

GLASILO "BETONA"

ŠTEV. 12

CELJE, DECEMBRA 1953

LETO II.

SKLEPI posveta komunistov podjetja Beton

Člani ZK v podjetju Beton smo na skupnem posvetu, dne 8. januarja 1954 po razpravi in analizi o nastalem sporu ugotovili nujnost, da se isli v interesu kolektiva Betona in skupnosti čimprej reši.

Na posvetu smo komunisti ugotovili, da je bil spor koristen, predvsem iz naslednjih razlogov:

a) Nastali spor je odkril v podjetju resne gospodarske napake ter je s tem dokazano, da so bili najvažnejši gospodarski argumenti, ki so jih navedli tovariši iz Štor, resnični. To so v leku spora komunisti iz Celja uvideli in so sedaj odločno pripravljeno, da iste odpravijo.

b) Nadalje smo ugotovili, da organi upravljanja v podjetju resnično niso bili dovolj natančno obveščeni o dejanskem finančnem stanju podjetja. Tega so delno krivi sami, ker niso bili dovolj odločni, več pa uprava podjetja, posebno komercialna služba, ker ni nudila podatkov in dovoljne pomoči.

Po drugi strani je spor začel delovati negativno, ker so neodgovorni ljudje netili osebno sovraštvo in sli tako v podjetju nujno nastajali dve struji. Zaradi tega je postalo uspešno delo v podjetju nemogoče.

Analiza spora je pokazala, da so nastala med člani ZK Štore in Celje razna stališča. Vzrok za to je bilo delno slabo delo osnovne organizacije ZK v Celju, delno pa slaba medsebojna povezava obeh osnovnih organizacij.

Navzoči smo ugotovili, da je spor možno rešili le, če se v podjetju v osnovi odpravijo nepravilnosti, ki so jih navedli tovariši iz Štor in ki so sedaj tudi priznane. Taka rešitev spora bi najefikasnije pripomogla k izboljšanju prilik v podjetju.

Zalo smo navzoči komunisti sklenili, da bomo vsi brez izjeme delali na tem, da

se v podjetju uresničijo naslednje osnovne naloge:

1. Da se izvede organizacija dela in poslovanje po poslovniku podjetja.

2. Da se uslvarijo vsi pogoji za to, da bodo organi samoupravljanja resnično lahko izvrševali njim poverjene naloge.

3. Da se uslvarijo med vsemi člani ZK pravi, odkriti tovariški odnosi, dobra medsebojna povezava med osnovnimi organizacijami in da se delo članov ZK izboljša.

4. Da se izvede dosledna borba za zakonitost v delu in poslovanju podjetja.

5. Da se morajo v bodoče vse osebne zadeve obravnavati v kolektivnih organih.

6. Odpravili je vse privilegije uslužbencev.

7. Preprečili je vse, tudi najmanjše sankcije s strani kogar koli napram udeležencem v sporu.

Komunisti so v tem sporu zastopali različna stališča. Člani osnovne organizacije v Celju in Štorah naj na svojih sestankih kritično pregledajo, v kolikor so posamezni člani krivi za ugotovljene napake v podjetju, nadalje naj pregledajo, kako so se poedini člani ZK v leku spora obnašali ter naj sprejmejo potrebne sklepe.

Nadalje, z ozirom na iznešeno kriliko o nepravilnih odnosih uslužbencev do delavskega samoupravljanja, kar kvarno vpliva na ureditev socialističnih odnosov v podjetju, je predvsem tov. Jeras kol direktor podjetja zadalžen, da napravi vse, da se li odnosi uredijo. Od pravilne rešitve tega je v veliki meri odvisno, da bo rešitev tega spora v podjetju trajna.

Komunisti so dolžni vsebino in rešitev spora pravilno tolmačili članom kolektiva ter z delom tudi sami dokazali, da nam je delo za kolektiv in skupnost najvažnejše.

Komunisti Betona

Kritičen pregled dela organov delavskega samoupravljanja v letu 1953 v SGP „Beton“ Celje

Ker se ob koncu leta navadno pregleda delo, ki je bilo storjeno v preteklem letnem obdobju, smatram za koristno, da delovnemu kolektivu prikažem uspehe pa tudi pomanjkljivosti in napake, ki so bile storjene od strani organov delavskega samoupravljanja v preteklem letu.

Vsem nam mora biti jasno, da je odločilno vprašanje nadaljnega razvoja socialistične demokracije in socialističnih odnosov pri nas **pravilen razvoj in uspešno delo organov delavskega samoupravljanja**. To dejstvo bi naj bila ideja voditeljica nas vseh, a razvoj socialističnih odnosov v naši družbi naj bi bilo centralno vprašanje naše revolucije. Kolikor prej bomo doumeli smisel teh besed, toliko boljše in plodnejše bo naše delo.

Razumljivo je, da je delavsko samoupravljanje zgodovinsko popolnoma nov socialističen pojav. Nihče ni bil v stanju dosedaj vsaj nakazali navodila in predpise, kako naj bo delavsko samoupravljanje urejeno, ker pač takih navodil — večno veljavnih — ni in jih nikoli ne bo. Smelo in pogumno smo zaplavali v revolucionarne valove novih družbenih odnosov, poiskali smo v njih najprikladnejše oblike in metode ter se borili z miselnostjo starega sveta, ki je baš pri nas še precej zakoreninjena.

Organi samoupravljanja so v našem podjetju l. 1953 storili nedvomno korak naprej. Borili so se za povečanje proizvodnje in produktivnosti, za boljšo delovno disciplino, obravnavali so izboljšanje organizacije v podjetju, odobrili so nakup novih strojev itd. To so nedvomno dokazi, da je delavski razred v podjetju sposoben voditi podjetje in v imenu skupnosti upravljati splošno ljudsko lastnino. Delavski svet, upravni odbor, kakor tudi upravni sveti posameznih gradbišč in obratov so v okviru določenih pravic in pristojnosti v glavnem izpolnili zadane jim naloge.

Seveda so se v našem delu pojavljale tudi pomanjkljivosti in napake. Koč glavno pomanjkljivost smatram dejstvo, da so se člani del. samoupravljanja premalo zavedali svojih pravic in dolžnosti. Delavski svet je bil vse premalo revolucionaren v prinašanju svojih sklepov in ni bil dovoljno energičen v svojih zahtevah, da se prirešeni konstruktivni sklepi tudi v resnici izvajajo.

Dalje je bila napaka tudi v tem, da se je pojem delavskega samoupravljanja včasih zoževal samo na področje neposrednih

operativnih in tehničnih nalog, ni se pa posvečalo paznje problemom razvoja soc. odnosov. Bili so tudi primeri, ko so posamezniki v podjetju hoteli podcenjevati vlogo in značaj organov delavskega samoupravljanja, vendar je delavski svet le poizkuse energično in avtoritativno zatrl. Da naš delavski svet ni bil na višini, leži deloma krivda na dejstvu, da člani delavskega samoupravljanja niso poznali in se tudi niso dovolj trudili, da bi doumeli naše cilje, naloge in potrebe; niso jim bili jasni glavni principi, na katerih je zasnovano naše gospodarstvo, njegove operativne naloge in dnevna praksa. Tudi pojem besede »upravljanje« ni bil dovolj razčiščen. Čeprav sem že večkrat skušal predočiti ta pojem ter sem že tudi v našem »Glasilu« napisal par vrst o tem, vendar izgleda, da še vedno ni vsem članom del. samoupravljanja to povsem jasno. Upravljali z nečim ni islovelno s pojmom lastninske pravice. Osnovna središča, ki jih je družba zaupala v upravljanje posameznim kolektivom, niso last podjetja; delovni kolektivi se v polni meri koristijo z demokratsko pravico, da preko delavskega sveta upravljajo podjetje. Če bi priznavali kakršne koli delavsko-kolektivne lastninske pravice, bi se vrnili na pozicije združnega kapitalizma, namesto, da bi se razvijali v duhu novih socialističnih odnosov. Jasno nam mora biti tudi to, da bodo razni reakcionarno usmerjeni elementi poizkušali predvsem te tendence in slabosti v organih del. samoupravljanja podpihovali in razvijati, s tem pa zavirali njihov razvoj in povzročati politične težave.

Nastane vprašanje, kako so komunisti, vodstvo podjetja, organizacije — politične in sindikalne — gledale na razvoj delavskega samoupravljanja v našem podjetju. Nočem trditi, da so vsi oni, ki so najbolj poklicani pomagali tem organom, slali ob strani. Vendar smatram, da spričo ogromnega pomena, ki ga imajo organi delavskega samoupravljanja na razvoj naše revolucije, vsi ti faktorji niso polagali dovolj paznje ter niso nudili del. svetu one pomoči, ki so jo bili dolžni dati. V zadnjem času se opaža izboljšanje tudi v tem pogledu ter upam, da bo delavski svet podjetja ob koncu leta 1954 izkazal še bolj pozitivno bilanco, kot je bila v letu 1953.

Predsednik del. sveta SGP »Beton«
(Cvetko Dolenc)

PREDLOG

DNEVNEGA REDA VI. REDNEGA ZASEDANJA DELAVSKEGA SVETA SGP »BETON« CELJE, KI BO DNE 29. I. 1954 OB 12 V SINDIKALNEM DOMU »BETONA« V CELJU

1. Smernice tarifne politike v letu 1954 in sprejele začasnih členov novega tarif. pravilnika.

Referat tov. Vivod Bogdan.

2. Reorganizacija podjetja.

Referat tov. direktor Jeras Venceslav.

3. Razno.

Predsednik del. sveta
SGP »Beton«
(Dolenc Cvelko)

Nekaj misli ob novem letu 1954

Spor, čigar korenine segajo v zgodovino našega podjetja par let, je sedaj zaključen. Bilo bi lahko mišljeno, ali molče preko teh dogodkov; saj mora biti vsakemu jasno, da je trajna rešitev teh problemov možna le, če spor analiziramo, če ugotovimo vzroke in če se v bodočem delu v podjetju teh in sličnih napak izognemo.

Spor je bil na mnogih sestankih, ki so bili v tem času, več ali manj dobro preanaliziran. Poleg obravnavanja nekaterih drobnih, nebitnih in tudi osebnih zadev je bilo na teh sestankih vendar ugotovljeno:

a) da se v podjetju ni v dovoljni meri upoštevalo predlogov za izvedbo racionalnega poslovanja podjetja,

b) da se v podjetju organi samoupravljanja niso upoštevali v dovoljni meri,

c) da je bila povezava med uslužbenci direkcije in kolektivni gradilišč preslaba, kar je imelo razne kvarne posledice.

Zaključki posveta komunistov našega kolektiva kaže za tem, da se v bodoče te napake v korenu odpravi. Ker je sedaj v teku celotna reorganizacija podjetja, je prav, da osvetlimo na tem mestu nekatere načelne probleme, ki jih moramo ob tej priliki pravilno rešiti, ako hočemo resno spremeniti in izboljšati naše delo.

I.

V zadnji številki »Glasila« je tov. Sadar, ko je komentiral osnutke novih gospodarskih predpisov, podal nekoliko zelo koristnih predlogov, ki jih je strokovni svet na zadnji seji tudi sprejel, predvsem usvaritev večjih ekonomskih edinic v

Celju in Zasavju (združitev celjskih in zasavskih gradilišč).

V nadaljnjih izvajanjih želi tov. Sadar konkretne predloge za reorganizacijo in poslovanje in smatra splošna razpravljajna nekoristna. S tem se pa jaz ne strinjam.

Popolnoma neodvisno od tega članka sem napisal v isti številki našega »Glasila« nekaj konkretnih predlogov za naš novi tarifni pravilnik. Pazljiv bralec je lahko zasledil gotove bisvene neskladnosti v obeh člankih (centralizacija — decentralizacija). To samo po sebi ni nič hudega, ker so to le osebna mnenja. Vendar pa kaže ta primer, da so razprave o podrobnostih brezplodne tako dolgo, dokler si nismo edini v načelnih zadevah. Ker smo sedaj sredi priprav za reorganizacijo podjetja, ki zahteva rešitev stoline velikih in malih problemov, je nujno, da se zedinimo najprej v nekaterih načelnih principih organizacije odnosov, poslovanja in upravljanja. Moj namen je, v tem članku osvetliti te principe, ki so sicer v naši gospodarski zakonodaji uzakonjeni, ki pa se vendar ne upoštevajo pri nas tako, kol bi se morali. Mislím, da je ravno sedaj primeren čas, da na pragu nove sezone te stvari postavimo na pravo mesto.

II.

Vsekakor ni razveseljiva ugotovitev, da v našem kolektivu v razpravah o najvažnejših vprašanih sodeluje le ozek krog ljudi, in to po navadi le eni in isti. Resnica je, da so to težka gospodarska vprašanja in da ni mogoče zahtevali diskusije o teh problemih od vsakogar. Vendar je naš kolektiv toliko močan, da je v njem do-

volj gospodarsko razgledanih ljudi, ki bi pri tem delu lahko koristno sodelovali. Ker to sodelovanje manjka — se napravijo rešilve v ozkem krogu ljudi; te rešilve, ki so seveda zaradi tega tudi večkrat nepopolne, enostranske, se zde ljudem vsiljene, diktirane in kar je najvažnejše, nerazumljive in nepopularne.

V času, ko se naše politično vodstvo hrudi za vsesplošno uvedbo resnične demokracije v našem političnem in gospodarskem življenju, se moramo potruditi, da tudi pri nas prilegnemo k reševanju problemov vse delavoline, sposobne ljudi. Tako bodo naši ukrepi kot plod širokih razprav boljši, demokratičnejši in bodo kot taki vsem tudi lažje razumljivi.

Nadaljnja naša napaka je bila dosedaj v tem, da naših ukrepov nismo dovolj tolmačili, tako da jih v več primerih niso poznali uslužbenci. Tako je propadla marsikajera dobra zamisel na sredi poti. Temu je bil v neki meri kriv odpor do vseh novotarij, ponekod osebna užaljenost, posledice pa smo seveda nosili vsi.

Vse navedeno nas nujno sili, da v bodoče naše ukrepe detajlno proučimo, temeljito pojasnimo vsem in da zahtevamo njihovo dosledno izvajanje.

III.

Upoštevanje organov samoupravljanja

V teku zadnjih mesecev smo lahko ugotovili, da je dosedaj še vedno prevladovalo prepričanje, da obstoja v podjetju strokovni organ, ki je višji od organov samoupravljanja. Tega ne navajam zaradi polemike, ampak v resni želji, da taka naziranja v kati zatremo, ker so za naš kolektiv in gospodarstvo škodljiva. Upoštevam v polni meri strokovna mnenja, vendar ni nič tako težkega in zamotanega, da se organom samoupravljanja ne bi moglo pojasniti vsaj v načelu.

Delo mimo organov samoupravljanja dovede nujno do medsebojnih očitanih, nezaupanja, vprašanje odgovornosti pa ostaja odprto.

Da bomo dosegli v podjetju res pravo, zdravo demokratično vzdušje, je nujno, da dobe organi samoupravljanja resnične stvarne možnosti gospodarjenja v podjetju. Za to je prvenstveno potrebno:

1. Da organi samoupravljanja v resnici odločajo v vseh važnih problemih v podjetju, predvsem pa brezpogojno samostojno o uporabi uslvarjenih fondov (za investicije in drugo).

2. Organom samoupravljanja mora nuditi uprava podjetja v določenih obdobjih (kadar zahtevajo) točne, razumljive razvide

o gospodarskem in finančnem stanju podjetja ter o uspehih proizvodnje po posrednih ekonomskih enotah.

3. Sklepi organov samoupravljanja se morajo strokovno izvajati, razen če so protizakoni ali negospodarni; v tem primeru se mora direktor poslužiti pravice veta.

4. Poslovanje podjetja je vodili v resnici javno, ker to zahteva tudi naša gospodarska zakonodaja.

5. Potrebno je delati na tem, da se ustvari tesna povezava med organi samoupravljanja podjetja in gradilišč ter med uslužbenci. Organi samoupravljanja morajo imeti svoj program dela, sestanke je treba strokovno, najemljive pripraviti.

Vse to ni nič posebnega in nič novega. Vendar so ta vprašanja istako važna kot dobra tehnična ali komercialna služba, in je od pravih odnosov v tem pogledu v bistveni meri odvisen naš nadaljnji uspeh, saj so to osnovni pogoji za medsebojno zaupanje med delavci in uslužbenci, med strokovnjaki in organi samoupravljanja.

IV.

Značilnosti socialističnega podjetja

Ker smo organe samoupravljanja že omenili na prvem mestu se hočem pri tem odstavku ustaviti na treh glavnih problemih, in to:

- a) delovnih odnosih,
- b) načelih nagrajevanja,
- c) zaupanju v kolektiv.

A) DELOVNI ODNOSI

V gradbenem podjetju so delovni odnosi še prav posebno pereč in skoro nerešljiv problem. Ker je temu tako, je potrebno, da se ti rešujejo z največjo obzirnostjo.

Mislím, da ni treba posebnega pojasnjevanja, da se mora ravno v teh odnosih zrcaliti vsaj del čistih bistvenih pridobitev, ki si jih je delavski razred pridobil v naši revolucionarni borbi.

Vsakdo torej, ki v socialističnem podjetju rešuje konkretne naloge s področja delovnih odnosov bi moral imeti to dejstvo vedno pred očmi. Za to je res najboljša, da se vsa delikatnejša vprašanja s tega področja rešujejo v kolektivnih organih, s čimer se doseže objektivna presoja.

Med nerešene probleme iz področja delovnih odnosov spada izredno važno vprašanje stalnosti dela, zimskega dela, zimskega zaslužka. Vsaj polovično je to vprašanje že rešil naš tarifni pravilnik — medtem, ko se pa načela, ki so v njem zapo-

padena, niso izvajala. Podjetje ni osiguralo n. pr. rezervnega fonda za zimsko prekinitve, kar se nam v bodoče, če hočemo varovali v podjetju zdrave delovne odnose, ne sme več primeriti.

Pravilne delovne odnose kvarijo nadalje vsi poizkusi raznih privilegijev, bonitet, pa bili ti komur koli, če za to ni zakonite osnove ali odobrenja upravnih organov podjetja.

B) NAČELA NAGRAJEVANJA

Naša gospodarska zakonodaja zahteva striktno izvedbo znanega osnovnega socialističnega pravila: »Vsakemu po njegovem delu.« O tem smo govorili že pre mnogokrat, konkretno sem pisal o tem v zadnji številki »Glasila«.

Vendar v našem podjetju tega načela ne izvajamo. Akoravno so bili sklepi del. sveta popolnoma drugačni, je vendarle naše podjetje v letu 1953 vodilo tarifno politiko po sistemu popolne uravnilovke (kolektivna norma se je izračunala v istem odstotku za vso podjetje).

Na zadnjih dveh sejah strokovnjakov podjetja smo v tem pogledu sicer krenili z mrle točke. Sprejeli sta bili načeli samostojnih ekonomskih enot in načelo akordiranja dela. Ker so pri teh razpravah sodelovali vsi odgovorni ljudje v podjetju, upam da bodo sedaj ti ukrepi tudi izvedeni.

Medtem, ko smo o prednostih akordiranja v gradbeništvu že govorili, se pa moram ponovno ustaviti pri ekonomskih enotah.

Še vse do zadnjih dni je bilo slišati tehtne pripombe vodilnih ljudi v podjetju, proli ugotavljanju delovnih uspehov po ekonomskih enotah, da:

1. z ločenim določanjem uspehov po gradiliščih se po njihovem mnenju cepi enotnost podjetja,

2. gradilišča se ustanovljajo in ukinjajo, nekatera so kratkotrajna, nekatera imajo boljše, druga slabše pogoje,

3. ločeno računanje uspehov je komplicirano delo, ki zahteva v knjigovodstvu več dela,

4. proizvodna sredstva podjetja (težka mehanizacija) se mora v podjetju stalno menjavati, o čemer odloča direkcija, kar gre lahko v škodo enega ali drugega gradilišča.

Na razpravah, ki smo jih vodili na zadnjih sejah in konferencah, smo te argumente, ki jih pri resnem delu nismo smeli preslišati, vsesranksko proučili.

Strokovni svet je sklenil, da se mora nujno podjetje reorganizirati. Osnovalo se

bo 4-5 velikih ekonomskih enot (Celje, Štore, Trbovlje, in Zagorje, Centralni obratli, in eventualno Vransko). Ekonomske enote bodo organizirane na principu čim večje samostojnosti. Imele bodo popolne gradiliščne uprave z vsem potrebnim personalom.

Argumenti, ki so bili odločilni za ta sklep, so predvsem naslednji:

1. Delno samostojna velika gradilišča so čvrste, življenjsko sposobne edinice, ki morajo biti sposobne uspešno delati, obenem pa zavesno podpirajo podjetje kot celoto. Tako je podjetje čvrsto v edinicah, čvrsto tudi kot celota. Tako ta sistem ne slabi, ampak nasprotno jača podjetje, seveda, če pri tem računamo na popolno disciplino, kar je itak osnovni predpogoj v vsakem primeru.

Iz sredstev, ki se tako stekajo iz gradilišč in obratov, ima kolektiv preko delavskega sveta vedno možnost, da upošteva posebne pogoje enega ali drugega gradilišča (pomaga gradilišču, ki se ustanavlja, seveda ne na slepo, ampak predudarno).

2. Velika gradilišča skoro samostojno rešujejo vprašanja kadra in so med letom potrebe po premeščanju ljudi iz enega na drugo sorazmerno majhne. Tako postane kolektiv gradilišča v resnici kolektiv, ki ve kaj je njegova naloga in ki se skupno bori za boljši delovni uspeh. To pa je osnovni predpogoj za dvig produktivnosti dela.

Če ugotavljamo ločeno uspehe po gradiliščih, s tem damo šele možnost, da se tudi potem na nižje (na objekte, na delovne, brigadne skupine) izvede načelo pravičnega nagrajevanja.

Ako ne računamo posebej uspehe za gradilišča lahko »spodaj« na vso moč akordiramo itd., a se s tem ravnamo po hrvaškem pregovoru, da »u šumi ne vidimo drveča«, ali z drugimi besedami: iščemo drobnarije, velike stvari se nam pa izmikajo.

Moram si biti namreč na jasnem, da igrala lahko odločilno vlogo pri organizaciji dela in doseženih uspehih ali neuspehih dva činitelja, učeno povedano, objektivni činitelj in subjektivni činitelj. Razumljivejše povedano, so lahko pri vsakem delu povod uspeha ali neuspeha stvarno težavne ali ugodne okolnosti, ali pa so za iste odgovorni sami ljudje (slaba ali dobra organizacija, lenoba, marljivost, sposobnost, nesposobnost).

Ako ugotavljamo uspehe, torej ločeno, imamo polem vsaj takoj pred seboj opomin, da tu ali tam ni nekaj v redu in da

lahko zadevo proučimo in pravočasno problem rešimo.

3. Razni pogoji, prednosti in nedostanki na posrednih gradiliščih se morajo upoštevati pri tehnično ekonomskem proračunu rešitve, ki na vseh gradiliščih ne more biti enaka. Na taki osnovi se potem pogoji že precej izenačijo.

4. Glede proizvodnih sredstev je poslopek pravilno rešen, že s predlogom poslovnika. Direkcija podjetja zagotavlja tista gradilišča za gradnjo gotovega objekta tista proizvodna sredstva, ki so za to gradnjo rezervirana, sproščena. Ta ista sredstva, upoštevajoč tudi pri sestavi cenika (predračuna). Če dodamo še k temu že enkrat poudarjeno disciplino, potem ni nobenega dvoma, da se da tudi ta problem pravilno rešiti.

5. Resnica je, da terja novo osvojeni sistem več knjigovodskega kadra. Ako smo zgoraj dokazali, da ta sistem dviga produktivnosti dela, potem vprašanje 2 do 3 uslužbencev ne igra vloge. Čas, ko so nas vprašali, koliko uslužbencev imamo, je že daleč za nami; v bodoče nas bo skupnost vprašala le, kakšne so naše cene in na ta odgovor se moramo pripraviti.

O tarifnem pravilniku to pol le par besed. Očitno smo lansko leto pri sestavi istega napravili očitne napake, ki se nam ne smejo več ponoviti.

a) Predvsem je sporno vprašanje terenskega dodatka. Nova uredba obravnava letošnje vprašanje za gradbeno podjetje širše in daje v kompetenco OLO-jem v odločanje njihovo višino. Tega vprašanja, če je v zveznem merilu rešeno tako daleč, ne smemo zanemariti, temveč delajlno izdelati predloge in zahtevati odločitve pristojnega MLO-ja pred dokončno odobritvijo tarifnega pravilnika. Mislim, da bi se bilo treba v tem pogledu potrebno povsem nasloniti na uredbo o polnih in selivnih stroških državnih uslužbencev, kjer so tudi ustrezne odredbe o terenskem dodatku.

Na tem meslu namenoma nočem govoriti o višini terenskega dodatka, ker je to še preuranjeno. Mislim pa, da je terenski dodatek nujen in ga je treba pojmovati, če izključimo terensko delo, vsaj kot ločeni dodatek; odbijanje terenskega dodatka na splošno pa ni pravilno, ker pušča naslednje probleme nerešene:

1. premeščanje strokovnih delavcev iz gradilišča na gradilišče,

2. premeščanje delavcev in strokovnjakov na gradilišča, kjer istih ni na razpolago,

3. nemožnost ureditve družinskih stanovanj na gradiliščih,

4. več ali manj provizorni pogoji življenja in preskrba na gradiliščih.

Ko torej zopet načenjamo razprave o tem vprašanju se moramo zavedati, da moramo uslišati pravične tarifne odnose, upoštevaje pri tem vse faktorje.

Ker je uredba to vprašanje v načelu rešila pravilno, upam, da bo tudi komuna v tem pogledu zavzela pravilno stališče, ako bomo naše predloge pravilno obravložili.

b) Računajoč tarifna razmerja, ne smemo izpuščati iz vida možnost nagrajevanja posebnih zaslug posameznikov, ki se v proizvodnji ali organizaciji odključijo. Navzlic tesnemu povprečju mi tega momenta ne smemo izpuščati iz vida. S tem v zvezi je tudi uvedba dodatnih tarifnih postavk — za kar pa zaenkrat še ni podrobnejših navodil.

C) ZAUPANJE V KOLEKTIV

Strokovni kader le prerad — na splošno — pri obravnavanju možnosti za izboljšanje dela, govori o novih investicijah, nabavah, mehanizaciji. Pri tem pa pozablja na ogromne možnosti, ki se skrivajo v živih ljudeh, konkretno v ljudeh kolektiva.

Kapitalisti so kljub drugačnemu gledanju na podrejene vendarle v poslednji dobi napravili vse, da bi si pridobili zaupanje ljudi. Mi, ki pa delamo v povsem novih družbenih odnosih, kjer so delavci soupravljalci v podjetju, imamo v tem pogledu vse drugačne možnosti. Vendar teh možnosti ne znamo koristiti.

Predvsem je važno, da je vsakdo v podjetju spoznan s težavami in problemi. Nепrecenljivega pomena je namreč za uspeh dela inicialiva in marljivost ljudi, njih iznajdljivost, njih interes za uspeh. To pa dosežemo le, če si priborimo njih zaupanje.

Napačno je mišljenje, da je dovolj, če probleme rešujejo strokovnjaki. Res je to nujno potrebno. Vendar pri tem ne smemo zanemariti mnenja delavcev, ki so lahko večasih izredno koristna.

Obravnavanje teh problemov z delavci ustvarja zdrave odnose, medsebojno zaupanje. Tako delo dovede do tega, da je kolektiv složen v veselju nad doseženimi uspehi, da pa je pripravljen, če nastopi potreba, ostati složen tudi takrat, ko je treba slišni pas.

Ker eno nam mora biti jasno. Za vsak kolektiv lahko pride trda doba preizkušnje, katero uspešno premagajo le trdni, složni kolektivi. Zato moramo sprejeti kot naše načelo, da je treba kolektiv točno obveščati, da je treba tudi v najhujših

problemih (in predvsem takrat) iskali njegovo mnenje in njegove odločitve.

V.

GOSPODARSKA NAČELA

Tu nimam namena obravnavati splošnih načel, ki jih vsi več ali manj poznamo. Spregovoriti hočem na kralko o nekaterih posebnih problemih:

A) Pravilna zaposlitev ljudi v podjetju

Znano je, da doseže človek največje delovne uspehe pri fistem delu, za katero kaže največ veselja. To je važno načelo, kateremu še nismo posvetili dovolj pozornosti. Naš postopek v tem pogledu je vse preveč šablonski — medtem ko n. pr. v industrijsko razvitih deželah upoštevajo predvsem le činitele. Ne mala zasluga ravno teh prijemov je, da je tam izredno naglo napredovala proizvodnja. Te izkušnje je vsekakor koristno prenesli tudi na naš kolektiv.

Morda bi že ankeža v tem pravcu odkrila za nas marsikaj novega, česar še do sedaj ne vemo.

B. Znansvena obravnava vseh problemov

Kakor vsi, ki praktično delajo v podjetju, se zavedam tudi jaz, da moramo še vedno in prav pogosto v našem gospodarstvu premagovali težave in ovire velikega obsega. Zato mnogi mislijo, da je še vedno najboljša metoda prakticističnega vodenja gospodarstva v podjetju. Jaz sem odločno proti tem pojmovanjem in dolžnost nas vseh je, da se proti istim borimo na vsakem koraku.

V vse naše delo moramo uvesti preudarnost, načrtnost, gospodarstveni račun, kar vse zahteva dobre priprave, študij ljudi, ki imajo voljo in znanje te priprave tudi strokovno izvesti. Ako pogosto nastopajo motnje za normalno delo, je ta načrtnost v delu še potrebnejša, še nujnejša. Stremeli moramo za tem, da bo uslužbenski aparat sposoben vse motnje prebroditi, tako da proizvodnja sama istih ne čuti. Če v tem ne bomo uspeli 100%, pa delajmo na to, da bomo vsaj blizu tej idealni številkki. Ali drugače povedano, smatram, da je ravno v teh prilikah največja gospodarska napaka, prepustili proizvodnjo v milost in nemilost.

Seveda se vse to ne da doseči z nekimi ukrepi na hitro roko. To delo bo vsekakor zahtevalo svoj čas, pri tem delu se bomo vsi lahko naučili mnogo koristnega.

Ko sem se razgovarjal z našim mladim tehničnim in ostalim uslužbenskim kadrom,

sem videl v njih polno volje in poleta za te nove organizacijske prijeme. Ali bomo še naprej dopuščali, da ta polet ugasne ob vsakdanjskih prakticističnega dela?

D. Politika cen

Izgovor na konkurencu, katere pa še ni čutili v dovoljni meri, je povod, da vladajo glede tega problema različna mnenja.

Smatram, da je brez ozira na konkurencu pravilno listo stališče, ki brani interese naše skupnosti, t. j. stališče resnične borbe za znižanje cen, povečanje produktivnosti. Mislim, da je koristnejše, zniževati cene, kakor pa usiljarjati nesorazmerno visoke dobičke.

V tem cilju je predvsem potrebno, da si ustvarimo tehnične kalkulacije, tehnične norme, ne samo za vsa dela, ampak tudi za transporte, režijo, pravičen obračun, amortizacijo itd.

Pri politiki naših cen je potrebno, po mojem mnenju, načelno zastopati naslednja stališča:

1. Napraviti vse ukrepe, da se znižajo stvarni stroški proizvodnje in temu ustrezno znižati cene.

2. Zvišanje cen pride v poštev le v izrednih utemeljenih primerih.

3. Tudi o problemih naših cen je nujno razpravljati s kolektivom, ki lahko največ pripomore k dejanski pocenitvi del.

Seveda terjajo zahteve po znižanju cen izboljšave v organizaciji in delu, kjer je neizčrpno polje udeještvovanja tehnikov in ekonomistov v našem kolektivu. Naštevanje vseh možnosti, ki obstojajo, preraščajo okvir tega članka, če pa omenim v našem slučaju poleg gradbišč še številne delavnice in obrate, kaže to na obseg in pomen tega dela. Kot za prejšnje poglavje, smatram isto tudi za politiko cen, da terja ista strokovno obravnavo, ker pride sicer nujno do težkih napak.

Politika, zadržati čim več za podjetje, pa je škodljiva za skupnost. Prav je in pravično, da tudi podjetju ostane pripadajoči del dohodka. Vsako prefiravanje v tem smislu pa škoduje v skrajni črti tudi nam samim.

D. Disciplina poslovanja

Prav nič ne prefiravam, da je dosedanja nedisciplinarnost in samovoljnost v poslovanju, ki se je v času prakticističnega reševanja naših problemov pač še tolerirala, poslala v času ko hočemo uvesti znansveno organizacijo dela, problem prvovrstne važnosti.

Na tem mestu hočem poudariti, da v kolikor ne bomo rešili tega problema, ne

moremo rešiti tudi ničesar drugega. V tem primeru je vsaka precizna organizacija v naprej obsojena na neuspeh.

Enotnost poslovanja, održavanje rokov, disciplinirano izvajanje vseh ukrepov, pravočasno signaliziranje kritičnih problemov, vse to je osnova, brez kalere ne moremo pričeti.

Če k temu prišlecemo še seveda potrebo solidnega poznavanja svoje službe, poznavanja navodil, pa je s tem v glavnem povedano vse.

V naslednjem pa si moramo biti vsi na jasnem:

a) da mora biti postopek za iskanje najboljših rešitev in ukrepov v podjelju čim bolj demokratičen. Pri tem delu je prav da sodeluje s svojimi predlogi vsak član kolektiva (»Glasilo«, konference, zasedanje, seje itd.),

b) operativno delo, t. j. izvajanje ukrepov pa ne dovoljuje diskusije. Tu je na mestu energično vodstvo, energično ukrepanje, tu je nujna poslušnost in disciplina.

Ti dve pravili moramo vsi dobro poznati. Če stvari ne postavimo tako, je nemogoče uspešno delo. Za to je treba, predvsem pri vseh naših uslužbencih vcepiti zavest do poslovne discipline, s čimer bo storjen velik korak naprej v naši organizaciji dela, kar mora biti naš skupen cilj.

Ker smo se v novem letu lotili daleko-sežnih ukrepov, sem smatral za nujno, da spregovorim o teh splošnih načelih. Strinjам se, da čas hi!, da je treba reševati naglo pereče probleme. Pri tem pa je treba poslati najprej čvrste temelje, da se nam sicer naša zgradba ne zruši.

Pred ponovno spremembo našega zaslужka

V letu 1952, ko smo si sestavili in izdali svoj prvi tarifni pravilnik, nam je bil s tozadevno uredbo določen mesečni povprečni zaslужek v znesku din 9.000.— na osebo. Ta zaslужek, ki je bil res povprečen, v povprečju torej enak za vse, ne glede na njihove kvalifikacije, je bil že ilak razmeroma visok, razen tega pa je bil lahko povišan še za 10%, ne da bi bil presežek v tej višini podvržen tedanjemu davku na izplačane presežke sklada za plače. Vse to nam je omogočalo, da smo lahko čim več del oddajali in plačevali v akordu, kar je jasno povečalo tudi našo produktivnost in da smo brez plačila vsakega davka lahko izplačali tudi del s povišano produktivnostjo nastalega, odnosno uslvarjenega presežka ali dobička, kakor smo tedaj imenovali ta presežek.

Na podlagi prvega mesečnega povprečnega zaslужka smo sestavili svoj zaključni račun za leto 1952 in z njim smo šli tudi še v poslovno leto 1953.

V prvem četrtletju 1953. leta je znašal naš povprečni zaslужek, odnosno naš povprečni sklad za plače, njegovo povprečje, izračunano na podlagi še od 1. 1952 veljavnega mesečnega povprečnega zaslужka, na osebo (po din 9000.—) din 31,752/m, izplačali pa smo za to obdobje namesto največ (+10%) din 34,927/m celih din 37,724/m ali najmanj din 2,797/m preveč,

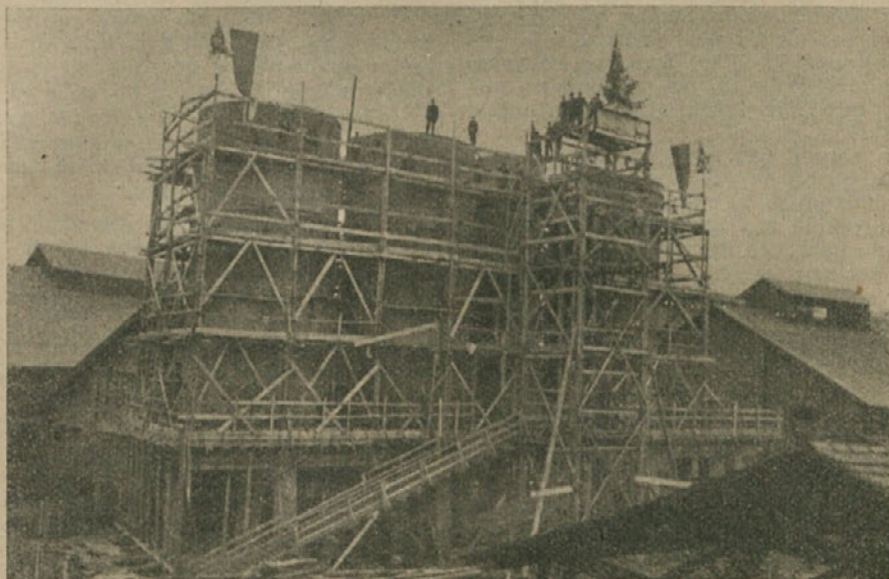
nad samim povprečjem pa din 5,972/m ali 18,8% namesto največ 10%, kolikor jih je bilo neobdavčljivih.

Pri tem že tako prelihanem preplačevanju, kateremu so bili predvsem krivi previsoki terenski, odnosno naši tedaj imenovani specialni gradbinski dodatki, v vseh ozirih pa naš tarifni pravilnik za leto 1953, ki je bil potrjen komaj 24. marca 1953, je izšla konec aprila 1953 nova uredba o davku od sklada za plače.

S to uredbo je bila za naprej, in sicer že od 1. aprila 1953 dalje, ovržena prejšnja in je bil s tem razveljavljen tudi naš prejšnji mesečni povprečni zaslужek v znesku din 9000.— na osebo. Prvotni uredbi, ki je bila že sama po sebi napram prejšnji dosli ostrejša z ozirom na določbe, kaj se lahko izplačuje le v breme sklada za plače, je sledilo še več pojasnil in naknadnih tozadevnih tolmačenj, od katerih je vsako še huje od prejšnjega vplivalo na izračun povprečnega in zlasti tudi na določitev izplačljivega davku podvrženega sklada za plače. Od izplačil za davek odbitne postavke so se od tolmačenja do tolmačenja manjšale, torej so bila izplačila vedno prevelika, dočim se je povprečni sklad za plače vedno manjšal, davku podvrženi izplačani presežek pa vedno večal. Nova uredba je namesto prejšnjega enega, res povprečnega, določila širi mesečne

povprečne zaslužke, in sicer za visokokvalificirane delavce in uslužbence na din 12.000.—, za kvalificirane din 8.800.—, za polkvalificirane din 7.000.— in za nekvalificirane din 6.000.—. Na podlagi vseh širih izračunan enoten, kakor prej res povprečen in neobdavčljiv mesečni povprečni zaslužek v znesku din 9.900.— na osebo se je čez noč znižal na din 7.500.— ali pri strukturi našega staleža celo na nekaj manj (ca. din 7.400). Pri tem zmanjšanju za celih 24,24% (odn. 25,25%) je bil povišan tudi davek od izplačanega odtosno izplač-

mo davek od 20% (največ) izplačanega presežka za izplačevanje 20%-nega presežka (nad povprečjem), smo vedeli, da si moramo ustvariti za najmanj 100% visoko preseganje povpreč. sklada za plače. Če bi bilo preseganje manjše, n. pr. samo za 70%, bi bilo izplačljivih 25% od doseženega presežka, če bi pa bilo večje, n. pr. za 200%, bi bilo izplačljivih le 12,5% od doseženega presežka. Preseganje za 200% vemo, da je za nas nemogoče, ravno tako smo si pa takoj izračunali tudi to, da bi pri 70% preseganju povprečnega



Naprave za žvepleno kislino »Petersen« v Cinkarni Celje

ljivega presežka. Pri upoštevanju tega in samo prej imenovane razlike (24,24%, odn. 25,25%), kaj pa še-le pri upoštevanju našega tedanjega preplačevanja nad stari povprečkom za 18,8% (namesto največ 10%), je vsakemu poznavalcu te situacije takoj postalo jasno, da nas je in da nas bo ta druga uredba strašno prizadela. Udarec je bil še toliko hujši, ker je uredba izšla šele konec aprila 1953 z veljavnostjo za nazaj, od 1. aprila 1953 dalje, tako, da smo za april izplačali še po starem, torej že najmanj za 42,56% odtosno 44,48% preveč, če bi se bili hoteli izogniti plačilu vsakega davka, odtosno za 22,56%, odtosno za 24,48% preveč, če smo si in kar smo si tudi izračunali, da si bomo pri svoji kalkulaciji in pri prvem poteku vseh del ustvarili toliko dohodka in toliko sklada za plače, da lahko plača-

sklada za plače nikakor ne prišli na svoj račun, t. j. na presežek, ki ga le moramo ali vsaj hočemo izplačati.

Iz navedenih primerov je razvidno, da odsotek za izplačilo pade, čim bolj raste preseganje nad povprečjem, kar prihaja od tega, ker davek, odtosno odsotek za izračun davka stalno in hitro, odtosno hitreje raste, čim bolj se večja preseganje odtosno raste dohodek in z njim avtomatično tudi ustvarjeni sklad za plače.

Obračun konec novembra 1953 je pokazal, da smo si od 1. aprila 1953 do tedaj ustvarili za din 166,019.666 sklada za plače, dočim je naš povprečni sklad za plače za isto obdobje znašal din 97,133.600. Preseganje nad povprečjem znaša komaj 70% in bi torej od presežka lahko izplačali 25%, to je pa še vedno manj, kakor že povedano, kot če bi preseganje zneslo

100% in bi od njega lahko izplačali samo 20%.

Treba bo torej na vsak način takoj obračunali še vse lastne investicije. To moramo tako storiti, ker morajo biti v obračunu za december 1953 na vsak način vse obračunane.

Za dohodek in uslvarjeni sklad za plače nismo in ne bomo v zadregi, hudo je samo to, da smo ga že preveč črpali in da smo od doseženega presežka nad povprečjem med letom črpali več, kot samo 50%, kolikor bi ga bili smeli. Črpanje je bilo tako veliko, da bo sedaj, na koncu leta, ko smemo koristiti ves presežek, po vsej verjetnosti ves njegov še neizčrpani del absorbiral davek in je še vprašanje, če bomo v njem našli krije za ves po končnem obračunu odvedljiv davek od že izplačanega dela sklada za plače.

V to zagalo nas je privedel april 1953, razen tega pa še vse z režijskih računov postrgane postavke, ki jih je komisija, ki je kontrolirala naš plačni fond, naknadno prevrgla nanj. Kot drugi smo pa krivi tudi sami, ker smo ne glede na prej omenjene postavke, pač pa pri upošlevanju izplačil za april 1953 v času od 1. aprila 1953 do 30. novembra 1953 nad povprečjem za to obdobje izplačali namesto največ samo 20% še vedno celih 24,1%.

Grešili so vsi, ki so izplačevali nad 20%, prizadeli pa so in ostanejo listi, ki so se držali dobljenih navodil in preplačevali za manj kot 20%.

Storili bomo vse, da se bo izkoriščanje sklada za plače za dokončni letni obračun še zmanjšalo in da bi si le uslvarili možnost, da še popravimo krivico, storjeno listim, ki so ubogali in bili disciplinirani.

Ne glede na vse to pa je jasno, da nas je v glavnem udarila uredba, odnosno uredba sama, prvič ker je izšla sredi leta in še z veljavnostjo za mesec, konec katerega smo jo šele dobili, to velja tudi za vsa njena naknadna tolmačenja, drugič pa predvsem zaradi tega, ker je prinesla prevelik skok od prej neobdavčenih din 9.900.— na din 7.500.—, odnosno celo na din 7.400.—.

Za leto 1954 pričakujemo zopet novo uredbo. Del iste, s katero nam je določen

nov prepreček na osebo, zopet kakor v letu 1952, enoten za vse glede na njihove kvalifikacije, smo že prejeli, del z lesivico za davek je pa še v tisku.

Pravkar imenovani povpreček predstavlja tako imenovano obračunsko plačo, zaslužek, ki ga bomo prejeli v vsakem primeru, ostali del zaslužka pa bo obdavčen in si ga bomo izplačevali iz uslvarjenega dobička. Dočim bo obrač. plača stalna (vedno enaka), bo ostali del iz dobička, ki ga lahko imenujemo kot dopolnilno plačo, gibljiv in odvisen od višine uslvarjenega dobička. Zadnji osnutek je predvideval, da bi bil del zaslužka iz dobička neobdavčljiv, odnosno da bi se izplačal v celoti, če ne bi bil večji od 15% od obračunske plače, uredba sama, ki je še v tisku, pa predvideva za neobdavčenje in izplačlo v celoti le del, ki ni večji od 10% od obračunske plače.

V prvem primeru bi se dosednji neobdavčljivi povprečni zaslužek od din 7.500 odnosno din 7.400 zvišal na din 7.878, v drugem pa na din 7.535. Še boljše kot to je že prej omenjeno dejstvo, da bo le povpreček res zopet povprečen ali enoten za vse ne glede na njihove kvalifikacije, kar je bilo doslej zelo slabo, zlasti še, če smo imeli preveč polkvalificiranih in še bolj sploh nekvalificiranih delavcev, ki smo jim iz socialnih razlogov, vsaj pri nas, plačevali dosti več, kot jim je po uredbi pripadalo.

Tu navedeno in doslej poznano ne govori za to, da bi bila ali da bo nova uredba zopet ostrejša od dosedanje. To sem ugotovil in napisal, ker se širijo drugačne govorice, katerim ne bi kazalo nasedati in jih še naprej širiti, ker se mi zde, odnosno sem za nje ugotovil, da so neutemeljene.

Edina možnost za poostritev bi bila samo še v davku, kakor že rečeno, pa nam ta drugi del uredbe žal še ni poznan. Tudi je še odprto vprašanje, kako se bo obračunaval prispevek za socialno zavarovanje od dela plače iz dobička.

A. S.

Čas in napredek

»Čas je zlato« so že zdavnaj uvideli naši predniki. Zgodovina človeškega napredka je pravzaprav borba s časom. Čim bolj je bila ta borba uspešna, večji je bil napredek človešva, lažje je postajalo človeško življenje.

V tej borbi je človek iznašel pomočnike, ki so mu pri tem pomagali. Razvoj od najprimitivnejših orodij pa do strojev gigantov, ki nadomeščajo lisoče in tisoče delavcev, ki uspešno pomagajo človeku uslvarjati dobrine, ta razvoj je pač edinstveni dokaz sposobnosti in volje človeka za boljše življenje.

Razvoj promelnih sredstev od najenostavnejšega voza pa do reaktivnega letala, razvoj sporazumevanja med ljudmi od preprostih znakov razpoznavanja pa do radia in televizije so spel le orožje človeka v borbi s časom.

»Čas je zlato«, velja za posameznika, velja za skupnost, za človešvo, ravno tako pa tudi za vsak delovni kolektiv, za vsako podjetje.

Moj namen je v pričujočem članku v nepopolnem obsegu sicer pokazati, kako v našem kolektivu izgublamo to zlato, tako, da se bomo vsaj v neki meri zavedli teh napak in da bomo vsaj pričeli misliti na postopno odpravo istih.

I.

Ker je naše gospodarstvo zaostalo, so posledice tega stanja, da je standard življenja pri nas še na nizki stopnji. Zaostalost našega gospodarstva se kaže predvsem v tem, da premalo proizvajamo, da je naša storilnost nizka (zaostaja 2 do 5-krat za storilnostjo v kapitalističnih — industrijsko visoko razvitih deželah). Z drugimi besedami povedano, porabimo pri nas 2 do 5-krat več časa da izdelamo dobrine v isti množini, kot kapitalisti (preračunano na enoto). V tej primerjavi vidimo, da znamo pri nas le še slabo premagovati čas, da so uslvarjene dobrine drage in da zato ne moremo doseči visokega življenjskega standarda.

Vsi, ki delamo v gospodarstvu, moramo poznati neusmiljene gospodarske zakone, ki zahtevajo ravnoležje v proizvodnji in potrošnji, ravnoležje v cenah in storilnosti, skratka, da je visok življenjski nivo možen le, če je temu primerno visoka tudi delovna storilnost.

Zelo naivno gledajo na te probleme tisti, ki trdijo, da je tu možno rešili problem z gospodarsko zakonodajo in križirajo eno ali drugo uredbo. Napačno je zanikati velik pomen gospodarskih predpisov, saj ti napredek stimulirajo, ali pa tudi zavirajo. Vendar pa je in ostane osnova rešitve v dvigu storilnosti.

Kako resen in težaven je ta problem, nam pokaže statistika zaslužkov in stroškov navadnega povprečnega delavca v novi državi. V mesecu avgustu prejšnjega leta je »RAD« objavil statistiko iz katere posnemamo, da znašajo nujni stroški življenja za 1 povprečnega navadnega delavca mesečno 9.456 din. V našem podjetju zasluži tak delavec povprečno 7.000 din, kar je dokaz, da mu zaslužek še zdaleč ne krije minimalnih potreb življenja.

Ta problem se ne da rešiti z »višjo plačo« kot si enostavno nekateri predstavljajo. Tudi tega problema ne more rešiti nobena uredba, ne vlada, ampak je treba, da ta problem rešujemo in pomagamo rešiti vsi z odločno borbo z višjo storilnostjo.

Problem dviga storilnosti torej ni nek neinteresan ten, strogo tehnični problem, ampak je to življenjsko vprašanje našega gospodarstva in življenjsko pereče vprašanje tistih delavcev, katerih zaslužki ne zadostujejo za dostojno življenje.

Ravno to dejstvo me je navedlo na misli, da upoznam s temi problemi v članku vse napredne delavce v našem kolektivu. V tej borbi za višjo storilnost imamo namreč prav vsi dovolj možnosti in prilike, da vsak na svojem mestu napravi svoje.

Resnica je, da eno samo podjetje ne more rešiti problema, vendar je naša naloga, da napravimo vse, kar je v naših močeh. Ako bo ta zavest prežela vse naše kolektive, gospodarstvenike in delavce, mora imeti to prav kmalu tudi viden vpliv na nivo življenja v naši državi.

II.

IZGUBA ČASA V PROIZVODNJI

Največje izguba, največja potrata časa nastaja seveda v proizvodnji, že iz enostavnega razloga, ker je tam zaposleno največ ljudi.

Ni nam treba daleč hoditi po primere. Ravno gradbenišvo je zaradi svojega obrtnega značaja dela lista, v tem pogledu

nevažna panoga, kjer so izgube časa izredno velike.

Inž. Domanjko je v »Organizaciji rada« št. 5/52 navedel podatke o izgubah na času v proizvodnji za gradbenišvo in razne druge obrti. Tu navajam nekatere podatke:

Na prillični zgradbi so znašale izgube časa:

| | |
|-----------------------------------------------------|-----|
| a) čakanje na material, slabe priprave | 20% |
| b) slabo delo in slaba organizacija delovnega mesta | 8% |
| c) nedovoljna disciplina | 12% |
| skupno | 40% |

Pri samem zidanju znašajo izgube po nemških podalkih:

| | |
|-------------------------|-------|
| a) čakanje na material | 11,5% |
| b) slaba navodila | 8,0% |
| c) osebne potrebe | 4,0% |
| d) nepotrebni razgovori | 25,5% |
| skupno | 49,0% |

Iz lastne prakse vemo, kako ogromne so izgube zaradi netočnega planiranja, zaradi ovir pri transportu, zaradi težav pri nabavah, zaradi nepopolnih načrtov itd.

Iz številk, ki sem jih prepisal od raznih avtorjev in iz slvarnih prilik v našem podjetju, kjer smo problemom vsklajanja dela polagali mnogo premalo pozornosti, lahko trdimo, da gre tudi pri nas ca. 40–50% delovnega časa v izgubo.

Praklično je nemogoče 100%-no izkoristiti delovni čas, ker človek pač ni stroj, in še ta se pokvari. Da pa uničimo do 50% časa je pa mnogo mnogo preveč. Če bi dosegli 80%-no izkoriščanje delovnega časa, bi to pomenilo že ogromen napredek. Poglejmo v številkah za naše podjetje:

Imamo n. pr. 1300 gradbenih delavcev. Letni njihov zaslužek znaša:

$1300 \text{ ca. } 7.500 \times 12 = 117.000.000 \text{ din}$
30% od tega = 35.100.000 din
Znesek 35.100.000 din je že številk, nad katero se je vredno zamisliti.

Primer kaže, da bi pri dobrem izkoriščanju delovnega časa zadoslovalo namesto 1400 samo okoli 1010 delavcev! (Torej 390 delavcev manj!)

Kako preprečiti te izgube časa? Tu lahko pomaga vsak, če bo 100%-no vršil svojo nalogo.

Cilj poslovnika je, da vskladi delo podjetja in se zagotovi znanstveno-pravilen in gospodarski potek odvajanja poslov.

Pri tem je važno seveda, da se vsi s poslovníkom spoznamo, in da vsak opravlja točno, ažurno in strokovno svojo nalogo. Le v tem primeru bo šla naša proizvodnja po »voznem redu«.

Mimo tega pa je še ogromno prijemov, kako ščedimo čas. Predvsem, če se vsakega dela ločimo razumno.

Če se zanimamo za vsa dogajanja na gradilišču ali v delavnici, če so gospodarna?

Ali se dobro izkoriščajo stroji, kamioni? Ali je razpored del dober, vsklajen?

Zanimiv konkreten primer glede izkoriščanja kamionov. Največ časa izgube kamioni v naši gramoznici, ker čakajo eden na drugega, predvsem pa na voznika. Po pripovedovanju šoferjev velja v gramoznici red po času prihoda, brez ozira, če je to voz ali avtomobil.

Sredi decembra je naše gradilišče nujno rabilo v 2 dneh 120 m³ gramoza za gradilišče. Po našem predlogu je bil vsavljen v Celju transport z vozniki in se je prevoz koncentriral za Štore.

Naši kamioni so v teh dneh vozili povprečno 35–40% več materiala, ker je bil pač transport organiziran pravilno, da ni bilo večjih zastojev. Če preračunamo izgube za celo leto, je nujno, da slvar v bodoče drugače uredimo.

Iz tega primera vidimo, da bo potreba napraviti ekonomski račun, če nam vozniki pri gramoznici ne delajo več škode kot koristijo?

Vsekakor je takih primerov nešteto. Tudi stanje v delavnicah in obra'ih ni na splošno nič boljše. Inž. Domanjko navaja povprečne izgube:

| | |
|-----------------------|-----|
| za mizarško delavnico | 30% |
| za elektrodelavnico | 36% |

Za delavnice velja v glavnem pri sedaj običajni organizaciji dela, da znašajo izgube časa 25–30%, listi obra' pa, ki delajo večjnoma na terenu: kleparji, slikarji in tesarji pa 40–50%.

Vse to nam zgovorno pokaže, da je pri iskanju boljše organizacije dela dovolj posla za nas.

Tu je tudi dober znanstven dokaz, da pri nas ne morejo vsega rešiti stroji. Res, da s stroji dosežemo lahko nagel porasel proizvodnje in dvig storilnosti, vendar je tudi v tem primeru potrebna skrbna organizacija.

Priključimo si v spomin številke iz preteklih let, kjer vidimo, da nismo znali uporabiti mehanizacije tako kot treba; tako je bilo n. pr.:

Izkoriščanje bagra skozi vse leto le 30–40%, izkoriščanje buldožerja vse leto le 50–60%, izkoriščanje avtomobilov skozi vse leto le 30–40%.

Vemo, da so bile po sredi skoro nepremostljive ovire (pomanjkljiv transport, rezervni deli). Kritično pa moramo priznati,

da je bila kriva tudi pomanjkljiva priprava dela.

III.

RAZNE IZGUBE ČASA

Izgubo časa lahko ugotovimo še iz različnih vičikov.

a) Vzgoja kadrov.

Mnogo dragocenega časa gre v izgubo, ker se mladi kadri ne koristijo predvsem pravilno. V tem se delajo zelo grobe napake, ki škodujejo samemu prizadevanju, še bolj pa kolektivu, ker od nepravilno vgojenega člana kolektiv nima velikih koristi. Problem pravilne vzgoje velja za vse stopnje strokovnosti.

b) Vajenci.

Šele v zadnjem času smo v podjetju pričeli posvečati problemu vajencev večjo pozornost. Seveda to še ne zadostuje. Praktičen pouk vajencev na zgradbah je še vedno več ali manj prepuščen presoji delovodij in zidarjev. Vse sistematično pouka rešuje potem šola.

Smatram, da je to od nas zelo, zelo nespametno in da vajenci zelo nekoristno trošijo svoj čas.

Nujno je, da sestavimo v podjetju lasten praktičen učni načrt za vajence in, da ga 100%-no izvedemo. Le tako si bomo vzgojili sposoben kader, ki bo lahko nadomestil starejše strokovnjake. Ker smo ravno sedaj pridobili v podjetje sorazmerno ogromno število vajencev, ni bil ta problem nikdar bolj pereč kot danes. V tem smislu je upravni svet v Štorah že sprejel nekaj sklepov, vendar to še ne zadostuje.

V podjetje prihaja sedaj v večjem številu tudi nov delovodski kader. Tudi glede teh ni v podjetju še prav nič ukrenjeno, v cilju njihove sistematične vzgoje. Ker so to večinoma ljudje iz prakse, se še najhitreje in najlažje znajdejo. Sigurno pa bi sistematična vzgoja od pomožnega do samostojnega in glavnega delovodje, preko raznovrstnih gradenj bila boljša in koristnejša tako za delovodjo kot za kolektiv.

Mnogo bolj kritičen je problem pravilne zaposlitve novega tehničnega in inženrskega kadra, ki tudi stalno narašča. Bile so storjene v tem pogledu velike napake. Tako je bil tehnik ali inženir direktno iz šole takoj postavljen za šefa gradilišča. Nasprotno se je nekatere tehnike zaposlilo samo po pisarnah itd.

Prihaja vsekakor doba, ko bo prej ali slej treba ločiti posle tehnikov in inženjev, morda ne povsem strogo, v glavnem pa le. Pri tem mislim na kader, ki sedaj prihaja iz šol.

Za tehnika naj bi se po mojem mnenju postavil naslednji program zaposlitve:

a) pomožni tehnik na objektu (vodenje gradbene knjige, meritve 1 leto
pomožni tehnik pri sestavi kalkulacij ali planov 1 leto
pomožni tehnik pri tehničnem biroju, ali nabavi 1 leto

3 leta

b) tehnik, sektorski vodja 5 let
tehnik, vodja laboratorija ali nabave

c) višji gradbeni tehnik, šef gradilišča visokih gradenj

d) višji gradbeni tehnik, kalkulanti ali tehnik v tehničnem biroju, šef plana ostali čas

Za inženirja:

a) inženir, pripravnik na sektorju 2 leti

b) inženir, pripravnik v tehnični direkciji 1 leto

c) inženir, šef manjšega gradilišča 2 leti

d) inženir, šef večjega gradilišča nizkih gradenj ali stavb, ali konstruktor v tehničnem biroju 2 leti

e) inženir, šef tehničnega biroja, tehnični pomočnik, šef službe za napredek proizvodnje 5 let

f) inženir, glavni inženir, direktor ostali čas

Tudi zaposlitvi komercialnega kadra bo treba posveti večjo pozornost. Praksa bi se naj odvajala nekako po naslednjih stopnjah:

a) ekonomist pripravnik, 1-letna praksa skozi vsa knjigovodstva 1 leto

b) ekonomist pripravnik, 1-letna praksa v komercialni službi gradilišča 1 leto

d) ekonomist pripravnik, 1-letna praksa v nabavnem oddelku 1 leto

e) ekonomist, vodja enega oddelka v komercialni ali računski službi 3 leta

f) ekonomist, šef službe gospodarske analize 3 leta

g) ekonomist, šef računovodstva ali šef komercialne ostali čas

Ravno tako sistematično je treba vzgajati tudi administrativni kader, če hočemo, da bo vsakdo največ koristil skupnosti.

Pri tem moram seveda pridati še to, da bo po mojem mnenju treba vse te stvari potrčiti tudi v našem bodočem tarifnem pravilniku. Naši mladi kadri morajo imeti, če bodo svoje posle v redu vršili, polno garancijo, da bodo temu primerno tudi napredovali tako glede položaja kot zaslužka. Mislim, da je izredne važnosti, da se te stvari v podjetju postavijo na zdravo osnovo, ker bo le tako delovalo na ves

kader dovolj vzpodbudno. Saj ni nobena tajnost, da so se sedaj kadri »dvigali« več ali manj na oko, in da je bil pri tem marsikateri neupravičeno prizadet.

IV.

KONFERENCE IN ZASEDANJA

Ogromno časa se v podjetju porabi na sejah, konferencah, sestankih in zasedanjih. Nisem nasproten tem, vendar pa so vse te na meslu le, če so zares delovne. Tega pa žal ne bi mogel trditi.

Če pustimo vnmear izgubo, da (ki sicer tudi ni majhna) že izbran kader podjetja nekorisno troši čas, ki bi ga sicer bolj

či popolnoma, tudi strokovno obvladajo probleme, o katerih se razpravlja (n. pr. kongresi raznih znanstvenikov).

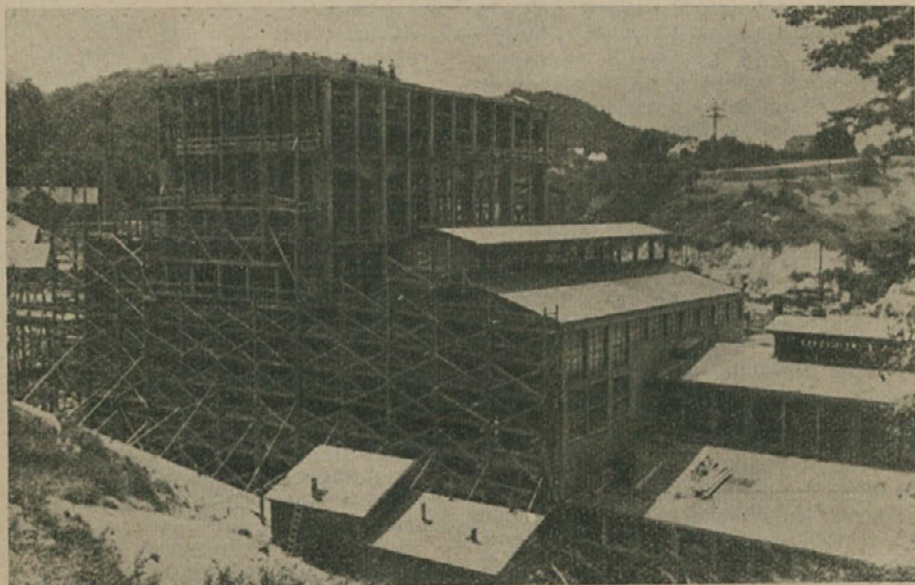
V vseh drugih primerih pa je reševanje konkretnih nalog treba v naprej dobro pripraviti.

1. Delavski svet,

je tako širok forum, da je konkretno iskanje reši ve problemov na zasedanju nemogoče vsaj v večini primerov.

Za to mora upravni odbor praviloma pripraviti že sklepe za delavski svet z dobrim tolmačenjem in eventualnimi različnimi rešitvami.

Ta material morajo dobiti člani delavskega sveta predhodno v roke. Sele, če



Objekt v Zelezarni Štore

korisno porabil drugje, je pa mnogo večja nesreča, če si predočimo, kaj vse bi ta ali oni sestanek lahko koristnega prinesel, če bi bil dobro organiziran. Vrednost pametnih, dobrih sklepov se ne da preceniti, vendar je včasih prav ogromna.

Na žalost pa si v našem podjetju še nismo na jasnem, kaj so sposobni rešili široki sestanki, kaj je UO, kaj konferenca šefov gradilišč, kaj strokovni svet itd. Za to smatram, da je treba v cilju, da bodo ti forumi v bodoče ekspeditivni, vendar tu pojasnili nekaj sicer splošno znanih načel.

Praksa je pokazala, da so lahko ljudi širša posvetovanja res delavna, če navzo-

je zasedanje tako pripravljeno, bo lahko ekspeditivno.

Tudi v tem primeru se ne more zgoditi nič brez volje DS, ako se pokaže, da rešitev ne zadovoljuje članov DS, je verjetno najboljše, da DS da samo načelne zahteve, podrobno pa rešuje stvar uprava podjetja kot kontrola UO.

Le primer za delo kolektivnih organov so skupščine. Če bi te same morale sestavljati ta ali oni zakon na samem zasedanju, bi delo nikdar ne šlo nikamor naprej.

V cilju hitrega dela kolektivnih organov moramo izpopolniti tudi naš poslovnik v tem smislu, da se določi točneje sprejem

dnevnega reda, da se omeji število pripomb enega diskusanta in da se prepove preskakovanje iz ene točke na drugo. Vse to bo pripomoglo, da bodo naši organi hitreje, ekspeditivneje delali.

2. Upravni odbor,

rešuje naloge raznega pomena. Drobne naloge lahko rešuje konkretno na sejah, vendar je nujno sodelovanje strokovnjakov, ki morajo odgovarjati UO na eventualne zakonske predpise.

Za težje probleme pa mora istotako predhodno uprava podjelja pripraviti možne predloge za rešitev.

3. Konference šefov gradilišč in seje strokovnega sveta se razlikujejo od gornjih, ker tu sodelujejo le strokovnjaki. Te V. konference so v okviru pooblaštil sposobne konkretno reševati koristnejše, če strokovni uslužbenci uprave pripravijo vse predloge.

Praksa je pokazala, da je za reševanje težkih problemov najboljša pot, da se pride do koristnih predlogov, imenovanje posebnih komisij ali pa razpis načrtov. Izdelava končnega predloga po tako zbranim gradivam pa je potem v prvi stopnji stvar strokovnega sveta, nato pa končno organov upravljanja.

Le na ta način bodo lahko naša zasedanja koristna, vse drugo pa so pobožne, neuresničljive želje.

Konkretno stojimo n. pr. pred nalogo, sestaviti nov tarifni pravilnik.

Pripravili je organizacijsko podjelje po novem poslovniku.

Kako bomo te stvari izvedli je mnogo odvisno od pravilnega postopka pri delu, pravilne predprave.

Eno kot drugo bo končno reševal delavski svet ali verjetno celoten kolektiv. Da pa bi te stvari dali direktno njim v obdelavo, niti mislili ne smemo.

V.

Izguba pri poslovanju

Seveda je res, da je slabo poslovanje krivo izgub na času v proizvodnji. O tem smo govorili pod toč. II. Na tem mestu bi opozoril na večkratne administrativne nerednosti, ki kradejo čas uslužbencem.

Tehnika vodenja administracije je v svetu že zelo napredovala. Res je, da brez administracije ne gre, nasprotno, velika razvita podjetja imajo točno in celo zelo točno evidenco o svojem delu. Vendar je

ta evidenca skrajno ekonomična, skrajno preračunana na največji efekt.

Napredna administracija se poslužuje izključno najnovejših pridobitev na tem polju:

- a) karlolečnega poslovanja;
- b) kopirnih sistemov;
- c) formularjev;
- d) računskih strojev;
- e) preglednih arhivov;
- f) rokovnikov;
- g) delovnih map za vodilne uslužbenec;
- h) koledarjev dela.

Napredno poslovanje mora biti urejeno tako, da vsak uslužbenec dela v glavnem samo listo delo, katerega s svojo sposobnostjo zmore in za katerega je plačan. Vsa manj vredna dela mu izvrše podrejeni.

Napredno poslovanje mora biti urejeno tudi strogo poenoteno, tako da se vsak uslužbenec na novem mestu naglo znajde.

Napredno poslovanje zahteva tako urejeno odlaganje spisov, da so isli v najkrajšem času in sigurno po potrebi pri roki.

Kot malokatero podjetje pri nas se tudi mi še ne moremo pohvaliti, da takšno poslovanje že imamo.

Srečati pa moramo, da ljudi k temu problemu čim prej pristopimo. Iz prakse vemo, da je naš najbolje plačani tehnični kader zaposlen povsem napačno na tem, da odpravlja napake drugih uslužbencev, da troši svoj čas za urgence itd. Koliko trpi podjetje, ker se iz tega razloga ne morejo vršiti javna organizacijska dela, si prav lahko predslavimo.

Zato naj nas ta članek in nastala potreba vzpodbudi, da bomo tudi problem ekonomskega poslovanja rešili tako, da bo prav za naš kolektiv in skupnost.

VI.

Seveda tema, katero sem načel v članku, ni izčrpna. O tej temi lahko pišemo na splošno, naravnost neizčrpna pa je, če gremo v detajle. Zanimivejše bi bile naše lasne analize o tem vprašanju, posebno pa ukrepi na podlagi le-tih.

Tehnični in ves ostali kader ima tu obilo prilik, da pokaže svojo pripravljenost sodelovati pri najtežjem problemu našega gospodarstva — t. j. dvigu življenjskega standarda naših delovnih ljudi.

Franc Rupret

Bolniki in boleznina v našem podjetju

V Slovenskem poročevalcu dne 20. novembra 1953 je bil objavljen izvleček govora tov. Edvarda Kardelja, katerega je imel v Čačku o temi »Državljeni v našem političnem in ekonomskem sistemu«. Člani našega kolektiva so ga čitali ter o njem gotovo tudi razmišljali. Moj namen je, da tu na tem mestu razpravljam samo o listem delu članka, kjer je tov. Kardelj poudaril, da moramo o naših bolezninah temeljito razmišljati. Gre za neupravičeno izkoriščanje dobrin v času, ko je delavec oziroma uslužbenec bolan.

Zakon o socialnem zavarovanju v naši družbeni ureditvi je najbolj širok in demokratičen ter edinstven na vsem svetu. Ako zaposleni delavec oboli, mu ta zakon nudi vse, da lahko čimprej okreva ter se tako zopet usposobi za delo. Ako redno dela, ima vedno 100% hranarino za čas bolezni, sprejema otroške dodatke, porodnino itd. Do tu je vse v redu in prav. Je pa nekaj pri nas, kar ni v redu in ni prav. To je, da imamo ravno pri našem podjetju precej ljudi, ki se napravijo bolne ali pa bolezen zavlačujejo in tako izkoriščajo na škodo skupnosti širokogrudne zakone iz socialnega zavarovanja.

Da je to, kar trdim, res, pokaže naslednja tabela obolenj do 7 dni v našem in še v dveh gradbenih podjetjih v Celju.

| Podjetje | Število zaposl. ljudi | Mesečno izpl. na 1 del. | % del., ki se dnevno vrac. domov | % del., ki imajo doma posestva ki se dnevno vozijo domov |
|-------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------|
| »Belon« | 2.000 | 250.— | 65% | 52% |
| »Graditelj« | 510 | 118.— | 49% | 33% |
| »OZZ« | 320 | 73.— | 22% | 6% |

Iz gornje tabele se jasno vidi, kje je vzrok visokemu odstotku bolezni pri našem podjetju. Tabela nam pokaže, da je pri našem podjetju odstotek delavcev, ki imajo posestva in ki se dnevno vračajo iz dela domov, največji ter zato tudi največji odstotek bolezni. Ti delavci imajo po svojem rednem delu v podjetju še polne roke dela doma na svojem posestvu. Mogoče bo kdo rekel, da to preiravam, da kar navajam ni res, češ da vendar vsakega bolnika zdravnik pregleda in mu dovoli bolezenski dopust. Tu lahko povem naslednje:

1. Zdravnikov na Zavodu za socialno zavarovanje, kamor se javljajo bolniki, je malo in še ti imajo tako obširen teren oziroma toliko zavarovancev, da bolnikom komaj spisujejo datume — kakor je izjavil neki zdravnik iz te ustanove, da pa do natančnejših pregledov ali celo do nadzora bolnikov sploh ne pridejo, saj si bolnika še dobera ogleda! ne morejo. Zato ni čuda, da uide toliko tako imenovanih simulantov.

2. Na gradbiščih Trbovlje in Zagorje ter na centralnih obratih beležimo najmanjši stalež bolnikov. Zakaj? Zato ker so tam zaposleni povečini delavci, ki nimajo doma zemlje, katero bi morali obdelovati, kolikor je pa takih delavcev tam zaposlenih, imajo tako neugodne zveze z vlakom na svoja posestva, da se jim ne izplača 3 do 6 dni bolova!i, ker jih vlak stane toliko, da jim ne gre v račun. (Ker so ti delavci zelo oddaljeni, niso upravičeni do mesečnih vozovnic, medtem ko na gradbišču v Štoreh in v Celju koristi mesečne vozovnice ca. 70% vseh delavcev.)

3. Največ bolnikov je v tistih mesecih, ko je na polju največ dela. Tako smo samo v mesecu avgustu preteklega leta izplačali 600.250 din za boleznine prvih 7 dni, t. j. v breme plačnega fonda, medtem ko je iz sklada za socialno zavarovanje bilo v istem mesecu izplačano 379.142 din. Skupaj je to skoraj milijon dinarjev v enem samem mesecu!

Mislím, da sem dovolj jasno prikazal vzroke in da tu ni treba več dosti komentirati. Pač pa bi bilo dobro, da si ogledamo, koliko škode so napravili razni simulantni skupnosti, kolektivu in bolnikom, ki so resnično potrebni temeljite zdravniške pozornosti in pomoči.

Če vzamemo sredino obolenj med ostalima podjetjema, ki sem jih pokazal v tabeli in katere številk bi bila najbolj realna, ker ima eno kol drugo gradbeno podjetje enake pogoje glede vzrokov obolenj ugotovimo, da so simulantni oškodovalci v lanskem letu naš plačni fond za ca. 3.000.000 din, katere so dobili izplačane za boleznine do 7 dni. Ako k temu prištejemo še zdravniško pomoč, stroške za zdravila, otroške doklade za čas bolezni in izgubo zaradi izostanka od dela, se gornja številka več kot podvoji.

Po drugi strani pogledimo, kako škodo so utrpeli zaradi teh »neupravičenih bolni-

kov« delavci, ki so stvarno bolni. Zaradi močnega navala simulantov je zdravnik izgubil, če računamo, da porabi za enega bolnika ca. 10 minut, 124 ur od svoje ordinacije. V tem izgubljenem času bi lahko zdravnik temeljito pregledal resnično bolnega človeka in ne bi opravljal skoraj zgolj administracijo, medtem ko za preglede sedaj nima časa. Po tako temeljitim pregledu, bi zdravnik lahko dal za zdravljenje vse svoje sposobnosti in znanje ter bi se tako bolniki pravilneje in hitreje zdravili in se v krajšem času usposobili za delo. Pri sedanjem stanju je pa marsikateri bolnik bil poslan predčasno na delo, kar je imelo za posledico ogorčeno in upravičeno nerganje ter včasih celo za zdravje hude posledice.

Ko smo že pri teh simulantih, pogledjmo še eno vrsto bolnikov, ki izkoriščajo udobnost zakona o socialnem zavarovanju. To so bolniki, ki so dobili razne posledice, zaradi katerih so za nekaj časa nesposobni za delo, pri pretepih, v pijanosti in podobno. Vendar pa za čas, ko so bolni, prejemajo bolniško hranarino. Te ni težko spoznati, ker so večinoma bolni v ponedeljek, dan po plači ali pa po prazniku. Povedal bom samo en primer, katerega sem sam opazil, povem ga pa zato, ker so se nekateri ljudje čez mene pri'oževali, ker sem zahteval konec izkoriščanja sklada za socialno zavarovanje in ker sem varoval plačni fond.

Delavec Pergamož Alojz iz gradbišča Teharske ceste se je napil in se na vlaku pretepaval. Ko ga je službojoči miličnik legitimiral, mu je Pergamož izfrgal iz rok svojo osebno legitimacijo ter planil iz drvečega vlaka. Pri tem si je zlomil nogo. Nekaj dni je bil v bolnišnici v Celju, sedaj pa ima nogo v mavcu in bo za nekaj tednov še nesposoben za delo. Ko je prišel na direkcijo po hranarino, sem mu povedal, da bo moral hranarino povrniti ter verjetno tudi plačati visoke stroške zdravljenja v bolnišnici. Pergamož se je pričel skoraj jokati ob misli na tako visoke stroške. Tu se je pa našel nekdo, ki mi je takoj očital, da sem grob in neusmiljen. Mislim, da tu ne gre za grobost, niti za usmiljenost, takšni očitki me ne bolijo, ker imam zavest, da sem za naš kolektiv in skupnost napravil pravilne ukrepe. Grob in neusmiljen je pa tisti, ki razne simulantne in škodljive elemente ščiti in zagovarja. Pravilno bi bilo in zaželeno je, da vsak, ki zasledi po tej strani kakšne nepravilnosti, takoj prijavi in s tem odpravi nadaljnje izkoriščanje sklada za socialno zavarovanje in plačnega fonda. S tem bo tisti, ki misli, da se bo lahko na

račun skupnosti pretepaval, ostal v zmoti, ker bo moral račun lrpelji sam. Tu ne gre za to, kako bo le-ta v času, ko je za delo nesposoben živel, da je revež in usmiljenja vreden. Če se bomo takih usmiljevali, potem bomo samo še sami usmiljenja potrebni, ker bomo morali, kakor sedaj, še dolgo delati za sklad socialnega zavarovanja po 160 dni v letu. Takšnih primerov bi lahko navedel še več. Delavec Lipovšek Mirko je pri pretepu dobil poškodbe in je že dalj časa v bolniškem staležu. Tudi on bo moral poravnati račun socialnemu zavarovanju in podjetju, za vse kar je dobil zaradi bolezni izplačanega. Svojo vročo kri si bo pa moral ohladiti pri kruhu in vodi, kar bo zanj najboljše zdravilo.

Tak je problem bolezni pri našem podjetju, ki je postal golovo zelo pereč problem in ga bo treba nujno in temeljito rešiti.

Na zadnjem zasedanju delavskega sveta se je o tem že razpravljalo, vendar smatram, da razprava ni bila dovoljna. O tem bo treba še mnogo razmišljati. To nam mora narekovati že naša zavest, naš odnos do skupnosti ter interes za dvig življenjske ravni našega delavca. To nalogo in misel nam je podal tov. Edvard Kardelj v govoru, katerega sem omenjal ter del tega tu citiram:

...»Poudarjajo, da je pri nas precej primerov izkoriščanja skladov socialnega zavarovanja, da ima naš sistem socialne zaščite dve značilni obeležji, ki bi se lahko spremenili v svoje nasprotje. 1. V prizadevanju, da bi bili čim bolj pravični, smo šli zelo v širino, 2. pa smo določili razmeroma visoke zneske za uživalce raznih vrst socialne zaščite. Če bolj v podrobnosti analiziramo tako nastalo stanje, bomo videli, da nismo ravnali vselej najbolj ekonomično.« Nalo se je Kardelj zadržal pri bolezenskem zavarovanju. Izostanki od dela zaradi bolezni in bolehanja so v prvih letošnjih sedmih mesecih znašali 4,72 odstotka od skupnega števila zavarovancev. V predvojni Jugoslaviji je znašal ta odstotek vsega le 2,3 odstotka. Tako velik odstotek škoduje vsaj družbeni skupnosti. Če bi delal le vsak petdeseti od listih, ki so odsotni zaradi bolezni v proizvodnji, bi se naš letni bruto proizvod povečal za več kakor 600 milijonov dinarjev. Če dodamo k temu še okrog 400 milijonov dinarjev, ki bi jih prihranili pri raznih materialnih izdatkih in bolniških stroških, bi skupni prihranek za skupnost znašal okrog 1 milijarde dinarjev.

Takšen je splošni rezultat pojavov, ki so, če jih gledamo posamezno ali samo v

okviru enega delovnega kolektiva, lahko videji neznačni. Srečujeje jih dnevno in navajeni ste ili mimo njih kot mimo nečesa, kar je popolnoma naravno, kar je — kakor večkrat pravimo — »pravično« in »socialistično«, v resnici pa ni nič »pravično« ni »socialistično«, pač pa zelo pogosto parazitsko.«

Tovariš Kardelj je poudaril, da se mora vsak kolektiv spoprijeti s listimi, ki na račun skupnosti izostajajo od dela, so čez mero v bolniškem staležu, zbirajo dokaze o nesposobnosti za delo, brez pravice prejemajo pokojnine ali prevelike pokojnine itd.

»Mislim,« je dejal Edvard Kardelj, »da se bo morala tudi nova skupščina ukvarjati s tem problemom v celoti in končno revidirati nekatere predpise, ki omogočajo zlorabe. Celoten sistem socialne zaščite moramo postaviti tako, da bo prva opora delovnih ljudi, toda samo tedaj, kadar imajo do nje res pravico.«

Torej moramo pričeti z reševanjem tega problema že v samem kolektivu. Samo kako? Zato imamo več možnosti in načinov. S pomočjo bolniških kontrolorjev, medsebojno kontrolo, v razkrinkavanjem simulantov, pijancev in prelepačev ali pa z ustanovitvijo ambulante z ležišči. Delavski svet je sklenil, da mora bolniški kontrolor takoj na teren, a uprava podjelja naj razmisli in da polem poročilo, kako bi bilo z gradnjo oziroma ustanovitvijo ambulante v Celju za gradbišče v Celju

in v Štalah. Nadalje je bilo na zasedanju predlagano, da se vsakega, ki zasledi bolnika pri opravljanju raznih del doma ali da popiva in podobno, nagradi z 10% hranarine, kakero bi moral dobi zasačeni bolnik. Vse te predloge in sklepe je pozdravili in zaželeno je, da bi še vsak o tem razmišljal in podal konkretne predloge.

Dotaknil bi se še nepravilnosti, ki se dogajajo na naših gradbiščih, ki mnogokrat luči škodujejo skladu socialnega zavarovanja in fondu za plače.

Pogosti so primeri, ko delavec izostane po več dni zaporedoma od dela, včasih tudi po ves mesec. Ta čas ga gradbišče ne oživi in ko doletni zbolji, se mu vsa doba š'je za hranarino. Tako se mnogokrat zgodi, da se neupravičeno izplača 100% hranarina, neupravičeno izplača porodnina, letni dopust itd. Uslužbenci, ki imajo opravili z evidentiranjem delavcev ter njihovih ur, bodo morali biti pri svojem delu bolj dosledni. Vsak presledek med delom se bo moral upoš'evati, ker je popolnoma nepravilno, ako se komu š'je čas v delovno dobo, ko je bil doma. Nihče ni upravičen uživati dobrine iz naslova socialnega zavarovanja ter iz naslova drugih pravic, če ni prej za to doprinesel svojega deleža. Vsak pa, ki to komu zaradi svoje površnosti omogoči je kolektivu škodljiv ter se bo moralo proli njemu primerno postopati. -ton

Leto 1953 - leto velikih uspehov v športu

Poleg agilne gradbene dejavnosti so se tudi športniki proslavili s svojimi uspehi, ki jih ob koncu leta nikakor ne smemo prezreti. Bežno naj »prelelim« leto 1953 in s tem seznanim naše bralce o navedenih uspehih.

Namizni tenis

Od vseh panog, ki jih goji Sportno društvo »Belon«, je po mojem mnenju dosegla največji uspeh namiznoteniška ekipa, ki je v konkurenci 17 namiznoteniških ekip mesta Celja osvojila prvo mesto. Na finalnem okrožnem prvenstvu pa je ekipa zavzela drugo, tudi častno mesto. Med drugim je namiznoteniška ekipa v prijateljskem srečanju premagala dvakrat FA Melko iz Celja, in sicer prvič z rezulta-

tom 10:0, drugič pa z 8:2. V tem letu je namiznoteniška ekipa Belona gostovala tudi v Novem mestu, kjer je od štirih nastopajočih ekip zavzela tretje mesto za TD Parlizanom iz Novega mesta in Pionirjem iz Novega mesta. Na športnem dnevu Belona, kjer so sodelovali gradbinci iz vse Slovenije, med drugimi tudi zelo znana imena Rebolj, Štern, Vrhunc, Kolmančič, Škerjanc itd., je ekipa v moštvnem tekmo vanju zavzela izmed 9 nastopajočih ekip kar zadovoljivo 4. mesto. Nadalje je bilo izvedeno tudi posamično prvenstvo »Belona«, na katerem je proli pričakovanju zasedel prvo mesto tov. Herman, in takrat dokazal, da je trenutno najboljši igralec. Sodeč po uspehih na raznih turnirjih doma in drugod je omenjeni prekosil celo

samega sebe, če računamo, da se je v tako kratkem času povzpел med najboljše celjske »ase«.

Kegljanje

Nič manj uspešna pa je bila kegljaška ekipa, ki se je ravno pred kratkim uvrstila med najboljše slovenske ekipe v mednarodnem slogu, t. j., ekipa bo tekmovala v republiški ligi, kjer ji želimo veliko uspehov. Tudi ta ekipa ima že lepo športno zgodovino, ki pa od časa do časa samo zablesti. Predvsem naj omenim (mislim do sedaj največji uspeh) veliko zmago kegljaške ekipe na turnirju v Trbovljah, na katerem je sodeloval kot državni prvak Kladivar iz Celja, dalje vsem dobro znano moštvo Železničar iz Ljubljane s svetovnim rekorderjem Likovnikom na čelu in še druga močna moštva, kjer je »Betona« naravnost v neprekosljivem slogu s precejšnjo prednostjo zavzel prvo mesto in s tem dokazal, da je tudi v narodnem slogu z njim resno računati.

Na športnem dnevu »Betona«, kegljaška ekipa ni dosegla vidnejšega mesta, kar je verjetno vzrok v pomanjkanju treninga. V raznih prijateljskih srečanjih je bila več ali manj uspešna, med drugimi pomembnejšimi uspehi pa naj omenimo še gladko zmago na prvenstvu sindikalnih podružnic mesta Celja.

Ženska kegljaška ekipa se je plasirala v republiško ekipno prvenstvo, kjer je dosegla sicer zadnje mesto, vendar je pokazala viden napredek.

Na športnem dnevu »Betona« kegljaška ženska ekipa Pionirja Novo mesto dosegla I. mesto, prej pa je tudi v Novem mestu zmagala nad isto ekipo.

Tudi v Soštanju je v prijateljski tekmi z žensko ekipo gradbincev iz Soštanj zmagala naša ekipa.

Zadnje srečanje dne 15. 1. 1954 z ekipo Kladivarja v mednarodnem slogu 6 × 100 lučajev mešano je naša izgubila le za 56 lesov.

Nogomet

Za nogometno ekipo je v tem letu nastopila »kriza«, ki jo delno lahko opravičimo s tem, da je odšlo precejšnje število dobrih nogometašev v JLA, vendar ne v celoti, ker smo imeli kljub temu še precejšen kader mladih — dobrih nogometašev, vendar smo ravno v tej športni disciplini pogrešali organizacijsko plač. Omembe vreden uspeh bi bil samo drugo mesto na Športnem dnevu »Betona«, pred »Gradisem« iz Kidričevega. V prvenstvenem tekmovanju sindikalnih podružnic je »Betona« v prvem kolu sicer premagal Ko-

vino iz Celja z rezultatom 5 : 0, vse nadaljnje tekme, proti Metki, Tov. sadnih sokov in OZKZ, pa je izgubil in s tem izpadel iz nadaljnjega tekmovanja. Občni zbor društva bi po mojem mnenju moral ravno o tej panogi posebno razpravljati, ker je skoraj brezsmiselno imeli v pravilniku društva gojiveno panogo, ki na zunaj ne pomeni mnogo. Treninzi so se sicer vršili, vendar zelo nenačrtno, kar je zopet bil vzrok pomanjkanje »organizacijske plati«.

Odbojka

Odbojkaška ekipa, ki je v preteklem letu precej uspešno tekmovala v prvi slovenski ligi, je v tem letu zelo popustila. Za ekipo pa so tokrat nastopili več ali manj objektivni razlogi, kot n. pr.: finančna stran, dalje nerazumevanje igralcev samih do društva, nedisciplinarnost itd., so bili glavni vzroki, da je ekipa od tekmovanja v prvi republiški ligi odstopila. Nikakor pa ne smemo trditi, da v tem letu ni imela uspehov, nasprotno, v Novem mestu na turnirju »Pionirja«, na katerem je nastopila tudi kompletna ekipa TD Partizan Novo mesto, je ekipa »Betona« zasedla častno drugo mesto, kljub temu, da je nastopila v nekoliko oslavljeni postavi. Dalje je na prvenstvu mestnih ekip v Celju precej sigurno zasedla prvo mesto, medtem ko je na Športnem dnevu »Betona« nekoliko razočarala, saj je pred letošnjim Športnim dnevom gradbincev Slovenije v Celju zasedla sigurno prvo mesto. Tudi o odbojkarški ekipi naj bi na občnem zboru malo več spregovorili, saj smo pred kratkim celo v časopisu brali kritiko OZS ravno zaradi »Betona« iz Celja, ki da je iz nerazumljivih vzrokov odstopil v letošnjem letu od nadaljnjega tekmovanja v vzhodni ligi.

Šah

Šahovska sekcija, lahko mirne vesti trdimo, da je imela v letu 1953, leto največjih uspehov od obstoja. Prva in največja zmaga je prav gotovo, zmaga na sindikalnem prvenstvu mesta Celja, ki je s tem postala tudi ekipni prvak mesta Celja za leto 1953. Ko so se v Piranu zbrale najboljše ekipe iz vse Slovenije, je na pol krenila tudi naša, seveda ne z velikimi nadami. Proti vsemu pričakovanju pa je ekipa »Betona« v Piranu med 12 nastopajočimi ekipami oz. na tako imenovanem neoficielnem prvenstvu Slovenije zavzela precej dobro, šesto mesto in se s tem uspehom uvrstila med najboljše sindikalne ekipe LRS. Po končanem tekmovanju v Piranu je šahovska ekipa nekoliko manj uspešno nastopila na Športnem dne-

vu »Betona«, kjer je v polfinalu izpadla iz nadaljnega tekmovanja. Skozi celo leto je šahovska ekipa imela precej prijateljskih srečanj, katere je v glavnem odločila v svojo korist. Sedaj tekmuje ponovno v celjskem prvenstvu sindikalnih podružnic, in se trenutno nahaja na tretjem mestu za Cinkarno in Sindikatom drž. uslužben-

cev. Za zaključek letošnjih uspehov je imela v gosteh še moštvo JLA mesta Celja, katerega je premagala nadmočno z rezultatom 7:1. To bi bil bežen pregled letošnjih uspehov in neuspehov Športnega društva in bi vsekakor želeli, da bi se isti uspehi in rezultati ponovili tudi v tekočem letu 1954. Ly

Novoletne želje

Dolenc — računski stroj
Franič — slovensko slovnico
Direktor — vodovod
Inž. Berce — milijone za Vransko
Sadar — en dan brez komisije
Zgomba — pelo kolo
Bevc — zavarovalno premijo
Korenč — pomočnika
Bukanovski — polni račun
Zrnec — fantovski večer
Božnik — strojnega mojstra
Komel — delovno predsedstvo
Rupret — nov nalečaj
Kovačič — športni dan
Lipovšek — prvenstvo

Herman — sulca
Fišer — nov vic
Bizjak — trompeto
vse tajnice — koledarje
Arnuš — višji plačni fond
dopisniki »Glasila« — honorar
vsi brez izjeme — nazaj 100%-ne plače.
Sršen

PRITOŽBA

Smatramo, da smo v tekmovanju upravnih svetov zasedli mi in ne Zagorje prvo mesto.

Upravni svet gradbišča
(Kraj nečilljiv)

»Glasilo Betona« izhaja enkrat mesečno. Izdaja Splošno gradbeno podjetje »Betona« v Celju. Odgovorni urednik Vitanc Franc. Tiskala Celjska tiskarna v Celju.

