

GRADISOV VESTNIK

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

PO POTRĐITVI PRAVILNIKOV O DELITVI OSEBNIH DOHODKOV

Predvidevanja je treba zaslužiti

S XV. zasedanjem DS podjetja je bil postopek za sprejemanje in potrditev predpisov, ki urejajo delitev osebnih dohodkov v podjetju, v glavnem zaključen. Tako smo ravno še zadostili določilom predpisov, da morajo biti pravilniki o delitvi osebnih dohodkov v gospodarskih organizacijah sprejeti do 1. januarja 1962.

Ceprav smo se izdelave in sprejemanja tovrstnih samoupravnih predpisov lotili pravočasno, pa nas je čas že močno pritiskal, saj smo se šele proti koncu preteklega leta odločili za revolucionarno spremembo glede samoupravljanja podjetja in z njo v zvezi uvedli mnoge novosti. Sistem decentraliziranega samoupravljanja podjetja ter njegova načela so določala, da ima vsaka organizacijska enota svoj lasten pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, s katerim avtonomno določa, upoštevajoč svoje specifičnosti poslovanja, kakšna bo politika delitve osebnih dohodkov v kolektivih posameznih organizacijskih enot. Podjetje kot celota ima svoj pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, ki pa predstavlja za organizacijske enote okvir in temeljni predpis, na podlagi katerega potem organizacijske enote samostojno izdelajo lastne pravilnike za delitev osebnih dohodkov. S tem načinom delitve osebnih dohodkov se je pojavilo izredno veliko dela, katerega smo v kratkem času, ki nam je bil na razpolago, komaj zmogli.

Pravilnik o delitvi čistega dohodka je delavski svet sprejel že v sredi preteklega leta. Z ozirom na uveljavitev načel decentraliziranega samoupravljanja pa je bilo potrebno že sprejeti pravilnik korigirati ter ga prilagoditi novim pogojem. Smel in pogumen pristop k decentralizaciji delitve osebnih dohodkov je narekoval tudi izdelavo pravilnika o delitvi čistega dohodka organizacijskih enot, katerega naloga je bila vzpostaviti oz. določiti razmerje delitve čistega dohodka organizacijske enote na osebne dohodke in na sklade.

Prav postavitev tega razmerja je bil tisti pokazatelj zrelosti kolektivov, ker je bilo potrebno upoštevati potrebe skupnega značaja v okviru organizacijske enote ter le-te vskladiti z ekonomsko — finančno zmogljivostjo in tendenco naraščanja osebnih dohodkov.

Naša delovna zakonodaja je s svojimi predpisi zagotovila demokratičnost pri določanju politike delitve osebnih dohodkov in predvidela možnost, da imajo organizacijske enote v okviru podjetja lastne pravilnike o delitvi osebnih dohodkov, vendar pa je določila, da mora na pravilnike o delitvi osebnih dohod-

kov organizacijskih enot dati soglasje delavski svet podjetja. V primeru, da pravilnik organizacijske enote ne dobi potrebnega soglasja, se ne more uporabljati. Da bi to zakonsko določilo spravilo pri nas v življenje, je delavski svet podjetja imenoval posebno komisijo, ki je predložene pravilnike o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot pregledala in dala delavskemu svetu svoje mnenje oz. priporočilo, na podlagi katerega je le-ta sklepal, ali se soglasje da ali ne.

Komisija je predložene samoupravne predpise organizacijskih enot za delitev osebnih dohodkov pregledala in svoje ugotovitve posredovala tudi organizacijski enoti, katere pravilnik o delitvi osebnih dohodkov je bil analiziran. Pri svojem delu je upoštevala načela, ki jih je za priznanje soglasja delavskega sveta podjetja predpisoval pravilnik o delitvi osebnih dohodkov podjetja ter načela o decentraliziranem samoupravljanju. Kriteriji, po katerih se je analiziral pravilnik o delitvi osebnih dohodkov vsake organizacijske enote, so bili:

- skladnost z veljavnimi zakonskimi predpisi,
- skladnost s predpisi podjetja s tega področja,
- uveljavitev načela dobrega gospodarjenja.

Poleg navedenih meril smo upoštevali še priporočilo, naj bo osebni dohodek nekvalificiranega delavca najmanj 15.000 dinarjev s čimer je bila postavljena spodnja meja. Osebni dohodek nekvalificiranega delavca, izražen v točkah kot obliki ocenitve vrednosti delovnega mesta, bi znašal 175 točk. Ko je delavski svet podjetja na enem svojih prejšnjih zasedanj sprejel še dopolnilni kriterij za analizo pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot, to je, da merila za delitev osebnih dohodkov kakor tudi osebni dohodki v posamezni organizacijski enoti ne smejo ustvarjati neutemeljenih nesorazmerij v podjetju, ga je komisija kot merilo usvojila.

Glede formiranja osebnih dohodkov je prevladovalo stališče, naj se osebni dohodek posameznika izkaže v čimmanjšem številu postavk ter po možnosti v enkratnem znesku. Mozaično formiranje individualnega osebnega dohodka se je pri neposrednih proizvajalcih že precej diskreditiralo, ker o največkrat razni faktorji in pavšali znesli prilično lepe denarce tako, da je po pravilniku določen osebni dohodek predstavljal samo neke vrste osnovo, ki ni bila izkaz resničnih oz. dejanskih osebnih dohodkov. Komisija je bila mnenja, da tudi denar, ki je izviral iz pavšalov ali dodatkov, dejansko

ni predstavljal neopravičenih osebnih dohodkov oz. prejemkov, je pa vzbujal neprijeten občutek diferenciacije tako pri tistih, ki so ga prejeli, kot pri onih, ki so ga ustvarjali. Posledica načela naj se osebni dohodki izkažejo v enkratni formi, ki bo pravilno utemeljena in osnovana na vloženem delu in trudu ter vzdržala vsako javno kritiko ter analizo, je bila, da je komisija zavzela odklonilno stališče do atributov osnovnega osebnega dohodka, ki so se izražali v raznih faktorjih in pavšalih.

Omembe vredno je še stališče komisije, da je za vsak predložen pravilnik o delitvi osebnih dohodkov zahtevala ekonomsko utemeljitev, ki naj analitično pokaže stvarno možnost izplačevanja osebnih dohodkov, ki so bili predlagani v soglasje. Plan realizacije bi v tem pogledu predstavljal »goloba na strehi«, sklenjene pogodbe kot osnova pa niti »vrabca v roki«, kar velja za večino vseh pravilnikov. Seveda pri tem ni kazalo biti ekstremno rigorozen, ker ustreznega kriterija za osnovo ekonomske utemeljenosti res ni bilo na razpolago. V tem primeru je med obema možnostima pokazateljema ekonomske utemeljenosti predloženih pravilnikov vsekakor treba upoštevati poznavanje pogojev poslovanja in življenja v posameznih bazenih, kar pa posameznim zagovornikom pravilnika ni bilo moč izpodbijati.

Upoštevajoč vse nastale momente je komisija iz analize vseh pravilnikov povzela nekaj zaključkov, ki so značilni za sedanjost politiko osebnih dohodkov v podjetju in katere tudi navajamo.

Predvsem je bilo ugotovljeno v večini primerov, da manjkajo pravilniki o delitvi čistega dohodka organizacijske enote s katerimi naj bi bilo določeno razmerje med osebnimi dohodki in skladi. V nekaj primerih je bila tudi masa čistega dohodka napak izračunana, oziroma osnova nepravilno zajeta, kar kaže na nerazveseljivo nepoznavanje predpisov in principov interne ekonomije v podjetju.

Omeniti bi bilo treba predvsem dejstvo, da so organizacijske enote v pravilnikih o osebnih dohodkih dvignile osebne dohodke članov svojih kolektivov precej višje, kot je bilo to mišljeno s predlogom pravilnika o delitvi osebnih dohodkov podjetja. Povišanje se precej približuje zgornji meji naših možnosti in verjetno je precej blizu resnici stavek, ki ga je izrekel nek član kolektiva podjetja ob pogledu na decentralizirano politiko osebnih dohodkov, da smo si osebne dohodke lepo postavili, zdaj pa preostane samo že zaslužiti jih.

Pri pregledu pravilnikov je bilo opaziti še nekaj, in sicer to, da so nekatere organizacijske enote pri izdelavi upoštevale predvsem načelo »plačaj, kolikor zmoreš«, seveda je potem pravilnik izdelan po tem načelu vse prej, kot v skladu s principom »za enako delo — enako plačilo«. S tem so nekateri kolektivi podjetja priporočila političnih organizacij pustili v nemar in predvsem gledali na dvig osebnih dohodkov, na formiranje lastnih skladov pa kot na nujno zlo. Slika, ki se opazovalcu nudi, pove, da naši sindikati pri ekonomsko močnih organizacijskih enotah niso uspeli v celoti uveljaviti principov delitve osebnih dohodkov, ki jih je potrdil in osvojil V. občni zbor Republiškega sveta sindikatov Slovenije, vsaj iz pravilnikov tega ni opaziti. Sindikalni odbor podjetja, sindikalne podružnice, organizacije ZK ter ostale pozitivne subjektivne sile bo-

do morale v sedanjem položaju ostro kritizirati tako imenovano »kruhoborstvo«, ki se je pojavilo, čeprav za sedaj še ne v prevelikem obsegu.

Na XV. zasedanju je delavski svet podjetja sprejel kot načelno stališče, da je osnovni osebni dohodek, oziroma število točk, v katerem je le-ta izražen, gibljiv le navzdol in da razpon ni utemeljen. Komisija tega principa v pravilnikih ni obravnavala, kar sicer ni pravilno, nagibala se je le bolj k stališču, da naj bi to morebiti veljalo za vse podjetje in naj bi bil ta princip postavljen v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov v podjetju kot obvezno merilo s tem, da bi točno predpisali pogoje, na osnovi katerih bi se individualni osebni dohodek v prej omenjenem smislu znižal odnosno zvišal. Ker noben pravilnik o delitvi osebnih dohodkov ni predpisoval meril za zvišanje ali znižanje osebnih dohodkov, ni bilo podano nikakršno zagotovilo, da se velika večina članov kolektiva, ki je pravilnik s takimi načeli predložila v soglasje, ne bi znašla na pozitivnem presegu vrednosti delovnega mesta, je delavski svet sklenil to načelo zavrniti. Dobršen del k zavrnitvi tega principa so prispevali zagovorniki gibljivega merila sami, ker niso dovolj prepričljivi, kar velja tudi za argumente, s katerimi so svoje stališče podpirali.

Priporočila za dopolnitev in spremembo pravilnikov o delitvi čistega dohodka in pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, ki jih je dala komisija organizacijskim enotam, so bila v celoti upoštevana tako, da je delavski svet lahko izrekel potrebno soglasje. Na osnovi tega se smejo pravilniki uporabljati od 1. januarja letošnjega leta, kar velja tudi za dokončno potrjeni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov podjetja. Zadnjo besedo pri oceni naših pravilnikov bo seveda imel zbor proizvajalcev pristojnega občinskega ljudskega odbora, ki bo naše samoupravne predpise o delitvi čistega dohodka in osebnih dohodkov analiziral in dokončno ocepil našo gospodarnost, ki se iz njih zreali.

M. S.

Pred plenarnim zasedanjem sindikalnega odbora podjetja

Akcija zavestnih sil

Dvoje činiteljev je, ki usmerjajo politično akcionost v našem podjetju. Pred nedavnim smo decentralizirali delavsko samoupravljanje, in drugič, sprejeli smo pravilnike o notranji delitvi dohodka. Vse to terja od zavestnih socialističnih sil našega kolektiva dosti več političnega dela, saj se je z vsem tem nedvomno povečala tudi odgovornost subjektivnih sil za delo decentraliziranih samoupravnih mehanizmov, za to, da se bodo odločali za najnaprednejše rešitve posameznih problemov gospodarjenja in upravljanja.

Vrh tega je Izvršni svet LRS že sprejel predlog resolucije o programu gospodarskega razvoja v letu 1962, v katerem so določene tudi posebne naloge gradbeništvu tako glede povečanja obsega proizvodnje kakor tudi glede naraščanja produktivnosti. Zlasti pa je nakazana tudi smer, v katero naj se razvija gradbeništvo v letošnjem letu.

Posem razumljivo je, da postaja v teh razmerah na začetku leta nujna potreba po dogovoru sindikalnih funkcionarjev podjetja in sploh političnih ter strokovnih delavcev podjetja, kako naj uresničimo predvidevanja Resolucije, ki jo bo sprejela Ljudska skupščina na prihodnjem zasedanju in hkrati kaj naj storimo, da bodo decentralizirani organi delavskega samoupravljanja izpolnili naloge, ki jim jih Resolucija določa.

Zato se je sindikalni odbor podjetja odločil sklicati plenarno zasedanje sindikalnega odbora, na katerega vabimo tudi po doa predstavnika osake izmed osnovnih organizacij ZK našega podjetja ter vse strokovnjake s centralne podjetja kot operativno tehnične voditelje edinic. Zasedanje bo 8. februarja na Centrali podjetja.

Na plenarnem zasedanju sindikalnega odbora bomo razpravljali o družbenopolitičnih spremembah v podjetju, posebej pa o gospodarski problematiki, o delitvi dohodka in o tem kako le-ta že deluje, o decentralizaciji podjetja ter o uresničevanju pravilnikov, o organizacijskih upravljanjih sindikalnega dela, pregledali pa bi tudi sklepe občnega zbora sindikalnega odbora podjetja.

Poseben pečat vsej razpravi o tej problematiki pa bi morale dati smernice Resolucije Ljudske skupščine katere predlog je že sprejet. Zato bi bilo pravo, ko bi se sindikalni odborniki seznanili z njim, o vseh teh problemih pa naj bi se prej pogovorili s kolektivom, da bi razprava na plenarnem zasedanju odsevala težnje in razpoloženje kolektiva.

Le tako bo plenarno zasedanje moglo sprejeti ustrezne sklepe, po katerih bo naše delo v letošnjem letu pravilno usmerjeno.

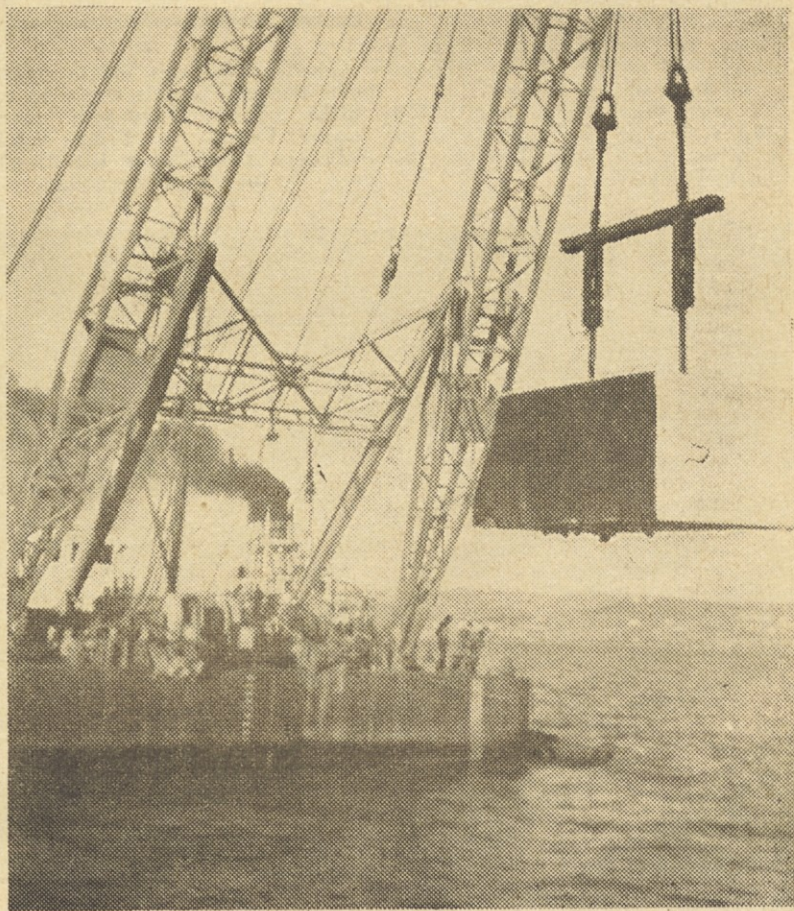
L. J.

Tovarištvo v nesreči

Ob potresu, ki je prizadel prebivalstvo Dalmacije, sočustvuje ves naš kolektiv. Vse edinice podjetja živahno razpravljajo, kako naj pomagajo prizadetim. Tako so nekatere edinice pripravile nabiralno akcijo in denar še zbirajo, gradbeno vodstvo Jesenice je poklonilo vagon lesa, gradbeno vodstvo Celje vagon cementa, sindikalni odbor podjetja je dal 50.000 din, uprava podjetja je dala na razpolago počitniški dom v Poreču, kjer se je zasilno nastanilo 78 ljudi, C. O. Ljubljana 1 % od zaslužka, sind. podružnica Ljubljana je zbrala od članov kolektiva 50.000 din, akcija se še nadaljuje.

Tako tudi naši člani kolektiva pomagajo in prispevajo za tiste, ki so izgubili vse, kajti v socialistični družbi smo pripravljeni vedno pomagati drug drugemu.

V luko Koper je ponovno prispel »Veli Jožac«



■ LJUBLJANA — 18. 1. 1962 se je v upravnih prostorih centrale Ljubljane prvič sestala komisija za sestavo novih pravil podjetja. Komisijo sestavljajo: Vinko Vajt, Albin Bačar, ing. Jože Uršič, Stane Uhan, Milan Surk in Jože Lorenčič.

■ RAVNE NA KOROŠKEM — Na zadnji seji sindikalne podružnice so razpravljali o pripravah za zimsko športne igre, ki naj bi bile predvidoma ob koncu februarja na Pohorju. Sklicali so tudi kratka predavanja o delitvi dohodka in sploh o perspektivi ravenskega gradbenega vodstva. Omembe je vredna tudi želja ravenske mladine, da bi radi kot opazovalci prisostvovali vsem sejam delavskega sveta, sindikata in ostalih političnih organizacij. Pobuda je zelo dobra, zato bi bilo prav, če bi tej želji mladincev ustregli.

■ KRANJ — Delavski svet gradbišča je na nedavni seji razpravljal o problemih perspektivnega dela. Iz razprave ugotavljamo, da bo gradbišče iz sredstev podjetja pričelo z gradnjo stanovanjskega stolpiča za prodajo. Lokacija za ta stolpič je že izbrana. Nadalje so razpravljali o pravilniku o razdeljevanju spominskih daril ter o lanskem pravilniku o delitvi dohodka.

■ KOPER — V Kopru so znova pričeli s polaganjem betonskih blokov. Delo vidno napreduje. Dnevno položijo 6 betonskih blokov. Drugo skladišče je pod streho. Posebnih problemov nimajo.

■ SKOFJA LOKA — Tesarska delavnica v Skofji Loki še vedno nima dovolj naročil. Kapacitete so proste za prevzem novih del. Trenutno delajo razna dela na zalogo. Sklenili so, da bodo med drugim organizirali parketarsko skupino.

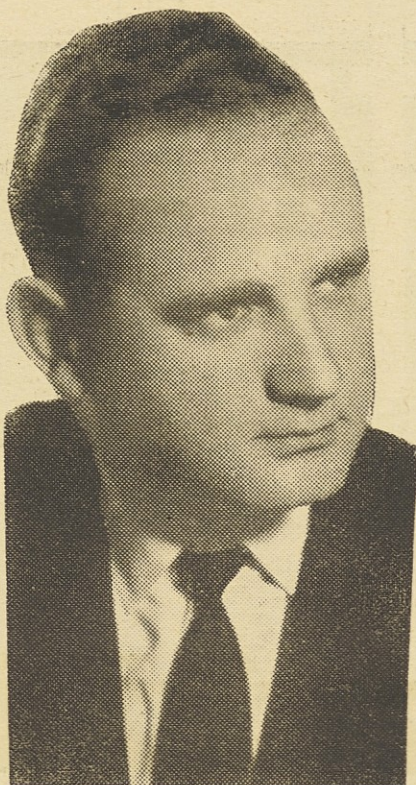
■ LJUBLJANA OKOLICA — Z mesno industrijo »Emona« Zalog so sklenili pogodbo za gradnjo skladišča embalaže in garažo. Čeprav je rok zelo kratek, upajo, da bodo navedene objekte dovršili še pred 15. VI. 1962, ker smatrajo, da so finančno uspešni le, če gradijo hitro. Izvršili so že tudi kolovadnjo na lokotovornem kolo-dvoru v Mostah.

Z združitvijo »Celuloze« Medvode in papirnice v Vevčah se gradbišče Zalog odpirajo boljše perspektive, saj ima združeno podjetje na razpolago več investicijskih sredstev.

Umrl je najstarejši član ravenskega Gradisa

Tik pred novim letom je umrl najstarejši član ravenskega »Gradisa«, delavec Alojz Škerbec. Pokojnik se je rodil 14. I. 1889 v Pilštajnu. Že mlad si je moral preko meje iskati kruh. Večji del svojih moči je pustil v rudnikih Nemčije in Francije. Po osvoboditvi se je vrnil v domovino ter se leta 1948 zaposlil na gradbišču Ravne. Bil je eden izmed tih in skromnih delavcev. Za trud pri rasti Raven je prejel tudi medaljo dela. Preminil je, ne da bi čakal počitek.

V svoji domovini ni imel sorodnika, vendar je imel lepo slovo, saj se je od njega poslovil celoten ravenski kolektiv.



NEKAJ POGLAVITNIH MISLI Z OBČNEGA ZBORA REPUBLIŠKEGA SVETA SINDIKATOV SLOVENIJE

V petek, dne 5. januarja t. l. je bil v Festivalni dvorani V. občni zbor Republiškega sveta sindikatov Slovenije, ki sta se ga med številnimi gosti udeležila tudi sekretar Centralnega komiteja ZKS Miha Marinko in predsednik Izvršnega sveta LRS Boris Kraigher, med več kot 300 delegati pa so bili navzoči tudi trije predstavniki našega kolek-

tiva, in sicer Lojze Cepuš, Jože Lorenčič in Stane Uhan. Tovariš Uhan je sodeloval tudi v razpravi, kjer je med drugim zlasti poudaril, da v gradbenih podjetjih ni mogoče govoriti o poenotitvi dela, če imajo podjetja že močno zastarelo mehanizacijo. Ob zaključku občnega zbora je bil izvoljen novi 97-članski ple-num Republiškega sveta sindika-

razvoja demokratizacije in poglobljanja delavskega samoupravljanja doslej naredili že veliko, pa je še vedno v kolektivih veliko slabosti. Ena osnovnih političnih slabosti v kolektivih je še vedno birokratizem. Le-ta se po besedah tovariša Kavčiča kaže v skrivanju osnovne vsebine meril za delitev dohodka pred organi delavskega samoupravljanja, v nejasnih obrazložitvah, ki zavajajo organe delavske samouprave, v samovolji posameznih vodilnih kadrov, v zapostavljanju sklepov organov delavske samouprave in podobnem. Marsikje še vodijo v podjetjih politiko »zaprtih vrat«, kjer o važnih stvareh razpravlja le nekaj vodilnih oseb, ne pa celoten kolektiv. Skratka — slabo informiranje kolektiva in koncentracija oblasti v rokah peščice ljudi — to je ena osnovnih oblik birokratizma, ki prihaja do vrhunca v samovoljnih odpovedih delavcem, če se nočejo strinjati z mnenji in stališči nekaterih vodilnih uslužbencev.

Praksa v mnogih kolektivih nam kaže, da celo nekatere sindikalne podružnice posredno pomagajo krepiti razne slabosti in pojave birokratizma. Sindikati bi se morali neprestano boriti za čim večjo demokratičnost v kolektivu, za svobodno vzdušje, za široke, kritične razprave. To pomeni, da morajo sindikati obrniti svoj obraz k delavcem. Vodstva sindikalnih podružnic morajo postati čuvar demokratične in sproščene atmosfere v kolektivu, zavzemati se morajo za čim bolj strpne in vsakršnega strahu osvobodene kritike. Samo tak boj za večjo demokratičnost, za svobodno uveljavljanje najširših mnenj, predlogov in stališč lahko ustvarja pravilno politično atmosfero in svobodne odnose v podjetju. Vsako zaviranje demokratičnosti in sproščeni odnosov pa je le voda na mlin birokratizma in zaščitnik tistih silnic, ki nimajo nič skupnega z dejanskimi koristmi delovnega kolektiva in še manj s pravo socialistično demokracijo ter socialističnimi odnosi. Tak boj za uveljavljanje delavskega samoupravljanja na najširši fronti, ki aktivizira slehernega proizvajalca, pa je tudi edino pravilna in uspešna pot k izboljšanju gospodarskega poslovanja in gospodarjenja nasploh.

Tudi široka in temeljita razprava je jasno pokazala, da je danes ena glavnih nalog sindikatov aktivno podpreti čim hitrejšo uveljavljanje demokratičnih odnosov v kolektivih. S tem, da se sindikati obračajo k delavcem, k njihovim željam, mislim, kritikam, pobudam in predlogom, se praktično uresničuje dejanska demokracija; naš delovni človek, osvobojen vseh mezdskih odnosov, pa postaja tako iz svobodnega proizvajalca tudi svobodni in zavestni upravljavec, ki polnopravno in zavestno odloča o usodi samega sebe in naše celotne družbe.

I. P.

SNIDENJE Z UPOKOJENCI

Sindikalna podružnica gradbenega vodstva Maribor je kot prejšnja leta pred novim letom povabila upoko-jence, bivše člane kolektiva, na majhno zakusko. Tov. Grajfoner jih je ob sprejemu pozdravil v imenu sindikalne podružnice, ing. Borut Maister pa jim je v nekaj besedah povedal o delu kolektiva in o njihovem delavskem samoupravljanju. Ob koncu jim je še izrekel priznanje za njihovo delo pred upokojitvijo.

Pogovor je stekel živahno in vedro. Zadovoljni so bili, ker jih kolektiv še ni pozabil in ker čutijo, da so še vedno delček »Gradisa«. Čeprav neaktivni z zanimanjem spremljajo probleme in razvoj podjetja, kar jim najlaže omogoča »Gradisov vestnik«. Pogovor pa je našel tudi pot v »zlate stare čase«, ko so bili še hlapci in viničarji, ko so razdajali svoje mlade sile za borne koščke kruha in še dlje nazaj, ko je marsikdo moral po svetu, ker ni bilo dela še za tako pridne roke. Njihovi veseli obrazi so zgovorno pričali, da so v današnji družbeni ureditvi, ko je skrb za človeka postavljena v ospredje, zadovoljni in srečni, ko lahko uživajo v zasluženem pokoju in ker so vezi med kolektivom tako močne.

A. Škerlak

ODNOSI V „GRADISU“ se bistveno spreminjajo

MNENJE PREDSEDNIKA REPUBLIŠKEGA ODBORA SINDIKATA GRADBINECV SLOVENIJE TOVARIŠA SVETKA

Le kratek čas sem se spustil v razgovor s predsednikom Republiškega odbora gradbenih delavcev Slovenije tov. Ladom Svetkom, ki je med drugim dejal: »Moram priznati, da je »Gradis« na področju delavskega samoupravljanja zadnje čase dosegel velike uspehe. Res, da je decentralizacija podjetja potegnila za seboj vrsto problemov, toda mislim, da je v »Gradisu« dovolj subjektivnih sil, ki bodo znale te probleme rešiti in delavsko samoupravljanje še nadalje utrjevati. Tudi pri »Gradisu« bomo delo zasledovali skozi prizmo pravilnikov in pravil ekonomskih enot podjetja, kajti tu se izraža stopnja delavskega samoupravljanja.

Pri »Gradisu« so se bistveno spreminjali odnosi in nastale velike spremembe na področju družbeno političnega in ekonomskega dela. Ko bo pri »Gradisu« poslednji član kolektiva doumel vsebino teh novih ekonomskih pogojev, si bo bolj kot doslej prizadeval za to, da doseže s svojim delom maksimalne uspehe, kar bo povečalo rezultate pri delitvi celotnega dohodka.

Pohvalno se je izrazil tudi o delu sindikalnega odbora ter pravi, da moramo s tem delom nadaljevati, predvsem pa več sodelovati z neposrednimi proizvajalci.

tov Slovenije v katerem je tudi član našega kolektiva Lojze Cepuš.

Ce izvzamemo zelo plodno in živahno razpravo na tem občnem zboru (v razpravi je sodelovalo kar 21 diskutantov), je bilo težišče občnega zbora nedvomno v izčrpnem referatu predsednika Republiškega sveta sindikatov Slovenije, tovariša Staneta Kavčiča. Potem ko je tovariš Kavčič jasno opredelil pomen in vlogo sindikatov v sedanjih pogojih družbenega razvoja, pri čemer je poudaril, da sindikati niso več niti edini zaščitnik delavskih pravic niti kakršen koli »komandant« nad organi delavskega samoupravljanja, najmanj pa še podaljšana roka državne uprave, marveč le eden izmed družbenih činiteljev, ki na osnovi lastnega samostojnega presojanja in tesni povezanosti z vsakodnevnim praktičnim delovanjem delovnih kolektivov in proizvajalcev sodeluje pri usmerjanju našega družbenega dogajanja v napredni smeri, se je tovariš Kavčič obširno zadržal pri obravnavanju nekaterih osnovnih in načelnih nalog osnovnih sindikalnih organizacij.

Sindikati morajo biti danes predvsem obrnjeni k osnovnim in sodobnim družbeno-ekonomskim problemom, je poudaril tovariš Kavčič. Na tej smeritvi so sindikati dossegli do danes že lepe uspehe, saj se vse bolj in bolj vključujejo v konkretna ekonomsko-politična dogajanja graditve socializma pri nas. Seveda pa z dosedanjimi uspehi še ne moremo in tudi ne smemo biti docela zadovoljni.

Po mnenju tovariša Kavčiča je ena osnovnih slabosti v sindikatih v tem, da osnovne sindikalne organizacije politično in akcijsko zastajajo za potrebami sedanjega časa. Zato se morajo osnovne sindikalne organizacije predvsem orientirati k reševanju tistih osnovnih problemov, ki tarejo celoten kolektiv. Tu gre predvsem za uveljavljanje pravih družbenih odnosov. Danes imajo sicer podjetja pred seboj številne težave in nerešene materialne, tehnične, organizacijske, finančne, pravne, komercialne, kadrovske in druge probleme. Ni sicer mogoče upati, da bi vse te probleme lahko povsod rešili enkrat za vselej. Življenje in dinamika gospodarskega razvoja bo pred kolektive postavljala vedno nova in nova, včasih še težja vprašanja kot jih rešujejo danes. Gre pa zdaj za to, kako te probleme rešujemo, kako prihaja do izraza volja in želje neposrednih proizvajalcev in upravljavcev.

Ceprav smo glede nadaljnega

Tudi v tesarski stroki se spreminja star klasičen način gradnje. Strehe dobivajo vedno bolj in bolj moderne oblike

Stanovanja za prodajo

Iz razprave našega delegata Staneta Uhana na občnem zboru Republiškega sveta sindikatov

Na občnem zboru Republiškega sveta sindikatov Slovenije je tovariš Stane Uhan, član sekretariata sindikalnega odbora podjetja govoril o decentralizaciji in problematiki v podjetju in med drugim dejal tudi tole:

»Nismo v »Gradisu« decentralizirali podjetja zato, da bi decentralizacijo ustavili na nivoju gradbišč — sedanjih ekonomskih enot. Mislimo, da je to, kar smo napravili, velik korak k približevanju samoupravljanja navzdol, vendar ne dokončen. Pri decentralizaciji nekateri pretiravajo v pravicah, drugi pa, ki so jih nekaj zgubili, postajajo ravnodušni, ni pa ne eno ne drugo

prav. Končno pa v vsaki spremembi nastajajo prehodne težave.«

Na problemih v kolektivu se je zadržal malo dlje. Ob zaključku pa je to trditev okrepil z zunanjimi vplivi in objektivnimi težavami.

»Kdo določa ceno stanovanj? Trg ne! Gradbinci niti nismo proizvajalci stanovanj, temveč le uslužnostna podjetja, ki gradimo po zamisli projektanta in naročilu investitorja. Žal gradbena podjetja šele začnajo graditi stanovanja za prodajo. Ko vidimo del rešitve v tem, se pa spotaknemo ob kredite, spreminjanje cen in tudi predpisov, v močna nihanja potrošnje, premajhno zanimanje investitorjev za združevanje in podobno, kajti industrijska proizvodnja stanovanj je cenena le, če jih izdelujemo serijsko. Prav posamične gradnje nam večje roke, naša dejavnost je skoraj cehovska, gradnja pa malo različna od faraonske.

Doseči hočemo dvojce: določiti lastno ceno z vsestranskimi možnostmi vpliva na znižanje stroškov. To mislimo doseči s tem, da bomo sami projektirali in gradili. Smisel tega je v tem, da bodo projekti upoštevali naše pridobitve, ki vplivajo na hitrejšo in relativno cenejšo gradnjo. Drugi namen pa bo izpolnjen, ko bomo uspeli formirati prav na teh osnovah stabilnejšo prodajno ceno. Tedaj šele bo delitev dohodka tudi v gradbeništvu kvalitativno in kvantitativno boljša.«

ZAHVALA

Sindikalni podružnici Obrata gradbenih polizdelkov se iskreno zahvaljujem za podporo in pomoč, katero sem dobil ob priliki moje prometne nesreče.

Anton Krmek
Ljubljana

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



Začeti bo treba

Lansko leto je bilo večje posvetovanje Centralnega odbora gradbincev Jugoslavije v Beogradu o graditvi stanovanj za gradbene delavce. Bilo je mnogo govora o kolektivih, ki ne skrbijo dovolj za svoje delavce, in o tistih, ki z dobro voljo in minimalnimi finančnimi sredstvi ter z aktivizacijo celotnega kolektiva lepo napredujejo in zgrade skoraj vsako leto po nekaj stanovanj.

Nakazali so vrsto primerov, kako bi gradnjo pocenili, kakšen material naj se uporablja in kako naj čim ceneje in čim hitreje gradimo.

Vse te misli in predloge smo posredovali funkcionarjem sindikalnega odbora podjetja z namenom, da bi tudi naši kolektivi začeli graditi družinska stanovanja. Sekretariat Sindikalnega odbora je podružnicam postavil tudi več vprašanj v zvezi z gradnjo družinskih stanovanj. Povsod so omenili, da so jim stanovanja neobhodno potrebna in da so tisti, ki stanovanja potrebujejo tudi sami pripravljeni prispevati tako z delom kot z denarjem.

Toda kako pričeti, kdo naj začne? Vsak sam ne zmore, ker nima dovolj finančnih sredstev. Sindikalna podružnica lahko s pravilno agitacijo in z aktivnim delom največ doprinese in vpliva, da se gradnje začnejo. Vendar začeti morajo zainteresirani sami. Brez pomoči kolektiva pa dobro vemo, da stanovanja

ne bo ali pa z veliko težavo malo. Gradnja stanovanj s pomočjo članov in njihovo soudeležbo kot s pomočjo in soudeležbo kolektiva je zaenkrat najcenejša rešitev.

Do sedaj smo gradili stanovanja brez sodelovanja posameznikov. Ta stanovanja pa so bila razmeroma draga, ker je kolektiv nosil vse stroške. Tako kot pa se predlaga, bo kolektiv nosil zelo malo stroškov ali skoraj nič, saj zainteresirani posojila vračajo. Kolektiv je le tisti, ki nudi posojilo, moralno oporo in ostalo pomoč z nasveti in vodstvom, kolikor je pri gradnji potrebno. Vsak posameznik pa se udeležuje, kolikor mu je največ mogoče, v denarju in delu, saj je v njegovem interesu, da se stanovanje čimprej in čim ceneje zgradi. Tako lahko kolektivi zgrade dva ali tri stanovanja namesto enega.

Doslej smo storili glede tega bore malo. Sindikalne podružnice ponekod niti niso apelirale na DS, da bi kolektiv pomagal pri gradnji. Ponekod kolektivi pri delitvi osebnih dohodkov sploh niso namenili sredstev za stanovanjski sklad. Razumljivo je, da kolektiv brez finančnih sredstev ne more sodelovati pri gradnji. Vse te nepravilnosti in odnosi nam povedo, da se sindikalne podružnice niso dovolj poglobile v

to vprašanje ter niso storile tega, kar bi morale.

Zdi se, da sindikalne podružnice in delavski sveti edine pričakujejo še od »nekod drugod« vire za gradnjo stanovanj. Toda teh virov ni in jih tudi ne bo, saj z vsemi sredstvi razpolagajo edine. Torej vse je odvisno od edinic, kako bodo gospodarile, kako bodo razporejale svoja sredstva, in morajo članom kolektiva pravilno pojasniti, zakaj so finančna sredstva potrebna.

Tiste sindikalne podružnice, ki glede tega še niso veliko ali nič storile, so dolžne postaviti vprašanje gradenj stanovanj v prioriteto in storiti vse, da se problem premakne z mrtve točke.

L.O-Jo

Ko zapade prvi sneg se za gradbenega delavca prične težko življenje

ČLANOM KOLEKTIVA V PREMISLEK:

REGRES ALI EKONOMSKA CENA?

Letni dopust kot ena izmed najvažnejših oblik rekreacije delovnega človeka je stalno v porastu. Število delavcev, ki koristijo svoj letni dopust v naših počitniških domovih, se iz leta v leto večja, saj je bilo v lanskem letu evidentiranih 18.100 nočnin, pri čemer so upoštevane le odrasle osebe. Odkar imamo tri počitniške domove in poleg tega še menjavamo z drugimi podjetji, je razpored koriščenja mnogo lažji, čeprav predvidevamo, da se bo število koristnikov v letošnjem letu še dvignilo.

Zadnje čase so se med člani kolektiva razširile vesti, češ vse počitniške domove nam bodo vzeli, ne izplača se več popravljati in investirati. Toda to ni res. Domove so postavili člani našega kolektiva in to v veliki meri s prostovoljnim delom. Zato nam jih nihče ne more niti ni imel namena vzeti. Tako so razpravljali na Stalni konferenci za oddih in rekreacijo pri Republiškem svetu sindikatov Slovenije, katere se je udeležil tudi član našega kolektiva. Izdano je bilo priporočilo, da naj bodo vsi počitniški domovi v Sloveniji odprti za vse člane sindikata (tudi iz drugih podjetij), ob upoštevanju predpripis ustanovitelj. Nadaljnji predlog je bil, da se domovi vključijo v Počitniško skupnost. Ta predlog za nas prav gotovo ni sprejemljiv, ker smatramo, da so naši počitniški domovi gospodarsko dovolj sposobni reševati skupno problematiko poslovanja, preskrbe, razvedrila koristnikov, ureditve okolice in tako dalje.

Na sestanku Stalne konference za oddih in rekreacijo pri Republiškem svetu sindikatov je bilo

tudi govora o ekonomskih cenah (to je dejanske cene brez amortizacije ob upoštevanju družbenih polno ceno. S tem bi odpadle dotacije in regresiranje počitniških domov. Skratka, naši domovi naj bi v letošnjem letu poslovali po ekonomskih cenah in bili odprtega tipa.

V zvezi s tem kaže opozoriti še na tole vprašanje. Stalna konferenca za rekreacijo in oddih priporoča ekonomske cene v počitniških domovih iz posebnega razloga. Gre namreč za to, da z regresi ne podpiramo morebiti slabega gospodarjenja v počitniških domovih, kar se je ponekod tudi dogajalo. Zato se je ta Konferenca odločila za to, naj bodo počitniški domovi ekonomske enote podjetja v lastnim obračunom dohodka in izdatkov, hkrati pa tudi z lastnim oblikovanjem čistega in seveda tudi osebnih dohodkov.

Menim, da bi o tej varianti kazalo razmisliti tudi za naše počitniške domove, ki bi morda vsi tvorili eno ekonomsko enoto. Osrednji delavski svet pa se lahko odloči, da določi poseben znesek kot prispevek kolektivov Gradisa za to, da bodo naši člani ceneje letovali. Ta znesek bi mogel tvoriti del dohodka te ekonomske enote. Seveda pa bi morala priti pred delavski svet s podrobno analizo svoje ekonomske cene. Z njo pa bi mogli skleniti tudi pismeno pogodbo, da bodo za določena znesek, ki ga dotira podjetje, uživali člani Gradisa dopust po pogodbeno določenih cenah. Seveda bi v pogodbi določili tudi čas, v katerem bodo člani Gradisa zasedli vse zmogljivosti domov, koliko v drugem času itd. tako, da bi mogel kolektiv doma samostojno oddajati kapacitete tudi drugim.

O vsem tem kaže torej razmisliti. Želimo, da o teh predlogih razpravlja celotni kolektiv, predvsem pa sindikalne podružnice. Dokončno besedo o tem pa bo seveda spregovoril centralni delavski svet, ki bo tudi določil način upravljanja in poslovanja v letošnjem letu.

-c

O delu ravske mladine

IZMENJUJMO SI IZKUSNJE

Ravska mladina je na letni konferenci smelo pregledala uspehe svojega dela v preteklem letu in ugotovila, da z njim še ne more biti zadovoljna. Sklenili so, da bodo vrzeli, ki so jih ovirale pri dosedanjem delu, temeljito odpravili.

Plan dela za prihodnje leto, ki obsega: idejno politično vzgojo, kulturno prosvetno delo in športkanjo v celoti izpolniti. Eno izmed planiranih predavanj ima naslov »Skozi prizmo našega gradbišča«, ki ga bo obdelal šef gradbenega vodstva ing. Lojze Štok. Mnenja so, da jim bodo takšna in podobna predavanja veliko pomagala, da bodo dobili jasnejšo podobo o vseh podrobnih dogajanjih in bodočih nalogah na svojem gradbenem vodstvu.

Ne samo to, še širšega obzorja si želijo. Hoteli bi spoznati vse naše podjetje, posebno pa delo mladinskih aktivov v podjetju. Zato so zaenkrat postavili v svoj plan, obisk gradbenih vodstev Maribor in Celje.

Vsi mladinci se dobro zavedajo svojih nalog in tudi, da brez pomoči ostalih političnih in družbenih organizacij ne bodo popolnoma uspeli v svojem delu. Potrudili se bodo navezati stike z vsemi, ki jim bodo lahko pomagali.

Ravski mladinci si želijo tudi, da bi drugi mladinski aktiv v podjetju več pisali v »Gradisovem vestniku«, kjer naj govorijo o svojem delu in problemih.

M. O.

Samostojna organizacija na centrali

Sklepi konference OO ZK Gradis Ljubljana

Na osnovi poročila in razprave na letni konferenci osnovne organizacije ZK »Gradis« Ljubljana so sprejeli te sklepe:

1. Sklicati je aktiv vseh komunistov »Gradisac«, da bi utrdili decentralizirano samoupravljanje in socialistično demokracijo v podjetju ter edinicah.

2. Proces nadaljnje demokracije naše družbe zahteva tudi od osnovne organizacije Zveze komunistov več idejnega, enotnega in zavestnega dela pri usmerjanju in utrjevanju socialistične demokracije, ki naj se izraža v

— širjenju in poglobljanju delavskega samoupravljanja v vseh naših edinicah, kar bo vsem delavcem — proizvajalcem omogočilo, da se bosta njihova volja in pobuda popolno uveljavili;

— pri delitvi dohodka v vseh naših edinicah in na centrali podjetja je postaviti in upoštevati zakone ekonomike ter vse moralne norme pri določanju in sprejemanju meril za delitev dohodka.

3. Ker je idejni nivo članstva nizke, se moramo kot komunisti boriti za ideološki dvig, ki je poglavitni pogoj za uspešno politično aktivnost. Le tako se bomo kot upravljalci — komunisti laže in bolj uveljavljali.

4. Vsi člani Zveze komunistov so obvezno dolžni preštudirati gradivo III. plenuma Centralnega komiteja in poleg tega stalno dopolnjevati svoje znanje; kot komunisti ne smemo zaostajati za družbenim

razvojem, temveč ga moramo pospeševati in utrjevati.

5. Posvetiti moramo vso skrb in zagotoviti, da prihaja iz vrst neposrednih proizvajalcev čimveč predlogov in stališč, katera morajo biti tudi v celoti upoštevana. Pokrenimo vse potrebno, da se odnosi v podjetju izboljšajo in poglobijo v vseh oblikah in prav tako poskrbimo, da se staro komandiranje spremeni v sodelovanje.

6. Osnovne organizacije naj sklenejo, da sestanki ne bodo več »po potrebi«, ampak vzporedno pojavijo kakršnih koli gospodarskih in političnih problemov. Predvsem pa se naj sklicujejo sestanki aktivov komunistov po sektorjih dela.

7. Komunisti podjetja morajo poznati razvojno stran podjetja ter moč in sposobnosti vseh objektivnih in zavestnih gibalnih sil, ki pospešujejo ali pa zavirajo razvoj socialistične demokracije v podjetju.

8. Dosedanja osnovna organizacija Zveze komunistov centrale Ljubljana se razdeli v dve samostojni osnovni organizaciji Zveze komunistov, in sicer tako, da ima centrala podjetja svojo, gradbeno vodstvo Ljubljana pa svojo zaradi boljše obdelave individualnih problemov, ki so pri obeh organizacijah zelo različni.

9. Glede na sklep tč. 8. se izvoli za Osnovno organizacijo ZK gradbeno vodstvo Ljubljana 7-članski sekretariat s sekretarjem tovarišem Maksom Mlakarjem, za centralo podjetja pa 3 članski sekretariat s sekretarjem Alojzom Cepušem.

GRADISOV VESTNIK ★ Stran 3



Tudi v pogojih decentralizacije si želimo tesnega sodelovanja s centralo podjetja in vsemi službami na centrali, je dejal šef gradbenega vodstva v Ljubljani tov. ing. Stefan Mesarič

DELAVSHA POBUDA

IZ DELA PROIZVAJALNIH SVETOV OBRAČUNSKIH ENOT

Z decentralizacijo upravljanja so si naši obratni delavski sveti, oziroma sveti ekonomskih enot pridobili vrsto pravic in seveda tudi dolžnosti. Dobili so trdno materialno podlago in mnogo širša pooblastila za nadaljnji razvoj. Skratka, delavski sveti edinic so postali glavni nosilci in upravljalci podjetja.

Nekatere edinice, kot na primer gradbeno vodstvo Maribor in gradbeno vodstvo Celje, pa so napravile še korak naprej. Po svojih gradbiščih oziroma sektorjih so izvolili še proizvajalne svete. Ti sveti štejejo od 5-7 članov, kar je odvisno od velikosti sektorja. Res, da so ti sveti proizvajalnih enot bolj posvetovalnega značaja, so pa le korak naprej k širjenju in utrjevanju delavskega samoupravljanja.

Naši delavci vedno bolj spoznavajo, da lahko resnično in enakovredno odločajo o delu svojega sektorja, gradbenega vodstva in celotnega podjetja. Zato so vedno bolj zainteresirani za uspehe podjetja.

Pa pogledjmo malo zapisnike proizvajalnih svetov! Iz njih dovolj jasno diha skrb članov za uspeh sektorja (delovišča) in ljudi, v katerem delajo in živijo.

Tako so na seji proizvajalnega sveta TMK (Tovarne močnih krmil) v Ptuj razpravljali sledeče: Ko so govorili o delitvi presežka, ki jim je bil po sklepu delavskega sveta gradbenega vodstva Maribor dodeljen v višini 440.000 dinarjev, so nekateri menili, da je ta kvota premajhna v primeri z doseženim dobičkom. To trditve so obrazložili takole: prvič, da so preveč obremenjeni s plačili železokrivcev; drugič, da so obremenjeni s plačili delavcev ostalih gradbišč, ki so prišli v njihovo skupino. In tretjič, za korekcijski faktor smatrajo, da ni prav postavljen, in sicer mehanizacija, ki jo imajo, je po večini stara, dotrajana, ker imajo zaradi stalnih popravil veliko izpada iz proizvodnje. V zapisniku je nanizano še več problemov. Predlagajo, naj bi obratni delavski svet sklenil, da bi v prihodnje komisija, ki je to kvoto dodeljevala, šla po gradbiščih ter se sestala s proizvodnimi sveti in proučila problematiko vsake ekonomske enote.

Na proizvodnem svetu proizvajalne enote HIMO (Hidromontaža) pa so razpravljali o delu čez zimo in o odvečni delovni sili. Podobne za-

deve obravnavajo tudi druge ekonomske enote.

V proizvajalni enoti Šentjur pri Celju — gradbeno vodstvo Celje — so razpravljali o produktivnosti dela. Govorili so tudi o delovni disciplini in pravijo, da je poglavitni vzrok za nizke učinke — nedisciplina. V zapisniku proizvajalne enote »Zitar« Celje zasledimo tole: Pri ugotavljanju dohodka proizvajalne enote naj se poleg drugih kriterijev priznajo tudi evidentirani stroški sektorja za izvršene usluge drugim sektorjem ter stroški za izgradnjo delavskega naselja na Spodnji Hudinji. Pri določanju deleža za morebitno delitev dohodka je zajeti vse člane kolektiva. Prav tako naj se preverijo transportni stroški za vgrajeni material, nadalje naj se pri morebitnem izplačilu zadrži 25 % dohodka proizvajalne enote, za manj uspešne mesece. Tako sveti proizvajalnih enot razpravljajo o celotni problematiki proizvajalne enote.

Predlagamo, da svete proizvajalnih enot izvolijo tudi ostale edinice, kajti le tako bomo še bolj zainteresirali neposredne proizvajalce za uspešno delo in upravljanje.

PLANSKI BAROMETER

Takšna je slika naših gradbišč v obdobju od 1. januarja do vključno 31. decembra 1961.

Pripominjamo, da je upoštevana samo gradbena realizacija po položenih situacijah, brez DUR in eventualne prodaje. »Gradis« je v celoti 0,15 % pod planom, to pa zato, ker smo obdržali skupni plan za »Gradis« 9045 milijonov, kakor je bilo to v začetku leta postavljeno. To pa je bil, kakor je znano, interni plan (v celoti 11.600 milijonov), ki je bil zelo visoko postavljen.

Ce bi upoštevali znižanje plana,

plan sestavljal. Popravljeni plan je presežen za 2 %.

GV Celje: Planirana produktivnost je prekoračena z 8 %, predvideni plan pa za 15 %. Glede na slabo perspektivo ob začetku leta, je gradbeno vodstvo Celje doseglo vsekakor lep uspeh.

GV Jesenice: Produktivnost je prekoračena za 11 %, predvideni plan pa za 15 %. Glede na različna dela, ostro postavljene roke dovršitev in močno fluktuacijo, pomanjkanje tehničnega kadra, zelo lep uspeh edinice.

EDINICA	REALIZACIJA NA 1 ZAPOSLJENEGA OD 1. DO OBRACUN. MESECA V MILIJONIH		REALIZACIJA PLANA			PLAN V MILIJON.	NAD PLAN. POD PLAN.
	0%	50%	100%				
"GRADIS"	2,33		99,85 %		9 045	-0,15 %	
	2,43						
LJUBLJANA	2,57		103 %		2 300	+3 %	
	2,78						
MARIBOR	2,38		102 %		2 000	+2 %	
	2,48						
CELJE	2,0		115 %		1 100	+15 %	
	2,18						
JESENICE	2,33		113 %		850	+13 %	
	2,58						
RAVNE	2,24		100 %		580	± 0 %	
	2,25						
LJ. OKOLICA	1,87		103 %		645	+3 %	
	2,17						
KOPER	2,47		92 %		650	-8 %	
	2,87						
KRANJ	2,33		103 %		550	+3 %	
	2,90						
BELO - PLAN							
ČRNO - REALIZACIJA							

ki smo ga med letom izvršili pri Ljubljani in Mariboru, je »Gradis« 4,5 % nad planom. Vsekakor lahko smatramo, da je prvotni plan kljub znižanju dosežen.

Planirana realizacija na enega zaposlenega je prekoračena za 4 % (od 2,33 milijonov na 2,43 milijonov na osebo), v primerjavi z letom 1960 pa za 34 % od (1,81 milijona na 2,43 milijona na osebo).

Po edinicah je podoba takale:

GV Ljubljana: Planirana produktivnost je prekoračena za 8 %, popravljeni plan pa je presežen za 5 %.

GV Maribor: Produktivnost je za 2 % pod planirano. Vzrok je visok odstotek gradbenih del v primerjavi z obrtniški (80,4 % gradb., 19,6 % obrtniška), kar se pa ni moglo predvidevati takrat, ko se je

GV Ravne: Produktivnost je dosegla planirano, prav tako tudi plan. Lahko rečemo: precizni Korošci.

Gradbišče Ljubljana-okolica: Produktivnost je 16 % nad planirano, plan pa je prekoračen za 5 %.

Gradbišče Koper: Produktivnost je 8 % nad planom, sam plan pa je dosežen z 92 %. Vzrok, da plan ni dosežen, so v glavnem finančne težave investitorja, ki so se pojavile tekom leta.

Gradbišče Kranj: Storilnost je 24 % nad planom, sam plan pa je presežen za 5 %.

V naslednji tabeli bomo podali povprečno zaposlene v letu 1961. po posameznih edinicah, razen tega pa še gradbeno realizacijo, razdeljeno na gradbena in obrtniška dela tako, da vidimo razmerje med gradbenimi in obrtniški deli pri posameznih edinicah.

Edinica	Povprečno za posl. v l. 1961	Realizacija v letu 1961		
		skupaj	gradbena	obrtniška
v 000 din				
»Gradis«	3729	9,031.067	6,319.976	2,711.091
Ljubljana	847	2,371.565	1,204.451	1,167.114
Maribor	939	2,031.207	1,629.515	401.692
Celje	580	1,265.575	887.568	378.007
Jesenice	371	958.069	726.957	231.112
Ravne	259	580.971	375.757	205.214
Ljubljana okolica	306	661.805	549.674	112.131
Koper	224	598.700	485.202	113.498
Kranj	194	563.174	460.851	102.321

Ali pravzaprav natančno veste, koliko izgubi naš kolektiv vsako leto zaradi najrazličnejših bolezni? Ali veste, da gredo te izgube vsako leto v velikanske milijonske vsote?

Statistike v našem podjetju kažejo, da bolezni vseh vrst prinašajo vsako leto našemu podjetju znatno večje izgube kot pa razne nesreče. Zaradi najrazličnejših nezgod smo v letu 1960 izgubili 10.240 delovnih dni, zaradi bolezni pa več kot sedemkrat toliko — natančno 72.225 delovnih dni. Tudi v letu 1961 razmerje med nesrečami in boleznimi po vsej verjetnosti ne bo dosti drugačno. V lanskem letu lahko pri nezgodah zabeležimo razveseljiv pojav, da nesreče rahlo nazadujejo, medtem ko tega, žal, ne moremo trditi za bolezni. Nasprotno, vse od meseca maja v letu 1961 so bolezni v rahlem porastu. V maju 1961 je bilo v našem podjetju zabeleženih 4.725 bolezenskih dni, v novembru pa že kar 6.005 dni. Žal za december 1961 še niso zbrani vsi podatki. Verjetno pa se bo tudi zadnji mesec v preteklem letu »odlikoval« po razmeroma visokem številu bolezenskih dni.

Pa poskušajmo nekoliko izračunati, kolikšne so izgube, ki jih naš kolektiv vsako leto utрпи zaradi različnih bolezni.

Vzemimo za primer samo februar 1961, ko je bilo zabeleženih 6.989 izgubljenih delovnih dni zaradi bolezni. Če to število pomnožimo z osem, dobimo 55.832 izgubljenih delovnih ur. Zdaj moramo še določiti vrednost delovne ure. Nekateri jo ocenijo zelo visoko, ker pri tem računajo tudi na vrednost gradbenega in drugega materiala, ki bi ga delavec vgradil in s tem ustvaril v stavbi ali na drugih izdelkih določeno vrednost. No, pa

bodimo skromni in ocenimo raje delovno uro precej nižje, torej samo toliko, kolikor je dejanska vrednost dela, kolikor je vredno samo delo — fizično ali umsko —, ki ga nekdo opravi v eni uri. Menda smo cenili zelo nizko, če trdimo, da je povprečna delovna ura vredna 200 dinarjev. Po takšnem računu vidimo, da smo samo v februarju 1961 izgubili zaradi bo-

lezni 11.166.400 dinarjev. Seveda bi bile te številke močno povečane, če bi računali še vrednost gradbenega materiala, ki ga nekdo v eni uri vgradi ali ustvari z materialom drugo, višjo vrednost novega predmeta. To pa so podatki le za en mesec v letu.

Precej poraznejša pa postane podoba, če pogledamo te izgube v luči lastne bilance. Kot že rečeno, je bilo v letu 1960 72.225 bolezenskih dni ali 577.800 delovnih ur. Če te ure, tako kot prej, pomnožimo z 200, dobimo naravnost gigantsko število — 115 milijonov in 560.000 dinarjev. Torej dobrih 115 milijonov smo izgubili v enem letu zaradi bolezni. Vsekakor pa moramo upoštevati, da je ta cenitev zelo nizka, ker ne upošteva vgrajenega materiala in drugih vrednot, ki bi jih sicer lahko ustvarili ljudje, če ne bi bili bolni. Za lansko leto, kot rečeno, podatki še niso v celoti zbrani, ker še manj-



Ce bi tako naravnali, ne bi bilo nesreče. Tako pa se je zataknilo

Nesreča zaradi slabe organizacije dela

Na šmartinski cesti v Ljubljani se je prevrnilo igličasto dvigalo

Pri izkopu kanalizacijskega rova za glavni zbiralni kanal pri jašku št. 11 ob Šmartinski cesti v Ljubljani se je v četrtek 13. 1. 1962 med delom približno ob 13. uri prevrnilo igličasto dvigalo. Huje je bil poškodovan strojnik Mundžar Ivan in delavec Beganovič Hasan, ki je prav takrat stal na odru, kjer stoji dvigalo in gledal v jarek.

Dvigalo stoji na lesenem odru ob kanalizacijskem jarku, ki je na tem mestu globok 5 m. Desno od dvigala so že položene kanalizacijske betonske cevi 7 240 cm levo približno 3 m stran od položenih betonskih cevi pa so začeli kopati rov z uporabo železnih opažev.

Ko se je pripetila nesreča, so z dvigalom dvigali gramoz, nakopan v rovu. Ko je bila posoda napolnjena, je bil dan znak strojniku za dviganje. Posodo, polno gramozja sta medtem uravnavala dva delavca z lopatami, da se ne bi kje zataknila. Kljub temu jo je zaneslo, zataknila se je v opaž, zaradi česar je potegnila dvigalo v jarek. Skupaj z dvigalom sta v jarek zdrsela tudi delavec Beganovič, in tesar Solar. Strojnika Mundžarja, ki je držal za zavorno ročico dvigala, je pri tem dvignilo približno meter visoko, na kar je padel nazaj na pod, kjer je prej stalo dvigalo.

Očividci pravijo, da bi lahko strojnik, če bi bil le malo bolj pri seben nesrečo preprečil, ko bi dvigalo ustavil, saj je začutil, da se je

breme nekje zataknilo. Na to sta ga tudi opozarjala z vpitjem delovodja Zigon in tesar Solar. Prav tako bi se lahko umaknil Beganovič, ki je slučajno prišel iz drugega delovišča, se naslonil na zaščitno ograjo in gledal v jarek. Ko je zaslišal klice in vpitje ali čutil, da se je ograja začela nagibati, bi bilo dovolj, da bi samo spustil ograjo in obdržal ravnotežje na odru. Pod odrja je ostal namreč repoškodovan. Prav je, da to nesrečo pogledamo še z druge strani.

Zakaj je prišlo do nesreče? Če bi bila ročica dvigala postavljena v sredino, ne bi mogla posoda

zadevi v opaž. To ugotovitev potrjuje tudi to, da je dvigalo ob enakih pogojih in ureditvi brez najmanjših zaprek obratovalo že več kot 10 dni. Nesrečo bi lahko preprečili kljub nepazljivosti strojnika, če bi kót med steno odra in rovskim opažem zavarovali z deskami in s tem odpravili vse negladke površine, da se posoda ne bi zataknila.

Za sporazumevanje med strojnikom in delavci v jarku tudi ni bilo zadostno urejena signalizacija, ki je potrebna za pravilno in varno obratovanje na delovnem mestu, kjer strojnik nima pregleda nad nakladanjem.

Te ugotovitve dokazujejo, da ta nesreča ni nesrečen slučaj ampak posledica nepravilne organizacije dela.

J.S.

Ne le dobri strokovnjaki,

TEMVEČ TUDI DOBRI POLITIČNI DELAVCI

Osnovna organizacija Zveze komunistov centrale podjetja je imela 23. 1. 1962 svojo prvo redno sejo, na kateri so obravnavali sklepe redne letne konference ZK »Gradis« Ljubljana, tekoče probleme OO centrale in njene naloge v zvezi z decentralizacijo podjetja.

Ugotovili so, da so v prvi vrsti komunisti na centrali odgovorni za nadaljnji razvoj delavskega samoupravljanja, ki ga moramo nenehno širiti in utrjevati ter biti odločni zagovorniki družbeno političnih sprememb v kolektivu in izven njega. Niso odgovorni le za tehnično delo in organizacijo podjetja, pač pa morajo biti tudi dobri družbeno politični delavci. Kot komunisti so dolžni pomagati osnovnim organizacijam in sindikalnim podružnicam podjetja ter jim s svojim sodelovanjem pomagati. Mislijo morajo na to, kako razvijati decentralizacijo naprej in najti še boljše metode poslovanja ter biti predvsem ekspeditivni in ažurni v poslovanju z edinicami.

kajo podatki za december 1961. Brez decembra smo lani zabeležili točno 60.764 bolezenskih dni. Če računamo, da bo v decembru tudi kakih 6000 dni, bomo torej ob koncu leta 1961 prišli na kakih 66.000 bolezenskih dni. Torej, nekoliko manj sicer kot v letu 1960, toda še vedno kar »impozantna« števila, ki kaže na izgubo okrog 100 milijonov dinarjev.

Izgubljeni milijoni

Seveda so ti podatki le ilustracija, le ugotovitev dejanskega stanja, težko pa je iz gornjih podatkov na karkoli sklepati. Vsekakor je to področje še vse premalo obdelano, ni še dovolj tehničnih analiz in pokazateljev, ki bi jasno pokazali, kje so glavni vzroki tolikšnemu številu bolezni. Nedvomno pa drži, da je vsaka bolezen, vsak izgubljeni dan, vsaka zaradi bolezni izgubljena ura za podjetje dokajšnje breme, saj bolnik ni prav nič produktiven, podjetje pa mu le mora izplačevati ustrezne prejemke, ki so razen tega še obremenjeni z raznimi družbenimi datjavami.

Nedvomno bo na tem področju potrebno še veliko delati, proučevati in voditi statistike. Treba bo tudi primerjati bolezenske pojave v našem kolektivu z ostalimi tako, da bomo videli, kje pravzaprav smo, ali na boljšem ali na slabšem. Jasno je tudi, da ne bomo nikoli dosegli ideal-

nega stanja — torej, da ne bi v celem letu imeli nobenega bolnika. To bi bila iluzija, utvara. Gre pa za to, da se število bolanih stalno in nenehno znižuje, da dosežemo neko optimalno najnižjo mejo. Nedvomno bodo vedno bolezni, ki so jim vzrok nekašne »višje sile«; nihče ne more preprečiti, če zbolijo na primer za rakom, ker danes še ne poznamo točno niti povzročitelja te bolezni. So pa prav gotovo številne bolezni, kjer bi lahko govorili o večji ali manjši »krivdi« bolnika, da je obolel.

Skrb za izboljšanje zdravstvenega stanja v našem kolektivu bo vsekakor terjala močnejšo usmeritev v zdravstveno preventivo, kajti nedvomno je ceneje z zdravstveno preventivo bolezni preprečevati, kakor pa jih potem, ko so že nastopile, zdraviti. Vsekakor pa je to področje vredno, da mu primerno pozornost posvetijo tudi organi delavskega samoupravljanja v podjetju in drugi subjektivni činitelji, zlasti sindikat. Če bi bili zelo dosledni, bi nedvomno tudi v naših vrstah še našli primere takšnih bolezni, ki jim pravimo kar po domače — »plavice«. Nedvomno pa so v našem kolektivu tudi takšni primeri bolnikov, ki so dobili razne bolezni na drugih delovnih mestih v drugih kolektivih (zlasti tuberkulozo in razna revmatična obolenja), pa so se nekako »vtrihotapili« k nam. Skratka — izgube, ki nastajajo v podjetju zaradi bolezni, so vsekakor problem, ki ga ne bi smeli nikoli zanemariti ali celo črtati z dnevnega reda, marveč mu je treba nenehno posvečati ustrezno pozornost. Cilj vseh prizadevanj pa je: stalno zniževati primere bolezni, s tem pa ustvarjati v kolektivu vedno višji dohodek.

P.

Sklepi XIV. zasedanja delavskega sveta

1. Za overovatelja zapisnika sta izvoljena tov. Kapelj Jože in tov. Gruden Franc.

2. Besedilo 12. člena pravilnika o delitvi osebnih dohodkov podjetja se spremeni tako, da se dosednji drugi odstavek črta in nadomesti z novim, ki se glasi:

»Osebnih dohodkov delavcev centrale se krijejo iz prispevka za režijo centrale, ki ga prispevajo organizacijske enote sorazmerno z ustrevarjenim dohodkom. Delavski svet podjetja ugotovi na začetku poslovnega leta na podlagi proračuna režije centrale odstotek dohodka, ki ga morajo edince odvesti. Iz te kvote se formirajo osebni dohodki, skladi, kakor tudi višek osebnega dohodka centrale.«

Upoštevaajoč določila 2. odstavka 12. člena navedenega v 2. odstavku točke se črtajo iz pravilnika o delitvi osebnih dohodkov podjetja členi 29., 30. in 31., ker je dosedanja vsebina teh členov nadomeščena z dopolnitvenim besedilom 12. člena.

3. Poročilo komisije za pregled delovnih mest v komercialnem sektorju na centrali podjetja se sprejme na znanje z ugotovitvijo, da so delovna mesta, ki jih predvideva za komercialni sektor centrale podjetja organizacijska shema centrale v sedanjih fazi potrebna.

4. Odobri se začasna stopnja prispevka za kritje stroškov režije centrale za poslovno leto 1962 v višini 5 % kot rezultat odnosa planirane mase režije centrale do dohodka podjetja, ki bo znašal v letu 1962 predvidoma 3.600.000.000 ali 30 % planiranega celotnega dohodka podjetja v višini 12.000.000 din.

5. Poročilo komisije za pregled pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot se odobri s tem, da pravilniki o delitvi osebnih dohodkov, ki so jih organizacijske enote predložile prej omenjeni komisiji v pregled imajo soglasje DS podjetja, ki ga predpisuje 343. člen Zakona o delovnih razmerjih s pogojem, da organizacijske enote svoje pravilnike o delitvi osebnih dohodkov korigirajo v smislu pripomb komisije.

V primeru, da organizacijske enote ne soglašajo s pripombami komisije, naj svoje mnenje delavskemu svetu podjetja obrazložijo pisмено, nakar bo delavski svet ponovno sklepal o soglasju.

Pravilniki o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot, korigirani v smislu pripomb komisije delavskega sveta podjetja za pregled prej omenjenih pravilnikov, veljajo od 1. 1. 1962 dalje s tem, da se vsleditev vsebine pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot in pripomb komisije izvrši od 8. 1. 1962.

Organizacijske enote podjetja, ki svojih pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov še niso predložile v pregled komisiji delavskega sveta podjetja, imenovani v ta namen, so dolžne to storiti do 4. januarja t. l.

6. Zaradi kontrole gibanja osebnih dohodkov v podjetju je analitski oddelek podjetja dolžan delavskemu svetu ob koncu vsakega tromesečja informativno poročati o gibanju sredstev, namenjenih za osebne dohodke.

7. Predpisi o decentraliziranem upravljanju v podjetju, ki so bili v razpravi se z ozirom na podane pripombe organizacijskih enot dopolnijo, odnošno spremenijo v naslednjem smislu:

a) varianta, ki je bila predlagana k besedilu 5. člena zgoraj navedenih predpisov se zavrne tako, da ostane v veljavi prvotno besedilo 5. člena.

b) varianta, ki je bila predlagana k 6. členu se sprejme s tem, da prvi odstavek 6. člena prvotnega besedila ostane v veljavi, doda pa se mu kot drugi odstavek besedilo variantnega predloga brez prvega stavka.

c) poročilo komisije za decentralizacijo osnovnih sredstev se odobri s pristavkom, da omenjena komisija zaključiti svoje delo v roku, ki je bil določen, upoštevaajoč pri tem svojem nadaljnjem delu smernice, ki jih je dal delavski svet podjetja.

d) sprejme se na znanje poročilo komisije za decentralizacijo obratnih sredstev ter sklene, da imajo prednost pri plačevanju računov tiste organizacijske edince, ki so z ozirom na dane možnosti svoje zahteve in terjatve do investitorjev maksimalno realizirale.

e) varianta, ki je bila predlagana k 9. členu predpisov o decentraliziranem upravljanju podjetja, se sprejme in v tem smislu dopolni 4. odstavek 9. člena prej navedenih predpisov.

8. Potrdi se pravilnik o štipendijah s tem, da se spreminjevalni predlog, ki se je nanašal na

formiranje gibljivega dela štipendij zavrne in štipendije izplačujejo v fiksnem znesku tako kot je to že predvideval prvotni osnutek pravilnika.

9. Realizacija predloga za preformiranje delavnic centralnih obratov v Mariboru v samostojno edinicu se odloži do prihodnjega zasedanja. Kolektiv delavnic centralnih obratov v Mariboru pa naj med tem časom sam poda mnenje o svoji bodoči organizacijski formi.

10. Z ozirom na pomanjkanje gradbenih del na področju mesta Kranja se sklene pričeti z gradnjo stanovanj za triščiše, za kar razpolaga podjetje s potrebnimi finančnimi sredstvi. Izjava v smislu

Sklepi XV. zasedanja delavskega sveta

1. Za overovatelja zapisnika sta bila izvoljena tov. Trselič Brane in tov. Pahor Edo.

2. Delavnice centralnih obratov v Mariboru, ki so bile do sedaj v organizacijskem sestavu CO v Ljubljani, se preformirajo v samostojno organizacijsko enoto, z vsemi pravicami in pristojnostmi, ki jih imajo organizacijske enote po veljavnih internih predpisih podjetja.

Za šefa organizacijske enote se imenuje dosednji šef delavnice tov. Ivan Nipič.

Status iz 1. odstavka te točke je delavnicam CO Maribor priznan od dneva sprejetja tega sklepa t. j. od 13. 1. 1962.

3. Delavski svet podjetja odobri poročilo komisije za pregled pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot in v skladu z določili 354. člena Zakona o delovnih razmerjih daje svoje soglasje brez pridržka k pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov naslednjih organizacijskih enot:

- gradbeno vodstvo Ljubljana
- gradbeno vodstvo Celje
- gradbeno vodstvo Ravne na Koroškem
- centralni obrati Ljubljana
- gradbišče Kranj
- gradbišče Koper
- obrat gradbenih polizdelkov
- projektivni biro
- Lesni obrat Škofja Loka

K pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov zgoraj navedenih organizacijskih enot je dano soglasje brez pridržka, ker so bile pripombe komisije delavskega sveta podjetja za pregled pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot v celoti upoštevane ter je s tem podana skladnost z veljavnimi predpisi, kakor tudi internimi predpisi podjetja, realizirano pa je bilo hkrati tudi načelo dobrega gospodarjenja.

Delavski svet podjetja potrdi predlog delavskega sveta obrata Škofja Loka o korekciji točk za delovno mesto šefa obrata in komercialnega šefa.

4. Upoštevaajoč sklep 2. točke tega zasedanja ima organizacijska enota CO Maribor pravico do lastnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Glede na to, da je bil komisiji za pregled pravilnikov že predložen pravilnik o delitvi osebnih dohodkov CO v Mariboru ter pripombe, ki jih je na predloženi pravilnik podala komisija, že upoštevane, daje delavski svet podjetja k predmetnemu pravilniku svoje soglasje.

5. K pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov spodaj navedenih organizacijskih enot, daje delavski svet podjetja v smislu 354. člena Zakona o delovnih razmerjih svoje soglasje s pridržkom, da

v predpise prej omenjenih pravilnikov omenjene organizacijske enote vnesejo naslednje korekture:

a) organizacijska enota gradbeno vodstvo Jesenice:

— pri določitvi razmerja delitve čistega dohodka na osebne dohodke in na sklade je upoštevati kot osnovo celotno maso čistega dohodka in ne samo tisti del čistega dohodka, ki ostane organizacijski enoti po odbitku iz plačanih akontacij, kot to predvideva 22. člen pravilnika o delitvi osebnih dohodkov te organizacijske enote;

b) organizacijska enota gradbišče — Ljubljana-okolica:

— z ozirom na dejstvo, da je bilo osvojeno načelo, da se delovno mesto nekvalificiranega delavca oceni z najmanj 175 točkami, je vnesti v točkovalno tabelo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov tozadevno korekcijo. V kolikor delavski svet organizacijske enote upošteva ta sklep, se k pravilniku o delitvi osebnih dohodkov daje soglasje

6. Razpon točk za šefe organizacijskih enot tehnične vodje in komercialne šefe, navedene v 3. odstavku 3. točke sklepov XIII. zasedanja delavskega sveta podjetja z dne 21. 12. 1961., se ponovno potrdi kot obvezen in so se ga organizacijske enote pri ocenitvi vrednosti prej navedenih delovnih mest dolžne držati.

7. Ocenitev vrednosti delovnih mest v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov organizacijske enote gradbenega vodstva Maribor je prilagoditi določili 6. točke sklepov tega zasedanja.

Upoštevaajoč sklep iz 1. odstavka te točke lahko komisija delavskega sveta organizacijske enote, odnosno delavski svet sam izvrši ponovno ocenitev vseh ostalih delovnih mest na organizacijski enoti, za kar ni potrebno opraviti celotnega postopka, ki je predpisan za spremembo predpisov pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

Pooblastilo iz 2. odstavka te točke je enkratno in velja samo za ta primer, dočim je potrebno v vseh ostalih primerih v celoti zadostiti predpisom, ki urejajo postopek za spremembo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

V kolikor bo ocenitev vrednosti delovnih mest na organizacijski enoti gradbenega vodstva Maribor izvršena v smislu tega sklepa, daje delavski svet podjetja na predloženi pravilnik o delitvi osebnih dohodkov prej omenjene organizacijske enote v smislu 354. člena Zakona o delovnih razmerjih svoje soglasje.

8. Z ozirom na to, da so nekatere organizacijske enote (gradbeno vodstvo Ravne na Koroškem, gradbeno vodstvo Jesenice) predvidevale v svojih pravilnikih o delitvi osebnih dohodkov možnost zvišanja ali znižanja osebnih dohodkov za 10 % pri odmeri osebnih dohodkov za konkretno osebo na določenem delovnem mestu, ter komisija delavnih dohodkov tega vprašanja ni rešila, se sklene, skega sveta za pregled pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov o možnostih zvišanja osebnih dohodkov za 10 % v prej omenjenem smislu, iz pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov odpravijo, odnosno korigirajo v tem smislu, da se v pravilnik o delitvi osebnih dohodkov za posamezna delovna mesta pri ocenitvi njihove vrednosti predvidi določeno število točk kot maksimum in predpiše samo možnost znižanja, v kolikor konkretna oseba za določeno delovno mesto ne izpolnjuje vseh predpisanih pogojev.

9. Odobri se poročilo komisije za pregled pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov v zvezi s pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov podjetja ter le-ta dokončno potrdi, upoštevajoč pri tem tudi novo ocenitev vrednosti delovnih mest za delavce centrale, ki jo je podala uprava podjetja in obratni svet centrale ter korigirala komisija za pregled pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov.

Potrdi se predlog komisije za pregled pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov, ki se nanaša na organizacijo centrale podjetja tako, da se predlog za formiranje delovnega mesta pomočnika glavnega direktorja zavrne ter se predvideno delovno področje za to delovno mesto priključi delovnemu mestu tehničnega direktorja.

Ponovno se potrdi že obstoječe delovno mesto glavnega inženirja podjetja, kot šefa operativne službe s tem, da opravlja tudi naloge, ki jih predvideva za delovno mesto tehničnega direktorja predlog pravilnika o delitvi osebnih dohodkov podjetja.

Odpravijo se nazivi glavnih inženirjev in ustrezno nadomeste z nazivi šefov oddelkov. Isto velja za delovno mesto glavnega gospodarskega analitika.

Glede na obstoječe organizacijsko stanje centrale podjetja in uvedeno delitev dela se odpravi naziv — komercialni direktor — ter nadomesti z nazivom — direktor gospodarsko-računskega sektorja.

10. Pooblasti se upravo podjetja, da definitivno reši organizacijski problem vodje SIP, referenta za mehanizacijo na centrali, odnosno strojnega referenta SIP ter rešitev vnese v pravilnik o delitvi osebnih dohodkov podjetja, hkrati z ocenitvijo delovnih mest, ki bodo v tem smislu vzpostavljena.

11. Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot, kakor tudi pravilnik o delitvi osebnih dohodkov podjetja, h katerim je dal delavski svet podjetja soglasje brez pridržka, se uporabljajo od 1. 1. 1962.

Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov organizacijskih enot, h katerim je dal delavski svet podjetja svoje soglasje z določenimi pridržki, se uporabljajo od 1. 1. 1962. le v primeru, če se pridržki z ozirom na sklep delavskega sveta, odpravijo.

1. odstavek te točke se daje na zahtevo upravnih organov ObLO Kranj.

11. Z ozirom na 6. točko sklepov XIII. zasedanja z dne 21. 12. 1961 sprejme delavski svet podjetja po predhodnih informacijah in pojasnitvah od Zvezne gradbene zbornice in republiškega Biroja za gradbeništvo sklep, da pristaja na povišano stopnjo obresti za posojilo na osnovna sredstva podjetja in sicer od 2 % na 6 %.

12. Delavski svet podjetja imenuje v Svet zavoda za raziskavo materiala in konstrukcij LRS za nadaljnjo mandatno dobo direktorja podjetja tov. Huga Keržana.

13. Pionirskemu odredu »Ferdo Godina« se za odredni praznik odobri nakup daril v znesku 60.000 din neto.

14. Upoštevaajoč zasluge za razvoj delavskega upravljanja v podjetju se odobri tov. Rakef Francu novoletna nagrada v znesku 10.000 din neto.

Predsednik DS podjetja

Martin Zajšek 1. r.

12. Potrdi se predlog spremembe pravilnika o razdeljevanju spominskih daril tako, da se 7. člen v spremenjenem besedilu glasi takole:

»Člani kolektiva, kateri so v rednem oziroma stalnem delovnem razmerju s podjetjem, ter v tem času dosežejo 50 let starosti, imajo po določitih tega pravilnika pravico do nagrade v obliki darila v vrednosti največ 20.000 din — neto.

Darilo po 1. odstavku tega člena se financira iz sklada skupne porabe tiste organizacije, kjer je dotični član kolektiva, ki je izpolnil predpisani pogoji, zaposlen.

Člane kolektiva, ki so v rednem delovnem razmerju s podjetjem ter izpolnijo pogoje za upokožitev in so na osnovi le-tega upokoženi, se ob odhodu iz kolektiva obdaruje z darilom v vrednosti do 50.000 din neto.

Obdarovanje iz 3. odstavka tega člena se financira na način, kot ga predvideva 2. odstavek tega člena.

13. Upoštevaajoč Odredbo o spremembah odredbe o izdatkih za službena potovanja, za terensko delo in za ločeno življenje, ki se priznajo gospodarski organizaciji med materialne stroške (Ur. l. FLRJ, št. 28/61) se potrdi predlog uprave podjetja za spremembo 5. člena pravilnika o potnih stroških delavcev podjetja tako, da se 5. člen omenjenega pravilnika v novi formulaciji glasi:

Dnevница za službeno potovanje znaša:

a) za osebe na vodilnih mestih 2000 din

b) za osebe na delovnih mestih, za katere se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba delavcev, če imajo nad 12 let delovne dobe 2000 din

c) za osebe na delovnih mestih, za katere se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba, pa še najmanj 12 let delovnega staža in visoko kvalificirane delavce 1700 din

d) za osebe na delovnih mestih, za katere se zahteva srednja strokovna izobrazba ali izobrazba kvalificiranega delavca, če imajo nad 12 let delovne dobe 1700 din

e) za osebe na drugih delovnih mestih 1700 din

f) za vajence 1.100 din

Drugi odstavek 6. člena pravilnika o potnih stroških delavcev podjetja se spremeni tako, da imajo člani delavskega sveta, upravnega odbora podjetja, člani komisij, ki jih določita delavski svet in upravni odbor, ter sindikalnega odbora podjetja in sekretariata partijskega aktiva pravico do dnevnice 2000 din, kadar potujejo na zasedanje odnosno sejo.

14. Potrdi se predlog dopolnitev, odnosno sprememb Disciplinskega pravilnika podjetja, ki jih v zvezi z uvedbo sistema decentraliziranega samoupravljanja v podjetju predlaga uprava podjetja s tem, da se izda prečiščeno besedilo Disciplinskega pravilnika.

15. Dopolnilno k sklepu 10. točke XIV. zasedanja delavskega sveta podjetja z dne 21. 12. 1961, se sklene da podjetje kupi parcelo št. 941/1 in 940/3 k. o. Kranj v površini in izmerah ki so potrebne za postavitev objektov, namenjenih za prodajo na tržišču z vsemi pristopi, ki so glede na bodočo gradnjo potrebni.

16. Predlog uprave podjetja v zvezi z načinom formiranja komisije delavskega sveta podjetja za investicije se potrdi tako, da bodočo komisijo sestavljajo:

a) iz centrale podjetja se imenujejo v komisijo delavskega sveta za investicije tehnični direktor ing. Jože Uršič, glavni inženir Alfred Peteln in direktor gospodarsko-računskega sektorja Iko Ravnikar;

b) vsaka organizacijska enota imenuje, odnosno izvoli v omenjeno komisijo svojega predstavnika;

c) ekonomska enota težke mehanizacije, ki je v organizacijskem sestavu CO Ljubljana imenuje v to komisijo lastnega predstavnika.

17. V skupščino zavarovalnice ObLO Ljubljana-Center se kot član izvoli tov. Pančur Janez, sekretar gradbenega vodstva Ljubljana, upoštevaajoč dejstvo, da je tov. Galičič Francka, izvoljena v tem svojstvu na XIII. zasedanju, izvolitev z utemeljeno motivacijo odklonila.

18. Delavski svet vzame na znanje informativno tolmachenje zakonitih določil glede zimske prekinitve delovnega razmerja, ki je podano po predhodni konsultaciji s Sekretariatom Izvršnega sveta LRS za delo.

V zvezi s tem naj sekretariat podjetja izda pismeno navodilo vsem organizacijskim enotam podjetja.

19. Predlog direktorja gospodarsko-računskega sektorja podjetja za sestavo komisije za razhodovanje se sprejme ter za člane imenuje:

a) glavni inženir ing. Alfred Peteln

b) Leopold Torkar

c) Janez Zupan

Predsednik komisije je glede na veljavne predpise član delavskega sveta podjetja.

20. V zvezi s štipendiranjem članov kolektiva v delovskih šolih se sklep 4. točke XI. seje upravnega odbora podjetja z dne 24. 2. 1961, korigira v tem smislu, da se omenjenim štipendistom za čas šolanja določijo štipendije v naslednjih zneskih:

— članom kolektiva, ki so samskega stanu 21.000 din

— članom kolektiva, ki so poročeni 25.000 din

Predsednik DS podjetja

Martin Zajšek 1. r.

Izobraževanje mora biti tesno povezano z družbeno ekonomsko in politično problematiko

Po potrditvi programa je dobil Center za izobraževanje na razpolago vsa potrebna sredstva za izobraževanje. Čeprav ne moremo trditi, da smo na področju izobraževanja v celoti uspeli zadostiti vsem potrebam podjetja, predvsem pa dvigniti raven družbeno političnega znanja, je ob sedanjih delovnih razmerah in izbiri kandidatov šlo v lanskem letu skozi razne seminarje in tečaje 664 članov kolektiva ali 1,47 % vseh zaposlenih. Skozi družbeno politične seminarje pa je šlo 73 članov kolektiva.

Pri novih pogojih in metodah dela nastajajo vedno večje potrebe po kvalificirani delovni sili, zato se mora vzporedno z razvojem podjetja spreminjati tudi struktura delovne sile v korist kvalificiranih in visokokvalificiranih delavcev. Da je temu res tako, nam dokazuje tale tabela:

Kvalifikacija	1957	1960	1961
visoko kvalificirani	0,3	8,9	9,4
kvalificirani	30,7	33,9	34,9
polkvalificirani	20,0	21,6	21,8
nekvalificirani	49,0	35,6	33,9

Izobraževanja pa ne moremo ocenjevati samo s strokovnega stališča, temveč mora biti tesno povezano z družbeno ekonomsko in politično problematiko podjetja, zato je nujno, da o njem razpravljajo tudi vse politične organizacije v podjetju. Žal se največje še nekatere, ki se jim zdi škoda denarja, ki se porabi za izobraževanje, toda če je izbira kandidatov pravilna, je to dobro naložen kapital.

S tečaji in seminarji nadaljuje

mo tudi v letošnjem letu. Tako trenutno teče 5 tečajev, in sicer:

1. Tečaj za visokokvalificirane delavce v Mariboru. Tečaja se udeležuje 38 kandidatov, od tega je 20 tesarjev in 18 zidarjev. Tečaj traja od 10. januarja do vključno 23. marca 1962.

2. Tečaj za kvalificirane betonere — gradbene stroke. Praktični del tečaja se vrši v obratu gradbenih polizdelkov, teoretični del pa na centrali podjetja. Tečaja se udeležuje 19 kandidatov.

3. Tečaj za kvalificirane in visokokvalificirane delavce v Ljubljani. Tečaja se udeležuje 16 slušateljev.

4. Tečaj za tuje jezike. Tečaj se vrši na centrali podjetja, in to začetni in nadaljevalni. Skupno se udeležuje tečaja 32 slušateljev.

5. »Sola za življenje« — ciklus predavanj za mladino iz Ljubljane in okolice. V ta program bomo vključili tudi predavanje iz družbeno-političnih sprememb. Tečaja se udeležuje 36 slušateljev — mladincev.

Poleg tega bomo v februarju 1962 pričeli s tečaji za polkvalificirane betonere, strojnike in zidarje. Za vodilni kader pa bo na Pohorju organiziran 5 dnevni seminar s področja družbeno političnih in ekonomskih ved. Prav tako bomo priredili tudi seminarje za skladiščenje.

Tako se počasi in sistematično dviguje strokovnost in razgledanost članov našega kolektiva. Pri tem se zavedamo, da vsako novo gospodarsko leto terja od delavca proizvajalec in upravljavca več družbeno političnega in strokovnega znanja.

L. C.

Stanovalci o naših izdelkih

- Majhna anketa med 12 stanovalci blokov PBM — Dobro in slabo o naših izdelkih iz ust stanovalcev — Večina stanovalcev se kritično sprašuje: »Ali je kvaliteta nekaterih obrtniških del res tak nerešljiv gordijski voz, da lahko samo — dvignemo roke?«

Predlanskim so se mnogi prebivalci Šiške, ki so zjutraj hiteli na delo po Šišenski cesti, za hip ustavili in čudili. Gledali so veliko stavbo, zmajevali z glavami in kar niso mogli verjeti. Pred njimi je rasla stavba iz tal skoraj tako hitro kot gobe po dežju. »To pa to«, so vsi odobravajoče kimali z glavami, »vidiš, tako hitro je treba graditi. Ne pa tako kot marsikje, da »pacajo« stanovanjski blok kar dve leti ali pa še dlje.«

To je bilo leta 1959, kjer so v Šiški zrastle naši prvi montažni bloki PBM. Potem smo začeli graditi še nove. Lani so se naši bloki pojavili še v Vodmatu za vojaško bolnišnico. Tu je bil dosežen rekord: od izkopa temeljev do vselitve je poteklo komaj 7 mesecev. Take hitrosti gradnje niso dosegli pri nobeni klasični gradnji, zlasti če upoštevamo, da je v naših montažnih blokih kar 40 stanovanj.

Zdaj prebiva v naših montažnih blokih že na tisoče ljudi, nekateri že skoraj leto dni. Pred kratkim jih je obiskal naš novinar, da bi od prvih stanovalcev naših blokov izvedel, kako se počutijo v novih stanovanjih, kako jih ocenjujejo in kakšne pripombe imajo. In ljudje so spregovorili: odkrito, brez pretiravanja, so našli marsikatero vrline in dobre strani, pa tudi precej pomanjkljivosti. Sicer pa — uvoda dovolj, naj spregovorijo stanovalci. Prvih šest jih prebiva v blokih v Šiški, drugih šest pa v Vodmatu.

Počutim se kot srečni dobitnik v loteriji

Jože Rožman (3-sobno stanovanje) je zaposlen kot zobotehnik v železniškem zdravstvenem domu na Celovški cesti. V stanovanju živi s 4-člansko družino. Njegova ocena je zelo laskava:

»Veste,« je začel, »kar 15 let sem živel v obupnih stanovanjskih razmerah. Zato se zdaj počutim kot srečni dobitnik v loteriji. Res, nimam bistvenih pripomb. Edino, kar nas je motilo, je bilo to, da nam je lani v kuhinji zamakalo. Zdaj so to popravili in nič več ne zamaka. Kvadratura stanovanja mi zadošča, ne pritožujem se nad kvaliteto obrtniških del. Stanovanje je kar toplo, kurim z drvmi in zagorskim premogom.«

»Kaj pa zvočna izolacija?«
»Me prav nič ne moti, če so na stopnicah otroci malo bolj hrupni. Prej sem stanoval v stari hiši, kjer so bili pol metra debeli zidovi, pa smo prav tako slišali hrup s stopnic in sosednjih stanovanj.«

Obrtniška dela bi lahko bila boljša

Stanislav Bole (3-sobno stanovanje), ki je zaposlen v računskem oddelku v novi lokotovorni postaji v Mostah, ni tako navdušen. V stanovanju živi pet oseb in pravi, da mu je že nekoliko pretesno. Premajhna je tudi dvorana, zelo pa ga še moti, da v bloku ni niti pralnice, niti sušilnice. »Perilo sušimo vsepovsod,« je dejal.

Najbolj pa se je pritoževal nad kvaliteto nekaterih obrtniških del. »V stranišču mi je dolgo zamakalo,« je pravil. Odprl je vrata in pokazal na steni veliko liso. »To je nastalo zaradi tega, ker je delavec, ki je polagal plinsko cev, prebil cev za vodo. Sele ko je bila vsa stena mokra, so prišli popraviti. Dvakrat sem dal na lastne stroške popraviti plinsko peč, ker je ročica odpadla. Tudi peči so bile sprva zelo dobre, zdaj pa se že kadi. Vhodna vrata v stanovanje so tako »zijala«, da je v predsobi pošteno vleкло. Zdaj sem kar sam rešil te probleme, ker sem tista okna in vrata, ki so slabo tesnila, obdal s termobandom neke vrste trakom iz posebne mase. Zdaj je precej bolje, toda moral sem si sam pomagati.«

Skromen sem — ne morem se pritožiti

V trosobnem stanovanju živi vlakovodja **Franc Plevnik**. Vselil se je lani poleti in živi v novem stanovanju z ženo in dvema otrokoma. Z vsem je zelo zadovoljen.

»Skromen sem,« je priznal, »prej sem živel na Viču v eni sobici s kuhinjo. Kar lepo je v tem stanovanju, ne morem se pritoževati. Lani mi je v kuhinji zamakalo, to je bilo vse. Potem so to napako popravili in je zdaj v redu. Stanovanje je dovolj toplo, zvočna izolacija je dobra. Za moje potrebe je stanovanje tudi dovolj veliko, tako da res nimam pripomb. Tudi obrtniška dela so v glavnem zadovoljiva, le nekatera okna se ne dajo dovolj trdo zapreti. Sicer pa — še enkrat — jaz sem kar zadovoljen,« je smehljaše priznal srečni stanovalec.

Slabo: okna, vrata, parket, peči itd.

Strojni inženir Lojze Zimic (3-sobno), ki je zaposlen v vojaških delavnicah v Parmovi ulici, živi v novem stanovanju s 4-člansko družino. Povedal je, da je pred leti živel v Zagrebu, kjer je imel krasno stanovanje, zato je morda zdaj preveč kritičen do raznih pomanjkljivosti in napak.

»Dnevna soba bi se bila dovolj velika, ostali prostori pa so zame pretesni. Pogrešamo tudi pralnico in sušilnico. Sicer je stanovanje kar toplo, ker so nad in pod nami stanovanja.«

»Najbolj pa se pritožujem nad kakovostjo nekaterih obrtniških del in izdelkov,« je nadaljeval inženir Zimic. »Po letu dni sem moral peč popolnoma razdreti, ker se je tako močno kadilo. Poglejte parket: med deščicami so špranje široke, kot vidite, 3 do 4 mm. Mnoga vrata so ukrivljena, nekatera zgoraj ali spodaj »zijajo«. Tudi zvočna izolacija ni najboljša. Zadnjič sem ležal na kavču in mislil, da poslušam radijsko igro, ko sem šele pozneje ugotovil, da se pogovarjajo otroci v spodnjem nadstropju. Takih pomanjkljivosti je še precej. Vzemimo na primer v kuhinji prostor za frižider. Zakaj je tam sploh predviden prostor za hladilnik, ko pa vsi vemo, da v celi državi ne dobijo tako majhnega hladilnika?«

dealno stanovanje

Železniški prometni tehnik Marjan Kisovec (2-sobno) pa je bil poln hvale. Živi v stanovanju z ženo in dvema majhnima otrokoma.

»Mislim, da je to stanovanje idealno za družino z enim ali dvema majhnima otrokoma. Predsoba je dovolj velika, prav tako tudi kuhinja. Veliko nam koristijo vzdane omare v predsobi. So sicer razne manjše pomanjkljivosti, zlasti nekatera okna se ne dajo dovolj trdno zapreti. Toda zame so to res malenkosti. Prej sem živel v eni sobi s kuhinjo na Viču, zdaj pa imam prostorno kuhinjo in veliko predsobo, pa še dve dovolj veliki sobi in kopalnico. Sem popolnoma zadovoljen.«

Nisem mogla odpreti vrat

Ing. Nada Boljka (3-sobno) je zaposlena kot gradbeni inženir pri cestnem podjetju Ljubljana. Sprva je poudarila, da je zelo srečna, ker sta z možem dobila stanovanje. Prej je namreč živila v eni sami sobici s 6 kvadratnimi metri, pozneje v garsonjeri.

»Ne morem se pritožiti nad okolico, imamo krasen razgled, v dnevni sobi je mnogo sonca. Tudi površina bi še šla, čeprav bi si zdaj, ko smo v družini štirje, vendarle želeli nekoliko več prostora,« je priporočevala ing. Nada Boljka. »Pač pa me motijo nekatere pomanjkljivosti v obrtniških storitvah. V parketu so ponekod prevelike razpoke. Peči so napravljene površno, vlečejo slabo. Sprva so dobre, toda že po nekaj mesecih se pojavi duh. Morda je to napaka v konstrukciji, da se hitro zamašijo. Tudi stene in stropi, kjer se stikajo elementi, bi ne smeli kazati takšnih gub in celo razpok. Slabosti so tudi na oknih in vratih. Prej sem živila v Krimski ulici, kjer so tudi »Gradisove« stavbe, pa moram reči, da tam ni bilo toliko pomanjkljivosti na obrtniških izdelkih. Lani se mi je

celo primerilo, da nisem mogla odpreti napetih vhodnih vrat in sem tako zamudila neko važno sejo v podjetju.«

Zdaj pa se preselimo še k stanovalcem v Domžalsko ulico v Vodmat. Kaj pravijo v Vodmatu?

Zračniki se ne dajo zapreti

Ludvik Heimer (3-sobno) je vodja oddelka snemalnih kamer pri »Filmservisu«. Takole nam je povedal:

»Morda sem nekoliko preveč natančen, ker že moj poklic terja veliko preciznost. Razen tega pa je v našem podjetju tako zaostrena odgovornost, da za vsako malomarnost krivec nosi sam tudi škodo. Tudi meni se je že rimerilo, da sem moral seči v lastno denarnico, ker sem zakrivil napako, ki je povzročila dodatne stroške. Zato ne razumem, zakaj ne bo mogli nekaterih stvari v teh blokih narediti bolje. Zakaj se na skoraj vseh stropih poznajo črte in razpoke, kjer se stikajo betonske plošče? Zakaj se peči že po nekaj tednih začnejo kaditi? Zakaj n. pr. ni mogoče v kuhinji na kredencah okroglih ploščic, ki služijo za premikanje vrat, prilepiti, tako da mnoge izpadajo iz vdolbin? Poglejte tisti zračnik,« je pokazal na steno v sobi, zaprl sem ga, pa kljub temu še zeva za dober centimeter. Vrata v kuhinji se tako slabo zapirajo, da se v temni kuhinji dobro vidi svetloba iz predsobe.«

Malo več natančnosti ne bi škodovalo

Vladimir Potokar (2-sobno) je zaposlen kot tajnik pri republiškem odboru Zveze gluhih LRS. Prej je živel v »Bavarskem dvoru« in so imeli skupno stranišče in celo skupen vodovod. Zdaj je zadovoljen, ker ima v lastnem stanovanju ne samo WC, vodovod in kopalnico, marveč še plin in druge ugodnosti. Zelo mu je všeč topla kuhinja, ki ima lep balkon, ugaša mu tudi prostorna, kvadratna predsoba. Motijo pa ga nekatere pomanjkljivosti, zlasti nekatera vrata se ne dajo dobro zapreti.

»Malo več natančnosti pri nekaterih obrtniških delih ne bi škodovalo,« je dejal. »Na stropih so že razpoke tam, kjer se stikajo plošče, pipe lahko tesnijo, pa tudi na pečeh se že opažajo pomanjkljivosti.«

Premalo razlike med dvo- in trosobnimi stanovanji

Franci Kham (3-sobno) je zaposlen kot tehnik za filmske kamere na Zavodu za avtomatizacijo. Živi v novem stanovanju s 5-člansko družino.

»Kar je dobrega na teh zgradbah,« je dejal, »zlasti hitrost gradnje in podobno, ne bom omenjal, povedal bi le nekaj o pomanjkljivostih. Ne vem, zakaj v kuhinji ni lijaka, kamor bi odhajala sopara. Najbolj pa me moti, da v bloku ni niti pralnice niti sušilnice. Tudi to je žalostno, da nimamo niti majhnega balkončka. Stanovanje sicer ni mrzlo — živim tik pod streho v četrtem nadstropju — toda tudi preveč toplo ni. Za nas pet oseb je površina premajhna. Po mojem je premalo razlike med dvo- in trosobnimi stanovanji, zlasti če upoštevamo, da so prva za tričlanske, druga pa za štiri in celo petčlanske družine. V dvosobnih stanovanjih je zelo prostorna kvadratna kuhinja in velika predsoba z vzdano omaro, v trosobnem pa je kuhinja precej manjša, prav tako tudi predsoba. Na boljsem smo le za ozek kabinet. Ne vem, ali se ne bi dalo stavbe tako projektirati, da bi bila trosobna stanovanja vendarle precej večja od dvosobnih.«

Sem kar zadovoljen

Bele Avgust (2-sobno) je zaposlen v komisijski trgovini. Pravi, da je z novim stanovanjem kar zadovoljen. Malo ga sicer moti, ker se precej slišijo govornice in hrup iz



Kdaj bodo vsi gradbeni delavci dobili svoja stanovanja. Srečni očka se igra s svojimi najmlajšimi

sosednjih stanovanj, sicer pa nima pripomb. Stanovanje je zanj toplo, peči so dobre, vrata in okna so v redu. Tudi prostornina mu ustreza, sploh je mnenja, da so dvosobna stanovanja lepša in primernejša kot trosobna.

Zakaj omet takoj odpada?

Rudolf Voje (2-sobno) je upokojenec. Živi v stanovanju z ženo in dvema deklicama. Izrekel je nekaj pripomb na rovaš kvalitete nekaterih obrtniških del.

»Zakaj je omet tako slab, da takoj odpada?,« je vprašal. »Samo malo drgneš z metlo v zid, pa se takoj vsuje za celo pest ometa. Ko sem to omenil nekemu zidarju, ki je gradil te bloke, mi je priznal, da dajo v omet premalo apna, pa tudi mivka baje ni prečiščena. Tudi nekatera vrata zevajo, ne samo za 3 mm, kolikor je dovoljeno, marveč tudi za 6 ali 7 mm. Stanovanje je sicer toplo, pač pa se mi zdijo povsem odveč zračniki, ki se slabo zapirajo. Jaz sem jih vse zamašil s papirjem.«

Motažni sistem razvijati naprej

Igor Prešeren (3-sobno), zaposlen kot novinar »Dela«, naj mi bo dovoljeno, da na koncu povem še svoje mnenje kot prizadeti stanovalec. »Ne bi hotel na dolgo govoriti o prednostih montaže, predvsem o hitrosti izgradnje in delno tudi cenenosti, čeprav pri nas, žal cenenost še ne prihaja do veljave. Tudi ne bi govoril o pomanjkljivostih pri obrtniških delih (v mojem stanovanju jih je pač manj), čeprav sem v mnogih stanovanjih videl takšne stvari, ki so bodisi posledica začetniških težav in premajhne izkušnosti, pa tudi malomarnosti, pretiranega varčevanja, ki gre na škodo kvalitete, in podobnega. Dotaknil bi se rad le dveh stvari.

Mnenja sem, da bo moral »Gradis« ta sistem intenzivneje razvijati in izpopolnjevati, pri čemer se bo lahko oprl na koristne predloge tisočev stanovalcev. Prihajajo časi, ko bo tržišče vse bolj odločilno, ko bo stanovalec vse bolj odločen činitelj. Nedvomno bodo že v nekaj letih gradbena podjetja gradila za tržišče. Če bo »Gradis« znal tenko prislusniti željam in potrebam stanovalcem, bo to samo njemu v prid, kajti zna se zgoditi (in morda ta čas ni tako daleč), da bo tisto podjetje, ki ne bo upoštevalo zdravih predlogov množice stanovalcev, enostavno nekega dne ostalo — brez kupecev. Ne vem, če je točno, toda slišal sem, da gradi zagrebški »Jugomont« podobne montažne zgradbe. Na kolektivnu »Gradisa« je naloga, da stalno proučuje pomanjkljivosti in jih nenehno odstranjuje. Znana resnica je, da kdor se stalno ne razvija, že začne nazadovati.«

In še druga stvar: pomanjkanje balkonov, pralnic in sušilnic. Nekateri bloki v Šiški imajo tudi v tri-sobnih stanovanjih balkone, novi bloki v Šiški in Vodmatu jih nimajo. Večina blokov pa je tudi brez

pralnic in sušilnic. Vem sicer, da je to krivda investitorjev, menim pa, da bi se tudi »Gradis« moral resneje upreti takemu birokratskemu vmešavanju. V blokih PBM žive v glavnem povprečni delovni ljudje, ki nimajo denarja, da bi si kupili drage pralne stroje za četrto milijono, ki operejo in posuše perilo. Čas je že, da bi o teh stvareh odločali ljudje, torej stanovalci, ki morajo v teh stanovanjih živeti in jih plačevati, ne pa da o teh stvareh brezdušno in absolutistično odloča nekaj birokratov v raznih komisijah in na občinah. Naj pridejo ti birokrati pred ljudi, pa bodo dobili v brk krepak odgovor. Prepričan sem, da bi vsak stanovalec raje nosil za nekaj stotakov težje breme v najemini, samo da bi v stavbi bila tudi prepotrebna sušilnica, zlasti še, ker je polovica stanovanj brez balkonov.

In kaj bi lahko izluščili ob zaključku te na hitro improvizirane ankete?

Predvsem se mi zdi, da se nam ni treba prav nič bati tega, če ljudje javno in odkrito povedo svoje mnenje. Ravno nasprotno. Nad tem, kar ljudje govorijo, se bomo morali v prihodnosti vedno resneje zamisliti. Res je sicer, da nikoli ne moreš vsem ustreči — to je stara resnica. Iz odgovorov je tudi videti, da so mnogi stanovalci zelo zadovoljni, zlasti tisti, ki so skromnejši, manj zahtevni. So pa tudi ljudje z večjimi zahtevami, so ljudje, ki imajo višji standard. »Gradis« bo moral tudi o tem razmišljati. Nekateri ljudje si žele večjih stanovanj, z večjo površino. Ali ne bi mogli poiskati tudi take rešitve? Ali ne bi mogli v nekaterih blokih zgraditi tudi nekoliko večja, prostornejša stanovanja? Največ kritik je priletelo na obrtniška dela, ki so danes v večini stavb še precej nekvalitetna. Toda ljudje se upravičeno vprašujejo: ali tu res ni nikakršnega zdravila? Ali je to res tak gordijski voz, ki ga nihče ne bo mogel presekat? O tem bodo morali razmisliti na strokovnem kolegiju, gradbenem voilstvu Ljubljana in obratu gradbenih polizdelkov.



Z nedavnega zasedanja delavskega sveta podjetja: Virtuožno žongliranje s točkami.



DE-CEN-TRA-LIzA-CIJA



To in ono o avtoriteti

O avtoriteti, ki jo imajo ali pa nimajo posamezniki na odgovornih mestih, danes precej razpravljamo. Saj večkrat slišimo v diskusiji: »Ta in ta nima nobene avtoritete,« ali pa: »Ta človek je avtoriteten.«

pa: »Ja človek je avtoriteta.«

Na podlagi česa pa sklepamo in dajemo posameznikom svoja mnenja o avtoriteti in kaj je pravzaprav avtoriteta? Sama beseda avtoriteta ima lahko dvojni pomen. Po eni strani je to pooblastilo, ki ga je nekdo prejel za svoje delovno mesto, po drugi strani pa je to vpliv in izvir spoštovanja, ki ga nekdo uživa. Prvo imenujemo formalna avtoriteta, druga pa osebna avtoriteta.

Formalno avtoriteto lahko nekdo dobi z navadno odločbo ali dekretom s tem, da se ga postavi na določeno vodilno delovno mesto. V tem dekretu so všteta poleg nalog tudi pooblastila. Običajno mislimo, da je s tem problem rešen, da bodo ljudje mirno in ubogljivo poslušali posameznika in delali po njegovih direktivah. Toda ni tako. Dane kompetence, četudi jih podpisše direktor ali predsednik delavskega sveta, še niso dovolj. Pomenijo le tehnično uradno polnomočje, kako bodo pa sodelavci sprejeli posameznika, pa je druga stvar.

Vsak, ki dela na odgovornem mestu, si želi, da bi užival ugled in zaupanje, da bi ga sodelavci spoštovali in mu priznali strokovno sposobnost in osebne kvalitete. Seveda, če to doseže, je dejansko dosegel tako imenovano osebno avtoriteto, to je, sodelavci ga cenijo ne zaradi formalnega naslova, ki ga ima, temveč zaradi strokovnih, delovnih in političnih sposobnosti in uspehov, ki jih je na tem delovnem

mestu pokazal. K takemu vodilnemu delavcu prihajajo sodelavci radi, se po njem ravna, ga spoštujejo, tudi če nima formalnega dekreta.

Tako pridemo do naslednje ugotovitve, da v podjetju obstoji formalna organizacija (po organizacijski shemi) in neformalna organizacija, ki ni napisana, pa se jo kljub temu ljudje drže.

Izvor avtoritete je vsekakor pogojen s strani delovnega kolektiva (delavskega sveta), pod čigar imenom nastopa določeni vodilni delavec ali strokovnjak. Toda v nič manjši meri ni avtoriteta pogojena po osebnih kvalitetah, sposobnostih, moralnih delovnih in političnih kvalifikacijah. Ena z drugim je pogo-

jeno in oba elementa šele dasta
pravo avtoriteto.

Poleg osebne avtoritete imamo še tako imenovano lažno avtoriteto, ki se opaža pri posameznikih, kot na primer »avtoriteta komandes«, ki je osnovana na prepričanju, da avtoriteta obstoji v čimstrožjem komandiranju, vpitju oziroma striktnem ukazovanju. Jasno je, da tako avtoriteto ne pridemo nikamor, kajti socialistični odnosi v delavskem samoupravljanju v naših podjetjih ne prenesejo več takšne avtoritete. Taka avtoriteta je pogostejša pri osebah, ki smatrajo, da bodo z njo dosegli vse s tem, če bodo vse držali ob strani in se omejili samo na strogo službene stike. Po navadi se taka

oseba izolira in sodelavci ga ne smatrajo več za svojega predpostavljene-
ga.

Avtoriteta familiarnosti je tudi posebne vrste. Vodila oseba misli, da si pridobiva spoštovanje in simpatije ljudi s falimiarnimi odnosi, ki pa običajno rode prav nasprotno. Avtoriteta vseznajna izvira iz pozikusa posameznikov, da se vedno postavijo nad ostale in omalovažujejo vse, kar ne pride iz njihovih ust. Mislijo, da sami vse znajo. Včasih se opazi, da so takšni posamezniki lojalni do tistih, ki so nad njimi, zato so pa dosti slabši do svojih podrejenih.

Takšnih avtoritet je še več vrst, toda od vseh oblik je najboljša osebna avtoriteta, to se pravi, da mora vsak s svojim delom, zgledom, znanjem in moralnimi kvalitetami doseči to, da ga bodo vsi upoštevali.

Ti večni sestanki

Sestanki, da, ti večni sestanki. Ko bi bili vsaj malo krajši in bolje pripravljeni! Kdo bi vedel, koliko prazne slame se na njih omlati in koliko dragocenega časa se na njih izgubi. Nič ne rečem, seveda morajo biti, ampak, da vsaj ne bi bilo takih, kot je bil pred nedavnimi sestanki neke naše sindikalne podružnice, ki je trajal kar 5 ur. Sindikalni funkcionar, ki ga je vodil, je v svoji gorečnosti in vnemi popolnoma pozabil na navzoče. Ni opazil, da ne sledijo razlagi, da se ponavlja, da govori o stvareh, ki ne sodijo na dnevni red, da se zapleta in da prehaja s teme na temo v nevezani besedi. In rezultat: minimalni efekt, visoki materialni stroški, prevelika izguba časa in neza-interesiranost navzočih.

Je prav tako? Seveda ne! Torej kaj je treba storiti?

Organizator sestanka mora biti pripravljen in smotno voditi sestanek, kar je prvi pogoj za uspeh. Mora si biti na jasnem, kakšen je namen sklicanega sestanka. Ločiti mora sestanke po vrstah in raje ne mešati strokovnega sestanka z informativnim, proizvodnim, posvetovalnim itd. Paziti mora zlasti na to, da ni premalo diskusije udeležencev, da se diskusija ne ponavlja, da je tematika dovolj poznana, da ne manjka zanimanja za obravnavano temo, odstraniti negotovost prisotnih pri poseganju v diskusijo, da ni preveč vsiljivo ali pa nedemokratsko postopanje pri vodenju sestanka, da ne odstopa od teme oziora okvira dnevnega reda, da ni

dnevni red preobširen, da je vodja sestanka kratek, jedrnat itd.

Vodja sestanka se mora živeti v razpoloženje udeležencev in vnesti v njihova hoteanja in stališča tudi najboljše del samega sebe. Tudi pa zahteva celega človeka. Vnaprej mora imeti pregled o organizaciji priprav za sestanek in izračunati na podlagi tega porabo časa. Na ta način se bo lahko časovno usmeril pri obravnavi posameznih točk dnevnega reda in ne sme dovoliti nenačrtnega odstopanja, temveč mora udeležence pravilno usmerjati na določeno temo. Če bo okvirno določen čas trajanja sestanka, bodo tudi udeleženci smotno in ekonomično izrabili čas s konstruktivnimi prispevki v diskusiji, ne da bi se spuščali v podrobnosti.

PISMA UREDNIŠTVŮ

Dragi tovariš urednik!

Prvič se oglasim in upam, da
mojega pisma ne boste orgli v
koš. Ime mi je Stefan Valentak
zidarski vajenec gradbenega vod-
stva Ljubljane. Stanujem v Bad-
kovi ulici in delam na gradbišču
»Roseta II«. Obiskujem III. let-
nik vajenske šole v Ljubljani. Ko
bom končal šolo, se mi bo tudi
učna pogodba stekla. Moram pri-
znati, da so tri leta hitro minila
ter da sem se v tem času dosti
naučil. Sola me zelo zanima in
bi rad postal še kaj več. »Gra-
disov vestnik« rad berem in zato
želim, da objavite tudi moje pes-
mico. V prostem času se večasih
ukvarjam tudi s peezijo. Upam,
da boste pesmico zanesljivo ob-
javili.

Štefan Valentak
zidarski vajenec

Dragi Stefan!

Tvoje pismo smo prav z veseljem sprejeli. Želimo čimpeč sodelovanja, predosem pa iz vrst mladine. Žal zaradi prostora ne moremo objaviti cele pesmice tempeč le odlomek:

Gradimo svojo domovino,
mi mladi nikdar ne klonimo,
po poti šli bomo borbe naše
in mir naj vlada za vse čase.

Tudi tov. H. T. iz gradbenega
podstva Ljubljana nam je poslal
dopis pod naslovom »Dan, ki bo
ostal v spominu« opis izleta sin-
dikalne podružnice gradbenega
podstva Ljubljana v Primorje.
Potopis in opis izleta smo že ob-
javili ter ne bi bilo smiselno za-
dave še enkrat ponavljati.



Mehanizacija pa taka! (Dvigalo 4 K22)



Eden izmed najboljših strojnikov na gradbišču Moste. Stroj je vedno čist in vzdrževan



Da, to so bili časi, je dejal tov. Zrim z gradbenega vodstva Jesenice



Tov. Novak, dober skladiščnik gradbenega vodstva Celje



Tov. Lado Jeražekovič polaga izpit za zveznega sodnika



Agilni tajnik sindikalne podružnice Gradis Kranj tovariš Pivčević Boško. V kaj se je le tako zamislil — ne pregleduje zapisnik in sklepe zadnjega mladinskega sestanka



Se ena iz Raven — Dedek Mraz je bogato obdaril ravenške otroke. (Investitor pa je bila sindikalna podružnica)



Včasih se je treba tudi pogreti, so mi dejali mizarji iz Skofje Loke



Le redkokdaj se zberejo stari prijatelji in redkokdaj se najde čas za urico zabave



Kadar razpravljata investitor in proizvajalec. Tov. Rado Barovič in ing. Tone Pogačnik na gradbišču v Goričanah



MIRO: »Lažje bi njega prepričal kot nadzornega na silosih v Mariboru.«
MARJAN: »Da, da, res je to. To se je najbolj pokazalo pri kolavdaciji silosov v Mariboru.«



Tovariš ing. Borut Maister sodeluje na vseh sestankih. S svojimi predlogi in konstruktivno kritiko je pomagal rešiti že mnogo problemov. Na sliki ing. Maister in tov. Skofic ob otvoritvi predavanja za varnost pri delu