

Gradišov vestnik

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

Ležeči lev ali lev v skoku

Predsednik komisije za pregled statuta ing. Saša Skulj je odločno za leva v skoku

Bistveno je, kaj hočemo. Ali hočemo ležečega leva, ki preži na vse in vsakogar, ki bi se skušal samo dotakniti nečesa, kar je na njegovem območju, ali pa hočemo leva v skoku. Tako duhovito je uprispodbil predsednik naše ustavne komisije in predsednik upravnega odbora podjetja ing. Saša Skulj poglobitve probleme, ki jih mora rešiti komisija, ki pripravlja spremembo našega statuta.

Gre torej za to, ali naj bo Gradis tak, kakršen je zdaj, se pravi s poslovnimi enotami, priklenjenimi na določene baze, ki naj se tu razvijajo ter iščejo vsaka svojo perspektivo na tistem področju — z drugimi besedami bi se to reklo, da razvijamo samostojne pa vendar heterogene poslovne enote, ki jih povezuje skupno ime — ali pa naj bomo Gradis monolitna celota, sposobna tudi najzahtevnejših gradbenih nalog, naj bo doma ali v tujini, kar pa seveda pomeni, da je treba tudi organizacijsko podjetje močno modernizirati, specializirati in v tej smeri tudi mehanizirati.

To je torej dilema, za katero bi marsikdo dejal, da je že zdavnaj rešena, da smo jo postavili z dnevnega reda že ob decentralizaciji delavskega samoupravljanja v našem podjetju, da je to vprašanje skoraj dokončno rešeno s sklepi znamenitega pohorskega posvetovanja, še kljub vsemu temu — aktualna. Res,

prišli smo v razpravah sicer že tako daleč, da je redko kateri, ki bi na glas zagovarjal okostenele organizacijske principe in smo po besedah vsi za moderno organizacijo podjetja, v dejanjih pa... Kar spomnimo se predlogov poslovnih enot, kakšno mehanizacijo naj bi kupili, drobne zadeve, s katerimi naj bi — modernizirali obrtniško proizvodnjo, ne pa gradbeništva industrializirali.

Navsezadnje pa — le čemu spet besede o tej problematiki, ko se vendar pogovarjamo o statutu podjetja?

Preden bomo napisali nove člene statuta, si moramo razjasniti perspektive razvoja podjetja in tudi njegove organizacije, je dejal tovariš Skulj. Prvotni osnutek statuta na primer je temeljil na organizaciji, ki bi pomenila dokajšnjo centralizacijo podjetja in upravljanja v njem. Zaradi hudega odpora v enotah tista varianta ni bila sprejeta in tako imamo sedaj statut, v katerem je zakovana sedanja orga-

nizacija podjetja z vsemi svojimi pomanjkljivostmi in brez nakazane poti, kako naj bi jih odpravili.

To moramo napraviti najprej, pravi tovariš Skulj. Del posla je že opravljen, saj je sprejet poseben uvod k statutu, v katerem so našteje poglobitve misli za nadaljnji razvoj družbenih odnosov v našem podjetju, nekakšna temeljna načela, ki naj bi bila v posameznih členih statuta potem podrobneje obdelana in razčlenjena. Razen tega pa se je komisija lotila že tudi dopolnjevanja nekaterih členov, predvsem tistih dveh, ki nista v skladu niti z vlogo Zveze komunistov, niti z načeli demokratične prakse pri nas.

Statut naj odseva prizadevanja, da postane Gradis tako podjetje, ki bo sposobno urediti največja dela v gradbeništvu, dalje razvijati tehnologijo gradbeništva ter njegovo notranjo organizacijo, Gradis naj bi bil sposoben prevzemati dela tudi v tujini (in naj bi jih tudi prevzel), poleg pa naj bi bilo podjetje tudi dovolj akumulativno, da bi si moglo nabaviti potrebno mehanizacijo.

Nekateri trdijo, da Gradis stagnira. Navsezadnje je čisto človeško vzeto tudi res, da vsakomur godi, če živi umirjeno življenje brez vsakršnih skrbi in pretresljajev, da dela tako kot včeraj in kot pred- (Nadaljevanje na 2. strani)



OB DNEVU MRTVIH BOMO ZOPET POHITELI NA GROBOVE PADLIH BORCEV IN TALCEV, KI SO DALI ŽIVLJENJA ZA NASO SVOBODO. SPOMINJALI SE BOMO TUDI NASIH NAJDRAŽIH, KI JIH NI VEČ MED NAMI. SPOMINJALI SE BOMO TUDI ZRTEV SKOPSKEGA POTRESA

Beseda o metodi dela UO

UO naj ne bo samo pripravljavec sej delavskega sveta

Vloga upravnega odbora je precej zahtevna, je dejal predsednik osrednjega upravnega odbora ing. Saša Skulj, ko je pogovor nanese na delo upravnega odbora. Po njegovem mnenju se vloga upravnega odbora še zdaleč ne izčrpa v pripravljanju sej delavskega sveta. Njegova naloga je mnogo širša.

Sedanja praksa dela upravnega odbora je bila pač takšna in je takšna še v mnogih podjetjih, da je pač skoraj redno najprej seja upravnega odbora in nato seja delavskega sveta. Le malokdaj se pripeti, da bi upravni odbor pogostejše zasedal in ne le takrat, kadar mora nekaj premletiti, preden pride pred delavski svet.

Sedanji upravni odbor podjetja že lomi s to prakso. Nekajkrat je že razpravljal o problemih, ki niti niso prišli na zasedanje delavskega sveta. Tako je podrobneje razpravljalo o problemih kadrovske službe v našem podjetju, razpravljalo je o organizaciji podjetja, nekajkrat že o tržnih gibanjih in perspektivah ter podobno. Taka metoda dela naj bi bila po besedah predsednika Skulja temeljna oblika dela upravnega odbora tudi v prihodnje ter bi jo bilo treba še nadalje razvijati. Upravni odbor je v taki funkciji res še premalo izkušen, da bi mogel dati že na začetku kakšno kompleksno oceno, izkušnje pa si sproti pridobiva.

Bistvo te metode je v tem, da upravni odbor proučuje problematiko določenih področij, za katera smatra, da so v določenem obdobju najpomembnejša, pri čemer zahte-

va od strokovnih služb podjetja, da pripravijo ustrezne analize itd., poleg pa določa neposredno politiko podjetja. V pomembnejših zadevah pa seveda stvar predloži v razpravo delavskemu svetu. Seveda pa to ni pogoj, obravnava torej tudi stvari, ki niso na dnevnem redu zasedanja delavskega sveta.

To kajpak ni odkritje Amerike, ker delajo tako upravni odbori v marsikaterem drugem podjetju. Toda pri nas smo v tej fazi razvoja. To pa pomeni, da bi se moral upravni odbor sestajati pogostejše, tudi na 14 dni, če bi bilo treba, kar bi terjalo seveda večji napor služb v enotah in na centrali podjetja. Pogosto bi bilo treba pripravljati gradivo, stvari analizirati, ker bi tako analizo potreboval upravni odbor itd. Naposled pa bi to predvsem koristilo službam samim, saj bi se dokopale do spoznanj, do katerih sicer ne bi prišli ali pa bi prišli do njih kasneje, morda celo prepozno, da bi mogli ukrepati.

»Smatram pa,« je dejal predsednik ing. Skulj, »da je seja upravnega odbora najmanj toliko važna kot katera koli druga pri našem podjetju in da nam zanjo ne bi smelo biti žal sredstev niti časa, četudi bi bile pogostejše.«

PREDVSEM SREDSTVA ZA MEHANIZACIJE

Kako je s planom za prihodnje leto in s sedemletnim planom razvoja podjetja

Vsa Jugoslavija je začela pripravljati sedemletni plan razvoja, ki naj zajame leta od 1964 do 1970. Ti plani se pripravljajo v okviru države kot celote, v okviru republik, okrajev in občin ter seveda v okviru gospodarskih organizacij.

Delavski svet podjetja je na svojem zadnjem zasedanju imenoval posebno komisijo za sestavo sedemletnega plana razvoja ter s tem poudaril važnost tega dela. Seveda bomo o planu po temeljiti obravnavi v komisiji in na zasedanju delavskega sveta podjetja, torej pred končno potrditvijo na široko razpravljali v vsem kolektivu podjetja.

Prvotno so nameravale tudi širše družbeno politične skupnosti sprejeti sedemletni plan nekako na hitro še pred sestavljanjem plana za l. 1964. Pozneje pa je prevladalo mnenje, naj bi letni plan izdelali še prej, vendar pa skupaj z delom na sedemletnem planu. Tako bo plan za l. 1964 že upošteval smer, ki jo bo zastopal sedemletni plan, vendar pa bomo dobili za sestavljanje sedemletnega plana nekaj več časa. To je tudi nujno potrebno, da namreč pri sestavljanju sedemletnega plana stanje in možnosti dobro proučimo, kajti sicer se prav lahko zgodi, da bomo čez tri leta ugotovili, da plan ne ustreza več.

Na ta način je komisija začela pripravljati plan za l. 1964, obenem pa naročila priprave za izdelavo sedemletnega plana.

Proučujoč izkušnje zadnjih dveh let in možnosti podjetja smatra komisija, naj bi celotna realizacija za l. 1964 znašala 15 milijard din. Ker znaša letošnji plan 13.890 milijonov, se predvideva povišanje za kakih 8%. Pri tem pa bi se odstotek, ki odpade na obrtniška dela, določil na 16,5% ali 2480 milijonov dinarjev, kar nekako ustreza letošnjim razmerjem.

V merilu zveze in republike računajo, da se bodo letno povečala sredstva za investicije in s tem obseg gradbenih del za ca. 10%. Kolikor bi se obe predvidevanji ure-

snili, bi bil delež našega podjetja v celotnem gradbeništvu prihodnje leto nekaj manjši kot letos. Do tega nas vodi ugotovitev, da je na eni strani začelo primanjkovati celo nekvalificiranih delavcev, na drugi strani pa naša opremljenost s stroji in možnost za njeno povečanje nikakor ne dopušča planirati več, kot je zgoraj navedeno. Plan za l. 1964 torej predstavlja več dela s stroji in manj ročnega dela.

Skladno s tem računa plan na povečanje produktivnosti dela, ki naj poraste za 12%. To pomeni, da bi prihodnje leto stalež delovne sile v primerjavi z letošnjim kljub povečanju realizacije za nekaj odstotkov celo padel, in sicer za kakih 200 delavcev.

V okviru tako postavljenih okvirnih števil je treba izračunati ostale planske pokazatelje, kot so čisti dohodek in osebni dohodki. Oboje naj bi po planu v skladu s povečano produktivnostjo znatno naraslo.

V teh okvirih naj bi se sukale planske številke posameznih poslovnih enot, ki naj še v tem mesecu proučijo možnosti tržišča in svoje kapacitete ter postavijo osnovne planske pokazatelje za prihodnje leto. Tako predvidene planske številke se ne bi bile predložene DS poslovnih enot in podjetja v končno potrditev in bo o njih razprava še možna. Vendar pa naj čimbolj ustrezajo stvarnemu položaju tudi zaradi tega, ker jih moramo sporočiti nadrejenim oblastnim forumom kot naša predvidevanja.

Kot je torej videti zasleduje plan vsaj v neki meri misel, ki je bila izražena na zadnji seji komisije DS za investicije, ali ne bi kazalo glede na nezadostno strojno opremljenost in težave s kadri zmanjšati planske naloge. Takrat je bila tudi

izražena misel, da bo treba povečati sredstva za nabavo mehanizacije in znaten del čistega dohodka nameniti za stroje. Če nočemo pri tem poseči v osebne dohodke zaposlenih, je to edina možnost.

Še druga misel se pri tem pojavlja. Če je del dovolj, zakaj potem linearno povečavati plan poslovnih enot. Zakaj ne koncentrirati svoje kapacitete tam, kjer smatramo, da smo boljši, kjer imamo večje uspehe. To pomeni, da bi bilo treba na nekaterih gradbiščih naše kapacitete okrepiti, na drugih pa zmanjšati. Strojev ni težko premikati. Ob primerni organizaciji in materialni stimulaciji prav gotovo ne bo težavno premikati tudi ljudi, vsaj tiste, pri katerih ne nastopajo kakšni osebni problemi. S tem bi v določeni meri poudarili tudi našo mobilnost in se usposobili za prevzem največjih del.

Ne vemo še, kako bo drugo leto v Skopju. Vsekakor moramo računati, da bo del naših kapacitet angažiran v tem porušenem mestu. Kaj in kako se bo tam gradilo pa se zaenkrat še ne ve.

Končno, še eno postavko naj bi naš plan imel. Moramo si namreč postaviti nalogo, da bomo v l. 1964 prevzeli kako delo v tujini. Debata na zadnji seji DS za investicije je ugotovila, da je nujno potrebno, da si za dobavo mehanizacije zagotovimo lastna sredstva. Saj domača proizvodnja dobavlja le nekatere stroje, ki glede kvalitete ustrezajo, drugih pa doma ne izdelujejo ali pa so tako nekvalitetni, da pomeni kupiti jih metati denar skozi okno.

Planirano povečanje produktivnosti, povečanje obsega strojnega dela, prevzem tehnično zahtevnih del doma in v tujini pa zahtevajo znatno povečanje števila strokovnega kadra v podjetju, zato je neobhodno ukreniti vse potrebno, da bo priliv tega kadra večji. To je osnovni pogoj za izpolnitev planskih postavk. Končni cilj vsega tega pa je dvigniti osebne dohodke članov našega kolektiva.

J. U.



NASE GRADBIŠČE V SKOPJU JE OBISKAL PREDSEDNIK ZVEZNE SKUPSCINE EDVARD KARDELJ. NA SLIKI: V RAZGOVORU S ČLANI NAŠEGA KOLEKTIVA V NASELJU VLAJE

Izobraževanje ne sme zaostajati za razvojem podjetja

Center za izobraževanje v podjetju razpravlja o nekaterih spremembah v sistemu

Analiza našega dosedanjega dela nam narekuje temeljite spremembe na področju izobraževanja. Zato je center za izobraževanje v podjetju že na zadnji seji razpravljal o nekaterih spremembah v sistemu izobraževanja.

Predvsem moramo proučiti celoten kompleks vprašanj, ki se nanašajo na vsebino in metodo našega dela:

- kakšna naj bo v bodoče naša politika izobraževanja,
- kakšne so naše možnosti in sposobnosti,
- kakšne so naše metode selekcije,
- kakšen je v podjetju odziv na naše delo.

Politika izobraževanja in vzgajanje strokovnih kadrov morata biti enotna za celotno podjetje ter morata temeljiti na stvarnih potrebah proizvodnega procesa in dela na posameznih delovnih mestih. Zato naj organi samoupravljanja temeljito proučijo resnične potrebe ter

prek kadrovskih poslovnih enot prijavijo v tečaje le najboljše in najbolj sposobne ljudi.

Letno porabimo za izobraževanje okrog 28 in pol milijona dinarjev, zato je sistematično delo tem bolj potrebno.

Res imamo v podjetju le tri strokovno usposobljene inštruktorje za praktično delo (Spindler, Zorec, Rakef), kar je glede na potrebe dosti premalo. Zato bo morala vsaka poslovna enota zadolžiti posebnega strokovnjaka, ki se bo ukvarjal z izobraževanjem na delovnem mestu. Delavci — kandidati pa bodo morali med izobraževanjem preiti vse faze dela.

S sistematičnim izobraževanjem in ureditvijo sistema nagajevanja

želimo omejiti veliko fluktuacijo delavcev.

Zaradi nestalnosti je tudi selekcija v gradbeništvu dosti bolj težavna kot v drugih panogah gospodarstva. Kljub temu pa moramo pri usmerjanju v poklice ali napredovanju sproti izbirati ljudi. Zato bomo tudi pred vsakim vpisom v tečaj v letošnjem letu uvedli sprejemne izpite. Upoštevanje tega načela pomeni kvaliteten skok glede izobraževalne politike.

Letošnji program ne zajema samo strokovnega izobraževanja, temveč tudi družbeno politično in ekonomsko, kar bo omogočilo organom samoupravljanja boljše delo in postalo integralni del izobrazbe vseh članov kolektiva.

Izobraževanje, ki mora zajemati strokovno kot splošno izobraževalno področje, ne sme torej zaostajati za razvojem podjetja.

L. C.

PRED KONFERENCO SINDIKALNEGA ODBORA PODJETJA

Delitev po delu še vedno v ospredju

V torek, dne 15. X. 1963 se je na republiškem odboru gradbenih delavcev Slovenije sestel sekretariat sindikalnega odbora podjetja. Na tem sestanku so razpravljali o pripravah na letno konferenco sindikalnega odbora. Sestanka so se udeležili tudi predsednik republiškega odbora Lojze Capuder, sekretar aktivna komunistov Gradisa Anton Martinšek ter predsednik upravnega odbora ing. Saša Skulj.

Osrednja tema razprave je bila sestava in vsebina poročila za letošno konferenco. Ta naj bi obravnavala naslednja vprašanja:

— Sredi razprav o statutu. Načela statuta so bila že sprejeta in je že čas, da se uskladijo nekatera še neresena notranja vprašanja in odnosi.

— Posebno poglavje poročila obravnava probleme okrog ustanavljanja specialnih obračunskih enot, kar je v sedanjih fazah razvoja naših odnosov prav gotovo ena izmed najnaprednejših misli, ki bo v naših pogojih mnogo prispevala k notranji organizaciji in vplivala na produktivnost dela.

— Vzporedno z dvigom produktivnosti obravnava tudi sistem delitve osebnih dohodkov po delu, predvsem pa merjenje učinka na delovnem mestu, medtem ko nekatere poslovne enote uvajajo mesečni obračun in opuščajo normiranje na posameznih delovnih mestih. Zdaj dela v podjetju po normah ali akordu le 28% zaposlenih, čeprav je delovni učinek še vedno najboljše merilo za individualni delež v skupnem dohodku poslovne enote oziroma podjetja. Delo po normah je torej glavni element notranje delitve po delu. Ta načela zagovarja tudi republiški odbor sindikata gradbenih delavcev.

— Razvijanje nadaljnega samoupravljanja vpliva tudi na sistem kadrovanja v podjetju. Glavno breme samoupravljanja sloni na starejših preizkušenih delavcih, ki že od vsega začetka zelo aktivno delajo v teh organih. Ustavno načelo rotacije nam nalaga, da postopoma vključimo v samoupravljanje sposobne mlade ljudi.

— Kadrovska politika podjetja mora biti enotna.

— Posebna točka poročila je posvečena produktivnosti dela. Leto se izraža tudi v dvigu življenjskega standarda in je merilo naših uspehov. Lahko trdimo, da se produktivnost stalno dviguje, kar je tudi osnova za delitev osebnih dohodkov.

To so le nekatere osnovne misli, o katerih bo letna skupščina razpravljala, ki pa jih bo treba v poročilu, predvsem pa v razpravi dopolniti.

Dilema: ležeči lev ali lev v skoku

(Nadaljevanje s 1. strani)
včerašnjim in od tod tudi razumljiv konservativizem, ki pa je seveda v nasprotju s stremljenjem po napredku.

Vzpostavili naj bi novo organizacijo podjetja, pa ne takšno, kakršna se je izkazala v Poreču, kamor so poslale enote svoje presežke in še te vsaka s svojim šefom. Te stvari pa je treba prej dobro proučiti v vseh plati, še preden bodo uzakonjene v statutu. Najsežadnje se lahko zgodi, da nekaj zapišemo v statut, v življenju pa se potem izkaže, da terja tako določilo take in take kadrovske premike — če omenimo samo to — pa ostane določilo statuta le črka na papirju, ker so objektivni in če bolj subjektivni razlogi za to, da premika ni moč uresničiti. Zato se je treba prej domeniti in potlej šele zapisati.

Vprašanje pa je, ali sploh hoče-

mo tak Gradis. Predlogov glede nove, drugačne organizacije je veliko. Najprej gre za oblikovanje specializiranih obratov — obračunskih enot, ki naj bi postalečasoma temelj organizacije našega podjetja. V poslovnih enotah za zdaj še ne kažejo kakšne posebne vne-me, da bi jih ustanovili. Navajajo kopico razlogov, da jih ne morejo ustanoviti. Najpogostejši med njimi je pač ta, da se specializirane enote ne bi obnesle, ker ne bi bilo zanje dovolj kontinuiranega dela; zdaj bi imele dela preveč čez čas pa nič. Da ne navajamo drugih razlogov, med katerimi omenjajo tudi kadrovske. Če le ti kadrovske probleme ne nastopajo na drugi strani?

No, to vprašanje v sedanjem statutu ni obdelano, ali je rečeno bolj mimogrede, ali pa je pomanjkljivo razčlenjeno. To je treba storiti sedaj, ko smo se lotili podrob-

nega študija statutarne členov, ki jih je treba spremeniti ali dopolniti. Posebno vprašanje, ki ga je treba obdelati v statutu s tem v zvezi, je položaj obračunskih enot, njihovih pravic in dolžnosti ter njihove organizacije. O tem je v sedanjem statutu sicer nekaj napisanega, vendar bi bilo treba prav to poglavje posebej obdelati, če se že zavzemamo za novo organizacijo podjetja.

Nekateri menijo, da je lastna cena kot eno izmed meril gospodarnosti in obračunavanja dohodka enote, poseben problem. Pravijo, da bi bili rešeni nenadoma vsi problemi, če bi mogli ugotoviti lastno ceno. Vse poslovne enote bi imele enak start, enake bi bile v pogojih ustvarjanja dohodka, zaradi česar bi bilo lažje ljudi premeščati in podobno.

Pa poglejmo, kaj bi bilo treba storiti, če bi se odločili za obračun po lastni ceni. Predvsem bi morala biti kalkulatorska služba na centrali podjetja zelo močna, zlasti pa najmanj toliko avtoritativna, da bi mogla izločiti vsakršne poskuse morebitnega »okrog prinašanja« v poslovnih enotah. Pa smo pri kadrovskem problemu, ki je zaradi privezanosti ljudi na določen bazen, tako zapleten.

Vprašanje pa je, ali je treba iskati rešitev v tej smeri, če se odločimo za specializirane obrate? Zdi se, da potlej ugotavljanja takšne lastne cene za obračun dohodka niti ne bi bilo treba.

Naj bo dovolj, je dejal tovariš Skulj. Bistveno pri vsem tem je, da se je treba dogovoriti za to, kakšno organizacijo podjetja hočemo, kakšna naj bi bila v bližnji in kakšna v daljni perspektivi. Zato je pametno, če se ob dopolnjevanju in predelovanju statuta dogovorimo za te stvari in na tem zgradimo poglavitne člene statuta.

Kar se tovariša Skulja tiče, on je odločno za »leva v skoku«.



drobne vesti

■ **Ljubljana** — 14. oktobra je obiskal poslovno enoto obrata gradbenih polizdelkov in centralo podjetja ing. arh. Mihail Mihailov, član državnega komiteja za gradbeništvo in arhitekturo republike Bolgarije iz Sofije. Zanimal se je predvsem za uspehe na področju novih metod dela, organizacije in montažne gradnje. Sestanku so prisostvovali ing. Silvo Erjavec, Jenda Stoviček in Lojze Cepuš.

■ **Jesenice** — Delavski svet je iz sredstev skupne porabe dodelil sindikalni podružnici 480.000 din kot dotacijo za razne kulturne prireditve in izdatke. Prav tako je delavski svet tudi sklenil, da morajo biti v bodoče pri izplačilu osebnih dohodkov tudi delovodje obračunskih enot.

■ **Bistrica** — Naše delovnišče na avto cesti Naklo—Ljubelj je obiskal predsednik skupščine SRS Ivan Maček. Zanimal se je predvsem za potek gradenj.

■ **Ljubljana** — V drugi polovici novembra bo v Londonu velika mednarodna razstava gradbeništva. Razstavljeni bodo gradbeni elementi, stroji, razna oprema itd. Iz našega podjetja si bodo razstavo ogledali Josip Lipovec, Franc Zorko, Marjan Primožič, Jože Bertonec in Ivica Zorko.

■ **Ljubljana** — Delavski svet poslovne enote Ljubljana je razpravljal o stimulaturnem nagajevanju. Med upravičence stimulaturnega nagajevanja so vključili tudi šefa kadrovske službe in šefa računovodstva. Razpravljali so tudi o samovolji nekaterih delavcev, ki so se brez odobritve vselili v razne domove. Zato je delavski svet sklenil, da se morajo vsi, ki so se vselili samovoljno, takoj izseliti. Realizacija tega sklepa je bila zaupana šefu komunalne službe.

■ **Ravne na Koroškem** — Upravni odbor poslovne enote Ravne na Koroškem je razpravljal o pritožbi delavcev celjskega gradbenega vodstva, ki so delali lani na Ravnah. V prošnji zahtevajo določen del gibljivega dela za čas, ko so delali na Ravnah. Navzoči so bili mnenja, da so Celjani upravičeni na ta gibljivi del ter so za rešitev spora izvolili posebno komisijo v sestavi: ing. Alojz Stok, Marjan Berčič, Ivan Ciringer in Anton Sampl.

Vsako leto na dan 4. oktobra, tj. ob obletnici ustanovitve podjetja prejmejo vsi člani kolektiva, ki dopolnijo 15 let službovanja v podjetju, lepe ročne ure. Glavni direktor podjetja ing. Hugo Keržan izroča spominsko darilo glavnemu inženirju Alfredu Petelnu. Na centrali podjetja so prejeli spominska darila še Ivan Koprivec, Terezija Cotič, Jože Kerec, Mavricij Ravnikar, Marija Jeršan, Mila Capuder, Stana Mrak in Lojze Cepuš.

Ob jubileju Mirka Polaka



Zadnjega oktobra se je srečal z Abrahamom naš priznani strokovnjak Mirko Polak.

Njegova življenjska pot je bila težka. Oče mu je že zgodaj umrl in tako se je moral ves čas študija vzdrževati sam. Po končanem študiju se je zaposlil v Vevčah in leta 1946 ga že najdemo v Gradisovih vrstah. Obšel je skoraj vsa naša gradbišča od Jesenic do Raven na Koroškem. Povsod je delal na težkih in odgovornih mestih. Devet mesecev je vodil tudi delo pri gradnji hidrocentrale Koroška Bistrica. Leta 1951 je bil po službeni dolžnosti premeščen v Zenico, kjer je, kot sam pravi, doživel tudi najlepše in najtežje trenutke zaposlitve v podjetju. Po vrnitvi iz Zenice ga najdemo na avto cesti. Od leta 1957 dalje pa uspešno vodi kalkulatorski oddelek centrale.

Tovariš Polak je vztrajen delavec in v vsakem pogledu dober in iskren tovariš. Ob visokem jubileju mu vsi kličemo: tovariš Mirko, še na mnoga leta!

Naši jubilaranti

V novembru bodo obhajali 50-letnico rojstva: Ivan Frajs (7. 11.) iz PE Ravne na Koroškem, Franc Gradišnik (27. 11.) iz PE Maribor, Stane Fabjan (14. 11.) iz PE Koper, Ivan Zigman (17. 11.) PE Ljubljana in Kati Volavšek (24. 11.) iz PE Celje. Vsem jubilarantom naše iskrene čestitke!



Srečanje na ljubljanskem kolodvoru. Od desne proti levi: pomočnik glavnega direktorja ing. Jože Uršič, ing. Boris Vede, šef komercialne poslovne enote Maribor Lado Janžekovič, v ospredju pa stoji komercialni direktor ing. Janez Gričar



Se enkrat Savsko naselje v Ljubljani, kjer stanuje velik del stalnih delavcev poslovne enote Ljubljana

AKCIJA SOLIDARNOSTI ZA SKOPJE

V našem podjetju smo vpisali skupno čez 57 milijonov

Ob katastrofalnem potresu, ki je 26. julija uničil lepo makedonsko mesto Skopje so se člani našega kolektiva z zavestjo in čutom pripadnosti do naše socialistične skupnosti vključili v veliko humano akcijo pri vpisu ljudskega posojila za obnovo in izgradnjo Skopja.

Tako so člani našega kolektiva vpisali 24 milijonov 900 tisoč dinarjev posojila. Centralni delavski svet pa je iz dela čistega dohodka, namenjenega za sklade podjetja, vpisal 22 milijonov 500 tisoč dinarjev ljudskega posojila. Prav tako se je delovni kolektiv odrekel enodnevni zaslužku v korist žrtev potresa iz sredstev sklada skupne porabe, ki bodo ustvarjena v letu 1963 v višini 10 milijonov dinarjev. Ni toliko pomembna skupna vsota, temveč dejstvo, da so skoraj vsi delavci in uslužbenci pokazali dolžno solidarnost pa čeprav nekateri z majhnimi zneski.

Po poslovnih enotah so posamezniki vpisali takole:

Najvišjo vsoto v podjetje je vpisal šef gradbenega vodstva Ravne na Koroškem ing. Alojz Stok 60.000 dinarjev.

Delež, ki so ga za obnovo bratskega mesta Skopja prispevali naši člani kolektiva, je ponoven dokaz enotne akcije v podjetju, solidarnosti in zaupanja v bratstvo in prijateljstvo do članov naše družbe, ki jih je zadela velika nesreča.

	vpisnikov	din
PE Ljubljana	600	5.260.000
PE Celje	365	1.492.000
PE Maribor	1100	5.651.000
PE Jesenice	297	1.859.000
PE Ravne	305	1.904.000
PE Koper	159	757.000
PE Kranj	225	1.227.000
PE Žaloga	247	1.126.000
OGP	212	1.144.000
KO Ljubljana	158	1.254.000
KO Maribor	159	925.000
SPO Ljubljana	185	1.487.000
Proj. biro	27	361.000
PE Skofja Loka	118	651.000
PE Skopje	91	775.000
Centrala	98	982.000

Skupaj 4326 24.815.000

Jože Lorenčič se je poslovil

Po 13 letih naporenega dela v sindikatu je Jože Lorenčič, bivši dolgoletni predsednik in tajnik sindikalnega odbora, začasnno odločil funkcije in se poslovil od nas. Vpisal se je v višjo varnostno šolo v Kranju ter se bo v celoti posvetil študiju.

Jožeta poznajo vsi člani kolektiva kot dobrega tovariša in poštenega funkcionarja, zato mu pri učenju želimo obilo uspeha.

Člani sindikalnega odbora podjetja

Iz vojske pišejo

Ahmed Smajić, ki služi vojaški rok v V. P. 1919/6 v Prištini nam je poslal sliko in naslednje pismo:

Dragi tovariši!

Vojaški rok služim v Prištini in se počutim zelo dobro. Žel bi si dopisovati s člani kolektiva, v katerem sem delal vrsto let. Poleg rednih vaj mnogo treniram v raznih športnih disciplinah. Upam, da tudi pri vas športna dejavnost dobro napreduje. Sprejmite mnogo lepili pozdravov!

Ahmed Smajić

Podobno pismo nam je poslal tudi Ivan Staba, ki služi vojaški rok v V. P. 8292/3 v Kranjski gori.

Nesreče in bolezni po enotah v septembru

Zap. št.	Enote	Stev. zaposl.	Nesreče pri delu smrtno.	Nesreče pri delu hujše.	Nesreče pri delu lažje.	Nesreče na poti	Skupaj nesreče	Bolovanje v % pri	bolezni
1.	Ljubljana	816	—	3	9	—	12	0,68	5,31
2.	Celje	504	—	—	6	1	7	0,69	4,50
3.	Maribor	1341	—	4	9	3	16	1,04	3,18
4.	Ljubljana ok.	365	—	1	7	—	8	1,51	5,00
5.	Jesenice	374	—	—	7	1	8	0,57	3,10
6.	Koper	252	—	—	4	—	4	1,25	2,47
7.	Kranj	294	—	—	—	—	—	—	4,22
8.	Ravne	424	—	—	7	—	7	0,47	3,83
9.	KO Ljubljana	244	—	—	2	2	4	0,54	3,66
10.	SPO Ljubljana	192	—	—	2	—	2	0,73	4,32
11.	KO Maribor	167	—	2	2	—	4	1,15	4,51
12.	OGP Ljubljana	308	—	—	7	1	8	1,29	4,89
13.	LO Skofja Loka	166	—	—	2	—	2	0,22	3,42
14.	Projekt. biro	32	—	—	—	—	—	—	6,79
15.	Centrala	117	—	1	—	—	1	1,36	4,76
september 1965		5596	—	11	64	8	83	0,81	4,05
september 1962		4903	—	7	62	7	76	0,88	4,75

Te dni je izšlo:

- I. Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov
 - II. Pravilnik o osebnih dodatkih na stalnost
 - III. Pravilnik o nagrajevanju strokovnega kadra
 - IV. Pravilnik o terenskem dodatku
 - V. Pravilnik o nadomestilu za ločeno življenje
 - VI. Pravilnik o potnih stroških
 - VII. Pravilnik o uporabi zasebnih osebnih vozil v službene namene
 - VIII. Pravilnik o razdeljevanju spominskih daril
 - IX. Pravilnik o izplačevanju premij
 - X. Pravilnik o štipendijah
 - XI. Pravilnik o financiranju individualne stanovanjske gradnje
 - XII. Pravilnik o dodeljevanju stanovanj
 - XIII. Pravilnik o tajnosti podjetja
 - XIV. Poslovnik upravnega odbora podjetja
 - XV. Poslovnik delavskega sveta podjetja
 - XVI. Poslovnik arbitražnega sveta podjetja
 - XVII. Poslovnik komisije za investicije
- Vse pravilnike lahko dobite na vpogled pri šefu poslovne enote.



Slika iz Skopja, ne — delavci pri rušenju starega poslopja v tovarni dokumentnega papirja v Radečah

Poiskati velja nove oblike kadrovanja

Že nekaj let opažamo v našem podjetju, da število delavcev iz bratskih republik nenehno narašča. Ti predstavljajo zdaj že več kot polovico vseh pri našem podjetju zaposlenih delavcev, točno 57 %.

Največ je ne kvalificiranih, in to 92 % vseh pri nas zaposlenih ne kvalificiranih delavcev (brez žensk), med pol kvalificiranimi jih je 65 % iz bratskih republik in med kvalificiranimi 32 %.

Pri tem velja omeniti, da si je precej delavcev v našem podjetju pridobilo kvalifikacijo. Za primerjavo še število ne kvalificiranih delavcev iz Slovenije, ki znaša le 112 delavcev ali 2,10 % vseh zaposlenih. To vse zgovorno kaže na vse večjo odvisnost podjetja, posebno pa še nekaterih poslovnih enot (npr. Ljubljana ima od skupnega števila zaposlenih le 19,3 % delavcev in uslužbencev iz Slovenije) od vključevanja delavcev iz drugih republik.

S tem smo hoteli odpreti eno zelo pomembnih kadrovskih vprašanj. Na eni strani gre za uspešno vključevanje teh delavcev v sam proces dela, na drugi pa za pravilne družbene in politične odnose v tako heterogeno sestavljenem kolektivu, kot je naš.

Upoštevati je treba tudi veliko fluktuacijo delavcev, ki znaša v podjetju do 50 %, v posameznih poslovnih enotah tudi več, npr. v Ljubljani 75 %, Kranju 80 % itd., saj se je v letošnjem letu že izmenjalo 2280 delavcev. Zaradi stalnega dotoka novih delavcev trpi proizvodnja. Ogromno finančnih sredstev in truda vložimo v usposabljanje delavcev; ta trud pa se povrne le, če delavec ostane v podjetju.

Še večji problem pa nastaja pri vključevanju tehničnih strokovnjakov. Kadrovska služba centrale in poslovne enote same so v letošnjem letu že razpisale vrsto oglasov, toda uspeh tega je bil zelo pičel. Res je, da se po objavi oglasa javljajo strokovnjaki, vsak pa hoče stanovanje. Če pa bi imeli pri podjetju dovolj stanovanj, tudi strokovnjakov ne bi tako primanjkovalo.

Vsako podjetje si želi ustvariti čimveč dobrih stalnih strokovnih kadrov. Zato je podjetje močno zainteresirano, da bi se zaposlilo pri nas čimveč sinov naših delavcev, saj igrajo tradicionalne vezi, ki jih moderna sociologija tudi priznava, odločilno vlogo pri formiranju stalnega kadra.

To je le bežna podoba položaja v podjetju, o katerem pa bodo morali še spregovoriti organi samoupravljanja.

L. CEPUS

Jeseničani so v zagati

Dogovorili so se, da bodo zaposlili še dvesto novih ljudi

V »Železarju«, časopisu delovnega kolektiva jeseniške železarne je bil objavljen članek, v katerem avtor razpravlja o delu in problemih našega podjetja na Belškem polju.

Ceprav so se o našem delu zelo pohvalno izražali, gradisovci z Jesenic z doseženimi uspehi niso v celoti zadovoljni. Predvsem jih tare občutno pomanjkanje delovne sile, tako da že težko izpolnjujejo pogodbeno obveznost. Zato je dal šef gradbišča Božo Lukač sindikalni podružnici pobudo za sestanek vseh članov delavskega sveta in politič-

nega vodstva. Na tem skupnem sestanku so analizirali položaj, v katerem se sedaj nahajajo. Predvsem je nujno zaposliti še najmanj 200 ljudi. Zato so na tem sestanku sklenili, da bo pri vključevanju novih delavcev sodeloval celoten kolektiv.

Govorili so tudi o premestitvi delavcev z objekta na objekt, kar je v tem kritičnem času nujno potrebno. Ob pomoči in sodelovanju vseh članov poslovne enote bodo kljub težavam izpolnili vse obveznosti ter tako ohranili dobro mnenje pri investitorju tudi v prihodnje.

Kako nastane naš vestnik

Že večkrat me je kdo vprašal, kako nastane naš časopis, ki vsakega prvega redno ali iz objektivnih razlogov neredno izhaja. Po posameznih fazah bi delo razdelili takole:

- sestanek uredniškega odbora in določitev glavne vsebine lista,
- poiskati dopisnike in pripraviti material za članke,
- fotografiranje objektov in skupine ljudi pri delu,
- izbiranje članov in njihov pregled,
- prva korektura člankov,
- tipkanje člankov na čisto,
- izbira slikovnega materiala in sestava podpisov pod slikami,
- izoblikovanje idej za šale in karikature,
- sortiranje materiala in oddaja glavnemu uredniku,
- ponoven pregled, druga korektura člankov ter oddaja v tiskarno,
- izdelava ogledala časopisa,
- izdelava klišejev po slikah in risbah,
- strojno stavljenje člankov,
- izdelava odtisov in ponoven pregled,
- metiranje posameznih strani v tiskarni »Toneta Tomšiča«,
- krtačni odtis in ponovna korektura,
- izvršitev popravkov,
- tiskanje časopisa,
- oblikovanje in zlaganje časopisa,
- dvig in odprava po poslovnih enotah.

To je celotna procedura, ki jo moramo opraviti, preden prejmete časopis v roke. Največ problemov je okrog pisanja in zbiranja člankov. Dostikrat se zgodi, da ta ali oni obljubi članek, pa ga ne napiše. Tako nastane vrzel, ki jo mora urednik v zadnjem trenutku zamašiti.

Tudi tiskanje časopisa zahteva nekaj dni. Poseben problem pa je kolportacija časopisa v posameznih poslovnih enotah.

Dostikrat traja tudi teden dni, preden dobijo časopis v roke naši člani kolektiva. Poslovne enote naj za kolportážo časopisa zadolžijo posebnega člana, ki bo skrbel, da bo časopis pravočasno prišel v roke našim bralcem.

GRADIS 105'8%

GRADBIŠČA 103%

OBRATI 112'3%

LOŠK. LOKA 138'6%

KO. LJUBLJ. 122'3%

PROJ. BIRO 119'6%

KO. MB 113'6%



JESENICE 127% KRANJ 109'5% LJ. OKOL. 107'8% RAVNE 101'5% MARIBOR 99% CELJE 95'2% KOPER 94'3% LJUBLJ. 91'9%

Planski barometer september

A) Uspeh podjetja:

V septembru 1963 je izvršilo podjetje skupni finančni plan s 95%, gradbeni finančni plan s 103%, plan obrtniških del pa s 64%. Letnega skupnega plana je izvršeno 69,05%, ali za 3,61% manj, kot je planirano, medtem ko je letnega gradbenega plana izvršeno 74,4%, ali za 2,1% več, kot je planirano v 1 tošnjem letu. Od letnih planiranih obrtniških del je izvršeno v celoti samo 46,3%.

Podrobnejši podatki so razvidni pri obdelavi posameznih enot in iz posebne tabele.

B) Uspeh gradbenih enot:

Gradbišča so v septembru 1963 kot celota izvršila skupni finančni plan z 90%, gradbeni finančni plan s 103%, plan obrtniških del pa s 64%. Od skupnega letnega plana so gradbišča dosegla 66%, ali za 6,5% manj, kot je planirano. Letni grad-

beni plan pa je izvršen s 74,4%, ali za 2,1% več, kot je planirano do vključno meseca septembra 1963.

Skupni finančni plan sta presegli gradbišči Jesenice za 4,9% in Zalog za 1,1%. Vsa druga gradbišča ne dosegajo skupnega plana, odstotek, za katerega so gradbišča pod planom, se giblje od 9 do 20.

Plan gradbenih del so presegla gradbišča Jesenice za 27%, Kranj za 9,5%, Zalog za 7,8% in Ravne za 1,5%.

Pod planom gradbenih del pa so gradbišča Ljubljana za 8,1%, Koper za 5,7%, Celje za 4,8% in Maribor za 1%.

C) Uspeh obratov:

Obrati so kot celota izvršili mesečni plan s 112,3%, letnega plana pa so dosegli 82,3% ali za 9% več, kot je planirano v letošnjem letu za to obdobje. Pod planom je le strojni obrat za 0,4%.

Mesečni plan presegajo: lesni obrati Skofja Loka za 38,6%, kovinski obrati Ljubljana za 22,3%, projektni biro za 19,6%, kovinski obrati Maribor-Studenci za 15,6% in obrat gradbenih polizdelkov Ljubljana za 3,2%.

II. Splošno

V primerjavi z istim obdobjem lanskega leta je v letošnjem letu gradbena operativna za 0,5% večja, obrtniška dela pa za 0,1%.

V primerjavi z mesecem avgustom in septembrom letošnjega leta je gradbena realizacija povečana le pri gradbiščih Ljubljana za 3,4% in Koper za 7,8% pri vseh drugih gradbiščih pa ni skoraj nobenega povečanja gradbene realizacije.

Produktivnost se je v primerjavi s prejšnjim mesecem nekoliko povečala pri vseh poslovnih enotah. Gradbišča kot celota dosegajo 99 odstotkov planirane produktivnosti, obrati 102%, »Gradis« pa 101%.

Planirano produktivnost so presegle naslednje enote: Gradbišče Jesenice za 28%, gradbišče Kranj za 6%, kovinski obrati Ljubljana in Maribor-Studenci po 7%, lesni obrat Skofja Loka za 15%, obrat gradbenih polizdelkov za 6% in projektni biro za 25%.

Planirani dohodek (din/ura) so dosegla gradbišča kot celota 96% obrati 103%, »Gradis« pa 98%. Planirani dohodek (din/ura) presegajo naslednje enote: gradbišče Ravne za 4%, kovinski obrati Ljubljana in Maribor-Studenci po 3%, lesni obrat Skofja Loka 11% in projektni biro 7%.

Podrobnejša realizacija planskih pokazateljev za vse poslovne enote je razvidna iz tabele.

PREGLED PLANSKIH POKAZATELJEV IN REALIZACIJE PO ENOTAH ZA MESEC SEPTEMBER 1963

Zap. št.	Planski pokazatelj	Skupaj Gradis	Skupaj gradbišča	Ljubljana	Maribor	Celje	Jesenice	Ravne	Zalog	Koper	Kranj
1.	Skupni finančni plan v % za čas od I.—IX. 1963	plan 72,64 realizacija 69,05 + - v % - 3,61	72,3 66,0 - 6,3	74 62,7 - 11,3	72 61,6 - 10,4	71 56,6 - 14,4	70 73,4 + 3,4	78 63,7 - 14,3	70 70,7 + 0,7	68 61,6 - 6,4	70 62,1 - 7,9
2.	Plan gradbenih del v % za čas od I.—IX. 1963	plan 72,3 realizacija 74,3 + - v % + 2,1	72,3 74,4 + 2,1	74 68 - 6	72 71,3 - 0,7	71 67,6 - 3,4	70 88,9 + 18,9	78 79,2 + 1,2	70 75,4 + 5,4	68 64,1 - 3,9	70 76,6 + 6,6
3.	Realizacija planiranih obrtniških del v %	64	64	74,5	53,7	41,8	45,1	45,0	89,2	82,2	47,1
4.	Realizacija planirane produktivnosti v %	101	99	94	95	88	128	97	90	93	106
5.	Realizacija planiranega dohodka (din/ura) v %	98	96	96	97	98	97	104	96	82	82

Zap. št.	Planski pokazatelj	Skupaj obrati	SPO Ljubljana	KO Ljubljana	KO Maribor	LO Šk. Loka	OGP Ljubljana	Projektivni biro
1.	Finančni plan v % za čas od I.—IX. 1963	plan 73,7 realizacija 82,7 + - v % + 9,0	75 74,7 - 0,3	67 81,9 + 14,9	75 85,2 + 10,2	73 101 + 28	77 79,4 + 2,4	75 89,7 + 14,7
2.	Realizacija planirane produktivnosti v %	102	84	107	107	113	106	125
3.	Realizacija planiranega dohodka (din/ura) v %	103	95	105	105	111	100,4	107

IZ NASE ZAKONODAJE ■ IZ NASE ZAKONODAJE ■ IZ NASE ZAKONODAJE ■ IZ NASE ZAKONODAJE ■ IZ NASE ZAKONODAJE ■

Prodaja nepotrebnega materiala delavcem gospodarske organizacije

Na vprašanje nekega podjetja, ali lahko prodaja svojim delavcem razni material, ki ga vodi v poslovnih knjigah na 3. razredu kontnega plana, je zvezni sekretariat za finance pod št. 1-6735/1 z dne 31. julija 1963 izdal naslednje tolmačenje:

Gospodarska organizacija ni pooblaščen, da material in druga sredstva, ki jih vodi na 3. razredu kontnega plana, prodaja svojim delavcem, ker bi to pomenilo dajanje privilegija tem delavcem. To pa je v nasprotju s našim sistemom in veljavni predpisi.

Kolikor navedenih sredstev podjetje ne potrebuje, jih sme prodati na običajni način tako, da omogoči nakup vsem zainteresiranim osebam. Lahko pa odstopi sredstva trgovskemu podjetju, ki se bavi s prodajo takega blaga.

Sprememba odloka o razdelitvi čistega dohodka na sklade gospodarske organizacije

Zvezni sekretariat za finance je izdal pod št. 1-10308/2 z dne 2. septembra 1963 tolmačenje, da delavski svet gospodarske organizacije ne more spremeniti svojega odloka, s katerim je enkrat razporedil po zaključnem računu za preteklo leto čisti dohodek v poslovni sklad in ga prenesti v sklad skupne porabe. V predpisih ni podlage, da bi se lahko odobrilo gospodarski organizaciji spremeniti že sprejeti sklep o razdelitvi čistega dohodka na sklade po zaključnem računu za preteklo leto.

Prenos sredstev iz sklada v sklad je po sklepu delavskega sveta podjetja mogoč samo v naslednjih primerih:

— sredstva rezervnega sklada lahko uporabi gospodarska organizacija za pokritje izgube, ki jo je pretrpela pri svojem poslovanju, za kritje nastale škode na osnovnem sredstvu, če zavarovalnina ne zadošča, za neamortizirani del osnovnega sredstva, izločenega iz uporabe in za nadomestitev razlike med ceno, za katero je bilo prodano osnovno sredstvo in njegovo neamortizirano vrednostjo;

— sredstva sklada skupne porabe se lahko prenašajo v poslovni sklad in rezervni sklad;

— gospodarska organizacija, ki je vložila v svoj rezervni sklad več sredstev, kot jih je dolžna po zakonu o sredstvih, sme prenesti ta sredstva v katerikoli sklad.

Nadomestilo osebnega dohodka za čas letnega dopusta

Smiselno odredbi 222. člena zakona o delovnih razmerjih prejme delavec za čas letnega dopusta nadomestilo v višini povprečnega osebnega dohodka, prejetega v zadnjih treh mesecih pred mesecem, v katerem je izbral letni dopust.

Čas treh mesecev predstavlja samo okvir za ugotavljanje povprečnega osebnega dohodka delavca in pa tudi obvezno število ur za ugotavljanje povprečja na uro. To dokazuje dejstvo, da se vzame pri ugotavljanju povprečnega osebnega dohodka na uro v poštved tudi osebni dohodek za nadurno delo, ker bi bilo v takem primeru, če bi se doseženi osebni dohodek redno delil s 624 urami (tj. 208 ur rednega delovnega časa na mesec), povprečje

osebnega dohodka na uro večje od tistega, ki ustreza povprečju za redni delovni čas. Smisel predpisa je v tem, da dobi delavec za čas letnega dopusta nadomestilo, ki ustreza normalno doseženemu osebnemu dohodku. Če bi se pri izračunavanju povprečja upoštevale vse ure, katere bi moral delavec prebiti na delu, bi se moralo rešiti vprašanje tistih ur, ki jih iz opravičenih razlogov ni prebil na delu (bolezen, prekinitev dela, plačan dopust in podobno), vendar tega zakon ne predvideva, ker izhaja iz opisanega stališča.

Zaradi tega se povprečni dnevni znesek za določitev nadomestila ugotovi z deljenjem skupno prejetega osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih s številom ur, prebitih na rednem delu in v nadurah in z množenjem z 8 oz. številom rednega delovnega časa v smislu 222. člena zakona o delovnih razmerjih. (Tolmačenje zvezni sekretariat za delo, št. 06-1055/1 8. VI. 1963.)

Splošni prometni davek

Izvajalec del je dolžan plačati splošni prometni davek po izdanih situacijah od skupne vrednosti izvršenih del vključno z vrednostjo del, ki jih je opravil kooperant, če so ta dela zajeta v obračunu z investitorjem.

Kooperant je dolžan plačati splošni prometni davek od faktorne vrednosti zaračunanih del izvajalcu.

Od prodaje presežka gradbenega materiala se plača splošni prometni davek. Ker je v odredbi 4. točke 2. dela I. tarife prometnega davka določeno, da se splošni prometni davek plača v vseh primerih, kadar se prodajajo izdelki ali drug material oziroma stvari.

Kadrovske spremembe

Oktober so prišli ali odšli iz podjetja:

PE MARIBOR

Prišla: pomožni materialni knjigovodja Evelina Radej in pomočnik referenta Jože Kavsan.

Odšel: gradbeni tehnik Anton Rošin — v šolo.

PE KRANJ

Prišla: iz centralne podjetja je bil v to enoto premeščen ing. Ignac Brenčič, na novo se je vključila blaginčarka Silvana Jaklin.

Odšli: Franc Hren (v JLA) ter ing. Zora Radko in blaginčarka Olga Logar na lastno željo.

OBRAT GRADBENIH POLIZDELKOV

Prišla: gradbeni tehnik Alojz Kepic in gradbeni tehnik Anton Gruden.

Odšla: Franc Stekl v šolo in strojni tehnik Ivan Papež na lastno željo.

PE LJUBLJANA

Odšla: Slavica Učakar na lastno željo.

PE RAVNE

NA KOROSKEM

Prišla: obračunovalka osebnih dohodkov Mirka Sekavčnik.

Odšla: gradbeni tehnik Trajan Bajatovski in obračunovalka osebnih dohodkov Irena Ligtineger.

PE JESENICE

Odšel: v Skopje je bil prestavljen delovodja Leopold Oman.

PROJEKTIVNI BIRO

Prišli: gradbeni tehnik Albin Mavsar ter tehnični risarki Berta Černivec in Vida Jeras.

CENTRALA

Prišla: strojni knjigovodja Marija Kogovšek.

Odšel: Milan Šurk — na lastno željo.

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

13 let

Razgovor s predsedniki vseh delavskih svetov v našem kolektivu ob 13. obletnici delavskega samoupravljanja v »Gradisuz«

roko v roki po nadaljnji poti

Ob 13. obletnici delavskega samoupravljanja v našem kolektivu je uredništvo »Gradisovega vestnika« povabilo na razgovor vse predsednike delavskih svetov v naših poslovnih enotah in gradbenih vodstvih, udeležil pa se ga je tudi predsednik centralnega delavskega sveta Vinko Vajt. Na sestanku, ki je bil na centrali v Ljubljani, je stekel pogovor o nekaterih najbolj aktualnih in perečih problemih, ki jih bodo morali organi delavskega samoupravljanja predvsem reševati v bližnji prihodnosti. Iz obširnih programov objavljamo nekatere osnovne misli in ugotovitve udeležencev razgovora.

S STATUTI UTRDITI ZAKONODAJO V KOLEKTIVU

Vinko Vajt: Ena osnovnih bližnjih nalog, ki se jih morajo naši samoupravni organi lotiti z vsoto rečnosti, je izdelava statutov, ureditev naše notranje zakonodaje. Po navodilih v Uradnem listu morajo podjetja izdelati in sprejeti svoje statute do aprila prihodnjega leta. Zdi se mi pa, da ni važno samo izdelati in da ni važno samo izdelati in da sprejeti statute, marveč je zlasti važno, da jih uveljavimo, da iz besede ustvarimo dejanja, vsebinsko bistvo. Če bomo to dosegli, bomo s statuti zares utrdili in uveljavili zakonodajo v našem kolektivu.

Druga važna naloga se mi zdi — izboljšati našo mehanizacijo. Mnogo čitamo o rasti naše industrije, o dviganju produktivnosti v industriji. Jasnno je torej, da se brez strojev, brez mehanizacije pri nas ne moremo dosti pogovarjati o dviganju produktivnosti. Treba bo dobro premisliti in usmeriti večji del sredstev v nakup strojev, misliti bo treba tudi na pametna posojila. Seveda na stopajo pri tem težave, ki bi jih morali rešiti v zveznem merilu. Vemo, da bi potrebovali čimbolj tipizirano mehanizacijo, ki pa je doma ni dobiti.

Važna naloga je tudi v tem, da pred pomembnimi odločitvami vključimo v razprave čim večji krog proizvajalcev. To bi lahko marsikdaj opravili tudi prek našega lista. Nasploh menim, da bi morali sistem samoupravljanja globlje proučiti in bolj smelo izluščiti določene zaključke. Ko smo podjetje decentralizirali, ni bilo vse in popolnoma v redu. Slabo pa je, če napake vidimo, pa jih ne odpravljamo.

In še nekaj: menim, da bi morali imeti pozimi več sestankov, več zborovanj, seminarjev in podobnih oblik dela. Pozimi razmišljamo, razpravljamo in odločamo, analiziramo! Poleti pa

naj bi imel centralni delavski svet čimmanj sej.

SAMO S ČVRSTO POVEZAVO LAHKO DOSEŽEMO SE VEČJE USPEHE

Alojz Zorec: Menim, da je enotnost našega kolektiva nujna, samo ta enotnost naj se odraža v čim boljšem delu vsake edince. Včasih smo pri nas zelo neekspeditivni in s tem izgubljammo milijone. Morali bi tudi razjasniti, kateri kadri so nam še potrebni, katere službe morajo biti centralne in bi jih še morali kadrovske okrepiti. Nam še precej primanjkuje kadrov. Večkrat tarnamo, če je treba za inženirja na leto dati milijon ali poldrugi milijon, ne pomislimo pa, da bi nam ta inženir lahko prinesel novih deset ali trideset milijonov zaslужka.

Glede delitve dohodka menim, da bi lahko imeli nek enoten start. Ljudje odhajajo iz našega podjetja zaradi boljših plač na drugih mestih. Pri nas v Mariboru imamo nekoliko drugačen sistem delitve, ki je delavce zadovoljil. Zato smo precej zmanjšali fluktuacijo, imamo samo še 47 delavcev iz Prekmurja. Ne trdim, da je naš sistem brez napak, ni pa tako slab, da bi ga lahko povsem zavrgli. Morda bi v celotnem kolektivu uvedli akord kot interni pokazatelj, ki bi služil kot analitični element za nadaljnjo obdelavo sistema delitve dohodka.

In še nekaj: za delavce je zelo važna služba pri sprejemanju. Prvi vtis pri sprejemanju in uvajanju v delo je odločilen. Tem stvarim posvečamo dosti premalo pozornosti.

Anton Franderajh: Decentralizacija podjetja in samoupravljanja je bila popolnoma pravilna in utemeljena, samo pojmi o decentralizaciji nam vsem niso bili do celica jasni. Decentralizacija ne more okrniti enotnosti podjetja, mora jo še bolj okrepiti.

Glede nagrajevanja menim, da ni nujno uvesti povsod popolnoma enake oblike delitve dohodka. Pri nas imamo še akord, ker ga je pač možno meriti, o drugih oblikah smo razpravljali, dlje od razprav pa še nismo prišli. Pogoj dela v našem bazenu so pač taki, da nam še najbolj kaže trenutno ostati pri akordu. Vzrok pa je seveda v tem, ker smo ljudi vedno iskali samo v glavni sezoni. Strinjam pa se s tem, da je treba več pozornosti posvetiti izobraževanju na delovnem mestu. Tako bi se delovna sila bolj ustalila. Tudi izboru vajencev bo treba posvetiti več pozornosti.

V DELAVCIH VZBUJITI KOLEKTIVNO ZAVEST

Janez Plemelj: Pri nas smo imeli cel kup vajencev, danes je ostal samo še eden. Veliko pa imamo še delavcev, ki smo jih priučili. V delavcih je treba začeti vzbujati kolektivno zavest. O tem bi morali več razpravljati. Sezoni vidijo pač samo denar, podjetje jim ni nič mar. Včasih pa dobimo delo, ki ga je treba hitro opraviti. Starega delavca boš dobil tudi za nadurno delo, delal bo tudi ponoči. Sezorca pa za takšno delo navadno ne moreš dobiti.

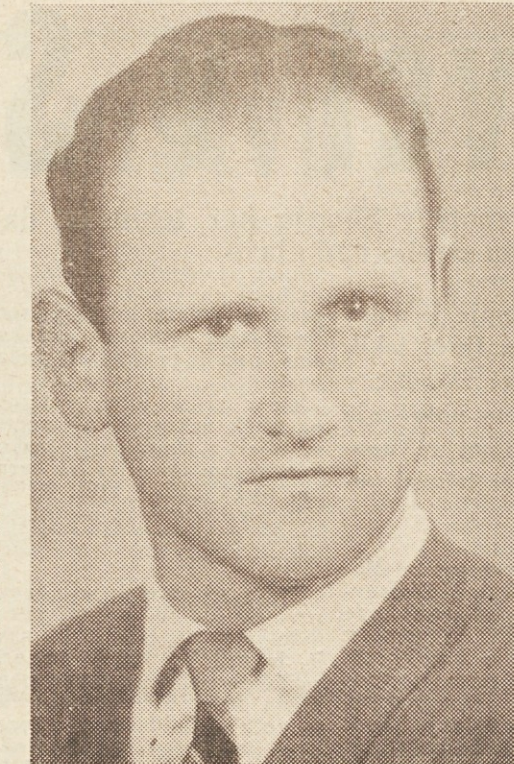
Franc Pevec: Gradis je bil res velikokrat samo šola. Moramo doseči, da bo vajenec, ki gre drugam, povrnil stroške šolanja, take kot jih mora povrniti tisti, ki dobi štipendijo.

V naši — kovinski stroki — imamo težave, ker ljudje v industriji bolje zaslužijo kot pri nas. Od tistih, ki so odšli, so zelo redki, ki bi imeli slabše dohodke na novih delovnih mestih, kot so jih imeli pri nas. Starejše delavce v znatni meri še veže starostni dodatek, ki znaša 24 din na uro. Težave imamo tudi s tem, ker smo bolj odvisni od izrednih dajatvam kot pa kovinska stroka. Razen tega je treba upoštevati, da vsega dela v naših obratih ne moremo organizirati tako kot industrija. Nimamo velikoserijske in tekoče proizvodnje, naši obrati imajo še vedno značaj obrti. Velikokrat porabimo preveč časa za prevzemanje del in dogovore, potem pa nam zmanjka časa za izgotovitev in montažo.

Janez Plemelj: Akordi niso uspešni, če niso vnaprej dobro pripravljeni. Če delavcu rečemo naj kar dela, da se bomo o akordu pogovorili pozneje, to za delavca ni spodbudno, ker ne zaleda v tak akord. Dostikrat je akord samo približno ocenjen — to pa je slabo.

BOLJE ORGANIZIRANO DELO — VIŠJA PRODUKTIVNOST

Stane Simeonov: Mi smo vsi za enotnost podjetja. V centrali bi



VINKO VAJT
predsednik delavskega sveta podjetja



ing. SASA SKULJ
predsednik upravnega odbora podjetja

oglasov se ni prijavil niti en kandidat

SOZITJE SAMOUPRAVNIH ORGANOV IN UPRAVE

Vinko Florjančič: Menim, da bi morali imeti enoten pravilnik o nagrajevanju za celoten delovni kolektiv »Gradisa«. Statut bo lahko precej obdelal delo in življenje samoupravnih organov. Seveda pa je treba sklepe samoupravnih organov tudi oživotvoriti. Kaj pomagajo sklepi DS, če jih upravni uslužbenci ne izvajajo. Dober šef mora od delavskega sveta celo zahtevati, katere zadeve in probleme naj delavski svet reši. Tu je nujno sožitje in dobri, iskreni odnosi. Menim, da je decentralizacija dobra že zaradi tega, da se danes ljudje upajo marsikaj vsaj povedati, o čemer si včasih niso upali niti razmišljati.

Albin Bačer: Na centrali nas je decentralizacija naša precej neupraviteljena. Zato smo seveda hoteli in marsikdaj našim nalogam nismo bili kos, naredili smo marsikatero napako, ki nas še danes tepe.

V bistvu naj bi z decentralizacijo še bolj približali samoupravljanje neposrednemu proizvajalcu, gre v bistvu za to, da delavcu še bolj približamo gospodarjenje, da bo vedel, kako gospodarimo. Mi pa smo hoteli decentralizirati osnovna sredstva — torej prav tisto, v čemer je udar na moč našega kolektiva.

Edinice so torej prišle do neposrednih pravic glede odločanja s čistim dohodkom, s skladi. Od tu dalje pa nismo napredovali. Menim, da akordov res ne moremo ukiniti čez noč, vsaj tako dolgo ne, dokler ne najdemo boljših oblik. Seveda pa morajo biti akordi realni. Tudi v sistemu nagrajevanja posameznika nismo dosti napredovali. Pripravili smo osnutek — ki ima sicer razne hibe — nismo pa ga realizirali.

Skratka, nismo naredili koraka dalje. Torej, nimamo enotnega sistema, ki bi enotno urejal politiko nagrajevanja, čeprav je zaradi bazenov to morda težko. Menim pa, da bi neke skupne kriterije in osnove vendarle morali ali lahko dobili.

KJE SMO Z NAŠO KADROVSKO SLUŽBO?

Šepamo tudi v naši kadrovske službi. O tem je bilo že precej govora — vse težave, ki so kadrovskega značaja, kažejo na to našo slabost. Kadrovske službe smo pravzaprav čez noč ukiniteli. Danes se lahko večkrat vprašamo, ali je »Gradis« sploh še enotno podjetje, ko pa niti ne vemo najosnovnejših stvari — ne vemo na primer niti točno, koliko je pri nas delavcev, koliko tehnikov, delovodij, inženirjev. Jasnno je, da bi to službo, ki mora biti centralizirana, morali zelo okrepiti.

Se beseda o enotnosti. Vsi si jo želimo, smo pa, žal, enotni le pri besedah. Majhen primer: ko je v Poreču prišlo do izgub, ni hotela nobena poslovna enota biti kriva, vsak si je umival roke, čeprav je bilo jasno, da smo vsi krivi, ker smo postavili organizacijo — ad hoc. Tudi pri Skopju smo bili sprva vsi enotni, zdaj pa se že kažejo razpoke, ko je prišlo do nekaterih spornih terjatev. Menim, da to ni enotnost, če so posamezne edince pripravljene tožariti se po sodiščih za nekaj tisočakov. Enotnost podjetja bi se lahko pokazala tudi pri združevanju nekaterih sredstev in skladov, morda za zidanje stanovanj in poduno skratka tam, kjer bi lahko gospodarili bolj smotno, bolj racionalno.

Rudolf Benko: Naša edinica leži ob veliki tovarni. Kjer lahko delavec dobro zasluži. Zato smo bili pripravljeni znova vpeljati sistem akordov, ki nudi delavcu možnost hitrejšega zaslужka v (Nadaljevanje na 7. strani)

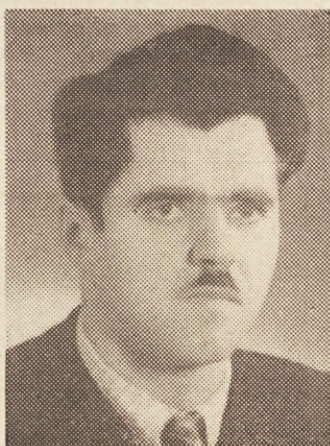
Predsedniki delavskih svetov vseh naših enot



IVAN ŽORŽ
PE Ljubljana



ALOJZ ZOREC
PE Maribor



STANE SIMEONOV
PE Jesenice



JERNEJ BRANK
PE Kranj



IVAN RIBIČ
PE Ljubljana-okolica



ANTON FRANDERAJH
PE Koper



VINKO FLORIJAČIČ
LO Skofja Loka



IVAN PIGNER
KO Maribor



CVETO BLATNIK
OGP Ljubljana



JANEZ MARTINCIČ
SPO Ljubljana



ALBIN BAČER
centrala podjetja

Gradisovci v Skopju

Kolektiv naše najnovejše poslovne enote v Skopju kar tekmuje, da bi čimprej zgradili prebivalcem tako prizadetega mesta streho nad glavo

Dan odhoda naše prve skupine v Skopje je daleč za nami. Skupina je bila sestavljena iz ljudi takih strok, ki so bile potrebne za »Gradisov« zarodek v Skopju. Naj osvežim spomin na takratno potovanje z avtobusom, ki je trajalo približno dvajset ur, upoštevajoč postanke za kosilo in večerjo ter triurni počitek šoferja avtobusa.

V Ljubljani smo zasedli mesta v avtobusu, obrazi vseh teh nenavadnih potnikov so bili nasmejani in vedri. V sproščenih pogovorih ni bilo nobenega jadikovanja zaradi odhoda v Makedonijo. Zbrana je bila pisana družina iz več Gradisovih enot. Na grobo ocenjena starost potnikov je bila v mejah od 18—46 let. Vsi smo bili več ali manj seznanjeni s katastrofo ob po-

tresu v glavnem mestu Makedonije po televiziji in dnevnem časopisu. Le redki iz te skupine so bili že prej v Skopju in to le kot vojaki pred vojno ali po njej, vendar nismo imeli jasne podobe, kolikšno je razdejavanje. Tudi delo, ki ga bo treba začeti, ni bilo še vsem znano. Znano je postalo šele nekaj dni po prihodu, zaradi česar so bila razna ugibanja. Potovanje ponoči ni bilo najbolj naporno. Naslanjali smo se drema-joč drug na drugega in tako prespali noč. Proti jutru smo nestrno čakali prihoda v Skopje, saj tisoč kilometrov tudi ni kratka razdalja.

Končno smo le prišli v Kumanov, po čemer smo sklepali, da do Skopja ni več daleč. Na komaj prebujenih obrazih je bilo opaziti rahlo nestrpnost. Obrazi potnikov so postajali vedno bolj vedri, čeravno niso bili umiti. Med nekaj duhoviti pripombami na račun prenočišča se nam je vidno krajšala razdalja do cilja.

Naenkrat smo bili v predmestju Skopja. Zazrli smo se v hiše s porušeni dimniki, razdejano streho in manjšimi razpokami zunanjih sten. Bolj ko smo se bližali središču mesta, bolj so se nam odkrivali prizori opustošenja, ki ga je napravil potres. Do tal porušeni objekti, zevajoče odprtine v sodobnih stanovanjskih blokih, nagnjene in razpokane poslovne zgradbe so nemo sprejele našo skupino.

Z manjšim manevriranjem po mestu zaradi zaprtih ulic smo končno le prispeli na cilj.

Kraj, kjer je predvidena graditev novega naselja Vlade za 5.000 prebivalcev je oddaljen ca. 4 km od mesta. Takrat je bilo tam še polje, vinogradi in sadovnjaki, katerih sence so blažile avgustovsko pripeko.

Izstopali smo, sprejel nas je šef novega gradbišča tov. Franc Vovk, ki je odpotoval dan pred nami.

Ta tridesetletni kolektiv kot zarodek Gradisa v Skopju, se je znašel na prostem pod vedrim nebo brez strehe, vode, sanitarnih prostorov, elektrike in prehrane, kakršne smo vajeni doma. Nastalo je tiho nerazpoloženje, kar se je dalo brati z obrazov ljudi. Vem, da si je sleherni predočil udobnost in ugodje, ki ga je imel v matični enoti. To je bil le trenutek krize, ki ni dolgo trajal, saj se morajo gradbinci sprijazniti z vsakršnimi težavami. Da so tako krizo prebrodili zelo hitro, gre zasluga starim gradisovcem, veteranom, ki si jih lahko srečal na vseh gradbiščih naše republike in izven nje, v Zenici in Titogradu in drugod.

Po krajšem odmoru smo prijeli za delo. Vreme je bilo lepo, vroče, posamezne skupine so pričele postavljati šotor, razkladati različne stvari, ki je prispel za nami z avtovlaki. V senci nekaj slivovih dreves je že zraslo plateno naselje, v bližini pa lesene lope, namenjene za jedilnico. V šotorih je kmalu zasvetila tudi luč. Iz dneva v dan se je standard dvigal, saj smo že po dveh dneh dobili toplo hrano — enolončnico. Vodo so dobavljali »individualno«, pač koliko je je kdo potreboval, vendar tudi to ne dolgo, saj smo po nekaj dneh dobili tudi lasten priključek na vodovod.

S temi osnovnimi pridobitvami smo začeli postavljati skladišča, prvo stanovanjsko barako, prvi betonski mešalec ter formirati deponije za

gramoz. Potem, ko je prispel tisočlitrski betonski mešalec, smo začeli postavljati betonarno.

Dela so se hitro odvijala na obeh sektorjih. Geometri so hiteli z izmerami in zakoličevanjem temeljev za barake tipa Vardar 4104, ki so bile predvidene za nastanitev naših delavcev in delavcev kooperantov.

Polja so spreminjala svojo prvotno obliko. Nasadi paradiznika in paprike so izginjali, iz njih so vzklili temelji različnih oblik za razne montažne hiše. Mehanizacija se je večala. Buldozer je vrezal prve poti čez polje. Kot voda so vdrl v ta polja tovarnjaki z raznimi tovari gramoza, cementa, raznih strojev ter končno montažnih elementov. Polje se je spremenilo skoraj čez noč v razsežno gradbišče. Tovarnjaki dvigajo prah suhih ilovnatih tal, saj ni bilo dežja že dva meseca pred našim prihodom, a vreme je lepo in za naše razmere celo prevročje. Lepo vreme pa je tiha želja ne samo vseh graditeljev satelitskih naselij ampak tudi tisočev stanovancev pod šotori in podobnimi provizoriji, ki jih dež posebno v jesenskih dneh lahko potisne v obupen položaj.

Prav iz teh vzrokov je forsiranje gradnje in montaže naselij upravičeno ter se mora vsak posamezni član tega kolektiva odrediti marsičemu, čemur se drugim v matičnih enotah ni treba.

Že na začetku se je pokazala visoka zavest posameznika posebno pa skupin, ki so pokazale svojo sposobnost in udarno moč.

Med prvimi takimi se je izkazala skupina škofjeloških tesarjev pri montaži barak, ko so potekli vse rekorde in celo sami sebe, saj je bila baraka v treh dneh pod streho (normalno 8—10 dni). Z razvojem ostalih del so se pojavljale še betonarske skupine, ki so presegle dnevni plan, katerega sta tov. Vovk in ing. Dovjak skrbno preštudirala in ga prilagodila situaciji.

Naš kolektiv se povečuje, saj redno prihaja potrebno število ljudi raznih poklicev. Naloga, ki jo je prevzel kolektiv te enote, je obsežna in odgovorna. Uspehi niso izostali, pod streho je 30 barak, ki jih uporabljamo za nastanitev naših delavcev, za pisarne in delavce kooperantov. Poleg tega je bila omogočena montaža montažnih hiš, od katerih je že lepo število pod streho.

Pri taki akciji oziroma nalogi pa igri odločilno vlogo tudi mehanizacija. Stroji morajo biti sigurni in ne sme biti zastoj, ki ohromijo ves proces dela. Žal se to dogaja, ker ni možnosti izbire strojev, ki bi najbolj ustrezali tako forsiranemu delu. Ni se pa čuditi strojem starejšega porekla, če jim zastane kakšen člen, saj še novi odpovedo.

Vse prekinitve obratovanja so zelo kratke, stroji so hitro usposobljeni z veliko pomočjo armadnih delavnic in naših strokovnjakov.

Visoka zavest vseh kolektivov in lepo vreme bosta omogočila realizacijo te humane naloge mogoče še pred predvidenim rokom.

Ludvik Snajder

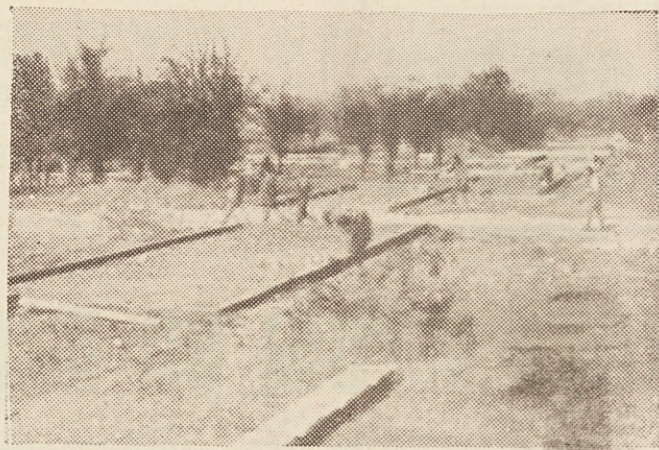
Iz Skopja nam pišejo

Tov. Ciril Vrabl, tesar, ki dela v Skopju že od vsega začetka, nam je poslal naslednji dopis:

Dragi tovariši, v imenu vseh nas, ki delamo tu v Skopju, vas vse skupaj prav lepo pozdravljam. Naznanjam vam, da se počutimo kar dobro. Delamo dnevno po 12 ur in tudi ob nedeljah. Tako nam čas hitro mine. Delamo pridno in dobro, saj tako smo zvedeli od naših predpostavljanih. Pripomniti še moram, da delamo zelo složno ter

da do danes še niso nastale nobene ovire, saj skupno primemo za delo in pogumno gremo naprej, ker bi želeli, da bo porušeno Skopje čimprej zgrajeno. Zato želimo ostati vestni delavci Gradisa ter s spojinim dobrim in kvalitetnim delom tudi v daljni Makedoniji obdržati sloves Gradisa. Dostikrat mislimo na dom in na svoje sodelavce v podjetju, predosem pa na Gradbeno podstvo Maribor. Se enkrat vse skupaj lepo pozdravljam.

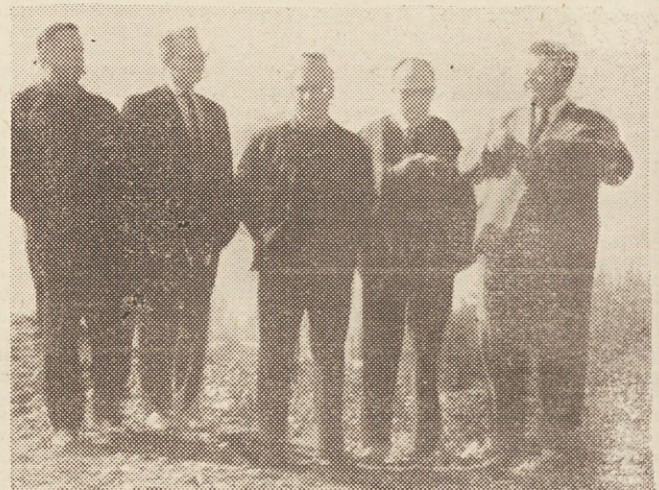
Ciril Vrabl



Sektor »B«. Delo je otežkočeno zaradi gostih nasadov sadnega drevja



Mednarodno sodelovanje. Šef gradbišča tov. Vovk in njegov pomočnik ing. Dovjak v razgovoru z ruskimi oficirji, ki pomagajo pri izgradnji Skopja



Gradbišče v Skopju so si nedavno ogledali tudi naši vodilni strokovnjaki in šefi poslovnih enot. Od desne proti levi: ing. Stefan Mesarič, ing. Branko Vasle, tov. Vovk, Bernard Gabrijelčič, ing. Jože Uršič ter ing. Lojze Štok, ki se je ravno obrnil in klical ostale manjkajoče šefe



Sektor »A«. Med ličnimi lesenimi hišicami in objekti iz siporexa, ki so v izgradnji, še polagajo vodovodne cevi



Delavci in uslužbenci Skopja pri nedeljskem delu

Zavarovanje v gradbeništvu

Namen zavarovanja v gospodarstvu je, da določene stvari, ki predstavljajo družbeno premoženje, zavarujemo pred riziki, tj. nevarnostmi, ki lahko v vsakodnevem prometu nastanejo ali pa imajo te nevarnosti svoj izvor v nepredvidenih dogodkih. Z odredbo o nevarnostih (rizikih), za katere je gospodarska organizacija dolžna zavarovati osnovna in obratna sredstva skupne porabe, je postalo leta 1958 zavarovanje določenih kategorij stvari gospodarskih organizacij pred nevarnostmi, ki jih odredba taksativno našteva, obvezno. Med drugim predstavljajo posebno kategorijo gradbeni objekti v gradnji, katerih zavarovanje je urejeno s pravilnikom za zavarovanje gradbene dejavnosti, katerega je izdal bivši Državni zavarovalni zavod in ki predstavlja sestavni del zavarovalne pogodbe.

Ker je zavarovanje vsakega objekta v gradnji obvezno in se plačuje za to visoke zneske kot zavarovalnino premijo, je po drugi strani ugotovljeno, da se v škodnih primerih ne uveljavlja vedno in povsod odškodninska pravica. Predpostavljamo, da se to dogaja, ker gradbena operativna ni oziroma ni zadosti seznanjena s pravicami in obveznostmi zavarovanca. Zaradi tega je namen tega prispevka opozoriti na bistvena določila pravilnika za zavarovanje gradbene dejavnosti posebno v zvezi s stališčem gospodarskih sodišč, ki so jih zavzela v zavarovalnih primerih. Poudariti velja namreč, da pravilnik ni v celoti razumljiv in da je v več določitih nejasen. Te vrzeli in nejasnosti je pa dopolnila sedaj

sodna praksa, ker se spori iz zavarovalne pogodbe, zaradi odklonilnih tarif zavarovalnic množijo.

Kot izhaja iz uvodnih določil pravilnika za zavarovanje gradbene dejavnosti, je treba zavarovati gradbeni objekt v celoti. Predmet zavarovanja so gradbeni objekti, tj. gradbena dela vseh vrst, gradbeni material in gradbeni deli. Zavarovalna vsota gradbenega objekta se določa po pogodbenem predračunu ali po končni dejanski vrednosti objekta. Pri ponovnem ugotavljanju vrednosti objekta se vzame tržna cena vrednosti materiala, vloženega dela in drugih običajnih stroškov.

Zavarovalni primer nastane, če se zgodi kaj takega, kar bi pomenilo zmanjšanje vrednosti objekta oziroma škodo za zavarovano gospodarsko organizacijo. Tem dogodkom — zavarovalnim primerom — pravimo v zavarovalstvu nevarnosti ali riziki.

Gradbeni objekti so zavarovani pred naslednjimi nevarnostmi:

1. požar, udar strele, eksplozija, razen eksplozije na osnovi ekonomske energije, utrganje oblaka, talna voda, hudournik, visoka voda, vihar, toča, zmrznjenje, splav ledu, snežni plaz, dež;
2. odtrganje zemljišča in zemeljski plaz;
3. napake v statičnem računu;
4. napake v konstrukciji in materialu;
5. napake pri izvajanju gradbenih del;
6. nespretnost, malomarnost ali zlonamernost delavcev ali kogā drugega;
7. vlomska tatvina;

8. pad zračnega vozila, manifestacija in demonstracija.

Kot izhaja iz zgoraj naštetih nevarnosti, je obseg rizika zelo obširen in zajema skoraj vse, kar se lahko pripeti med izvajanjem gradbenih del. Kadar nastopi kateri od naštetih zavarovalnih primerov, jamči zavarovalnica, razen za neposredno dejansko škodo, še za stroške, ki so nujno potrebni za reševanje zavarovanih stvari iter zmanjšanje škode in za stroške čiščenja na kraju dogodka. Pod pojmom dejanske škode se običajno in po dosednji praksi mnenja zavarovalnice in zavarovanca razidejo. Vendar je glede tega vprašanja sodišče že zavzelo meritorno stališče.

Obseg rizikov, za katere jamči zavarovalnica, je pa omejen za določene nevarnosti, ki izključijo pravico do odškodnine. Za gradbeništvo so posebnega pomena naslednje nevarnosti:

1. civilna odgovornost;
2. kršenje splošno priznanih tehničnih pravil, zakonitih predpisov in predpisov pristojnih organov;
3. naklep ali velika malomarnost zavarovanca;
4. zahtevki na temelju pogodbene kazni (neizpolnitev rokov);
5. če je gradbeni objekt zgrajen v nasprotju s pogodbo ali uporabljen neustrezen ter pomanjkljiv material.

V vseh teh primerih zavarovalnica ne povrne škode. Zaradi tega je mogoče prijaviti zavarovalnici le tiste primere, kjer je prišlo do škodnega primera brez vpliva ali vzroka naštetih nevarnosti, ki jih zavarovanje ne vključuje. Seveda je presoditi vzroke za škodo od primera do primera. Pri tem je pa potrebno opozoriti, da je postavljen zelo kratek rok za prijavo škodnega primera, največ tri dni, zaradi česar je treba prijaviti zavarovalnici vsak zavarovalni dogodek, pa čeprav bi poznejše ugotovitve pokazale, da zavarovalnica take škode ne plača.

(Se nadaljuje)

(Nadaljevanje s 5. strani)

sezoni. Zadnje čase je našo edini zapustilo precej delavcev.

Jernej Brank: Leta 1961, ko je naša edinica imela dovolj dela, smo precej denarja razdelili za osebnih dohodkov. Leto dni pozneje pa nismo imeli več dela in smo takrat morali odpustiti okrog 100 ljudi. Postavili smo kot kriterij, da ostane tisti, ki je v podjetju več kot 5 let. Seveda je bil ta kriterij zelo šablonski, saj so odšli mnogi dobri delavci, marsikateri je bil boljši od tistih, ki so ostali. Pri nas v Kranju zelo težko dobimo delavce. Druga podjetja jih imajo dovolj, zlasti domačine, ki so bili prej pri nas. Imajo pa v drugih podjetjih delavci razne ugodnosti. Tako jih na primer z avtobusi pripeljejo na gradbišče in domov. Važno je tudi, da ima edinica dobre stike z občino.

Vlado Osolinik: Pri nas smo ugotovili, da akord lahko stimulira delavca, seveda pa mora biti akord, pravično postavljen. Zelo slabo pa vpliva regresija. Če delavec za več kot 35 odstotkov preceže normo, se mu že začenja dohodek »strčiti«. To regresijo bi kazalo odpraviti, seveda pa morajo biti norme res skrajno objektivizirane.

Vinko Vajt: Menim, da je bil današnji posvet uspešen in bi bilo prav, da bi uredništvo našega lista večkrat organiziralo podobna posvetovanja. Če se strinjate, bi z današnjega posveta pisali našim tovarišem pozdrave v Skopje, kakor tudi tamkajšnjemu predsedniku delavskega sveta, ki se našega posvetovanja zaradi oddaljenosti ni mogel udeležiti.

Imam še nekaj pripomb in misli. Iz zapisnikov in obiskov na terenu vidim, da delavski sveti v glavnem delajo dobro, da delo torej teče. Seveda pa bi morali to delo še okrepiti. Ena izmed slabosti, ki jo bo treba odpraviti, je v tem, da delo povsod ni dovolj pripravljeno. Vsekakor je treba gradivo za seje delavskih svetov predhodno pripraviti, tako da se člani DS lahko pripravijo za razpravo. Zelo važno je tudi, da si člani DS z delom pridobivajo znanje med delavci. Pomembno je tudi, da vodilni uslužbenci pridejo z aktualnimi in perečimi problemi na sejo DS. Tam, kjer šef meni, da lahko sam reši vse probleme, delo prav gotovo ni dobro zastavljeno. Nujna je torej povezava, iskreno in tovariško sodelovanje. Zelo važno je, da se čimveč osnovnih problemov rešuje na sejah DS, pred organi samoupravljanja. To je tem važnejše tudi zaradi tega, ker gre dostikrat za zelo odgovorne in delikatne naloge. Prav zato je nujno da so s temi stvarmi seznanjeni vsi delavci oziroma njihovi voljeni predstavniki.

Poudaril bi še to, da morajo vsi člani centralnega DS obvezno poročati o sklepih in razpravah v svojih edinicah. Takšna živa povezava je pač najboljša vez med ljudmi.

Ob koncu bi rad omenil še dve stvari: zdi se mi, da v našem kolektivu dajemo premalo priznanja družbeno političnim delavcem. Marsikdo žrtvuje za takšno delo veliko svojega prostega časa, neredko gredo za takšno delo cel popoldnevi in večeri. Vsekakor bi morali najti neko obliko, da damo tem delavcem od časa do časa ustrezno priznanje — ne materialno, marveč moralno.

In končno bi izrazil misel, da bi morali pri nas — bodisi v merilu cele države ali v Sloveniji — ustanoviti neke vrste inštitut, ki bi proučeval sistem samoupravljanja. Tu bi se lahko stekale izkušnje iz vseh kolektivov, tu bi lahko dragocene izkušnje posredovali vsem kolektivom širom naše domovine.



Sanitarna inšpekcija je obiskala naše naselje VLAJE. Pri tem si je hotela ogledati tudi sanitarne prostore. Ko je sanitarni inšpektor potrkal na vrata sanitarnih prostorov ter dejal »kontrola«, se je iz prostorov začul glas tov. Poldeta: »Ja, ja, samo sedaj ne!«



OB VPISU LJUDSKEGA POSOJILA

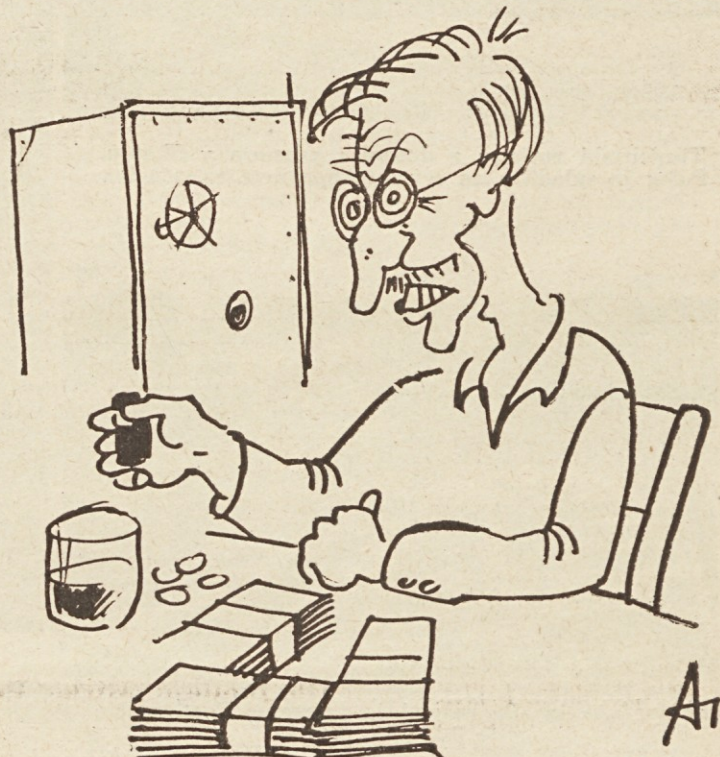
12-dnevni služček naj dam? Ali veste, da poleg avtomobila, televizije, radia, hladilnika, sesalca, časopisa, elektrike, vode in smeti s svojimi 80 tisočki res ne morem odplačevati še posojila za Skopje.



»Odkar nam sektorski meri učinek s temi instrumenti namesto z normami, ga še manj vidim na gradbišču.«
»Seveda, zdaj ima več časa, da pri »Mačku« študira, kako bi se povečal naša storilnost.«



»Ali me ne marate? Saj imam tudi jaz pet-najst let...
...službe.«



V SKOPJU IMA DENAR DUH PO SLIVOVKI

Blagajnik Bruno Wabra je konstantiral, da denar v Skopju »po šnopsu diši«. Po detajlni kontroli od kod ta duh so ugotovili, da je tov. Wabra gobo za vlaženje pomotoma prepolnil s slivovko namesto z vodo, ki naj bi bila v kozarcu, s katerega je vlažil, ko je štel denar.



IZ NASIH POSLOVNIH ENOT

»Fantje, kdo bo računal po normah in akordih? Zmenimo se: všem povečamo prejemke za 25 % in mirna Bosna. Ali ne?«



SODBA V NAPREJ

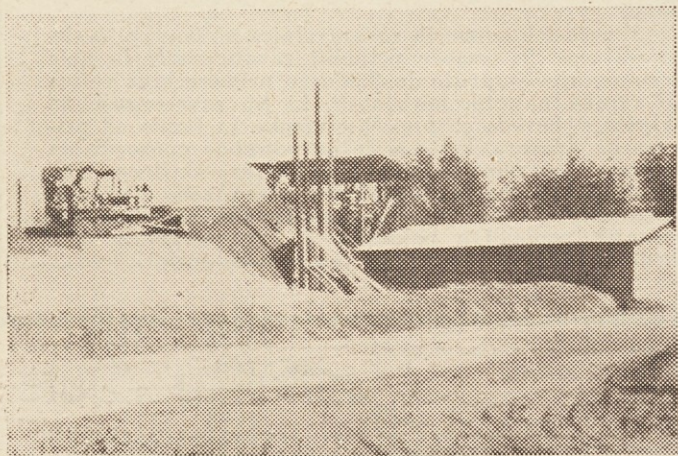
»Iz centralne so poslali? Kaj prida gotovo ni, ker kar od tam pride ni piškavega oreha vredno.«



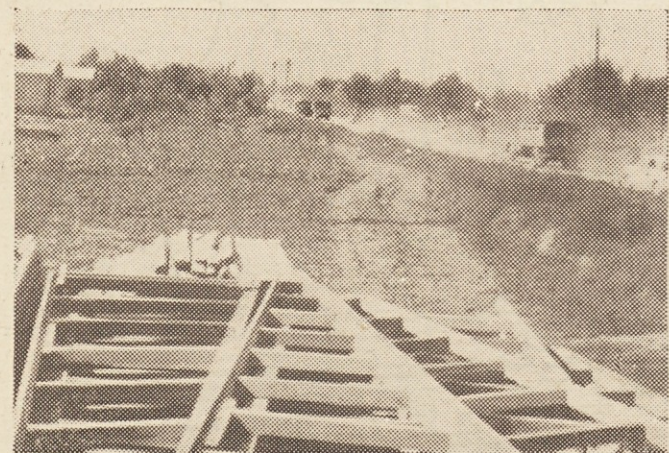
Kratek posvet pred pričetkom betoniranja. Vsako podrobnost je treba temeljito preštudirati



Mehanizacija je stebler gradbeništva, je dejal gradbeni delo vodja Albin Mavser. V sredini tehničarka Majda Komljanec in delovodja Albin Mavser



Tisočlitrski mešalec z deponijo gramoza v Skopju. Poleg je skladišče za cement kapacitete ca. 150 ton



Sektor »A« in »B« razmejuje prometna Partizanska cesta (Skopje—Tetovo)



Delo s kompresorji je zelo težko. Le počasi se kubik za kubikom drobi pod pritiskom atmosfer



V Skopju smo organizirali tudi sindikalno podružnico. Odbor ima 11 članov. Na sliki: predsednik Franc Hočevar in tajnik Jernej Jeršan

OPOZORILNI NAPISI

V oktobrski številki »Gradišovega vestnika« je bil objavljen članek, katerega pisec graja opozorilne napise na naših delovnih mestih. Mnenja je, da je sedanja oblika opozorilnih napisov v nasprotju z našo demokracijo in tovariškimi odnosi.

Napisi mu niso všeč zato, ker brez iskanja blage ali mile oblike opozarjajo na nekaj, kar se ne sme napraviti, pa naj bo to že karkoli.

Vsi, zlasti pa tisti, ki piše v časopis, bi morali vedeti, da mora biti opozorilni napis oz. opozorilo tako, da osak, ki je pismen, takoj ve, za kaj gre. S tem, da je napis kratek in dobro razumljiv, nismo kršili demokracije, še manj pa tovariških odnosov.

S strani pisca predlagana oblika opozorilnih napisov. »Ne moti nas pri delu« bi marsikoga spravila v doo, ali sme ali ne. Vsak bi napravil po lastni presoji misleč, da nobenega ne moti. Zato takih opozoril, ki bi lahko koga spravila v doo, da bi delal po lastni presoji, ne smemo upajati in ne dovoljevati, da učinek ne bo prav nasproten od tistega, kar hočemo doseči.

Ni pa podjetju ali posamezniku vedno dano na voljo, kakšno vsebino naj dajo opozorilnemu napisu. Za primer navajam določilo »Pravilnika o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih pri delu z žerjavom« (Ur. l. FLRJ, št. 52/62), ki v 84. členu predpisuje, s kakšnimi opozorilnimi napisi mora biti žerjav opremljen.

Na žerjavu ali v njegovi bližini morajo biti na vidnem kraju deske z naslednjimi dobro vidnimi napisi — opozorili:

1. na žerjavu:

a) deska z napisom: »Nezaposlenim je dostop na žerjav strogo prepovedan«;

b) deska z napisom: »Pozor! Prepovedano je zadrževati se pod visečim bremenom«;

c) deska, na kateri je napisana registrska številka in dovoljena obremenitev v kg: »Žerjav reg. št. ... Največja dovoljena obremenitev ...«;

2. v kabini žerjavovodje: izpisek iz pravilnika o čupanju in uporabi žerjava (o dolžnostih žerjavovodje in o prepovedih) v okviru;

3. v bližini žerjava s trolejnim vodom v kanalu deska z napisom: »Smrtno nevarno vlivati vodo in metati predmete v kanal trolejnega voda«;

4. pod žerjavom, ki je v popravilu, na stojalu deska z opozorilo: »Pozor! Žerjav je v popravilu — bodi previden«.

Zato naj v podjetju velja pravilo tudi še naprej, da naj bodo vsi napisi in opozorila kratka, jasna in vsakemu lahko razumljiva. Le takrat, ko osak ve, kaj sme in kaj ne, sta anm uspeh in varno delo zagotovljena.

J. S.

NARAVNI BARVNI SISTEM

Če so barvni vzorci večji, se vrši indukcija samo na stičnih robovih, takrat govorimo o mejni indukciji, ker se dotika odnosov barv na mejnih robovih. Ta pojav pogosto srečujemo pri obdelavi notranjih sten, kjer je npr. majhen vzorec v intenzivnem barvnem tonu barvno šibek, če pa je v istem tonu slikana velika stena, pa postane nenkrat barvno premočan in vpliva na sosednje stene.

Kadar gledamo intenzivno dalj časa v neko barvno točko na svetli ali beli podlagi, nato pa pogledamo v stran, bomo še vedno imeli pred očmi obliko prejšnje točke, vendar v drugi barvi, odvisno seveda od indukcijskega vpliva podloge in barvne točke, ki smo jo gledali. To je indukcija v daljšem časovnem obdobju ali barvni odmev. Značilni primer tega pojava je opazen v operacijskih dvorah, kjer kirurgi po daljši operaciji, ki zahteva koncentrirano gledanje v rdečo

pod istimi svetlobnimi pogoji, kakršni bodo vladali v dotičnem prostoru, za katerega izbiramo vzorec. Isto seveda velja tudi za umetno svetlobo, pri čemer moramo upoštevati, da postane barvno področje Yr pri svetlobi navadne žarnice barvno šibkejše.

Marsikdaj se bomo srečali tudi s problemom sekundarne ali reflektirane svetlobe, ki jo najboljše ponazarja tale primer: Nek interieur je bil obdelan v hladnem barvnem registru, in sicer v zgodnjih pomladanskih mesecih, ko je na bližnji sosednji strehi, ki se je videla skozi okno, ležal še sneg (vpliv sneznega refleksa). Spomladi pa je sneg skopnel in streha je zažarela v rdeči barvi, ki je prvotno hladno sobo spremenila s svojim reflektiranjem v violetno.

BARVNI VPLIVI

Občutja, ki jih človek subjektivno zaznava v danem okolju, so delno tudi posledica lastnosti barv, da vzbujajo v nas neka občutja ali vplive v pozitivnem ali negativnem smislu. Vplivajo torej na naše telesno in psihično razpoloženje. Vendar so te presoje popolnoma osebnega značaja in jih ne smemo generalizirati, ker so pač ljudje različno dovzetni do barv. Še več, celo isti človek ima razne občutke do iste barve pod drugimi pogoji, v katerih se trenutno nahaja. Iz tega področja obstajajo splošna imena barv, kot so: hladne, tople, sladke, vsiljive, pomirljive itd.

Zanimivo je, da vpliv barvnih tonov ugotavljajo tudi zdravniki. Pri barvno občutljivih ljudeh se pri določenih barvah povisa krvni pritisk, pri barvno indifirentnih pa ni zaznavna nobena sprememba.

Najbolj razširjena sta pojma »TOPEL« in »HLADEN«. Karakteristično zanju je barvno področje v I. oziroma III. kvadrantu in je občutek, kdaj postane neka barva topla oziroma hladna, težko določljiv ravno glede na stališče subjektivne barvne presoje. Vendar je občutek barvne toplote bolj in hitreje zaznaven kot občutek hladnosti in celo hitreje kot pa sam barvni ton, zlasti pri zelo svetlih barvah.

Izrazito toplel značaj daje področje srednjega barvnega tona yr. Hladno barvno področje dojemamo enako kot toplo, samo v nasprotnem smislu. Tudi tu lahko ugotovimo, da leži center hladnosti v srednjem barvnem tonu gb, ki ga lahko povečamo z barvno močjo in z belo barvo.

Vlogo pri vplivu barve igra tudi oblika in struktura. Tako lahko ugotovimo, da se toplost stopnjuje s kosmato strukturo, s tem ko povzroča hladen občutek trda, ravna struktura.

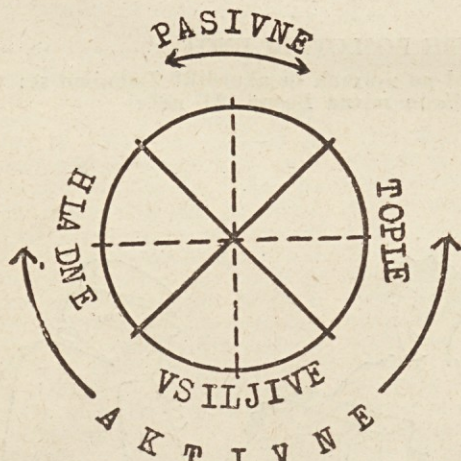
Manj splošno priznan pa je pojem »AKTI-



Polaganje armature na upravni stavbi toplarne v Ljubljani

VEN« in »PASIVEN«. Na splošno vzeto so vse barvaste barve aktivne, obstaja pa tudi področje, v katerem so nekatere barve bolj aktivne od drugih. To je tako imenovano področje maksimalno aktivnih ali vsiljivih barv, ki leži ob srednjem barvnem tonu (rb) v II. kvadrantu (sl. 5). Aktivnost, katere področje seže zelo daleč, dosežemo, če vzamemo čimbolj globoke in izrazite barve istega barvnega področja.

Pasivno barvno področje je manjše. Pasivne barve so bolj mirne in leže okrog srednjega barvnega tona gy. Njihova umirjenost pa izgine, če povečamo stopnjo barvne moči. To so torej svetli barvni toni IV. kvadranta. Kot vidimo, so nosilci barvnih vplivov vedno srednji barvni toni in ne osnovne barve. ing. arh. Milan Arnež



rano, vidijo okrog sebe vse zeleno. Da bi kompenzirali pojav barvnega odmeva, oblagajo stene v operacijskih dvorah z zelenimi obložnimi ploščicami, pa tudi samo kirurško osebje ima zelene halje.

VPLIV SVETLOBE

Odločujoč faktor pri dojetanju barv je kvaliteta svetlobe, kar se sami dobro zavedamo, ko npr. kupujemo blago v trgovini. Praviloma moramo izbirati barvni vzorec