

BILTEN

PIONIR
NOVO MESTO

BILTEN je glasilo kolektiva SGP PIONIR Novo mesto. Za razdelitev glasila članom kolektiva so odgovorni: vodje splošne službe v sektorjih za razdelitev po sektorjih, na posameznih gradbiščih so dolžni poskrbeti za razdelitev delovodje, ki morajo poskrbeti, da prejmejo glasilo delavci in vajenci, na direkciji je odgovorno za razdelitev vložnice, ki mora poskrbeti, da bo BILTEN takoj dostavljen tudi v vse obrate pri direkciji (lesni in avtomehanski obrat ter SIP), vodje obratov pa morajo zagotoviti razdelitev BILTENA vsem delavcem in vajencem. BILTEN mora biti razdeljen istega dne kot je dostavljen.

April 1973

26. aprila

Leto VII. — št. 4 (36)

V Zakopanah se je začelo!

16. aprila je prispela na bodoče veliko gradbišče na Poljskem prva skupina naših delavcev — Vodja oddelka za kooperacijo Milan Matjašič in inž. Milan Virc opisujeta potek pogajanj in priprav na gradnjo ter jo predstavljata tudi v številkah

16. aprila je v Zakopane na Poljskem prispela prva skupina naših delavcev in vodstvo gradnje. S tem smo dejansko že začeli z deli na velikem turističnem objektu — hotelu s 590 ležišči.

Pot do sem pa je bila dolga, daljša kot 850 km, kolikor so Zakopane oddaljene od nas v kilometrih. Prva pogajanja za gradnjo so se začela že aprila lani. Začetna, okvirna ponudba, ki smo jo dali takrat, se je nanašala na hotel s 760 ležišči. Ker so Zakopane zaščiteno področje, s svojstveno arhitekturo, ki ima osnovni poudarek na strehah, je bilo nato treba celotno ponudbo prilagoditi temu.

Po uvodnih pogajanjih in nato, ko si je Poljska delegacija ogledala več IMOS-ovih turističnih objektov na Gorenjskem in tiste, ki smo jih zgradili mi ob jadranski obali, ter ugotovila, da smo sposobni prevzeti takšno gradnjo, je bila podpisana takoimenovana preliminarna pogodba. Po tej pogodbi smo morali izdelati projekt, ki bi odgovarjal poljskim normam in predpisom v gradbeništvu. V zvezi s tem smo morali preštudirati celotno tovrstno poljsko zakonodajo, pri čemer so nam bili v pomoč strokovnjaki iz Poljske, ki so nam tolmačili svoje predpise. V preliminarni pogodbi so bili določeni tudi roki, do katerih smo morali predati predstavnikom iz Poljske projekte, da bi lahko ugotovili, če odgovarjajo njihovim predpisom in uzancam.

Ker smo temu zadostili, so nato naši predstavniki 29. marca letos v Zakopanah podpisali pogodbo o prevzemu del. Dela v Zakopanah smo že od vsega začetka, torej od prve ponudbe dalje, snovali kot inženiring: naročniku moramo predati hotel, ki bo ob primopredaji sposoben za sprejem gostov.

Načrt, na osnovi katerega je bila 29. marca podpisana pogodba je nekakšen vstopni, vložni načrt. Glavni in detajlni projekt za hotel

se pripravlja zdaj, na osnovi omejenega, s poljske strani potrjenega vložnega načrta. Na osnovi tega vložnega načrta pa je bilo že izdano gradbeno dovoljenje. Vložni načrt smo morali zagovarjati, preden je bila podpisana pogodba, pred 3 komisijami: pred investitorjevo, pred komisijo vojvodstva Krakow in pred komisijo ministrstva za turizem in šport. Na tem zgovoru so vse kar je bilo izrečenega sproti prevajali, vse stenografirali in vse snemali na magnetofon.

Nosilec dela, ki smo ga prevzeli na Poljskem je poslovno združenje IMOS, izvajalec del pa je SGP PIONIR s svojimi kooperanti. Strokovnjaki iz naših služb, ki so sodelovali v pogajanjih in v pripravah na sklenitev pogodbe, pravijo, da je to prav gotovo najbolj temeljito pripravljena investicija, ki se je lotevamo, odkar obstaja PIONIR. Seveda je bilo preden smo prodrli, treba premagati celo kopico težav: velika oddaljenost naročnika, tuj jezik v katerem je bilo treba občeovati, prevzemali smo delo na tujem tržišču z drugačnim načinom poslovanja, kot smo ga vajeni pri nas so samo nekatere izmed njih. Razen tega smo se spopadli z močnimi konkurenti, ki so se potegovali

za gradnjo: s Švedi, ki na Poljskem že gradijo in torej že imajo izkušnje, s Francozi in z Zahodnimi Nemci. Cena 9,134.000 ameriških dolarjev je bila za nas sprejemljiva, ker se naše delo na Poljskem vrednoti pri nas kot izvoz.

S podpisom pogodbe, se je 29. marca letos prižgala zelena luč za začetek gradnje in operativno ukrepanje: izbrati in poslati na oddaljeno gradbišče mehanizacijo in material, ugotoviti vire mehanizacije in materialov z vsemi izvoznouvoznimi carinskimi formalnostmi,

ČESTITAMO ZA 1. MAJ!

ki jih doslej nismo bili vajeni, prevzeti na gradbišču teren, izdelati operativne načrte, izdelati načrt pripravljanih del (skupaj z namestitvijo in prehrano delavcev), določiti do podrobnosti tehnološki postopek gradnje, določiti izvajanje posameznih faz gradnje, izbrati delavce, ki bodo odšli na Poljsko in izdelati plan dobav materialov.

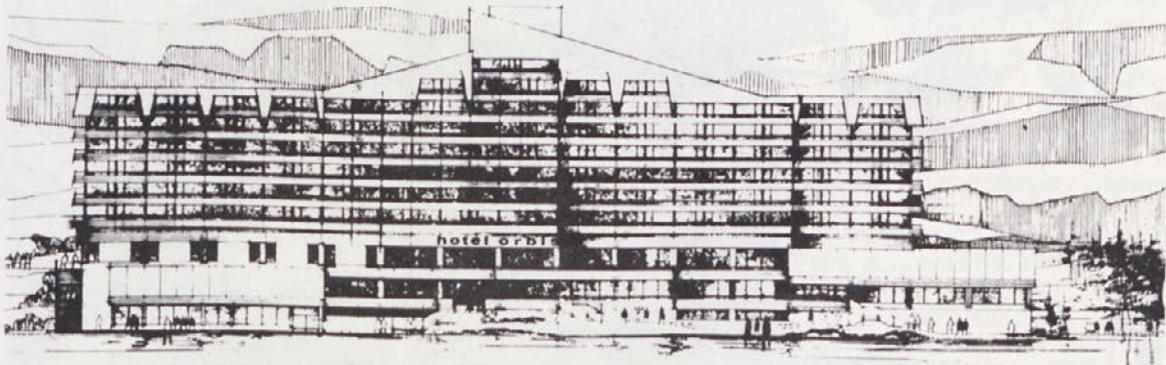
Hotel bo štel v A kategorijo s 4 zvezdicami (v A kategoriji je največ 10 zvezdic!). Izveden bo v litem betonu, kot toplotni izolator

bo uporabljen siporeks, pri gradnji stanovanjskega dela hotela bomo uporabljali utinord opaže. Vse projekte je izdelalo podjetje SLOVENIJA PROJEKT.

V gradnji v Zakopanah bo v konicah delalo največ 210 proizvodnih delavcev (režijski niso všteti), povprečno pa po 150. V tritedenskih pripravah po podpisu pogodbe, je bilo treba opraviti veliko stvari: pripraviti transport strojev in opreme, opraviti izbiro, organizirati nakladanje, zbrati dokumente za transport in carinjenje in izbrati ljudi. 16. aprila pa je v Zakopane že prišla 1. skupina naših. Ko so prespali prvo noč, jih je zjutraj iznenadil sneg, ki je k sreči hitro skopnel...

Hotelska stavba bo dolga 110 m, visoka 40 m, povprečno široka 30 m, v njej bo 26.000 m² bruto površin v 10 etažah s kletmi vred. V stavbi bo poljska restavracija z

220 sedeži, restavracija z 270 sedeži, kavarna s 136 sedeži, snack bar s 70 sedeži, nočni klub s 120 sedeži, dvorana s 400 sedeži, čitalnica, TV salon, bridž soba, pokriti bazen z ogrevano vodo in sauna, garaže za 30 avtomobilov, splošna in zobna ambulanta, zunanji športni objekti (minigolf, tenis) pokrito kegljišče, smučarska vlečnica, ter vsi ostali potrebni prostori (kuhinje, recepcije itd.). Prevzeli smo tudi celotno zunanjo ureditev skupaj s parkirnimi prostori.



Takšen bo pogled na zgrajeni hotel „Hozak“ v Zakopanah na Poljskem: stavba bo dolga 110 m, visoka 40 m, široka 30 m, skupaj s kletmi pa bo imela 10 etaž, 26.000 m² brutopovršin in 84.000 m³ prostornine. Hotel bo dograjen do 31. maja prihodnjega leta

SEJA CENTRALNEGA SINDIKALNEGA ODBORA

O kolektivnem zavarovanju, predlogi za dopolnitev pravilnika za uporabo počitniških domov podjetja, pravilnika o delitvi OD ter pravilnika za dodeljevanje posojil za gradnjo stanovanj

Zadnje dni februarja letos se je na seji sestel novi Centralni sindikalni odbor podjetja. Odbor je razpravljal o predlogu za povišanje zavarovalne premije, o predlogu pravilnika za uporabo počitniških domov podjetja in o predlogu pravilnika o posojilih za gradnjo stanovanj. Sejo je vodil predsednik Centralnega sindikalnega odbora Marjan Zupanc.

Na seji so se izrekli za povečanje zavarovalne premije za kolektivno nezgodno zavarovanje iz dosedanjih 5 din na 10 din in za to, da bi zavarovanje poenotili za vseh 5 razredov. Ker gre pri tem za povečanje denarne dajatve članov kolekti-

va, ki so zavarovani, so na seji menili, da bi morali o tem razpravljati na zborih delovne skupnosti, ki bodo sklicani tudi zaradi sprememb notranjih predpisov podjetja. Tov. Marjan Matjašič je bil na seji CSO zadolžen, da Zavarovalnico SAVA v Novem mestu obvesti o tem kdaj in kje bodo zbori, da bi predstavnik zavarovalnice lahko delavcem obrazložil vzroke za povečanje premije, ki jo bodo plačevali.

K predlogu pravilnika za uporabo počitniških domov podjetja, je dal odbor v razpravi več pripomb. Predlagali so:

Pravilnik je treba izpopolniti tako, da bodo naštetih ožji in širši

družinski člani, ki imajo pravico do uporabe počitniškega doma podjetja. Vnesti je treba določilo, da lahko širši družinski člani preživljajo dopust v domu edinole v primeru, če so zmogljivosti nezasedene, torej če ni dovolj prijavljenec med člani kolektiva in njihovimi ožjimi družinskimi člani.

Določiti je treba kdaj so počitniški domovi odprti, skupinam najmanj 10 ljudi pa je treba omogočiti bivanje v domu tudi v času ko je dom zaprt (to velja zlasti za dom na Gorjancih). Rok za prijavo takšnega izrednega bivanja naj se iz predlaganih 10 dni, skrajša na 2 dni.

vsekakor vsakemu izmed njih prišel zelo prav.

Zdaj je pred nami odločitev, da povečamo mesečno premijo, ki jo vplačujemo z dosedanjih 5 din na 10 din in da se odločimo za poenotenje zavarovalnih razredov. To pomeni: v primeru, če se bomo na zborih, ki bodo sklicani, odločili za takšno povečanje premije, bo vsak zaposleni v primeru nezgodne smrti prejel namesto dosedanjih 13.500 din, odslej 30.000 din, v primeru nezgodne 100-odstotne invalidnosti pa namesto dosedanjih 27.000 din kar 60.000 din odškodnine (ozir. v odstotku priznane invalidnosti). Prednost tega zavarovanja je tudi v tem, da ne velja samo v službi, temveč tudi izven nje. Prav bo torej, če se odločimo za predlog sindikata in za novo, enotno zavarovanje.

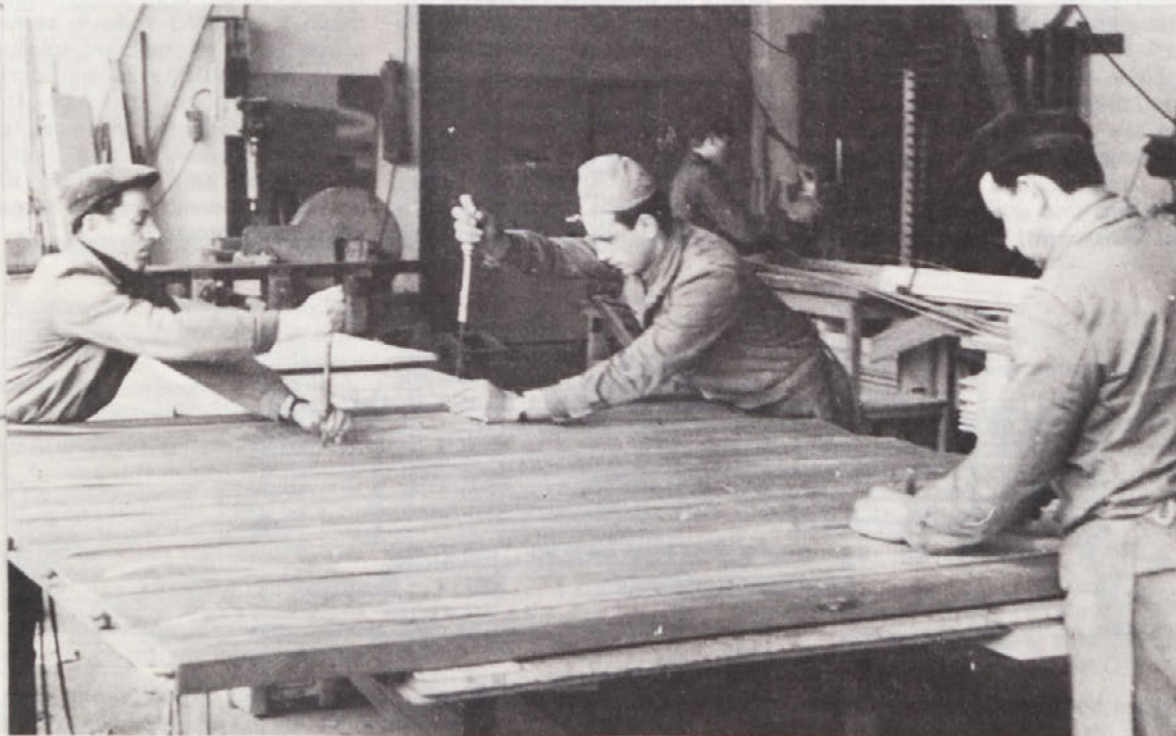
NOVO V ZAVAROVANJU

Nezgodno zavarovanje lahko precej olajša tegobe ob nesreči in je prav zato nujno potrebno vsem članom delovnega kolektiva!

Centralni sindikalni odbor je na eni svojih nedavnih sej med drugim razpravljal tudi o kolektivnem nezgodnem zavarovanju zaposlenih v podjetju. Dosedaj smo plačevali vsak po 5 din premije na mesec, v primeru nezgodne smrti je zavarovalnica izplačala svojem 13.500 din zavarovalnine, v primeru nezgodne 100-odstotne invalidnosti pa je imel oškodovanec pravico do 27.000 din zavarovalnine. V primeru nezgodne invalidnosti se izplača ustrezní odstotek zavarovalnine, ki je enak odstotku invalidnosti. Če je n. pr. zavarovanec zaradi nezgo-

de postal 60 odst. invalid., mu je bilo izplačanih 60 odst. od 27.000 din, kar je 16.200 din itd.

Kot dokaz, da je bilo kolektivno zavarovanje že dozdej potrebno, lahko služi podatek, da smo lani vsi skupaj vplačali s 5-dinarskimi mesečnimi premijami Zavarovalnici Sava v vsem letu za 140.670 din premij, odškodnin v primerih nezgodne smrti ali nezgodne invalidnosti pa je bilo lani izplačanih članom našega kolektiva za 175.351,80 din. Denar, ki so ga oškodovanci prejeli ob nezgodi, je



V lesnem obratu v Novem mestu izdelujejo znana harmonika vrata

V komisiji za točkovanje prijav naj bosta 2 člana sindikata: 1 iz enote, iz katere so delavci prijavljeni za dopust in 1 član CSO. Komisija mora opraviti točkovanje prijav v 15 dneh po poteku roka za prijave in o svojih sklepih obvestiti prijavitelje. Priporočilo zdravnika naj velja 100 točk, priporočilo sindikata 150 točk, točke za šoloobveznega otroka naj se povečajo z 20 na 50 točk, rok za plačilo nočnine naj se podaljša s 7 na 14 dni. Komisija za točkovanje naj pri prijavi upošteva samo prvi termin, svoje sklepe o točkovanju in sprejemu v počitniški dom pa naj javno

objavi.

Vodja stanovanjske enote naj najde prostor za dopuste v drugih počitniških domovih, če bo prijaviteljeve več kot je prostora v domovih podjetja. Člani, ki bodo zaradi prezasedenosti domov podjetja na dopustu v drugih domovih, naj prejmejo regres za razliko med nočnino v našem in drugem domu.

K predlogu pravilnika o dodeljevanju posojil za gradnjo stanovanj, so v razpravi opozorili, na nejasnost v zvezi z določilom v predlogu „Osnov za delitev dohodka za leto 1972“, ki določa da so sredstva v pristojnosti enot. Zavoljo tega je treba pravilnik ustrezno dopolniti. Določiti je treba še merila za prioriteten vrstni red, člani, ki stanujejo v stanovanju podjetja in tisti ki ne, naj imajo pravico do enakega zneska, pravtako naj imata oba člana družine, ki delata v podjetju enake pravice do posojila.

CSO je podprl predloge za dopolnitve pravilnika o delitvi OD. Najnižji OD za NK delavca naj bo 1200 din na mesec, za strokovne delavce naj se OD uskladijo z ostalimi člani GIPOSS, v kovinskih obratih naj se OD uskladijo z dohodki v drugih podjetjih, če so tam višji, dodatek na stalnost naj se poveča tako, da bo po 2 letih dela v podjetju znašal 50 din in se za vsako nadaljnje leto povečal za 10 din vse do zneska 300 din.

Na seji so še predlagali, naj uprava podjetja sprejme ustrezne ukrepe za omejitev nadur rezijskih delavcev. DS naj za dejavnost političnih organizacij v podjetju predvidi več in ne samo 100.000 din kot je predlagano. Vsem članom delovne skupnosti je CSO priporočil, naj dosledno uresničujejo delovne naloge, ker samo popolna disciplina in večja produktivnost zagotavljata višje osebne dohodke.

Odboru za normativno dejavnost je predlagal, naj vse osnutke pravilnikov, ki gredo v javno razpravo oštevilči po vrstnem redu, kot so nastajali (1. osnutek, 2. osnutek itd.) da ne bi bilo nejasnosti, ki se pojavljajo zdaj. Predlagal je, da se v podjetju v povezavi s samoupravnimi organi (DS, ODER) predvidi način organizacije delavske kontrole. DS, ozir. ODER naj imenujeta člane komisije, ki naj do 30. marca 1973 izdelajo predlog organizacije delavske kontrole.

Nagnjenj ne gre zametavati!

Sodobna, avtomatizirana proizvodnja, ki omejuje delo na nekaj do konca preračunanih gibov, delavca odtuja, zato moramo toliko bolj pozorno spremljati in upoštevati njegova nagnjenja ter jih spodbudjati in koristno uporabljati na drugačne, nove načine

V obdobju, ko je prevladoval obrtniški način proizvodnje, je delavec moral pri vsakem proizvodu kar najbolj uporabljati tudi svoje osebne sposobnosti, saj je izdelek oblikoval od začetka do konca. Kljub težkim delovnim pogojem tistega časa, je bil delavec osrednji in prvi člen proizvodnega procesa in hkrati oblikovalec.

Dandanes, ko prodirajo v proizvodnjo dosežki znanstveno tehnološke revolucije, so stvari povsem drugačne. Avtomatizacija je do korenin spremenila delo v proizvodnem procesu. V sodobno zasnovani proizvodnji postaja delavec več ali manj nekakšen privesek stroja. Delavec je torej potisnjen na stran: ni več prvi in osrednji člen proizvodnega procesa, zdaj mora avtomatično ponavljati nekaj gibov ali opravljati nekaj že vnaprej določenih delovnih operacij. Človek-proizvajalec se v takšni situaciji počuti zbežan in odtujen. V delu ne najde več zadovoljstva ustvarjanja, njegova ustvarjalna moč pa v proizvodnji in pri delu ni izrabljena. Ne počuti se več kot osebnost, kot posameznik, ampak le kot del stroja.

Posledice tega se kažejo v prikritem ali odkritem nezadovoljstvu, ter v občutju, da stroj kot tuja sila vlada njemu, to je delavcu, namesto da bi on obvladoval stroj. To delavčev odtujenost, ki je v sodobni proizvodnji tehnološko pogojena (ne glede na družbeni način proizvodnje!), skušajo nekako izravnati in odteti tako, da delavca pritegujejo k upravljanju in odločanju. Tako skušajo zaposliti njegovo duševnost, ki ostaja v sodobni tehnologiji neizrabljena.

S tem smo prišli najdlje (čeprav marsikje samo formalno), pri nas s pritegovanjem delavca v delavsko samoupravljanje.

Če hočemo, da se bodo nagnjenja in pobude posameznika čim bolj aktivno vključile v nov sistem poslovanja, moramo pri ustvarjanju takšnega, novega, učinkovitejšega sistema kar najbolj spoznati in upoštevati dosežke sorazmerno nove znanosti: psihologije. Zlasti osnove organizacijske psihologije so neobhodni pogoj pri ustvarjanju tvornega sistema, v katerem bi vsak delavec, kot posameznik čim bolj neposredno sodeloval.

Pomagajmo si s primerjavo: ko tehniki gradijo ali pa pripravljajo načrte za nek objekt, morajo imeti točne in jasne predstave o snoveh in sestavinah, ki so sestavni del tega, kar nameravajo zgraditi, oziroma, za kar nameravajo izdelati načrt. Kadar oblikujemo delovno mesto in kadar kadrujemo ljudi, se nam to dogaja bolj poredko. Ta-

krat si živega človeka, delavca, ki naj bi delal na tem delovnem mestu, navadno predstavljamo kot mrtev objekt, kot lutko, čeprav je človeška priroda sestavljena iz veliko več sestavin kot najbolj kompliciran in najbolj natančen stroj.

Drugače povedano: kadar gradimo stavbo, se kar se da natančno ukvarjamo z razmišljanji, tehtanji in poizkusi o tem, kako se bodo v tej stavbi obnesli posamezni materiali, ki jih bomo vgradili vanjo, kakšen naj bo odnos med posameznimi sestavinami, ki jih bomo pri gradnji uporabili in se trudimo stavbo izoblikovati v kar najbolj popolno celoto. V nasprotnem pa se z oblikovanjem delovnega mesta v proizvodnji še malo ukvarjamo, medtem ko si delavca, živega človeka, ki je skupek tisočev nagnjenj, hotenj in reakcij, ki naj bi na tem delovnem mestu delal, preprosto zamislimo kot lutko, kot nekakšnega splošnega človeka in niti najmanj ne razmišljamo o tem, kakšen bi moral biti, kako bi moral delovati in kako reagirati v tem ali v onem primeru, da bi bilo njegovo učinkovanje čimboljše.

In še eno nasprotje: stroje vedno zaupamo ljudem, ki so primerno strokovno usposobljeni in izobraženi. Kontrolo nad ljudmi pa zelo pogosto prepuščamo ljudem, ki so sicer strokovnjaki za stroje in materiale, niso pa strokovnjaki za ljudi in niti najmanj ne poznajo temeljev človekovega obnašanja.

Prav zato je izredno pomembna misel, da moramo v sodobni proizvodnji čim bolj na široko utreti pot delavčevi sproščeni pobudi, da bi to pravilno dojeli, pa moramo dojeti človekove sposobnosti, ki izvirajo iz treh dejavnikov:

1. človekovih prirojenih hotenj in nagnenj
2. okolja, v katerem človek dela
3. lastne dejavnosti (samoaktivnosti)



Takšna mehanizacija je najboljše zagotovilo za hitro odvijanje del in za to, da bodo dela v roku in kvalitetno opravljena

Medtem, ko na prvega izmed pravkar naštetih dejavnikov ne moremo vplivati in delovati, lahko mnogo storimo pri ostalih dveh.

Pri organizaciji in ustvarjanju delovnega sistema, ki naj bi zajel kar najbolj na široko hotenja, nagnjenja in pobude posameznika, moramo paziti, da bo čimmanj možnosti, za pojave otopelosti in ravnodušnosti (to dvoje se zlasti pojavlja pri enoličnih, nekajgibnih delovnih operacijah v proizvodnem procesu), ker to dvoje lahko zmanjša učinkovanje sistema, ki ga ustvarjamo, ali pa privede celo do nazadovanja sistema.

Nagnenje (v mislih imamo človekovo nagnenje), je samo po sebi vzbujanje njegovih hotenj in je v popolnem nasprotju z otopelostjo in ravnodušnostjo, ki smo jo omenili maloprej. Prav zato je nagnenje zelo pomembno za samoupravljanje, saj je seštevek nagnenj v človeku tisto, kar nas vodi k dejavnosti.

Posledica človekovih nagnenj je to, da dela, da deluje, da je v svojem okolju aktiven, pa najsi dela zaradi potrebe ali pa zaradi razvedrila in sprostitve. Vsako delo, vsaka dejavnost in aktivnost pa imajo tudi svoj cilj in smoter: nihče namreč ne dela samo zato, da bi delal, delo ni nikoli samo sebi namen. Delamo zato, da bi se preživel, hišo gradimo zato, da bi stanovali v njej, rože sadimo zato, ker so lepe, psa gojimo zato, ker nam je zvest tovariš itd.

Zato se pri ustvarjanju delovnega sistema, ki naj bi čim bolj na široko zajel delavčeva nagnjenja in hotenja, takoj srečujemo z zelo pomembnim vprašanjem: kako zastaviti cilje in smotre, ki naj bi jim z delom sledili in jih skušali doseči. Cilji in smotri zato ne smejo biti postavljeni niti previsoko, niti prenizko, ker bo sicer takoj prišlo do težav. Cilji in smotri morajo biti

predvsem čim bolj stvarni, otipljivi in jasni. Seveda pa se pri vsaki dejavnosti in pri vsakem delovanju srečujemo s težavami. Krivde za težave pa ne smemo valiti na druge, saj s tem dejansko bežimo pred težavo, se izogibamo spopadu z njo in je prav zato ne bomo odpravili. Če torej v proizvodnji opazimo neustrezno obnašanje delavcev, moramo poiskati vzroke zanj. Nato ko bomo našli vzroke, moramo spremeniti okolje in stanje, ki so povzročali težave.

Naslednje na kar ne smemo pozabiti je to: s tem, ko razvijamo pobudo, aktivnost nasploh in sposobnosti zaposlenih, bodo ti posredovali množico zelo različnih predlogov, zamisli in idej in le-te se bodo med seboj tudi spopadale in si bodo nemalokrat zelo nasprotne. Tega se ne smemo ustrašiti, saj takšen spopad v resnici spodbuja k še več pobudam in k še večji iznajdljivosti.

Predloga ali pobude, ki jo je dal zaposleni, ne smemo nikoli razumeti kot kritiko nadrejenega in njegovega načina vodenja, pač pa kot izraz živega zanimanja proizvajalcev za boljše poslovanje in ustreznejšo organizacijo. Misel, ki nam zdi na prvi pogled nemogoča, je lahko prav zaradi svoje neobičajnosti podlaga za nove zamisli in lahko čez čas postane celo vodilna ideja. Zavzemati se torej moramo za to, da bomo kar najbolj spodbujali porajanje novih pobud in zamisli ter predlogov (temu rečemo s tujko „brain storming“).

Poudariti moramo, da so prav v psihološkem območju delavca, v njegovih nagnjenjih in v sistemu, s katerim naj bi ta nagnjenja kar najbolj koristno uporabili, skrite še ogromne, neuporabljene rezerve in energije. Po drugi strani spet, pa si moramo prizadevati, da bo naše delavsko samoupravljanje oblikovano tako, da se bo čimveč te za zdaj skrite energije, spremenilo v uporabno, v takšno, ki jo vsak dan koristno trošimo. Odločno se nam torej postavlja zahteva, naj še posebej zagnano raziskujemo in obdelujemo sistem uporabljanja nagnjenj proizvajalcev. Najbolj nerazvit vidik industrijskega napredka pri nas in tudi na zahodu je namreč področje ravnanja z ljudmi. Tu je še vedno skritih zelo veliko neizrabljenih možnosti.

Če želimo imeti uspeh v organizaciji in v podjetju, morajo biti vsi člani te organizacije, ozir. podjetja prežeti z željo: delati in živeti za podjetje. Čeprav zveni to morda malce deklarativno, je v tem kljub vsemu zelo veliko resnice. Drugače povedano: v podjetju morajo obstajati odnosi notranje povezanosti, ki mora biti takšna, da bodo posamični cilji in smotri zaposlenih povezani in poistoveteni z višjimi organizacijskimi cilji in smotri. Te odnose povezanosti, razmerja, ki se ustvarjajo v dejavnosti, zavzetost in pobude ter predloge, moramo negovati, spodbujati in gojiti kot najbolj nežno cvetlico.

JANEZ GABRIJELČIČ, dipl. oec.

SKLEPI

8. redne seje Delavskega sveta, ki je bila 23. marca 1973

1. Poročila o trošenju sredstev Sindikalnega športnega društva „Pionir“, Zveze borcev Pionir in Centralnega sindikalnega odbora „Pionir“, je delavski svet pregledal in sprejel na znanje.

2. Poročilo o delu odbora za ekonomsko družbeni razvoj, ki ga je v pisni obliki dal njegov predsednik Gabrijelčič Janez, poročal pa je tov. Svetina Marko, dipl. iur., je delavski svet obravnaval in potrdil.

3. Delavski svet je sprejel sklep, da se srednjeročni program za stanovanjsko gospodarstvo za obdobje 1972 – 1976, ki ga je delavski svet že potrdil, spremeni tako, da se planirana sredstva za nakup družbenih stanovanj znižajo za 300.000 din, za prav toliko pa se povečajo planirana potrebna denarna sredstva za dodeljevanje stanovanjskih posojil delavcem podjetja.

Delavski svet naroča odboru za kadre, da pri razporejanju sredstev med varčevalce in individualne graditelje, ki ne varčujejo pri banki, upošteva delitveno razmerje 60 : 40 % (60 % za varčevalce, 40 % za individualne graditelje).

4. Na predlog odbora za ekonomsko družbeni razvoj je delavski svet sprejel sklep, da se razhodujejo in odprodajo osnovna sredstva in sredstva skupne porabe podjetja po seznamu, ki je sestavni del tega sklepa in je priložen zapisniku te seje.

5. Poročilo odbora za normativno dejavnost, ki ga je podal njegov predsednik Šefman Vlado, dipl. iur., je delavski svet obravnaval in potrdil.

6. Delavski svet je sklenil, da se sprejme in potrdi pravilnik delovne enote za izvajanje investicijskih del v Zakopanah na Poljskem, ki kot splošni akt podjetja prične veljati 8 dan po objavi.

7. Poročilo odbora za kadre, ki ga je podal njegov predsednik ing. Sedlar Stane, je delavski svet obravnaval in potrdil.

8. Delavski svet je obravnaval in potrdil poročilo komisije za ugovore.

ZA „HOZAK“ BOMO PORABILI

Pri gradnji bomo porabili 21.000 m³ agregatov, 3970 ton cimenta, 104 tone apna, 1000 ton betonskega železa, 3800 m³ siporeks bloketov, 8000 m² plošč za predelne stene, 6800 m² styropora, 6650 m² tervola, 5500 m² bosanka plošč za opaženje, 550 m³ raznega lesa, 5400 ton jeklenih podpor in velike količine obrtniških materialov. Agregate, deloma cement in siporeks bomo nabavljali na Poljskem, drugo večinoma vozili iz Jugoslavije.

V zvezi s tem poročilom je delavski svet sprejel sklep, da naj se tabela delovnih mest in urnih meril v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov v skladu s samoupravnim sporazumom o delitvi osebnih dohodkov v gradbeništvu dopolni z delovnimi mesti pripravnikov in da se črta III. odstavek tekstualnega dela tabele delovnih mest in urnih meril (na strani št. 8 tabele) pravilnika o delovnih OD.

9. Delavski svet je sprejel sklep, da se kot sestavni del pravilnika o delitvi osebnih dohodkov sprejme in potrdi tabela delovnih mest in urnih meril v taki obliki, kot jo je predlagal odbor za normativno dejavnost z naslednjimi popravki:

a) delovno mesto št. 176 – glavni projektant p VS – 5 se iz XIII. vrednostnega razreda razporedi v XIV. vrednostni razred;

b) v XII. vrednostnem razredu se otvori novo delovno mesto – delovodja izjemno zahtevnih objektov;

c) pri delovnem mestu št. 125 se črta beseda „sektorja“ tako, da je pravilen naziv za to delovno mesto – vodja splošne službe II SS – 3;

d) pri delovnem mestu št. 158 se četa beseda „sektorja“ tako, da se naziv tega delovnega mesta pravilno glasi: – vodja splošne službe I VS/VS I – 4/8.

10. Delavski svet je sklenil, da se 72. člen pravilnika o delitvi OD spremeni tako, da se glasi:

Delavcu, ki je določeno dobo neprekinjeno zaposlen v podjetju, se prizna poseben dodatek za neprekinjeno delo, če opravi vse redne ure v mesecu.

Dodatek za neprekinjeno delo pripada delavcu po preteku 2-letne neprekinjene dobe pri podjetju v višini 50,00 din neto na mesec. Za vsako nadaljnje leto nad 2 leti zaposlitve pri podjetju, se ta dodatek poviša za 10,00 din neto na mesec. Dodatek za neprekinjeno delo se lahko izplačuje največ do zneska 250,00 din neto na mesec.

Delavec ima pravico do dodatka za neprekinjeno delo tudi za čas boleznih ter rednega in izrednega plačanega dopusta.

Delavcem, ki dopolnijo začetno ali daljšo dobo neprekinjenega dela do 30. 6. se prizna dodatek oziroma zvišan dodatek s 1. 7. dalje, tistim pa, ki dopolnijo to dobo po 30. 6. pa se prizna dodatek oziroma zvišan dodatek od 1. 1. naslednjega leta dalje.

Delavcu ne pripada dodatek za neprekinjeno delo:

– za 1 (en)mesec za vsak dan neopravičenega izostanka z dela,
– za stalno v primeru neopravičenih izostankov z dela nad 7 dni v koledarskem letu.

Delavec, ki po prejšnjem odstavku tega člena izgubi dodatek za ne-



Cev betonske avtočrpalke so namestili nad opaž in zdaj avtočrpalka dobesedno bruha beton vanj

prekinjeno delo, ponovno pridobi ta dodatek po 2 letih neprekinjene zaposlitve pri podjetju.

V tem primeru se delovna doba delavca pri podjetju pred izgubo dodatka ne upošteva kot osnova za izračun višine dodatka.

11. Delavski svet je sklenil, da se 73. člen pravilnika o delitvi osebnih dohodkov popravi s tem, da se v zadnjem odstavku besede „pravico do dodatka na stalnost“ nadomestijo z besedami „pravico do dodatka za neprekinjeno delo“.

12. Delavski svet je sprejel sklep, da se 78. člen pravilnika o delitvi osebnih dohodkov vskladi z uredbo o izdatkih za službena potovanja v tujino (Ur. list SRS št. 23/72) in se 3. odstavek tega člena spremeni tako, da se glasi:

„Dnevnic za službena potovanja v tujino pripada delavcem v višini 70 % od zneska, ki gre za službeno potovanje v tujino delavcem zveznih upravnih organov – skupine II. Stroški prenočišča se posebej povrnejo proti predložitvi računa.“

13. Delavski svet je obravnaval in potrdil zapisnik sestanka komisije za dopolnitev delavskega samoupravljanja z dne 20. 30. 1973.

14. Delavski svet je sprejel sklep, da se za nova člana odbora za normativno dejavnost namesto inž. Slapničar Jožeta in Bučar Toneta

imenujeta inž. Zupančič Franc in Preskar Jože.

15. Delavski svet SGP „Pionir“ Novo mesto, Kettejev drevored 37 v celoti sprejema in potrjuje predlog nove pogodbe o poslovnem združevanju v PZ Giposs pod pogojem, da je podjetje lahko istočasno tudi član PZ IMOS, Ljubljana.

Za podpis pogodbe se pooblašča glavnega direktorja podjetja Ivana Kočevarja.

16. Delavski svet SGP „Pionir“ Novo mesto, Kettejev drevored 37 je sprejel sklep, da se za v. d. direktorja podjetja „Prod“ v ustanovljajnu imenuje dr. Miloš Levičnik, dipl. pravnik.

17. Delavski svet je sklenil, da se lahko odproda stroj za justiranje Diesel tlačilk inv. št. P-6-335.

18. Delavski svet je obravnaval in potrdil program financiranja narodne obrambe podjetja za obdobje od leta 1973 – 1975.

19. Sprejme in potrdi se poslovnik o vzdrževanju čistilnih naprav in kanalizacije, ki kot splošni akt podjetja prične veljati 8 dan po objavi.

20. Zapisnik 2. seje sveta enote SIP-a z dne 23. 2. 1973 je delavski svet pregledal in ga sprejel na znanje.

Novo mesto, 23. 3. 1973

Predsednik DS:
Tone Bučar

»Nalogo bomo opravili!«

PRIZADEVNOST, TRUD IN ZAVZETOST SIP-ovih DELAVCEV, KI SO KOT NAŠI PRVI GLASNIKI ŠLI NA POLJSKO IN OPRAVILI LEVJI DELEŽ VSEH PRIPRAV, ZASLUŽIJO JAVNO POHVALO!

14. aprila so na ploščadi SIP v Novem mestu zaropotali stroji. Prva kolona motornih vozil: težko naložen šleper z 2 tovornjakoma je odšla na dolgo pot v Zakopane. Roke so pomahale v pozdrav, usta prisotnih pa so zašepetala: „Srečno! Srečno vozite, dobro delajte in se nam zdravi vrnite!“

Tako je SIP odpravil prvo pošiljko po cesti, nekaj dni prej so naložili na železniške vagonne več težkih strojev in žerjave, nato so odšli še preostali tovornjaki in maloštevilna skupina SIP-ovih delavcev, ki je dlje časa trdo delala, preden je zmogla veliko in zelo odgovorno nalogo: transport strojev in naprav na novo, veliko, zelo oddaljeno gradbišče v Zakopaneh, si je oddahnila. S tem je bil opravljen zelo velik, vendar samo prvi del naloge: transport, naslednji je montaža strojev na gradbišču in tretji del: vzdrževanje, nemoteno delo, nato pa spet zadnji del: transport strojev domov.



V Zakopane je odšla prava mala vojska SIP-a, tako po opremi, ki so jo poslali tja, kot po ljudeh. 2 buldozerja (1 Caterpillar), 2 nakladalca, 2 valjarja, 3 kompresorji, 1 večji bager, 3 žerjavi, 2 betonarni, veliko srednje mehanizacije in 9 tovornjakov s skupno nosilnostjo preko 100 ton, so poslali tja. To je toliko strojne opreme, kolikor je po vrednosti in po količini premore srednje veliko gradbeno podjetje. Skupaj s stroji je odšla na Poljsko tudi kompletna delavnica za servisno vzdrževanje strojev in za manjša popravila. Okoli 41 odst. na Poljsko poslano mehanizacije je nove.

Že ko so v SIP-u izbirali skupino, ki naj odide na Poljsko, so vedeli, da morajo tja poslati najboljši. Vedeli so, da ne bo šlo zlahka, saj bodo tisti, ki bodo šli tja, morali od domačih, na tuje in še za dlje časa. Toda člani SIP-ovega kolektiva so pokazali izredno pripravljenost in veliko zavest ter razumevanje za potrebe podjetja. V razgovorih o odhodu so večinoma dejali: „Za podjetje gremo na Poljsko in nalogo bomo opravili! Ni nas treba prepričevati!“

Izbira skupine je stekla brez težav. Tovariši, ki so odšli v Zakopane, so prevzeli nase veliko odgovornost za pravilno uporabo, vzdrževanje in izkoriščanje SIP-ovih naprav. S prvo skupino, ki je naložila na svoje rame največji del bremena, so odšli:

Strojniki: Andrej Bajc, Stevo Cvitkovič, Jože Kralj, Radoslav

Ravbar, Franc Blatnik, Peter Podgorelec, Mile Tomšič, Marjan Renko, Sulejman Kajtazovič, Valentin Kuhar, Milan Jurekič, Radenko Dimitrijevič, Jože Fink

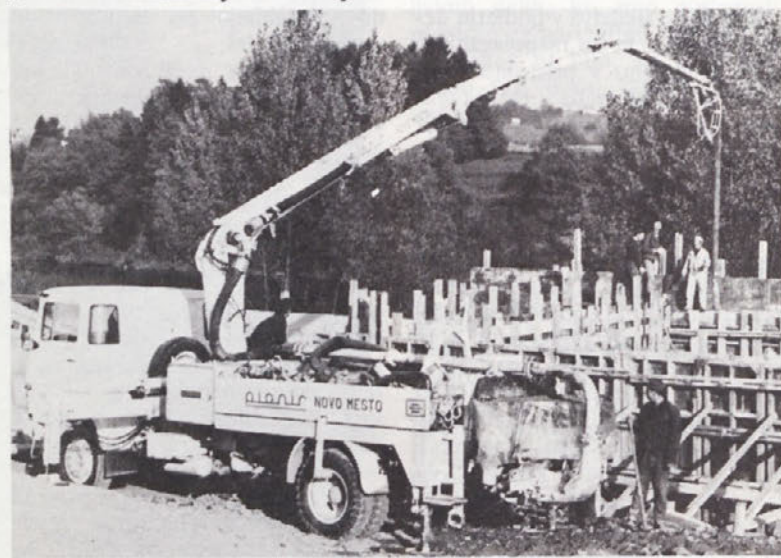
Vozniki: Justin Hirm, Miha Tomazina, Franc Furar, Ilija Jankovič, Slavko Vovk, Slavko Hočevar.

Tako v SIP, kot v celotnem podjetju, so imena pravkar naštetih strojnikov in voznikov znana kot imena SIP-ovih najboljših delavcev, najbolj izkušenih strojnikov in voznikov.

Veliko odgovornosti bo na gradbišču v Zakopaneh na električarju Jožetu Finku, na mehaniku Slavku Šosterju in na strojnem referentu Marjanu Radkoviču. Nadvse skrbno bodo morali montirati žerjave in betonarne, ter skrbeti za vzdrževanje in za to, da bodo stroji in naprave delovali v redu. Pogoji dela bodo v Zakopaneh še posebej zahtevni.

V zelo obsežnih pripravah, ki so trajale nekaj tednov, so preden so bili stroji naloženi na železniške vagonne in na kamione, ki so jih odpeljali na Poljsko, opravili veliko delo ter pokazali pri tem nemalo poštvalnosti tudi tovariši, ki v SIP skrbijo za strojno opremo. Najprej je bilo treba opraviti izbor strojev, ki bodo odšli v Zakopane, premisliti je bilo treba, kako jih transportirati tja, pripraviti obsežna dela pri nakladanju na železni-

ške vagonne in na kamione. Treba je bilo izdelati dolge sezname stvari, ki jih je treba skupaj s stroji poslati na Poljsko, da bi lahko stroji tam nemoteno obratovali. Zagotoviti je bilo treba tudi fizično zavarovanje strojev med prevozom, da ne bi n. pr. žerjav med premikanjem po železniških postajah zdrknil z vagona, da se ne bi kaj takega primerilo buldozerju, da ne bi kakšen kos slabo pritrjene opreme med dolgim prevozom na Poljsko zdrknil s kamiona itd. Posebej je bilo treba premisliti kakšni naj bodo oboji in



Betonska avtočrpalka, ena največjih in najsodobnejših pridobitev SIP-a na delu. Po začetnem nezaupanju si je že utrla pot na naša gradbišča



Nakladanje velikih strojev za Poljsko na železniške vagonne je bilo težko in odgovorno delo, ki so ga opravili delavci SIP. Tako je bilo pred dobrimi 14 dnevi na železniški postaji Novo mesto, med nakladanjem buldozerjev in bagerja

Pripravnništvo in pripravniki

Ne samo pomoč, da bi se pripravniki strokovno vživeli, pač pa več skrbi in prizadevanj za to, da bi spoznali organizacijo podjetja, notranje predpise ter dolgoročni razvoj podjetja

Industrijsko tehnični napredek in spremembe, ki se javljajo kot posledica tehnološke revolucije, porajajo potrebo po vedno večjem številu izobraženih kadrov v proizvodnji. V vse bolj sestavljenih pogojih dela, predstavlja izobrazba osnovno predpostavko uspešnega človeka. Nastaja pa vprašanje, na kakšen način človeka, ki je prišel

Za SŠD — kako z denarjem in tekmovalci?

Ker bodo sredstva v podjetju decentralizirana in bo razpolaganje z njimi preneseno v pristojnost delovnih enot, bo treba v zvezi s tem rešiti tudi vprašanje financiranja sindikalnega športnega društva. Podjetje zastopajo na zunanjih tekmovalnih enotah ekipe, sestavljene iz najboljših športnikov posameznih panog, ki so zbrani iz vseh enot. Nemogoče bi bilo, da bi morali člani UO SŠD po novem voditi pogajanja s predstavniki enot, koliko bo kakšna enota prispevala v denarju za udeležbo tekmovalca na tekmovalju. Zgodilo se bo namreč lahko, da bo vsa ekipa, ali pa večina ekipe iz ene same enote, in da se bo ta enota uprta prevzemu celotnega denarnega bremena, saj bo šlo za zastopanje celotnega podjetja. Ker morajo biti v ekipi najboljši, jih ni mogoče izbirati po enotah. Zato bi bilo prav, ko bi bila Sindikalnemu športnemu društvu za njegovo dejavnost sredstva vnaprej zagotovljena, ker bo samo v tem primeru lahko uspešno delovala.

Zaloge so večje

Obrati so imeli konec lanskega leta skupaj za 7.558.000 din zalog materialov. Lesni obrat je imel zalogo za 2.880.000 din ali za 38 odst. več kot v letu 1971, SIP je imel za 2.358.000 din zalogo ali za 31 odst. več kot v letu 1971, mehansko kovinski obrat pa je imel za 2.319.000 din zalogo ali za 31 odst. več kot v letu 1971. Skupaj so bile zaloge materialov v obratih konec lanskega leta za 55 odst. večje kot leto prej. Na povečanje sta vplivala povečanje dejavnosti obratov in pa višje cene materialov v lanskem letu.

Nočnina v počitniških domovih

Odbor za družbeno ekonomski razvoj podjetja je na seji 21. marca določil nove cene nočnin v počitniških domovih podjetja, ki so veljavne letos. Nočnina znaša za članke kolektiva 10 din od ležišča na dan, za nečlane kolektiva — tuje koristnike pa 15 din od ležišča na dan.

iz šole usposobiti, odnosno prilagoditi za dela v delovni organizaciji. V naši družbi ima nalogo prilagajanja in usposabljanja pripravništvo. Strokovnost je sestavljena teoretičnega znanja in praktičnih delovnih izkušenj. Tako je pripravništvo neke vrste stalna oblika dejavnega dopolnjevanja teoretičnega znanja s praktičnimi strokovnimi izkušnjami. S smotno izpeljavo omogoča začetnikom brez prakse, da se izoblikujejo v strokovnjake, sposobne, da svoje teoretično znanje praktično uporabljajo pri samostojnem opravljanju del.

Z namenom, da bi ugotovili, kaj menijo pripravniki, oziroma njihovi mentorji o pripravništvu, kako pripravniki poznajo notranjo organizacijo in sestav podjetja, predpise, poslovanje, splošne značilnosti in perspektivni razvoj delovne organizacije, smo izvedli anketo. Anketa naj nam bi pokazala, ali pripravništvo dosega svoj namen, kje so kritične točke in kaj bi bilo v bodoče potrebno ukreniti, da bi se morebitne napake in spodrsrljaji, ki so se javljali doslej na območju delovna organizacija — pripravnik — mentor, popravili.

Z vprašalnikom smo zajeli 10 pripravnikov in 9 mentorjev. Analiza vprašalnika kaže, da se je večina pripravnikov dobro prilagodila delovnemu vzdušju v podjetju in da je pripravništvo koristno. Povdarjajo pa, da je dober odnos med mentorjem in pripravnikom pomemben v privajanju in uspešnem pripravljanju na delovno mesto, ter spoznavanju celotnega področja dela. Nadalje navajajo, da je v večini primerov pripravništvo predolgo in da naj bo krajše, kot ga določa zakon oziroma splošni akti podjetja, torej naj bi o prenehanju pripravništva odločal sam mentor.

Premišljevanja vreden pa je podatek, da je večina pripravnikov le delno seznanjenih z organizacijo, splošnimi značilnostmi in izkušnjami v podjetju. Večina pripravnikov zelo malo pozna interne predpise, notranjo organizacijo in področja dela v vseh poslovnih enotah, ter perspektivni razvoj podjetja. Prav tako dobra tretjina pripravnikov ni videla, kaj šele prebrala, statut podjetja, pravilnik o delovnem razmerju in pravilnik o delitvi dohodka.

Ti podatki veljajo ne glede na to, koliko časa je pripravnik že pri SGP „Pionir“. In prav iz tega lahko sklepamo, da je to kritična točka pripravništva. O krivcu za nastano vrzel bi lahko ugbali. Velika verjetnost je, da je del krivde na strani samih pripravnikov: premajhna zainteresiranost in neinicijativnost. Drugi del krivde pa bi lahko naptili mentorjem. Stiki med mentor-

jem in pripravniki niso načrtni, ki bi na začetku morali biti. Večina mentorjev jemlje svoje mentorstvo preozko in mimogrede. To se pravi, da bi po njihovem mnenju, moral mentor nuditi pripravniku le strokovno pomoč, notranjo organizacijo podjetja in vso ostalo problematiko, ki se nujno navezuje na celotno dejavnost človeka — delavca, pa naj bi pripravnik spoznal sam. Naj to trditev podpremo še s konkretnim podatkom: na vprašanje, kaj menite, kolikšna je vloga mentorja pri strokovnem usposabljanju pripravnika, pri spoznavanju notranje organizacije in problematike podjetja, je ena tretjina mentorjev odgovorila, da naj mentor nudi pripravniku le strokovno pomoč. Mislim, da je takšne vrste mentorstvo neustrezno, čeprav, da moramo dati prednost strokovnosti.

Zanimive so tudi določene pobude in predlogi k pripravništvu, ki

so jih podali pripravniki sami ali njihovi mentorji. Pri programiranju pripravništva za v naprej bi bilo potrebno upoštevati te predloge in misliti na organizacijo neke vrste pripravljalnega seminarja za pripravnike.

Problem, kateremu doslej nismo posvečali pozornosti, je, kako priti do povratnih informacij, ali je pripravništvo doseglo svoj namen. Dosedanje informacije so bile le skope ocene mentorjev, ki pa so bile včasih premalo objektivne. Potrebno bi bilo misliti na organizacijo preiskusa pridobljenih delovnih izkušenj, ki si jih človek pridobi kot pripravnik. Mogoče je rešitev strokovni izpit pred komisijo izven delovne organizacije (n. pr. društvo inženirjev in tehnikov, razna poslovna združenja). Tako se naj bi zagotovila objektivnost pri presojanju delovnih izkušenj in praktičnega znanja, pridobljenega med pripravništvom.

To je groba slika o stanju pripravništva pri SGP „Pionir“. Podrobnejši poseg z bolj izpopolnjenim vprašalnikom, intervjujem itd. pa bi dal popolnejšo sliko in bi verjetno nakazal še nekatere pomanjkljivosti, ki ne bi smele ostati ob strani in neopažene.

Vlasta Graber, dipl. psih.

živa kronika



V času od 15. marca do 15. aprila 1973, smo zabeležili v podjetju naslednje kadrovske spremembe in premike:

■ Upokojili so se:

Evgen Panker, Jože Miklavčič — delavca iz s. Novo mesto, Janez Pinculič, delavec iz s. Krško.

■ Pripravnništvo je poteklo:

Elizabeti Ganzelja, tehnik arh. v projekt. odd., Jožetu Strniši, gradb. tehn. v proj. odd., Milanu Kapetanu, str. tehn. iz SIP-a, Vojku Mlinarju, dipl. gradb. inž., predstavništvo Zagreb, Francu Grumu, gradb. tehn. iz sekt. Ljubljana, Vlasti Graber, dipl. psih. iz direktcije.

■ Kot pripravniki so bili sprejeti:

Marjan Vukas, gradb. tehn. na sekt. Ljubljana.

■ Iz JLA so se vrnili:

Franc Kapš, mizar iz lesn. obrata, Rasim Buljubašič, delavec iz s. Novo mesto.

■ V JLA so odšli:

Egidij Skube, dipl. oec. iz direktcije, Fikret Batonjič, Janjko Vilič, Franjo Vuger, Luka Pavlovič, Stjepan Švajgel, Slavko Roštohar, Janez Žabkar in Slavko Antič iz sektorja Krško, Ivan Maras in Dušan Devič iz sektorja Krško.

■ Na novo so nastopili delo:

Mira Stojanovič, pravnica na direktciji, Ilija Stankovič, avtoklepar v meh. kov. obratu, Alojz Prašnički, nabavno transp. ref. na sekt. Ljubljana.

Na sektorju Novo mesto so sprejeli na novo 23 delavcev, na sektorju Ljubljana 54 in na sektorju v Krškem 8 delavcev.

Na novo sprejetim, pripravnikom in tistim, ki so se vrnili iz JLA želimo dobro počutje v kolektivu in obilo delovnih uspehov, tistim, ki so odšli v JLA, da bi jim rok čimprej potekel in da bi se nato spet vrnili med nas, tovarišem, ki so odšli v pokoj pa veliko zdravja in zadovoljstva.

BILTEN je glasilo kolektiva SGP „PIONIR“ Novo mesto. Izhaja enkrat na mesec v nakladi 2500 izvodov. Odgovorni urednik je Marko Svetina dipl. iur., člana uredniškega odbora pa sta Rudi Fabjan in Aleksander Strupeh. Stavek, filmi in prelom ČZP DOLENJSKI LIST. Ofset tisk: KNJIGOTISK Novo mesto.