LETO V. — Št. 28 Ljubljana, april 1962

gradisov vestnik

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

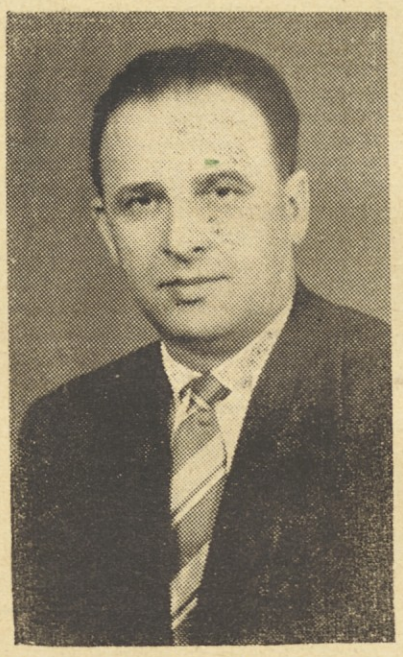
Iz razgovora z ing. Vladimirjem Čadežem, pomočnikom republiškega sekretarja za industrijo, gradbeništvo in obrt Izvršnega sveta LRS

V »Gradisu« so kapitali treba jih je izkoristiti

Uredništvo našega lista je te dni zaprosilo ing. Vladimirja Čadeža, pomočnika republiškega sekretarja za industrijo in obrt Izvršnega sveta LRS, da bi v razgovoru z novinarjem Igorjem Prešernom, sodelavcem našega lista, ponovil nekatere osnovne misli o najbolj aktualnih in perečih problemih v gradbeništvu in jih povezal s problemi našega podjetja, o čemer je tovariš pomočnik že govoril pred nekaj tedni na Pohorju, kjer je naše podjetje organiziralo seminar za vodstvene kadre. Iz razgovora z ing. Čadežem objavljamo nekatere osnovne misli.

»V gradbeništvu so danes nastali novi odnosi, tako kot tudi na ostalih področjih v gospodarstvu, ki so bistveno drugačni od prejšnjih. V nekaj besedah bi lahko rekel, da vse bolj in bolj tudi v gradbeništvu prihaja do veljave tržišče. V vedno ostrejši borbi za trg, za plasma izdelkov in sploh za obstoj, se zaostruje zdrava konkurenca, vse bolj se uveljavljajo na vseh področjih ekonomski činitelji.

V teh splošnh odnosih, ki se vse bolj zaostrujejo, se mora seveda tudi »Gradis«, prav tako kot vsa ostala podjetja, boriti za tržišče, za



delo, za plasma svojih izdelkov in uslug.

»Gradis« je eden naših največjih delovnih kolektivov, z dolgoletno in močno tradicijo. V tem podjetju so koncentrirani veliki kapitali — v kadrih, strokovnjakih, mehanizaciji in izkušnjah. Vse to so nedvomne prednosti, veliki kapitali, ki pa nalagajo tudi določene obveznosti. Tako veliko podjetje kot je »Gradis«, s tako močno tradicijo in tolikšnimi kapacitetami, bi namreč moralo biti neke vrste kažipot, torej kot vzor vsem manjšim podjetjem, nosilec najnaprednejših pobud. Če pa pogledamo »Gradis« s te plati, torej kot podjetje, ki ima pred drugimi določeno poslanstvo, zaradi prej omenjenih kvalitet določene posebne naloge, se mi zdi, da »Gradis« ni v celoti izpolnil te svoje poslanske misije.

Katere osnovne naloge bi moral v sedanjem obdobju izpolniti »Gradis«?

Prva naloga je gradnja stanovanj za tržišče. »Gradis« bi vsekakor kot največje podjetje v Sloveniji in eno največjih v celi državi glede na svojo tradicijo in druge kvalitete vsekakor moral pokazati najboljše in najcenejše rešitve. Menim, da gradnja stanovanj za tržišče ni samo ozko komercialna, marveč tudi izrazito prestižna neloga.

Druga pomembna naloga, ki bi se je moral »Gradis« zelo resno lotiti, obstaja v tem, da bi moral »Gradis« na razne projekte investitorjev ob licitacijah dajati protipredloge, svoje zamisli, seveda boljše.

Omenil sem že uvodoma, da danes vse bolj prihajajo do izraza ekonomski činitelji. Včasih, še pred nekaj leti, je bil investitor srečen, da je to ali ono gradbeno podjetje sploh hotelo prevzeti gradnjo. Danes pa je bistveno drugače. Investitorji težko ustvarjajo sredstva, uveljavljajo se tiste rešitve, ki so ekonomičnejše, cenejše, boljše. Tu investitor ne pozna sentimentalnosti, njega prav nič ne briga, ali je podjetje veliko, srednje ali majhno, ali ima dolgoletno tradicijo ali ne. Prav tu bi moral nastopiti »Gradis« in z boljšimi protiprojekti dokazati, da je zares vodilno podjetje v LRS in tudi v celi državi.

Kot tretjo važno nalogo bi omenil izvoz nekaterih izdelkov in uslug. Morda te naloge danes v gradbeništvu še ne postavljamo s tako ostrino kot na primer v industriji, toda vsekakor je v tem perspektiva. Te naloge »Gradis« ne bi smel zanemariti, moral bi se nanjo zelo intenzivno pripravljati že danes, da se bo lahko čimprej vključil v proces mednarodne delitve dela in izvažal presežek svojih kapacitet.

In slednjič bi kot zadnjo — čeprav po važnosti ne zadnjo — omenil še nalogo, da bi »Gradis« moral na vseh področjih prednjačiti, moral bi biti, kot sem že rekel, vzor vsem ostalim podjetjem, za kar so v »Gradis« vsi objektivni pogoji.

Skratka, vsa tradicija in vsi uspehi v preteklosti nam nič ne koristijo, če podjetje ni udarno, če v njem ni neke dinamike, če ni v kolektivu močne, stalne in nenehne želje za napredkom, za razvojem. »Gradis« je veliko, zelo veliko podjetje; toda kljub temu mora biti tudi elastično, udarno, hitro prilagodljivo za razne spremembe in težave, ki se pojavljajo na tržišču.

Uspavanje na lavorikah je že korak v stagnacijo, danes je bolj kot kdajkoli poprej potrebna vztrajna in nenehna borba za napredek.

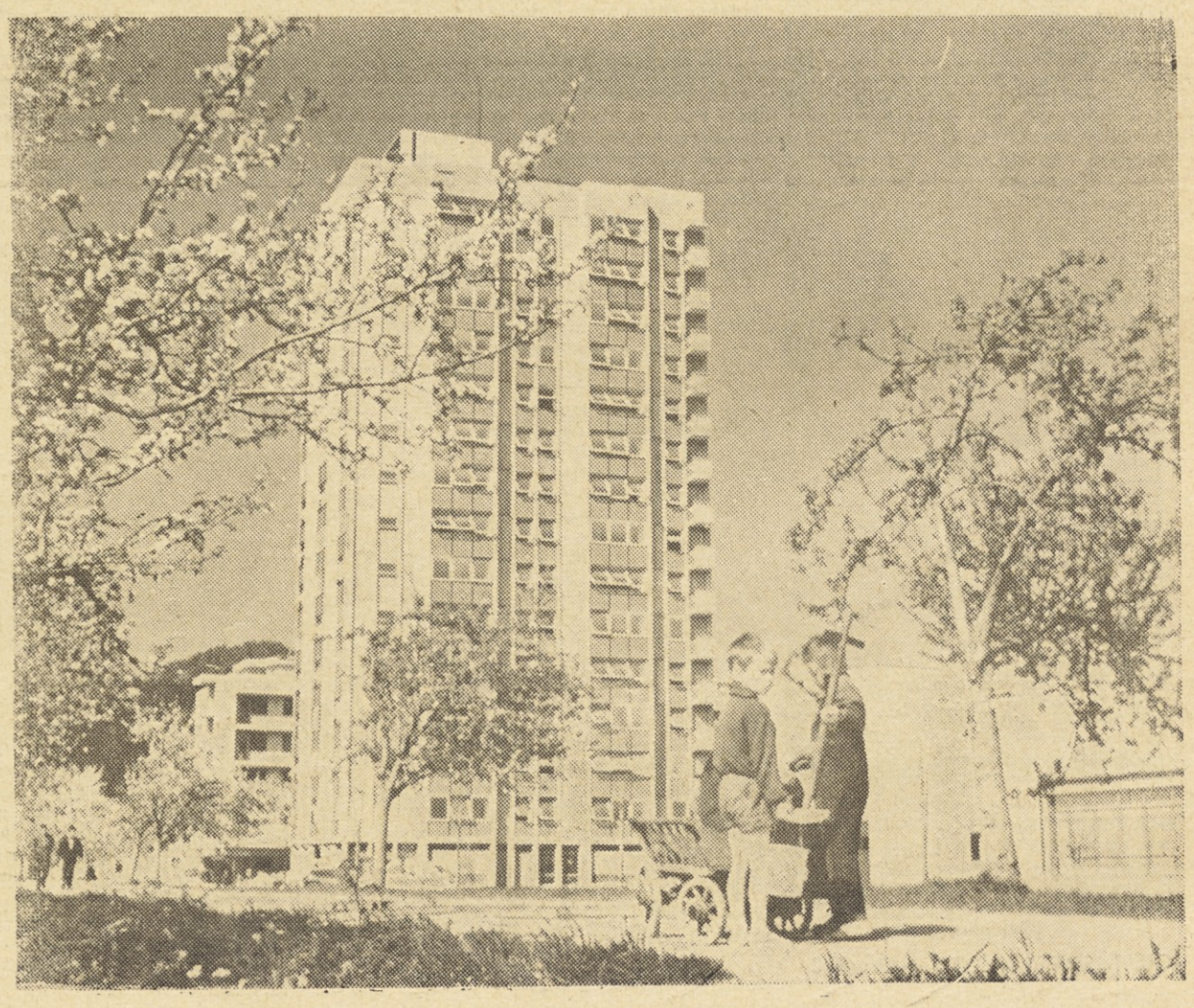
Omenil bi še montažno gradnjo po sistemu PBM. Prav gotovo vsi pozdravljamo napredno misel montažne gradnje, ki jo je razvil »Gradis«. Menim pa, da bi »Gradis« moral ta sistem hitreje izpopolnjevati. Razne pomanjkljivosti, ki jih je pokazala ta gradnja, se vlečejo že predolgo. Tudi organizacija montažne gradnje, kot jo ima »Gradis«, se mi ne zdi pravilna. Po mojem mnenju bi morala biti za montažno gradnjo specializirana enotna organizacija, ki bi imela v svojem sklopu vse — od projektiranja do izdelave betonskih elementov in same montaže. Takšno enotno organizacijo bi družil skupen interes, da bi bila čim bolj konkurenčna, torej čim cenejša. Skratka, v taki organizacijski tvorbi bi vsi ljudje nastopali kot en mož. Zdaj pa dobi človek vtis, da ima vsaka ekonomska enota — od projektantov do obrata gradbenih polizdelkov in gradbenega vodstva Ljubljana, ki te zgradbe montira — svoje interese.

Kot rečeno, danes so tudi v gradbeništvu bistveno drugačni odnosi kot pred leti. Podjetja so danes tista, ki morajo iskati investitorje, torej delo, podjetja in vodilni kader v njih mora navezovati poslovne stike z investitorji, z bančnimi zavodi, podjetja morajo iskati vezi s političnimi in gospodarskimi voditelji v komunah in okrajih. Skratka, gradbeno podjetje mora danes najti vse mogoče načine, da bo plasiralo svoje izdelke in usluge. Kdor bi danes samo sedel doma in čakal, da pridejo investitorji k njemu, bo lahko kmalu ostal brez dela.

Že prej sem omenil, da je »Gradis« zelo veliko podjetje, ki pa mora biti kljub svoji velikosti elastično, prilagodljivo in udarno, torej enotno. Ob tej trditvi bi mi morda kdo oporekal, češ da so te stvari danes neizvedljive, ker imamo samostojne ekonomske enote. Menim, da nas ekonomske enote, če jih prav postavimo in usmerimo, pri tem ne bi mogle in smele prav nič ovirati. Decentralizacija upravljanja v ekonomskih enotah sprošča sicer pobude delavcev-upravljavcev, odkriva skrite rezerve in pomanjkljivosti v ekonomski enoti, omogoča pravičnejšo delitev ustvarjenih sredstev in podobno. Vendar mislim, da ekonomske enote niso istovetne z razdrobitvijo oziroma z likvidacijo podjetja. Ekonomske enote morajo imeti interes, da vidijo ne samo sebe, marveč tudi celoto, da vidijo celotno podjetje in da druga drugi tudi v teh mejah pomagajo. V »Gradisu« mora živeti zavest, da je to veliko, močno podjetje, ki je sposobno tudi reševati velike naloge. Če pa so ekonomske enote drugače usmerjene, če ni neke operativne enotnosti, udarnosti, potem se »Gradis« v bistvu prav nič ne razlikuje od manjših in srednjevelikih bazenskih podjetij in je sploh vprašanje, kaj ga še potemtakem združuje.

Naj torej zaključim: »Gradis« ima za seboj dolgoletne izkušnje, sposobne in številne strokovnjake, močno mehanizacijo. To je prav gotovo pomemben kapital. Toda danes ne more nobeno podjetje sedeti na lovorikah. Življenje terja nenehno borbo, prilagodljivost, elastičnost, stalno izpopolnjevanje. Dandanes so v podjetjih potrebni izredni napori, zlasti umski, za uveljavljanje na tržišču, za obstoj nasploh. Kdor ne bo znal izkoristiti svojih rezerv, ga lahko življenje potisne ob stran. »Gradis« se mora nenehno razvijati, stalno mora iskati boljše in cenejše rešitve, mora gledati perspektivno. »Gradis« se mora boriti za interesantne objekte, stalno mora navezovati poslovne stike in stalno iskati pot naprej. Samo po taki poti bo s konkretnimi uspehi dokazal, da je res lahko kot največje in najstarejše gradbeno podjetje v naši republiki vsem ostalim za zgled.«

P-n



Dvojna pomlad — želimo, da bi po zamrznjenosti pri nas in sploh v gradbeništvu prišlo kmalu do nove spomladi

Sedmi april
svetovni dan zdravja

Ze vrsto let posveča Svetovna zdravstvena organizacija svoj Dan zdravja enemu izmed pomembnih zdravstvenih problemov, ki tarejo večino človeštva.

Geslo letošnjega svetovnega dneva zdravja je: »Čuvajmo vid — preprečujmo slepoto!« Namen te akcije je, da zdravstvene in socialne službe ter vse prebivalstvo po svetu opozorimo na ta važni problem. Rešitev tako pomembnega vprašanja zahteva namreč skupne napore tako pri preprečevanju bolezni kot pri odstranjevanju vzrokov, ki ogrožajo milijonom ljudi njihovo najdragocenejše čutilo — vid.

V Sloveniji je vsak tisoči prebivalec slep. Obolenja in okvare oči pa predstavljajo 5,31 % vseh obolenj aktivnih zavarovancev in so med obolenji po pogostnosti na 4. mestu.

V našem podjetju je bilo med 625 nesrečami pri delu 54 poškodb oči. To so bile: pri varjenju, pri spajkanju, pri odpiranju silosa, pri obmetavanju, beljenju, čiščenju, dolbljenju, nakladanju malte, brušenju, kovanju, struženju in podobno. Največkrat poškodovanci niso hoteli nositi zaščitnih očal ali pa so opustili uporabo ostalih predpisanih zaščitnih sredstev in ukrepov.

Ker taka akcija ne more uspeti samo z enim dnevom, bo teden med 8. in 15. aprilom posvečen boju proti slepoti, vse letošnje leto pa reševanju tega važnega vprašanja.

Ne samo preprečevanje slepote, ampak tudi sodelovanje nas vseh je potrebno pri zgodnjem odkrivanju najrazličnejših okvar in napak vida ter preprečevanju očesnih bolezni, zlasti pri najbolj ogroženih: mladini in delavcih na nekaterih delovnih mestih.

Zato bomo v našem glasilu v nadaljnjih številkah objavili nekaj člankov s tega področja.

Mi vsi, predvsem pa tisti, ki so odgovorni za varnost in zdravje ljudi pri delu, bomo morali posvetiti tudi tej nalogi vso potrebno pozornost in izkušnje drugih uporabiti tudi pri svojem delu.

dr. R. D.

drobne vesti

■ **Ljubljana — obrat gradbenih polizdelkov.** Delavski svet, kot sindikalna podružnica so na zadnji seji rapravljali o pripravah na volitve v delavski svet. V delavski svet bodo volili 17 članov, v proizvodne svete obračunskih enot pa po 5 članov.

Razpravljali so tudi o perspektivnem planu za leto 1962, ki je sorazmerno zelo visok, saj znaša 700 milijonov din. Žal še nimajo za ves plan sklenjenih pogodb.

■ **Ljubljana — sektor Titova.** Sektorski vodja tovariš Zorko je na zadnjem sestanku obratnega sveta navzočim povedal nekaj misli in zapažanj s seminarja na Pohorju ter med drugim dejal, da decentralizirano upravljanje nalaga obratnim svetom mnogo več dolžnosti, daje pa tudi večjo pravico do samostojnejšega upravljanja. Razpravljali so tudi o perspektivi za leto 1962, ki jim ni najbolj naklonjena. Dograditveni roki so zelo tesni in vzporedno s tem so visoki tudi penali. Za vsak m² nepravočasno dograjenega prostora morajo plačati 1600 din mesečno. Razpravljali so tudi o delovni disciplini, varnosti pri delu, stroških prevoza itd.

■ **Kovinski obrati Maribor.** Sindikalna podružnica je že na seji dne 21. II. t. l. razpravljala o volitvah v delavske svete ter predlagala v nov obratni delavski svet naslednje tovariše: Boris Škerget, Ivan Pigner, Stanko Mlakar, Slavko Onič, Rizmal Ludvik, Franc Merc, Marijan Gabrc, Alojz Kolar, Franc Tominc, Andrej Nerc, Tomo Baranašič, Franc Nipič, Emil Pečar, Zdenko Roš, Janko Masten, Jože Plečko, Leopold Krojs in Maks Vajsenštajn. Tako bodo imeli dovolj časa se pred volitvami pogovoriti o kandidatih.

■ **Zalog — Ljubljana-okolica.** Na seji osnovne organizacije ZK so razpravljali o resoluciji tretjega plenuma. Med drugim pravijo, da so nekateri zelo kratkovidni in gledajo samo na svoj ozki interes, ne vidijo pa problemov podjetja celotne družbe. Prav mi komunisti, je dejal sekretar, se bomo morali še nadalje spoprijeti z ostanki egoizma. Razpravljali so tudi o vzrokih, zakaj bežijo stari kadri iz podjetja. Tov. Ribič je v razpravi dejal, da decentralizacija ni približala upravljanja proizvajalcem, temveč razparcelirala in razdrobila enotnost kolektiva. Tov. Cvetkovič pa je razpravljal o liku komunista in trdi, da neaktivni člani Zveze komunistov nič ne pomenijo, poleg tega po komunisti ne morejo in ne smejo imeti nobenih privilegijev.

■ **Kovinski obrati Maribor.** Na prvi seji novo izvoljenega odbora sindikalne podružnice so sklenili, da bodo, preden gre član njihovega kolektiva na sestanek sindikalnega odbora podjetja ali član centralnega odbora delavskega sveta na sestanek, sklicali sestanke, se pogovorili s člani kolektiva in šele potem bo dotični, ki se seje udeleži, upravičen govoriti v imenu kolektiva. Za novega predsednika je bil izvoljen tov. Erik Krajnc, za tajnika pa tovarišica Nada Višner. Blagajniške posle pa je prevzel tov. Ernest Rus. Nadalje so izvolili tudi šest komisij, in sicer komisijo za varnost pri delu, komisijo za šport in fizkulturo, komisijo za mladinska vprašanja, komisijo za kulturo in prosveto ter izvolili člane v komisijo za sprejem in prenehanje delovnih razmerij in komisije za delitev dohodka.

■ **Ravne na Koroškem.** Sindikalna podružnica ima v svojem programu ciklus predavanj o aktualnih problemih. Po prvem predavanju o zunanji politiki so predvajali tudi film. Predavanje je bilo zelo pestro in poslušalci so bili nadvse zadovoljni.

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

Izpiti so za nami, zato smo dobre volje. Tečajniki — visoko kvalificirani delavci iz Maribora, Raven in Celja

Ustvarimo najprej dobre pogoje za smotrno organizacijo gradnje

Kaj pravi o nekaterih problemih organizacije gradnje glavni inženir Alfred Peteln

V prejšnji številki našega lista je povedal nekaj misli o najpomembnejših in najbolj perečih problemih, ki so v zvezi z organizacijo gradnje, naš tehnični direktor, ing. Jože Uršič. Tokrat pa objavljamo nekatere misli ing. Alfreda Petelna. Takole pravi o problemih organizacije gradnje ing. Peteln:

»Menim, da so predvsem tri možnosti, ki vodijo do načrtne organizacije gradnje, oziroma so pogoj, da lahko neko gradnjo dobro organiziramo.

Prva stvar je dvig produktivnosti. Pri nas bomo morali v gradbeništvu nasploh še močno razviti produktivnost. Seveda pa tega ne bomo dosegli tako, da bomo od delavca zahtevali, naj še bolj napenja svoje mišice in hitreje koplje z lopato ali krampom. Gre enostavno za to, da bomo delovne operacije v gradbeništvu kompleksno mehanizirali.

Seveda, tu bi se ustavil ob trditvi, ki jo je v prejšnji številki postavil ing. Uršič. Tudi jaz se povsem strinjam z njim, da je na splošno danes fizična storilnost v gradbeništvu nižja kot pa je bila nekdaj. Vendar pa mislim, da ne bi dosti dosegli, če bi videli rešitev le v večji fizični storilnosti, torej v tem, da bi delavec fizično delal več, hitreje. Nedvomno nudi naporno fizično delo določen odpor, zato je delavca mnogokrat težko ali skoraj nemogoče pripraviti do tega, da bi še bolj napenjal svoje telesne sile. Večjo storilnost je treba doseči z mehanizacijo. Če nek delovni proces mehaniziramo, potem je stroj tisti, ki diktira tempo, vrh tega pa stroj »prevzame nase« večji del tistih težkih delovnih operacij, ki jih je včasih opravljal človek. Mislim, da je to glavna in osnovna naloga.

Seveda pa je tu važno, da gremo res v kompleksno mehanizacijo. Pri nas pa je pogosto tako, da mehaniziramo samo nekaj delovnih operacij, ostale pa se izvajajo ročno. Vzemimo kot primer samo betoniranje, ki je ena delovna operacija, sestavljena pa je iz štirih delovnih faz. Pri nas je običajno mehanizirana samo ena od teh faz, ali največ dve, ostali dve pa izvajamo — ročno. Skratka, če posamezne delovne faze niso medsebojno vzklajene in kompleksno mehanizirane, ne moremo pričakovati popolnih uspehov.

Druga važna stvar je uporaba sodobnejših načinov polfabrikatov. Vsaka prefabrikacija bi nujno morala voditi do pocenitve, kajti prefabrikacija skrajšuje dobo gradnje, to pa spet znižuje režijske stroške in vodi do pocenitve.

In kot tretje bi omenil še uporabo sodobnih materialov, tudi nekaterih pomožnih materialov, kar pa bi prav tako lahko pripomoglo do izboljšanja oziroma pocenitve gradnje. V inozemstvu se že vrsto let poslužujejo takih sodobnih materialov, ki jih pri nas še ne poznamo. Vzemimo kot primer samo montažne opažne plošče (poznane tudi kot novopan-plošče), ki jih uporabljajo že na vseh gradbiščih v tujini, le pri nas jih še nimamo. Mi še vedno opažujemo s klasičnim lesom, medtem ko so prej omenjene plošče znatno tanjše in lažje; zato pa so tudi cenejše, prihranili bi veliko pri transportu in podobno.

Toliko na kratko o treh bistvenih možnostih oziroma pogojih za smotrno organizacijo gradnje, dotaknil pa bi se še nekaterih stvari.

Kot rečeno, se mi zdi mehanizacija osnovni pogoj za dobro organizacijo gradnje. Tu pa zadenejo podjetja včasih na probleme, ki jih pri najboljši volji ne morejo rešiti. Vzemimo samo nadomestne dele! Naše podjetje je še pred nedavnim kupilo štiri nove buldozerje domače proizvodnje. Ti stroji zdaj že precej časa stoje neuporabni, ker ni mogoče nikjer dobiti rezervnih delov.

Poseben problem je mehanizacija obrtniških del. Znana stvar je, da so pri nas gradbena podjetja do 3. faze gradnje še nekako na evropski ravni, od 3. faze naprej smo pa strašanski reveži. To je rakova rana gradbeništva. Niti ni dovolj obrtniških kapacitet, vrh tega pa se še vse dela ročno, skrajno primitivno. Mehanizacija obrtniških del in uporaba polfabrikatov bi nam prinesla velike uspehe. V inozemstvu imajo na primer vse instalacije na gradnjah že vnaprej ukrivljene in odrezane na potrebne mere, stanovanja slikajo s strojnimi napravami ali pa uporabljajo tapete, parketa nikjer več ne polagajo tako kot pri nas, deščico ob deščico, marveč ga pripeljejo že sestavljenega v večjih ploskvah ali pa uporabljajo razne tople pode, prevleke za pode iz plastičnih mas in podobno. Takih primerov bi lahko naštel še dolgo vrsto.

Seveda se tu pojavlja še vprašanje, ali ne bi mogla podjetja gradnje dobro organizirati že pred začetkom gradnje, ali z drugimi besedami — organizirati načrtno pripravo dela in celotne gradnje. Res je, da bi se tu dalo še veliko narediti; toda, žal, je pri nas tako, da operativa v večini primerov prehiteva našo dokumentacijo.

Dobra organizacija celotne gradnje in sploh smotrna priprava dela je namreč možna samo, če postavimo točno določene plane in termine in če je vse to tudi možno uresničiti. Za dobro organizacijo so potrebni ne samo terminski plani, marveč tudi plani materiala, mehanizacije itd. To so osnovni instrumenti, ki jih terja organizirano delo. Toda vsi ti osnovni instrumenti so brez vrednosti, če nimamo realne dokumentacije, če nam šepa kontinuiteta ali sistem financiranja. Vsi vemo, da pri nas celo med samo gradnjo izpreminjamo in ustvarjamo tehnično dokumentacijo, kar je za naše razmere še vedno nekaj običajnega.

Skratka, če hočemo organizirati dobro pripravo dela, moramo biti sigurni. Kadar v inozemstvu sestavijo operativne plane, je podjetje sigurno in ni problemov zaradi delovne sile, materiala, mehanizacije ali financiranja. Pri nas pa kaj pogosto odpove ena ali druga stvar. Vzemimo za primer samo stroje! Kako naj od njih zahtevamo polno zmogljivost, ko pa so večji del že tako izrabljeni, da lahko delajo le še s 60 % kapaciteto. Večkrat pride do okvar — in zastoj je tu. Prej sem že omenil problem rezervnih delov. Včasih so težave s kvaliteto materiala; pripetilo se je že, da smo morali zaradi slabega cementa zavreči kot nekvalitetno blago tridnevno proizvodnjo. Podobnih primerov je še veliko. Skratka, operativa bi morala biti sigurna, ne bi smela priti iz reda. Pri nas pa včasih zašepa kvaliteta materiala, drugič spet sistem financiranja, tretjič nastopijo težave z mehanizacijo, četrtič z delovno silo itd. Če pa samo ena stvar odpove, zašepa celotna organizacija in treba je začeti improvizirati. Improvizacija pa je v diametralnem nasprotju z organizacijo, s smotrnim delom. Prav zaradi prej omenjenih težav pa je pri nas več kot 50 % vseh del improviziranih.

Morda bi kdo rekel, da so moja izvajanja nekoliko preveč črnogleda ali pa da si vse zamišljam preveč idealno. No, priznati je vsekakor treba, da bi tudi z današnjimi možnostmi in pogoji, ki jih imamo, lahko dosegli več in marsikje stvari že danes izboljšali. Toda brez uresničenja tistih osnovnih treh možnosti oziroma pogojev, o katerih sem govoril v začetku, ne moremo pričakovati velikih, zares pomembnih uspehov.

Ob zaključku bi rad poudaril še to, da bodo vse težave, o katerih sem prej govoril, prav gotovo laže prebrodila velika, močna podjetja, kot pa majhna. Seveda pa mora v podjetju vladati enotnost in pa pripravljenost vseh, da drug drugemu pomagamo.«

P.

Pred konferenco ZK

V središču pozornosti političnega življenja v podjetju je trenutno bližajoča se konferenca funkcionarjev osnovnih organizacij ZK. Stalnejši sodelavci podjetja se prav gotovo spominjate konference članov ZK podjetja, ki je bila v letu 1959. Predstoječi sestanek ni tako velikega formata, prisojen pa mu tembolj delovni značaj in določitev osnovnih smernic v sedanji fazi razvoja gospodarskega in političnega življenja v podjetju.

Ni še preteklo dosti časa od plenuma sindikalnega odbora podjetja. Smernice in sklepi, ki jih je plenum osvojil, so bili za obdobje uveljavljanja decentraliziranega upravljanja podjetja temeljni, ugotovimo pa lahko, da se izvajajo nekje (ne pa povsod) prepočasi ali pa v drugačnem smislu, kot so bili sprejeti. Odgovornost za to ne bi kazalo prisoditi toliko političnim in upravnim funkcionarjem, kot pa različnemu pojmovanju uvedenih novitet v našem političnem življenju, in to na najširših nivojih. Ponekod so kolektivi pojmovali decentralizacijo bolj kot uveljavitev določenih pravic, manj simpatično pa so sprejemali dolžnosti, ki s pravicami vzporedno nastajajo.

Letne konference osnovnih organizacij ZK v podjetju so osvetlile vrsto vprašanj, ki jih bo treba v bližnji prihodnosti energično rešiti. Naj naštejemo samo nekaj problemov, katerih rešitev je politično izredno pomembna:

— nadaljnji razvoj decentraliziranega upravljanja podjetja
— razvijanje politike ekonomskih enot
— usmerjanje delitve osebnih dohodkov v odvisnosti od količine in kakovosti proizvodnje, višine poslovnih stroškov in uspeha ekonomske enote
— politična plat organizacijskih problemov podjetja
— poslovno uveljavljanje podjetja v pogojih konkurenčnega boja
— ideološki dvig članov ZK
— obračun z negativnimi pojavi, ki so vzklili ob uveljavljanju decentraliziranega upravljanja podjetja in kateri močno škodujejo poslovni uveljavitvi podjetja v našem gospodarskem življenju itd.

Tu so našteta samo najvažnejša vprašanja, katerih rešitev je nujna ter pomeni vsako odlaganje rešitve politično in gospodarsko napako. V razpravah na naših konferencah osnovnih organizacij je bilo večkrat slišati ostro kritiko obstoječega stanja, čeprav moramo istočasno pokazati tudi lepe uspehe. Osnovna ugotovitev na prav vseh konferencah pa je bila, da so komunisti v podjetju premalo izobraženi, politično in gospodarsko, ter da očitno premalo vedo o novih instrumentih, ki se v gospodarskem sistemu uvajajo. Ta ugotovitev velja za veliko večino. Napake, ki jih delamo, so le logična posledica našega neznanja. V primeru, če bi hoteli učinkoviteje delovati, bi se moral nivo znanja občutno dvigniti, in to na vseh področjih političnega in gospodarskega udejstvovanja. Izobraževanje članov ZK in na tej osnovi učinkovitejši poseg v družbeno dogajanje je bilo tudi eno od osnovnih napotil, ki jih je dal III. plenum CK ZKJ. Vsi člani ZK v podjetju se morajo te svoje najvažnejše naloge v celoti zavedati ter vložiti vse sile za njeno uresničitev.

Omenjena prvenstvena naloga članov ZK pomeni široko platformo, s katere bo ZK v podjetju po izvršeni konferenci začela novo obdobje svojega političnega dela. Problemi, ki terjajo rešitev, katere smo že v pričujočem sestavku navedli, so poleg izobraževanja članov zelo pomembni. V celoti se bodo morali člani ZK zavedati svoje odgovornosti za nadaljnjo demokratizacijo proizvodnih odnosov, pri čemer pa je ta pojav pravilno razumeti, ne pa postavljati vprašanja demokratičnosti, kadar gre za izpolnjevanje delovnih obveznosti! Decentralizacija upravljanja v podjetju naj učvrsti naše sile, nikakor pa ne sme voditi v drobitev naših sil, ki bi v končni konsekvenci pomenila neslaven zaton naših prejšnjih uspehov.

Današnji čas pomeni neke vrste politično razpotje. Ubrati pravilno pot, pomeni stopiti novim uspehom nasproti, nasprotno pa nam koraki vstran lahko povzroče mnogo nevšečnosti. Če na koncu omenimo še naše trenutno gospodarsko stanje in s tem v zvezi naše perspektive, lahko upravičeno vzdihnemo, »da življenje res ni praznik«. O vseh teh naštetih problemih bo morala konferenca le reči odločno besedo.

-š

MILAN MELINC

Po kratkotrajni bolezni nas je 3. marca zapustil električar Milan Melinc, rojen 31. avgusta 1925. Zapustil je tudi ženo in 3-letnega otroka. Ne bo ga pogrešala le žalujoča družina, pač pa tudi kolektiv našega gradbenega vodstva na Jesenicah, kjer je bil aktiven družbeni in politični delavec.

Naši jubilanti

V marcu so praznovali 50-letnico naslednji člani kolektiva: **Napečnik Jože,** kovač iz gradbenega vodstva Ravne, **Ivan Vodušek,** tesar iz gradbenega vodstva Celje in **Franjo Pintarič,** kovač iz gradbenega vodstva Ljubljana. S Pintaričem smo osebno spregovorili nekaj besed.

Tov. Pintarič je pri podjetju že devet let. V dokaz, da se med nami dobro počuti, je njegova dolgoletna zaposlitev pri podjetju. Pred dvemi leti je dobil v Savskem naselju stanovanje, ki je sicer premajhno za 5-člansko družino, je pa z njim zelo zadovoljen, saj se ne da primerjati s prejšnjim, ko je šest let prebival v zelo slabi baraki.

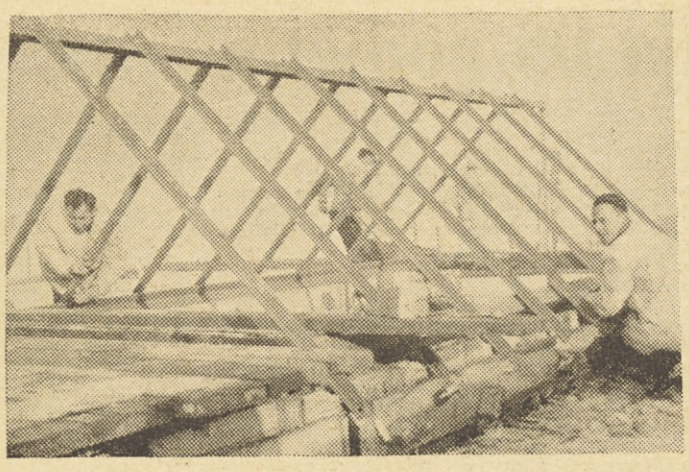
Lani se je pri podjetju ponesrečil, ko je na sektorju »Kardeljeva« montiral vodovodni jašek. Sedaj je 18 % invalid in pravi, da ga to pri poklicu mnogo ne ovira. Že 32 let dela kot kovač in zelo ljubi svoj poklic, le da v zadnjem času nima prave zaposlitve, čeprav opravlja kovaška dela. Najbolj mu leži delo pri popravilu orodja. To pa opravljata dva tovariša v remontni delavnici.

Na podjetje se je zelo navezal, zato je dal svojo hčerko Marto v srednjo gradbeno šolo, da bo, ko bo dokončala študij, lahko več koristila kolektivu. Sin Vinko pa se uči v Centralnih obratih za električarja.

Njegova želja je, da bi še vnaprej opravljal svoj poklic in da ga zdravje ne bi pustilo na cedilu.

Vsem jubilantom ob visokem jubileju naše iskrene čestitke.

Po stari šegi in navadi botrujejo takim praznikom v operativi investitorji. Projektivci si morajo pa večkrat kar sami »pomagati« in zadovoljstvo kljub temun e izostane



Delo mora biti vedno kvalitetno izvršeno trdijo naši kleparji iz centralnih obratov. Prepričani smo, da to tudi vedno drži?

Pol ure med našimi delavci v tovarni železniških vozil »Boris Kidrič« v Mariboru

PRIPADNOST PODJETJU spodbudno vpliva na razvoj podjetja

V zvezi s pravno ureditvijo ekonomskih oziroma organizacijskih enot se zadnje čase pojavlja določena polemika, katere namen je analizirati mnenja ter s tem v zvezi tudi nastajajočo različno interpretacijo obstoječih pravnih predpisov s tega področja. V našem poslovnem življenju je očitno, da decentralizacija upravljanja gospodarskih organizacij ni bila toliko zahteva stopnje razvoja materialne baze, temveč je le-ta predstavljala pogoj za sprovedbo decentralizacije kot politične akcije, katera pa je rezultirala iz stopnje razvoja zavesti in politične zrelosti proizvajalcev.

Kot običajno, sta tudi v tem primeru življenje ter razvoj družbenih in proizvodnih odnosov prehiteli formalno pravo, ki naj bi bilo tudi regulator in usmerjevalec samega razvoja. Ker je to tako čest pojav, smo se na tovrstna dejstva že tako navadili, da nas to sploh več ne začudi. Čeprav nam taka praksa v dosedanjem razvoju družbenega življenja ni povzročila kakšne bistvene škode, pa bi vendarle kazalo z njo prenehati, saj smo z vrsto perspektivnih zakonov že večkrat dokazali, da znamo formulirati tudi perspektivne in bolj daljnovidne predpise, katerih življenje ne prerase takoj.

Status ekonomskih enot je bil dosedaj določen dosledno z samoupravnimi akti podjetja. Kakšnega veljavnega predpisa v zakonodaji s tega področja ni bilo zaslediti. Ker se je pokazala potreba po prilagojevanju sistema ekonomskih enot lastnim razmeram in pogojem dela, je na področju formiranja tovrstnih sistemov nastala silna raznolikost. V javni debati se pa v sedanji fazi razvoja pojavlja vprašanje, ali ne bi kazalo vse te materije urediti s splošnim pravnim predpisom in gospodarskim organizacijam prepustiti le konkretizacijo v lastnih pogojih dela?

Poleg tega vprašanja postavimo lahko še eno, ki je za naše podjetje in njegove dislocirane organizacijske enote (oziroma EE) še zanimivejše! Ali je posamezna organizacijska enota tak organizem, da je sposoben v svojem imenu in za svoj račun sklepati pogodbe in samostojno nositi oz. odgovarjati za prevzete pogodbene bveznosti? Postavljeni vprašanji sta zanimivi iz dveh razlogov, in sicer zato, ker smo v fazi sprejemanja pravil podjetja, nadalje pa zato, ker se razširja mnenje, da bi dislocirane gospodarske enote morale samostojno odgovarjati in tudi nositi vse posledice za kršitev predpisov v svojem poslovanju. To drugo mnenje se večkrat sliši v javnosti ter skoraj nič v kolektivu podjetja.

V odgovor na prvo vprašanje bi lahko rekli, da okvirni predpis splošnega značaja, pa čeprav v pooblastilnem tonu, ne bi škodoval, seveda pa bi moral pustiti kolektivom gospodarskih organizacij široko iniciativo. Dokaj bolj delikatno je pa drugo vprašanje. Dislocirane organizacijske enote nudijo organizacijsko osnovo za svojo samostojno odgovornost glede na prevzete obveznosti. Pojavlja pa se ob tem misel, kakšna usoda pa bi pri sedanjih izkušnjah lahko doletela enotno poslovno politiko podjetja. Ob tem pomisleku ne gre za kakršnokoli nezaupanje do kolektivov organizacijskih enot, pač pa ta pomislek izvira iz analize trdih pogojev poslovanja v obdobju konkurenčnega boja, katero je sedaj nastopilo in za katerega, kot je razvidno iz nekaterih nezaželenih rezultatov pri zadnjih licitacijah, nismo najbolje pripravljeni. Bolj kot kdajkoli poprej bomo morali stremeti za enotnostjo poslovne politike ob upoštevanju interesov podjetja kot celote ter interesov organizacijskih enot. Pomanjkanje mehanizacije, kadrov, finančnih sredstev itd. so močne vezi, ki ne dovoljujejo segati po rezultatih, pri tem pa ne upoštevati interesov tako podjetja kot ostalih enot.

Nedvomno samoiniciativnost, urejene pristojnosti, predvsem pa zaupanje v pripadnost podjetju spodbudno vplivajo na kolektiv podjetja v celoti, zavedati pa se moramo hkrati, da je v sedanjem položaju treba biti previden, predvsem pa stvaren in realen v svojih odločitvah. Takšna ureditev podjetja, ki bo zagotavljala enotnost poslovne politike, hkrati pa dovoljevala maksimalno samoiniciativo organizacijskih enot, pri kateri bo vsaka enota nosila pravno odgovornost za svoje poslovanje, je pogojena ne samo z višjo stopnjo zavesti koletiva, ampak tudi ter predvsem materialno.

Tu nastopa že od nekdaj težak problem, to je vskladitev hotenj z razpoložljivimi možnostmi. V sedanji fazi marsikdaj ne bi škodovalo, če bi nosil odgovornost za svoja dejanja vsak sam, vendar pa je pravna osamosvojitev organizacijskih enot v danem položaju zadeva prihodnosti in perspektive, ne pa trenutne odločitve. Predvsem je potrebno s pravili podjetja uzakoniti rezultate dosedanje in izvršene decentralizacije ter hkrati nakazati v perspektivi bodoč razvoj podjetja. Tej trenutno najbolj važni nalogi je posvetiti vse svoje moči.

Namen sestavka je bil analizirati možnosti pravne osamosvojitve dislociranih gospodarskih enot v pogojih decentraliziranega upravljanja, kar je trenutno aktualna tema javnih razprav. Čeprav pri razpravah naše podjetje ni omenjeno, je vsekakor pozitivno, da so člani kolektiva informirani o vsebini javnih razprav s tega področja, ker bodo znali potem zavzeti, upoštevajoč naše pogoje dela in življenja, primerna stališča, kadar se bo o usodi našega podjetja ter njegovi organizaciji kaj govorilo in razpravljalo.

PRED RAZPRAVO o pravilih podjetja

V predpisih pozitivne zakonodaje pogosto naletimo na definicijo pravil podjetja, češ, da so le-ta najvažnejši, temeljni samoupravni akt vsake gospodarske organizacije. To, kar pomeni za državo ustava in za političnoteritorialne enote vseh vrst razni statuti, pomenijo za podjetje »Pravila«. Ona točno določajo pristojnosti, odnose, organizacijo in druge bistveno važne elemente za dobro poslovanje organov podjetja. Brez njih po točno izvršeni analizi poslovnega udejstvovanja sploh ne bi moglo shajati. Glede na politično važnost tovrstnega predpisa je prav, da temu problemu v okviru našega podjetja posvetimo nekaj vrstic in ugotovimo, kako je glede tega pri nas.

Zadnja, še sedaj veljavna in legalna pravila našega podjetja datirajo iz leta 1954. Že sama letnica nam pove, da ta predpis res ne ustreza dejanskemu stanju, da je zastarel in se ga v čestih primerih ne poslužujemo, ali ga kršimo, ignoriramo, češ da ni več aktualen. Ta ugotovitev je foto-kopija dejanskega položaja, ki često dovoljuje ribarjenje v kalnem, prilaščanje kompetenc ter neredko tudi nezaželenega uvajanja politike »postavljanje pred izvršeno dejstvo« v naših notranjih odnosih.

Ob teh ugotovitvah, ki niso v notranjem življenju podjetja prav nič razveseljive, bi si vsakdo postavil vprašanje, zakaj Pravil nismo še uveljavili! Poznavalec naših notranjih razmer pa lahko ugotovi, da še ni razčiščena vrsta vprašanj od organizacije pa tja do pristojnosti. Prav v tem grmu tiči zajec! Čeprav se okvirna shema podjetja verjetno bistveno ne bo spremenila, pa je glede notranje organizacije izkristaliziranih več konceptov, med katerimi bo treba izbrati najprimernejšega. Uveljavljajoča se decentralizacija je prinesla s seboj vrsto koristi in jih bomo predlagali kolektivu v razpravo, da o njihovem sprejemu med Pravila podjetja odloči.

Temeljni predpis podjetja bo v novi, spremenjeni izdaji obsegal naslednja poglavja:

- *uvod*
- *pravice in dolžnosti članov kolektiva*
- *organizacija in pristojnosti organov upravljanja*
- *ekonomske osnove poslovanja gospodarske organizacije*
- *organizacijske osnove podjetja*
- *samoupravni akti*
- *sankcije za kršitev predpisov pravil*
- *končne določbe.*

Ob primerjavi navedene strukture pravil s strukturo teh, ki še veljajo, se nehote vsiljuje misel odnosno ocena bodočega, noveliranega temeljnega samoupravnegga akta, da je le-ta bolj perspektivnega, kot pa praktičnega značaja. Ugotovitev takšne vrste bo razumljiva vsakemu poznavalcu veljavnih predpisov, posebno še s področja samoupravnih aktov gospodarskih organizacij. Veljavni predpisi določajo namreč do podrobnosti vsebino pravil, pri tem pa ne upoštevajo novo nastalih kvalitet v proizvodnih odnosih. Pojavi se vprašanje, ali bo pravila, s tako vsebino, kot jo zahtevajo obstoječi proizvodni odnosi, upravni organ, ki je pristojen za potrjevanje Pravil (kateri pa mora poslovati po veljavnih predpisih), potrdil, ali pa upoštevajoč le črko zakona, zahteval pravila taka, kot jih veljavna uredba predpisuje.

Ta pojav ni nov, saj je zaostalost pozitivne zakonodaje za stopnjo razvoja družbenih in proizvodnih odnosov, česta. Kljub vsemu pa bo potrebno, da bo odločujoč organ tudi na tem področju kmalu vskladil predpise z življenjem, ki gre svojo pot ne oziraje se na pravne forme. S tem, da v pravilih podjetja predvidevamo vrsto sprememb in novosti, tako glede vsebine kakor tudi oblike, pa še ni rečeno, da je treba stara že zavreči. Zadovoljivo je, da smo od teoretičnega razpravljanja prešli v delovno fazo, kjer bodo vse dobre in slabe strani mnogoterih predlogov jasneje osvetljene. Kar je v »starih« pravilih še sprejemljivega in ustreznega, bomo zadržali, kar pa je potrebno prenovitve (in tega je veliko), bomo nadomestili z novimi predpisi. Dosedanji rezultat dela so prva tri poglavja, in jih bo v prihodnjem tednu komisija, ki jo je v ta namen imenoval delavski svet podjetja, pregledala. Že v tej fazi se je pojavila vrsta vprašanj, ki so ne samo pereča, ampak tudi delikatna. Takih vprašanj, posebno slednjih, je na programu še cela vrsta ter bodo sestavljavcem osnutka povzročila precej skrbi in razmišljanja, da bi našli najustreznejše ter najboljše rešitve. Prav zato pa bo vsaka dobronamerna misel ali nasvet dobrodošel. Kolektiv podjetja se bo moral zavedati, da s potrditvijo osnovnega samoupravnega predpisa (kar sicer še ni takšnje dejstvo) določa osnove in temelje svojega poslovanja in bodoče ureditve.

Najprej ustvarimo, potlej delimo

Razburljivo obdobje sestavljanja in potrjevanja predpisov za delitev osebnih dohodkov je v glavnem za nami. Pravilniki so sprejeti, merila delitve postavljena in ob koncu marca smo že na zasedanju delavskega sveta podjetja obravnavali rezultate lanskoletnega dela.

Kljub temu, da je obdobje razprav o delitvi osebnih dohodkov mimo, pa lahko ugotovimo, da se nekateri kolektivi organizacijskih enot kar ne morejo umiriti in otresti mrzlice, za katero smo pred krajšim časom vsi bolehali. Se vedno prihajajo na dnevni red zasedanja DS podjetja predlogi za spremembo pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov.

Na XVII. zasedanju je eden članov sveta, že malo naveličan debat »koliko temu, koliko onemu«, pribil: »Naj imajo, kar hočejo, ampak sanirali ne bomo nobenega!« Tudi sklep, s katerim je bilo soglasje na spreminjevalne predloge dano, je imel take vrste zaključek. Predvsem je energična pripomba letela na predlog gradbišča Kranj, kjer so se pri svojih željah glede osebnih dohodkov malo »zakalkulirali« in so potem, ko so se ozrli okrog sebe, prihiteli z novim predlogom v celoti, boječ se, da ne bi pri osebnih dohodkih v primerjavi z lokalnimi podjetji le preveč zaostajali.

Strinjamo se, da se ustvarjena sredstva pravično razdelijo med člane kolektiva, vendar jih je treba najprej ustvariti, česar bi se moral UO gradbišča Kranj zavedati in tudi proizvodnim problemom posvetiti več pozornosti, ko so 23. III. 1962 razpravljali na seji o svojih problemih. Toda ne glede na vse skupaj, želimo Kranjčanom, da uspešno rešijo svoje denarne in proizvodne probleme.

drobne vesti

■ **Celje.** Na letni konferenci mladinske organizacije so si mladinci postavili program dela za leto 1962, katerega bomo prihodnjič objavili ter sklenili, da bodo sprejete sklepe dosledno izvedli.

■ **Ravne na Koroškem.** Šef gradbenega vodstva tov. Lojze Štok ter šef komerciale tov. Ivan Ciringer sta na zadnji seji obratnega delavskega sveta obširno poročala o zaključnem računu za lansko leto ter o perspektivnem poslovanju v letu 1962. Pogovorili so se tudi, koliko razpoložljivega dohodka bodo razporedili na osebne dohodke, koliko na sklade. Izvolili so 5-člansko komisijo, ki bo pripravljala predloge o delitvi čistega in osebnega dohodka. Razpravljali so tudi o kandidatih za volitve v novi delavski svet. V ta namen je bil 9. marca sklican množični sestanek. Predlagane kandidate so potrdili z dviganjem rok.

■ **Ljubljana.** Sekretariat sindikalnega odbora podjetja je na zadnji seji razpravljal o izvrševanju sklepov prvega plenuma sindikata podjetja. Med drugim je bilo ugotovljeno, da se sprejeti sklepi ne izvajajo načrtno in dosledno. Zato bo treba delo v naših sindikalnih podružnicah podkrepiti s konkretnimi akcijskimi nalogami. Na seji sindikalnega odbora podjetja dne 17. 3. 1962 pa so razpravljali o zaključnem računu podjetja za leto 1961. O zaključnem računu je poročal komercialni direktor tov. Iko Ravnikar.

ALOJZ OBLAK

Nenadoma nas je tudi zapustil Alojz Oblak. Na njegovi zadnji poti smo ga spremljali 8. 3. 1962. Pokojnik je bil štirinajst let član našega kolektiva in je sodeloval skoraj na vseh organizacijskih enotah podjetja. Nazadnje je služboval v Kranju. Vestnega in skromnega tovariša bomo ohranili v trajnem spominu.

Z GRADBIŠČA V PTUJU

Gradimo tovarno močnih krmil

Skoraj bo preteklo leto dni, odkar smo pričeli s pripravljalnimi deli za izgradnjo tovarne močnih krmil v Ptuju. Ta tovarna bo proizvajala v eni izmeni 15 tisoč ton močnih krmil ter bo to ena izmed največjih tovrstnih tovarn. Gradbena in obrtniška dela bodo znašala 160 milijonov dinarjev. Postavljeni termini so zelo ostri ter moramo delo dokončati že do sredine letošnjega leta.

Pri sami gradnji bi omenil zanimivost, da smo silosne stene montirali s posebnimi »V« elementi, ki smo jih tudi na samem gradbišču izdelali, in sicer 336 komadov. Nekaj teh elementov pa smo izdelali in odposlali na gradbišče v Ljutomeru. Največje težave smo imeli pri montaži teh elementov.

Druga zanimivost pa je, da obstaja pri nas že od vsega začetka sedemčlanski proizvodni svet in sindikalni pododbor. Najbolj delaven je proizvodni svet. Sestane se ob vsakem večjem problemu, ki ga skupno z vodstvom gradbišča uspešno rešuje. Razprave so konkretne in odločne. Med drugim smo januarja razpravljali o poslovanju v lanskem letu ter je naš svet dal vrsto konkretnih predlogov za izboljšanje gospodarjenja v letu 1962. Vse razprave vodimo v okviru dobre ekonomske politike, kvalitete dela ter pravilnih medsebojnih odnosov.

Radi beremo Gradisov vestnik, želimo, da objavite čimveč novic z ostalih gradbišč.

V. V.

Sklepi XVII. zasedanja DS podjetja

1. Za overovatelja zapisnika sta določena tov. ing. Branko Vasle in tov. Janez Zupan.
2. Vsi sklepi XVI. zasedanja so bili izvršeni. Točki 7. in 10. teh sklepov se bosta obravnavali na današnjem zasedanju.
3. Iz poročila overovateljev sklepov XVI. zasedanja je ugotovljeno, da so sklepi pravilno formulirani in vsklajeni z zapisnikom.
4. Delavski svet podjetja osvoji predlog upravnega odbora in potrdi zaključni račun podjetja z naslednjo razdelitvijo:

	din
a) za skupne sklade 5 % od doseženega čistega dohodka, t. j. od 2.772,443.945 din . . .	138,622.197
b) za sklade in osebne dohodke organizacijskih enot	240,632.558
Skupaj	379,254.755

Od skupnih skladov v višini 138,622.197 din se odobrava naslednja uporaba:

	din
1. Za sklad skupne porabe:	
a) vračilo dolga Zavodu za stanovanjsko izgradnjo	20,563.000
b) anuitete od posojila za stanovanjsko izgradnjo	12,000.000
c) dotacija počitniškim domovom	16,000.000
d) invest. vzdrževanje počit. domov. . . .	4,000.000
e) dotacije sindikalnim podružnicam . .	6,000.000
f) dotacije športnim društvom	2,000.000
g) dotacije za športni dan	1,000.000
h) spominska darila	1,500.000
i) razne podpore	500.000
j) dotacija gradbišču Koper	3,000.000
2. Prispevek za družbeno-invest. sklade ad. 1.	16,640.750
3. Skupni rezervni sklad gradbeništva . . .	8,470.687
4. Za osebne dohodke uslužbencev centrale bruto	4,000.000
5. Nerazporejeno, na razpolago DS podjetja (za kritje izgube težke mehanizacije, obrata Škofja Loka, za osebne dohodke in pomoč pri gradnji stanovanj)	16,222.803
Skupaj	138,622.197

Delavski svet priporoča, da edinice, ki trenutno nimajo nujne potrebe po lastnih skladih, te posodijo drugim edinicam in s tem pripomorejo k čimhitrejši realizaciji začetih del ali rešitvi najbolj perečih problemov. Sklep o delitvi čistega dohodka na sklade in osebne dohodke morajo posamezne edinice sprejeti do 15. aprila 1962.

Delavski svet podjetja priporoča delavskim svetom organizacijskih enot, da delitev viška osebnih dohodkov izvede za 1. maj t. l.

5. Delavski svet podjetja potrdi razdelitev sredstev na sklade, katere je predlagala komisija za investicije od vrnjenega deleža 50 % od dohodka za leto 1961 v znesku 267,472.724 din. Za obratna sredstva se nameni 130 milijonov, z ostankom razpolaga komisija za investicije za nabavo mehanizacije.
6. Delavski svet podjetja potrdi predračun stroškov režije podjetja v višini 187,400.000 din, in sicer:

	din
— obresti od kreditov za osnovna sredstva (delijo se po ključu amortizacije)	17,400.000
— obresti od kreditov za obratna sredstva (delijo se po ključu koriščenih obratnih sredstev)	60,000.000
— stroški za strokovno izobraževanje kadrov (delijo se po ključu izplačanih osebnih dohodkov)	25,000.000
— obresti od sklada obratnih sredstev (del poslovnega sklada)	15,000.000
— prispevki in članarine ZGS in strokovnim združenjem (se delijo po ključu od dohodka)	25,000.000
— stroški za razvoj podjetja (se delijo po ključu od dohodka)	25,000.000
— stroški stoječe mehanizacije (se delijo po ključu amortizacije)	20.000.000
Skupaj	187,400.000

7. Točka 6. dnevnega reda o predlogu plana sklada skupne porabe se ne obravnava ter se bo vzela v obzir po potrditvi plana.
8. Na podlagi predpisov Navodil za volitve DS in UO gospodarskih organizacij, Pravil podjetja ter v zvezi z odlokom Izvršnega sveta LRS o določitvi roka za izvedbo volitev v DS se sklene:
   a) volitve v delavski svet podjetja in delavske svete organizacijskih enot bodo v torek, dne 24. aprila 1962;
   b) ker sedanje število članov delavskega sveta ni v sorazmerju s številom zaposlenih delavcev, se določa novo število članov delavskega sveta, ki znaša 37 delavcev;
   c) volitve članov delavskih svetov bodo po organizacijskih enotah, ki so istočasno tudi volilne enote. Volilne enote, kakor tudi število članov delavskega sveta, ki nanje odpade, so naslednji:

	članov
— gradbeno vodstvo Ljubljana	6
— gradbeno vodstvo Maribor	6
— gradbeno vodstvo Celje	4
— gradbeno vodstvo Jesenice	4
— gradbeno vodstvo Ravne	3
— gradbišče Zalog	2
— gradbišče Koper	2
— gradbišče Kranj	1
— centrala	1
— projektivno biro	1
— CO Ljubljana	3
— Škofja Loka	1
— OGP Ljubljana	2
	37

Volitve bo vodila volilna komisija na sedežu podjetja, katero je izvolil delavski svet podjetja
— predsednik Milan Surk, sekretar podjetja,
— predstavnik gradbenega vodstva Ljubljana,
— predstavnik CO Ljubljana,
— predstavnik OGP Ljubljana,
— predstavnik Projektivnega biroja.

Svoje predstavnike v volilno komisijo podjetja imenujejo prej navedene organizacijske enote v roku 24 ur. V komisijo za sestavo seznamov volilcev je delavski svet izvolil:
— Cepuš Alojz, centrala,
— Capuder Mila, centrala,
— Pančur Janez, gradbeno vodstvo Ljubljana.

Komisija za sestavo seznama volilcev izvoli izmed svojih članov predsednika.

9. Delavski svet podjetja potrdi poročilo komisije za pregled Pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot gradbenega vodstva Jesenice, gradbišča Ljubljana-okolica in gradbišča Kranj s pripombo, da podjetje v nobenem primeru ne bo saniralo nobene organizacijske enote v primeru finančnega neuspeha.
10. Predlog gradbenega vodstva Ljubljana in Obratnega sveta centrale podjetja za spremembo in dopolnitev Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, se bo obravnaval na prihodnjem zasedanju.
11. Delavski svet potrdi predlog uprave podjetja za razširitev predmeta poslovanja na parketarstvo, steklarstvo in teracerstvo.
12. Cene penzionskih uslug v počitniških domovih za leto 1962 so po sklepu delavskega sveta naslednje:

	dnevno din
— za nekvalificirane delavce	400
— za druge delavce podjetja	500
— za prehodne goste podjetja	800
— za tuje goste	1200

Za predšolske otroke znaša oskrba polovično ceno.

13. Poročilo s sestanka predstavnikov organizacijskih enot ljubljanskega bazena za rešitev komunalnega vprašanja, se vzame na znanje in potrdi tako, da sklepi, sprejeti na tem sestanku veljajo do definitivne rešitve organizacijske oblike tega vprašanja.
14. Člen 5 Pravilnika o higiensko-tehničnem varstvu podjetja se korigira tako, da se v prvem odstavku besedila črta drugi odstavek.
    Predlog korekcije, katerega je delavski svet vzel na znanje se pošlje kolektivu v obvezno razpravo, nakar bo na prihodnjem zasedanju delavski svet razpravljal o dokončni potrditvi korekcijskega predloga.
15. Ker je komisija delavskega sveta za pregled pravilnikov organizacijskih enot skrčena za enega člana, se pooblašča gradbeno vodstvo, da imenuje v komisijo novega člana.
16. Delavski svet podjetja potrdi predlog komisije za razhodovanje osnovnih sredstev v osnovni vrednosti 9,068.216 din in v sedanji vrednosti 923.614 din in prodajo odvišnih osnovnih sredstev v sedanji vrednosti 17,543.568 din (osnovna vrednost 81,964.973 din).
17. Delavski svet imenuje komisijo za ureditev problema težke mehanizacije. V komisiji so:
    — Janez Zupan, predsednik;
    — inž. Alfred Peteln, član, centrala;
    — Franc Vovk, šef gradbenega vodstva Jesenice;
    — inž. Ivan Lah, teh. pomočnik gradbenega vodstva Maribor;
    — Ančka Lenščak, komercialni šef gradbenega vodstva Ljubljana.
18. Glede na pomanjkanje finančnih sredstev ter glede na neredno plačevanje obveznosti s strani naših kupcev, sprejme delavski svet podjetja sklep, da se ukine vsaka prodaja materiala in izvršitev uslug privatnikom in družbenim organizacijam na kredit. Investitorji morajo imeti garancijo banke, oziroma morajo pred pričetkom izvajanja gradbenih del odpreti bančni dokumentarni akreditiv.
19. Sklep v točki 11. XVI. zasedanja DS z dne 27. II. 1962 se v prvem odstavku razveljavi, ker Pravilnik o sklepanju in prenehanju delovnih razmerij ni bil sprejet po predpisanem postopku. Ker podjetje ima Pravilnik o delovnih razmerjih, je vnesti določila Pravilnika o sklepanju in odpovedovanju delovnih razmerij v Pravilnik o delovnih razmerjih, pri čemer je treba spreminjevalni, oziroma dopolnilni predlog dati kolektivu v predhodno razpravo.

Overovatelja:

Janez Zupan, l. r. inž. Branko Vasle, l. r.

Sklepi VIII. seje UO podjetja

1. V zvezi z zaključnim računom za leto 1961 je Upravni odbor sklenil da se predlaga delavskemu svetu podjetja, naj sprejme in potrdi zaključni račun z naslednjo razdelitvijo razpoložljivih sredstev ustvarjenega čistega dohodka:

	din
a) za skupne sklade 5 % se oddvoji od doseženega čistega dohodka, t. j. od 2.772,443.945 dinarjev	138,622.197
b) za sklade in osebne dohodke organizacijskih enot	240,632.558
Skupaj	379,254.755

2. Upravni odbor je razpravljal o predlogu mase režije podjetja v znesku 187,400.000 din ter pri tem ni zavzel konkretnega sklepa, ker bo o tem dokončno sklepal delavski svet podjetja.
3. O predračunu potrebnih sredstev za skupne sklade podjetja, ki se bodo formirali iz čistega dohodka za leto 1962, upravni odbor ni razpravljal ter se bo predlog ponovno vzel v razpravo po potrjenem planu za leto 1962.
4. Potrdi se predlog kadrovskega oddelka centrale za dodelitev enkratne nagrade v znesku 30.000 din neto tov. Francu Rakefu, inštruktorju za praktična dela, ki je v bolniškem staležu, ter bo sedaj odšel v pokoj.

Uspehi na področju delavskega samoupravljanja so bistveno posegli v notranje odnose delitve dohodka. S tem se je začela nova pot močnejšega razvoja socialističnih družbenih odnosov. Tovariš Vinko Vajt je eden izmed mnogih kandidatov za centralni delavski svet

FLUKTUACIJA JE ŠE VEDNO PEREČ PROBLEM

Človek ni številka

Zelo aktualno vprašanje, s katerim se danes srečujemo, je fluktuacija delavcev in uslužbencev, ki je predvsem pri slednjih zadnje čase zajela močan obseg. Problem delovne sile predvsem tehničnega kadra je bil vedno v ospredju razprav v naših edinicah. Potrebe po nekvalificirani delovni sili so se sicer zmanjšale, vendar je bilo v letu 1961 sprejetih na delo 2777 delavcev in 43 uslužbencev. Od tega je bilo 44 visoko kvalificiranih, 486 kvalificiranih, 361 polkvalificiranih in 1879 nekvalificiranih delavcev.

Izboljšanje načina delitve dohodka je v primerjavi z lanskim letom le malenkost vplivalo na fluktuacijo delovne sile, ki je v glavnem zaradi nejasne investicijske politike, delno tudi zaradi neurejenih notranjih odnosov, še vedno ogromna.

Evidenca razlogov za prenehanje delovnega razmerja nam kaže tole:

			%
— odpoved podjetja	258	ali	8,8
— lastna odpoved	345	ali	11,8
— samovoljna zapustitev	1395	ali	57,2
— dsciplinska odpoved	17	ali	0,05
— po sporazumu	665	ali	23,5
— odhod v JLA	120	ali	4
— upokojitev	34	ali	1,2
— smrt	14	ali	0,05
— ostali vzroki	111	ali	3,4
skupaj	2959	ali	100

Res je, da je vprašanje kadra tesno povezano z nagrajevanjem. Toda, kot vidimo, je med odpovedmi največ samovoljne zapustitve dela. Sem so šteti tudi primeri, ko je delavec našel boljšo zaposlitev in ni hotel upoštevati odpovednega roka. Skoraj vsi novo sprejeti delavci so bili sprejeti na enomesečno poskusno dobo, kot to predvideva pravilnik o sklepanju in prenehanju delovnega razmerja.

Mnogo problemov povzroča tudi premeščanje delovne sile. Tako je bilo v okviru edinic premeščenih 825 delavcev, v okviru podjetja pa 227. Največ premestitev je bilo na gradbenem vodstvu Celje; sledijo Jesenice, Zalog itd.

Sprejemale in odpuščale so delavce komisije za sklepanje delovnih razmerij. Skupno so se v letu 1961 vključno s centralno komisijo za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerjih komisije sestale 88-krat ter obravnavale 1892 primerov. Po decentralizaciji kadrovsko socialne službe delujejo komisije po edinicah oziroma ekonomskih enotah popolnoma samostojno.

Kadrovsko-socialna služba je v lanskem letu uvedla tudi testiranje kandidatov, kar vršimo potom psihološke službe Zavoda za produktivnost dela LRS. Testiranje vršimo le za osebe-člane kolektiva, ki jih predvidevamo za nadaljnje izobraževanje. Pri tem upoštevamo stopnjo splošne inteligentnosti in stopnjo sposobnosti presojanja abstraktnih odnosov. Z testi smo skušali ugotoviti lastnosti in razlike v stopnji intelektualnega nivoja kandidatov. Dobljeni rezultati pregleda pa nam služijo kot podatki o najverjetnejšem uspehu posameznika pri študiju. Seveda testiramo samo bodoče štipendiste. Tudi testiranje sodi med ukrepe za omejitev fluktuacije, kajti že pri izbiri kandidatov upoštevamo geslo »Pravi človek na pravo delovno mesto«. Če bi pri sprejemu delavcev to načelo vedno upoštevali, bi se verjetno fluktuacija delovne sile bistveno zmanjšala.

Odhod ljudi iz podjetja je na videz popolnoma enostavna zadeva. Delavec ali uslužbenec je odšel iz podjetja, razpišemo prosto delovno mesto in stvar je po mnenju nekaterih rešena. Toda temu ni tako! Človek, ki je v podjetju že 10 do 15 let, si je gotovo pridobil mnogo izkušenj, pozna podjetje in njegova storilnost dela je mnogo višja kot pri novincih, ki jih je treba v delo šele uvajati. Poleg tega je fluktuacija zelo draga.

Druga napaka, ki povzroča fluktuacijo predvsem mlajših kadrov, je ta, da starejši ljubosumno čuvajo svoje znanje in ne puste, da pride delo mlajših do izraza. Ne smemo zameriti mlademu tehniku, inženirju ali tesarju, ki je poln elana in novih zamisli prišel v podjetje ter želi nekaj ustvariti. Tako se zgodi, da mladi tehnični kadri, ki prihajajo iz šol, da le-ti na delovnem mestu ostajajo dostikrat prepuščeni sami sebi. Znanje, pridobljeno v šoli, počasi bledi in se nihče ne zanima za njihovo nadaljnjo strokovno rast, ki naj bi bila praktična ali teoretična.

Vzrokov fluktuacije delovne sile je še več, treba bo le včasih napraviti analizo in poiskati dejanske vzroke odhoda iz podjetja.

-c

NESREČE PO EDINICAH V MESECU FEBRUARJU 1962

Edinica	Število zaposlenih	Nesreče pri delu smrtne	težje	lažje	Nesreče na poti	Skupaj
Ljubljana . . .	726	—	—	6	—	6
Celje	439	—	1	4	—	5
Maribor	1016	—	4	9	—	13
Lj. okolica . . .	231	—	—	5	—	5
Jesenice	344	—	—	6	—	6
Koper	182	—	—	1	—	1
Kranj	106	—	—	—	1	1
Ravne	303	—	—	1	—	1
CO Ljubljana . .	420	—	—	6	2	8
K. O. Maribor . .	157	—	—	4	—	4
OGP Ljubljana .	219	—	—	4	—	4
I. O. Škofja Loka	141	—	—	1	—	1
Proj. biro . . .	30	—	—	—	—	—
Centrala	88	—	—	—	—	—
	4402	—	5	47	3	55

K zaključnem računu podjetja v letu 1961

Delavski svet podjetja je na XVII. zasedanju 23. marca razpravljal o zaključnem računu podjetja za leto 1961 in ga tudi potrdil.

Iz razprave povzemamo nekaj zanimivih analiz o poslovanju podjetja v lanskem letu.

1. Celotni dohodek in razdelitev dohodka

V poslovnem letu 1961 je podjetje ustvarilo celotni dohodek v višini 12;033,025.000 din, od tega odpade na:

1. realizacijo		
— gradbene proizvodnje . .	9,033.987/m	
— stranske proizvodnje . . .	1,966.069/m	
— storitev	774.309/m	
— prodaje materiala	227.959/m	12,002.324/m
2. izredne dohodke		30.701/m
Skupaj		12,033.025/m

Letni proizvodni plan podjetja, ki je za to leto znašal 10,600.000/m din, je bil na ta način realiziran s 112,5 % oziroma prekoračen za 15,5 %. To je vsekakor zadovoljiv rezultat, katerega v začetku leta nismo pričakovali. Seveda je to finančni pokazatelj, na katerega višino je v znatni meri vplivalo tudi zvišanje cene gradbenih storitev v preteklem letu. Nedvomno bi bili za analizo oziroma pravilno ocenitev izvršitve plana podatki zanimivejši, če bi razpolagali tudi s količinskimi pokazatelji. To pa je v gradbeništvu spričo najraznovrstnejših del, ki se pojavljajo, faz, v katerih se ta nahajajo, in drugih specifičnostih, ki jih n. pr. druge vrste gospodarskih panog, kot n. pr. industrija, ne poznajo, ali pa vsaj v taki meri ne, zelo težko, če že ne neizvedljivo.

V naslednjih tabelah podajamo primerjavo obširnega celotnega dohodka ter delitev dohodka in čistega dohodka njih tabel, so naslednje:

a) **celotni dohodek** — v 000 din

Zap. št.	Opis	1961 din	1961 %	1960 din	1960 %
1.	Celotni dohodek . .	9,632.393	100	12,033.025	100
2.	Poslovni in drugi stroški	7,060.957	73.3	8,466.722	70.4
3.	Dohodek (1—2) . . .	2,571.436	26.7	3,566.303	29.6

b) **razdelitev dohodka** — v 000 din

1.	Dohodek	2,571.436	100	3,566.303	100
2.	Prispevek iz dohodka	420.391	16.3	534.945	15.0
	— del za federacijo .	192.589	—	267.473	—
	— del za podjetje . .	227.802	—	267.472	—
3.	Čisti dohodek (1—2) .	2.151.045	83.7	3,031.358	85.0

c) **razdelitev čistega dohodka** — v 000 din

1.	Čisti dohodek . . .	2,151.045	100	3,031.358	100
2.	Prispevek od izrednega dohodka	—	—	258.914	—
3.	Čisti dohodek za razdelitev (1—2) .	2,151.045	100	2,772.444	100
4.	Osebni dohodki delavcev	1,915.020	89.0	2,500.000	90.2
5.	Skladi	236.025	11.0	272.444	9.8

Poglavitne ugotovitve, ki jih lahko povzemamo iz prednjih tabel so naslednje:

Tabela a) nam kaže, da je leta 1960 predstavljal dohodek 26,7 %. Če to izrazimo v indeksu, potem je slika takale: leto 1960 indeks 100, leto 1961 indeks 111. To pomeni, da smo leta 1961 dvignili dohodek relativno za 11 %, kar je vsekakor pozitivna ugotovitev.

Tabela b) nam kaže, da je znašal leta 1960 prispevek iz dohodka, kot rezultat tedaj veljavne progresivne določitve dohodka, 16,3 %, v letu 1961, pri linearni obdavčitvi, pa le 15 %. To se je seveda nujno odrazilo v čistem dohodku, ki je predstavljal leta 1960 83,7 %, leta 1961 pa 85 % dohodkov. V indeksu bi to pomenilo leta 1960 indeks 100, leta 1961 indeks 102. Torej zopet pozitivna ugotovitev — v korist podjetja, ki pa je le navidezna, kar bomo takoj videli že iz naslednje tabele.

Tabela c) nam kaže, da smo morali v letu 1961 odvesti federaciji iz doseženega čistega dohodka še tako imenovani prispevek od izrednega dohodka, ki ga leta 1960 še ni bilo. Če to upoštevamo, in to seveda moramo, potem vidimo, da nam preostali čisti dohodek za razdelitev predstavlja le 77,7 % dohodka. Če to sedaj izrazimo v indeksu, potem bi bila slika takale: leta 1960 indeks 100, leta 1961 indeks 93 z drugimi besedami: udeležba čistega dohodka v dohodku je v letu 1961 nasproti 1960 padla relativno za 7 %, in to izključno zaradi na novo uvedenega prispevka od izrednega dohodka.

Ta tabela pa nam kaže še drugo ugotovitev. Od skupnega čistega dohodka za razdelitev smo namenili leta 1960 za osebne dohodke delavcev 89,0 %, za sklade pa 11,0 %. V letu 1961 na osebne dohodke delavcev 90,2 % na sklade pa 9,8 %. Opozoriti je treba, da razmerje delitve v letu 1961 še ni dokončno, ker je pričakovati, da bodo delavski sveti posameznih edinic v podjetju namenili iz svojih sredstev, ki so deloma prikazani v delu čistega dohodka za osebne dohodke delavcev, še dodatna sredstva v sklade. To bo seveda bistveno spremenilo zgoraj prikazano razmerje v delitvi čistega dohodka iz leta 1961 na osebne dohodke delavcev in sklade.

K tej točki poslovnega poročila je še omeniti, da ugotavlja naše podjetje celotni dohodek ter deli dohodek in čisti dohodek po posameznih organizacijskih edinicah, ki jih je bilo v preteklem letu skupno 14. Nobena od teh edinic pa nima značaja obrata s samostojnim obračunom, ker je v podjetju le en žiro račun. Izjemoma se vodi poslovanje delavsko-uslužbenskih menz in počitniških domov, ločeno od poglavitne dejavnosti in imajo ti obrati zato svoj žiro račun in svoj zaključni račun, ki se posebej obravnava.

2. Realizacija in finančni uspeh

Skupna vrednost realizacije, ki jo je podjetje doseglo v preteklem letu, znaša 12.002,324.000 din, ustvarjeni finančni uspeh (razlika pri realizaciji) pa 1.236,723.000 din.

V naslednji tabeli podajamo pregled dosežene realizacije in finančnega uspeha po posameznih dejavnostih:

Zap. št.	Opis	Realizacija	Finančni uspeh din	Finančni uspeh %
1.	Gradbena proizvodnja . . .	9,033.987	1,031.523	11.4
2.	Stranska proizvodnja . . .	1,966.069	180.803	9.2
3.	Storitve	774.309	52.809	6.8
4.	Prodaja materiala	227.959	14.930	6.5
5.	Presežek izrednih stroškov na drugih dohodkih	—	43.342	—
	Skupaj	12,002.324	1,236.723	10.3

Doseženi finančni uspeh je zadovoljiv, četudi smatramo, da bi bil ob boljši organizaciji dela, intenzivnejšem izkoriščanju delovnih priprav, predvsem težke mehanizacije, večji storilnosti in povečani štednji pri materialu v splošnem, predvsem pa pri lesu, lahko še boljši.

V naslednjih dveh tabelah primerjamo doseženo realizacijo in finančen uspeh v letu 1961 z letom 1960.

a) **realizacija** — v 000 din

Zap. št.	Opis	1960	1961	Indeks
1.	Gradbena proizvodnja . .	7,340.669	9,033.987	123
2.	Stranska proizvodnja . . .	1,452.223	1,966.069	135
3.	Storitve	591.999	774.309	131
4.	Prodaja materiala	210.456	227.959	108
	Skupaj	9,595.347	12,002.324	125

b) **finančni uspeh**

Zap. št.	Opis	1960 din	1960 %	1961 din	1961 %
1.	Gradbena proizvodnja . .	738.511	10.1	1,031.523	11.4
2.	Stranska proizvodnja . .	150.960	10.4	180.803	9.2
3.	Storitve	72.896	12.3	52.809	6.8
4.	Prodaja materiala . . .	22.513	10.7	14.342	—
5.	Presežek izrednih stroškov nad drugimi dohodki . .	44.738	—	43.342	—
	Skupaj	940.143	9.8	1,236.723	10.3

Tabela a) nam kaže porast vrednosti celotne realizacije v letu 1961 nasproti letu 1960 za 25 %. Gledano po posameznih dejavnostih je ta porast najobčutnejši pri stranski proizvodnji in storitvah, kjer znaša 35 %, oziroma 31 %.

Tabela b) nam kaže, da je znašal povprečni uspeh leta 1960 9,8 %, leta 1961 pa 10,3 %. Relativno izboljšanje finančnega uspeha se kaže le pri gradbeni proizvodnji, kjer znaša porast od 10,1 % v letu 1960 na 11,4 % v letu 1961, dočim so obsegale ostale dejavnosti kljub povečanemu obsegu proizvodnje v letu 1961 relativno slabši finančni rezultat.

3. Število ur delavcev

V letu 1961 je znašalo skupno število ur delavcev v rednem delovnem razmerju 11,339.750.

V naslednjih tabelah podajamo pregled ur po vrstah in po kvalifikacijski strukturi delavcev z istočasno primerjavo z letom 1960:

a) **ure po vrstah**

Zap. št.	Opis	1960 ure	1960 %	1961 ure	1961 %
	A. Efektivne ure				
1.	Po času	3,177.012	27.3	3,505.081	30.9
2.	Po učinku	7,490.037	64.4	6,918.739	61.0
	A. skupaj	10,667.049	91.7	10,423.820	91.9
	B. Ure nadomestil				
1.	Letni dopust	565.947	4.9	559.555	4.9
2.	Državni prazniki . .	286.960	2.5	286.295	2.5
3.	Prekinitev dela . .	101.496	0.9	53.722	0.5
4.	Ostalo	6.588	—	16.358	0.2
	A. + B. skupaj . . .	11,628.040	100	11,339.750	100

b) **ure po kvalifikacijah**

Zap. št.	Opis	1960 ure	1960 %	1961 ure	1961 %
	A. Delavci				
1.	VK delavci	1,037.551	8.9	1,018.616	9.0
2.	K delavci	3,688.203	31.7	3,597.545	31.7
3.	PK delavci	2,276.097	19.6	2,152.876	19.0
4.	NK delavci	3,444.696	29.6	3,281.121	28.9
	A. skupaj	10.446.547	89.8	10,050.158	88.6
	B. Uslužbenci				
5.	VS uslužbenci . . .	182.211	1.6	192.586	1.7
6.	SS uslužbenci . . .	785.415	6.8	853.550	7.5
7.	NS uslužbenci . . .	70.626	0.6	90.584	0.8
8.	P uslužbenci	143.241	1.2	152.872	1.4
	B. skupaj . . .	1,181.493	10.2	1,289.592	11.4
	A. + B. skupaj . . .	11,628.040	100	11,339.750	100

Tabela a) nam kaže, da je leta 1961 odpadlo od skupnega števila ur 91,9 % na efektivne ure in 8,1 % na ure za nadomestila, kar je nasproti letu 1960 nekoliko ugodneje, ker so znašale ure za nadomestila tedaj 8,3 %.

Iz tabele b) pa vidimo v letu 1961 določene premike v kvalifikacijski strukturi, tako delavcev kot uslužbencev od nižjih na višje kategorije. To so rezultati strokovnega izpopolnjevanja delavcev in pridobivanja višjih kvalifikacij. Spremenjeno razmerje med uslužbenci in delavci pa nastaja, ker število delavcev v zvezi z uvajanjem mehaniziranega načina dela iz leta v leto pada, dočim je pri uslužbencih pojav obraten.

4. Povprečno število zaposlenih delavcev

Podjetje je zaposlovalo v preteklem letu povprečno 4543 delavcev. To število je izračunano iz skupnega števila ur in torej ne ustreza dejanskemu povprečju, ki je vsekakor višje.

V naslednji tabeli podajamo pregled povprečno zaposlenih po posameznih kvalifikacijah ter istočasno tudi primerjavo z ustreznimi podatki iz leta 1960.

Zap. št.	Opis	1960	1961	Indeks
	A. Delavci			
1.	VK delavci	416	408	98
2.	K delavci	1478	1441	97
3.	PK delavci	912	862	95
4.	NK delavci	1379	1315	95
	A. skupaj	4185	4026	96
	B. Uslužbenci			
5.	VS uslužbenci	73	77	105
6.	SS uslužbenci	315	342	109
7.	NS uslužbenci	28	36	129
8.	P uslužbenci	58	62	109
	B. skupaj	474	517	109
	A. + B. skupaj	4659	4543	98

Ta tabela nam kaže, da je povprečno število vseh zaposlenih v letu 1961 nasproti letu 1960 padlo za 2 %. Pri delavcih znaša ta padec 4 %, pri uslužbencih pa je nasprotno, kar smo ugotovili že v prejšnjem poglavju, opažen porast za 9 %.

5. Povprečno vložena sredstva

V naslednji tabeli so prikazana povprečno vložena sredstva v preteklem letu po strukturi, veljavni za leto 1961. Zaradi primerjave pa so prikazana tudi povprečno vložena sredstva v letu 1960. — v 000 din

Zap. št.	Opis	1960 din	1960 %	1961 din	1961 %	Indeks
1.	Poslovni sklad .	2,000.948	58.6	2,305.791	62.9	115
2.	Krediti za osnovna sredstva	255.860	7.5	278.970	7.6	109
3.	Kredit za zač. skl. obrat. sredstev .	379.379	11.1	251.940	6.9	66
4.	Krediti za trajna obrat. sredstva .	379.379	11.1	377.978	10.3	100
5.	Krediti za občasna obrat. sredstva .	396.544	11.7	449.814	12.3	113
	Skupaj	3,412.110	100	3,664.493	100	107

Iz tabele vidimo, da so se povprečno vložena sredstva povečala v letu 1961 nasproti letu 1960 za 7 %. Kot poglavitni element v vloženih sredstvih nastopa poslovni sklad, ki je bil udeležen v skupno vloženih sredstvih leta 1960 58,6 %, leta 1961 pa že 62,9 %.

6. Zaloge

Na koncu leta 1961 so znašale skupne zaloge materialnih vrednosti 1.445,883.000 din.

Spodnja tabela prikazuje te zaloge po posameznih skupinah, in to po njih stanju konec leta 1960 in 1961.

Zap. št.	Opis	1960 din	1960 %	1961 din	1961 %	Indeks
1.	Surovine in mater. z dovozom . . .	916.802	64.6	909.800	62.9	99
2.	Droben inventar .	368.888	26.0	358.169	24.8	97
3.	Ostalo	36.264	2.6	41.949	2.9	116
4.	Nedokončana proizvodnja	30.574	2.1	29.772	2.1	97
5.	Zaloge gotovih proizvodov . . .	66.162	4.7	106.193	7.3	161
	Skupaj	1,418.690	100	1,445.883	100	102

Spet vidimo, so bile zaloge, v celoti gledano, ob koncu leta 1961 višje le za 2 % kot ob koncu prejšnjega leta. Če upoštevamo, da so cene materialu in drobnemu inventarju v razdobju enega leta naraščale, v povprečju prav gotovo več kot za 2 %, potem lahko zaključimo, da so bile zaloge ob koncu leta 1961 po količini celo nižje kot prejšnje leto. Ta ugotovitev velja seveda le za skupne zaloge, nikakor pa ne za n. pr. zaloge gotovih proizvodov, ki so bile tudi količinsko višje konec leta 1961.

Pozitivno je to, da kljub povprečnemu obsegu proizvodnje v letu 1961 zaloge niso bistveno narasle.

7. Osebni dohodki delavcev

Skupni vkalkulirani osebni dohodki delavcev v rednem delovnem razmerju so znašali v preteklem letu 2.332,351.000 dinarjev.

V naslednji tabeli podajamo prikaz teh osebnih dohodkov po posameznih kvalifikacijah delavcev.

Zap. št.	Opis	Osebni dohodki	Število ur	Na eno uro bruto	Na eno uro neto
	A. Delavci				
1.	VK delavci	320.982	1,018.616	315	185
2.	K delavci	813.777	3,597.545	226	133
3.	PK delavci	375.500	2,152.876	174	102
4.	NK delavci	446.687	3.281.121	136	80
	A. skupaj	1,956.946	10.050.158	195	115
	B. Uslužbenci				
5.	VS uslužbenci . . .	97.906	192.586	508	299
6.	SS uslužbenci . . .	238.043	853.550	279	164
7.	NS uslužbenci . . .	14.749	90.584	163	96
8.	P uslužbenci	24.707	152.872	162	95
	B. skupaj . . .	375.405	1,289.592	291	171
	A. + B. skupaj . . .	2,332.351	11,339.750	206	121

Vrednost ene ure je znašala leta 1960 povprečno 88 din neto, kar pomeni, da se je vrednost ene neto ure zvišala v letu 1961 za ca. 37,5 %.

8. Pokazatelji na enega povprečno zaposlenega delavca

Če iznesene rezultate apliciramo na 1 povprečno zaposlenega delavca v letu 1961 oziroma v letu 1960, dobimo naslednje kazatelje:

Zap. št.	Opis	1960	1961	Zap. št.
1.	Celotni dohodek	2067	2649	128
2.	Dohodek	552	785	142
3.	Čisti dohodek	462	667	144
4.	Čisti doh. za razdelitev .	462	610	132
5.	Osebni dohodki delavcev	411	550	134
6.	Skladi	51	60	118
7.	Realizacija	2060	2642	128
8.	Finančni uspeh	202	272	135
9.	Vložena sredstva	732	807	110
10.	Vrednost zalog	305	318	104

Iz gornje tabele vidimo, da se je nasproti letu 1960 povečal v letu 1961 na 1 povprečno zaposlenega delavca:

a) celotni dohodek za . . . . . 28 %
b) dohodek za . . . . . 42 %
c) čisti dohodek za . . . . . 44 %
č) čisti dohodek za razdelitev za . . . . 32 %
d) osebni dohodek delavcev . . . . . 34 %
e) skladi za . . . . . 18 %
f) realizacija za . . . . . 28 %
g) finančni uspeh za . . . . . 35 %
h) vložena sredstva za . . . . . 10 %
i) vrednost zalog za . . . . . 4 %

Še dve sliki iz zadnjega mnučarskega tekmovanja na Pohorju — pred in po tekmovanju

Osma trofeja za kegljavce Gradisa

Na letošnjem republiškem prvenstvu vnovič prve — Med posameznicami najboljša Klemenčičeva — In kaj bo v prihodnje?

V začetku marca je bilo pričeto in končano letošnje žensko ekipno kegljaško prvenstvo Slovenije, na katerem je sodelovalo — z izjemo Primorske in Dolenjske — zadovoljivo število 6 ekip, med njimi Fužinar z Raven, Slovenj Gradec, Branik iz Maribora, kranjski Triglav, Ljubljana in Gradis, vsega skupaj z 39 tekmovalkami.

Čeprav letos ni sodelovala na tem tekmovanju ekipa Celja — kar je seveda nerazveseljivo — so vse sodelujoče ekipe nastopile, kot dodaj, na štiristeznih kegljiščih v Ljubljani, Kranju, Celju in Mariboru. Da je bila ta odločitev glede celjskega kegljišča pravilna, so pokazali tudi zelo dobri ekipni in posamezni rezultati, doseženi na njem, medtem ko so se ekipe mnogo slabše izkazale v Mariboru.

Letos je bila konkurenca med posameznimi ekipami že mnogo resnejša, kot prejšnja leta, zakaj v borbi za najboljši naslov so tekmovalke dale vse sile in sposobnosti, končni vrstni red pa je pokazal, da je med njimi v resnici zelo majhna razlika, tako v točkah kot v kegljih. V tej sorazmerno ostri konkurenci je ekipa Gradisa tudi letos — sedaj že osem let po vrsti — osvojila častni naslov republiškega prvaka. Zato vsem tekmovalkam, ki so doprinesle svoj delež k pomembni zmagi na prvenstvu, zaslužene čestitke!

Kratek pogled nazaj

Start vseh ekip je bil 3. marca v Ljubljani, naslednji dan pa nadaljevanje v Kranju. Na svojem kegljišču si je Gradis priboril določeno prednost z zmago in zadovoljivim številom podrtih kegljev (2333), že v Kranju pa je to prednost izgubil, saj je dosegel 3. mesto in slabši rezultat (2254). Kljub temu pa je ostal do Celja — 10. marca — v vodstvu s 4 točkami in 4587 keglji. V Celju je športna sreča Gradisovkam skoraj pokazala hrbet, kajti z enakim številom točk in z več podrtimi keglji je prevzel vodstvo Fužinar pred Gradisom. Fužinar je v Celju zmagal pred Gradisom z 2395:2363. Počakati je bilo torej treba naslednjega dne, 11. marca, kaj bo v Mariboru. Tu so, kot rečeno, vse ekipe dosegle precej slabše rezultate, med njimi tudi Gradis. Njegov rezultat pa je bil precej boljši od ostalih, kar je zadostovalo za naslov prvaka. Borba je bila torej res zanimiva in do konca negotova, najbolj dramatična pa vsekakor med kegljavkami Gradisa in Fužinarja, ki sta si razdelila prvi mesti. Vmes niso mogle poseči niti izkušene igralke Branika ali Triglava, med katerim se prve letos niso uvrstile niti na državno prvenstvo, druge pa so zasedle le tretje mesto. Vse to kaže, da postaja Fužinar Gradisu iz leta v leto nevarnejši in bo treba nanj kar resno računati.

Najboljše pri Gradisu

Tudi letos je bila v Gradisovi ekipi najboljša — njen kapetan — Klemenčičeva, ki je med vsemi tekmovalkami prvenstva dosegla najboljše povprečje 393,75. Za njo se vrstijo Erjavčeva s 393 na tretjem mestu, Tometova s 380 na desetem mestu, Smrajčeva s 374,50 na dvanajstem mestu, sledijo pa Remčeva s 374 na treh nastopih, Satlerjeva s 367,50 na dveh in Sonnenwaldova s 360,6 na treh nastopih. Povprečje omenjenih tekmovalk Gradisa je kolikor toliko zadovoljivo, v primerjavi s kegljavkami iz ostalih klubov pa vidimo, da jim one vendarle precej konkurirajo, saj so zasedle vsa boljša mesta med prvimi desetimi nastopajočimi.

Odgovorna naloga

Kot vse doslej, čaka nove republiške prvakinje precej odgovorna naloga braniti barve slovenskih klubov — hkrati s Fužinarjem, Triglavom in Ljubljano — na letošnjem državnem prvenstvu v Zagrebu, na drugi strani pa tudi odgovornost pred prihodnostjo ekipe Gradisa. Že v uvodu smo omenili, da je bila konkurenca za naslov republiškega ekipnega prvaka že letos zelo ostra, in tekmeci Gradisa bodo podvojili svoje sile, da mu to v prihodnje, če bo le moč, prepričijo. To so zlasti ekipe z mlajšimi tekmovalkami, ki imajo sicer malo izkušenj, a dovolj borbenosti, da bi to lahko tudi uresničile. Res je bilo vse doslej glavno orožje Gradisove ženske ekipe izkušenost in dolgoletna praksa, toda na to se vodstvo kluba dolgo ne bo moglo več zanašati. Nastaja namreč nova doba, ki poraja nove ženske ekipe vsepovsod po Sloveniji, le-te pa utegnejo postati slej ko prej nevarne.

In še vrstni red: **1. Gradis 7 točk (9068 kegljev), 2. Fužinar 9 (9048), 3. Triglav 14 (8731), 4. Ljubljana 17 (8768), 5. Branik 18 (8713), 6. Slovenj Gradec 19 (8574).**

KEGLJAČI IN KEGLJAVKE GRADISA PO REPUBLIŠKEM EKIPNEM PRVENSTVU

Moški ekipi slabše kot običajno

V zadnjem trenutku na šesto mesto — Starc daleč pred vsemi — Spodrsljaja na lastnem kegljišču — Tarman najboljši Jeseničan

Letošnje moško ekipno kegljaško prvenstvo Slovenije, ki je trajalo od 13. januarja do 18. februarja, je terjalo od tekmovalcev in ekip precej napora, bilo pa je od začetka zelo zanimivo in dramatično. Pet različnih kegljišč v Ljubljani, Celju, Mariboru, Kranju in na Jesenicah je krojilo usodo kegljaških osmoric in vse do zadnjega kola ni bilo moč ugotoviti točnega končnega vrstnega reda.

Prvak je postal kranjski Triglav, ki je po treh letih zamenjal na tem mestu sosednje Jesenice, nas pa bo bržkone zanimala usoda obeh Gradisovih ekip, z Jesenic in Ljubljane. Obe ekipi sta pred začetkom kazali nagnjenja doseči čim boljšo razvrstitev, obe pa sta se tudi primerno okrepili z nekaterimi novimi močmi. Jeseničani so pridobili mladega Ključeviča, Ljubljančani pa Starca iz Kranja.

Kljub temu pa s končnim vrstnim redom obeh ekip nismo preveč zadovoljni, zakaj imeli sta več možnosti za boljšo uvrstitev, kot sta jih izkoristili, zlasti pa še ljubljanska, ki je sodila med najboljšo četvorico v Sloveniji. Značilno pri obeh ekipah pa je, da sta doživeli spodrsljaja prav na lastnih kegljiščih, če upoštevamo, da jeseniški Gradis stalno trenira na štiristeznem kegljišču Jesenic in je tam — poleg Maribora — dosegel svoj najboljši rezultat, enako pa ljubljanski Gradis na svojem kegljišču.

Kako torej Ljubljančani...

Svoj prvi nastop so imeli kegljači Gradisa Ljubljana v Mariboru in Celju. Glede na slabosti mariborskega kegljišča so tam dosegli še dokaj soliden, čeravno ne najbolj prepričljiv rezultat 6404. Dokaj bolje so se odrezali v Celju s 6541. Že ob drugem nastopu v Kranju so naravnost zablesteli s 6590 keglji in bili solidni na Jesenicah s 6527 keglji. Če bi obdržali tudi doma doseženo prednost z nizkim številom »slabih« točk, bi se prav gotovo uvrstili med prvo četvorico. Hudo pa so zdrknili v Ljubljani na koncu tekmovanja z dokaj prenizkim rezultatom 6469 in z doseženim devetim mestom, zaradi česar jih je ob končni razvrstitvi prehitel najprej Partizan Ljutomer in celo Branik, ki sploh ni računal na doseženo peto mesto. Le malo je manjkalo, pa bi celo izpadli iz konkurence za vstop na letošnje državno prvenstvo, kjer bo letos nastopalo iz Slovenije, namesto dosedanjih 5, kar 7 klubov.

...in Jeseničani?

Jeseniški Gradis je začel svoje tekmovanje dokaj šibko v Ljubljani — z rezultatom 6333. Kasneje so se tekmovalci v Celju nekoliko popravili (6477), pa spet poslabšali položaj v Mariboru (6093). Prav dober uspeh so dosegli v Kranju s 6564 keglji ter s četrtim mestom in, ko bi si morda lahko privoščili kakšen korak proti vrhu, jim je prav na Jesenicah spodletelo s 6211 keglji in tako so ob koncu dosegli 14. mesto med 20 ekipami.

Tako torej na kratko o nastopih obeh ekip, ki na kegljaškem področju zastopata, poleg ženske ekipe ljubljanskega Gradisa, to naše močno gradbeno podjetje. Lahko bi bilo več uspeha, samo več smotrnega dela bo treba in več notranje organizacijske trdnosti, ki v vsakem klubu igra zelo pomembno vlogo.

In kako posamezniki?

Ni napak, če pogledamo še, kakšno prizadevnost za dosego uspehov svojih ekip so pokazali v obeh moštvih posamezniki. To je morda tudi nekakšno merilo, ali sta ekipi kompaktni in izenačeni, ali so v njiju vrzeli, ki bi jih bilo treba popraviti.

Gradis Ljubljana: najboljši **Starc** s povprečkom 862,6 in z najboljšim rezultatom 893 v Ljubljani. Sledijo **Nemanič** — 817,6 (834 v Kranju), **Čadež** 813,6 (832 v Ljubljani), **Praprotnik** 812,6 (824 v Ljubljani), **Cotič** 804,8 (858 na Jesenicah), **Martinšek** 804,2 (830 v Celju), **Toni** 801,5, **Satler** 798,6 (vsak z dvema nastopoma), **Šuštar** 793,2, **Zdešar** 782.

Gradis Jesenice: najboljši **Tarman** 830,4 (864 v Kranju), **Jeklič** 814,8 (839 v Ljubljani), **Ključevič** 810,6 (860 v Kranju), **Radonič** 787,2, **Čufar** 785,9, **Žgavc** 780,2, **Simeonov** 778,8 in **Munda** 742.

Pri obeh ekipah je videti, da »ena lastovka ne prinese pomladi«, zakaj Starc pri Ljubljančanih in Tarman pri Jeseničanih sta precej pred ostalimi, v ekipnem tekmovanju pa je pomembno, koliko prikegljajo vsi, ki nastopajo, in v tem so potem tudi možni boljši rezultati.

Vrstni red ekip: Triglav 8 točk (33.294 kegljev), Ljubljana 11 točk (33.203), Jesenice 24 (32.699), Partizan Ljut. 26 (32.730), Branik 30 (32.599), GRADIS Lj. 33 (32.531), Konstruktor 34, Celje 43, Fužinar 49, Pionir 53, Kranjska gora 55, Maribor 58, Rudar 59, GRADIS Jes. 62 (31.678), Domžale 71, Elektro 73, Slovan 82, Krilato kolo 88, Izola 92, Razlag 99 točk.

STRELSKE TEKME V POČASTITEV 10-LETNICE STRELSKE DRUŽINE V CO LJUBLJANA

Lovorike za jubilante

Na startu je bilo 7 ekip s 35 strelci — Favoriti tekmovanja — strelci Centralnh obratov — šele na drugem mestu — Med posameznik najboljši Mariborčan Ditmajer

V nedeljo, 18. marca dopoldne, so bile v Ljubljani strelske tekme, na katerih so proslavili skromen, a kljub temu pomemben jubilej: 10-letnico obstoja strelske družine v gradbenem vodstvu Ljubljana. Tekem se je udeležilo 7 ekip, v vsaki je nastopilo po 5 tekmovalcev. Proti pričakovanju so prepričljivo zmagali jubilanti — strelci gradbenega vodstva Ljubljana.

Prireditev se je pričela z malenkostno zamudo v prostorih menze Centralnih obratov, kjer se v prostem času marljivo udejstvujejo tudi naši strelci. Prireditev je odprl predsednik sindikalne podružnice v gradbenem vodstvu Ljubljana, tovariš Ivan Žorž, navzoč pa je bil tudi tajnik podružnice, tovariš Edo Kragelj. Potem ko je tovariš Žorž orisal razvoj sredstva v gradbenem vodstvu Ljubljana, je predsednik strelske družine Jože Narandža še obrazložil tehnične pozicije tekmovanja. Po propozicijah je imel vsak 5 poskusnih strelov, nato pa 30 v konkurenci. Streljalo se je v stoječem stavu na razdaljo 10 m, seveda s predpisanimi zračnimi puškami in standardno municijo. Še žreb — in posamezne ekipe so dobile svoja mesta. Potem se je začelo zares...

Prvi tekmovalci so stopili na svoja mesta in dvignili cevi pušk proti tarčam. Prvi streli so že prinesli prva razočaranja in tudi prvo veselje. Kdo bo na koncu zbral največ točk? Kdo bo dobil lep pokal? In kdo bo prvi med posamezniki? To so bila tiha, neizrečena vprašanja, ki so vsem rojila po glavi.

Na papirju so bili pred tekmovanjem glavni favoriti strelci Centralnih obratov. Kako tudi ne, saj je ta strelska družina že vrsto let nepremagljiva na vseh tekmah v okviru podjetja »Gradis«, vrh tega pa so najboljši strelci iz Centralnih obratov že večkrat segli po višjih lovorikah v okviru občine, okraja in celo — republike!

Toda, računi na papirju so eno, razvoj na bojni poljani — pravzaprav na strelski poljani — pa je druga reč. In tudi tokrat se je pokazalo, da nihče ne sme hvaliti dneva pred nočjo. Strelci gradbenega vodstva Ljubljana — jubilanti — so namreč povsem zasluženo osvojili prvo mesto. In to celo na »terenu« svojih glavnih rivalov — strelcev Centralnih obratov.

No, resnici na ljubo pa je treba priznati, da je strelce Centralnih obratov spremljala smola — ali bolje povedano — neka nesreča, nenavadna okoliščina. Prejšnji dan, v soboto popoldne, so imeli namreč v Centralnih obratih občni zbor sindikalne podružnice, ki se je zavlekel v pozne nočne ure. In tako ni nič čudnega, da drugo jutro oko in roka neumornih strelcev iz Centralnih obratov nista hotela tako ubogati, kot bi si želeli. Prav zato so se morali strelci Centralnih obratov po dolgih serijah zmag tokrat zadovoljiti z drugim mestom.

Sicer pa so bili zmagovalci zelo fair in so po tekmi odkrito priznali, da je bila zanje prava sreča, da so imeli v Centralnih obratih občni zbor.

Dolgoletni predsednik strelcev Centralnih obratov in eden najboljših strelcev v širni »Gradisovi« družini, tovariš Ludvik Šnajder, pa je takole dejal:

»Zmaga jubilantov je neoporečna. Toda zahtevati bomo revanš. In to takoj po občnem zboru sindikalne podružnice v gradbenem vodstvu Ljubljana...«

Vsekakor umesten predlog. Da se bo videlo, kdo je res boljši, naj bodo pogoji izenačeni...

No, šalo na kraj! Prireditev je bila nesporno lepa športna manifestacija, ki je potekla brez kakršnihkoli neprijetnih zapletljajev.

Po končanem tekmovanju so vsi strelci odšli v menzo v ulici Moše Pijade, kjer je tovariš Žorž razglasil rezultate in razdelil nagrade in diplome. Zmagovalna ekipa je prejela v trajno last lep pokal, vse nastopajoče ekipe pa diplome. Najboljši posameznik je dobil lepo praktično darilo (nalivno pero), drugo- in tretjeplasirani tekmovalec pa diplomo. V prijetnem vzdušju je bilo tako lepo zaključeno desetletno delo strelcev gradbenega vodstva Ljubljana.

Rezultati — ekipe: 1. Gradbeno vodstvo Ljubljana 1286 krogov (Andrej Šoštar, Jože Konrad, Jože Narandža, Ivan Vucković, Radan Radovan), 2. Centralni obrati — Ljubljana 1252, 3. Lesni obrati Škofja Loka 1223, 4. Kovinski obrati — Maribor 1219, 5. Gradbeno vodstvo — Ljubljana II. ekipa 1180, 6. Obrat gradbenih polizdelkov — Ljubljana 1089, 7. Gradbeno vodstvo — Celje 674.

Posamezniki: 1. Alojz Ditmajer (Mrb) 267 kroogv (od 300 možnih), 2. Jože Konrad (G. vodstvo Lj.) 267, 3. Ludvik Šnajder (CO Lj) 263, 4. Andrej Šoštar (G. vodstvo Lj.) 262, 5. Ivan Vucković (G. v. Lj) 262, 6. Jože Narandža (G. vodstvo Lj) 259, 7. Peter Brdnik (Šk. Loka) 257, 8. Zupan Janez (CO Lj) 254, 9. Rajko Dokl (Mrb) 254, 10. Anton Zupan (CO Lj) 251, 11. Jože Benko (Gr. vodstvo Lj. II) 251 itd. **P-n**

Med gradbinci

Jože: No, Miha, kako so pri vas uredili plače?

Miha: Čim več naredim, tem več dobim. Kaj pa pri vas?

Jože: Čim več poderem, tem več dobim!

Miha: Si mar šel med gozdarje?

Jože: Ne! Podiram stare ljubljanske bajte! **S. E.**

PO SEMINARJU ZA VODSTVENO OSEBJE PODJETJA

Spremenjena mnenja

Tudi v našem podjetju smo že dosegli tisto stopnjo družbeno ekonomskega razvoja, ko se moramo pri svojem delu vedno bolj opirati na podatke in analize, ki smo jih dobili na podlagi zanesljivih metod, testov, vprašalnih pol itd. Razumljivo je, da veljajo take analize tudi na področju strokovnega izobraževanja.

Da bi ugotovili razliko družbeno ekonomskega znanja pred in po seminarju za vodilni in strokovni kader podjetja, smo udeležencem na Pohorju zastavili odprta vprašanja, na katera so morali v celoti odgovoriti po lastni presoji.

Odgovore smo razporedili v tri oziroma v štiri poglavitne skupine.

V prvo kategorijo spadajo odgovori, ki so v celoti pravilni, v drugo smo razporedili odgovore, ki so delno zadostili vprašanju, v tretjo skupino so razporejeni odgovori, ki niso zadostili vprašanju, v četrto skupino spadajo neodgovorjena vprašanja.

(Za vsako kategorijo odgovorov navajamo skozi ves test po en primeren odgovor iz kategorije, v katero so bila vprašanja razporejena. Ob vsakem odgovoru pa navajamo procentualno vrednost takih odgovorov v odnosu na celotno število udeležencev, ki so izpolnjevali test.)

KATERA SO DOBRA NAČELA ORGANIZACIJE PODJETJA?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
(produktivnost), racionalnost, ekonomičnost in rentabilnost podjetja	26,92	52,70
Zadovoljivi odgovori:		
ekonomsko poslovanje, upoštevanje med upravo podjetja, med upravnimi organi in stavbišči, skrb za proizvajalna sredstva in smotrna delitev dohodka	21,08	10,44
Nezadovoljivi odgovori:		
pravilna orientacija v tehničnem napredku, delovna disciplina, tovarištvo, odkritost in poslovna morala	21,00	36,86
Brez odgovora:	31,00	—

ZAKAJ ZAHTEVAJO EKONOMSKE ENOTE DECENTRALIZACIJO UPRAVLJANJA PODJETJA?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
decentralizacija omogoča dvig proizvodnje, dovoljuje samostojno razpolaganje z osnovnimi sredstvi, omogoča temeljitejše zasledovanje ekonomskih uspehov in večjo stimulacijo posameznika	26,35	5,14
Zadovoljivi odgovori:		
omogočeno je večjemu številu proizvajalcev sodelovanje pri upravljanju zaradi individualnega gospodarstva	26,35	63,24
Nezadovoljivi odgovori:	—	31,62
Brez odgovora:	47,30	—

KAKŠNI SO PO VAŠEM MNENJU POGOJI ZA USPEŠNO RAST PODJETJA GLEDE NA VELIKOST IN STRUKTURO (TEHNIČNA OPREMLJENOST) VLOŽENIH SREDSTEV?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
čim večje podjetje — tem večji izgledi za ekonomsko rast. Čim boljša tehnična opremljenost, tem večja je produktivnost v širšem smislu in tem boljši bodo pogoji za ekonomsko rast	—	26,35
Zadovoljivi odgovori:		
visoka tehnična opremljenost; združevanje sredstev — razširjena reprodukcija, izkoriščanje tehnične opremljenosti	21,08	36,89
Nezadovoljivi odgovori:		
poudarek na specialnosti podjetja, disciplina članov kolektiva, hitrost dela, kvaliteta, solidne cene, dvig strokovne usposobljenosti članov kolektiva itd.	36,89	26,35
Brez odgovora:	42,03	10,41

KAJ PREDLAGATE ZA VAŠE PODJETJE, DA BI SE EKONOMSKO OKREPILO?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
zagotoviti take notranje odnose o delitvi ustvarjenih skladov in predvsem v koriščenju teh skladov, da bodo koriščeni po principu rentabilnosti in da bodo vplivali na ekonomsko rast, predvsem pa na strukturalno spremembo vloženih sredstev v korist boljše tehnične strukture	—	31,62
Zadovoljivi odgovori:		
čimvečja mehanizacija; boljša tehnična opremljenost; vložiti več sredstev v sklade podjetja, posebno v sklad obratnih sredstev, koncentracija sredstev	36,89	26,35
Nezadovoljivi odgovori:		
izvajanje specialnih konstrukcij; finančno močni investitorji; iskanje kreditov; dobri odnosi kolektiva do političnih forumov, konkurenčnost itd.	57,97	36,89
Brez odgovora:	5,14	5,14

KATERI FAKTORJI VPLIVAJO PO VAŠEM MNENJU NA PRODUKTIVNOST DELA?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
človek — kvalifikacija, intenzivnost. Nivo znanosti in tehnike ter njuna tehnološka uporabnost. Opremljenost neposrednega proizvajalca z učinkovitimi proizvajalnimi sredstvi, prirodni pogoji	—	26,35
Zadovoljivi odgovori:		
dobra organizacija dela, pridnost posameznika, specializacija kvalitetne delovne sile, merila za individualno produktivnost, strokovnost, delovna mesta, proizvodni pripomočki, zaščitna sredstva	42,16	52,70
Nezadovoljivi odgovori:		
jasne delovne in finančne perspektive, tipizacija projektov, montažna gradnja, stanovanje, prehrana, delo po učinku. Visok standard članov kolektiva itd.	31,62	20,96
Brez odgovora:	26,22	—

KAKO BI POVEČALI V PODJETJU PRODUKTIVNOST BREZ DODATNIH INVESTICIJ?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
z boljšo organizacijo dela, z boljšim izkoriščanjem obstoječe mehanizacije	15,81	42,16
Zadovoljivi odgovori:		
realno postavljene norme, študij delovnih operacij, delitev dela po fazah, analiza delovnega procesa, specializacija kvalitetne delovne sile itd.	42,16	20,95
Nezadovoljivi odgovori:		
dvig osebnega standarda. Termine naj postavljamo mi in ne investitor, da ne žagamo veje, na kateri sedimo itd.	21,08	15,81
Brez odgovora:	20,95	15,68

KATERI POSLI NAJ BI BILI V SODOBNO ORGANIZIRANEM PODJETJU CENTRALNO VODENI?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
planiranje podjetja, kadrovanje, investiranje in evidenca	—	31,62
Zadovoljivi odgovori:		
politika perspektive podjetja, kadrovsko-socialna služba, tehnična služba. Uvedba novih delovnih postopkov, dobro organizirana analitska služba	21,17	63,24
Nezadovoljivi odgovori:		
zbiranje nalog za celotno podjetje, težka mehanizacija, nabava osnovnih materialov itd.	36,80	5,14
Brez odgovora:	42,03	—

Mi se bomo morali prilagoditi novim družbenim in ekonomskim odnosom, če se bomo hoteli uveljaviti kot enakopraven partner pri našem gospodarskem razvoju (iz seminarja za vodilni strokovni kader na Pohorju— del udeležencev prve skupine)

OD KATERIH OSNOVNIH ELEMENTOV NAJ BO ODVISNA KOLIČINA OSEBNIH DOHODKOV V EKONOMSKI ENOTI (OBRAČUNSKI ENOTI)?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
od vloženega dela, organizacije dela, ekonomskega poslovanja, delovne prizadevnosti in storilnosti	47,43	52,70
Zadovoljivi odgovori:		
splošna smer gospodarske politike in odgovornost pred kolektivom. Pravilna delitev dela itd.	10,44	36,95
Nezadovoljivi odgovori:		
konkurenca med podjetji, politična organizacija. Čimmanj vtikanja od zunaj itd.	15,81	10,35
Brez odgovora:	26,32	—

KAKŠNI ODNOSI MORAJO VLADATI MED SAMOUPRAVNIMI AKTI GOSPODARSKE ORGANIZACIJE IN KAJ NAJ TI ODNOSI ZAGOTAVLJAJO?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
samoupravni akti morajo biti vsebinska celota, pravila pa so podlaga in izhodišče	—	47,43
Zadovoljivi odgovori:		
zagotavljajo naj pravilno poslovanje, pravilna delitev osebnega dohodka. Pravilni gospodarski odnosi v podjetju	36,89	31,49
Nezadovoljivi odgovori:		
notranja zakonodaja, konkretnost	10,44	21,08
Brez odgovora:	52,67	—

KAKŠNA JE RAZLIKA MED TARIFNIM PRAVILNIKOM IN PRAVILNIKOM O DELITVI OSEBNIH DOHODKOV?

	I. test %	II. test %
Pravilni odgovori:		
tarifni pravilniki bazirajo na mezdnih odnosih, pravilniki o delitvi osebnih dohodkov pa dajejo proizvajalcu pravico do participacije v dohodku gospodarske organizacije	15,81	63,31
Zadovoljivi odgovori:		
tarifni pravilnik daje fiksne tarife, ki niso vezane na ekonomski uspeh podjetja, pri pravilniku o delitvi osebnega dohodka pa so prejemniki odvisni od uspeha podjetja. Tarifni pravilnik določa samo osnovne plače. pravilnik o delitvi osebnih dohodkov zajema vse prejemke	36,89	15,81
Nezadovoljivi odgovori:	—	10,44
Brez odgovora:	47,30	10,44
Pravilni odgovori:	26,46	37,93
Zadovoljivi odgovori:	29,51	36,35

Odgovori v testih nam torej nudijo jasno sliko, kako poznajo udeleženci seminarja splošno družbeno problematiko, v prvem testu je bilo le 42,58 pozitivnih odgovorov. To nam kaže, da je bilo mnenje udeležencev, ki so enoglasno odgovorili že pred pričetkom seminarja, da je tak seminar prepotreben, zelo realno.

Zaključni test nam pokaže drugačno sliko. Udeleženci seminarja so pridobili — če se izrazimo v odstotkih — 32,2 % znanja. Skupni odstotek pravilnih in zadovoljivih odgovorov pa se je povečal na 74,28 %.

V splošnem delu ankete, ki so jo slušatelji izpolnili, vidimo gostitev struktur, ki so v sorazmerju s starostno stukturo. Tako doseže »koliko časa ste zaposleni v podjetju« kumulativa svoj modus v razredu 10 do 15 let, izraženo v odstotkih je 42,10 %.

Zanimivo je kritično gledanje slušateljev na delo organov delavskega samoupravljanja: 73,69 % je odgovorilo, da organi delavskega samoupravljanja ne poznajo vsebine svoje funkcije, oziroma, da niso dovolj seznanjeni s svojimi pravicami in dolžnostmi. Navedli pa so tudi vzroke, zakaj tako ocenjujejo delo organov delavskega samoupravljanja.

Največ jih je bilo mnenja,

da organi delavskega samoupravljanja premalo poznajo celotno družbeno ureditev	57,89 %
da premalo poznajo gospodarsko problematiko lastnega podjetja	52,63 %
da niso dovolj seznanjeni z nalogami, s pravicami in z dolžnostmi svoje funkcije	31,57 %

Manjši del seminaristov pa je pripomnil, da je takemu delu organov delavskega samoupravljanja kriva nezainteresiranost do lastne funkcije, premajhna strokovna izobrazba, da nekatere upravljavce prehiteva čas in da nekateri posamezniki gledajo vse s stališča osebnih koristi.

Ta ocena dela organov delavskega samoupravljanja pa potrdi potrebo po nadaljnjem izobraževanju.

Po mnenju anketirancev naj bo prehod iz centralizacije v decentralizacijo postopen in naj bi bile decentralizirane le službe, ki lahko vplivajo na ekonomski razvoj podjetja. Nekdo je tudi izjavil, da bi bilo treba spremeniti nekatere sklepe in jih prilagoditi novim ekonomskim zahtevam.

Tudi sindikalna organizacija ne opravlja v celoti zaupanih ji nalog, anketiranci izjavljajo

da le-ta ne pozna v celoti smernic našega gospodarstva	36,84 %
da se premalo poglablja v gospodarsko problematiko lastnega podjetja	47,36 %
in da nima dovolj izkušenj za svoje delo pa	36,84 %

Nekateri vodstveni kadri — udeleženci seminarja — menijo, da se sindikalne organizacije (sindikalne podružnice) preveč zavzemajo za socialne dobrine, premalo pa spremljajo gospodarstvo, upravljanje in vodenje edinic oziroma podjetja. Zaradi tega nekateri ostajajo na pozicijah pridobivanja materialnih dobrin iz leta 1945—1950.

Po mnenju anketirancev bo treba organizirati še več družbenega izobraževanja.

Seminar za vodilni kader podjetja je uspel. Konkretnih predlogov in razmišljanja je bilo dovolj. Vsi, ki so se udeležili obeh seminarjev, so prišli do prepričanja, da je uspeh podjetja odvisen od ekonomičnega poslovanja, koncentracije sredstev, ki so potrebne za razvoj podjetja, rentabilnosti, predvsem pa od sposobnosti tistih, ki vodijo podjetje, oziroma poslovanje posameznih ekonomskih enot.

Drugega dela seminarja na Pohorju so se udeležili: inž. Jože Uršič, Iko Ravnikar, Milan Šurk, inž. Ivan Lah, inž. Franc Marinčič, Vojteh Pečlin, inž. Silvo Erjavec, inž. Boris Vede, inž. Dušan Dovjak, Josip Lipovec, Valter Stropnik, Franc Tominc, Kristina Horvat, Oton Roškar, Marjan Orlič, Tone Zaletel, Franc Zorko, Marjan Keršič, Mitja Smole, Marica Ambrožič, Bojan Jeločnik, Vinko Florjančič, Marjan Starovašnik, Franc Tehovnik, Jelka Bezjak in drugi.

NESREČA
zaradi slabe organizacije dela

Pod naslovom »Brez krivde kriv« so bile v »Gradisovem vestniku« št. 47 — mesec marec 1962 objevljene pripombe k članku »Nesreča zaradi slabe organizacije dela«. Pripombe je napisal Ivan Mundžar, strojnik pri dvigalu, ki je povzročilo opisano nesrečo.

Čeprav z objavljenim opisom nesreče nisem imel namena koga obtoževati, ampak samo ugotoviti dejstva in s tem opozoriti organizatorja dela ter vse druge, ki so pri takih delih zaposleni, na nevarnosti, ki pri opuščanju varnostnih ukrepov lahko privedejo v nesrečo, ne morem dopustiti, da bi sokrivci nesreče zavestno z neresničnimi izjavami za nesrečo bremenili druge.

Poglejmo še enkrat vzroke nesreče!

1. Do nesreče je prišlo, ker se je posoda dvigala polna gramoza pri dviganju zataknila v železen rovski opaž.

2. Do zataknjenja — do zapleta posode v opaž je prišlo zaradi nepravilno usmerjene vrečice dvigala v nakladalni prostor.

3. Zato, ker ni bila stena, ob kateri se dviga posoda, opažena.

4. Zato, ker med strojnikom, ki ni imel pregleda med nakladalnim prostorom in delavci v jarku, ni bilo urejene signalizacije.

5. Zato, ker delavca, ki sta uravnavala posodo dvigala, nista držala posode toliko časa, da bi bila dvignjena iz nevarnega območja.

6. Strojnik pri delu ni bil priseben. Ni opazil, da se je začelo dvigalo po vključitvi mehanizma za dviganje počasi nagibati in zato ni izključil pogona.

7. Zato, ker strojnik kljub opozarjanju sodelavcev, tesarja Solarja in delovodje Žigona ni nič ukrenil, da bi preprečil prevrnitev dvigala.

Z navedenimi vzroki je že tudi pokazana krivda oziroma odgovornost za nesrečo.

Soodgovorni za nesrečo so: delovodja, strojnik in delavci pri nakladanju.

V 2. točki je za nepravilno usmeritev ročice dvigala v nakladalni prostor odgovoren izključno strojnik dvigala.

V 3. točki za neurejene-neopažene stene, ob katerih se dviga posoda, je odgovoren delovodja, soodgovoren pa strojnik, ker od delovodje ni zahteval izvršitev tega ukrepa.

V 4. točki zato, ker je dvigalo brez urejene signalizacije, je odgovoren strojnik, ker signaliziranje ni uredil ali pa je zahteval; soodgovoren pa delovodja, ker je dopustil, da dvigalo v takih okoliščinah obratuje brez signalizacije.

V 5. točki za zaplet posode v opaž so soodgovorni tudi delavci, ker posode, ki se je dvigala, niso toliko zadržali, da bi prišla med tisti del rovskega opaža, kjer bi se posoda lahko zataknila.

V 6. točki je izključna odgovornost strojnika, ker on bodisi bi lahko dviganje ustavil in s tem bližajočo se nesrečo preprečil.

V 7. točki je odgovoren strojnik, ker ni upošteval opozoril sodelavcev, ki so ga opozarjali s take bližine, da bi jih moral slišati, če bi bil z mislijo in očmi pri delu.

Brez odgovornosti pa ni za to nesrečo tudi vodstvo stavbišča, ker kljub pismenim opozorilom in navodilom varstvene službe podjetja še dovoljuje samovoljo pri izvajanju varstvenih ukrepov in uporabi zaščitnih sredstev.

Te in mnogo drugih nesreč pri delu bi lahko preprečili ali zmanjšali njih posledice, če bi v podjetju, ne samo na tem stavbišču, še enkrat obračunali z malomarnimi odnosi do higiensko-tehničnega varstva pri delu.

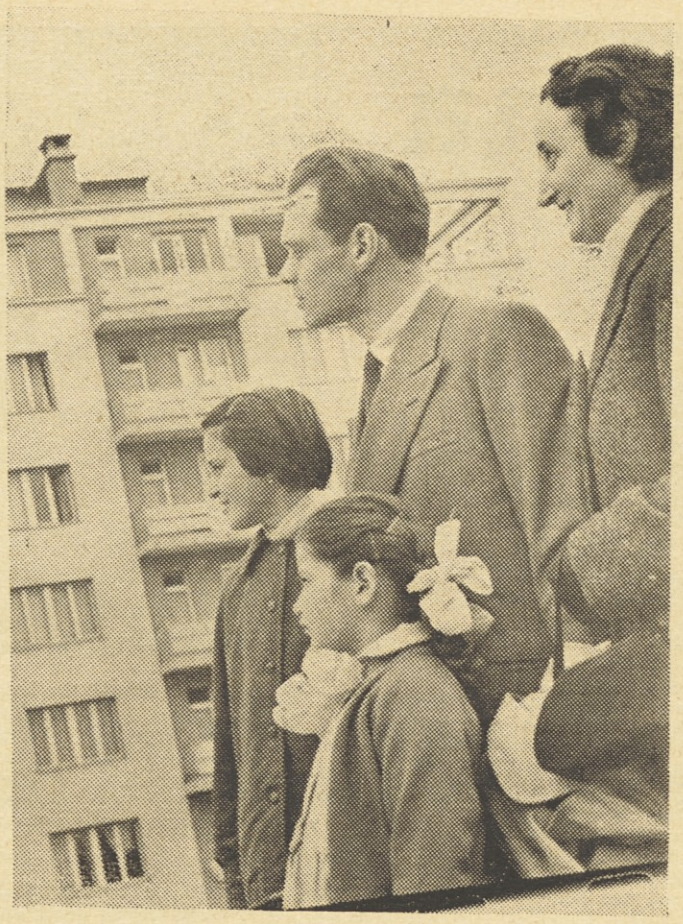
-ic

SKRB
za delovnega človeka

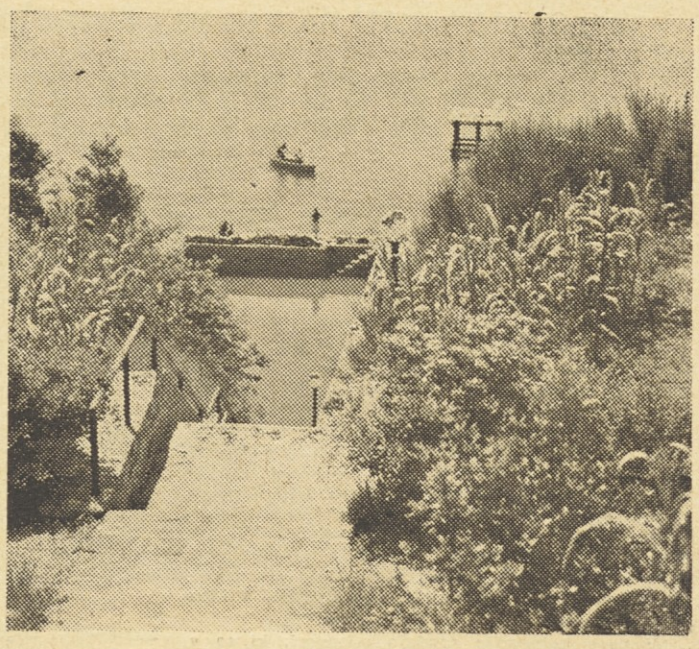
Ena izmed najdelavnejših blagajn vzajemne pomoči je prav gotovo v Centralnih obratih. Vseh članov ima 217. Blagajno vodi sedemčlanski odbor, ki skrbi za nabavo raznega materiala in blaga. Tako so v letu 1961 nabavili za člane kolektiva 1040 m³ drv, 150 ton premoga, 19.171 kg jabolk, 500 kg fižola, 1273 kg slanine, 52.743 komadov jajc, 634 m blaga, 235 srajc, 190 komadov odej, 6700 steklenic piva, 13.000 steklenic kokte. Menza vzajemne pomoči pa je razdelila 10.920 kg kruha, 936 kg salame, delavci pa so prejeli 37.440 porcij toplih obrokov.

Že iz teh skromnih podatkov je jemne pomoči. Želimo, da bi tako videti delo članov blagajne vzaskrbeli za svoje člane tudi v drugih edinicah.

Ob prazniku žena — ekskurzija v neznano

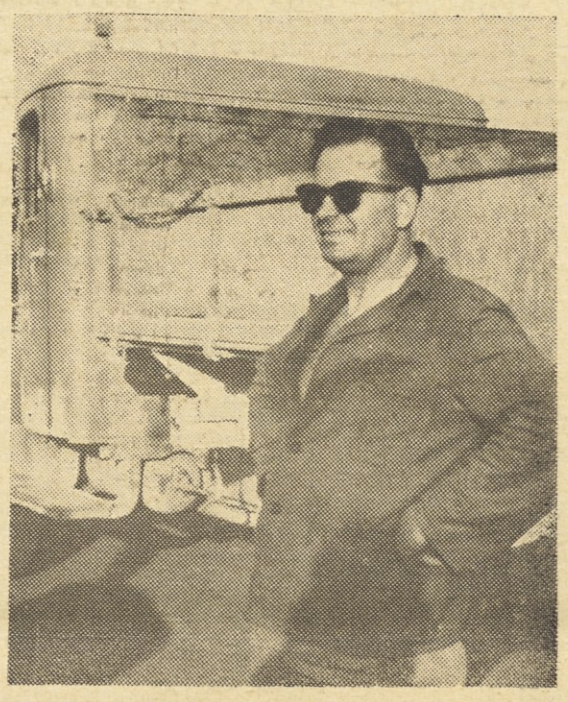


Srečna družina, ki se je po tolikih letih truda in naporov vselila v novo stanovanje



Sezona dopustov se približuje, pohitite s prijavami, Ankaran vas vabi

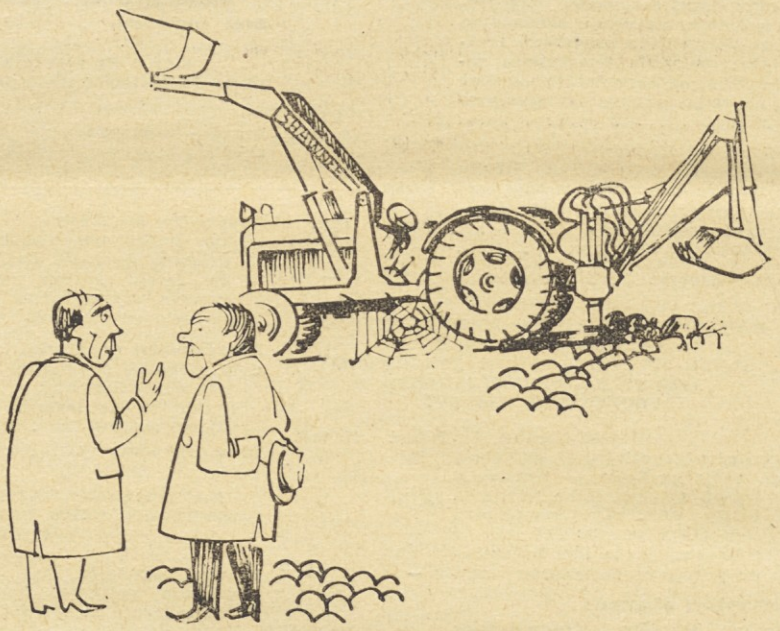
Dvojno tekmovanje tovariša Marjana. V borbi za prva mesta se ti pri smučanju kaj lahko zgodi tudi kaj takega



desetletnico. Tovariš Tine, še na mnoga leta! šofer Tine Strekelj je nedavno obhajal pet-

Ob letni bilanci — Ali se bodo name kaj ozrli?!

Pozor! Pripravljeni — zdaj... Tokrat smo iznenadili tovarišica Skofica, ki kakor izgleda, ni samo dober varnostni tehnik, temveč tudi dober fotograf



— Kaj bomo s tem Fergusonom?
— Če bi zidali s krompirjem, bi bil kar poraben.

Del članov kolektiva, ki gradi v Mariboru najmodernejši gasilski dom

»Ti si ravno tak, kot naši licitatorji.« Vsem se vedno kaj izmuzne iz rok!?

»Prokleta smola! Ravno sedaj mi je počila fedra,« je zaklical šofer tov. Franček

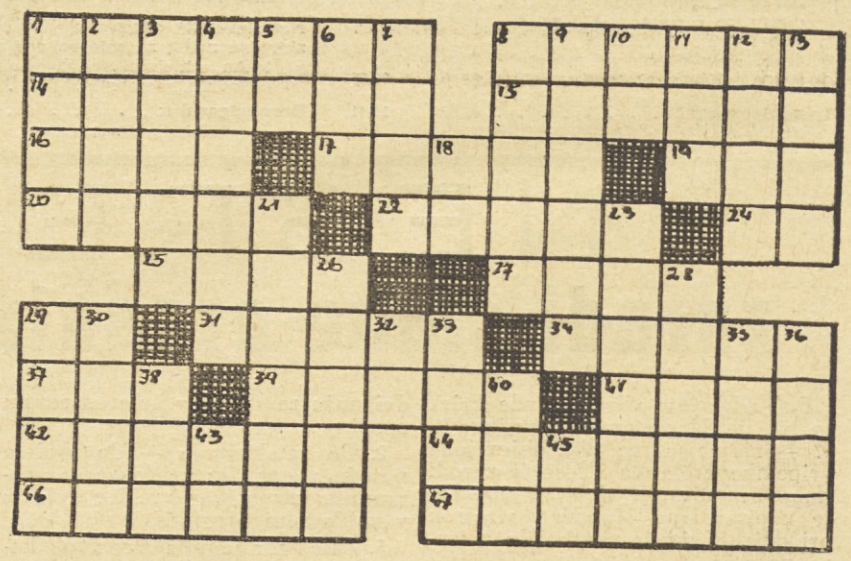
Tečajniki betonerji pri polaganju strokovnega izpita. V ozadju predsednik izpitne komisije tov. dr. Milan Orožen si ogleduje potek izpita iz strokovnega dela

PRI IZPITU IZ GRADBENE TEHNIKE

Izpraševalec: »Kakšno vlogo ima armatura v betonu?«

Po krajšem »globokem« razmišljanju odgovori kandidat: »Armatura ima v betonu železno vlogo!«

(Tečaj za vis. kval. delavce v Mariboru)



Vodoravno: 1. prostaški, 8. predsednik centralnega DS (Martin), 14. uničevati, propadati (kovine), 15. vojska, 16. potrebni pri zidanju, 17. mesna jed, 19. gradbeni material, 20. zahod sonca, 22. velike papige, 24. predlog, 25. tuje žensko ime, 27. lov, 29. kratica za štev. (ital.), 31. zapor, 34. krvološna žival, 37. ime znanega pevca popevk, 39. znamka televizijskih aparatov, 41. podariti (množ.), 42. država v severni Ameriki, 44. poveljnik ladje, 46. lepo vzgojen, 47. plamenača

Navpično: 1. Maršal Jugoslavije, 2. poljski pridelek, 3. znamka kozmetičnih preparatov, 4. letalo (dvoj.), 5. izgovorjava črke L (obratno), 6. na, poglej (hrv.), 7. nasprotno od ima, 8. vprašalnica, 9. gora v Aziji, 10. različna soglasnika, 11. potrebuješ ga pozimi, 12. jih ni več, samo..., 13. blagajna, 18. ploskovna mera, 21. kdor ni spreten, je..., 23. tuje moško ime (množ.), 29. brat znanega pevca pod. 37. vodoravno, 30. ni svež, 32. pritrdilnica (ital.), 33. tovarna usnjenih izdelkov pri Ljubljani, 35. polet, 36. znana pevka in plesalka (Ita), 43. če, skrajšana oblika, 45. Polni naslov.