

ob 1. maju

CENTRALNI DELAVSKI SVET IN UPRAVNI ODBOR,
CENTRALA PODJETJA, OSREDNJA VODSTVA
DRUŽBENIH ORGANIZACIJ PODJETJA
IN UREDNISTVO

LET VII. ST. 73

LJUBLJANA, MAJ 1964

gradisov vestnik

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

Naprej na izkušnjah

Nagrajevanje strokovnega kadra po delu in ocenjevanje

V našem podjetju smo imeli pred leti v veljavi sistem ocenjevanja za delavce na vseh tistih delovnih mestih, kjer učinek dela ni bilo mogoče bodisi individualno bodisi skupinsko drugače zasledovati. Pozneje je bil z decentralizacijo delitve osebnih dohodkov in uvedbo obračunov po ekonomskih enotah ta sistem opuščen, ker naj bi nagrajevanje po obračunskih enotah le-tega nadomestilo in postavilo na bolj objektivne osnove.

Tedanji sistem je imel kot sicer vsak sistem določene napake. Glavni očitke je bil, da so bili nekateri kriteriji ocenjevanja preveč subjektivni. Po tedanjem sistemu je bilo nagrajevano razmeroma zelo veliko delavcev (ca. 800 oseb), in je bilo zaradi tega često potrebno poseči po čisto subjektivnih kriterijih. Od osebnega mnenja ocenjevalca je bilo odvisno, če je nekdo dobil nagrado ali ne. Zato je bila najbrž prav širina, katero je ocenjevanje takrat zajelo, glavni razlog za te ali one pomanjkljivosti takratnega sistema.

Zdaj, ko je vse to že precej daleč za nami, lahko bolj objektivno presodimo dobre in slabe strani sistema. Opažamo, da zdaj tehnični in drugi strokovni kadri nimajo prave stimulacije, da bi si bolj prizadevali za izboljšanje organizacije dela, kvalitete izdelkov, za večjo tehnično varnost, za izkoriščanje proizvodnih sredstev, izpolnjevanje pogojev in operativnih planov itd. Nagrajevanje po obračunskih enotah te stimulacije ni zagotovilo. Nasprotno, prav težnja, da bi bil mesečni obračun uspešen, je povzročila vrsto netočnosti v obračunih. Tudi vse bolj številne spodrsaljke glede kvalitete vsaj deloma lahko pripišemo temu. Lanski rezultati so to jasno pokazali. Zato je nastala potreba, da bi to stimulacijo zagotovili poleg mesečnega obračuna po obračunskih enotah in tudi prav zaradi njega. Zato je razumljivo, da hočemo izkoristiti pozitivne izkušnje nagrajevanja na podlagi ocenjevanja, ki smo ga imeli pred leti, obenem pa se izogniti vsemu tistemu, kar je takrat bilo narobe.

● Tudi strokovnim kadrom zaslužek po delu

Ko sta upravni odbor in delavski svet podjetja februarja razpravljala o nalogah, ki čakajo strokovne kadre v zvezi z dvigom minimalnih osebnih dohodkov na 25.000 din, sta sklenila, da je treba na vseh enotah vpeljati nagrajevanje strokovnega kadra v odvisnosti od uspešnosti njihovega dela.

V podjetju je v veljavi pravilnik o nagrajevanju strokovnega kadra po delu, vendar je ta pravilnik le nekak okvir za pravilnike poslovnih enot in se zaenkrat uporablja le za centralo podjetja. Gre torej za dopolnitev in razširitev tega pravilnika na celotno podjetje in na vse enote, pri čemer je pa seveda najti skladnost z načelom, da je delitev osebnih dohodkov pri nas decentralizirana na poslovne enote.

Tak popravljen pravilnik bi bil lahko uveljavljen do srede leta in bi bilo ob polletju možno izplačevati tudi osebne prejemke na nje-
(Nadaljevanje na 2. strani)



SPREJET JE STATUT PODJETJA

Delavski svet podjetja je na svečani seji dne 10. 4. 1964 sprejel in potrdil statut podjetja.

Predsednik delavskega sveta Vinko Vajt je pred potrditvijo dejal, da je to zgodovinski dogodek podjetja »Gradis«. Statut je postal zakon, na osnovi katerega bo postalo delavsko samoupravljanje še večja in bolj demokratična oblika oblasti vseh delavcev v podjetju. To je potrdila tudi obširna razprava in verjetno je bila to doslej sploh največja mobilizacija naprednih misli v tem, kako urediti odnose v kolektivu, ki zajema skoraj pol Slovenije. Podjetje zapo-

sluje preko 5200 delavcev in dela na 61 krajih Slovenije. V organih upravljanja in raznih komisijah sodeluje preko 250 članov kolektiva, zato je sprejetje tega samoupravnega akta tako velikega pomena.

Izredno pomembna v statutu je tudi konkretizacija pravic in dolžnosti, ker je to pogoj za uresničevanje zahtev po poglobljanju samoupravljanja, ki je kot možnost razgrnjeno pred slehernega delavca. Vsi skupaj pa smo dolžni skrbeti za realizacijo načel, ki smo jih pravkar sprejeli, ter s tem dokazali veliko zavest kolektiva.
L. C.

100 milijonov za izobraževanje

Delavski svet podjetja je na 19. redni seji sklenil, da se za potrebe izobraževanja strokovnih kadrov določi 2,5% iz dohodka podjetja, kar znaša okrog 100 milijonov dinarjev.

S tem sklepom so organi delavskega samoupravljanja v celoti podprli in omogočili centru za izobraževanje široke možnosti izobraževanja strokovnih kadrov. Vzporedno s prizadevanjem, da se v letošnjem letu vključi v izobraževanje čimveč delavcev iz neposredne proizvodnje, bomo občutno povečali tudi število štipendistov. Sredstva, namenjena za izobraževanje, smo razporedili v glavnem takole:

- za štipendije, delovodske šole in razne šolnine 36.694.200
- družbeno politično-ekonomsko izobraževanje 3.970.000
- strokovno dopolnilno izobraževanje 3.480.000

- izobraževanje na delovnem mestu 9.210.000
 - za gradnjo srednje gradbene šole v Ljubljani 40.000.000
- itd.

Graditev osnovnega in enotnega sistema izobraževanja kadrov bo omogočila načrtno vodenje kadrovske politike v podjetju. Seveda pa bomo morali pri teh sredstvih bolj skrbno in načrtno izbirati mlajše in starejše perspektivne kadre ter jih tudi z gnotno in moralno podporo pravilno podpirati. Istočasno z utrjevanjem delavskega samoupravljanja bomo stalno dvigali strokovno in družbeno politično raven naših delavcev ter s tem tudi produktivnost dela. Zato se nam bodo tudi vložena sredstva, pa naj bodo še tako visoka, 100% obrestovala.
C.

Od Sarajeva do Mostarja

Delegacija sindikalnega odbora podjetja je vrnila obisk članom kolektiva gradbenega podjetja Vranica iz Sarajeva

Po čudnem naključju se je 14 gradisovcev v krogu tovarišev iz gradbenega podjetja »Vranica« iz Sarajeva okrog 6. ure zjutraj znašlo ob izviru Bosne. Vzrok tega obiska je intimna zadeva vseh udeležencev »strokovne« ekskurzije ter tovarišev, ki so bili tu že prejšnji dan.

Dan je bil lep in ni nam bilo žal, da smo si ogledali ta lep romantičen kotiček. Ta košček zemlje pod iz narodnoosvobodilne borbe znano Ivanovo planino je narava posebno bogato obdarila. Bosna, ki tu v velikem curku izvira izpod skal, se kmalu spremeni v prelepa jezera, ki so polna postrvi. Seveda je tu tudi ribogojnica in v malem bifeju ob jezeru ti hitro postrežejo s sveže pečeno postrvijo.

Toda dosti časa ni bilo za ogled, kajti do Mostarja, kamor nas je vodila pot, je bilo še dobrih 150 kilometrov. Včasih je bil Mostar za nas Slovence precej od rok. Danes pa se peljemo po novi asfaltni cesti. V dobri uri smo bili čez Ivanovo planino, kjer je tudi meja med Bosno in Hercegovino.

Iz Sarajeva v Mostar se prispe tudi po ozkotirni železnici, ki se bo morala kmalu umakniti novemu času. Že nekaj let grade čez Ivanovo planino novo normalnotirno progo Sarajevo-Ploče. Trasa, na kateri je mnogo tunelov, mostov in viaduktov, je v glavnem že gotova.

Po serpentinah, ki so precej podobne poti čez Vršič, smo prispeli v Konjic. Od tu je lep razgled na veličastne s snegom pokrite vrhove Prenj planine (2125 m), Čvrnsnice (2228 m), Čabulja (1870 m) itd. Vrh Ivan planine je naravna ločnica,

kjer teče del vode v Crno morje, drugi del pa v Jadransko morje.

Prispeli smo do Neretve, ki je dolga 216 km. V starih časih sta bila čez Neretvo le dva mostova. Prvi je stari znameniti most v Mostarju, ki ga je dal leta 1566 zgraditi

roke, zato najdejo vsako jutro vlažne brisače. Izvir reke Bune je močno podoben srebrni jami na Capriju v Italiji, samo da je tu voda temna. Nato smo se odpeljali v Blagaj, kjer nas je zopet čakalo kosilo, z vinom in žganjem. Dokaj dobre volje smo se vrnili v Mostar. Tu smo si ogledali stari del mesta, znameniti most itd. Ljubitelji umetnin in starin najdejo v Mostarju dovolj paše za oči in tudi fotoaparati so precej trpeli. Tudi ing. Znidaršič je našel dovolj priložnosti za lepe posnetke. Mostar ima burno in pisa-



Znameniti kameniti most čez Neretvo v Mostarju



Direktor gradbenega podjetja »Vranica« v Sarajevu Miloš Zarković tolmači članom našega podjetja delo in način poslovanja njihovega kolektiva

sultan Sulejman, projektiral pa ga je znani arhitekt Hajredin. Kamniti most je 29,4 m dolg. Najvišja višina nad vodo je 21 m. Pravijo, da polleti skačejo otroci v vodo kar z mostu, če jim daš nekaj dinarjev. Drugi most pa je v Konjicu, ki ga je dal leta 1682 zgraditi veliki vezir Ahmed paša Sokolović. Blizu Konjice je tudi znano Boračko jezero. Jezero je zelo toplo in privabi v sezoni mnogo domačih in tujih turistov.

V Konjicu smo se ustavili, kjer nas je čakal obilen zajtrk. Delno nova cesta nas pelje ob Neretvi v dolino Jablanice. Jablanica je znana po velikih jabolčnih nasadih in najboljših jabolkah v Hercegovini. Podnebje v dolini Neretve je dosti bolj toplo, saj je bilo okrog Mostarja že precej zeleno in cvetele so že prve slive in breskve, medtem ko je Ljubljano takrat pokrivala debela snežna odeja. Vozili smo se ob velikem jezeru, ki je dolgo 32 km in vsebuje okrog 14,5 milijonov m³ vode. Na nekaterih mestih je globoko tudi do 70 m. Hidroelektrarne Jablanica pa si žal nismo mogli ogledati.

Bližali smo se Mostarju. Vse veli-

ko zgodovino. Ko so Turki leta 1482 okupirali Hercegovino, so kmalu uvedli svoj način fevdalnega gospodarjenja. Zemljo so razdelili med spahije kot nagrado za vojno službo.

Nad nizkimi in starinskimi hišami se dvigajo v jasno nebo vitki minareti džamij. Kadar je semanji dan, se z vseh strani zgrinja v mesto množica okoličanov. Povsod vidiš pisane barve ljudskih noš. Trgovine so majhne in starinske. Bili smo tudi v najstarejši kavarni Mostarja.

V Mostarju kot v celi Bosni je polno džamij in pokopališč v sadovnjakih in med hišami, kjer je čas nagnil spomenike enega sem drugega tja. Ti so danes le še bežen spomin na minulo dobo. Muzejin še kliče z minareta k molitvi, toda vedno manj je tistih, ki poslušajo ta klic.

Polni vtisov smo se zvečer vrnili v Sarajevo.

C. L.



Skupina »muslimanov« s predsednikom upravnega odbora tov. Skuljem na čelu

ko mostarsko polje je obdelano, največ je vinogradov, saj so mostarska vina znana po vsej državi.

Okrog 12. ure smo prispeli na gradbišče gradbenega podjetja »Vranica« Mostar, kjer nas je sprejel šef gradbišča. Po ogledu gradbišča nas je v dvorani novega stadiona že čakala malica, pri kateri ni manjkalo hercegovskih vin. Po izdatni malici smo se odpeljali na izvir reke Bune. Tu se pod veliko steno nahaja muslimanski samostan. V posebni sobi sta groba dveh nepoznatih muslimanskih junakov. Izročilo pripoveduje, da vsako noč vstaneta in si pred molitvijo umijeta

„Gradisov vestnik“

»Gradisov vestnik« izdaja delavski svet podjetja Gradis. Ureja ga uredniški odbor. Odgovorni urednik Lojze Cepuš. — Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani — Izhaja mesečno

Prisrčen sprejem v Sarajevu

Delegacija sindikalnega odbora našega podjetja je profi koncu marca vrnila obisk članom kolektiva gradbenega podjetja »Vranica« v Sarajevu. Pravzaprav smo s tem izpolnili dano besedo letos januarja njihovim zastopnikom, da jih pridemo pogledat, kako delajo in živijo. Kako pa si v tem podjetju želijo izmenjave mnenj in sodelovanja z nami, dokazuje že sprejem na postaji in v podjetju.

Hiteli so nam razložiti njihov način dela. Vodilni uslužbenci, vodje posameznih strokovnih služb in člani sindikalnega odbora pa so na vsak svoj odgovor hoteli zvedeti tudi za naša stališča ali mnenja. Videti je, da je podjetje v trdnih in dobrih rokah. Pri tem sodelujejo vsi in zato tudi vprašanje standarda ni zapostavljeno. Imajo lepa delavska stanovanja, predvsem samska — seveda tega je premalo, čeprav je ob teh skromnih danih možnih izredno veliko storjenega. Preko svojih finančnih zmogljivosti pač ne morejo, podjetje pa se vrh tega še izredno hitro širi in opremlja.

Njihov lanski bruto produkt znaša nad 11 milijard dinarjev, zaposlujejo pa približno tri tisoč delavcev in to torej ni malo in je udeležba na zaposlenega izredno visoka, če pomislimo, da v podjetje prihajajo po večini ne kvalificirani delavci, s katerimi imajo nemalo skrbi za izobraževanje in tega so se prav v zimskih mesecih sistematično lotili. Zanimivo pa je, da si delavci to sami želijo in si prizadevajo napredovati in tako zboljšati svoj položaj. Nemajhna zasluga pri tem gre sindikalni organizaciji.

Presenetilo nas je, kako so že to prijetno vzdusje obiska takoj hoteli razširiti na ves kolektiv, ponudili so nam izmenjavo izkoriščanja počitniških domov, ki jih imajo več. Tistega na Trebeviču so nam pokazali. Ponudili so nam tudi izmenjavo informacij, predvsem izmenjavo z našim časopisom, da bi se kolektiva tako najbolje spoznala.

Sindikalne podružnice imajo v vseh delovnih enotah, za povezavo pa imajo sindikalni odbor. V podružnicah in v sindikalnem odboru pa preseneča aktiona udeležba strokovnjakov in videti je, da so za delo zgrabili, tako kot je treba.

Poleg razgovorov o izkušnjah pri delu in stališčih, kako si zboljšati razmere v podjetju, so nam člani kolektiva »Vranica« omogočili ogled nekaterih njihovih gradbišč in seveda tudi ogled bosenske in hercegovske pokrajine in mest. Lepo je tam, pokrajina je podobna naši slovenski, pa tudi ljudje so prisrčni in zaupljivi. Gost je pri njih resnično pogostjen. Žal pa je še veliko dediščine preteklosti.

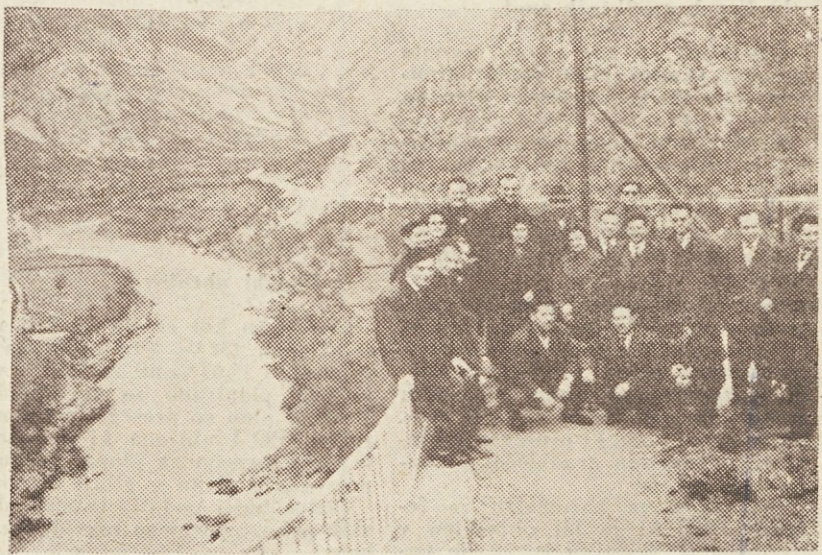
Predzadnji dan smo si v Mostarju ogledali še muzej njihovih folklornih spomenikov — bogati in trpljenja polno zgodovino imajo. Pa še veseli zaključek: tam dajo veliko na svoje nogometne — peljali so nas na tekmo njihovega »Železničarja« s skopskim »Vardarjem«. Tekma je bila neodločena.

Direktorju Milošu Zarkoviću in njegovim sodelavcem in vsem članom kolektiva pa ob tej priliki še enkrat čestitamo za njihov delovni polet in resnično bomo veseli, če bodo medsebojni stiki obh kolektivov v bodoče širši.

D. M.

GIP »Gradis« je za potrebe Sklada zgradil v Vodmatu tudi 40-stanovanjskih lok tipa PBM. Čeprav so bili ti montažni objekti potom tiska izredno kritizirani in so bile izdane prepovedi na posameznih občinah, da se ta gradnja ne sme dalje razvijati, moramo ugotoviti, da je od vseh vseljenih 439 stanovanj v letu 1963, ki se nahajajo v 12 objektih, najmanj pritožb na kvaliteto in nedostatke o opravljenih delih prav na omenjenem objektu.

IZ POSLOVNEGA POROČILA STANOVANJSKEGA SKLADA OBČINE LJUBLJANA-CENTER ZA LETO 1963



V dolini reke Neretve

Pri nas 12, v ZRN pa 112 betonskih mešalcev

Bilten za gradbeništvo odkriva zanimive podatke

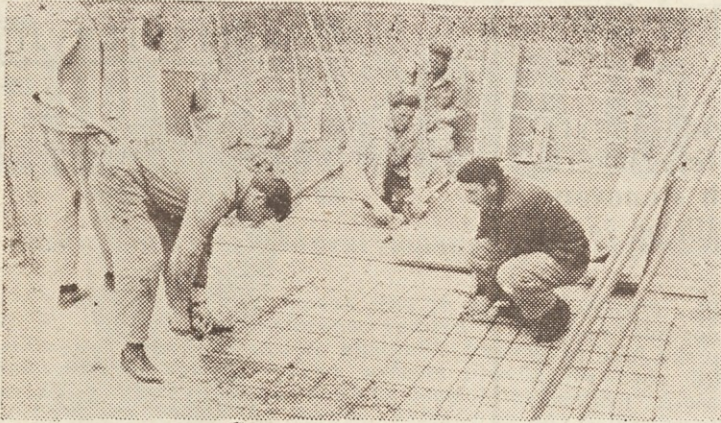
Večkrat slišimo na rovaš gradbeništva očitke, češ da je pri nas v gradbeništvu produktivnost zelo nizka. Ta očitek v precejšnji meri seveda drži, vendar pa se moramo takoj vprašati, zakaj je pri nas produktivnost tako nizka. Prav gotovo je eden glavnih vzrokov za nizko produktivnost v pomanjkanju sodobne mehanizacije, v pomanjkanju modernih gradbenih strojev. Brez sodobnih strojev in dobre organizacije si ni mogoče misliti visoke produktivnosti.

Iz podatkov državnega biltena za dokumentacijo v gradbeništvu povzemamo, da v naši državi dosegamo v klasični gradnji komaj 66% produktivnosti, ki jo dosega gradbeništvo v CSSR. Še precej slabši pa so rezultati, če se primerjamo z najnaprednejšimi, tehnično visoko razviti državi. Za primer naj navedemo, kakšno je stanje glede mehanizacije pri nas in v ZR Nemčiji.

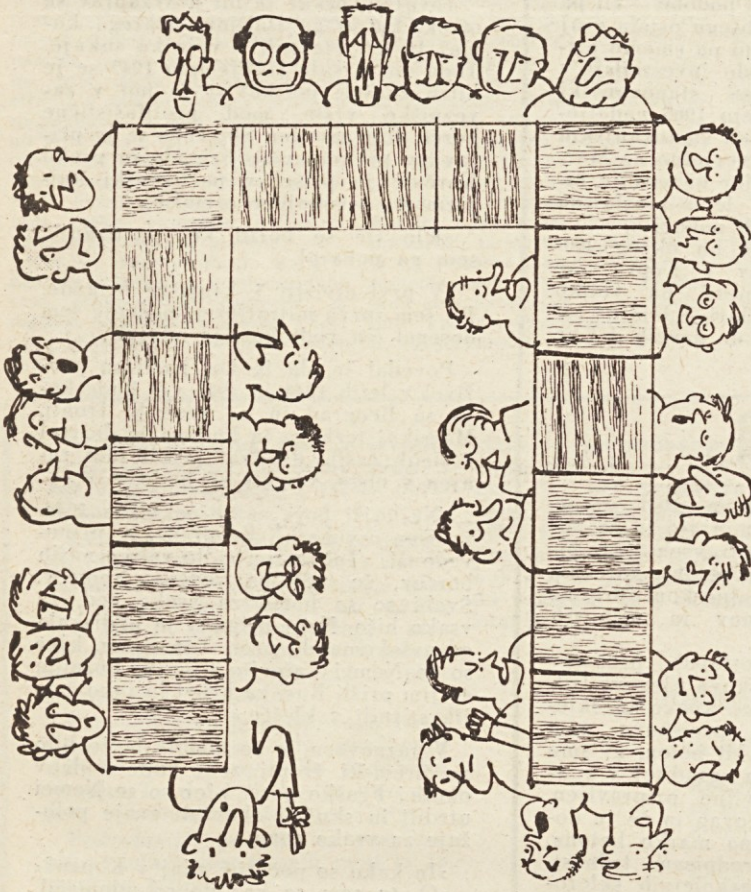
Na 1000 gradbenih delavcev pride v Jugoslaviji 12 betonskih mešalcev, v Nemčiji pa 112. Stolpnih žerjavov pride pri nas na 1000 delavcev 1,1, v Nemčiji pa 11. Na 1000 delavcev imamo v Jugoslaviji 1,2 bagra, 1,2 buldozerja in 13 lahkih dvigal, v Nemčiji pa 12 bagrov, 6 buldozrjev in 36 lahkih dvigal. To je samo nekaj skopih podatkov, ki pa so menda dovolj značilni, da k njim ni potreben nikakršen komentar. Če pa bi delali primerjave pri drobnih gradbenih orodjih in strojih, bi bil rezultat za nas nedvomno še precej slabši.

Posebno poglavje pri nas pa je starost strojev. Nekatera večja gradbena podjetja so pri nas sicer še kolikor toliko dobro opremljena, toda kaj to zaleže, ko pa je večina strojev zastarelih. S starim strojem pa seveda ni mogoče doseči takih učinkov in s tem takšne produktivnosti kot z novim. Znano je, da stroji v gradbeništvu hitreje zastarevajo, ker so izpostavljeni vsem vremenskim neprilikom (dež, megla, sneg, veter, vročina itd.), medtem ko so v tovarnah stroji proti vsem tem pojavom zaščiteni. Razen tega pa spričo hitrega razvoja tehnike v svetu danes stroji v nekaj letih zastarijo ne samo fizično, marveč tudi moralno. Stroj, ki je bil pred 3 ali 4 leti še modern, je pri današnjem hitrem razmahu tehnike že zastarel, 10 let star stroj pa je lahko že samo za staro železo.

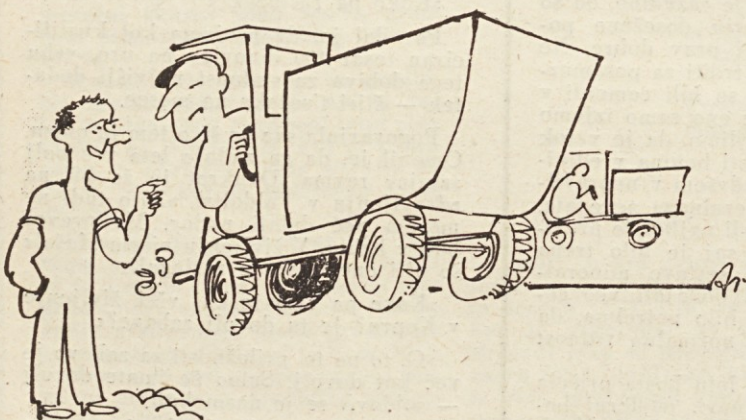
-EN



Zgoraj levo: Predelne stene v hišicah na Salari v Kopru betonirajo »na licu mesta«. Na sliki Drago Koren in Janez Bohar s skupino. — Zgoraj desno: Avgust Vudrinčič in Mi'an Horvatin na gradbišču v Kopru. — Sredi levo: Šef poslovne enote Koper Bernard Gabrijelčič, delovodja Karel Flaihtinger in predsednik sindikalne podružnice Drago Vidovič. — Sredi desno: Zidarja Jože Nemeec in Mario Montfardin na zaključnih delih na Salari. — Spodaj levo: Pred nedavnim je bilo na Pohorju posvetovanje gradbenih podjetij Slovenije o 42-urnem delovnem tednu. Seminarja so se udeležili tudi predstavniki našega podjetja. — Spodaj desno: Tokrat je tudi sekretarju našega podjetja pošla sapa.



Enotnost in tesna povezava med našimi poslovnimi enotami se očitno demonstrira tudi na zasedanjih DSP



IZ RAVEN

»Če greš na kosilo v menzo, me vzemi s seboj.«
»Ne morem, saj vidiš, da je prostora samo za enega.«

Sistematizacija gradisovih vozil



KDO GA BO ZBUDIL?



STROGO POV

»Si že slišal?«

?

»Samo pazi, da ne pride v Gradisov vestnik!«