

# GLASILO BETONAR

ŠTEV. 9-10

CELJE, DECEMBER 1955

LETO IV

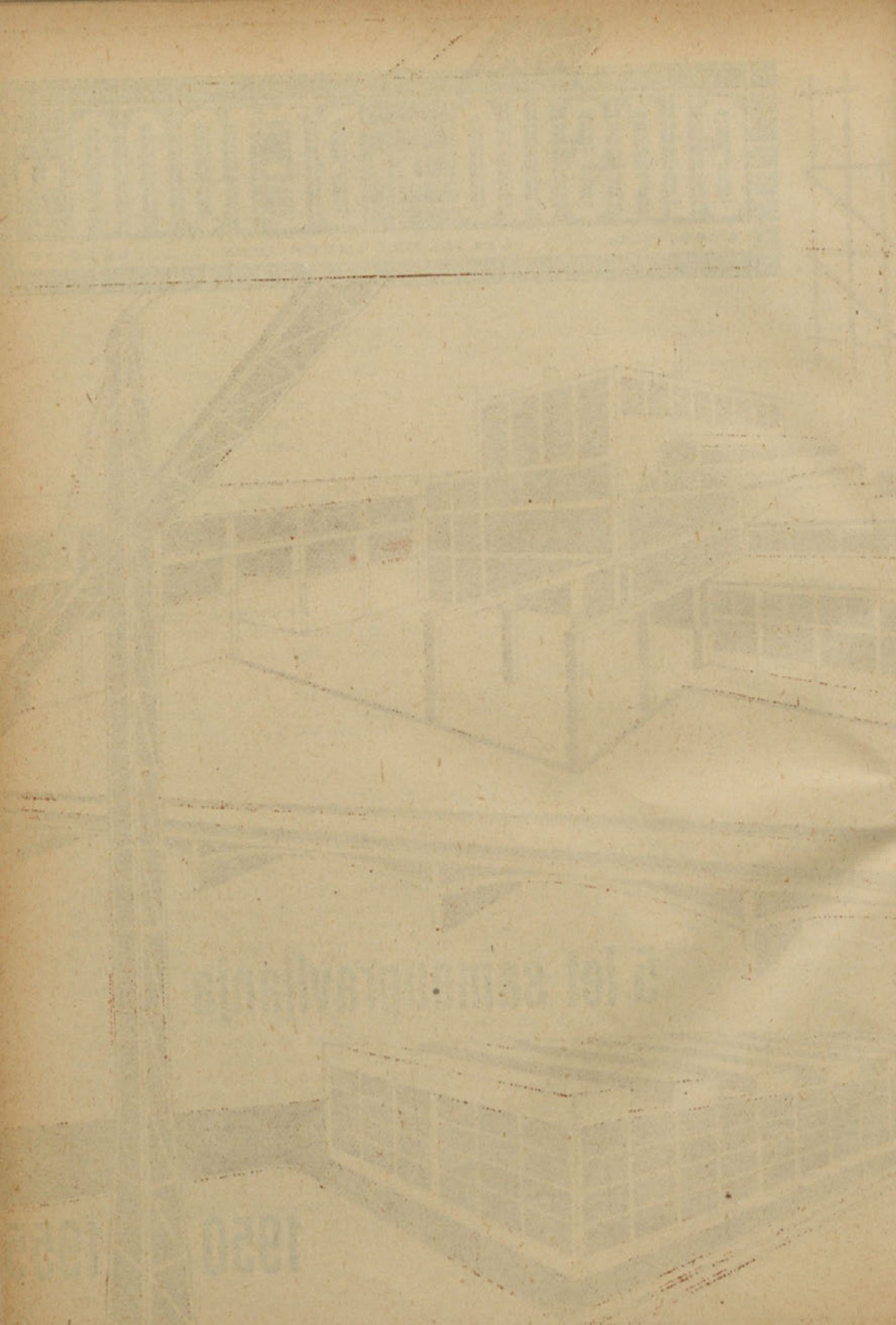


5 let samoupravljanja

1950

1955

162









# OBLETNICA DELAVSKEGA SAMOUPRAVLJANJA

Pravkar mineva 5. leto, odkar je kolektiv prevzel vodstvo podjetja v svoje roke; zato je potrebno, da pregledamo prehojeno pot, da jo kritično ocenimo in tudi določimo smer našemu bodočemu delu.

Pri začetnem delu našega samoupravljanja smo nedvomno mnogo grešili in imeli velike začetniške napake. Mi gradbinci pa še prav posebno z ozirom na nerešena vprašanja sezoncev, slabo mehanizacijo, slabo nastanitev in preskrbo delavstva, raztresenost naše operative in še nešteto drugih posebnih pogojev, ki so v gradbeništvu. Gradbinci tudi niso v prvem začetku kazali pravega zanimanja za delavsko samoupravljanje; niso pač hoteli uvideti razlike med gradbenimi podjetji nekoč in danes. Samoupravni organi so zato morali takrat tej napačni miselnosti posvetiti največ pozornosti in v tem pogledu je do danes doseženi že vidni uspeh, čeravno lahko še vedno ugotavljamo, da so med nami še ljudje, ki se s tem niso spoprijaznili. Zato imamo danes tudi še težave pri samoupravljanju, ker si del delavcev ni na jasnem z našo bodočo perspektivo. V tem tudi leži velik vzrok našega današnjega nizkega življenjskega standarda, saj takim ljudem ni do našega napredka, zavračajo dela v akordu, zavračajo dvig storilnosti, zavračajo tudi misel, da bi aktivno prispevali k znižanju cen. To delajo nekateri na povelje lastne starokopitne miselnosti, povečini pa poslušajo in sledijo našim nasprotnikom, ki še vedno živijo med nami. Sedaj, ko so napovedane nove gospodarske smernice prav v omenjeni smeri, ostane tem ljudem le dvoje poti: ali da krenejo po naši načrtani poti, ali pa, da zapuste kolektive, v katerih že prevladuje zdrav duh. S tem bodo imeli organi samoupravljanja v bodoče mnogo dela in bodo tudi gotovo uspeli. Kakor smo verjeli napovedim o izgradnji bazične industrije, ki smo jo danes tudi uresničili, prav tako smo lahko prepričani v uspeh napovedane bodočnosti, to je v izboljšanje standarda našemu delavcu. Da pa to dosežemo, bomo v našem podjetju tudi morali sodelovati v več smereh, najprej pa pri dvigu storilnosti in znižanju naših gradbenih cen. Možnosti je mnogo, potrebno pa bo zato tudi mnogo dela, tako s strani vodilnega kadra kot s strani organov samoupravljanja.

Organi upravljanja so v preteklih 5 letih dosegli v ostalih smereh dela še vidnejši uspeh. Predvsem je videti, da je delo

DS in UO zelo resno in da se že tudi večina članov zaveda svojega delovanja v teh organih. Če prelistamo sejne zapisnike teh dveh organov, zapazimo jasno načrtano smer dela:

1. skrb za izpolnjevanje obveznosti do naše skupnosti,
2. skrb za vsestranski napredek lastnega kolektiva,
3. skrb za zdrave socialistične odnose v podjetju,
4. skrb za našega delovnega človeka glede prehrane, nastanitve in podobno.

Podrobnejša analiza DS kaže, da se je njegovo delo postopno izboljševalo. Skupno je DS zasedal 39-krat, in sicer:

Leta 1950 3-krat; leta 1951 5-krat; leta 1952 6-krat; leta 1953 10-krat; leta 1954 8-krat in leta 1955 7-krat.

Po številu zasedanj prednjači leto 1953, po kvaliteti obravnavanih problemov pa leto 1954. Letos je DS v sezoni nekoliko popustil, zato pa sedaj hitimo, da do konca leta popravimo zamujeno.

DS je največkrat razpravljal o tarifnem pravilniku, in sicer 14-krat; redna poročila je sprejemal in se seznanjal s problemi 13-krat; razne volitve so bile na dnevnem redu 12-krat; organizacija poslovanja 9-krat; organizacija dela in znižanje cene 9-krat; bilance in kvartalni obračuni 9-krat; družbeni plan 8-krat; ostali finančni problemi 7-krat; o kadrovskih vprašanjih je DS razpravljal 4-krat; o preskrbi in nastanitvi delavcev tudi 4-krat; o investicijah 4-krat ter o organizaciji samoupravnih organov 3-krat.

Ta pregled najvažnejših obravnavanih problemov kaže, da je DS znal pravilno oceniti in izluščiti večinoma vse, kar je za napredno gospodarjenje najvažnejše.

Seje upravnega odbora:

leta 1950 6 sej  
leta 1951 18 sej  
leta 1952 7 sej  
leta 1953 20 sej  
leta 1954 21 sej  
leta 1955 23 sej

Ta pregled nam kaže nerazumljiv pojav, da je UO v letu 1952 povsem popustil. Od leta 1953 naprej pa je njegovo delo normalno in napredno. Delo UO je bilo v preteklih letih zelo pestro, kar je razumljivo, ker mora ta obravnavati povečini tekoča in praktična vprašanja. Tako je UO v svo-



jem dosedanjem delu razpravljaj o	
finančnih vprašanjih	30-krat
kadrovskih vprašanjih	28-krat
tarifnih vprašanjih	20-krat
akordih in normah	20-krat
problemih gradbišč	14-krat
problemih CO	14-krat
bilancah in obračunih	13-krat
komunalnih problemih	13-krat
izvrševanju planov	11-krat
volitivah samouprav. organov	10-krat
poslovniku in organ. podj.	10-krat
izvrševanju sklepov DS	9-krat
materialu in inventurah	8-krat
investicijah in osn. sredstvih	7-krat
kalkulacijah in znižanju cen	7-krat
analizi podjetja	7-krat
programu svojega dela	6-krat
delovni sili	6-krat
tehničnih problemih	4-krat
tekmovanju	4-krat
higiensko-tehnični zaščiti	4-krat
pogodbah	3-krat
kriminalu	3-krat
delovni disciplini	3-krat
itd.	

Ta analiza nam kaže, da je UO opravil že veliko delo in da je našel pravo vsebino svojemu delu.

Uspehi podjetja zadnjih let nam povedo, da je UO vedno našel *pravilne* rešitve obravnavanih problemov, kar je pravzaprav najvažnejše.

Analiza dela UO po posameznih letih kaže, da se je tudi on do leta 1953 boril z začetnimi težavami, da je vršil svoje delo kampanjsko, da je mnogo problemov šlo mimo njega, medtem ko rezultati dela zadnjih 3 let kažejo nasprotno, vsestransko obvladanje problematike podjetja.

Analizo dela US po gradbiščih je težje objektivno sestaviti, ker manjka ponekod dokumentacija. Iz gradiva, ki ga imamo ter iz poznavanja stanja pa sledi, da ravno s temi organi ne moremo biti zadovoljni.

Delo teh organov je brez vsake iniciative, šablonsko, običajno ne najdejo problemov, ki bi jih morali reševati. Zato se je DS odločil, da bo preko svojih članov, članov UO in preko množičnih organizacij aktiviziral delo US.

Če pogledamo po gradbiščih, ugotovimo, da je najboljši US v Storah in na CO, najslabši pa v Celju in na Vranskem.

Zadnji čas smo že marsikaj napravili, da bi te stvari izboljšali in dosegli smo že prve uspehe. Od nas je torej odvisno, ali bomo ostali na polovici poti ali ne.

Za skupno oceno kvalitete dela naših samoupravnih organov so predvsem zna-

čilni tudi odnosi pri delitvi dobičkov. Ti kažejo, da so naši organi obravnavali ta problem predvsem s stališča podjetja kot celote. Organi samoupravljanja so odredili vsako leto večji del razpoložljivega dela dobička za lastne investicije in stroje, manjši del pa za delitev kolektivu. Poudariti je treba, da je bilo posebno v prejšnjih letih v DS mnogo sezonskih delavcev, ki jim tak način razdeljevanja dobička ni šel v račun.

Če pogledamo še individualno med posamezne člane samoupravnih organov, vidimo, da so ti vidno napredovali. Dokaz za to so naša zasedanja, na katerih je prej preveč kot premalo diskutantov. Drugo razveseljivo dejstvo pa je, da je vedno manj primerov, ko hočejo člani obravnavaati svoje osebne probleme.

Ves čas svojega obstoja so imeli samoupravni organi znatno pomoč v družbenih organizacijah podjetja. Te so že leta 1952 dale iniciativo za izdajanje lastnega časopisa, ki je od takrat zvesti spremljevalec in svetovalec pri našem delu.

Stalno in dobro sodelovanje z lokalnimi oblastnimi organi se je kazalo pri naših centralnih organih, posebno pa pri upravi podjetja. Mislim, da bi bilo koristno, da bi se n. pr. delavski svet temeljiteje seznanjal s problemi okraja in komune, ker bi tako posamezni člani lažje domeli potrebo raznih važnih gospodarskih ukrepov.

Dovolite mi, da se dotaknem še naših najvažnejših delovnih uspehov, ki so naš ponos, naši živi spomeniki, kateri potrjujejo naša prizadevanja za čimprejšnjo uresničenje skupnih ciljev in pri katerih imajo del zaslug tudi naši organi samoupravljanja.

V Železarni Štore je naš spomenik Elektroplavž s sinter napravo, stanovanjskim naseljem, Kulturnim domom, cestami in še nad 40 manjših industrijskih objektov. V Celju z vso smelostjo rastejo moderni stanovanjski bloki, kot n. pr. v Kocbekovi in Ključavničarski ulici ter cinkarniški blok, sedaj pa že raste nov masiv na Šlandrovem trgu. Cinkarni smo ta leta zgradili novo čistilno napravo in vrsto objektov. Tovarna organskih barvil in Finomehanika je naše delo. Posebna naša preikušnja in ponos je moderna Traflo razdelilna postaja v Selcah. Velik del celjskih ulic je zgradil in moderniziral naš delavec, prav tako se naši delavci bore danes s Savinjo, da ne bo več katastrofalno ogrožala Celja in okolice. Nadalje nam je zagorski rudar hvaležen za iz-





*Letošnji upravni odbor podjetja, kateri je v delu zelo agilen*



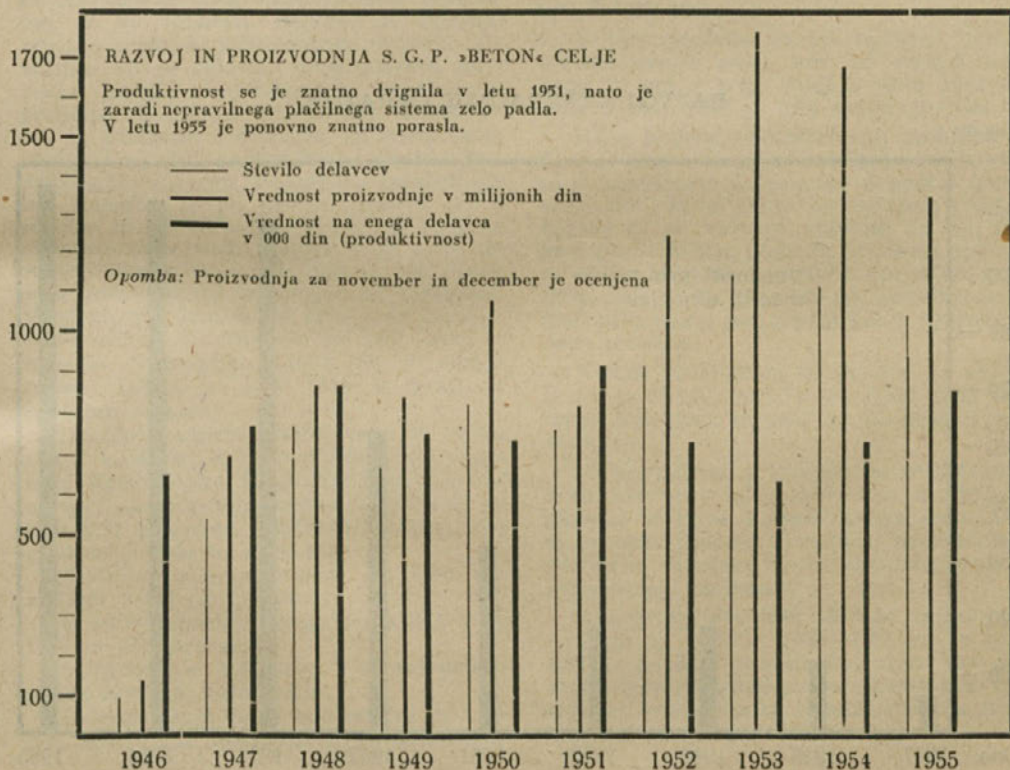
*Člani delavskega sveta v letošnjem letu*



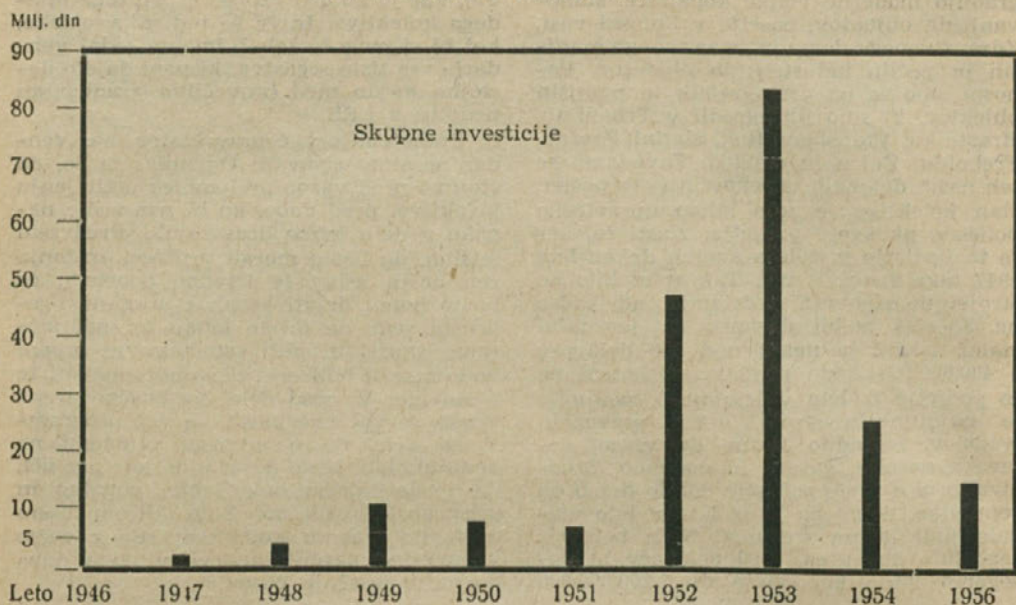
gradnjo moderne velike kopalnice, stanovanjskih objektov, naselja v Potoški vasi, Zdravstvenega doma in še za mnogo manjših in večjih industrijskih objektov. Ponosni smo še na vrsto večjih in manjših objektov, ki smo jih zgradil v Trbovljah, Hrastniku, Vranskem, Rog. Slatini, Zrečah, Preboldu, Zalcu in drugod. Zavedamo se te naših delovnih uspehov in vsak pošten član kolektiva je zato lahko upravičeno ponosen na svoje podjetje; zlasti še, ker je to podjetje pričelo s svojim delom leta 1947 tako rekoč iz nič. Takrat ni bilo ne strojev ne osnovnih sredstev in tudi kadra ne. Začetek je bil skromen, saj je znašal stalež takrat le nekaj nad 600 delavcev s 400.000.000 letne produkcije. Potem pa je podjetje iz leta v leto raslo, nakupilo je najnunjnejše stroje, nekaj prevoznih sredstev, izgradilo lastne delavnice, delavska naselja, garaže in podobno. Sredstva za vse to je podjetje dobilo delno od republike, delno pa je iz leta v leto vlagalo tudi lastna sredstva. Naše podjetje zaposluje danes ca. 1500 delavcev in dosegamo letno kapaciteto do 1.250.000.000

din, kar je gotovo vzoren uspeh tega mladega kolektiva. In če še tudi ni vse tako, kot bi si mogoče želeli, imamo sedaj vendarle vsa tista sredstva, ki nam dajejo dostojno mesto med največjimi gradbenimi podjetji v LRS.

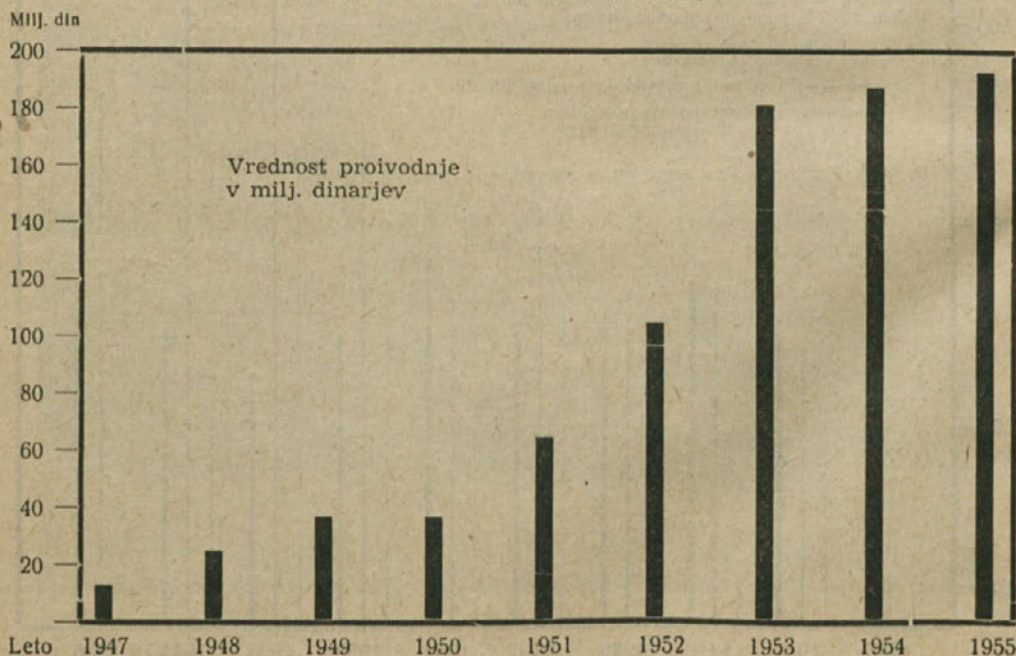
Prehojena pot, čeprav častna, nas vendar ne sme uspavati. Omenil sem že, da stojimo pred važno prelomnico v življenju kolektiva, pred dobo, ko bi nas večje napahe v delu lahko drago stale. Predvsem mislim, da bomo morali problem znižanja cen naših uslug še izredno poostriiti, če bomo hoteli držati korak z drugimi. Prepričan sem, da mi to lahko in tudi moramo storiti in naši samoupravni organi bodo morali bolj energično obravnavati te probleme. V naše delo bo končno treba vnesti še več načrtnosti, še več programskega dela, da nam razni problemi ne bodo uhajali. Naše dosedanje delo nas uči, da je le takšno delo lahko popolno in vsestransko uspešno. Zato kličem vsem poštenim članom kolektiva: »Se z večjo vnmemo in energijo naprej, v nova dela, do naših končnih ciljev!«



## INVESTICIJE V LETIH 1946—1955



## RAZVOJ CENTRALNIH OBRATOV





# Analiza dela naših samoupravnih organov

Da bi dobili vsaj kolikor toliko objektivno oceno dela naših samoupravnih organov, smo zbrali nekaj statističnih podatkov. Čeprav številke ne povedo vsega, je vendar njih proučevanje zelo koristno. Na žalost smo lahko na ta način obdelali samo centralne samoupravne organe, medtem ko moramo takšno obdelavo dela upravnih svetov odložiti na pozneje.

Grafikon št. 1 prikazuje — v številkah in grafično — delo delavskega sveta. V skrajni desni koloni je število zasedanj delavskega sveta po letih, v vseh ostalih kolonah pa so zbrani podatki, kolikokrat je delavski svet obravnaval posamezne najvažnejše probleme podjetja.

Če proučimo število zasedanj, vidimo v posameznih letih velike razlike. S tega vidika je bilo najuspešnejše leto 1953, ko je bilo kar 10 zasedanj. Leti 1954 in 1955 pa pomenita v tem pogledu nazadovanje. Pokazatelj, ki kaže obravnavane probleme, je še važnejši. Najprej si oglejmo zgornjo vrsto, ki kaže skupen rezultat. Tu vidimo, da je delavski svet posvetil največjo pažnjo najvažnejšim problemom podjetja, tarifnemu pravilniku, organizaciji in poslovanju podjetja, znižanju cene, zaključnim in periodičnim obračunom, družbenim planom, finančnim problemom itd. Rezultat je po našem mnenju skoro idealen in mu ni kaj prigovarjati. Analiza obravnavanih problemov po letih kaže, da se je delavski svet leta 1950 in 1951 boril še z začetniškimi napakami in težavami. V njegovem delu še ni bilo prav nobene sistematike, obravnavali so pač, kar je nanoslo. V ostalih 4 letih pa je stanje mnogo boljše in leta 1954 je grafikon že skoro idealen.

Grafikon nazorno kaže, kako je rastla z leti kvaliteta dela samoupravnih organov. Razveseljivo je posebno to, da naš najvišji samoupravni organ posveča že od leta 1952 potrebno pažnjo problemom organizacije dela in znižanja cen.

Kritična presoja vendar ne sme zamolčati dveh problemov:

a) zasedanja delavskega sveta so v letih 1954 in 1955 preredka;

b) poročanje kolektivu s strani delavskega sveta je nezadostno.

Delavski svet je te nedostatke že uvidel. Sestavil si je trimesečni program dela

in sklenil, da bo odslej poročanje kolektivno redno. Ko bomo v bodoče prebredli še te prepreke, bo formalno in kvalitativno delo delavskega sveta že na dostojni višini.

Zasedanja našega delavskega sveta so že leta sem zelo živahna, kar dokazuje zelo nagel napredek samoupravljanja v našem kolektivu.

Grafikon št. 2 tolmači na isti način delo našega upravnega odbora. Analiza dela upravnega odbora je mnogo težja, ker mora le-ta poleg najvažnejših obravnavati vedno tudi kopico tekočih zadev, za katere analitik skoro ne ve, v katero grupo spadajo. Grafikon kaže, da je naš upravni odbor obvladal v teh letih zelo široko gospodarsko problematiko in pokazal tudi določen sistem v svojem delu.

Če najprej premotrimo število sej po letih, opazimo leto 1952 s 7 zasedanji. Tu vidimo, da je bilo samoupravljanje še na zelo trhlih temeljih.

V tem pogledu je bil upravni odbor najmarljivejši letos, ker bo najbrž dosegel 26 sej v letu. Tudi v letih 1953 in 1954 in celo 1951 ni bilo mnogo slabše.

Rang lestvici obravnavanih problemov, če vzamemo skupen rezultat, skoraj ni moč ugovarjati. Izjema so pogodbe (prevzem del), ki so skoro na zadnjem mestu, čeprav bi po važnosti spadale na eno izmed prvih. V tem pogledu bo moral upravni odbor zavzeti v bodoče drugačno stališče, saj je ta problem po novejših tolmačenjih nalog samoupravljanja prioritetenega pomena.

S tem problemom so posebno v gradbenih podjetjih najožje povezani tudi interesi kolektiva in zato ga ne smemo zamemariti.

Če opazujemo grafikone po posameznih letih, vidimo v letih 1950—1951 in 1952 še globoke sledove kampanjskega dela. UO se je takrat največ ukvarjal s specifičnimi problemi, medtem ko je ekonomiko podjetja pušal ob strani.

Stanje se je v letu 1953 že znatno izboljšalo in v letih 1954—1955 se je približalo povsem pravilnemu delu, ko posveča upravni odbor svojo maksimalno pozornost finančnim in organizacijskim problemom celotnega podjetja.



PREGED OBRAVNAVANIH PROBLEMOV

PREDMET OBRAVNAVE	Finančni problemi	Kadrovska in person. vprašanja	Tarifni pravilnik	Splošna poročila	Akordi, norme, plače	Problemi gradbišč	Problemi cent. obratov	Bilanca, obračuni	Komercialni problemi	Plan	Volitve	Poslovniki	Sklepi DS	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
SKUPAJ	30	28												
			20	20	16	14	14	13	13	11	10	10	9	
L E T O	1950	1	4	1	5	2	2	4	1		1			
	1951	1	8	1	5	4	4	6	4	3	5	2		
	1952	2	2	2	5	1	2	2	1	1	2	1	1	
	1953	6	9	4	3	5	4	1	1	3	1	3	1	
	1954	11	3	4	1	1	1		3	5	1	3	4	2
	1955	9	2	8	1	3	1	1	4	2	4		2	4



## NA SEJAH UPRAVNEGA ODBORA 1950—1955

Material, inventura	Investicije, osnov. sredstva	Kalkulacije znižanje cene	Analiza podj.	Program dela	Delovna sila	Tehnični problemi	Tekmovanje	Hig. tehn. zaščita	Pogodbe	Kriminal	Delov. disciplina	Zimsko delo	SKUPAJ SEJ
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
8	7	7	7	6	6	4	4	4	3	3	3	3	96
			1	1	1						1		6
5	1			1	1		2		1				18
	1	1	2										7
1	2	5	1	1	2		2					1	20
1	1		1	2	1	2		3	2		1	1	21
1	3	1	2	1	1	2		1	1	3	1	1	24

PREGLED OBRAVNAVANIH PROBLEMOV  
NA SEJAH DELAVSKIH SVETOV 1950—1955

PREDMET OBRAVNAVE	Tarifni pravilnik	Redna poročila U. O. in tov. direktorja	Razne volitve	Organizacija podjetja in poslovnik	Organizacija podjetja in obratni	Bilanca podjetja in obratni	Družbeni plan	Finančni problemi, posojila, kredit	Razne prošnje, stanov., proslave	Kadrovska vprašanja	Preskrba delavcev	Investicijski plan	Delavsko samoupravljanje	SKUPAJ ZASEDANJ DS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
SKUPAJ	14	13	12	9	9	9	8	7	5	4	4	3	3	↑ 30
L E T O	1950	1	2				1						1	3
	1951	2	1		2	2	3	1		2				5
	1952	3	2	3	1	1	1	1	3		1	1	1	6
	1953	3	3	2	2		3	1	2		1	1	1	10
	1954	4	2	4	4	4							1	8
	1955	4	3		2	2	2	1	2	1		2		7

Ako bo upravni odbor v smislu sklepa zadnje seje delal še redno po vnaprej načrtanem programu, lahko pričakujemo še znaten porast kvalitete njegovega dela.

Ob 5-letnici dela naših samoupravnih organov smo lahko torej z njihovim delom zadovoljni. Ako bodo le-ti našli v bodoče

še tesnejšo povezavo s kolektivom, bomo lahko na nivo njihovega dela zares ponosni.

Prikaz problemov, ki so jih obravnavali, bo lahko koristno služil predsednikom bodočih novovoljenih organov pri sestavi programa njihovega dela. Rupret



# Pred pomembnimi nalogami v letu 1956

Naloge, ki nas čakajo v letu 1956, so tako pestre, da jih moramo z vso resnostjo analizirati in že sedaj pričeti s potrebnimi ukrepi.

Novi gospodarski ukrepi, o katerih smo zadnje čase na široko razpravljali v vseh organih delavskega samoupravljanja v podjetju, bodo nedvomno vplivali na nadaljnji razvoj našega podjetja. To pa zato, ker smo gradbeno podjetje, ki je gradilo do sedaj največ objektov kapitalne izgradnje v našem bazenu. Z novimi gospodarskimi ukrepi se bo način investiranja bistveno spremenil.

V bodoče ne bomo gradili oz. začeli graditi novih večjih industrijskih objektov, kot je bilo to sedaj v praksi, temveč bomo nekatere le toliko dogradili, da bo v njih moč pričeti s proizvodnjo. Vseh postranskih objektov ne bomo gradili — vsaj ne iz splošnih investicijskih fondov — pač pa bodo morala take objekte v bodoče financirati podjetja sama. Večji poudarek bomo dali industriji za široko potrošnjo in predelovalni industriji. Ta industrija je spričo graditve težke industrije preveč zaostala. Nadalje bomo več posvetili razvoju kmetijstva, ki je močno zaostalo in je nujno, da se čimprej dvigne iz te svoje zaostalosti.

Za družbeni standard bo potrebno zgraditi več stanovanj, šol, bolnišnic, kulturnih domov itd. Kot vidimo, bodo gradnje v bodoče vse bolj pestre in manjše kot do sedaj.

Poleg tega, da se bo struktura gradnje bistveno spremenila, pa terjajo novi ukrepi, da se del delovne sile preusmeri v kmetijstvo oziroma da tisti, ki imajo zemljo, to so tako imenovani polproletarci, ostanejo na svojih posestvih in skušajo svojo zemljo, ki so jo do danes zanemarili, obdelovati tako, da bo njen donos čim večji.

Ta nedostatek delovne sile pa bomo morali v podjetju nadomestiti z večjo produktivnostjo ter boljše uporabo mehanizacije. Poleg tega moramo izboljšati tudi našo organizacijo, kar smo že večkrat nameravali, pa nismo izvršili kot bi bilo treba.

Letos smo v začetku leta imeli seminarje v podjetju z vsem tehničnim, delovodskim in administrativnim kadrom o tem, kako naj bo delo organizirano in kako je treba voditi to ali ono evidenco, da bosta delo in organizacija potekala nemoteno.

Dosti smo med letom razpravljali o boljši organizaciji dela, katero naj bi uporabili na vsakem delovnem mestu. Rezultat je bil slabši kot smo predvidevali. Posamezniki so se sicer trudili in so uporabili vse sile, da so po svojih močeh to najboljše opravili, nekateri pa so šli preko tega, češ kaj bom to delal, saj je organizacija že dobra in preizkušena, potrebno je le še dosti materiala ter delavcem večje plače. Taki in slični pojavi so v našem podjetju najbolj škodljivi in jih bomo morali v bodoče z vso resnostjo zatreti.

Če govorimo o boljši organizaciji dela, govorimo z vso pravico prav sedaj, ker so osnovni pogoji avtomatično že podani; tu mislim pogoje, pod katerimi prevzemamo gradnjo od investitorja. Do sedaj je bila praksa taka: načrt največkrat samo osnutek, revizijsko nepregledan, brez proračuna, brez ekonomskega računa in brez gradbenega dovoljenja. Proti temu smo se močno borili, investitor pa je največkrat grajal le nas, češ da smo birokrati, če smo zahtevali vso potrebno dokumentacijo.

Nepravočasno preskrbljeni dokumentaciji tudi ni bil vedno kriv investitor, pač pa sistem dovoljevanja kreditov ni bil pravilen. Krediti so se odobraval od 1. januarja do 31. decembra in največkrat so bili odobreni šele meseca maja ali celo avgusta. Jasno je, da je tak sistem nepravilen, ker nihče ne ve točno, kaj bo lahko čez leto gradil in ali mu bo odobreno. Tako se je nakopičilo ogromno del v drugi polovici leta in vsi objekti so morali biti gotovi pod vsako ceno, pa čeprav na škodo skupnosti, samo da je investitor izkoristil vsa dodeljena mu sredstva. Za načrtno organizacijo gradbišč podjetja je bil tak sistem seveda nemogoč, vsak še tako skrbno izdelan operativni plan pa je bil zato porvršen.

Za prevzem novih in nadaljevanje začelih del je sedaj z uredbo urejeno. Tudi gospodarski ukrepi predvidevajo še posebne mere proti temu. V bodoče ne bo mogoče nikjer pričeti z gradnjo, če ne bodo izpolnjeni naslednji pogoji:

a) da bo za vsako novo gradnjo izdelan ekonomski račun po potrebi objekta;

b) da bo izdelan kompletni načrt in revizijsko pregledan;

c) da bodo za objekt zasigurana sredstva ter položen 30% depozit od vrednosti celotnega objekta.



Sele na podlagi teh urejenih dokumentov bo smel občinski ljudski odbor izdajati gradbeno dovoljenje.

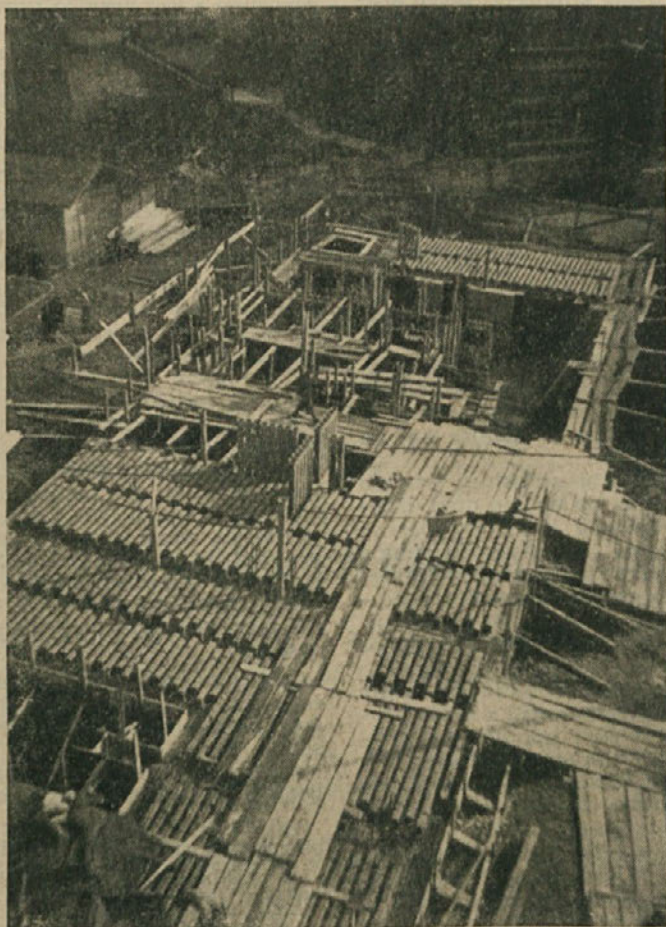
Če bo tako, potem tudi z zadovoljstvom lahko pričakujemo, da bo organizacija take gradnje povsem drugačna, ker ne bo potrebno med gradnjo menjati načrtov zaradi nezadostne proučitve celotnega procesa proizvodnje.

Že vnaprej bo možno proučiti in izdelati potrebne načrte za organizacijo gradbišč. Prav tako bomo vnaprej preštudirali gradnjo, skoncentrirali razpoložljivo mehanizacijo in organizirali delo po specialnih brigadah.

Naša prva naloga v bodoče bo študij organizacije dela. Delo bo moralo v bodoče

nemoteno potekati. Prevzeti moramo toliko novih gradenj, da bomo mogli vse v pravem času dokončati, kvalitetno in poceni. Do sedaj so bile naše gradnje zelo drage in včasih tudi nekvalitetno izvršene. Z vso resnostjo se moramo z ozirom na zmanjšanje gradenj pripraviti tudi na večjo konkurenco. Konkurenčni pa bomo lahko samo tedaj, če bomo upoštevali že zgoraj navedeno. Organi samoupravljanja v podjetju bodo imeli v bodoče mnogo dela, da bodo uredili vse, kar je potrebno. Kolektiv mora poslovati enotno.

Produktivnost dela do sedaj ni bila zadovoljiva kljub temu, da je bilo v podjetju ca. 65 % dela izvršenega v akordu. V podjetju je še mnogo delavcev, kateri



*Gradnja bloka na Slandrovem trgu*



še zdaleč ne zaslužijo niti najnižje plače. Taki v bodoče ne bodo imeli več mesta v našem kolektivu, prav tako tudi ne takšni, katerim je glavni cilj šušmarstvo in hodijo v podjetje samo počivat ter poleg tega uživajo socialno zavarovanje. Lenuhi ne morejo živeti na račun tistih, ki se trudijo, da bi bil efekt večji in da bi bila organizacija popolna. Pri vseh članih kolektiva moramo vzbuditi zavest prepričanja, da so kot člani kolektiva soodgovorni za celoten uspeh podjetja. Tu moramo izrabiti vse v petih letih delavskega samoupravljanja pridobljene uspehe in se energično boriti proti negativnim pojavom.

Pri tem bodo morale pomagati tudi naše sindikalne podružnice v glavnem z vzgojno-političnim delom. Prav sindikalna organizacija naj bi bila v bodoče tisti forum, ki bo gledal na to, da bodo v kolektivu res zavedni delavci in uslužbenci. Sindikalna podružnica mora najprej pregledati svoje vrste članov in ugotoviti, kdo je res pravi delavec in kdo je posestnik, ki se lahko preživlja s poljedelstvom. Nadalje mora ugotoviti tako imenovane »lastovke selivke«, ki se stalno selijo iz podjetja v podjetje, nikjer pa nimajo volje do dela.

Pri vsem tem pa tudi ne smemo pozabiti na preskrbo naših delavcev, na ureditev stanovanj, prehrane in zaščitnih sredstev. Tudi tukaj nismo dovolj napravili, akoravno smo v zadnjih letih precej investirali v izgradnjo delavskega naselja, v družinska stanovanja, menze in v počitniške domove.

V podjetju je zaposleno ca. 1500 delavcev in nameščencev. Imamo pa vsega 50 družinskih stanovanj in dva zidana provizorija za samce. Vsa ostala stanovanja delavcev so barake na gradbiščih, ki so neugodne za stanovanje zlasti pozimi.

Tudi zaščitna sredstva niso dovolj uporabljali in dogajale so se nesreče pri delu. Dosti primerov je bilo, ko so morali delavci delati pri delih, ki so zdravju škodljiva; vodilni ljudje pa se za to niso brigali.

Zapazili smo tudi, da delavci v delavskih naseljih ne čuvajo opreme ter jo namerno kvarijo in uničujejo.

Tudi tu bi morali voditi več kontrole prav šefi gradbišč oziroma celoten kolektiv gradbišča.

Ukreniti bomo morali vse potrebno, da bi dobili sredstva za gradnjo stanovanj, ker imamo v podjetju preko 200 naših stalnih delavcev, ki nimajo stanovanj in žive zasilno, celo z družino v eni sobi — baraki, kjer je zdravje njihovih otrok ogroženo. Da bi že sedaj govorili kaj in kje bomo v prihodnjem letu gradili, je za sedaj še prezgodaj, ker še nihče točno ne ve, kaj bo lahko gradil. Nov družbeni plan bo vsekakor tudi to nejasnost popravil in bo verjetno situacija ugodnejša.

Kot sem že omenil, bomo morali imeti v bodoče pred očmi naslednje naloge:

1. graditi moramo bolj organizirano, kar nam bo z uredbo tudi omogočeno;
2. cene našim proizvodom in storilnosti je treba znižati;
3. stremeti moramo za čim večjim dviganjem produktivnosti dela;
4. posvetiti pažnjo politično-vzgojnemu delu naših članov kolektiva;
5. povečati večjo skrb za delovnega človeka;
6. na vsakem koraku in povsod moramo misliti na to, da bomo z vsemi temi ukrepi sigurno dvignili standard našemu delovnemu človeku.

J. V.

## To se ne pozabi...

Za nami je pet let naših samoupravnih organov. Za nami je mnogo truda, mnogo težkih in mnogo svetlih trenutkov. Težkoče človek pozabi, svetlih dogodkov pa se vedno rad spominja...

Poletje 1951.

Delavski svet je sklepal o uporabljanju sredstev iz amortizacijskega sklada in na predlog tov. direktorja odločil, da se vsa sredstva izkoristijo za nakup težke mehanizacije. Ne dolgo potem smo dobili bager, kompresor, našo težko mehanizacijo, naš ponos...

Maj 1952.

Slavnostna seja delavskega sveta. Minister tov. Vipotnik je izročil kolektivu zastavo, kot najboljšemu gradbenemu kolektivu za leto 1952. Kolektiv je sprejel tudi denarno nagrado 175.000 din...

November 1952.

Delavski svet zaseda na Gomilskem. Glavni predmet zasedanja je razprava o poslovanju podjetja. Do poznega je trajala težavna diskusija o osnovnih vprašanih priprave, planiranja in organizacije dela. Napredni nazori so se živo kresali s konservativnimi mišljenji, ki jih ni bilo malo... Takrat je odločno vstal član delav-



skega sveta Jože Bevc, do tedaj delavec, ter dal uslužbencem pravo lekcijo iz vprašanj sodobne organizacije dela. To je za- leglo in napredni predlogi so prodrli...

Januar 1954.

V podjetju so bile težavne razmere, ker se je razplamtel gospodarski spor. Delavski svet je ponovno pretresal ta spor in ga zaključil. Sprejeli so važne sklepe o reorganizaciji podjetja. Delavski svet pa je poslal MLO dopis z zagotovitvijo, da bo podjetje odslej poslovalo v redu...

Poletje 1954.

Delavski svet je sklenil, da naroči podjetje iz razpoložljivih sredstev poleg drugih strojev tudi stolpni žerjav. Te dni smo ga dobili in je naš ponos na gradbišču Store...

Pomlad 1954.

Delavski svet sklepa o delitvi dobička za leto 1954. Kot dober gospodar odloči, da se sredstva iz razpoložljivega plačnega sklada razdelijo takole:

13,987 milj. din za investicije, t. j. 46 %  
16,353 milj. din za plače, t. j. 54 %  
kar je lepo spričevalo o skrbi za uspeh podjetja. Rupret



*Cementinarji in teracerji delajo že vse leto v akordu*

## NAŠA ANKETA

Uredništvo »Glasila« je smatralo za koristno, da stavi ob pet-letnici našega delavskega samoupravljanja članom delavskega sveta in ostalim vidnejšim predstavnikom in aktivistom v podjetju nekaj vprašanj. V naslednjem objavljamo nekaj odgovorov; z objavljanjem bomo nadaljevali v prihodnji številki in naj nam tisti, ki danes niso prišli na vrsto, tega ne zamerijo.

Naša vprašanja:

1. Kako ocenjujete delo naših samoupravnih organov?

2. Ali so naši samoupravni organi napredovali in v čem je napredek?

3. Kakšne predloge imate glede samoupravljanja v gradbenih podjetjih?

4. Zakaj delajo upravni sveti ekonomskih enot slabo?

5. Kakšne so težave in ovire pri izvrševanju nalog samoupravljanja?

6. Ali poročamo v »Glasilu« dovolj o delu samoupravnih organov?

Uredništvo



## Novak Mihael, predsednik US Trbovlje

1. Ocene za delo naših samoupravnih organov ni mogoče dati le s kratkim odgovorom. Že pojav, da se je samoupravljanje v našem podjetju uveljavilo, nam pove, da je pozitivno. Že samo to, da rešujejo gospodarske probleme, ki nastajajo v podjetju, od kolektiva izvoljeni ljudje in ne samo ena oseba, je v naši gospodar-ski politiki velik korak naprej.

V ožjem krogu vzeto, bi bilo torej potrebno govoriti o našem delavskem svetu kot o najvišjem organu delavskega samoupravljanja v našem podjetju. Iz poročila, ki ga je na zadnjem zasedanju DS podal tov. predsednik, je dovolj jasno razvidno delo tega našega najvišjega organa.

Člani našega delavskega sveta so bili izvoljeni s tajnimi volitvami. Gradbišča so v DS volila ljudi, za katere so bila prepričana, do so bili najboljše. Žal pa to v vseh primerih ni držalo. Takšno je pač moje osebno mnenje. Samo dejstvo, da včasih na zasedanju DS manjka tudi tretjina članov, nam lahko da misliti, da v tem nekaj ni v redu. V prvih letih delovanja je bil DS bolj aktiven. Diskusije na zasedanjih so bile bolj pestre in žive, kar je razvidno iz zapisnikov. V zadnjem času opažamo, da takšne živahnosti ni več in mislim, da ne bi bilo napačno, če bi premislili, zakaj je pač do tega prišlo.

2. Sigurno je, da so naši samoupravni organi v času svojega obstoja napredovali. Mislim, da ni potrebno o tem na široko govoriti. Razna gospodarska vprašanja, pritožbe ter prošnje so bile obravnavane tudi večkrat. Njih rešitve so po mojem mnenju bile vedno na strani ljudske koristi.

V začetku samoupravljanja so bili člani popolnoma nepoučeni o raznih stvareh. Njihova gospodarska razgledanost je bila tako majhna (razen nekih izjem), da je bilo težko misliti, da bodo ti ljudje sposobni gospodarsko upravljati tako podjetje kot je naše. Toda čas ter dobra volja za delo sta premagala te začetniške težave in danes lahko trdimo, da je ravno v tem ta napredek.

3. Mislim, da je način samoupravljanja pri nas dober. Tu mislim DS ter upravni odbor, nadalje upravne svete, kot organe samoupravljanja po gradbiščih. Pri nas ta povezava še vedno ni dobra in bo treba premisliti in ugotoviti zakaj. Nadalje mislim, da so upravni sveti še vedno premalo samostojni oz. da so njihove kompetence premajhne.

4. Na to vprašanje bi se dalo veliko odgovoriti. Res je, da tu v glavnem ni nobenih objektivnih težav, da bi upravni sveti lahko delali bolje. Ker sem sam predsednik upravnega sveta gradbišča Trbovlje, bom skušal opisati nekaj težav z našega gradbišča.

Res je, da so bili člani, ki so bili izvoljeni v upravni svet, iz vseh poklicev. Zato bi bilo pričakovati, da bo tak US delal tako kot je treba; moram pa priznati, da se žal to ni zgodilo.

Takoj po izvolitvi je kazalo, da se člani zanimajo ter precej delajo. Toda to je bilo le v začetku. Bilo je tudi nekaj primerov, da so člani obravnavali osebna in nevažna vprašanja, osnovna vprašanja in probleme, ki bi jih morali obravnavati, pa so zane-marjali. Sčasoma je na zasedanja prihajalo vedno manj delavcev, kljub temu, da so bili pravočasno obveščeni. Zanimanje delavcev za samoupravljanje je začelo padati. Tako se nam je pri zadnjih zasedanjih zgodilo, da so prišli na zasedanje samo uslužbenci.

Mislim, da je že ob volitvah v US bila narejena v nekih primerih osnovna napaka, katere posledice se še danes občutijo. V US smo volili najboljše delavce; s tem, da smo jih izvolili, pa še niso postali takšni, kakršne je zahtevalo delo samoupravnih organov. Mnogo je takih, ki jim je bila osnovna skrb le zaslužek in nič drugega.

Omenil bi tudi, da so se na raznih zasedanjih postavljali kot osnovni problemi problemi stanovanja in hrane. Mnogo se je o tem govorilo, mnogo razpravljalo, toda uspeha v glavnem ni bilo. Danes pa nam očitajo, da v tej smeri nismo nič storili, čeprav bi lahko.

Uprava gradbišča je o tem obvestila upravo podjetja in DS podjetja. Kljub temu pa danes, ko imamo pred seboj bilanco tretjega četrtletja in ko ugotavljamo precejšnje dobičke (toda ne samo komercialne), vidimo, da za naše ni bilo sredstev, da bi si postavili najnujnejše in s tem zagotovili tisti življenjski minimum, ki ga uživajo delavci po drugih gradbiščih.

Prepričan sem, da boste to, kar sem zgoraj povedal, pravilno razumeli, toda mar nam vse to ne da misliti, da je tudi tukaj nekaj krivde, da naš upravni svet tako slabo dela?

Večkrat sem slišal od delavcev, češ kaj bomo konferirali in debatirali, ko pa večina naših besed ne najde odmeva. Ravno zato mislim, da bo v tem treba nekaj sto-



riti, ker bomo mogli le na ta način delavce zainteresirati pri delu v samoupravljanju.

5. Odgovor na to vprašanje je precej težak. Kolikor mi je znano, kakšnih večjih težav pri izvrševanju nalog samoupravljanja ni bilo. Kolikor vem, so nastopile težave zaradi tega, ker so ravno pri nas v gradbeništvu razne uredbe in zakoni, ki so marsikje zavirali delo, če smem tako reči. Samo po sebi je razumljivo, da mora za vse skupaj veljati okvirni zakon, katerega sprejema ljudska skupščina, mislim pa, da je nešteto problemov v gradbeništvu, ki bi jih kazalo proučiti na prihodnjem zasedanju oz. skupščini organov

samoupravljanja, ki bo v Beogradu, kjer bodo zastopana vsa podjetja iz vse države.

6. »Glasilo« Betona, ki izhaja že precej časa, je vsekakor dobra stvar. Zadnji sklep delavskega sveta, da bodo člani kolektiva prejeli »Glasilo« brezplačno, je prav tako pozitiven, ker bodo ljudje sedaj v veliko večjem obsegu prišli do našega internega tiska.

O poročilih o delu samoupravnih organov v našem »Glasilu« bi pripomnil, da je takih poročil še vedno premalo. Mnogo kritike se sliši o tem na gradbiščih, češ saj delavci sploh ne vemo, kaj se na raznih zasedanjih in konferencah samoupravnih organov govori ter sklepa.



*Pročelje upravnega poslopja Strojne tovarne v Trbovljah*

## **Jeras Venceslav, direktor podjetja**

1. Delo naših samoupravnih organov se je od začetka do danes zelo dvignilo. Ne moremo še reči, da to velja splošno. Posebne težave pri tem delajo sezonski delavci in tisti, ki stalno prehajajo iz podjetja v podjetje. Pri stalnih delavcih je situacija povsem drugačna. Čutiti je povsem premalo vzgojno-političnega dela med članstvom. Imamo precejšnje število

članov v podjetju, ki so zelo sposobni za vodstvo delavskega samoupravljanja in k temu tudi po svojih močeh doprinašajo. Zdi se mi, da se je delo že precej izkristaliziralo in je danes skoraj popolnoma jasno, kakšne kompetence ima ta ali oni svet.

2. Vsekakor so mnogo napredovali, kar kar se vidi že iz zasedanj in priprav za



zasedanje te seje. Konkretni sklepi s strani organov upravljanja so zelo dobri in ne drobnjakarski, kar je znak, da gledajo podjetja kot celoto, ne pa posamezne drobne probleme. V začetku ni bilo tako. Zasedanja so kvalitetna in sklepi se kontrolirajo.

3. Glede samoupravljanja v gradbenem podjetju mislim, da je sistem, katerega smo pri nas uvedli, popoln, le upravnemu svetu gradbišča bo treba dati več kompetenc, ki naj bodo uzakonjene. Člani upravnega sveta naj se ne bi premeščali z enega gradbišča na drugo, ker se s tem poruši celoten sestav upravnega sveta.

4. Upravni sveti ekonomskih enot delajo slabo, ker so več ali manj prepuščeni samim sebi in vodilni kader gradbišča jih ignorira. Ne sprejemajo zadostne pomoči in napotil s strani uslužbencev gradbišča. Prav tako se komunisti na gradbišču premalo brigajo za politično vzgojo članstva na gradbišču. Velja pravilo, da kjer je šef gradbišča dovteten za del. samoupravljanje, je tudi upravni svet boljši. Poleg tega je temu tudi kriva politična vzgoja. Zveza komunistov in sindikat nosita za to največ krivde.

5. Velikih težav, razen nezadostne vzgoje članstva, ne vidim. Pravice, katere ima delavsko samoupravljanje, so tako velike, da o težavah ne bi smeli govoriti.

Poudarjamo ponovno, da so težave v samovzgoji članstva ter v nepoznavanju kompetenc delavskega samoupravljanja. Težave nastopajo tudi v tem, ker naš vodilni kader še vedno ni tak, kot bi moral biti.

6. Glede poročanja v »Glasilu« se mi zdi, da je premalo pisanega v konkretnih sklepih del. samoupravljanja. Mislim, da bi morali biti vsi izvlečki iz zasedanj DS, UO in US čimprej objavljeni. Poleg tega

bi morali biti objavljeni tudi izvršeni sklepi in obrazložitev, zakaj nekateri sklepi niso bili izvršeni. Potrebno bi bilo objavljati več primerov konkretnih posegov organov upravljanja v naše delo ter podatke o večji storilnosti itd. Poleg tega bi naš časopis objavljaval slike in kratke članke o posameznih članih kolektiva, ki so se v svojem delu izkazali, racionalizatorje in udarnike, dobre vodje skupin in tudi dobre nameščence in vodilno osebje. Taka poročila stimulatивно vplivajo na posameznike in s tem več koristijo kolektivu in skupnosti.

»Glasilo« naj bi ne objavljalo preveč kompliciranih in dolgovernih člankov, več pa konkretnih, prilagojenih vzgoji članov kolektiva.

## Hohnjec

1. Delo naših samoupravnih organov je dobro ter je veliko prispevalo k uspehu ter dobremu gospodarjenju v podjetju.

2. Naši samoupravni organi so napredovali, njihov napredek pa se izraža v vedno boljšem upravljanju ter vodenju podjetja.

3. Posebnih sprememb ne predlagam.

4. Upravni sveti ekonomskih enot delajo slabo, ker so premalo povezani z delavci v proizvodnji ter tudi zato, ker je na sejah upravnega sveta premalo debat in analize dela.

5. Težave pri izvrševanju nalog samoupravljanja nastanejo zato, ker se nologe in sklepi nikoli točno ter v pravem času ne izvajajo.

6. »Glasilo« precej poroča o delu samoupravnih organov, vendar bi bilo zaželjeno ter potrebno, da bi še več poročalo o delu, tako da bi se vsi člani kolektiva točneje seznanili z delom samoupravnih organov.

## Franc Kotnik, predsednik DS

1. V današnji družbeni ureditvi bi morala sloneti vsa dejavnost na aktivnosti in delu organov samoupravljanja. Saj so v ta namen voljeni organi samoupravljanja v podjetjih, ustanovah in ostalih družbenih organizacijah in to so tisoči ljudi iz vseh poklicev, kateri so tudi po zakonu dolžni aktivno delovati na tem področju. Prav gotovo je v državnem merilu dosežen v preteklih 5 letih velik uspeh na tem področju in tudi inozemstvo se že zanima za naše samoupravljanje. Ker osebno pozitivno ocenjujem delo samoupravnih organov, tudi ne bi bil iznenaden, da bi se tega načina samoupravljanja poslužila še kak-

šna druga država na svetu, seveda, če bomo mi Jugoslovani nadalje dajali vzgled s pravilnim načinom gospodarjenja.

Za naše podjetje se moram tudi pozitivno izraziti o delu samoupravnih organov s pripombo, da povsod le ni naše delo najidealnejše. Dokazano je in tudi osebno priznam, da je najkvalitetnejše delo v našem upravnem odboru, kar pozitivno vpliva na uspešen razvoj lastnega podjetja. Tudi delavski svet ni ravno graje vreden, vendar pri reševanju raznih problemov posamezni člani ne razumejo dovolj vseplošne in lokalne perspektive in kar je še bolj važno, posamezniki se ne zanimajo





*Leto 1950. Prvi delavski svet podjetja,  
ki je prevzel podjetje v upravljanje*



*Naš prvi upravni odbor (leto 1950)*



za svoje osebno udejstvovanje v delavskem samoupravljanju. Pri upravnih svetih ekonomskih enot je slika bolj različna, v splošnem pa lahko trdim, da naši upravni sveti niso dosegli zaželenih rezultatov. Med vsemi še do neke meje prednjačijo Store in delno Trbovlje, v zadnjem času pa se je pokazala volja tudi na Vranskem. Ostali upravni sveti pa se bodo morali še poglobiti v svoje delo z resnejšimi nameeni, če bodo hoteli korakati v vrstah ostalih.

2. Napredek samoupravnih organov vidim v tem, da so se delno usposobili pravilno misliti in se zanimati za vsa aktualna vprašanja v svojih gospodarskih enotah.

3. Člani UO in predstavniki US naj bi imeli pooblastilo, da pregledajo bolj skrita dela in dokumente kot n. pr. mezдно knjigovodstvo, materialno knjigovodstvo, delo tarifnih komisij in podobno. To naj bi opravili v primerih, ko se v takem smislu pojavijo pritožbe ali kakšna sumničenja. Takšne stvari se namreč večkrat rešujejo pristransko, ali se dajo v pozabo, največkrat po volji le ene osebe.

Prav tako bi morali imeti predstavniki posameznih organov samoupravljanja določen svoj čas za to delo, v posameznih

primerih pa še svoj prostor za študij in priprave za delo. Obstajajo namreč težave v tem, da včasih trpi redno delo na račun aktivnosti v samoupravljanju.

4. Upravni sveti delajo slabo, ker dostikrat ti sveti nimajo podpore od vodilnega in tehničnega kadra. Taki ljudje dostikrat izrazijo celo direkten odpor proti delu upravljanja in razne neutemeljene kritike ter napačna tolmačenja. Seveda so po nekaterih gradbiščih še druge objektivne težave kot n. pr. obširnost terena, slabe zveze in sodelovanje voljenih članov, ki nimajo smisla in volje do tega dela.

6. Naše »Glasilo« objavlja zelo malo s področja dela samoupravnih organov. Niti ena številka ne bi smela iziti brez vsaj enega takšnega članka. Iz teh poročil bi lahko posamezniki in tudi celoten kolektiv črpali snov za svoje delo, ter imeli istočasno jasno sliko o delu upravljanja posameznih enot. Ni s tem rečeno, da bi v »Glasilu« morali pisati izključno predsedniki, nasprotno: pisali naj bi člani samoupravljanja pa tudi vodilni uslužbenci ter s tem kot visokokvalificirani dajali priznanje in kritiko samoupravni dejavnosti ter ljudem z nižjimi kvalifikacijami dajali navodila za delo.

## Ivan Korent:

Dela delavskega sveta nikakor ne morem pohvaliti, saj so zasedanja zelo redka, to je le ob nujnih primerih; n. pr. potrditev bilance in slične stvari, katere pač mora potrditi delavski svet. Vsa ta zasedanja so torej v glavnem le zaradi potrebe v poslovanju, torej na vzpodbudo vodilnih uslužbencev. Drugič člani delavskega sveta premalo posegajo v diskusijo in tako se večkrat konča zasedanje brez širše debate ali kakršnih koli predlogov za izboljšanje dela v podjetjih. O delu upravnih svetov skoraj ni vredno govoriti, medtem ko dela upravni odbor kar zadovoljivo. Dnevni red sej je dobro pripravljen, udeležba je dobra, zato so tudi seje živahne in plodne.

2. V organih delavskega samoupravljanja je napredek predvsem v tem, da imajo veliko več pravic in dolžnosti kot prvo izvoljeni delavski sveti, česar pa se člani premalo zavedajo.

3. Glede samoupravljanja v gradbenih podjetjih predlagam, da bi imeli upravni sveti ekonomskih enot določene kompetence, ker bo njihovo delo le na ta način vidno in učinkovito. Drugi predlog bi bil, da v bodoče volimo delavski svet za vsako ekonomsko enoto posebej in še centralni delavski svet.

4. Vzrokov, zakaj delajo upravni sveti slabo, je več. Glavni vzrok bi bil zame v tem, ker ne morejo v nobenih problemih svoje ekonomske enote samostojno odločati. Drugič, ker so v ta organ izvoljeni ljudje, ki se premalo zanimajo za izboljšanje dela v svoji ekonomski enoti. Tretji vzrok pa je ta, ker člani mislijo, da je za vse delo odgovoren le šef ter mu ne smejo ugovarjati. Isto mislijo tudi nekateri šefi, kateri so tudi delno krivi nedelavnosti upravnih svetov.

5. Ovira pri izvrševanju nalog samoupravljanja bi mogel biti pojav, ker nekateri odgovorni ljudje v podjetju oz. na gradbišču ne priznavajo teh organov ter jim pri izvrševanju nalog ne nudijo dovolj ali celo nobene pomoči. Zato je potrebno, da ti ljudje spremenijo svoj odnos do delavskega samoupravljanja in se prilagodijo temu novemu načinu gospodarjenja.

6. V našem »Glasilu« je po mojem mnenju kar dosti člankov o delavskem samoupravljanju, le to je napačno, da veliko izvodov »Glasila« leži v omarah gradbišč. Na ta način seveda člani kolektiva ne izvedo njih vsebine.



## Anonimni udeleženec

1. Delo samoupravnih organov se ceni in spoštuje, toda nujno potrebna je organizacijska povezava.

2. Naši samoupravni organi so napredovali v tem, da so se poglobljali v svoje naloge, le-te so tu in tam odpovedale.

3. Glede samoupravljanja v gradbenih podjetjih predlagam, da bi vsako gradbišče moralo imeti vsaj po enega predstavnika upravnega odbora, ki naj bi zbirali podatke o napredku dela, prav tako pa tudi napake in pomanjkljivosti na gradbiščih. Njegova naloga bi bila, da bi se vsak mesec na skupnih sestankih z ostalimi člani upravnega odbora pogovoril o napakah in napredku ter zadevo prikazal tako, kakršna v resnici je; stanja naj bi ne olepšaval v škodo podjetja.

4. Zakaj delajo upravni sveti ekonomskih entot slabo? Zato, ker ekonomske enote predstavljajo osebe, ki stoje pod neposrednim nadzorstvom gradbenih polirjev. Predstavniki ekonomskih entot ne dajejo od sebe realnih poročil, marveč da se ne bi zamerili, zamolčijo celo to,

kar bi uprava podjetja morala vedeti. Za primer navajam bolniške izostanke, zamujanje na delo, iskanje namišljenega materiala med delovnim časom in s tem izgubo delovnega časa — učinka. Zaradi šušmarstva poedincev, ki delajo za pijačo, trpi v več primerih redna služba.

5. Težave pri izvrševanju nalog samoupravljanja se odražajo v oblastnosti oseb, ki nimajo čuta odgovornosti do družbene lastnine ter v mnogih primerih nastane gospodarski kriminal, ali pa prikrita škoda podjetja, katera iz čistega strahu pred maščevanjem niti na množičnih sestankih ne pride do pristojnega starešine oziroma do upravnega odbora. Mislim, da bi v tem obziru bilo treba kontrolo ojačati, osebe pa, ki so dolžne kontrolo voditi, naj odpro čí.

6. Glasilo res precej poroča o delu samoupravnih organov, toda mišljenje težaka — zidarja ne pride do izraza, kar bi vsekakor koristilo družbenemu razvoju.

Bila bi še cela vrsto ugibanj, toda pustimo in lotimo se odpravljanja obstoječih napak ter poskusimo, da se v podobne napake ne bomo vračali.



*Najboljša tesarska brigada v Trbovljah*



## 100.000 KM JE ZA MANO

»100.000 km je za mano,« mi je dejal le-tos nekega poletnega dne naš Franček, ki upravlja osebni avto podjetja »Mercedes«.

Ves nasmejan me je poklical v garažo in mi pokazal na števec v avtomobilu, na-pravo, ki registrira prevožene kilometre, ter mi rekel: »Do danes sem prevozil s tem avtomobilom 100.000 km brez večjega popravila. Nisem dal niti ventilov brusiti, kar je pri tem številu prevoženih kilo-metrov zelo redko. Karambola še tudi ni-sem imel.«

In res, avtomobil je kljub »prekorače-ni normi« še odlično ohranjen, kar velja za stroj, kot za ostale dele.

Na vprašanje, kako je dosegel takšen uspeh, mi je zadržal, da je vedno pazil na »voz« kot da je njegova last, skrbel je za pravo olje, ga pravočasno menjaval, vse potrebne dele pravilno mazal, čistil, pre-vidno vozil, skratka, vzorno je skrbel za avtomobil. Za svoje vestno izvrševanje službe je prejel Franček zaslužen priznanje. Tovarna Mercedes-Benz v Nemčiji mu je poslala diplomu in zlato značko ter mu k uspehu čestitala, saj je Frančkov uspeh istočasno tudi uspeh tovarne in na-daljnja reklama za njene izdelke.

Po drugi strani pa je bilo podjetju brez dvoma v korist, ker ta avtomobil ni bil v popravilu kljub tolikim prevoženim kilo-



Sofer »Franček«

metrom. To je upošteval tudi upravni od-bor podjetja, ki je dal Frančku potrebno priznanje. K doseženemu uspehu mu čes-tita tudi naše uredništvo z željo, da bi bilo v podjetju čim več Frančkov, ki bi z vestnim delom in ljubeznijo do svojih poklicev pripomogli k večjemu napredku.



Šturičeva brigada je opravila pri težavnih zemeljskih delih v Štorah veliko nalogo



## KOORDINACIJSKI SINDIKALNI ODBOR

Nove razmere, pred katerimi se neposredno nahajamo oz. so naš deloma že dohite, zahtevajo nove načine dela. Eden nastalih problemov je organizacija sindikata v našem podjetju.

Ze v prejšnjih letih smo ugotovili, da je med sindikalnimi podružnicami v podjetju slaba povezava oz. da povezave sploh ni bilo. Medtem ko so nekatere podružnice dobro delale, so nam druge delale sramoto, vendarle nismo mogli ničesar ukreniti, da bi stanje popravili. Takšno ločeno delo je bilo delno opravičljivo, ker so imela gradbišča vsaj večidel stalni značaj.

V sedanjih razmerah pa se pojem tako imenovanih ključnih gradbišč izgublja, nikjer se nam več ne ponuja investitor ali organ, ki bi nam zagibal stalno delo za leto ali celo več let naprej. Dela se oddajajo na licitacijah najugodnejšemu ponudniku in pogosto so primeri, da dela na enem gradbišču več gradbenih izvajalcev (več podjetij). Dela postajajo po obsegu manjša, kvečjemu za eno gradbeno sezono. Tako bo eno ali drugo naše gradbišče morda kmalu doletela usoda,

da bo moralo prenehati z delom na starem mestu in se seliti, v celoti ali deloma, drugam. Ne smemo si pa utvarjati, da bo to stanje nekaj začasnega, ampak se moramo zavedati, da bo v bodoče več ali manj stalno tako.

Oglejmo si sedaj razmere v sindikatih. Ze do sedaj so nekateri, kljub stalnosti, slabo delali. Obstaja bojazen, da bo sedaj še slabše. Člani sindikata pa bi pri sedanji organizaciji imeli precej težav z rednim plačevanjem članarine, saj se človek nič kaj dobro ne počuti, če je vsakega pol leta pri drugi sindikalni organizaciji.

Ze sedaj imamo konkreten primer, da se je delo na nekem gradbišču ustavilo in se je tam sindikalna organizacija razpustila. Kam sedaj s sredstvi te organizacije?

Nujno je, da se v podjetju osnuje koordinacijski sindikalni odbor, ki bi te probleme pričel reševati. Predlagano je bilo vsem sindikalnim podružnicam, da o tem problemu razpravljajo na občnih zborih in da določijo (izvolijo) po enega sposobnega predstavnika v ta odbor.



*Asfalterji, ki so dosegali v sezoni 50% presežek norme*



# Naša skupnost

Dragi bralec, ali si že imel priložnost vzeti v roke časopis, ki izhaja letos prvo leto in se imenuje »Naša skupnost«? Vse tri do sedaj izšle številke vsebujejo pestro vsebino predvsem naših važnih gospodarsko-ekonomskih problemov, družbeno upravljanje, obravnava najvažnejše predpise, gospodarstvo v svetu, novosti iz znanosti in tehnike itd.

Smatram za dolžnost opozoriti na Kardeljev uvodni članek, ki je izšel v prvi številki »Naše skupnosti« in o katerem piše Okrajni komite Zveze komunistov iz Nikšiča naslednje: »Ko smo pregledali prvo številko »Naše skupnosti«, smo se prepričali, da tako obravnavanje problemov, kakor ga je nakazal tovariš Kardelj v uvodnem članku in uredništvo v uvodni besedi, lahko zelo pomaga pri delu ne samo tistim, ki aktivno delajo v svetih, odborih, sindikatih itd., temveč tudi večini članstva Zveze komunistov, ki precej dobro pozna osnovne zakonitosti ekonomskega razvoja družbe.«

»Otpad« iz Knjaževca piše:

»Našo skupnost«, ki ste jo poslali nekaterim podjetjem, smo sprejeli z navdušenjem, ker v njej lahko najdemo podatke o razvoju gospodarstva in o mnogih gospodarskih vprašanjih, ki zanimajo delavce...« (Iz »Naše skupnosti« št. 2).

Slično sodbo bomo lahko dali tudi mi, ko bomo prečitali »Našo skupnost«. Zato vsi delavci in uslužbenci podjetja, posebno pa člani delavskega sveta, upravnega odbora in upravnih svetov, člani ljudskih odborov in svetov ter komisij v ljudskih odborih, člani kmetijskih zadrug in njihovih odborov, člani Zveze komunistov, sindikalnih odborov in aktivisti Socialistične zveze, vodilni in drugi uslužbenci podjetja, bodimo bralci »Naše skupnosti«, glasila predsedstva Zveznega odbora socialistične zveze delovnega ljudstva Jugoslavije!

Časopis izhaja tudi v slovenščini in ga lahko naročite pri Upravi »Naše skupnosti« v Ljubljani, Ul. Toneta Tomšiča 5/II.

Letna naročnina znaša 250 din.

## Problemi časopisov podjetij

Z razvojem tiska po osvoboditvi naše države se je pojavila poleg ostalega tudi posebna mlada veja — tovarniški tisk. To so razni tovarniški časopisi ali glasila, ki izdajajo kolektivi za svoje potrebe, neredko pa tudi za lokalne potrebe ožje okolice. Slednje pride v poštev le v onih krajih, kjer nimajo dovolj rednih časopisov. Tako izdaja v Sloveniji za sedaj tako imenovane lokalne časopise, ki obravnavajo poleg problematike podjetja še lokalno problematiko — le rudnik Velenje, Železarna Jesenice in Železarna Ravne na Koroškem.

Poleg gornjih pa izdajajo razne tovarne in podjetja svoje interne časopise ali glasila, ki obravnavajo izključno le problematiko tovarn oz. podjetij, ali pa zastopajo strogo strokovno linijo. Izdajanje tovarniškega lista je bilo in je delno še zelo različno, tako po vsebini kot po obliki. Glavno pri tem je, da so bile razne izdaje tega tiska brez določenih smernic in zato ta tisk ni odigral one vloge, ki bi jo moral. Seveda ne velja za vse izdaje.

Za izdajo tovarniških listov, katere izdaja v Jugoslaviji trenutno preko 60 kolektivov, so se začele zanimati komisije

za tisk pri ljudskih republikah, kot tudi društva novinarjev. O problemih tovarniškega tiska je razpravljal tudi Plenum zveze novinarjev, ki je bil v pričetku oktobra t. l. v Beogradu.

Še pred tem je bil na pobudo nekaterih urednikov tovarniškega časopisa NRH izvoljen koordinacijski odbor z nalogo, da poveže vse redakcije listov, ločeno po republikah. To zastopa v koordinacijskem odboru urednik »Cinkarnarja« v Celju.

Na pobudo tega odbora sta bila v Sloveniji sklicana dva posveta zastopnikov tovarniškega tiska. Prvi posvet je bil sklican v Velenju letos poleti, drugi posvet pa je bil 5. XI. 1955 na Jesenicah. Ta je bil zelo ploden in sta se ga poleg zastopnikov podjetij, ki izdajajo svoja glasila, udeležila tudi zastopnik komisije za tisk pri SZDL Slovenije in zastopnik Društva novinarjev LRS.

Na tem posvetu so po predhodni izmenjavi izkušenj in po razpravi sprejeli naslednje sklepe:

1. Debata je pokazala, da je izdajanje tovarniškega časopisa upravičeno in potrebno.



2. Skupni okvirni koncept je nujnost, kar pa ne izključuje diferenciacije z ozirom na specifičnost podjetij.

3. Ker do sedaj vzgojno-politični smeri ni bilo posvečeno dovolj pažnje, je treba to storiti v bodoče.

4. Kjer še ne obstajajo redakcijski sveti, naj se isti formirajo iz politično in strokovno močnih ljudi.

5. Redakcijski sveti naj se povežejo z okrajnimi odbori SZDL, kateri bodo prejeli tozadevna navodila od komisije za tisk pri SZDL Slovenije.

6. Za čim tesnejšo povezavo med tovarniškim tiskom in SZDL, naj se v bodoče dostavljata po 2 izvoda časopisa na naslov »Komisija za tisk« pri glavnem odboru SZDL Ljubljana, po en izvod pa Društvu novinarjev Ljubljana, Gosposka 12. Nadalje zahteva komisija za tisk pri SZDL dostavitev poimenskih seznamov članov redakcijskih svetov.

7. Redakcijski sveti morajo biti center za zvezo z organom SZDL »Naša skupnostjo«.

8. Tovarniški tisk mora objavljati kolektivom vse sklepe DS.

9. Tovarniški časopis izdaja upravni odbor podjetja ali sindikalna podružnica.

10. Sklepi, sprejeti na tem posvetovanju, naj se prenesejo na posvetovanje predstavnikov tovarniškega tiska FLRJ, ki bo v prvi polovici novembra v Kaštel Sučurcu pri Splitu.

11. Ko bodo uredniški sveti nekaj časa delali po novih smernicah, naj se ob sodelovanju komisije za tisk in Društva novi-

narjev izvede novo posvetovanje, kjer se bo delo tovarniškega tiska podrobno analiziralo.

12. Priporoča se redakcijskim svetom, naj izposlujejo pri svojih podjetjih primerno pomoč (ca. 10.000 din) kot prispevek za razstavo tovarniškega tiska FLRJ, ki bo ob posvetovanju v Kaštel Sučurcu.

Koordinacijski odbor časopisov delovnih kolektivov FLRJ je smatral za potrebno in sklical skupno posvetovanje vseh zastopnikov tovarniškega tiska naše države. To posvetovanje je bilo 15. in 16. XI. 1955 v Splitu. Referat in razprava tega posveta so potrdili pravilnost dela koordinacijskih odborov v nekaterih republikah, med katere spadamo tudi mi. Ker pa so v različnih republikah različni problemi, je bilo sklenjeno, naj se naše delo odvija tudi v bodoče po začrtani poti, t.j. po sklepih v Velenju ter na Jesenicah, vsekakor pa v tesni povezavi z okrajnimi odbori SZDL ter s komisijo za tisk in Društvom novinarjev.

#### TEDEN TISKA V CELJU

Društvo novinarjev v Celju je za počastitev 10-letnice našega tiska organiziralo Teden tiska s svečano proslavo, delovnim posvetovanjem novinarjev in razstavo tiska.

Razstava je bila zelo zanimiva, posebno pozornost je vzbudil razstavljeni tisk iz narodnoosvobodilne borbe.

Razstavljen je bil tudi tovarniški tisk iz področja okraja Celje ter tako tudi nekaj izvodov našega »Glasila«.

Upravljanje naših tovarn in podjetij po samih neposrednih proizvajalcih — ta zahteva je najbistvenější prvi pogoj za ustvarjanje resničnih socialističnih družbenih odnosov; brez izpolnjevanja teh zahtev ni dokončne zagotovitve socialistične družbene osnove, ker bi proizvodna sredstva ostala v tej ali oni obliki tuja neposrednim proizvajalcem.

(Tov. Boris Kidrič na VI. kongresu ZKJ)







