

GLASILO — BETON —

ŠTEV. 5

CELJE, MAJA 1954

LETO III

MISLI
VSEH
JUGOSLO-
VANSKIH
NARODOV
SO TE DNI
PRI NAŠEM
DRAGEM
MARŠALU
TITU —
62-LETNIKU



Upravni organi podjetja

V organe delavskega upravljanja so bili izvoljeni pri volitvah v delavski svet in upravne svete dne 12. maja 1954 naslednji:

V DELAVSKI SVET:

1. Divjak Stane	tehnik	gradbišče Celje
2. Bratina Franc	zidar	" "
3. Cerovšek Franc	zidar	" "
4. Kotnik Franjo	delovodja	" "
5. Pavič Branko	delavec	" "
6. Prevoršek Jože	železokrivec	" "
7. Ratajc Drago	zidar	" "
8. Koželj Rudi	delovodja	" "
9. Hribernik Frido	zidar	" "
10. Ribič Martin	tesar	" "
11. Simonič Stane	delavec	" "
12. Kolonič Ivan	delavec	gradbišče Štore
13. Toplak Hinko	kovač	" "
14. Bevc Jože	delavec	" "
15. Dobrovšek Polde	zidar	" "
16. Borinc Alojz	zidar	" "
17. Ščurič Josip	delavec	" "
18. Stiplovšek Vili	tehnik	" "
19. Franič Ivo	delovodja	" "
20. Zbiljski Ludvik	zidar	" "
21. Pilič Julij	tehnik	" "
22. Dolenc Cvetko	tehnik	" "
23. Vitanc Franc	sekretar	direkcija
24. Berce inž. Dušan	glavni inženir	direkcija
25. Gorenšek Konrad	zidar	centralni obrati
26. Teržan Vili	šofer	" "
27. Korent Ivan	delovodja	" "
28. Tajnšek Ivan	strojnik	" "
29. Planinšek Jože	tehnik	" "
30. Hohnjec Ivan	delavec	" "
31. Mohar Jože	zidar	gradbišče Trbovlje
32. Zorčec Josip	tesar	" "
33. Zohar Evgen	tesar	" "
34. Celec Viljem	tesar	" "
35. Rotar Ivan	delovodja	" "
36. Klement Rudi	delovodja	" "
37. Majc Jože	priučeni zidar	" "
38. Novak Stanko	delavec	gradbišče Vransko
39. Panič Josip	strojnik	" "
40. Košenina Slavko	delavec	" "
41. Pider Izidor	tesar	" "
42. Pristolič Alojz	delavec	" "
43. Rajh Vlado	strojnik	" "
44. Bukanovsky inž. Aleksander	"	" "
45. Humer Franc	delovodja	" "
46. Križan Vinko	tehnik	" "
47. Sklepič Ivan	strojnik	" "

V UPRAVNE SVETE EKONOMSKIH ENOT SO BILI IZVOLJENI:

Gradbišče Celje:

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| 1. Bratina Franc, zidar | 4. Prevoršek Jože, železokrivec |
| 2. Stepišnik Jože, zidar | 5. Cerovšek Franc, zidar |
| 3. Zajko Franc, zidar | 6. Muškotevc Stefan, zidar |

7. Ratajc Drago, zidar
8. Divjak Stane, tehnik
9. Hribnik Frido, zidar
10. Pavlič Franc, delavec
11. Pungeršek Jože, skladiščnik
12. Kotnik Franjo, delovodja
13. Vaš Franc, zidar
14. Krušič Alojz, zidar
15. Oblak Valetin, delavec
16. Berčnik Franc, zidar
17. Kmecl Maks, delovodja
18. Kroflič Jože, zidar
19. Simonič Stane, delavec
20. Zorko Anton, tesar

21. Senegačnik Matevž, tesar
22. Skubic Anton, tehnik
23. Klajnšek Peter, delavec
24. Koželj Rudi, delovodja
25. Mlakar Jože, tesar
26. Pavič Branko, delavec
27. Mirnik Karel, delovodja
28. Čretnik Ivan, delavec
29. Klančnik Franc, zidar
30. Pepelnjak Emil, delovodja
31. Šilak Ivan, zidar
32. Bencer Anton, zidar
33. Ribič Martin, tesar

Gradbišče Store:

1. Franič Ivo, delovodja
2. Pilič Julij, tehnik
3. Dolenc Cvetko, tehnik
4. Stiplovšek Vili, tehnik
5. Bevc Jože, delavec
6. Ojsteršek Jože, delovodja
7. Kolonič Ivan, delavec
8. Dobrovsak Polde, zidar
9. Borinc Alojz, zidar
10. Ščurič Josip, delavec
11. Kisovec Riko, mojster
12. Toplak Hinko, kovač
13. Pezdir Boris, delovodja
14. Marnik Stanko, tehnik
15. Zbiljski Ludvik, zidar
16. Fale Alojz, delavec
17. Jalševc Vinko, delavec

18. Filej Jože, tesar
19. Emeršič Maks, strojnik
20. Goršek Stanko, delovodja
21. Jernejc Franc, delovodja
22. Kordiš Martin, uslužbenec
23. Tonekovič Terezija, delavka
24. Medved Jože, zidar
25. Zupanc Bronka, uslužbenka
26. Mihaljec Mato, delavec
27. Škoda Rok, železokrivec
28. Mikec Štefan, delavec
29. Klaužer Franc, zidar
30. Lubej Anton, zidar
31. Sovčev Risto, železokrivec
32. Baranašič Mijo, delavec
33. Pinterič Franjo, delavec

Gradbišče Trbovlje:

1. Zohar Evgen, delovodja
2. Celec Viljem, tesar
3. Zrnc Franc, tehnik
4. Rotar Ivan, delovodja
5. Zorčec Josip, tesar
6. Gorše Leopold, delovodja
7. Hutinski Stjepan, delavec
8. Ritovšek Miha, delavec
9. Mohar Jože, zidar
10. Pogorelc Jože, tesar
11. Klement Rudolf, delovodja

12. Gričar Ivan, uslužbenec
13. Šeštanj Štefan, delavec
14. Majc Jože, priučen zidar
15. Luteršmit Franc, priučen zidar
16. Novak Miha, tehnik
17. Humski Anton, delavec
18. Coter Rudolf, zidar
19. Botjan Koloman, zidar
20. Prašnikar Viktor, delavec
21. Ivšek Miha, delavec

Gradbišče Vransko:

1. Brišnik Adalbert, delavec
2. Bergant Franc, delavec
3. Mastnak Lovro, delavec
4. Varjančič Branko, delavec
5. Cmak Ivan, tehnik
6. Pristolič Ferdo, delavec
7. Rajh Vlado, strojnik
8. Križan Vinko, tehnik
9. Novak Stane, delavec
10. Feguš Jože, delovodja
11. Koprivšek Miha, delavec

12. Ružič Lazar, uslužbenec
13. Bergant Miha, delavec
14. Knez Milko, delavec
15. Jelen Ferdinand, delavec
16. Pider Izidor, tesar
17. M'hevc Minka, uslužbenka
18. Stanko Franc, tesar
19. Hrastovec Ivan, delavec
20. Lazar Anton, delavec
21. Žnidar Ivan, delavec
22. Pristolič Alojz, delavec

23. Čulk Ivan, kovač
24. Križan Ivan, delovodja
25. Sever Ivan, upravnik DUR
26. Bukanovsky inž. Aleksander

27. Božnik inž. Edo
28. Tomažič Jože, delavec
29. Koželj Jernej, delovodja
30. Sklepič Ivan, strojnik

Centralni obrati:

1. Gajšek Maks, ključavničar
2. Božič Jože, vodovodni instalater
3. Teržan Vili, šofer
4. Vodičar Janko, mizarski mojster
5. Skamen Ivan, električar
6. Planinšek Jože, tehnik
7. Umek Florijan, slikar
8. Tajnšek Ivan, strojnik
9. Gorenšek Konrad, zidar

10. Hohnjec Ivan, delavec
11. Krašovic Ivan, mizar
12. Korent Ivan, delovodja
13. Hrastnik Ivan, mehanik
14. Miklavc Aleksander, šofer
15. Oberžan Jože, kovač
16. Brečko Franc, vodja delavnice
17. Cafuta Andrej, mizar
18. Zgomba Ferdo, električar

V UPRAVNI ODBOR PODJETJA SO BILI IZVOLJENI NASLEDNJI:

Delovišče:

Celje

Store

Trbovlje

Vransko

Centralni obrati

Direkcija

Člani upravnega odbora:

1. Ribič Martin
2. Divjak Stane
3. Dolenc Cvetko
4. Franič Ivo
5. Mohar Jože
6. Žohar Evgen
7. Rajh Vlado
8. Humer Franc
9. Korent Ivan
10. Vitanc Franc

Namestniki članov upravnega odbora:

Koželj Rudolf

Bevc Jože

Zrnec Franc

Košena Slavko

Zgomba Ferdo

Inž. Berce Dušan

Volitve upravnega odbora so bile na prvem zasedanju novo izvoljenega delavskega sveta dne 20. maja 1954.

Za predsednika delavskega sveta je bil izvoljen tovariš Kotnik Franjo.

Za predsednika upravnega odbora podjetja je bil izvoljen tov. Franič Ivo.

Delavsko samoupravljanje na višji stopnji

Dnevno zasledimo pozive naših političnih voditeljev, naših gospodarstvenikov delovnim kolektivom, ekonomistom in tehničnim strokovnjakom, da naj vzamejo dvig storilnosti in pocenitev produkcije v prvi plan svojega dela.

V prvomajski številki »Borbe-Pravice« je tovariš Temeljovski, predsednik Zbora proizvajalcev LR Makedonije, naslovil apel prav na organe delavskega samoupravljanja: da se morajo predvsem baviti s problemom storilnosti, da si morajo ustvariti pokazatelje, s katerimi bodo lahko zasledovali napredek ali padec v storilnosti in to tudi kontrolirali. Iznesel je kritiko o kolektivih, ki tega vprašanja sploh niso postavljali na dnevni red.

Tovariš Temeljovski nadalje poziva, da se moramo vsi boriti proti primitivnemu

pojmovanju gospodarskega razvoja podjetij, proti nerazumevanju, da je prav storilnost najboljšje merilo vseh gospodarskih uspehov; boriti se proti zapeljevanju kolektivov s komercialnimi uspehi, ki delujejo destimulativno, uspavalno. »Stalno in sistematično izpopolnjevanje, modernizacija proizvodnih sredstev, izpopolnjevanje proizvodnega procesa, dvig tehnične kulture delovnih ljudi, zagotovitev visokokvalificiranega in drugega strokovnega kadra, to so problemi, ki morajo biti vsakakor v središču pozornosti organov delavskega upravljanja.«

Večina delavskih svetov je že prešla obdobje, ko so prevladovala mišljenja, da podjetja ne potrebujejo tehnično izobraženih ljudi. Sedaj pa se pojavlja druga napaka, nič manj nevarna: zapostavljanje

ekonomistov, gospodarstvenikov. »Delavski sveti se še nočejo zavedati, da mora biti tudi reševanje ekonomskih vprašanj podvrženo določenim zakonitostim, v naših razmerah pa poleg splošnih zakonitosti še tistim, ki izvirajo iz našega gospodarskega sistema, iz planov ter iz raznih praktičnih pravil, ki se tičejo vsakdanjega poslovanja podjetja in njegovih odnosov do drugih gospodarskih organizacij. V poslovanju te vrste zakonitosti naletimo na pojave primitivizma...« (Iz članka M. Bajca v Borbi od 27. aprila 1954.)

Na kongresu metalurgov so zastopniki iz vseh 27 največjih podjetij ugotovili, da s storilnostjo dela ne moremo biti zadovoljni in navedli tipičen primer Bora, ki ima z najsodobnejšo opremo šestkrat manjšo produkcijo kot enaka podjetja v Ameriki. Sklenili so, da bodo izdelali za vsako podjetje plan povečanja produktivnosti.

V istem smislu so sklepali gradbinci v Opatiji, prav isto je sklepal občni zbor sindikata gradincev Slovenije pred kratkim v Ljubljani.

Skratka: Parola, življenjska naloga sedanjega časa za vse gospodarstvenike je: zvišanje produktivnosti, boj primitivizmu, prakticismu, uvajanje znanstvenih metod.

Da bodo organi samoupravljanja zmogli to delo, se morajo za te naloge pripraviti, saj predstavlja obvladovanje teh nalog za naše delavske samoupravne organe korak naprej na kvaliteto višjo stopnjo.

I.

Preden preidemo na konkretne predloge, je prav, da pogledamo na kratko prehojeno pot naših samoupravnih organov. Dobo do leta 1952 lahko označimo še vedno kot dobo iskanja oblik dela in iskanja vsebine dela.

Leta 1953 so naši samoupravni organi že imeli svojo ustrezno organizacijsko formo, izdelan poslovnik dela, borili pa so se morali prav trdo za priznanje teh pravic, za priznanje avtoritete, ki jim pripada.

Sedaj, ko se poslavljajo dosedanji organi in nastopajo novi, lahko pribijemo, da pomeni leto 1953 pomemben preobrat v delu kolektiva, posebno kar zadeva kvaliteto dela organe samoupravljanja.

Nova gospodarska zakonodaja, ugotovitve IV. plenuma CK ZKJ, zaporedni govori tovarišev Tita in Kardelja itd. nas potrjujejo v našem prepričanju, da so naši delavski samoupravni organi šli pravo pot, ker so že pred leti postavili vprašanje sodobne organizacije podjetja v prvo vrsto. Novi samoupravni organi nastopajo svoje delo, ko je že prebit led, ko se skoraj že

vsi složno zavedamo pomena te naloge, ko se delno ta načela že uveljavljajo.

Dosedanji delavski svet je rešil važno vprašanje odnosov med upravo podjetja in gradbišči, med upravnimi sveti in delavskim svetom ter v najnovejšem času s sprejetjem poslovnika za gradbišča tudi razmejil kompetence operativnih organov. Res je večina teh načel rešena šele na papirju, naloga novih samoupravnih organov pa je, da jih uveljavijo v življenju. Vsekakor je zasluga dosedanjega delavskega sveta in upravnega odbora, da so sedaj že podane tako solidne osnove za nadaljnje delo.

Bilo pa bi polovičarsko, če ne bi na tem mestu opozorili tudi na napake, ki so jih delali do sedaj samoupravni organi, posebno če hočemo govoriti o kvaliteti njihovega dela.

Priznati je treba, da čeprav so doumeli pravilno glavne probleme in se jim posvetili, je bila vendar metoda njihovega dela še primitivna. Tu nima smisla kriviti samo upravo, pa spet ne samo organe upravljanja ali celo njihove predsednike. V pogledu metode dela se torej še ne smemo pohvaliti. Moje mnenje je celo, da pri naši organizaciji, ko upravni sveti na gradbiščih rešujejo večino problemov terena, prepogosti sestanki upravnega odbora, še manj pa delavskega sveta, niso potrebni. Zato pa je poglavje zase njihova priprava, ker le dobro pripravljene sestanki in zasedanja koristijo oziroma uspevajo.

Primitivizem v delu organov upravljanja se je kazal predvsem v izdajanju ukrepov brez zadostne predhodne strokovne obdelave, sprejemanje važnih odločitev izven dnevnega reda itd., kar je večkrat privedlo do različnih mišljenj, užaljenosti strokovnjakov itd.

Kljub vsemu lahko trdimo, da so si samoupravni organi v našem podjetju priborili avtoriteto, ki jim gre in tako ustvarili naslednikom pogoje za poglobitev vsebine njihovega dela. Seveda se tisti, ki gledajo na podjetje izključno kot na molžno kravo, s to kratko oceno dela delavskega sveta in upravnega odbora ne bodo strinjali. Vsi tisti pa, ki poznajo težave, okolnosti in vsa dogajanja, vso borbo, ki so jo ti organi morali voditi, in tudi tisti, ki objektivno presojujejo sedanje odnose, morajo pritrditi, da je moja kritika vsaj v iznešenem smislu pravilna.

Morda bo posebna analiza dela teh organov pokazala, da nekaterim problemom niso posvečali dovolj pozornosti; vendar, če ugotovimo, da smo reševali pogumno glavne probleme, za nas ta ugotovitev pač mnogo pomeni.

II.

Dvig kvalitete v delu organov upravljanja terja poznavanje nekaterih bistvenih osnov:

1. Sklepi organov upravljanja, prav posebno pa delavskega sveta, so dalekosežnega pomena za celotni kolektiv, največkrat pa tudi za skupnost.

Zato ni moči preceniti vloge pravilne priprave predlogov za ta zasedanja.

Vsak važen ukrep v podjetju je **političnega in strokovno tehničnega značaja**. Zato je nujno, da predhodno proučimo njegov pomen, njegove posledice, njegovo upravičenost prav vsestransko. Sklepi organov upravljanja, če so pravilni, gospodarni, preudarni, krepijo avtoriteto le-teh, nasprotno pa spreminjanje sklepov kvari njihov ugled, napravlja zmedo in sploh lahko rodi zelo nezaželene posledice.

2. Ker organi upravljanja samo upravljajo s podjetjem, medtem ko je strokovno vodstvo prepuščeno direktorju in strokovnemu osebju, smejo biti odločitve organov samoupravljanja le **načelne narave**.

V »Organizaciji Rada« št. 6/53 piše Stevan Kukoleča:

»V delokrog organov upravljanja spadajo vsi tisti posli, ki bistveno tangirajo interese družbe, interese podjetja in interese posameznika (ne posameznika, ampak člane kolektiva principiarno). Načelni odloki in ukrepi organov upravljanja morajo predvsem zagotoviti: vključevanje v družbeni plan oziroma odobritev lastnega osnovnega plana; izvršitev plana podjetja; racionalizacije v proizvodnji; nove investicije in vzgoja kadrov, družbeni standard ter pravilnost razdelitve zaslužkov. Nadalje je naloga samoupravnih organov, da predpišejo organizacijske metode za uresničevanje teh mer. Vse konkretne direktive za ostvaritev teh ciljev in vse konkretne mere kontrole pa predstavljajo že mere vodstva, operative, uprave podjetja.

Za uspešno delo podjetja je torej izrednega pomena, da organi samoupravljanja res samo upravljajo, direktor s svojim strokovnim osebjem pa vodi organizacijo dela. Vsak drugačen način pomeni grobo napako, ki bodisi krni avtoriteto organov samoupravljanja ali pa uprave podjetja. Seveda je predpogoj strokovna sposobnost vodilnih uslužbencev in v vseh teh primerih ni nobenega povoda za nezaupanje s strani organov samoupravljanja, posebno če sproti kontrolira proizvodne uspehe.

3. Za kvaliteto dela organov samoupravljanja je poleg navedenega še mero-
dajno seveda **znanje**, ekonomsko znanje njegovih članov. Ker se ne moremo še pohvaliti, da je pri nas to znanje že na višini, je prav široka, predhodna obdelava

problemov pripomoček za delo njim samim, obenem pa se tako na najbolj naravni način njihovo znanje večja predvsem v tisti smeri, ki je konkretno najnujnejša. Ali služijo temu naš časopis, ali so to posebni referati, ni bistveno, važnost tega pa je izredna.

4. Vloga upravnega odbora v našem kolektivu, ko upravni sveti rešujejo večino nalog iz njegovega področja, ostaja v glavnem:

a) da razčleni sklepe delavskega sveta in poda načela za njih ostvaritev;

b) da ugotavlja bistvene nerešene probleme v sodelovanju z direktorjem, upravo in upravnimi svetli po gradbiščih; da odredi strokovno proučitev teh problemov, eventuelno diskusijo med kolektivom ter na podlagi tako zbranega gradiva sestavi predloge za zasedanje delavskega sveta;

kot vidimo, bi pravzaprav tvorilo razdobje med posameznimi zasedanji DS za delo upravnega odbora neko **zaključno celoto**; v tej dobi mora biti upravni odbor iniciator dela in pripravljalca;

c) nadalje rešuje upravni odbor še preostale tekoče naloge, pri čemer pa mora skrbno paziti, da ne posega v operativno delo uprave, čeprav nehoti; nasprotno — če upravni odbor vidi, da se mu predlaga reševanje operativnih poslov, naj to energično odkloni; tako se njegovo delo ne bo drobilo, tako se bo ohranila avtoriteta direktorja, tako se bo lahko tudi vedno ugotavljala odgovornost.

Da bi bilo delo upravnega odbora bolj uspešno, je prav, da **delavski svet postavi program svojega dela**, v katerega vnese poleg problemov, ki so v zakonu izrecno poverjeni upravi v reševanje, ostale najvažnejše probleme podjetja. S takim programom v roki ima delavski svet dobro orientacijo za svoje celotno delo, kar mu tudi preprečuje, da bi zapadel v drobnjarkarstvo.

5. Da se pomudimo še pri vprašanju **veta**. Direktor in računovodja sta v prvi vrsti osebno odgovorna za zakonitost v delu podjetja. Uporaba veta v vseh primerih kršenja zakona je nujna **dolžnost** in ne, kot nekateri smatrajo, neki »bauk«, neko zaviranje dela kolektiva. Seveda morajo samoupravni organi sami gledati na to, da uporaba veta ne bo potrebna.

6. S pravili podjetja je poverjeno uprav-
nemu odboru in upravnim svetom reševanje pritožb delavcev in uslužbencev, o čemer odločata končno in konkretno (ne samo načelno). Zato je treba pri tem res vsestranske presoje vsakega posameznega primera.

Tako kot direktor in šef gradbišča se morajo tudi samoupravni organi naučiti

razločevati vprašanja discipline od vprašanja pravičnih odnosov. Medtem ko pri vprašanju discipline v zvezi s prevzetimi nalogami ne sme biti razprave in slepomišljenja, je pa pri obravnavanju vseh ostalih zadev potrebno imeti pred očmi v prvi vrsti človeka in njegove probleme. Ako bodo ti problemi reševani s teh vidikov, bodo reševani pravilno in bodo tako organi samoupravljanja samo pridobili na ugledu.

III.

Za samoupravne organe v času delovanja novega gospodarskega sistema je nujno, da imajo:

a) svoj delovni program in da se za izvedbo tega programa borijo;

b) imajo popoln pregled nad delom podjetja in da na podlagi teh podatkov kontrolirajo in ukrepaajo.

Če hočemo govoriti o letošnjem programu dela samoupravnih organov, potem lahko najvažnejše naloge strnemo v dve glavni skupini:

a) dvig ekonomičnosti, storilnosti in donosnosti v podjetju;

b) krepitev socialističnih odnosov.

O poslednji nalogi smo že mnogo govorili. Delavski samoupravni organi so v tej smeri dosegli že precejšnje uspeha, ki ne bodo izostali tudi v naprej, ako bodo samoupravni organi dovolj vztrajni.

Prva naloga je zelo splošna, široka; a vendar samoupravnim organom ni mogoče uokviriti njihovega dela ožje, ker kot gospodar pač mora upravljati po naštetih ekonomskih načelih. Za obvladanje teh

načel, za njihovo razumno uresničevanje, pa morajo tako strokovno vodstvo kot samoupravni organi **popolnoma obvladati položaj**. V ta namen se sodobna gospodarska veda poslužuje evidence in pokazateljev, ki jih v podjetju sistematično zbirajo ter sistematično, v zaporedju in medsebojno primerjajo. Obvladati te pokazatelje pomeni poznati življenje podjetja in njegove probleme in za to se bodo morali člani organov samoupravljanja nujno usposobiti.

V našem podjetju je sistem zbiranja podatkov in pokazateljev predpisan s poslovníkom; pri tem je bilo upoštevano načelo samostojnosti ekonomskih enot, tako da bodo podatki služili tako organom samoupravljanja centrale kot na gradbiščih.

Tudi na tem mestu moram poudariti, da zbiranje teh pokazateljev ne pomeni nobene dodatne evidence; nasprotno — s temi pokazatelji je naša evidenca šele dobila svoj smoter: ker bo šele tako naša evidenca izkoriščena. Sestava pokazateljev pa je na podlagi osnovne evidence lahka.

Neustaljenost cen, spreminjanje kalkulativnih osnov in specifične prilike v gradbeništvu povročajo, da za nekatere ekonomske pokazatelje za enkrat za nazaj ni mogoče delati primerjav. To pa sedaj ne sme biti povod, da z zasledovanjem teh pokazateljev odlašamo še kar naprej; za bodoče si bomo le na ta način ustvarili pravilne osnove za primerjave naših uspehov in neuspehov.

V naslednjem podajam pregled pokazateljev, za katere smatram, da jih morajo tako strokovno vodstvo kot samoupravni organi zasledovati.

PREGLED POKAZATELJEV

Vrsta pokazatelja	Obdobje	Kdo koristi pokazatelje
Izvršitev mesečnega plana	mesečno	U. S., U. O., S. V.
Vrednost proizvodnje	"	U. S., U. O., S. V.
Doseganje norme	"	U. S., S. V.
Koriščenje delov. časa	"	U. S., U. O., S. V.
Koriščenje težke mehaniz.	"	U. S., S. V.
Stanje zalog masov. material.	"	U. S., U. O., S. V.
Stanje obratnih sredstev	"	U. O., S. V.
Finančno stanje	"	U. O., S. V.
Ekonomičnost (gospodarnost)	trimesečno	U. O., D. S., S. V.
Produktivnost (storilnost)	"	U. O., D. S., S. V.
Rentabilnost (donosnost)	"	U. O., D. S., S. V.
Izvrševanje družb. obvez.	"	U. O., D. S., S. V.
Stanje fondov	"	U. O., D. S., S. V.
Stanje investicijskih del	"	U. O., D. S., S. V.
Periodična bilanca	"	U. O., D. S., S. V.
Letna bilanca	letno	U. O., D. S., S. V.
Cene proizvodnje	"	U. O., D. S., S. V.

(U. O. = upravni odbor, U. S. = upravni svet, D. S. = delavski svet, S. V. = strokovno vodstvo)

Prostor ne dopušča in tudi ni potrebno na tem mestu opisati način sestave teh pokazateljev; pač pa želimo na kratko v naslednjem pojasniti njihov pomen in čemu služijo. Sistem poročil mora biti takšen, da je predvsem možna primerjava tako med seboj kot v zaporedju.

1. Izvršitev mesečnih planov: kontrola plana pomeni predvsem kontrolo organizacije dela; rezultati doseganja plana so najboljše merilo za oceno sposobnosti vodstva. Doseganje plana, ako so bili realno postavljeni pomeni, ali podjetje dela skladno in da izpolnjuje svoje obveze po pogodbah. Najsigurnejša kontrola je kontrola količin ter držanje pogodbenih terminov; samo finančna kontrola pa daje nezanesljive podatke. Upravni odbor kontrolira izvršitev planov po gradbiščih. Upravni svet pa kontrolirajo izvršitev planov po objektih. Vsa večja odstopanja od plana se morajo točno preanalizirati, ugotoviti napake in iste odstraniti.

2. Vrednost produkcije se ugotavlja mesečno po gradbiščih (objekti) in po obratih. Iz teh vrednosti se računa lahko vrednost 1 delovne ure v povprečju, pri čemer je pa treba ločiti vrste gradenj. Primerjave med meseci in med gradbišči lahko dajo zelo koristne zaključke.

3. Doseganje norm je pokazatelj storilnosti. Zasledujemo jo po objektih in po obratih, ponekod po brigadah in tudi posamezno. Med obračunskimi obdobji nam služi za ugotavljanje zaslužkov (odnosov med zaslužki). Normalno se giblje kolektivna norma objekta ali gradbišča v mejah nad 95—110%. Vsa odstopanja izven teh okvirjev morajo upravni svet točno proučiti ker gre verjetno za napake. Na podlagi kontrole doseganja norme določajo upravni svet začasno delitev plačilnega fonda. Dviganje ali padanje odstotka doseganja norme je zelo verodostojen pokazatelj storilnosti kolektiva, obrata ali gradbišča.

4. Koristenje delovnega časa je eden najvažnejših pokazateljev, ki kaže delovno disciplino, vpliv bolovanj, nesreč pri delu. Z borbo proti simulantom, s skrbjo za zaščito delovnih mest in z dobro disciplino, bomo odstotek koristnega delovnega časa večali.

5. Koristenje težke mehanizacije. Naša težka mehanizacija predstavlja tista naša sredstva, ki so nam najpotrebnejša in ki so pri delu najuspešnejša. Zato nam ne more biti vseeno, kako se le-ta koristijo. Dobro koristenje te mehanizacije vpliva znatno tudi na znižanje naše lastne cene, k dvigu rentabilnosti našega dela.

6. Stanje zalog masovnih materialov. Največji del naših obratnih sredstev trošimo za masovni material in je točna evidenca teh zalog nujna. Gledati moramo, da držimo v podjetju te zaloge vedno v normalni višini, ki je potrebna za nemoteno obratovanje. Kopičenje teh zalog (razen nujnih izjem zaradi neurejenosti trga) pomeni težko nepotrebno breme za podjetje.

7. Finančno stanje ob mesecu nam kaže stanje kredita pri banki, vrednost zalog, naše upnike in dolžnike. Iz teh pregledov ugotavljamo našo likvidnost, solidnost, pa tudi solidnost naših investorjev. V gradbenem podjetju se stanje zelo menjuje zaradi sezonskega značaja del, kar zahteva prav posebno skrbne analize.

8. Ekonomičnost, produktivnost in rentabilnost. O teh pokazateljih smo že razpravljali v »Glasilu«. Kontrolirali bi se naj tromesečno, ko finančno knjigovodstvo dela obračun po ekonomskih enotah. Na osnovi teh knjigovodskih podatkov bodo ti pokazatelji zanesljivi in kot taki izredno dragocen potokaz organom upravljanja.

9. Izvrševanje družbenih obvez kaže solidnosti podjetja napram skupnosti (republiki, federaciji, komuni). S tem v zvezi je treba kontrolirati prekrške zaradi neizvrševanja teh obvez, ki bremene plačni fond. Ta pokazatelj nam hoče v veliki meri pokazati sposobnost in kreditno zmogljivost podjetja in daje spričevalo strokovnemu osebju.

10. Stanje fondov so organi samoupravljanja dolžni zasledovati. Kontrolirati morajo, da se ta sredstva pravilno in smotno uporabljajo v namene, za katere so določena.

11. Stanje investicijskih del mora biti še prav posebna skrb kolektiva, saj gre tu običajno za velika sredstva, velika dela in velike nakupe. Kontrola samoupravnih organov mora biti stalna: od ekonomskega računa in programa, načrtov, pogodb, do same izvršitve in prevzema.

12. Periodične obračune sestavlja finančno knjigovodstvo trikrat na leto. Z njimi ugotavljamo proizvodne in poslovne uspehe po ekonomskih enotah. Dviganje ali zmanjševanje uspeha je merilo sposobnosti kolektivov.

13. Letni obračun se izdela v podrobnostih in tako prikaže celotno delo podjetja. O analizi bilanc bomo govorili v enem izmed prihodnjih člankov, tu poudarimo le, da predstavlja le-ta rezultat dela podjetja in del in sposobnosti organov upravljanja ter je tako po važnosti na prvem mestu.

14. Cena proizvodnje. Zasledovanje cene je važno predvsem, da kolektiv vodi

primerjave s cenami drugih podjetij, kakor tudi, da se cene dvigajo ali padajo. Naša borba mora imeti za cilj, znižanje naše cene proizvodnji — ker le ta pot vodi k napredku. Specifičnost gradbeništva je v tem, da dela šele konec leta končne obračune in je solidna ugotovitev cen mogoča šele po izvršenem točnem obračunu.

V enem članku niti približno ni mogoče zajeti vsega, kar bi bilo potrebno. Kljub temu lahko že iz gornjega članka razberemo kopico problemov, ki jih bodo morali reševati naši samoupravni organi. Če bodo to delo obvladali, bodo s tem obvladali tudi situacijo v podjetju in sigurno je, da tudi uspehi ne bodo izostali.

Rupret Franc

Gradbena dejavnost v luči družbenega plana

Po nepopolnih podatkih (v obračunu za leto 1953 po ugotovitvi uradnega lista, še niso dokončni) so znašale skupne investicije v LR Sloveniji v letu 1953 **31.846 milijonov din** napram **24.210 milijonov din** v letu 1952.

To ugotovitev sem zasledil v prvem delu zakona o družbenem planu LR Slovenije za leto 1954, objavljenem v Ur. listu LR Slovenije, št. 14 z dne 15. 4. 1954. Citirani pravi del vsebuje »**Pregled razvoja gospodarstva LRS za leto 1953**«.

V letu 1953 investirana vsota je razdeljena po elementih (v odstotkih od skupnih investicij) na gradbena dela z 48,4%, za opremo z montažo z 42,1% in na drugo z 9,5%.

Po tej razdelitvi je odpadlo od v letu 1953 skupaj investiranih 31.846 milijonov din na gradbena, torej na dela, ki so jih izvedla ali obračunala gradbena podjetja, 15.413 milijonov din, dočim je za leto 1952 znano, da je bilo teh za okroglo 11 milijard dinarjev. Od teh približnih 11 milijard din se je torej v LR Sloveniji v letu 1953 gradbena dejavnost povečala za okroglo 40% na 15.413 milijonov din. Kolikor toliko je k temu povečanju gradbene dejavnosti, izražena v vrednosti, doprinesla seveda tudi podražitev gradbenega materiala, predvsem lesa in cementa. Dejanski procent povečanja dejavnosti je bil vsekakor nekoliko manjši, kot 40%.

Naše podjetje je v letu 1953 znižalo svoje cene napram onim za leto 1952 za približno toliko, za kolikor so se tekom tega leta dvignile cene podražene materiala. Znižali smo svoje kalkulacijske pribitke (za režijo, amortizacijo), razen tega pa v večini primerov investitorjem nismo zaračunavali razlik v cenah materiala, tudi če so bile večje od dogovorjenega 5%-nega odstopanja navzgor, dočim odstopanja navzdol (znižanje cen) sploh ni bilo. Glede obračunavanja razlik nad ali pod 5%, smo se z investitorji sporazumeli samo za osnovni material (cement, les itd.) dočim smo vse ostale, ki pa so se tudi podražili, že po pogodbah obračunavali skozi vse

leto enako. Praktično smo tako svoje cene zniževali tudi pri materialu, kjer so nastajale izgube, ki smo jih pokrili z rezervami v razlikah cen deloma iz leta 1952, večinoma pa iz prvega polletja 1953, ko cene še niso dosegle svoje kulminacije in ko smo imeli še dovolj finančnih sredstev, da smo si večino dražjega se materiala nabavili lahko, še predno ga je začelo resno primanjkovati in predno se je zato začel znatno dražiti. Z vsemi omenjenimi znižanji smo nudili svojim investitorjem možnost, da so vsa od nas izvršena dela dobili in plačali lahko še po cenah iz leta 1952, ali morda celo še po nižjih, čeprav se je gotov material medtem znatno podražil. V gotovih primerih (pri izlicitiranih delih) smo ostali celo pri oferiranih cenah za obrtniške storitve, oddane v izvršitev tujim obrtnikom. V največ primerih tudi ti niso zviševali svojih cen, v kolikor jih ni k temu prisilil povišani davek na promet proizvodnje. Ta podražitev je bila predvsem znatna pri raznih kovinskih izdelkih (ograjah itd.), vgrajenih v posamezne objekte.

Naše podjetje je v letu 1952 izvršilo za ca. 902 milijona din vseh del, v letu 1953 pa za ca. 1401 milijon din. Če je bilo v vsej republiki izvršenih za 15.413 milijonov din gradbenih del, vidimo, da jih je naše podjetje izvršilo in obračunalo za skoraj 9,1%. Če se je v vsej republiki povečala gradbena dejavnost napram oni v letu 1952 za 40% lahko ugotovimo za naše podjetje, da jo je to dvignilo za celih 55,3% — pri skoraj garantirano istih cenah, kakor v letu 1952. Z ozirom na slednje, lahko trdimo to samo za naše podjetje, ker za ostala, odnosno od ostalih gradbenih podjetij nimamo nobenih zadevnih podatkov (glede cen namreč).

Jasno je, da smo imeli pri tako povečani kapaciteti podjetja v letu 1953 zaposlene tudi več delovne sile in ravno tako ter zato, da smo imeli tudi večje izkoriščanje sklada za plače, vendar obe povečanja vsekakor nista bili v skladu ali vsaj v približnem sorazmerju s povečanjem kapacitete same. To dokazuje dvojje, prvič

da je k povečanju proizvodnje mnogo pripomogla naša nova mehanizacija in drugič, da so bili zaslužki naših delavcev in uslužbencev v letu 1953 nižji ali manjši od onih v letu 1952. To je zakrivila v letu 1953 izdana uredba o davku od sklada za plače, ki je poleg tega dosegla še to, da smo morali v letu 1953 plačati skoraj za 23 milijonov din davka od sklada za plače, dočim v letu 1952 pri višjih zasluških nismo plačali nobenega. O tem sem že pi-

sal in že napisanega ne bi hotel ponavljati. Držali smo se pač uredbe in dosegli to, kar je bil njen namen, odnosno skrb tištega, ki jo je izdal. To je treba vedeti in razumeti.

Zato gradbinci s pravico pričakujemo, da bo končno vendar rešeno vprašanje gradbeništva s svojimi posebnimi problemi tako, da bo tudi gradbenim delavcem zagotovljeno normalno življenje.

Sadar

Pomen nagrajevanja po učinku in socialistični akord

Plačilni sistem v tem letu je še vedno prehodnega značaja. Za prihodnje leto so napovedane spremembe; naši gospodarski organi pripravljajo sistem, ki bo v polni meri upošteval predvsem storilnost dela. Dosedanji sistem še vedno zelo močno, administrativno omejuje zaslužke s čimer vsekakor zavira iniciativo. Naše sedanje gospodarske težave, nesigurnost cen, nesolidnost in nedovoljna zavest nekaterih kolektivov ter predvsem pomanjkanje enotnih, pravičnih meril letos še ni dovoljevalo nekaj drugega.

Zaradi tega se mnogi vprašujejo, ali je sploh v teh okvirih, ki so podani z določili družbenih planov in ustreznih uredb — mogoče izvajati nagrajevanje po učinku, oziroma oddajati dela v akord.

Vprašanje je za naš kolektiv izredno važno; bilo je že lani povod prerakanj in neenotnosti; zato je pravilno, da se isto na tem mestu članom kolektiva razjasni tako, da ne bo možno napačno tolmačenje, niti samovoljno odločanje. Načela, ki so zapopadana v tarifnem pravilniku, je osvojil ves naš kolektiv in je ta članek pravzaprav le razlaga istih. Smatram tudi, da je to vprašanje ne toliko načelne, ampak konkretno pri nas gospodarsko-ekonomske važnosti ter mora temu prislusniti vsak izmed nas, ki hoče in ki se bori za uspeh našega podjetja. Pravilno obravnavanje tega problema lahko v znatni meri pripomore k dvigu storilnosti, nujno pa je tudi zato, da preprečimo izkoriščanje človeka po človeku, bodisi v večjem ali manjšem merilu. Smatram, da je to razmotrivanje v začetku glavne sezone že pozno, vendar še vedno zelo aktualno.

I.

Članstvo v našem kolektivu je še vedno podvrženo ogromnim spremembam, menja se povprečno 30—45% ljudi v letu. To je

povod, da pri nas še zdaleč niso vsi člani kolektiva enako zainteresirani na delovnem uspehu ter je zato nagrajevanje po učinku pravzaprav edino uspešno sredstvo, da se interes sezonskih delavcev poveča.

Ker je to brez dvoma resničnost, dejstvo, ki se ne da oporekati, je nujno, da kolektivi naših ekonomskih enot dobro premislijo, kakšen način nagrajevanja bodo letos izbrali. Njim je dano na prosto roko, da si izberejo:

- a) da obračunavajo gradbišče kot celoto,
- b) da ločijo obračune na skupine objektov (sektorje),
- c) da ločijo obračune na posamezne objekte.

Slednje je že skrajna praktična meja za ugotavljanje ekonomičnosti gradnje (prihrankov materiala, izkoriščanje mehanizacije) in torej ugotavljanje poslovnih uspehov ne moremo praktično še bolj drobiti.

Uspeh samega fizičnega dela lahko merimo še podrobneje, t. j. po brigadah ali v obratih tudi posamezno.

Glede tega bi opozoril samo na to, da je najpravičnejše, če celo gradbišče striktno izvede enoten sistem, ker bo sicer sigurno prišlo do nesoglasij, sporov in napak. Kolektivi morajo sami določiti sistem, ki se jim zdi najprikladnejši.

Sigurno je, da delitev na majhne obračunske enote dviga delovni interes, kar naj bo vodilo za vse. Seveda ima pa tudi to drobljenje svojo praktično — pametno mejo — predvsem zaradi evidence.

II.

S tem v zvezi je treba predvsem razčistiti vprašanje, v kolikšni meri sedanji sistem dopušča nagrajevanje po učinku. Povprečje zaslužkov je omejeno z naslednjimi faktorji:

- a) ceno, ki mora ostati konkurenčna,
- b) povprečki, ki so uradno določeni za vse 4 kategorije delavcev,
- c) sistem delitve dobička.

To je vsekakor dejstvo; vendar pa to še zdaleč ne pomeni, da smemo ugotavljanje učinka dela zanemariti. V našem tarifnem pravilniku je izrecno poudarjeno, da tarifne številke pomenijo le točke, razmerja; da je vrednost točk odvisna le od našega uspeha in da so nam vsem zajemane samo minimalne plače. Preko važnosti teh besed v tarifnem pravilniku ne smemo. Zavedati se moramo, da so naši zasluški nestalni, da so gibljivi, odvisni predvsem od naše marljivosti in gospodarnosti.

Ker je temu tako, nam ravno zasledovanje učinka dela in gospodarjenja po sektorjih, objektih in obratih, (za samo delo tudi po brigadah in posamezniki) omogoča, da preprečimo primere okoriščanja, da preprečimo napake. Zasledovanje uspeha ločeno omogoča, da izračunamo tista pravilna razmerja zaslužkov, ki upoštevajo pravično dosežene uspehe. Čeprav so torej naši zasluški omejeni, trpimo v tem primeru omejitve mi vsi; če bi pa metali vse v eno vrečo, bi pri tem pač prizadelo le najboljše edinice.

Kako velike razlike nastajajo pri tem v škodo dobrih edinic hočem prikazati računsko na dveh primerih, katere sem vzel sicer poljubno vendar se gibljejo v mejah, ki so pri nas povsem normalne.

Vzemimo najprej primer obračunavanja po objektih. Gradbišče ima ob obračunu pravico izplačati 5,5% presežka na plače. 100% plačni fond po posameznih objektih je znašal:

Objekt A	1.000.000.—	din (40%)
Objekt B	800.000.—	din (32%)
Objekt C	700.000.—	din (28%)
Skupno	2.500.000.—	din (100%)
Višina izplačila presežka znaša 5,5% = 137.500 din.		

Poedini objekti so dosegli: objekt A 200.000 din izgube ali procentualno — 33%; objekt B 420.000 din dobička ali procentualno + 93%; objekt C 180.000 din dobička ali procentualno + 40%.

V naslednji tabeli smo izračunali delitev presežka na oba načina: skupno in ločeno.

Višina presežka			
Objekt	s povprečnim odstotkom	ločeno po objektih	
Objekt A	+ 38.500.—	vrne	— 45.375.—
Objekt B	+ 44.000.—	dobi	+ 127.875.—
Objekt C	+ 55.000.—	dobi	+ 45.375.—
+ 137.500.—		skupaj	+ 137.500.—

Primer kaže očitno napako in je pravičen le sistem delitve po stvarnih uspehih.

Se večje so lahko razlike pri posamezniku, saj vemo, da se storilnost giblje (skromno računano) v mejah od 90—120%. Ako računamo s povprečno mesečno plačo 8.200 din, takrat nastaja med najboljšim in najslabšim delavcem naslednja razlika: delavec, ki dosega 90% norme zasluži stvarno le 7.380 din; delavec, ki presega normo za 20% pa stvarno ustvari vrednost za 9.840 din. Pri »metanju v en koš« je slednji torej oškodovan v 1 letu za $1640 \times 12 = 19.680$ din. Res je tu po sredi vpliv družbenih obveznosti. Če pa izračunamo, da je prejel delavec, ki je dosegal le 90% norme $820 \times 12 = 9.840$ din preveč, jih je le temu dobri delavec povsem daroval. Tak sistem ni stimulativen, in kjer je le možno, se ga moramo izogibati. Pri »uravnilovki« neizogibno pada delovni elan najboljših ljudi.

Če torej uredba predpisuje zgornjo mejo, pa je ugotavljanje plačilnih razmerij popolnoma prepuščeno kolektivom. Kljub omejitvam smo torej videli, sistem vendar dopušča pravično nagrajevanje vsaj v mejah enega kolektiva in je naša dolžnost, da ga tudi pravično izvedemo.

III.

S tarifnim pravilnikom smo določili 30. junij, 30. sept. in 31. december kot obračunske termine, ko bo knjigovodstvo izračunalo točne uspehe po ekonomskih enotah. V času med temi obračunskimi obdobji pa smejo gradbišča koristiti največ 100% plače po tarifnem pravilniku v kolikor bo finančno stanje podjetja to dopuščalo.

Tudi med tem časom je pravilno, da zasledujemo na gradbiščih in obratih uspeh dela, to pot prvenstveno samo dela (presejanja norm). Na podlagi tako ugotovljenih uspehov morajo upravni sveti določiti razmerja izplačil po posameznih objektih. Čeprav moramo v teh primerih odstopiti od točnega računa, opustiti obračun prihrankov itd., vendar kljub temu tudi tako ohranjen sistem deluje vzpodbudno, in kar je glavno, deluje sproti, vsak mesec. Kako važen je ta moment pri nas, ko je število sezonskih delavcev tako visoko, ni treba posebej poudarjati.

Res je, gradbišče v povprečju med tem časom ne sme preseči odobreni fond. Z upoštevanjem norme se pa vendar izplačila izdiferencirajo tako, da slabše edinice prejmejo manj, boljše pa več, kar je pravilno in vzpodbudno. Res obstoja možnost napak, ki se pri točnem obračunu ob tromesečju avtomatično popravijo.

IV.

Ker govorimo o obračunavanju zaslužkov, še na kratko o akordu. Obračunavanje po učinku, pa naj si bo to na takšne ali drugačne edinice, je pravzaprav smiselno akord, in sicer socialistični akord.

V odnosih, ki vladajo pri nas, ne moremo več akordirati v starem, kapitalističnem pomenu. Kot gospodarji podjetja se ne moremo — sami s sabo pogajati za ceno. Osnova akordiranja pri nas so družbeno priznana merila — izkustvene in tehnične norme. Važno je, da so ta merila res pravilna, res pravična, ker le v teh primerih lahko pravilno služijo svojemu namenu.

Mi imamo torej možnosti, oddajati dela v akordu, seveda na socialistični, pravični osnovi. V mejah, kot je omejen naš zaslužek, na sploh, prav tako je v istih mejah omejen akordni zaslužek. To je bistveno važno in to morajo naši ljudje razumeti. Mi ne moremo dopustiti akordiranja na način, da samo del naših ljudi dobro zasluži, pri tem pa povzroča ostalim članom kolektiva večja bremena.

V primeru torej, da sprovajamo kolektivni akord, sprovedimo ga dosledno za vso enoto. V takšnih primerih ne more priti do grobih nepravilnosti in se bremena porazdele enakomerno.

Nastopili pa bodo tisti izredni primeri, nujnih, specialnih, nevarnih izrednih del; za ista obstoja možnost, da jih oddamo v neokrnjeni akord vendar le v primeru, da gradbišče ali naročnik dela nosi vse posledice (plačilo presežka in vse dajatve skupnosti). Pri tem pa moramo biti zelo pre-

vidni pri preverjanju norm in pri preverjanju dela, da tako zaščitimo svoje in splošne interese. Na vse to moramo misliti, ko bomo razpravljali o akordiranju — posebno pri akordantih-posameznikih. Neizogibno je, da se vsa akordna dela skrbno, strokovno prevzamejo, da se ugotavlja potrošnja materiala ter raztres in da se vse te momente pri obračunu rigorozno upošteva. Kolektiv je zainteresiran in mora voditi nad tem strogo kontrolo.

V.

Sistem nagrajevanja, kot je sedaj uzakonjen z našim tarifnim pravilnikom, je vsaj glede ureditve ekonomskih odnosov med enotami in upravo podjetja napreden. Same tarifne postavke so izredno napete in sorazmerno visoke. Zato si ne smemo zapirati oči pred težavami. Konkurenca je v gradbeništvu že nastopila, licitacije izredno vplivajo na znižanje cen naših izdelkov. Pri takem stanju stvari ni umestno govoriti in sanjati o nekih visokih presežkih. Treba bo ogromno truda, marljivosti, skrbnih gospodarskih ukrepov, da bomo odpravili posledice zime, ter da bomo vsaj nekaj prihranili za prihodnjo mrtvo dobo.

Ker je temu tako, je potrebno napraviti vse, da vzpodbudimo interes za delo. Zasledovanje učinka in uspehov je pripomoček, ki ga ne smemo zanemariti. Le ta način nam bo pripomogel, da bomo pravično delili zaslužek ter tako ustvarili zdrave pogoje za dvig storilnosti.

Rupret Franc

Kako žive in delajo vajenci na gradbišču Štore

Da je mladino težko pridobiti za uk v gradbeno stroko, nam dokazujejo mnogi članki in razprave po naših časopisih. Starejših kvalificiranih delavcev pa je pri nas vedno manj. To je postal resen problem za vse gradbince.

Zavedajoč se tega, smo lani sprejeli v uk 18 vajencev, sedaj jih je še samo 15. Ostali trije niso napravili sprejemnega izpita in zato ne morejo biti v učnem razmerju. Da bi čimbolj izkoristili mrtvo sezono, smo priredili zanje strokovni tečaj, kot predpripravo za šolo, ker nihče od njih nima nižje gimnazije. Učili so se slovenščine, računstva, gradbeništva in domoznastva. Tečaj je trajal mesec in pol. Po končanem tečaju so imeli izpit. Najuspeš-

neje so ga napravili Jevšnik Anton, Papeš Ivan in Ajdnik, najslabša sta bila Cvek Stefan in Šket Ivan. Največ težav so imeli s slovenščino, ker so večinoma Hrvati.

Večina njih stanuje v delavskem naselju. Delajo do 14. ure kot ostali, popoldne pa se potikajo po naselju. Le tu in tam si kateri izposodi kašno knjigo iz sindikalne knjižnice. Če želimo, da bomo naše vajence dobro vzgojili, jih moramo tudi izven delovnega časa zaposliti s poljubnim poučevanjem, risanjem, čitanjem ali športom. Kdor več zna več velja in lahko skupnosti več daje. Poleg tega bi bilo koristno prirediti za vajence poučne izlete v bližnje tovarne gradbenega materiala in grad-

bišča in to skupaj vsi vajenci, iz Celja in Štor. Tako se bodo ti mladi ljudje med sabo bolje spoznali in zavedali, da niso sami in da jim mi posvečamo vso skrb.

Sedaj ko se bliža konec šolskega leta, moramo misliti, da bomo tudi letos sprejeli v uk nove vajence. Da bi dvignili zanimanje pri šolski mladini za gradbeništvo, je potrebno izvršiti primerno propagando po nižjih gimnazijah, in sicer tako, da izdamo posebno brošuro s slikami z gradbišč. Slike naj bi prikazovale delo na gradbiščih z modernimi stroji. Prav gotovo

si vsak mladinec predstavlja zidarja le s kladivom, žlico in krampom v roki in ga zato ta poklic ne zanima.

Vzporedno s tem pa nastaja problem šolskih prostorov za vajence. Sedaj se dogaja, da gredo vajenci prav v času sezone, ko se lahko največ praktičnega dela nauče v šolo, pozimi pa se potikajo po gradbiščih. To nikakor ni pametno, in naloga našega podjetja naj bo, da vložimo vse napore, da se vajeniška šola za vajence gradbene stroke čimprej ustanovi tudi v Celju.

Kordiš Martin

Upravni svet ekonomske enote odloča samostojno:

1. Odobrava interna pravila gradbišča v skladu s poslovníkom podjetja.

2. Odobrava in kontrolira izvajanje proizvodnih operativnih planov ekonomske enote.

3. Sklepa o vseh ukrepih za ekonomsko in rentabilno poslovanje ekonomske enote, za izboljšanje organizacije dela, štednjo materiala, dvig produktivnosti.

4. Odobrava periodične obračune in končni obračun ekonomske enote.

5. Odloča o delitvi in potrošnji fonda v mejah, ki jih predpiše za vsako obračunsko dobo delavski svet.

6. Odloča o izplačevanju kolektivne norme v mejah, ki so predpisane s tarifnim pravilnikom in poslovníkom.

7. Postavlja tarifno komisijo gradbišča.

8. Sklepa o vseh primerih odpustov delavcev. Izjema so sporazumne prekinitve razmerja ali kazenski primeri.

9. Rešuje vse pritožbe delavcev in uslužbencev gradbišča (izjema so vodilni uslužbenci).

10. Organizira najmanj štirikrat na leto proizvodna posvetovanja s kolektivom in poroča na teh kolektivu o svojem delu.

11. Izdaja ukrepe za dosledno izvajanje predpisov higiensko-tehnične zaščite dela na delovišču in v naselju.

12. Sklepa o delu uprave ekonomske enote.

13. Sklepa o življenjskih prilikah delavcev v naselju.

14. Sklepa o vzgoji in prilikah vajencev na gradbišču ali v ekonomski enoti.

15. Sklepa v načelu o vseh ostalih zadevah, ki so s poslovníkom ali z drugimi odloki delavskega sveta podani v samostojno reševanje ekonomske enote.

16. Sodeluje z upravnimi organi investitorja v vseh zadevah, ki spadajo v delokrog ekonomske enote.

Kot posvetovalni organ delavskega sveta podjetja daje predloge:

- a) za investicije podjetja,
- b) za poslovno politiko podjetja,
- c) za spremembe poslovnika,
- d) za spremembe tarifnega pravilnika;
- e) za razvrstitev vodilnih uslužbencev;
- f) za premije za racionalizacije.

Nadalje mora upravni svet gradbišča oziroma ekonomske enote:

a) na prvem zasedanju izbrati kandidate za člane upravnega odbora podjetja iz ekonomske enote;

b) sklepati in dati predloge za rešitev vseh tistih problemov, ki so na dnevnem redu zasedanja delavskega sveta, za katere delavski svet to zahteva.

Zasedanja upravnega sveta se morajo vršiti praviloma štirinajstdnevno, najmanj pa enkrat mesečno.

Delovodja — „hlapec za vse“

Čuden naslov, toda po obrazložitvi upam, da me bo večji del odgovornih in napredno mislečih ljudi, razumel.

Delovodje opravljamo sedaj tudi taka dela, kot jih nismo nikoli v svoji dolgotrajni praksi. Seveda bo nerazumevanje za to pri tistih, ki želijo samo »fertig« delo,

ki jim pa ni do resnega napredka kolektiva. Navadno so to tisti, ki si domišljajo, da jim je družba dolžna dajati že zaradi njih samih, ne pa zaradi njihovega dela.

Delovodje smo glavni in neposredni izvrševalci dela na objektu, od nas je največ odvisen uspeh in rentabilnost dela.

Zato bi moral biti delovodja stalno na objektu, pri sami organizaciji dela, pri instruiranju in razporejanju ljudi in pri preprečevanju napak in zastoju.

Temu pa ni tako. On je danes dolžan opravljati še mnogo drugega dela, katerega bi lahko opravljal drugi, zato pa seveda trpi strokovno delo. Proiziv delavcev, izdajanje potrdil za bolniške liste, za dopuste, naročanje materiala, evidenca materiala, voznikov, avtomobilov, vodenje dnevnika, pobiranje članarine in delitev znamkic, izplačevanje, spiski in zaščitna sredstva, določanje tar. postavk, sestava obračunskih listov, sklicevanje in vodenje sestankov za poedine organizacije itd.

Iz tega razloga je lahko naš delovodja največ 4 ure na dan pri svojem pravem

strokovnem delu. Zato nujno rabi brigadirja, ki ne vrši stoddotno fizičnega dela. Ako vzamemo za primer objekt s 100 delavci, rabi delovodja vsaj 4 brigadirje. Mnogo rentabilneje bi bilo, če bi se mu delil stavbni pisar, le-ta bi vodil skladišče in opravljal vso administracijo.

Brigadirji, bi v tem primeru lahko stoddotno fizično delali in bi se strošek enega plačanega uslužbenca s 7.000.— din mesečne plače bogato izplačal. Organizacija dela in uspeh dela pa bi bil neprijemno boljši.

Morda se da to vprašanje rešiti tudi drugače, vsekakor pa ga je treba rešiti nujno in pozivam vse odgovorne, da o tem razmislijo in primerno ukrepajo.

Franič Ivo

Niso odšli kot pozabljeni

Kakor vsako leto, tako se je tudi letos mladinska organizacija Betona v Storah spomnila na svoje sodelavce-mladince, ki so odšli na odslužitev vojaškega roka. Bili so naši zvesti člani LMS in tudi dobri člani kolektiva. Zato si je vodstvo mladinske organizacije zadalo sklep, da jim priredi poslovilni večer, od katerega naj bi odnesli dober vtis ter se še pozneje spomnili na mladinsko organizacijo.

Povezali smo se z ostalimi mladinskimi organizacijami in tako skupno izvedli poslovilni večer odhajajočim mladincem. Za to priliko je prispevala sindikalna podružnica »Beton« Store 2000 din.

Prepričan sem, kar lahko sklepam iz izjav mladincev in predstavnikov mladinskih organizacij, da so odnesli iz naše mladinske organizacije dobre vtise, na kar se bodo gotovo večkrat spominjali.

Vendar ni to glavno delo naše organizacije; imamo redne mladinske sestanke, organiziran je bil skupen obisk gledališke predstave, za razvedrilo pa je enkrat tedensko mladinski ples.

Želim, da bi nas v našem pozitivnem delu posnemala tudi mladinska organizacija »Beton« v Celju.

Borinc Alojz

ŠPORT

Nositi športno obleko in emblem društva je nekaj najlepšega v športu. Zastopati društvo v prijateljskih in prvenstvenih srečanjih ni lahko, a vendar dobra volja premaga vse. Če bi vsak član društva pravila dobro prebral in preštudiral in se po teh tudi ravnal, lahko garantiram, da bi vse panoge športa v našem društvu bolj uspešno delovale, saj smo se lahko prepričali na občnem zboru društva, da smo finančno dobro podprti. Naše društvo je opremljeno z vsemi potrebnimi rekviziti in primernimi športnimi objekti, urejena je tudi souporaba nogometnega igrišča s Kovinarjem Store. Ampak glavno, kar nam manjka, je športni ponos. Odpraviti bo treba zvišenost, samovoljo in prerekanje ter podcenjevanje manj vrednih

Nujno je, da si postavimo red pri tekmah, v športnih objektih, organizaciji tekem, pravočasen razpis istih ter red pri treningu. Na kratko lahko rečemo, da vsak naj izvrši tisto, za kar odgovarja športnemu društvu ter za kar je bil izvoljen na občnem zboru našega društva.

Po mojih ugotovitvah je to v vseh panogah našega društva in mislim, da ne pretiravam in s tem žalim, ampak želim pri razumnih dosežih korak naprej. Želim, da moj članek ne bi negativno vplival na športnike ter da se ne bi čutili prizadeti v tem članku, ker to ni moj namen.

Dotakniti se hočem direktno kegljaške sekcije kot za dokaz zgoraj navedenega. Pri prehodu iz narodnega v mednarodni stil kegljanja ni nobeden pomislil, da je ta

prehod delikaten ter da je nevaren za razbitje kegljaške sekcije v okviru našega društva. K sreči pa je na zahtevo večine članov bil sklican sestanek, in to nas je rešilo, da ni v celoti prišlo do poloma. Dejstvo pa je, da je nekaj zelo marljivih članov, na katere je to delovalo in so danes pasivni. Želim, da bi vsi športniki to razumeli, zato se bom potrudil in to obrazložil.

Po objavi kegljaškega podsaveza LRS za republiško prvenstvo je bilo treba sestaviti ekipo iz 6 članov in 2 rezervna člana za mednarodni stil. Odgovorni referent je to napravil na sledeči način: naštel je 8 najboljših članov v tem slogu in tako so začeli trenirati. Pripravljati so se morali za prvo tekmo, s katero se je treba plasirati v ligo.

Zbrani tekmovalci so bili v redu, in to je bilo za pozdraviti, vendar so pozabili najglavnejše, da je to sekcija, katera šteje 28 rednih članov. Na ostale člane ni nihče računal, saj niso vedeli, kdaj bodo prišli na trening. Dejstvo je, da so nekateri čutili zapostavljene in tako so postali danes pasivni.

Preteklo je že dosti časa, odkar ni bilo nobenega sestanka, razporeda, treninga; vedno samo izgovori, nimam časa ali, ta razpored mora narediti kapetan, organizacija je postala slaba, članov na kegljišču je vedno manj. Rad bi poznal vse športnike z mukami, katere imajo kegljači. Keglja se brez razporeda, neki z 200 meti, drugi s 500, a nekateri željni meta jezno gledajo in škripljejo z zobmi. Zamislite si takšen nered in nejevoljo pri treningih. Preden je prišlo do sestanka in razporeda je, lahko rečemo, 8 kegljačev stalno treniralo ter vodilo na tribunah ostro debato z referenti za zbojšanje reda. Razpored kegljanja, kateri je bil sprejet, se je upošteval le

malo časa. Kreganje in prepiri se nadaljujejo, pojavlja se protežiranje poedincev.

Po novem razporedu kegljanja je več prostih dni, nas kegljačev vse manj, a prostora zopet ni.

Tako se mi je dogodilo, da sem bil po razporedu določen za kegljanje, vendar sem moral oddati kroglo iz rok, ker se je nekdo takoj pritožil, da keglja vedno zadnji.

Kar se pa kegljačic tiče moram poudariti, da jih neuspehi v tekmovanju moralno uničujejo, čeprav so si kljub vsemu priborile tekmovanje za najvišji naslov v državi, kjer so se plasirale na 7. mesto.

Na zunaj izgleda, da je pri nas kegljačih red in sloga, a stvarno je nered. Zato je moj namen v tem članku, da bi se odgovorni potrudili, stvarno napraviti red, kar je možno doseči le z malo truda.

Športnike sem s tem upoznal z namenom, ker vem, da je tudi v ostalih panogah našega društva ista slika. Ivo.



Sindikavno tekmovanje v športnih panogah po razpisu OSS Celje

Razpisu tekmovanja v športnih panogah za prvenstvo sindikalnih podružnic OSS Celje, se je odzvalo tudi naše sindikalno športno društvo, ki tekmuje v naslednjih panogah: nogometu, odbojki, kegljanju in namiznem tenisu.

Po dosedanjih uspehih lahko ugotovimo, da se naše ekipe resno borijo in da so vsaj nekatere, resni kandidati za osvojitev prvega mesta.

Kot prvi so kegljači, ki bodo tekmovanje skoraj zaključili, a niso dosedaj izgubili še nobene tekme. Sledi ekipa odbojka-

šev, ki ima v glavnem vse tekme za sabo in doslej še ni zgubila nobene tekme. Nogometna enajstovica se bori žilavo in ima od 4 odigranih tekem 3 dobljene. Igralcji namiznega tenisa so požrtvovalni, vendar je tu ostra konkurenca in vprašanje prvaka še odprto.

Gornje vrste potrjujejo, da je tekmovanje doseglo svoj namen množičnosti. To pa še tembolj, ker je ravno v okviru tega tekmovanja postala zelo aktivna naša ženska ekipa odbojke, ki ima že po dosednji kvaliteti lepe izgleda.

Rešitev II. nagradne križanke

Vodoravno: 1 Korotan, 7 Kalumet, 14 Ivanič, 16 Rokadi, 17 kisik, 18 dol, 20 katar, 21 Irak, 22 tarok, 24 zija, 25 na, 26 Kamičak, 28 in 29 DM, 30 Ra, 31 ene, 32 ro, 34 p, 35 kolo, 37 Paka, 39 motivi, 40 dopust, 42 šiba, 44 diži, 46 IC, 48 Ma, 49 kri, 51 ni, 52 bo, 53 ni, 54 neverna, 57 AV, 58 ipak, 61 kazan, 62 lani, 64 mesar, 66 sen, 67 Bevan, 68 Uličar, 70 Sežana, 71 Maraton, 72 kolesar.

Navpično: 1 Kikinda, 2 oviram, 3 rasa, 4 onik, 5 tik, 6 ač, 8 ar, 8 lok, 10 ukaz, 11 mati, 12 edajip, 13 tiranec, 15 torino, 18 dame, 19 Loče, 22 ta, 23 ka, 26 Kaliban, 27 Krapina, 30 rotim, 33 okuži, 35 koš, 36 ova, 37 pod, 38 Asi, 41 minimum, 43 trenzen, 45 novinar, 47 cipela, 49 kvas, 50 Iran,

52 banana, 55 ek, 56 NN, 59 asir, 60 kača, 62 leže, 63 avas, 65 rat, 67 bel, 69 ro, 70 so.

Uredništvo je prejelo skupno 10 rešitev, od katerih je bilo 8 neveljavnih. Neveljavne križanke niso prišle v poštev pri žrebanju. Žrebanje se je vršilo javno na sestanku uslužbencev direktije, dne 15. V. 1954. Zreb je določil nagrado naslednjima:

1. nagrada tov. Tavželj Edo, delovodja na gradbišču »Beton« Štore.

2. nagrada tov. Zorko Anica, direkcija.

Sedem dni brezplačne oskrbe v počitniškem domu »Beton« na Gomilskem pripada torej tov. Tavželj Edu, eno leto brezplačno bo prejela Glasilo »Beton« tov. Zorko Anica.

III. nagradna križanka

V današnji številki objavljamo novo nagradno križanko, katera je od dosedaj objavljenih najlažja. Priobčeni bosta še 2 nagradni križanki, nakar se bo izvršilo žrebanje. Kdor bo pravilno rešil vse 3 križanke in rešitev istih dostavil uredništvu Glasila, bo prišel v poštev pri žrebanju.

To je druga serija nagradnih križank. Upravni odbor podjetja bo za pravilno rešene in izžrebane križanke določil 3 lepe praktične nagrade. Uredništvo želi, da pri-

stopi k reševanju teh nagradnih križank sleherni čitalec Glasila, ker upamo, da bomo na ta način zbudili večje zanimanje za naš interni časopis.

Rešitev križank je, kot že omenjeno, dostaviti uredništvu Glasila tako, da se na vrhni rob križanke napiše ime pošiljatelja iste.

V reševanju in žrebanju želi uredništvo vsem članom kolektiva obilo uspeha.

NAGRADNA KRIŽANKA

Vodoravno: 1 mesto v Jugoslaviji, 7 predlog, 9 del voza, 10 mladič domače živali, 11 riba, 12 spada k pohištvu, 13 moško ime, 14 produkt žita, 15 stara mera, 16 slepari, 17 domača žival, 18 zaimek, 19 naplació, 20 del parnega stroja, 21 staro orožje, 22 zaimek, 23 drž hlače, 24 nošnja, 25 švedski denar, 26 del telesa, 27 spoštuje pes, 29 naša reka, 31 žensko ime, 32 moško ljubkovalno ime, 33 ploskovna mera, 34 predlog, 35 neškodljiva.

Navpično: 1 začimba, 2 igralna karta, 3 del Grčije, 4 škoduje živcem, 5 žensko ime, 6 zaimek, 7 reka v Rusiji, 8 kontinent, 11 posoda, 12 obratno od ni treba, 13 reka v Indiji, 14 žensko ime, 15 steza, 16 država v Rimu, 17 naselbina, 18 rabijo perice, 20 zabavišče, 21 kraj pri Kamniku, 23 število, 24 tuje moško ime, 25 žuželka, 26 termini, 28 zaimek, 29 dobimo iz mleka, 30 časomer, 32 nemško kje, 33 samoglasnik in soglasnik.

