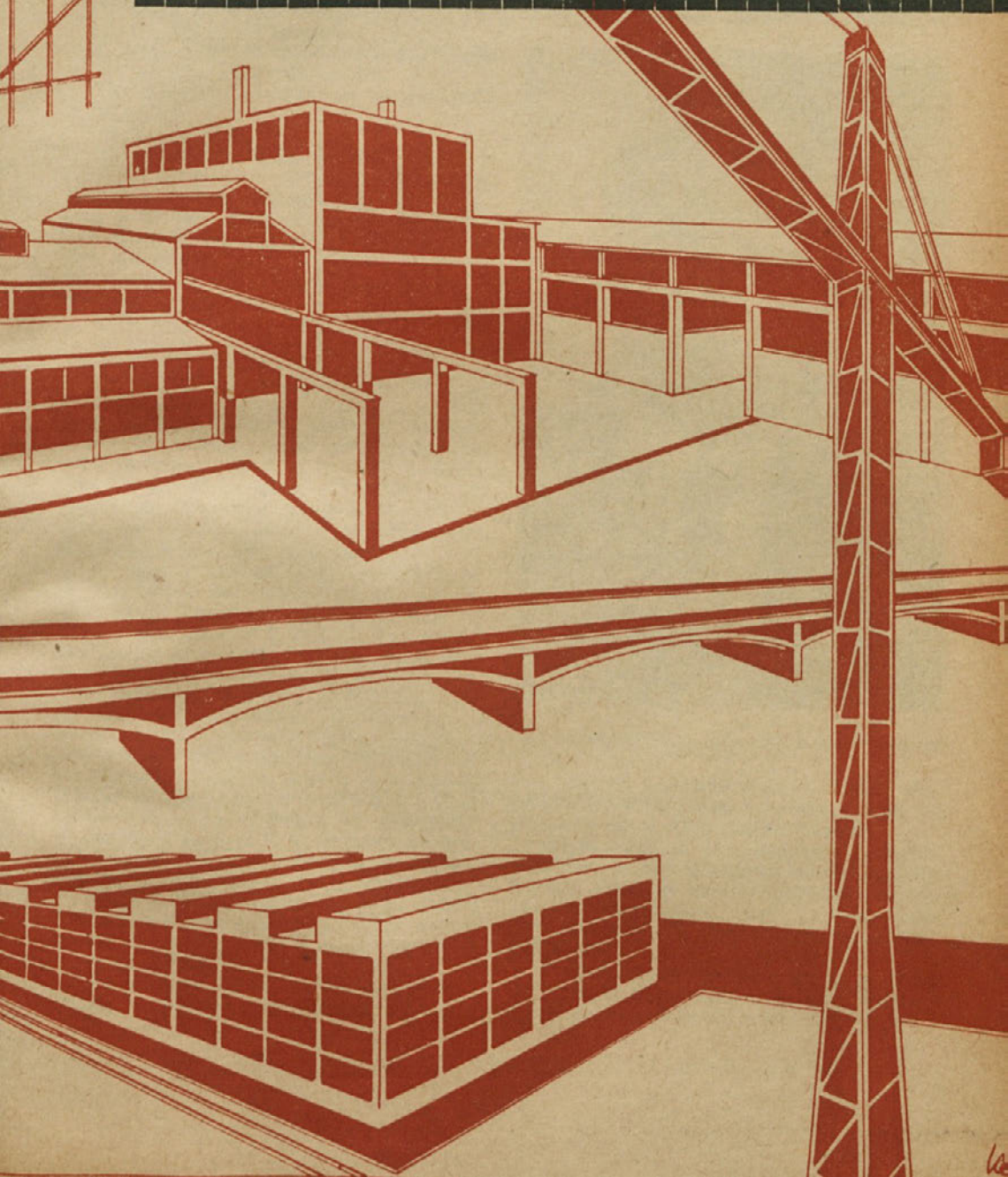


GLASILO "BETONAA"

ŠTEV. 11-12

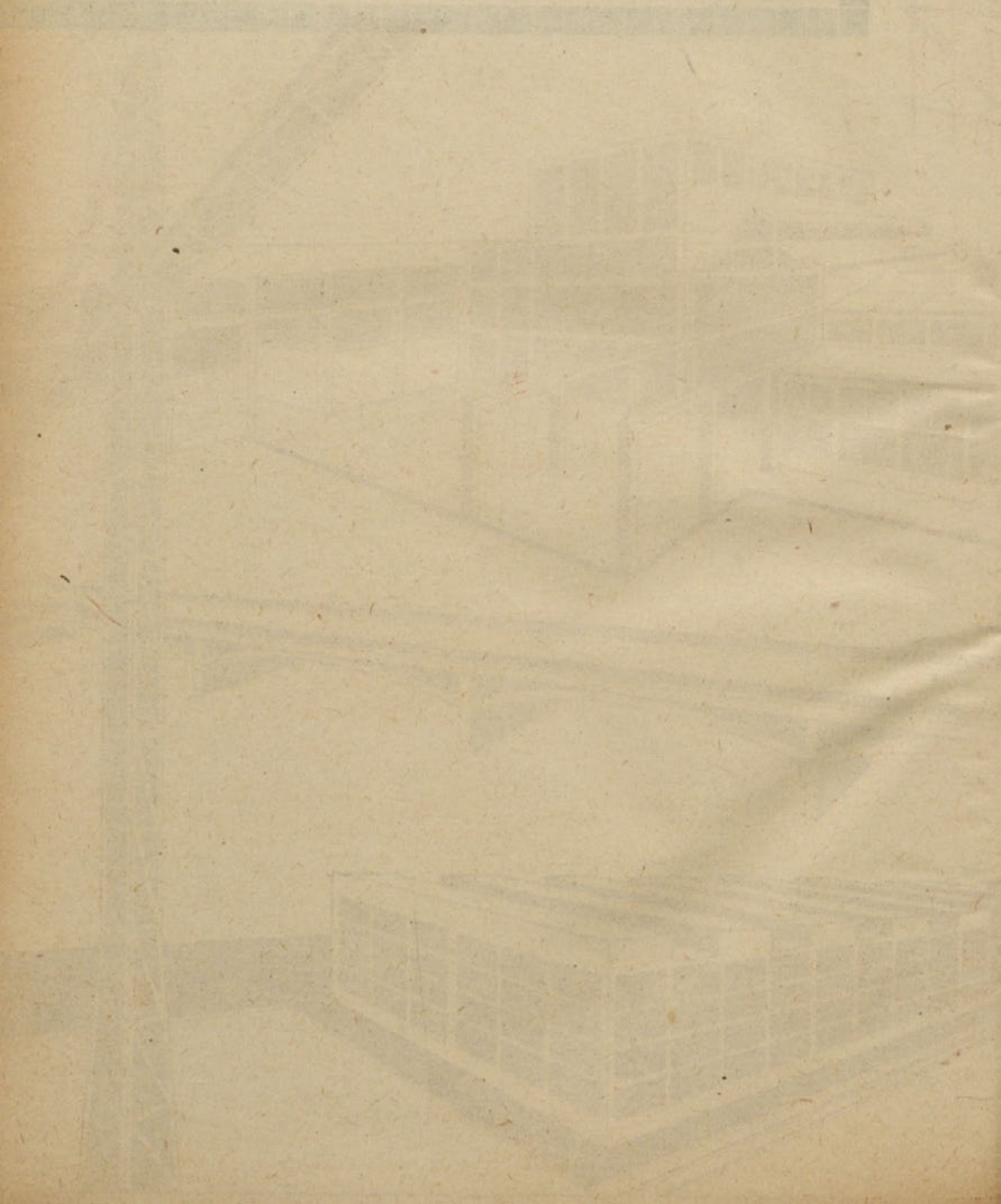
CELJE, DECEMBER 1955

LETO IV



CHINA'S REFORMATION

BY THE EDITOR OF THE CHINA REVIEW



Delavsko samoupravljanje

VAŽNEJSI SKLEPI DELAVSKEGA SVETA

Na dveh zasedanjih, katera so bila v novembru in decembru, je delavski svet obravnaval:

- a) obračun za III. kvartal 1955,
- b) problematiko gradbišč,
- c) organizacijska vprašanja — poslovnik,
- d) poročilo predsednika UO,
- e) nerednosti, talvine in gospodarski kriminali in
- f) zimsko delo.

Pri obračunu za III. kvartal je DS na predlog upravnega odbora sprejel sklep, da se na podlagi izračuna prihranka gradbišč in obratov ter po temeljni oceni uspehov ekonomskih enot, upoštevajoč pri tem vse okoliščine, izvrši izplačilo premij za III. kvartal. Razdelitev je bila skladna s premijskim pravilnikom.

Delavski svet je odločil tudi o višini in razdelitvi ustvarjenega dobička, po predhodnem odbitku vseh obveznosti.

Pri problematiki gradbišč in obratov se je poleg ostalega obravnavalo tudi delo upravnih svetov gradbišč. Kritično je bilo ugotovljeno, da so nekateri upravni sveti nedelavni, da niso odigrali zadovoljive vloge, ki jo imajo. Premalo so se brigali za delovnega človeka na gradbiščih, za ureditev naselij, akordno delo, delovne odnose, prehrano itd.

V zvezi z reorganizacijo gradbišč se je razpravljalo predvsem o združitvi gradbišč Store, Vransko, regulacija Savinje in Celje v eno skupno gradbišče, kar je važen ukrep za znižanje režije; z združitvijo nekaterih služb navedenih gradbišč, kar velja predvsem za materialno, mezдно in splošno službo, deloma tudi za tehnični kader, se bo zmanjšalo število uslužbencev in s tem režija podjetja. Delavski svet je imenoval komisijo, katera ima nalogo izdelati predlog reorganizacije gradbišč in obratov in s tem dopolniti oz. prilagoditi že obstoječi poslovnik. V slednjem se mora temeljito obdelati materialna služba, nabava in služba tehničnega kadra.

Tako bosta v okviru podjetja odslej dva gradbišča, in sicer Celje — za celjski bazen, Trbovlje — za zasavski bazen in Centralni obrati.

Obravnavani so bili poedini primeri kriminala v podjetju na podlagi česar je

bil sklep, da je treba vse primere kriminala obravnavati pred disciplinskim in rednim sodiščem. Povzročena škoda se mora dosledno izterjati, krivca pa kaznovati.



Agilni predsednik DS tov. Kotnik Franjo

Za budnost in kontrolo je zadolžen sleherni član delavskega samoupravljanja, še posebno pa vodilno osebje podjetja.

Razpravljalo se je o osnovnih sredstvih podjetja ter bilo sklenjeno, da se podjetju nerabni stroji in orodje odprodajo, da pa se istočasno nabavi stroj za izdelovanje opečnih izdelkov Rossacomet in rotacijski drobilec.

Delo delavskega sveta se je odvijalo po vnaprej določenem programu, katerega si sestavi delavski svet kvartalno.

Poleg dveh rednih zasedanj je bilo dne 17. 12. 1955 še svečano zasedanje delavskega sveta, ker je prav takrat poteklo 5 let od izvolitve samoupravnih organov v podjetju.

Zasedanje je obsegalo:

1. Odkritje spominske plošče,
2. Svečana seja, kjer je podal predsednik delavskega sveta referat o dosežanih delu samoupravnih organov v podjetju,
3. Kulturni program.

Upravni odbor podjetja

Upravni odbor podjetja ima seje redno vsakih 14 dni. Tako je bilo v novembru in decembru 5 sej.

Upravni odbor podjetja je na sejah reševal tekočo problematiko podjetja. Poleg ostalega je bil pred zasedanjem delavskega sveta pregledan kvartalni obračun podjetja, delavskemu svetu so bili pripravljene predlogi tudi v ostalih važnejših vprašanih, ki jih je slednji reševal.

Upravni odbor je obširno obravnaval pravilno izvedbo inventure. »Pomanjkljivosti, ki so bile lansko leto ob popisu materiala je treba v tem letu temeljito odpraviti«, je bil nadaljnji sklep upravnega odbora. Imenovana je bila glavna inventurna komisija.

Imenovana je bila še izpilna komisija za izpilate upravljačev gradbenih dvigal. Sedaj je namreč v podjetju precej oseb, ki upravljajo z gradbenimi dvigali, a nimajo za to ustrezne kvalifikacije.

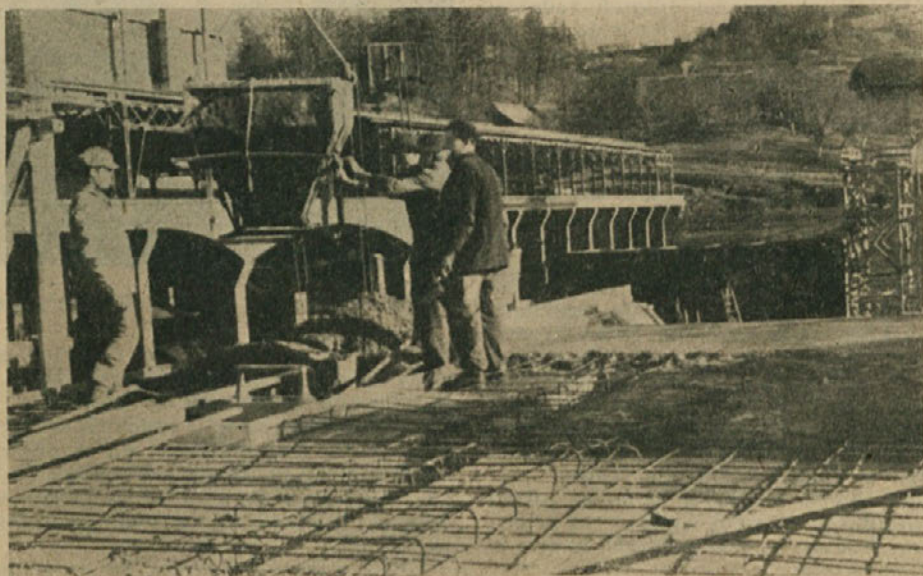
V minerski in strojniški fečaj v Ljubljano so bile poslani štirje osebe.

Precej razprave je bilo o novih gospodarskih problemih v državi. Člani samoupravljanja pozdravljajo to gospodarsko politiko ter so bili s tem v zvezi sprejeli sklepi o znižanju cen našim storilvam, dvigu kvalifete in produktivnosti dela, kar je predpogoj za izboljšanje našega življenjskega standarda.

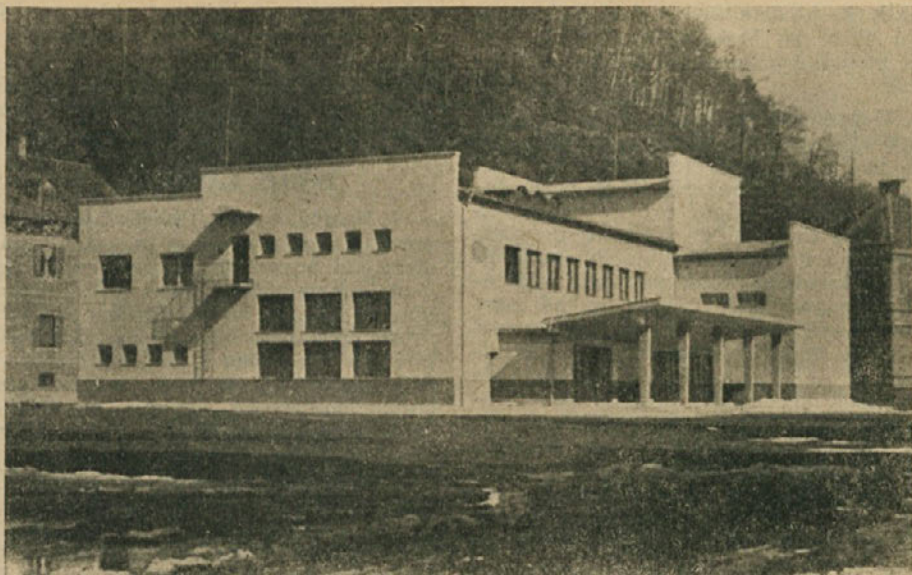
O ČEM BOMO GOVORILI V I. ČETRTLETJU 1956?

Organi delavskega samoupravljanja t. j. DS in UO sta izdelala okvirni program dela za I. četrtletje 1956. Da bi se o posameznih problemih razpravljalo in reševalo čim bolj na široki bazi, da bi o problemih pred odločanjem govorile in dajale svoje predloge tudi družbene organizacije kolektiva, sem se odločil, da ta program objavim v tisku našega kolektiva in da bi sleherni član kolektiva bil o tem v naprej seznanjen.

Okvirni program DS naj bi izgledal približno takole:



Betoniranje plošče na sinteru napravi v Štorah



Kulturni dom v Storah — delo našega kolektiva

Redna zasedanja bi se vršila enkrat mesečno, in sicer 18. januarja, 15. februarja in 14. marca 1956. Med temi zasedanji bo imel ILO svoje redne seje, in sicer vsakih 14 dni tako, da bo isti imel priložnost dvakrat sklepati o problemih, ki so na programu za naslednje zasedanje DS.

Prav tako bi bilo želeli, da se v letu 1956 izboljša tudi delo ILO po ekonomskih enotah, in sicer bi se tudi ti organi morali dotakniti ter razpravljati o problemih, ki jih imajo na programu centralni organi samoupravljanja. Prav koristno in potrebno bi bilo, da o teh dajejo pravočasno tudi svoje pismene predloge upravnemu odboru, da jih on dokončno prouči.

PRVO ZASEDANJE DS

1. Program dela DS za I. četrletje: Dokončno bo sprejet program dela, kateri bo predhodno pregledan in izpopolnjen.

2. Proizvodni plan za I. četrletje: Od strani tehničnega oddelka in strokovnega sveta pripravljen proizvodni plan se bo temeljito prediskutiral in proučil, ter dokončno potrdil.

3. Znižanje lastne cene: To je najvažnejša točka dnevnega reda ta dan in se

zato apelira na vse odgovorne funkcionarje in člane DS na temeljito pripravo. Mnogokrat je že bilo govora o znižanju lastne cene, toda do sedaj na žalost ni zapaziti posebnih uspehov po tem vprašanju. Ker danes ne smemo več tako hladno mimo tega problema, želi DS resne priprave na to točko, tako od tehničnega in finančnega kadra na direkciji, kakor tudi od vodilnega kadra po ekonomskih enotah in končno tudi od samih članov DS. Če bo tu delo resno in enotno, moramo doseči do tega zasedanja pozitivne rezultate za boljšo osnovo naših kalkulacij, kajti dokazano je, da imamo mnogokje razne neupravičene rezerve, katere niso v korist niti nam kot kolektivu, niti skupnosti.

4. Skrb za delovnega človeka — počitniški domovi, naselja, lopla malica in drugo: Tu se je potrebno ponovno ozreti na ta važen socialni problem, ter temeljito pretehtati smisel, upravičenost in rentabilnost posameznih ukrepov, ki jih je DS sprejel v preteklem letu in jih do sedaj ni preklical. Tu bi bilo zaželeno široko sodelovanje in debata pred sprejetjem kakšnih novih sklepov, da pozneje ne bi bilo krilik zaradi malice, počitniških domov ali podobno, kot je to bilo lani. Dobro je treba pri tem tudi pomisliti, če ima

kolektiv še kakšne druge možnosti v pogledu skrbi za lastnega delovnega človeka in tudi takšne predloge pravočasno iznesti.

5. O premijskem pravilniku in izvajanju istega? Pri nas, kot tudi po drugih podjetjih je ta pravilnik še razmeroma nov in neproučen. Ravno zato je ob prvih delitvah premij isli dvignil precej prahu. Uvidelo se je, da je sicer v osnovi pravilen, vendar ima v nekaterih določilih pomanjkljivosti, ki jih je treba popraviti ali dopolniti. Te pomanjkljivosti in pa tudi pre malo razumevanje pravilnika je povzročalo nekaj negotovani, zato bi tudi predlagal, da se izpopolnjeni pravilnik izda v diskusijo in detajlni pregled vsaj članom kolektiva, ki so na premije upravičeni. Stremeti moramo, da se tudi po tem vprašanju pripravimo za zasedanje in sprejmemo popoln pravilnik, ki bo posameznikom popolnoma jasen ter pravičen za kolektiv, kot tudi za posameznika.

DRUGO ZASEDANJE DS

1. Reorganizacija ekonomskih enot in uprave podjetja: Po tem vprašanju je DS že sprejel sklepe na zadnjem zasedanju 1955 leta in je bila določena široka in kvaliteta komisija, katere mora tega dne le DS poročati o izvršitvi in o eventualnih predlogih za spremembe ali dopolnilve zadnjih sklepov DS.

2. Rezultati inventure — skladiščna in materialna služba: Organi samoupravljanja so v lanskem letu zapazili nekaj pomanjkljivosti in površnosti pri teh službah, zato se želi letos to pravočasno pregledati in prepričati o boljsem delovanju. Vsi sodelujoči naj bi tu iznesli svoja opažanja o neštetihi službah, dotaknili bi se morali tudi skladiščenja in evidence nad stroji, ter iznašali predloge za izboljšanje ene ali druge službe. Namreč, da še vse našlete službe ne delujejo brezhibno je dokaz v tem, da se je v lanskem letu pojavilo nekaj primerov slučajno odkritih kriminalov in tatvin, čeprav bi to morale odkriti izrecno zgoraj omenjene službe.

3. Delo samoupravnih organov: Če hočemo, da se bo kvaliteta dela samoupravljanja nenehno in sistematično dvigala, moramo od časa do časa pregledati svoje lastno delo. Pri tej ocenitvi moramo biti zelo strogi in se ne izogibati slabih lastnosti, nasprotno, ravno slabe strani dela moramo poudariti in temu pripisati

največji pomen v cilju, da bi se vse hibe delovanja odstranile. Pred kratkim je bilo precej govora o delu US ekonomskih enot in naj bi bilo ob tej priliki ponovno. Zato si dovolim pozvati iste na pripravo za odgovor o njihovem najnovejšem stanju.

TRETJE ZASEDANJE DS

1. Proračun za I. polletje: Idejo za sestavo takega proračuna je sprožil naš komercialni pomočnik. Nedvomno je, da bo vsak posameznik, ki ima nekaj prakse v upravni službi brez pridržka priznal tak proračun kot koristen, saj je to v direktni povezavi za težnjo k znižanju lastne cene. Pripravo po tej točki pa naj bi napravil vodilni kader na direkciji po izkušnjah preteklih let in naj bi imel v vidu, do neke meje pojačano štednjo.

2. Produktivnost dela po enotah in objektih: O tem v zadnjem času večkrat poslušamo razne podatke in statistike (mišlim v okviru lastnega podjetja) iz katerih izhajajo včasih dvomljivi rezultati. Torej več ali manj pozornosti se je že do sedaj polagalo analizi produktivnosti, vendar imam občutek, da so se uslužbenci na tem delu pre malo potrudili, da bi bili končni rezultati točni in zanesljivi, ter da ne bi bilo treba na zasedanjih dodajati opravičilo: »Prosimo, to vzeti z rezervo, ker podatki niso popolni.« V bodoče bi naprošal prav pri podobnih stvareh, pripravili popolne podatke, kajti le v tem primeru je delo nekaj vredno in nas rezultati tudi nekaj učijo.

Vsekakor je zasledovanje porasta produktivnosti v sedanji dobi za nas neprecenljive vrednosti in je treba iskati še novih metod za čim popolnejše ocenjevanje istih, ker od tega zavisi naša lastna cena in tudi naš življenjski standard.

3. Analiza uspehov in neuspehov pri akordnih delih: Skoraj bo minilo 1 leto, ko smo po 3 letnem odmoru ponovno uvedli stimulativen način dela t. j. delo v akordu. Torej samo tri leta nismo uporabljali naših norm pri direktnem oddajanju del delavcem in vendar smo v preteklem letu naleteli na precejšen odpor v tem pogledu. Odpor sicer niso dajali delavci temveč uslužbenci, ki jim je to povzročalo nekoliko več dela. Premije so to nekako uredile, vendar je čutili, da pri tem opravilu marsikje ni dovolj preciznosti. Po večini objektov in gradbišč pač obstaja težnja, da se obračuna skupinski akord za celo enoto. Pri takem načinu

obračunavanja pride do prevelikih izravnjav in delavci doslikrat niti nimajo občutka, da delajo v normi oziroma akordu. Tudi naš enotni cenik del je marsikje stavljen v pozabo, kajti največkrat se obračunava le na podlagi predračunov, kateri pa so v okviru celega podjetja tako različni, da doslikrat vpliva tak način obračunavanja destimulativno. Smatram za potrebno, da si ponovno osvežimo jasnost o načinu akordiranja.

4. Finančna vprašanja — depoziti investitorjev: To so stvari, ki jih DS in UO morala stalno zasledovati in od katerih zavisi naš celoten uspeh in obstanek. Priprava za to pa v glavnem ostane le na naši finančni in komercialni službi.

5. Uspehi izvajanja nove gospodarske politike pri našem podjetju. Čas bo, da pregledamo naše delo z ozirom na nove ukrepe, ki so bili izdani v zadnjem času in bodo še verjetno v bližnji bodočnosti. Ugotoviti bo treba predvsem našo discipliniranost v pogledu izvajanja teh ukrepov, vzporedno s tem pa moramo tudi pregledati že prve uspehe našega splošnega napredka in zboljšanja življenjskega

standarda, kar bo verjetno takrat že opazili v prvih obrisih.

Razen gornjih glavnih načelnih problemov in vprašanj, bo DS kot tudi UO vnašal v svoj dnevni red tudi tekoče stvari, katerih danes še ni mogoče predvideti. Prav gotovo bodo vnešena v dnevne rede še kakšna finančna poročila, dalje spremembe tarifnega pravilnika in podobno.

Zaželeno je, da bi bile priprave za zasedanja temeljitejše kot v lanskem letu in se daje ta okvirni program iz tega vzroka v vednost kolektivu, da bi imel vsak posameznik možnost preko družbenih organizacij sodelovati in vplivati na pravilno upravljanje našega kolektiva.

Ob koncu bi še priporočal, da si tudi US ekonomskih enot sestavijo podoben okvirni program dela in da bi bili isti v boljši povezavi s centralnimi organi, kot je bil primer do sedaj.

Želim kvalitetnega dela pri organih samoupravljanja v čim tesnejši povezavi in razumevanjem z upravo podjetja, upravnimi ekonomskih enot in vsemi masovnimi organizacijami v podjetju. K. F.



Zelezokrivska brigada v Storah je ena najboljših v podjetju

KAJ NA DNEVNI RED?

Tako vodstvo centralnih samoupravnih organov, kakor tudi večina vodilnih uslužbencev in voditeljev množičnih organizacij v podjetju, je mnenja, da naši upravni svetli na gradbiščih ne delajo dobro. Ob tem je iznešena morda povsem upravičena kritika, da s strani vodilnih uslužbencev upravnim svetom ni dano prave pomoči.

Naslednje vrslice so napisane v cilju, da se upravnim svetom v neki meri olajša najti način, kako je v bodoče prijeli za delo.

I.

Zakaj smo pred leti izvolili upravne svete? Ali so nastali upravni svetli zaradi kapric ali je bila za to stvarna potreba? Najprej si odgovorimo odkrito na ta vprašanja. Ako nekdo ni prepričan o potrebi, koristnosti neke akcije, je seveda zanjo nezainteresiran ali narobe.

Centralni samoupravni organi, to je delavski svet in upravni odbor imata v gradbenem podjetju mnogo težjo nalogo kot v industriji. Gradbišča so oddaljena, njih organizacijski in delovni problemi se odigravajo daleč od centrale in jih zato centralni organi nikakor ne morejo dobro obvladati.

Zato je tudi med delom industrijskih in naših centralnih organov velika razlika. Med tem ko prvi obravnavajo lahko tudi detajlne probleme proizvodnje poedinih obratov, je to v gradbenem podjetju nemogoče.

Pustili organizacijo proizvodnje, kontrolo delovnih pogojev itd. mimo samoupravnih teles, bi pomenilo znatno zožitev nalog na najdelikatnejšem, najkoristnejšem območju. Rešitev smo našli z uslanovitvijo upravnih svetov po gradbiščih, katerih naloge so okvirno določene s poslovníkom.

Te naloge so opisane v Glasilu štev. 4/53 in jih tu ne bomo ponovno prepisovali. Pogledali hočemo le, ali naši upravni svetli svoj poslovnik sploh poznajo in če se po njem tudi ravnaajo. Za mnoge lahko trdimo, da je na žalost stanje takšno. Oglejmo si nekaj konkretnih primerov:

a) Na nekem gradbišču se je pol leta šušljalo o grobih napakah neke uslužbenice. Večkrat je šlo za očitno oškodovanje delavcev pri plačah, hranarini itd. Vprašamo se, zakaj ni upravni svet dal tega vprašanja na dnevni red, akoravno se je izkazalo to kot kriminalno dejanje.

b) Skupina akordantov je bila po lastni izjavi oškodovana pri obračunau in je nafo



Tudi Koloničeva brigada šteje med najboljše v podjetju

zapustila delo. Sredi sezone smo izgubili okoli 25 zelo marljivih delavcev. Verjelo delavci za upravni svet niti niso vedeli, upravni svet pa je šel tiho mimo tega problema. Kdo, če ne ravno on, je v prvi vrsti poklican, da take stvari razčisti?

c) Na drugem gradbišču so skozi celo leto priložbe zaradi prehrane in nastanitve. O teh problemih že »čivkajo vrabci na strehi«, upravni svet pa spi sladko zimsko spanje. Zdramiti smo ga morali drugi. Ali ne uvidimo, kako lahko upravni svet ravno pri reševanju takih problemov pridobi na ugledu v očeh delavcev?

d) Inšpektor za delo je obiskal neko naše delovišče. Zanimal se je za izvajanje plačilnega sistema ter ugotovil razne napake kot:

da je delavcem tarifni pravnih nepoznan,

da pravilnika o normah ne poznajo, da se jim zastoji pri delu ne priznavajo, in da so akordni obračuni po njihovem mnenju napačni.

Ta primer jasno kaže na to, da delavci sploh ne vedo, da upravni svet obstoji. Ali je le-ta dal en sam predlog, da bi se delavcem te stvari pretolmačile?

Ali je ta upravni svet samo enkrat obravnaval probleme v zvezi z akordom, zastoji, organizacijo dela? — Ne!

e) Zgodili so se primeri, da so se izvršile napačne ocenilve ljudi. Kam so šli ti ljudje? Vsekakor ne na upravni svet, kot to predvideva poslovnik, ampak na OSS. To spel kaže, da so naši upravni sveti še mrlvi, torej več ali manj samo na papirju.

f) Pogosto slišimo opazke na račun šoferjev, voznikov in nekaterih delovodij. Govori se o črnih voznjaj, o protekcionizmu itd. Jaz še nisem zasledil tega vprašanja na dnevnem redu upravnega sveta, pa čeprav vsekakor tudi spada tjakaj.

g) V teku zime bomo morali znatno reducirati delovno silo. Predvsem od upravnih svetov je odvisno, da se bo to pravilno, v duhu smernic, ki so jih dali naši voditelji, tudi izvršilo.

j) Z nekaterih gradbišč smo slišali glasove, da se tam vajenci nepravilno zaposlujejo. Ali ni bila naloga upravnih svetov, da o tem problemu razpravljajo in najdejo rešitev?

k) Če pogledamo še drugo plat medalje:

mnogokje šepa delovna disciplina razsipa se z materialom, delavci se ne zmejnijo za varnostne predpise.

Tudi v tem pogledu niso upravni sveti napravili dosedaj skoraj ničesar ali pa prav malo.

S tem smo navedli le nekaj kričočih praktičnih primerov, ki kažejo, da zares ni razloga za mrlvilo pri delu upravnih svetov.

II.

Na ekonomskih enotah, kjer upravni sveti sicer več ali manj redno zasedajo, je slišali upravičeno kritiko, da so zasedanja monotonna, dolgočasna in neživljenjska. Običajno se obravnava plan gradbišča, to je tisto, kar je obvezno predpisano.

Pri tem gre po mojem mnenju za dve napaki:

a) Obravnava plana gradbišča, če je le-ta zares obdelan, če so v poročilu dejansko nakazani problemi, ki samo po sebi prilegnejše diskutante, ne more biti monotonna.

Važna je torej kvaliteta poročila. Člani upravnih svetov še niso toliko sposobni, da bi vsi razumeli govorico številk. Zato so potrebne obrazložitve, razna odstopanja od normale je treba posebej poudariti.

Pri programu dela za 1 mesec naprej je treba podati članom upravnega sveta točno in razumljivo katera dela se predvidevajo in nakazati vse ovire, ki so izvršljivi na polju. Naloga upravnega sveta je, da liste probleme, ki so v njegovi kompetenci ob tej priliki reši.

Nasprotno, obravnava izvršitve plana za prejšnji mesec ima povsem drug značaj. Upravni svet tu kontrolira, kako so bile izvršene zadane naloge. Vodstvo gradbišča mora pravilno utemeljiti vsa odstopanja.

Pri taki obravnavi bo nemogoče izogniti se diskusiji o organizaciji dela, štednji, akordih, zastojih, delovnih pogojih, zaščiti dela itd.

b) Gradbišča so si delo upravnih svetov zamislila mnogo preozko, manj kot je pravzaprav s poslovnikom predpisano. Zasedanje je v najboljšem primeru enkrat mesečno, obravnava pa se formalno plan gradbišča in nič več.

Napaka je mislim v konservativnem gledanju na »novotarije«, ki jih imenujemo samoupravljanje.

Mnogi uslužbenci vidijo še vedno v organih samoupravljanja nepotreben forum, ki jim jemlje del njihovega časa, ker se ne poglobijo v pomen teh ukrepov, nočejo uvideti ogromnih koristi, ki jih

lahko pravo sodelovanje z organi samoupravljanja prinese. Moje lastne izkušnje na gradbišču v Storah so najboljši dokaz in le-te lahko potrdijo tudi moji sodelavci. Uprava gradbišča je z upravnim svetom dejansko sodelovala. Vsak mesec smo skupaj izdelali delovni načrt. Člani upravnega sveta so naše sklepe prenesli med svoje sodelavce, skupine so zares tekmovala, da dosežejo plan. Mnogo lažje je bilo tako tekmovalje organizirati sedaj, ko je polna možnost plačila akordov, česar takrat ni bilo. Moje mnenje torej je, da morajo uslužbenci na gradbiščih spremeniti odnos do upravnih svetov, pa bo voz naglo krenil naprej.

Za uspešno delo je potrebno dobro sožitje in medsebojno zaupanje. Zato ne morem dovolj poudariti potrebe, da se tehnični kader pogosto sestaja z delavci, da z njimi obravnava razne probleme na zares tovariški način.

Pri zadnjih zasedanjih upravnih svetov smo namreč ugotovili, da ponekod razprava ni sproščena, da delavci ne razpravljajo, da se ne oglašajo k besedi. Odgovorni na gradbiščih se morajo zamisliti, zakaj je temu tako in morajo ukreniti vse, da se odnosi izboljšajo. Zdravi odnosi so namreč predpogoj za uspešno delo organov samoupravljanja na gradbiščih.

K sreči so ti odnosi, kar se liče centralnih naših organov, zadovoljivi in temu je tudi v znatni meri pripisali njihovo dobro delo.

Vendar v gradbenih podjetjih centralni samoupravni organi brez pravega sodelovanja upravnih svetov ne morejo navezati dovolj tesnega sodelovanja s kolektivom, ker so pač delovišča razdeljena. Res lahko ti organi kolektivu poročajo, objavljajo svoje sklepe itd. vendar je najboljša živa vez, živa beseda med sodelavci.

Odnosi na gradbiščih so zato za uspeh delavskega samoupravljanja nasploh prvostopnega pomena. Pri tem se moramo zavedati ogromne politične važnosti usvarjanja socialističnih delovnih odnosov.

Težavne prilike, v katerih žive trenutno še vedno naši nekvalificirani in polkvalificirani delavci, lahko ravno upravni sveti v marsičem izboljšajo.

Napačno je tudi mnenje, da je vedno in povsod važen samo denar. Izkušnje nas uče, da polagajo člani kolektiva večjo važnost na odnose kot na finančna vprašanja.

Samoupravljanje je najvišja forma demokracije in prestaja pri nas krslnu pre-

izkušnjo. Ta naš ukrep občudujejo vsi demokratski narodi sveta. Zato pri obravnavanju naših praktičnih vprašanj tega ne smemo prezreti.

III.

Ugotovili smo torej, da so delali doslej upravni sveti večinoma zelo formalistično in enostransko. Zato smatram, da je prav, da k zaključku članka navedem mojo rang lestvico problemov, o katerih bi naj upravni sveti redno razpravljali. Seveda ne morem trditi, da sem zajel vse probleme, upam pa, da vsaj najvažnejše. Upravni sveti si lahko na tej osnovi sestavijo program dela, pri čemer naj velja pravilo, da na eno zasedanje ne damo več kot 2 do 3 probleme. Po mojem mnenju naj bi upravni sveti posvetili svoje razprave predvsem naslednjim vprašanjem:

1. plan in izvršitev plana,
2. organizacija dela, poslovanje gradbišča,
3. koriščenje osnovnih sredstev, rentabilnost,
4. štednja materiala, znižanje cene, kalkulacije,
5. norme, akordi, produktivnost,
6. stanovanje, prehrana,
7. higiensko tehnična zaščita,
8. vajenci,
9. inventura, napake v maš. poslovanju, prevozi,
10. delovna disciplina,
11. kvartalni obračun, letni obračun,
12. upoznavanje predpisov,
13. upoznavanje pravilnikov in poslovnikov,
14. organizacija dela v zimi,
15. obravnavanje pritožb, prošnji itd.

Navedli smo samo probleme, ki sigurno nastopajo na vseh gradbiščih in obratih. Nekateri problemi (plan, obračuni) se obravnavajo periodično, ostali pa po presoji upravnega sveta samega.

Upravni sveti morajo delati v tesni povezavi s centralnimi organi. Kako to doseči? Mislim, da imamo sedaj pogoje za to.

Delavski svet in upravni odbor sta osvojila sistem dela po programu, ki je znan tudi kolektivom gradbišč. Bilo bi koristno, da upravni sveti o važnejših problemih razpravljajo na svojih zasedanjih, seveda v tem primeru kot posvetovalni organi. Predlogi upravnih svetov bodo komisijam in samim centralnim organom lahko v veliko pomoč. Zato je potrebno, da se predsedniki upravnih svetov s temi

programi dobro seznanijo, pa sem prepričan, da upravnemu svetu ne bo manjkalo dela.

Redno bi se upravni sveti morali seznanjali z vsemi sklepi delavskega sveta in upravnega odbora. O tem bi naj bodisi na ta ali drugi način, poročali člani centralnih organov, ki so obenem člani upravnega sveta. Na ta način bi se, mislim, ustvaril dober kontakt in bilo bi več garancije, da da bodo sklepi centralnih organov pravilno tolmačeni in pravilneje izvajani.

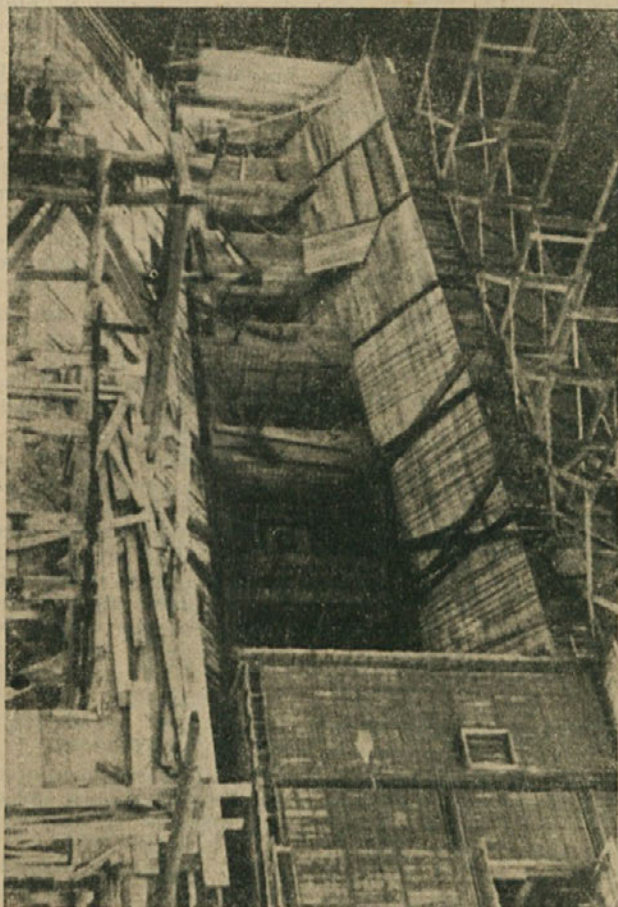
IV.

Končno še besedo ali dve članom upravnih svetov na srce. Opazil sem na več zasedanjih, da prihajajo na zasedanje premalo pripravljene. Prepričan sem, da

v leku enega meseca, ko se običajno upravni svet sestaja, vsak izmed članov naleti na mnogo stvari, ki so vredne kritike, na probleme, ki jih je treba obravnavati. Mislim, da je za člana organa upravljanja premalo, da se udeležuje zasedanj. Upravni sveti bodo zaživel s polno silo takrat, ko bodo njegovi člani dovolj agilni. Mnogo lahko koristi sistem dela, mnogo lahko koristijo uslužbenci s svojim znanjem, vendar brez agilnosti, interesa samih članov se ne da doseči poln uspeh.

Pravilno je poudaril tov. Kotnik na slavnostnem zasedanju, da se gradbeništvu nahaja na prelomnici. Stojimo pred težavnimi nalogami, ki jih bomo pravilno rešili le, če se jih bomo resno in složno lotili.

Rupret



Silosi pri sinter napravi v Štorah

Naša ANKETA

(nadaljevanje)

Kukovec Slavko, šef CO:

1. Delo samoupravnih organov v našem podjetju se ocenjuje kot dobro. Ima pa še precejšnje napake oziroma pomanjkljivosti. N. pr. zasedanje upravnega odbora je redno, dočim DS neredno. Udeležba je običajno 90 do 100%, kar je zadovoljivo, dočim udeležba na diskusiji je zelo slaba. Kaj je vzrok temu, ni popolnoma jasno. Prevladuje mnenje, da je najglavnejša »plača«, kajti v teh debatah je najbolj živahno. Opazili je tudi, da je precej članstva 100% pasivnega, t. j. dokaz, da upravni sveti ne predelajo dovolj točno čas pred volitvami, kjer bi naj člane kolektivna opozorili, koga naj volijo in kdo jih bo pravilno zastopal.

2. Napredovanje samoupravnih organov predvsem DS ni vidno, prvič iz zgoraj navedenih vzrokov, drugič pa iz števila zasedanj, katerih je vedno manj.

3. Predlogi samoupravljanja v gradbenih podjetjih: naš način z upravnimi sveti je pravilen — moli še premeščanje raznih izvoljenih članov, kar pa se ne da rešiti — n. pr. strojnik je izvoljen na gradbišču, kjer je trenutno delal, a čez mesec dni se ga premisli na drugo gradbišče.

4. Upravni sveti ek. enote delajo slabo predvsem zaradi tega, ker so zelo razbiti predvsem CO in je 100% udeležba skoraj nemogoča. Kompetence US so sicer napisane, a izvajajo se ne — t. j. ne pridejo do veljave. Po njih zapisnikih se ničesar ne ukrene in tako se izgubi volja do delovanja. Zasedanja bi morala biti par dni pred zasedanjem DS s točno določenim dnevnim redom, kar pa se ne izvaja, ker sklicuje DS vedno hitno in ni mogoče pred tem tvarino predelati in sklicati US, da svoje zastopnike pravilno poučijo.

5. Težave in ovire pri izvrševanju nalog samoupravljanja so že delno omenjene v prednjih točkah. V bodoče je le paziti na izvolitev članov, kateri bodo imeli res smisel in voljo do delovanja. Marsikaj bi se dalo predčasno rešiti v prid podjetja. Zahrbtna govoričenja naj se pa končno odpravijo, ker delajo samo hudo kri in razdor v kolektivu.

6. V »Glasilu« je premalo pisanega o delavskem samoupravljanju, predvsem rane napake ali dobre strani bi naj bile

stalno v Glasilu, pa tudi če le par vrstic. Ing. Bukanovsky, šef odd. za napredek proizvodnje:

1. Delo naših samoupravnih organov je v splošnem dobro. Poudariti pa je treba, da je med člani samoupravnih organov predvsem pa DS veliko takih, ki ne kažejo zainteresiranosti, in tako se zgodi, da skozi vse leto takšen član ne izrazi svojega lastnega mnenja, temveč presedi ves čas kot statist. Na žalost je še vedno takšnih okrog 20%.

DS bi moral bolj striktno kontrolirati izvajanje izglasovanih ukrepov. Zgodi se, da gre DS preveč v detajle, spregleda pa glavno. Predvsem je važno, da DS fiksno določi obseg del za leto in da ne odobrava povečanje istega, ker se sicer zaradi preobremenjenosti uničuje naša mehanizacija in se ne more sprovesti poslovanje po poslovniku.

2. Napredek samoupravnih organov se vidi predvsem v tem, da so postali bolj samostojni in v tem, da so se člani teh organov v poslovanju samem izšolali. K temu je mnogo doprineslo podaljšanje mandata še za eno leto.

3. Z ozirom na to, da je vsako leto primer, da posamezni člani DS samovoljno izostajajo od sej in kažejo popolno nezainteresiranost, je treba, da se iste po treh takšnih izostankih zamenja z novimi aktivnimi člani.

4. Upravni sveti ek. enot delajo slabo predvsem zato, ker so se seje US vršile izven delovnega časa. Z ozirom na mali zaslužek dela večina delavcev po delu na gradbiščih še pri privatnikih in se izogiba sejam, da ne bi izgubila zaslužka. Zato, če hočemo imeti seje US s polnoštevilno udeležbo, moramo vršiti iste med delovnim časom, kar je težavno, ker se takrat z gradbišča odlegne najboljši kader in večina tehničnega osebja. Druga rešitev bi bila sklicanje sej US takoj po delu s tem, da se te ure plačajo.

Glede dela samega kažejo delavci nezainteresiranost oz. nepripravljenost za probleme, ki se morajo rešiti, z druge strani pa šefi enot, ko ugotovijo takšno stanje, začnejo reševati probleme samostojno.

5. Težave so predvsem v tem, da je članstvo organov samoupravljanja še ved-

no premalo zainteresirano. V glavnih vprašanjih, ki interesirajo delavca in to v vprašanjih zaslužka posameznika, so meje zgornjega in spodnjega limita tako blizu, da dejansko ne more mnogo vplivati na višino zaslužka. Organizacijska in tehnična vprašanja pa zanimajo predvsem le vodilni kader in zelo omejeno število članov. Mnogo člansva je nedovoljno pripravljeno za poglobljanje v te probleme.

Po volilvah v novi DS bi bilo dobro s posebnim tečajem upoznati nove člane DS s problematiko, ki jo bodo morali reševati, kakor tudi s postoječimi uredbami,

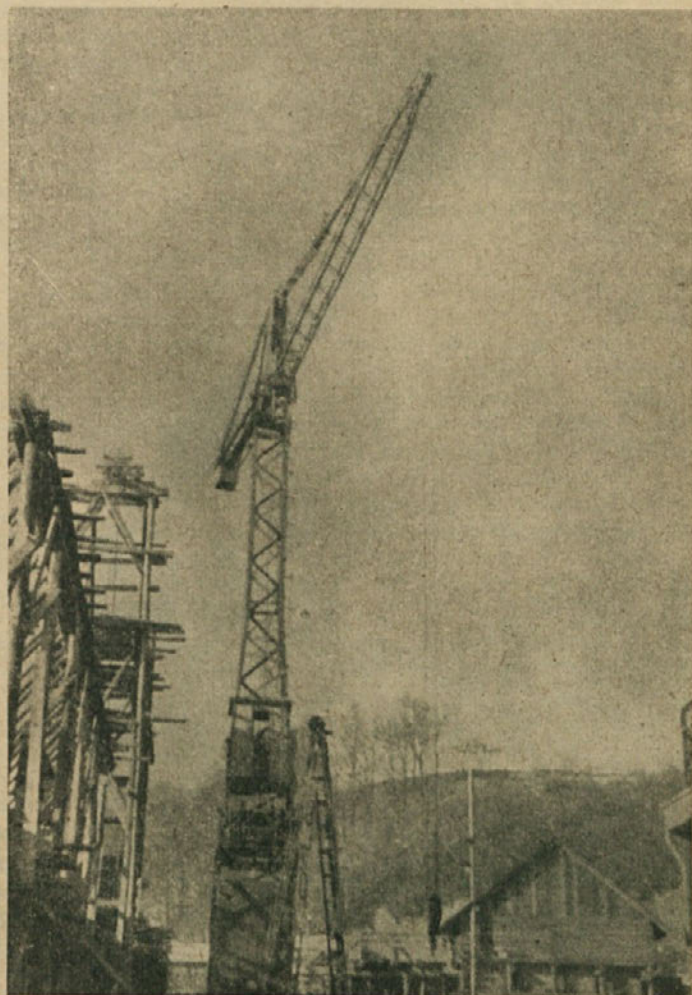
ker bo sicer delo DS v I. polletju samo formalno.

6. V Glasilu Betona poročamo o delu samoupravnih organov dovolj.

Rupret Franc, šef oddelka priprave dela:

1. Smažram, da je delo centralnih samoupravnih organov dobro; medtem ko delajo upr. sv. ek. enot večinoma zelo slabo.

2. Napredek v delu centralnih organov se kaže predvsem v pravilnem odločanju v vseh težavnih problemih; nadalje v tem, da v diskusijah sodelujejo večinoma vsi člani.



Mehanizacija je ponos podjetja. Novi stolpni žerjav že obratuje na gradbišču

Upravni sveti pa še niso napredovali.

3. V glavnem smatram, da so predlogi, ki jih je dala komisija za sestavo novega osnutka zakona o delavskem samoupravljanju zelo napredni in v glavnem ustrezajo tudi za razmere v gradbenih podjetjih.

Smatram pa, da bi bilo treba pravice upravnih organov po gradbiščih povečati in točneje fiksirati.

Teško bo tudi na gradbiščih z dveletno mandatno dobo, ker se ljudje zelo menjajo. Slišali je bilo večkrat že tudi mnenja, da so upravni sveti organizacijsko neprikladni. Predlogi so, da bi se na grad-

bišču lažje delalo z organom, ki bi imel v sestavi 6—9 ljudi, n. pr. upravnim odborom gradbišča. Problem je treba vsekakor še proučiti.

4. Za slabo delo upravnih svetov je krivda na več straneh:

a) centralni odbori niso nudili dovolj pomoči;

b) uslužbenci na gradbiščih so za probleme samoupravljanja večinoma ravnodušni;

c) predsedniki US so razen redkih izjem premalo iniciativni, kar velja še v večji meri za člane;



Podiranje tovarniškega dimnika v Zagorju. Fotograf je sprožil kamero ravno v trenutku padanja dimnika, ki se je zaradi zračne sile že v zraku prelomil na 3 dele

d) poročila za upravne svete so presuhoparna;

e) množične organizacije se niso dovolj zanimale za delo upravnih svetov.

5. Mislim, da delajo samoupravni organi še vedno preveč prakticistično brez načrta in programa. Poročila in referali se sestavljajo zato na hitro roko.

Kolektiv se o delu samoupravnih organov premalo obvešča, kar smatram, da je ena bislvenih pomanjkljivosti.

6. Premalo.

Košena Slavko, član DS:

Delo naših samoupravnih organov je zelo plodno, saj je napredek zelo viden, po njegovi zaslugi je dobilo podjelje velik razmah, saj je največje podjelje v celjskem bazenu.

Po zaslugi delav. samoupravljanja je edino podjelje v Celju, katero daje na razpolago svojim delavcem toplo malico. Njegova zasluga je tudi, da se je odprl počitniški dom v Crikvenici, ki je v prvi vrsti namenjen samo delovnemu človeku.

Glede tople malice je podan od strani delavskih samoupravnih organov dober predlog, a so ga na nekaterih gradbiščih preuredili čisto po svoje in je postalo vse drugo kot pa topla malica.

O napredku samega podjelja, ki je doseglo takšen razmah, bi lahko doseglo še večjega, čim bomo dosegli znižanje polne lastne cene.

Pereče vprašanje delavskega samoupravljanja bo postalo, kako prezimili sezonske delavce. Delavec, ki je zaposlen za dobo 9 mesecev, bi moral v tem času zaslužiti toliko, da bi se lahko preživel tudi v zimski dobi v primeru, da ne bi bil zaposlen.

Težava glede delavskega samoupravljanja je bila konkretno na našem gradbišču vsled nerazumevanja takratnega šefa gradbišča. Upravni svet ni imel nobenega rednega zasedanja. Na ta način je prišlo tudi do tako nerednega poslovanja mezdne knjigovodkinje.

V Glasilu se poroča dovolj o delu delavskega sveta in upravnega odbora, ne poroča pa se o delu samih upravnih svetov gradbišč. Na ta način bi dosegli, vzbudili delo tudi na drugih gradbiščih,

druga gradbišča pa bi dobila smernice, kako naj poleka delo US.

Ing. Ciuha Filip, gradbišče Štore:

1. Delo naših samoupravnih organov ocenjujem kot pozitivno, vendar smatram, da je treba to samoupravljanje še nadalje razvijati. Tu mislim predvsem, da je treba iskati načinov, kako to samoupravljanje čim bolj razširiti, da bi v njem aktivno sodelovalo čim več delavcev. Imam namreč občutek, da so prav delavci postali nekako pasivni. Vzrok temu je verjetno v tem, da se včasih preveč komplicirano razpravlja o posameznih problemih, na ta način pa postane delavcu problem nejasen.

2. Prav tu se mi zdi, da naši samoupravni organi niso pokazali zaželjen napredek, mislim predvsem na one organe na posameznih gradbiščih. Delavstvo samo mora biti o problemih gradbišča bolj informirano in bi lahko na ta način več prispevalo za skupnost, obenem pa bi pomagalo odstranjevali, odnosno odkrivali napake, ki se event. delajo.

3. Zaenkrat samo to, da bi se večkrat sestajali. Na ta način bi se event. predlogi za izboljšanje dela samoupravnih organov sami po sebi porajali, posamezni predstavniki teh enot samoupravljanja pa naj bi se od časa do časa sestali s predstavniki drugih enot, da bi izmenjali svoje izkušnje.

4. Na to vprašanje bi težko odgovoril, ker sem relativno kratek čas pri podjelju, vendar smatram, da bi morali biti sestanki bolj pogosti. Na ta način bi se dosegla večja povezava z delavci.

5. Težave so predvsem v tem, kakor sem že omenil, da delavcem niso včasih dovolj poznani problemi.

6. Želel bi predvsem, da se mogoče posveti v vsaki številki en članek delu samoupravnih organov. Ta članek si predstavljam v takšni obliki, da bi skušal delavcu podrobno razložiti namen, pravice in dolžnosti teh organov. Naloga sindikalne podružnice pa bi bila, da bi na svojih sestankih podrobneje diskutirali o teh stvareh. Skratka, delavca moramo nekako bolj zainteresirati, da bo bolj sodeloval pri upravljanju podjelja.

volitvami

Kakor poročča »Rad«, organ Zveze sindikatov Jugoslavije, bodo volilve v delavske svete v teku zime in v zgodnji spomladi. Napovedanega novega zakona še ne bo, in bodo volitve izvedene po dosedanjih predpisih, morda s kako manjšo izpremembo.

1. Z ozirom na izpremenjene prilike v gradbeništvu moramo tudi v našem podjetju proučiti problematiko upravnih svetov.

Po vseh znakih sodeč, se bodo v kratkem samostojna gradbišča v Štorah, na regulaciji Savinje in na Vranskem uknila. Poleg slokovnih — organizacijskih vprašanj, ki so s tem v zvezi vznikla in jih rešuje komisija delavskega sveta, je za celoten kolektiv zelo interesantno vprašanje bodoča organizacija upravnih svetov.

Do sedaj so bili upravni sveti vezani na gradbišče kot ekonomsko enoto. V bodoče bo to težko izvedljivo, ker bi se sicer zopet še ti organi odrezali od delovišča, t. j. od vprašanj direktne proizvodnje.

Upravni sveti so bili ustanovljeni predvsem zato, da obravnavajo konkretne probleme na delovišču. To pa je mogoče, če te probleme člani sami vidijo, poznajo in sami ugotavljajo.

Bodoče, zamišljene uprave gradbišč — posebno celjskih — bodo obsegale velika področja — več ločenih delovišč. Sestajanje upravnih svetov v tem merilu bi bilo drago in tudi obravnavanje problemov proizvodnje bi bilo več ali manj neživljenjsko.

Zato je treba proučiti predlog tovarišev iz Štor, da bi delovišča obdržala lastne svete. Ako bomo uvedli knjigovodsko evidenco po investitorjih, bi bila taka rešitev tudi organizacijsko izvedljiva.

Problem sem navedel, da ga celoten kolektiv prouči, da ga bo delavski svet na svojem zasedanju v mesecu februarju tudi lahko rešil.

2. Drugo vprašanje v zvezi z upravnimi svetovi je številčni sestav upravnih svetov.

Dosedaj je bilo slišati pripombe, da so upravni sveti preglomazni, da jih je zato težko sklicevali in da bi bili manjštevlnješi organi ekspeditivnejši, da bi se lahko pogosteje sestajali itd. Toraj spel stvar razprave.

3. Trejni problem so kompetence upravnih svetov. V tem pogledu so pripombe najpogostejše. Na žalost pa konkretnih predlogov v tem smislu ni.

Zato pozivamo vse, ki smatrajo, da sedanje kompetence niso zadostne, problem temeljiteje proučijo in dajo svoje predloge.

Vprašanje je tudi tesno povezano z organizacijo upravnih svetov (tč. 1) in je treba obe vprašanji reševati kompleksno.

4. Splošno se v zvezi z volitvami v delavske svete pojavlja najvažnejše vprašanje, koga kandidirali v nove samoupravne organe. Čas je kratek, stvari pa je treba dobro proučiti. Glavna naloga leži na sindikalnih in drugih družbenih organizacijah. Mnogo članov naših samoupravnih organov ima legitimacijo, da vrši ta odgovoren posel tudi še naprej. Vendar bo treba naše samoupravne organe »osvežili«. Tu mislim, da mora priti predvsem v nove organe več zastopnikov mladine, ki je mnogo bolj dovzetna za napredek.

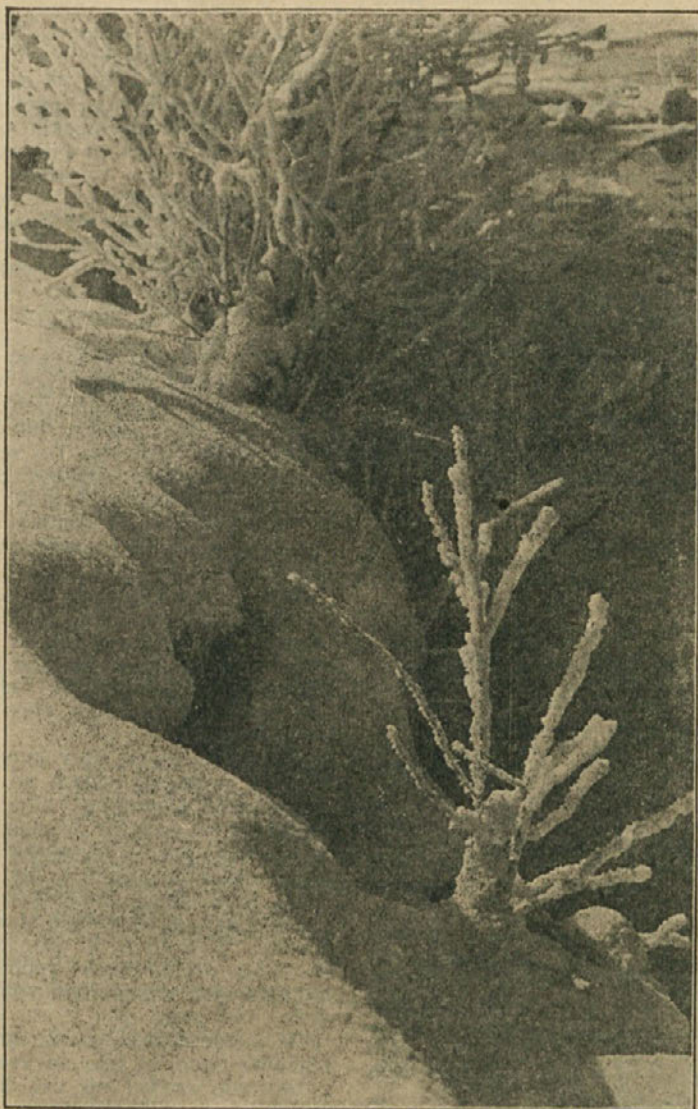
Zato pozivamo vse sindikalne organe, da prično temeljito proučevali sestav bodočih kandidatnih list.

5. Po »Radu« povzemamo, da bo verjetno dana možnost kolektivom, da volijo člane centralnih organov ločeno po gradbiščih (vsako gradbišče bi volilo svojemu članstvu sorazmerno število članov delavskega sveta).

Ta način volitev smo mi svoječasno že predlagali in je edino demokratičen. No, tudi o tem bo dokončno odločil delavski svet.

Aktualna vprašanja, ki se pred volitvami v delavski svet poslavljajo, dajemo s tem na diskusijo vsem članom kolektiva. Sindikalne podružnice naj organizirajo posvetovanja o teh problemih.

F. R.



Zimski motiv

Proučimo premijski sistem

Upravni odbor podjelja je razpisal razpravo k našemu premijskemu pravilniku. V času, odkar namreč pri nas premiranje izvajamo, smo ugotovili razne slabosti dosedanjega sistema ugotavljanja premij.

Osnutek prvega premijskega pravilnika je bil sprejel pred skoro letom dni, tako rekoč brez večje diskusije. Vsak si je takrat mislil nekako, poizkusimo, da vidimo, kako bo šlo. Sedaj so pa za nami že dragocene izkušnje. Bilo je na račun premiranja tudi že mnogo kritike. Zato je pobuda upravnegea odbora, da zbira pripombe celotnega kolektiva po tem vprašanju, sigurno povsem na mestu.

Mnogi v podjelju gledajo na premiranje napačno. Prostor ne dopušča, da bi v »Glasilu« ponovno pisali o načelih premiranja. O tem je sedaj že dovolj literature in apliram na vse, da to literaturo proučijo.

V tem kratkem sestavku hočem opozoriti le na nekaj važnih problemov, katere bomo morali pri sestavi novega pravilnika rešili.

Predvsem hočem podrobneje pojasniti vprašanja, ki so interesantna za celoten kolektiv, medtem ko se bom ostalega dotaknil le toliko, da sprožim diskusijo.

Odkrito si moram priznati, da je bilo premiranje v letu 1955 šele poskusnega značaja. Zato nas ne sme navdajati malodušje, če smo pri njegovem uvajanju našleli na težave. Mnoga velika in važna podjelja so namreč v tem pogledu še daleč za nami.

I.

Ako zasledujemo diskusijo o novem plačilnem sistemu, ki se vodi na raznih zasedanjih sindikalnih in oblastvenih forumov, se lahko prepričamo, da se o premiranju vedno več govori. Premiranje pridobiva v našem gospodarstvu vedno večji pomen, česar se moramo zavedati tudi v našem podjelju.

Nekateri so mnenja, da je naš premijski pravilnik kompliciran. Pri tem pa li kritiki pozabljajo, da je premije treba dokazati, in vsak dokaz je pač račun zase.

Zaradi enotnih kalkulacij v letu 1956 bodo izvlečki po normativih ob tromesečjih v letošnjem letu odpadli. To bo mogoče šele letos, ko imamo povsem enot-

ne kalkulacijske osnove. To pa je tudi edina možna poenostavitev.

Vsem, ki smatrajo, da je naše premiranje prekomplicirano svetujem, da sežejo po resnih premijskih pravilnikih ali resni literaturi. Jemali kot vzor premijske pravilnike, ki niso v skladu z uredbo in za katere je vprašanje, kako dolgo bodo sploh veljali, bi bilo nesmiselno.

Seveda pa želim, da čim več prizadelih pove k temu svoje mnenje.

II.

Važno načelno vprašanje za leto 1956 so sredstva za premije. Od tega, s kolikimi sredstvi za premije lahko računamo, je odvisno tudi, koliko daleč lahko krog premirancev razširimo. Do sedaj smo premirali vse vodilne uslužbence, vse tehnično osebje, šoferje, strojnike ter delavce pri specialnih delih. Skupno je prejemale v našem podjelju premije ca. 14% zaposlenih.

Med ostale delavce in uslužbence se po našem dosedanjem pravilniku deli preostanek premijskega sklada t. j. polovica celotnega sklada, ki se med letom ne sme deliti. Ta preostanek se deli v skladu z uspehi, ki jih poedine ekonomske enote dosežejo.

Sredstva, ki so se v lanskem letu nabrala v premijski sklad, so bila po mojem mnenju primerna. Letos bomo zaradi pričakovane ostreje konkurence prisiljeni poostriži predvsem normative za režijo in v nekaterih primerih tudi za material. Tako iz naslova znižanja cen ni možno več pričakovali dovoljnih sredstev za premiranje. V kolikor bi pri takšni situaciji še krog premirancev večali, bi premije izgubile svoj stimulativen vpliv, ker bi postale preizkuzke.

V interesu proizvodnje, produktivnosti, znižanja cene, bi bilo pa vsekakor, da se premiranje razširi na vse tiste, ki lahko vplivajo na znižanje cene. Ako hočemo to ustvariti, potem je treba predvidevati večja sredstva.

V duhu veljavnih uredb so zato mnoga podjelja odredila tudi znaten del dobička za plače za premije.

Tudi številni okrajni ljudski odbori so v svojih družbenih planih predvideli, da se del dobička, pred delitvijo z OLO, iz-

loči za premijski sklad. Isto lahko stori tudi Zvezni izvršni svet. Glede slednjega je treba počakali na sprejelje družbenih planov, o ostalem pa mora razmisliti celoten kolektiv.

Pravilno premiranje je namreč, ako je dovolj široko zasnovano, najsigurnejše sredstvo, da se presežki razdelijo tam, kjer so bili ustvarjeni, t. j. po zaslugah.

III.

Problem, ki zanima nadalje celoten kolektiv in ki se po zgoraj obravnavani temi razvija sam od sebe je sedaj, kako premirali poleg odgovornega osebja tudi tiste skupine fizičnih delavcev, ki ustvarijo prihranke. Brez neke posebne evidence bi se lahko tak prihranek ugotavljal samo za materialne stroške. Premije bi se potem lahko razdelile med delavce na objektu.

Ali bi se ta razdelitev izvršila na osnovi izplačanih plač ali po kakem posebnem točkovnem sistemu, je pravzaprav že podrobnost. Začasen obračun bi bil kvartalen, končni pa po letni bilanci.

Izračun osnov za premije po tem načinu pa bo zahteval temeljitega ekonomskega študija. Tudi bo v tem primeru potrebno ostale osnove in pokazatelje poostri.

IV.

Naš sistem, ki več ali manj odgovarja za gradbeništvu, ni prav posrečen za naše centralne obrate. Jaz še vedno trdim, da tam, kjer ni norme ni osnove za premije. Naši poedini obrati so premajhni in ne prenesejo podrobne administracije. Najboljša rešitev bi bila povečati obrate — potem pa ne bi bilo ovir — vendar to ne bo vedno izvedljivo.

Pozivam tovariše iz centralnih obratov, da sedaj, ko je čas zato, dajo svoje predloge, kako si oni zamišljajo premiranje.

V.

V ostalem moramo naš premijski sistem izpopolniti predvsem v naslednjem:

1. Določili način premiranja za knjigovodsko in kontrolno službo.
2. Popravili osnove za premiranje tako, da se bodo izločile povsem vse subjektivne procene.

3. Izpopolniti osnove tako, da bo bolj upoštevana odgovornost in obseg dela.

4. Določiti preciznejši način ugotavljanja ležavnostnih razredov.

5. Vse pokazatelje je ekonomsko utemeljiti in popraviti.

Podrobno obravnavanje teh vprašani v »Glasilu« ne bi bilo primerno, smatram pa, da bi bilo prav, napraviti o tem širši posvet vseh, ki jih ti problemi interesirajo.

VI.

Od navedenih problemov bi se dotaknil k zaključku samo problema premiranja knjigovodstva in kontrole. Ti dve službi se ekonomsko utemeljeno premirata izključno na osnovi svojih kontrolnih funkcij, t. j. na osnovi vrednosti ugotovljenih napak.

Z uvedbo takega premiranja se dokončno formirala v podjelju dva nasprotna ekonomska tabora. Z izkušnjami, ki jih imamo v našem kolektivu s premiranjem v preteklem letu vem, da zavest članov kolektiva še ni na potrebnih višini in da bodo težave.

Seveda bi bilo krivično, da iz tega razloga knjigovodsko osebje ne premiramo. Bomo pa morali o tem sistemu še mnogo razpravljati, ga mnogo tolmačiti, lako, da ga ne bo samo upoznal, ampak tudi osvojil vsak član našega kolektiva.

S tem sem na kratko nakazal probleme za diskusijo in želim, da bodo predlogi čim šlevilnejši.

Pripomba:

V tehnični knjižnici je na razpolago najnovejša literatura o premiranju in je vsakomur na razpolago. Ruprel



Kako pridobiti kvalifikacijo?

Poznano nam je, da igra važno vlogo v življenju delovnega človeka njegova kvalifikacija, tako glede kvalitete in produktivnosti dela, kot tudi prejemkov, pokojnine itd. S tem v zvezi želimo članom kolektiva pojasniti način pridobitve kvalifikacije, kar velja prvenstveno za one stalne delavce, ki so se tekom dolgih let dela usposobili opravljati dela kvalificiranega delavca, a še nimajo izpila — nimajo priznane kvalifikacije.

V letu 1952 je izšel »Pravilnik o opravljanju strokovnih izpitov za kvalificiranega



Sofer Zupanc Ivan spada med najstarejše člane kolektiva; pri podjetju je že od same ustanovitve. Vsa leta upravlja vozila v splošno zadovoljstvo

in visoko kvalificiranega delavca« (Ur. l. LRS 37/52). Ta pravilnik določa, da imajo pravico opravljati strokovni izpil za:

- a) kvalificiranega delavca:
- polkvalificirani delavci v podjetju, če so najmanj tri leta opravljali vsa glav-

na dela poklica, iz katerega delajo izpil;

b) visokokvalificiranega delavca: kvalificirani delavci, ki so v tej stopnji strokovnosti opravljali vsaj sedem let vsa glavna dela poklica, iz katerega delajo izpil.

Kandidat mora vložiti pismeno prošnjo za pripustitev k izpitu, neposredno pri pristojni izpitni komisiji.

Prošnji je treba priložiti poleg listin, ki dokazujejo, da ima kandidat pogoje za opravljanje izpita, še mnenja podjetja o uspehih pri praktičnem delu v poklicu, iz katerega želi delati izpil.

Kandidat mora opraviti teoretični in praktični del izpita (izpitni program za poklic tesarja in zidarja je bil že razposlan vsem gradbiščem podjetja).

Izjema je za delavce, stare nad 40 let. Leti so oproščeni teoretičnega dela izpita, če so kot polkvalificirani delavci opravljali dela kvalificiranega delavca vsaj 10 let. V tem primeru opravljajo le praktični del izpita.

Izpitne komisije za opravljanje strokovnih izpitov za kvalificiranega in visoko kvalificiranega delavca iz nekaterih poklicev v gradbeni stroki, poslujejo v Ljubljani in Mariboru. Gradbišče Trbovlje spada pod pristojnost izpitne komisije v Ljubljani, gradbišče Celje pa pod pristojnost izpitne komisije v Mariboru. Samo pred izpitno komisijo v Ljubljani oz. Mariboru se delajo strokovni izpili za kvalificiranega in visokokvalificiranega delavca v gradbeni stroki iz poklicev: asfalter, betonier, fasader, izdelovalec podov iz umetnega kamna (teracer), kamnosek, klesar, miner, mozaičar, popločevalec, tesar, vratalec terenov za preizkušanje terenov (sondaž), zavijalec železa in armirec, zidar potapljač, zidar tovarniških dimnikov, zidar vodnjakov in zidar z nepregornim gradivom.

V kovinski stroki iz poklicev: gradbeni klepar, gradbeni ključavničar, instalater parnega, vodnega in zračnega ogrevanja, instalater vodovodov, kanalizacije in plinskih naprav, upravljač gradbenih strojev in mehanik za gradbene stroje.

Z gornjim seznanjamo kolektiv v želji, da se poslužijo pogojev, s katerimi je edino mogoče doseči kvalifikacijo brez predpisane učne dobe.

V. F.

Nesreče z električnim tokom

Dne 1. oktobra 1955 je bil v Celju širši sestanek vseh referentov HTZ, kjer se je z besedo in filmom prikazalo ravnanje in zaščita pri električnih napravah. Sestanek je organiziral OLO Celje — inspekcija dela. Predavanje pa je imel tov. ing. Zajc iz Ljubljane.

Uvodoma je tov. predavatelj poudaril, da je postala zaščita proti nesrečam z električnim tokom skrajno potrebna, kajti samo v Sloveniji je bilo letos do 20. 9. 1955 že 28 smrtnih primerov.

Kakor je vsem znano, elektrifikacija zavzema vedno večje obsege. Elektrificirajo se tovarne, obrati, poljedelstvo-kmetijstvo, kakor tudi gospodinjstvo. Teh instalacij je nešleto, napeljave vršijo razni ljudje — največ profesionalisti, veliko pa je primerov, da iste vršijo premalo poučeni ljudje. Mnogo pa je primerov, ko se delavec izjavi pri popravilu češ, »saj sem že velikokrat tako delal, pa se mi ni nič pripetilo«. Pri električnem toku ni nikdar dovolj previdnosti. Kajti elektrika je na zunaj povsem neopazna, mrlva, hladna. Ko pa se človek le preveč približa, pa je mogoče že prepozno.

Za to se polaga na vse obratne mojstre, delovodje gradbišč, posebno še na poklicne električarje, da vodijo nad vsemi elektroinstalacijami najstrožji nadzor. Vsako sumljivo okvaro, bodisi v napeljavi, stikih, vtikalih ali kjerkoli drugje je takoj javiti zadolženemu električarju, da isto pregleda in predpisno uredi. Posebno važnost se polaga na elektrostroje, katere se često premika. To so belonski mešalci, razni vibratorji, svedri, tolkači in podobno. Za to je pri premikih vedno izklopili tok. Močno nevarnost predstavlja nepravilna ali pa sploh nobena ozemljitev stroja; če je delovno mesto poslušitelja stroja v mokrotli ali v sklopu z delom sosednega stroja. Dobra ozemljitev je nujna in stalno potrebna. Ozemljitev bi morala biti načelno izvedena tudi pri hišnih instalacijah: el. štedilnikih, kuhalnikih, likalnikih in celo pri prenosnih električnih svetilkah. Da ne zamenjamo tu ročne svetilke, katere se rabijo za delo v obrti. Te svetilke smejo imeti napetost največ do 24 V. Za to je potreben mali transformator, katerega se priklopi na stenski vlikač,

V gradbeništvu je poseben problem: delo z brusilnimi stroji za teraco. To delo je stalno v mokrih okoliščinah s pomočjo elektrokabla. Vsaka neprevidnost: slaba izolacija gumijaslih škornjev ali okvare na kablu so lahko vzroki nesreče. Da morajo biti taki stroji najvesneje omejeni se samo ob sebi razume. Delo s takimi stroji morajo ravnati sposobni in trezni ljudje.

Delovodje, kateri nalagajo podrejenim delo na elektrostrojih, morajo temeljito poznati osebne lastnosti delavca. Nikdar ni pravilno, da se k takemu delu pripusti površneža, fizično premalo sposobnega ali bolnika.

Predno se vključi novo ali predelano instalacijo, je pred vključitvijo toka vedno ponovno pregledati celotno instalacijo. Enako bi moral delovodja ali skupinovodja pregledati napeljavo pred vsakim pričetkom dela.

Vsi zaposleni pri takih strojih, kakor tudi oni, ki delajo v neposredni bližini, morajo biti temeljito poučeni o postopku za primer kake nezgode. Vedno je smatrali, če ležijo okrog ponesrečenca razne žice, da je v njih tok. Dokler se ne odstrani zunanja nevarnost ni pristopiti k reševanju. Človek je le v redkih primerih takoj na mestu mrtev. Za to se je ravnati po načelu, da se najprvo odstrani zunanje vplive morebitnega ponovnega stika, nato pa takoj pristopi k reševanju ponesrečenca, obenem pa tudi pokliče zdravnika. Ponesrečenca je prenesti na svež zrak, položiti na trebuh in ga z umetnim dihanjem s priliskom na prsni koš povrniti v življenje. Električni tok trenutno omrtviči notranje delovanje, katero pa popolnoma obstane, če se ne nudi takoj pomoč. Umetno dihanje mora često trajati dalj časa, tudi po več ur.

Ker gre vsaka izguba človeka v delovnem procesu na škodo gospodarske dejavnosti, se opozarja vse delavce in delovodje, kakor tudi podjetelje, da je treba pri elektronapeljavah in njih ravnanju imeti najbudnejšo skrb za vsestransko pravilnost dela.

L. V.

Iz naših občnih zborov...

Poslovali smo se od starega leta in v tem času so tudi naše družbene organizacije polagale obračun svojega dela.

Izkušnje iz teh občnih zborov so zelo velike in pomembne. Zato je prav, da jih posredujemo našim bralcem. Na občnih zborih smo zvedeli mnogo pozitivnega, žal pa tudi mnogo negativnega.

Občni zbori naših sindikalnih organizacij so se že vsi izvršili. Najlepše rezultate je dosegla sindikalna podružnica na Gomilskem, ki dela prav zares vzorno in je lahko vsem večjim podružnicam za vzgled. Tu ni bilo postavljenih vprašanj organiziranosti, ker je bilo nepotrebno. Člani podružnice so dobro seznanjeni s problemi, tudi vzgojno delo je vidno napredovalo.

Na drugem mestu je podružnica v Šlorah, ki je bila tudi razmeroma delavna. Predvsem je obračun pokazal razmeroma veliko skrb podružnice za delovnega človeka, skrb za bolne člane, tudi sodelovanje z mladino je bilo zelo dobro. Po-

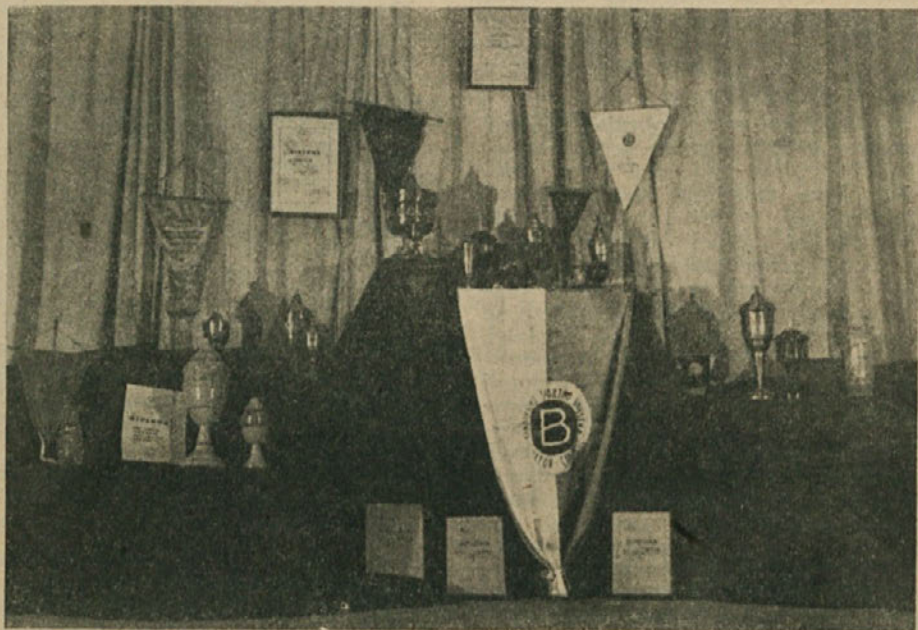
družnica je imela pogoste sestanke z delavci, ki so bili zato dobro seznanjeni z delom sindikalne organizacije, kakor tudi podjetja. Članstvo v podružnici je skoraj 100%, kar je za gradbeni kolektiv izreden uspeh.

Svetoval bi pa tovarišem iz Šlor, da primer, da je referat za občni zbor »izginil«, temeljito preiščejo.

Druge podružnice pa v svojem delu niso pokazale takšnih rezultatov, zato tudi občni zbori niso mogli biti boljši. Dobro je le to, da je članstvo na občnih zborih prineslo jasno izneslo in da so občni zbori prinesli zaključke, kako priti tem slabostim na kraj.

Delo celjske podružnice, ki je največja in ki ima za delo najboljše pogoje, ne moremo označiti kot najboljše. Priznati je treba sicer, da se je odbor podružnice dokaj redno sestajal. Vendar v svojem delu ni našel pravih prijemov.

Predvsem se je sindikalni odbor povsem izoliral od uprave podjetja, samo-



Delo našega sindikalnega športnega društva je bilo v preteklem letu zelo plodno. To pričajo tudi mnogi pokali, plakati in zastavice, kar je bilo razstavljeno ob priliki letne skupščine

upravnih organov in kar je najslabše, ni znal ustvarjati tesne povezave s samimi člani. Prav tako je bila slaba povezava z društvi, ki delujejo v območju podružnice. Nedovoljno je bilo vzgojno delo z delavci, velik % delavcev ni bil organiziran.

Objektivno je treba priznati dejstvo, da je bila delavna le dobra tretjina odbornikov, da je odbor vsled prestavitve delal pol leta brez predsednika in da je vse breme ležalo v glavnem na dveh ljudeh, ki vseh teh najraznovrstnejših nalog nista zmogla. Edino, kar lahko v podružnici pohvalimo, je primerna skrb za delovnega človeka ter razumevanje podružnice za potrebe društev, ki jih je znatno podprla z lastnimi sredstvi.

Razveseljivo je dejstvo, da je novi odbor že na svojih prvih sestankih pričel napake odpravljati, sklicani so že prvi sindikalni sestanki, nastavljen program predavanj in tudi % organiziranih je naglo narasel. Vse kaže, da bo prihodnji letni obračun podružnice Celje lahko mnogo boljši.

Vse kar je navedeno za podružnico Celje, velja tudi za ostale tri podružnice: Trbovlje, Zagorje in Vranksko. Zato tega tu ne bomo ponavljali. Upamo lahko, da bodo stvari sedaj vendarle tudi tam krenile na bolje.

V primeru zgoraj navedenih podružnic ne smemo preko ugotovitev, da uslužbenški kader na teh gradbiščih nima pravega odnosa do sindikalnega dela. Ker je sicer na teh gradbiščih delovna sila tako zelo nestalna, ni potem nič čudnega, da je stanje takšno. Ugotovili smo tudi primere, da niso nekateri uslužbenci niti člani sindikata!

Izgovor, da delavci ne kažejo pravega zanimanja za sindikalno delo je povsem iz trte zvit. Najlepši primer za to je kolektiv na Vranskem. Dve leti je bilo na gradbišču sindikalno delo povsem zamrlo. Ko pa je nova uprava gradbišča pravilno zagrabila za delo, so pa naenkrat poslali masovni sestanki dobro obiskani in je tudi sindikat oživel.

Skupno vzelo nas obračun sindikalnega dela v preteklem letu še zdaleka ne more zadovoljiti. Te pridobljene izkušnje pa morajo preprečiti, da ne bomo napak ponavljali tudi letos.

Zelo lepo je uspela letna konferenca organizacije ljudske mladine »Beton« Celje-Štore. Udeležba na konferenci je bila zelo dobra, referat je prikazal pestro de-

lo organizacije in tudi razprava je bila živahna.

V preteklem letu je organizacija LM ob sodelovanju organizacije ZK pravilno poslala na dnevni red predvsem vprašanje naših številnih vajencev. Na posebnih sestankih so vajenci skupno s svojimi nadrejenimi proučili možnosti za izboljšave v praktičnem pouku; razčistila so se pojmovanja o pravilnem odnosu do mojstrov; pogovorili so se o ustanovitvi knjižnice za mladino, katere zamisel je uresničena, itd.

Mladinska organizacija redno organizira sestanke, izlete, aktivno sodeluje pri športu, po njeni zaslugi uspeva strelsko društvo, agilno sodeluje pri SKUD itd.

Napredek v delu mladinske organizacije je očividno in razveseljivo.

Do sedaj je bila mladina v precejšnji meri zapostavljena glede sodelovanja pri organih samoupravljanja. Potrebno bo na to bolj mislili pri bližnjih volitvah.

Občni zbor športnega društva Beton je bil od njegovih dosežanj občnih zborov vsekakor najboljši. Delo društva se je v preteklem letu znatno razširilo, saj dela v njegovih sekcijah precejšnje število mladincev. Sam občni zbor pa je v diskusiji nakazal še smernice, da je treba napore v tej smeri še povečati, tako da bi se za športno delo pridobilo vso našo mladino, ki je zelo številna. Društvo pa je pokazalo uspehe tudi v dvigu kvalitete svojih sekcij.

Predvsem je napredovala kegljaška sekcija, ki spada med najboljše v Sloveniji! Kegljacem, ki so dosegli take uspehe s požrtvovalnim treningom, lahko na tem mestu samo čestitamo.

Napredovali sta tudi moška, posebno pa ženska sekcija odbojkarjev ter nogometaši.

Nobenega uspeha pa ni pokazala sekcija za namizni tenis, ki je celo nazadovala.

K temu kratkemu pregledu naj pribijemo zraven še ugotovitev tov. Juga, zastopnika Zveze športov Slovenije, ki je športnikom Betona na doseženih uspehih čestital in pohvalil predvsem to, da dela društvo na čisto amaterski osnovi.

Tudi tov. Deperko se je na občnem zboru izrazil o društvu najpohvalneje ter pozval tudi druge velike kolektive, da sledijo našemu zgledu.

Končno še par besed o delu SKUD »Rado Iršič«, ki je že tudi podalo obračun svojega dela. Ne moremo sicer trditi,

da društvo ni ničesar delalo, vendar je občni zbor pokazal mnogo širše možnosti.

Tako ima društvo v programu povečati število svojih umetniških sekcij, predvsem pa razširili svoje delo tudi na pod-

ročje vzgoje naših delovnih ljudi. Prepričani smo, da bo program dela društva, ki so si ga zadali, tudi izpolnjen.

F. R.

Naša mladina

Lelna konferenca mladinske organizacije v podjetju je naredila temeljito preloknico v delu; poprej manj agilni mladinci so postali sedaj aktivni v delu. Saj danes ni organizacije v podjetju, kjer ne bi bilo aktivne precej mladine.

Kar poglejmo:

Strelsko družino, ki ni ravno maloštevilna, tvorijo v glavnem samo mladinci. Glavni steber šahovske sekcije je zopet mladina. Če pogledamo še dalje v sekcije prosvetnega društva »Rado Iršič« pri podjetju, ugotovimo, da je mladina aktivna tudi tu (dramatska, glasbena in pevska sekcija).

Mladina je aktivna nadalje še v športnem društvu. Tako so organizirali tekmo-

vanje z mladino Cinkarne in Melke v nogometu, kegljanju, aljetiki, streljanju in šahu. V istih disciplinah je bilo še tekmovanje v Tovarno tehtnic v Celju.

Pri pregledu rezultatov moramo poudariti, da so poleg množičnosti skrbeli tudi za kvaliteto, kar nam pričajo mnoge zmage v posameznih disciplinah.

V naselju, kjer mladina stanuje, je prav okusno opremljena čitalnica, kjer preživi naša mladina preostali prosli čas, pa bodisi v čitanju, poslušanju radia ali šahiranju.

V pogledu dela in prevzgoje naše mladine nam je vsekakor uspelo, saj smo le-to odvrnili od slabe družbe, gostiln in vpliva ulice.



Naši nogometaši po tekmi

Kako postanem član Prešernove družbe

Kakor vsako leto, tako je tudi leto Prešernova družba pripravila lepo zbirko knjig za leto 1957. Zato pozivam vse člane in ljubitelje knjig, da ne pozabijo na naročilo.

Za leto 1957 bodo člani Prešernove družbe prejeli najkasneje do 1. dec. 1956 za redno članarino 300 din in vpisnino 20 din naslednjih pet knjig:

1. Koledar za leto 1957
2. Franc Bevk: »Iskra pod pepelom«, zgodovinska povest
3. Beno Zupančič: »Mrtvo morje«, povest
4. Ivan Ribič: »Kala«, mladinska povest
5. Dr. Miroslav Zei: »Morja in njihovi zakladi«, poljudnoznansveno delo

Za doplačilo 50 din prejme lahko vsak član še 6. knjigo: »Otrok od spočelja do pubertete«.

Za naslednje doplačilo 130 din pa še 7. knjigo: »Pomačaj si sam«, zbirka praktičnih gospodinjstkih nasvetov. Vsak član plača 20 din vpisnine. Ko poravna član vse svoje obveznosti prejme »Vpisnico«, ki je obenem srečka za

veliko nagradno žrebanje,

katerega se udeleži vsak član, ki se vpiše v Prešernovo družbo, najkasneje do 5. IV. 1956 in plača članarino (in morda naročene dodatne knjige) najkasneje do 5. julija 1956.

Torej za 500 din (plačuje se lahko na obroke) lahko prejme vsak član sedem knjig in bo še udeležen pri velikem nagradnem žrebanju.

Naročila se sprejemajo vsak dan v personalnem oddelku na direkciji podjetja.

Poverjenik Prešernove družbe:
Knez Anica

Vašim čitateljem

V tem letu smo razdelili med Vas anketa vprašanja, kakšna so Vaša mnenja in želje glede našega »Glasila«. Čeprav so odgovori zelo maloštevilni, so nas vendarle opozorili na slabosti našega časopisa. Precej enodušna je tudi sodba, ki so jo izrekli anketiranci ob priliki proslave 5-letnice samoupravljanja.

Če potegnemo iz teh odgovorov, želji in pripomb najglavnejše, so ugotovilve naslednje:

1. »Glasilo« premalo poroča o delu naših samoupravnih organov.
2. »Glasilo« premalo poroča o dogodkih in življenju na gradbiščih.
3. V »Glasilu« pišejo večinoma uslužbenci, medtem ko je besede fizičnih delavcev zelo malo ali nič.
4. »Glasilo« bi moralo v bodoče pisati tudi več o zaslužnih članih kolektiva.
5. Izbegavati predolge in preučene članke. Članki naj bodo pisani lako, da jih bo lahko razumel vsak naš delavec.

Uredništvo ima najboljšo voljo, da te nedostalke odpravi. Vendar je mnogo tega odvisno od nas vseh.

Predvsem dopisniki z gradbišč se enostavno nočejo »prebuditi«. Bo najbrž res potrebna »atomska bomba«! Ali se res v 2 mesecih ne zgodi na gradbišču ničesar, kar bi bilo vredno omeniti v »Glasilu«?

Uredništvo apelira na uslužbence gradbišč, na aktiviste, na odbore družbenih organizacij v podjetju, da to »mrtvilo« odpravijo pred svojih pragom.

Za sodelovanje naprošamo člane »Fotokluba«. Časopis ni zanimiv, če ni dobro ilustriran. Le-tu pa morajo sodelovali spel vsi, da bomo ujeli na papir res zanimive momente.

Uredništvo želi predvsem ljudi dopise čitateljev, članov našega kolektiva, predvsem naših delavcev. Le-ti lahko stavijo tudi samo javna vprašanja, na katera bomo rade volje odgovarjali.

Torej složno na delo, da bo naš časopis v letu 1956 boljši, pestrejši in koristnejši.
Uredništvo.



Zimski motiv

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

