

NAŠ DOM NA ZELENEM POHORJU

Bilo je v začetku poletja lani na seji izvršnega odbora sindikalne podružnice gradbenega vodstva v Mariboru. Na vrsti je bila že tista točka »razno«, ko postane na sejah skoraj najbolj živahno. K besedi se je oglasil še inženir Lah ter predlagal, naj bi na Pohorju v bližini Maribora postavili skromen sindikalni dom, ki bi služil našim članom za oddih in prijeten dopust. Pravkar smo namreč končavali zgornjo postajo žičnice in je bila tam dobro organizirana skupina naših delavcev z vsemi potrebnimi pripravami.

Tako se je rodila ideja o našem domu na Pohorju. Končno smo se zedinili ter izvolili pripravljalni odbor. Ta naj najde prostor in denar ter določi, kakšen naj bi bil dom.

Največje preglavice so bile z iskanjem primerne prostora. Dom naj bi stal v bližini zgornje postaje žičnice, razgled naj bi bil na Maribor, priključen bi moral biti na električno omrežje in na vodovod, razen tega pa bi moral biti še lahko dostopen s ceste. Vse to so pogoji, ki jih je na Pohorju težko izpolniti. Ves prostor ob zgornji postaji žičnice upravlja Gozdno gospodarstvo, ki ima svoje zahteve glede varovanja gozda. Potrkati smo morali na nešteta vrata, potrebnih je bilo nič koliko ogledov itd., da smo končno le našli prostor, ki kolikor toliko ustreza vsem navedenim pogojem.

Potlej je vsa stvar prišla pred sindikat. Ta se je za stvar močno zavzel ter predlagal, naj bi vsak član kolektiva opravil po deset udarniških ur

na svojem delovnem mestu v korist gradnje doma. Potrebni pa je bilo približno 10.000 delovnih ur. Tako bi bilo delo plačano. To nam je povsem uspelo, saj jih je bilo precej, ki so opravili tudi po dvajset in več udarniških ur. Zatem smo potrkali še na vrata osrednjega delavskega sveta v Ljubljani, ki je odobril, da smemo za gradnjo potrebni material dvigniti iz zaloga podjetja. Pozvali smo tudi ostale naše kolektive, med katerimi so se najbolj odzvali v Zalogu, Škofji Loki in Celju.

Ob koncu lanskega leta je bil dom že pod streho in pokrit. Električno in vodo smo napeljali od bližnjega naselja okrajnega sindikalnega sveta. Pripomniti pa še moramo, da so nam pri našem delu požrtvovalno pomagali člani kolektiva centralnih obratov iz Maribora, ki so izvršili vsa instalacijska in krovna dela.

Zdaj nas čaka še težko delo: dokončati dom in nabaviti vso opremo. Upamo, da bomo dom odprli že letošnje poletje.

Stavba je dokaj prostorna, čeprav je majhna. Razen kuhinje, stranskih prostorov in velike jedilnice so v domu še tri sobe za skupna ležišča ter štiri majhne sobe s po dvema posteljama, pisarna, garaža in ostale pritikline. Skupno bo torej 35 ležišč. Sindikat je že nabavil televizijski aparat, ki bo obiskovalcem krajšal večere.

Naš dom na Pohorju ne bo služil le članom naše sindikalne podružnice, marveč bodo v njem dobrodošli vsi Gradisovci.

Vinko Vajt, Kidričevo

ŠE NEKAJ MISLI

K POROČILU KOMISIJE DELAVSKEGA SVETA ZA ORGANIZACIJO PODJETJA

Velik del svojega časa je komisija posvetila organizaciji **tehnične in administrativne službe v centrali podjetja**. Celotni posli v centrali se delijo na tri sektorje, in sicer:

a) splošni oddelek s sekretarjem podjetja,

b) tehnični oddelek s tehničnim direktorjem,

c) gospodarsko-računski oddelek z glavnim računovodjem.

Oddelki so vezani navzgor na direktorja, navzdol pa na odgovarjajoče organizacijske enice, oziroma na odseke in referate o teh enicah. V okviru splošnega oddelka kaže vzpostaviti **kadrovske referat**, ki ga doslej ni bilo. V dolžnost tega referata spada poleg organizacije priliva novih delavcev še evidenca vseh strokovnih delavcev, skrb za njihovo izobraževanje in izpopolnjevanje ter skrb za vajence in štipendiste. **V proučevanju sposobnosti kadrov je treba uvesti sodobnejše metode**, kar naj bo ena važnih nalog novega referata.

V okviru dela splošnega oddelka spada tudi skrb in organizacija tega, kar pri nas imenujemo **komunalna služba**. Naši delavci prebivajo v številnih provizornih naseljih in samskih domovih, hranijo se v naših menzah, hodijo na dopust v naše počitniške domove. Ni potrebno posebej poudarjati, da bi bilo mogoče z majhnimi sredstvi standard prebivanja v naseljih znatno dvigniti, če bi se temu posvečala skrb. Naselja in menze upravljajo gradbišča, ki pa pri obilici tehničnega dela ne

utegnejo dovolj skrbeti zanje, nimajo pa tudi posebnih možnosti in izkušenj za to delo. Zato je potrebna gradbiščem in sektorjem pomoč centrale pri tem delu.

Delo v **tehničnem oddelku** je razdeljeno na referate. Zaključno poročilo navaja posamezne referate. Jasno pa je, da je spisek smatrat kot spisek poslov, ki jih je treba izvrševati in da se po potrebi številno referatov in njih obseg lahko spreminja.

Če bi se hoteli odreči napredku v naši stroki in se zadovoljevati z načini gradnje, ki so jih naš kadri že osvojili in so nanje navajeni, potem bi bil seveda tehnični oddelek centrale lahko precej manjši. Za vsklajevanje operativnih planov in s tem v zvezi za izvrševanje raznih dispečerskih nalog bi zadostovalo manjše število uslužbencev. Moramo pa se zavedati, da ima naše podjetje kot eno največjih gradbenih podjetij v državi, še posebne pionirske naloge. Mi smo naši socialistični družbi dolžni proučevati in usvajati nove načine dela in nove konstrukcije, tudi če to ni takoj rentabilno. Mi smo dolžni proizvodni proces statistično zasledovati ter njihovo analizo vršiti na modernejši način. Rezultati tega dela pa

ne morejo biti laiku vedno takoj otipljivi. V prvi vrsti pa je na tem področju naša naloga zbirati take podatke, ki bodo lahko služili za pravilno ocenjevanje uspehov organizacijskih edinic in s tem v zvezi za pravilno premiranje.

V svojem poročilu predlaga komisija delavskemu svetu, da poglobi svoje delo s tem, da iz svoje srede imenuje **razne komisije**. Ker se je naš novi delavski svet prav te dni konstituiral, bi bilo potrebno, da že na prvem sledečem zasedanju te komisije tudi izbere. Predvsem so poleg z uredbami predpisanih komisij važne komisije za organizacijo podjetja, za probleme tarifne politike in za lastne investicije. Zlasti problemi okrog tarifne politike so v našem podjetju tako pereči, da jih ni mogoče več reševati na hitro in površno ter zahtevajo globlje analize.

Mislím, da ne bo napak, če se pridružim mnenju tistih, ki smatrajo, da je bilo delo komisije uspešno in koristno. Ni pa še to delo končano in je prav zaradi tega potrebno, da imenuje tudi sedanji delavski svet tako komisijo. Saj je potrebno poleg ostalega izvršiti **analizo vseh delovnih mest**, kar predstavlja za naše podjetje ogromno in težko delo.

Ing. Jože Uršič

MNENJA IN PREDLOGI

DA NE BO NEPOTREBNEGA RAZBURJANJA

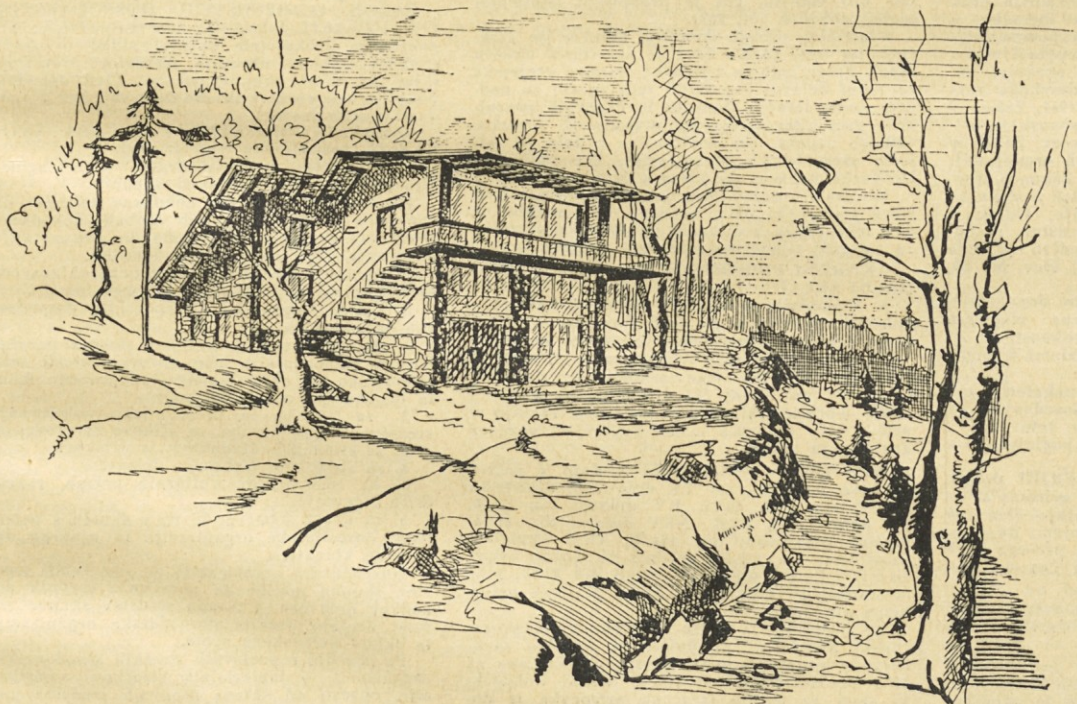
Kdor več zna — več velja, je že star slovenski pregovor, ki danes prav tako velja kot je v starih časih. Naj je umski ali fizični delavec, vsakomur je znanje potrebno in človek se uči, dokler je živ.

Včasih se srečamo znanci iz podjetja. In ko se pozdravimo, pravi eden ali drug: Grem na dva deci, ali: Grem na sprehod dolgčas preganjat. Saj se mora človek tudi razvedriti. Vendar vse do svoje meje — najti je treba čas tudi za izobraževanje in vzeti v roke kakšno poučno knjigo. Če hočeš postati dober gradbeni delavec, se moraš učiti, saj s tem koristiš sebi in skupnosti.

Vendar mi še nekaj leži na srcu. Dostikrat se kdo pritožuje, češ krivica se mi godi, drugi pa spet molči, ker ne pozna predpisov in svojih pravic. Potem se čisto po nepotrebnem razburjajo, ker so stvari urejene bodi s tarifnim pravilnikom, bodi s pravili podjetja itd. Sestavni del tarifnega pravilnika so še pra-

vilnik o premijah in nagradah, pravilnik o terenskem dodatku, pravilnik o potnih stroških in še pravilnik o akordnem delu. Vse te zadeve mora poznati vsak član našega delovnega kolektiva. Tako bo vedel za svoje pravice, ob sprejemanju novega tarifnega pravilnika pa bo lahko predlagal, kaj bi bilo treba po njegovem mnenju spremeniti.

Tarifni pravilnik je lahko dostopen vsakemu članu kolektiva, poznati pa moramo tudi zakon o delitvi dohodka, ki velja za vso državo. Ta je v Uradnem listu, ki ga pa delavec ne dobi. Prav tako sem zadnji čas bral v časopisih, da je zvezni izvršni svet izdal predpise o delitvi čistega dohodka gospodarskih organizacij. Mislím, da bi ne bilo napak, če bi nam na sindikalnih sestankih te stvari podrobneje razložili. Tako bi lahko vsak član z večjo zavzetostjo spremljal delo naših organov delavskega upravljanja in pazil, da bodo ta načela dosledno uveljavljena. Pižent



POL MILIJONA ZA PREMIJE

Po pravilniku za določevanje in izplačevanje premij iz dobička podjetja pripada premija načeloma tistim delavcem in uslužbencem, ki s svojim delom bistveno prispevajo k dvigu proizvodnje oziroma k znižanju proizvodnih stroškov.

Premija se lahko izplača:

a) delavcem in uslužbencem za neposreden prihranek materiala, za neposredne prihranke pri stroških proizvodnje, za racionalizacije, prihranke pri izboljšavah in izpopolnitvah;

b) uslužbencem, ki prispevajo s svojim delom k dvigu proizvodnje oziroma k znižanju polne lastne cene, pa se jim učinek ne more neposredno meriti ali ugotoviti.

Tokrat se podrobneje pomenimo o prvi točki.

Upravni odbor podjetja je dobil lani 14 predlogov v zvezi s prihranki in skupni vrednosti 22 milijonov 278.420 dinarjev. Ker vsi predlogi niso ustrezali zahtevam 3. člena tega pravilnika, kjer je zapisano, kdaj, kako in zakaj se lahko izplača premija, je upravni odbor sprejel le sedem predlogov. Predlagatelji so dobili 550.227 dinarjev bruto premije.

Komisije DS

KOMISIJA ZA SESTAVO TARIFNEGA PRAVILNIKA

Na šestem rednem zasedanju delavskega sveta je direktor podjetja inž. Hugo Keržan poročal o tarifni politiki podjetja. Pripomnil je, da za nekatere grupe ne odgovarjajo več razponi in zato delavskemu svetu predlagal, naj bi posebna komisija proučila tarifni pravilnik podjetja, posebej pa še razpone pri posameznih kategorijah. Delavski svet je predlog sprejel in določil za člane komisije: Franca Rakefa, Dragana Raiča, Petra Kuneja, Branka Terseliča, Alojza Gombovca, Pavla Polgarja in Viljemo Zrima.

KOMISIJA ZA SESTAVO PRAVILNIKA HTZ

V komisijo za sestavo pravilnika o higienskih in tehnično varnostnih ukrepih pri delu so bili imenovani: inž. Alfred Peteln, Janez Škofic in Anton Vovk.

KOMISIJA ZA SESTAVO PRAVILNIKA PODJETJA

V komisijo za sestavo pravilnika podjetja o delovnih razmerjih in za sestavo pravilnika o disciplinskih in materialni odgovornosti delavcev in uslužbencev so bili na šestem zasedanju delavskega sveta imenovani tile člani: Franc Rakef, Dragan Raič in Peter Kunej.

KOMISIJA ZA SKLEPANJE IN ODPOVED DELOVNIH RAZMERIJ

V komisijo za sklepanje in opoved delovnih razmerij, za delavce in uslužbence, ki se vodijo na direkciji, sta bila imenovana kot stalna člana Franc Rakef in Dragan Raič, kot tretji član pa je bil določen za delavce in uslužbence direkcije inž. Branko Pirih, za ostale uslužbence pa predsednik komisije za sklepanje in opoved delovnih razmerij posameznih razmerij.

»Gradisov vestnik« izdaja delavski svet podjetja Gradis. Ureja ga uredniški odbor. Odgovorni urednik inž. Branko Pirih. — Tiska tiskarna Časopisnega podjetja »Slovenski poročevalac« v Ljubljani. — Izhaja mesečno.

Ti predlogi so naslednji:

1. Predlog Petra Harija, delovodje gradbišča Ljubljana — transport materiala po poševni rampi s konzolnim dvigalom kot vlačnim strojem namesto stavbnega dvigala. Tovariš Hari je izboljšal organizacijo dela na stavbi transfuzijske postaje v Ljubljani in s tako spremembo transporta prihranil podjetju 133.974 dinarjev. Po 6. členu prej omenjenega pravilnika je prejel 6200 dinarjev premije.

2. Predlog Franca Cegnarija, lesni obrat Škofja Loka, — čistilni stroj za čiščenje lesnih izdelkov. Tov. Cegnari je izboljšal in izpopolnil čiščenje mizarških izdelkov tako, da je ročni čistilni stroj vdelal v stojalo (princip poravnalnega stroja). Dosedanje ročno delo, ki se je vršilo doslej s finim skobljanjem in steklenim papirjem, je torej nadomestil s strojnim delom, dosegel 80% prihranek na času ter izboljšal kvaliteto čiščenja. Po tem postopku se letno prihrani 100.000 dinarjev, po 6. členu pa mu je bilo izplačanih 6000 din neto premije.

3. Predlog Ivana Severja, — ključavničarskega mojstra »Gradisa«, Centralni obrati, Maribor — prihranek pri izdelavi nog za japanerje. Pri izdelavi 350 japanerjev je znašal prihranek 44.800 dinarjev. Po členu 14. dodatnega pravilnika o premijah je dobil 16.168 dinarjev bruto premije.

4. Predlog Franca Tomince, risarja v Centralnih obratih, Maribor — prihranek pri izdelavi posod za japanerje. V primerjavi s starim načinom dela pri izdelavi 350 japanerjev je znašal prihranek lani 65.100 dinarjev. Dobil je 22.812 dinarjev bruto premije.

5. Predlog Jožeta Mlakarja, obratovodje »Gradisa«, Centralni obrati, Maribor — prihranek pri izdelavi stranic japanerjev. Po njegovem predlogu so lani pri izdelavi 350 japanerjev prihranili 123.200 din. Za uresničitev svoje zamisli je prejel 35.088 dinarjev bruto premije.

6. Predlog ing. Antona Pogačnika, šefa gradbišča Gradisa v Zalogu, s so-

delavci — prihranek v zvezi z deli na zunanji kanalizaciji hladilnice v Zalogu. Namesto bet. cevi prem. 100 cm, ki so betonirane z betonom nizke znamke, je celotni kanal izdelal v jajčastem profilu, ki je betoniran na licu mesta s posebnim premičnim opažem. Celotni prihranek znaša 3 milijone 417.996 dinarjev. Bruto premija v znesku 341.719 din se je razdelila po naslednjem ključu: ing. Pogačnik 55%, ing. Trošt in ing. Cerkovnik po 7,5%, tehniki Polak, Dečman in Elikan po 10%.

7. Predlog Jožeta Lipovca in strojnega tehnika Vinka Brgleza na gradbišču avtoceste Krško — prihranek pri mazanju vseh vrst reg z ibitolom in kuhanje zalivne mase za zalivanje reg z bitumenom. Prihranek je nastal, ko so opustili stari način mazanje reg v dilatacijah betonskega cestišča, kar so dolejš opravljali ročno s čopičem. Po njunem predlogu pa je vse to delo strojno z brizganjem ibitola s posebno šobo. Na ta način se prihrani dosti materiala, časa in izboljša kvaliteta mazanja ozkih reg. Prihranek pri kuhanju zalivne mase pa je nastal z uporabo butanskih gorilcev namesto dosedanje lesne kurjave. Vrednost prihranka znaša 857.322 din. Izplačana je bruto premija v znesku 116.400 dinarjev.

Iz gornjih podatkov je razvidno, da so bili naši racionalizatorji lani delavnejši kot leta 1956, da pa predstavlja vrednost prihrankov v primeri s celotno realizacijo gradbene in stranske dejavnosti še vedno neznamenat del (0,9%), saj smo lani realizirali 5163 milijonov 973.135 din, prihranki znesejo pa 22.278.420 din.

Ing. Lenard Treppo

—o—

OPEKARNO BOMO GRADILI

Delavski svet podjetja je na šestem zasedanju sprejel predlog okrajnega ljudskega odbora Ljubljane o izgradnji nove opekarne v Ljubljani. Pri tem delu bo podjetje nastopalo kot investitor in graditelj s sredstvi, ki jih bo dal na razpolago Okrajni ljudski odbor Ljubljane.

Delovanje novih ekonomskih inštrumentov v letu 1958

Kaj moraš vedeti

Zato, da bi lahko proučili vpliv novih ekonomskih inštrumentov na delitev dohodka v letu 1958, se moramo seznaniti s pomembnejšimi zakoni, ki jih je sprejela Zvezna ljudska skupščina lani. Med najvažnejše predpise sodijo zlasti: Družbeni plan gospodarskega razvoja Jugoslavije od leta 1957 do 1961, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o proračunskem prispevku iz osebnega dohodka delavcev, Zakon o prispevku iz dohodka gospodarskih organizacij, Zvezni družbeni plan za leto 1958, Zakon o sredstvih gospodarskih organizacij, Odlok o stopnjah prispevka za socialno zavarovanje, Odlok o popravku vrednosti osnovnih sredstev gospodarskih organizacij. (Vse to gradivo je bilo objavljeno v Uradnem listu FLRJ števil 52, 53, 54 lani.)

Seveda velja prebrati še vrsto dopolnilnih predpisov, ki urejajo posamezne elemente strukture dohodka in druge podrobnosti in ki so za brezhibno poslovanje gospodarskih organizacij neogibno potrebni.

Vsi navedeni predpisi se v nekaterih poglavjih bistveno razlikujejo od dosedanjih. Za primerjavo o delitvi dohodka v letu 1957 z delitvijo dohodka v letu 1958 si pogledajmo tele razlike:

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH določa redni delovni čas na 8 ur dnevno, oziroma 48 ur na teden. Za gradbeništvo dovoljuje člen 166 tudi daljši delovni čas, pod pogojem, da povprečno število ur v enem letu ne presega 8 ur na dan. V tem primeru delovni čas ne sme presegati 10 ur na dan.

NADURNO DELO je načeloma prepovedano. Dovoljeno je le v izjemnih primerih, ki jih zakon posebej našteva.

V strukturo dohodka se uvaja nov element: PRISPEVEK IZ DOHODKA GOSPODARSKIH ORGANIZACIJ. Za njegov izračun je odločilen MINIMALNI OSEBNI DOHODEK, ki je v smislu člena 186 zakona o delovnih razmerjih delavcu zagotovljen. Tudi tarifna postavka delavca ne

sme biti manjša, kot je predpisani minimalni osebni dohodek (čl. 203).

Minimalni osebni dohodek delavca se izračuna po tem, koliko časa je delavec v mesecu delal. Razen tega so v izdatke oziroma prejeme za redni delovni čas všeti tudi zneski za nadure, dnevi letnega dopusta in državnih praznikov, prekinitve dela, čas pripora ali preiskovalnega zapora, čas odstranitve z dela po odločbi gospodarske organizacije, čas plačanega izrednega dopusta do 7 dni v letu.

Minimalni osebni dohodek se poveča v primeru nadurnega dela, nočnega dela in dela na dan tedenskega počitka in na državne praznike za ustrezni predpisani odstotek pribitka.

AKORDNI PRIBITEK SE NE ŠTEJE V MINIMALNI SKLAD!

V Prehodnih in končnih določbah zakona o delovnih razmerjih je predpisan načinčasnega izračuna minimalnega osebnega dohodka.

Za naše podjetje je treba upoštevati določilo zadnjega odstavka tega zakona. Po določilih člena 89 (na strani 326 Uradnega lista FLRJ 18/57) moramo računati s povečano ravniavo v smislu 1. razdelka XIX. poglavja zveznega družbenega plana.

Neto tarife postavke, ki pridejo v poštev za naše podjetje, so: VK delovodje din 79,54, VK delavci din 66,12, KV delavci din 54,66, PK delavci din 42,87, NKV delavci din 37,34, vodilni uslužbenci din 154,53, višji strokovni uslužbenci din 110,54, srednji strokovni uslužbenci: tehnični din 75,31, ostali din 62,53, nižji strokovni uslužbenci din 50,28, pomožni uslužbenci din 37,09.

Te postavke je treba še povečati za proračunski prispevek, prispevek za socialno zavarovanje ter stanovanjski prispevek. Znižane za 20% predstavljajo minimalni osebni dohodek, ki služi za merilo izračuna prispevka iz dohodka. Prispevek iz dohodka se izračuna po posebni progresivni tabeli (ki je objavljena v Uradnem listu FLRJ števil 52/57).



ČLANI NOVOIZVOLJENEGA DS — »GRADIS« CELJE

DROBNE VESTI

LE V ZNANJU JE NAPREDEK

Pred strokovno komisijo v Celju je položilo strokovni izpit za polkvalificirane zidarje in tesarje 85 delavcev.

Izpite so polagali iz računstva, slovenščine, državnoznanstva in HTZ predpisov, kakor tudi iz strokovnih predmetov. Vsem, ki so izpit napravili iskreno čestitamo.

SKLEPE VII. KONGRESA BOMO DOSLEDNO URESNIČEVALI

Pred nedavnim je bila v Velenju konferenca članov Zveze komunistov, na kateri so poleg kongresnega gradiva govorili tudi o važnih organizacijskih vprašanjih. Zlasti so naglasili potrebo, da vse člane kolektiva podrobneje seznanjajo z našo zunanjo in notranjo politiko ter o problemih podjetja in kolektiva. Razpravljali so tudi o tarifni politiki ter o tolmačenju četrtletne bilance. Za študij kongresnega gradiva so se razdelili v tri skupine. Na istem sestanku so sprejeli tudi devet novih članov.

OBJAVA

Gradis — gradbeno vodstvo Celje sprejme v uk večje število zidarskih in tesarskih vajencev. Pogoji so: 6 razredov osnovne šole ter da ima veselje do poklica in gradbene stroke.

KVOTA EDINICAM ZA NAGRADE

Upravni odbor podjetja je ugotovil, da pripada posameznim edinicam kvota za nagrade v zneskih, ki so izračunani na osnovi sklepa delavskega sveta in razdeljenega dohodka v naslednjih zneskih. Ti predstavljajo ostanek kvote, ki se še izplača za leto 1957.

	din
Gradbišče Celje	312.000
Gradbišče Grosuplje	53.000
Gradbišče Jesenice	65.000
Gradbišče Ljubljana	206.000
Gradbišče Maribor	408.000
Gradbišče Krško	75.000
Gradbišče Koper	242.000
Gradbišče Ravne	90.000
Gradbišče Zalog	90.000
Kovinski obrati	216.000
Lesni obrati	61.000
Gradbeni polizdelki	80.000
Direkcija	102.000

DOPOLNITEV PREMIJSKEGA PRAVILNIKA

Na deveti redni seji upravnega odbora podjetja, ki je bila 4. februarja v Ljubljani, so člani razpravljali o premijah in premijskem pravilniku. Komisija za premije je sporočila upravnemu odboru, da predpisi pravilnika niso dovolj točni. Upravni odbor je komisijo pooblastil, da sestavi predlog o dopolnitvi premijskega pravilnika.

PRORACUNSKI PRISPEVEK: iz osebnega dohodka je uveljavljen zato, da se omogoči neposrednim proizvajalcem samostojno razpolaganje s svojim delom dohodka in da se zadovoljijo skupne potrebe delovnih ljudi v političnih teritorialnih enotah ter še bolj poveča njihova prizadetost za smotno uporabo sredstev za te potrebe. To je dohodek proračunov občine in drugih političnih teritorialnih enot, v katerih je bil osebni dohodek dosežen.

ZAKON O SREDSTVIH GOSPODARSKIH ORGANIZACIJ določa, da ima gospodarska organizacija lahko tele sklade: sklad osnovnih sredstev, sklad obratnih sredstev, rezervni sklad in sklad skupne porabe. Čisti dohodek podjetja razporeja v sklade delavski svet gospodarske organizacije.

SREDSTVA REZERVNEGA SKLADA UPORABLJA gospodarska organizacija:

1. za kritje poslovnih izgub, ki se ugotovijo po njenem zaključnem računu;

2. za izplačilo osebnih dohodkov delavcev do zneska njihovih minimalnih osebnih dohodkov, povečanih za 25%, če gospodarska organizacija ne doseže tolikšnega čistega dohodka.

O uporabi sredstev iz rezervnega sklada odloča delavski svet gospodarske organizacije.

Sredstva skupne porabe uporablja gospodarska organizacija:

1. za investicije v sredstva skupne porabe, kot so stanovanjske hiše, otroški zavodi itd., samostojno ali skupaj z drugimi gospodarskimi in družbenimi organizacijami;

2. za tekoče in investicijsko vzdrževanje sredstev skupne porabe, za njihovo zavarovanje;

3. za štipendije študentom in dijakom;

4. za strokovno izobrazbo delavcev;

5. za zadovoljitev kulturnih potreb, razvedrilo delavcev;

6. za druge namene, ki so v skladu s potrebami gospodarske organizacije in njenega delovnega kolektiva.

Gospodarska organizacija ne sme rabiti sredstev skupne porabe za povečanje osebnih dohodkov delavcev. Uporabo sredstev skupne porabe urejajo pravila gospodarske organizacije in sklepi delavskega sveta.

Po odredbi o poslovnih stroških gospodarskih organizacij — materialnih stroškov, amortizacije, obresti od sklada osnovnih sredstev, obresti od sklada obratnih sredstev in zemljarine se štejejo tudi še: prispevek za gospodarske kadre, prispevek veznim zbornicam ter pri-

Najdragocenejše: človek

Pojmi personalna politika, personalna služba, personalec in podobno so dobili v naših podjetjih ponekod poseben prizvok in posebne značilnosti. V nekaterih podjetjih jim je postala beseda personalen tako nesimpatična, da so jo sploh odpravili iz organizacijskega slovarja. Zamenjali so jo in sedaj pravijo kadrovska služba, služba delovnih odnosov in podobno. V drugih podjetjih pa so personalno službo ohranili, vendar so njen delokrog precej zožili. V številnih podjetjih se je personalna služba razvila celo v čisto administrativno službo.

Kaj je pravi pravzaprav personalna politika? Če hočemo odgovoriti na to vprašanje, je najbolje, da rečemo takole: per-

sonalna politika v podjetju je sistem vse tistih ukrepov, ki se tičejo in obravnavajo delavca, uslužbenca, — skratka vseh zaposlenih ljudi v podjetju. Če to besedo oziroma sistem ukrepov podrobneje razčlenimo, vidimo, da se personalna politika ukvarja:

- s planiranjem delovne sile in uresničevanjem plana,
- z delovnim časom, odmori in dopusti,
- z izbiro ljudi, ki jih postavljamo na določena delovna mesta,
- z nameščanjem in uvajanjem novih delavcev na posel,
- z napredovanjem,
- z discipliniranim ukrepanjem,
- z odpovedmi, upokojitvami in odpusti,

— z delovno pravnimi spori, — z analizo in oceno delovnih mest in ocenjevanjem osebja,

- s plačnim sistemom,
- z izobraževanjem,
- z rehabilitacijo invalidov in drugih delovno manj sposobnih oseb,
- z oblikovanjem medsebojnih odnosov v podjetju,
- s komunikacijami in internimi informacijami,
- s svetovanjem in pomočjo zaposlenim,
- s higiensko in varstveno vzgojo ter zdravstveno službo,
- z organizacijo razvedrila,
- s prehrano, prevozi, stanovanji in podobno.

V tem širšem smislu sodijo v personalno politiko vsi problemi, ki jih obravnava posebna znanost — industrijska psihologija. Vsa njena dognanja uporablja sodobna personalna politika v svoji praksi. Sedaj si pogledajmo nekoliko bližje, kakšno mesto zavzema personalna politika v našem podjetju.

Tudi naše podjetje se je uvrstilo med tista, ki so občutno zožila personalno službo in ji dala čisto administrativno funkcijo. Če gledamo organizacijsko shemo podjetja, lahko preberemo le suhoparni stavek, ki je namenjen personalni službi. Združena je s sekretariatom podjetja.

Gradbišča, kakor vemo iz lastnih izkušenj, organizirajo personalno službo po lastnem preudarku in lastnih potrebah. Toda odgovorni organi pozabljajo, da je produktivnost dela v veliki meri odvisna prav od pravilno organizirane personalne službe, od tega, kako ljudje živijo, kako zaposlujejo nove delavce in skrbimo za razvoj že zaposlenih. Mnogi vodilni organi menijo, da so storili že dovolj, če so določili posebno sobo za personalno službo in na vrata zapisali: personalni oddelek, v njej pa je nameščen uslužbenec, ki sprejema nove delavce in izdaja delovne knjižice tistim, ki zapuščajo podjetje.

Takšno gledanje na personalno službo vsekakor ni v

skladu z današnjo družbeno ureditvijo. Posledice se pokažejo kaj kmalu in vplivajo, kot rečeno, na storilnost dela, seveda v slabem smislu.

Na storilnost dela vpliva več činiteljev. Storilnost se zmanjšuje, če:

- ne pretehtamo, kakšnega človeka bomo izbrali za določeno delo,
- kako bomo novega delavca uvedli v posel na primeren način,
- kako bomo delavca na določenem mestu izobraževali,
- kako bomo poskrbeli, da bo delavec čutil, da so njegovi napori resnično cenjeni,
- če ne poskrbimo, da bo imel delavec res možnost sodelovati pri planiranju,
- če ne poskrbimo, da bo med delavci vladalo prijetno tovariško vzdušje, kadar so skupaj.

Pri nas je prešla pristojnost za urejanje odnosov med delavci na sektorjih in med upravo podjetja na posamezne osebe, to je na delovodje in predelavce, ki pa niso vedno dovolj objektivni. Številni primeri nas opozarjajo, da je delavec že takoj ob prihodu v podjetje obsojen na kapitulacijo, in to tedaj, kadar kakšnim posameznim osebam ni dovolj simpatičen. V teh primerih delovodje ne poskrbijo, da bi prišel novi delavec med skupino, kjer bi ga prijateljsko sprejeli, ga na primeren način uvedli v delo, temveč ga obsujejo s ploho psov. Če pride delavec v tako okolje, si že prvi dan ustvari slab vtis o podjetju. Drugi dan ni več zainteresiran za delo, pridobi še nekaj tovarišev, in vsi ti se poslovijo, seveda s slabimi vtisi od podjetja, mi pa zapišemo — odšlo je toliko in toliko delavcev, poiskati moramo druge.

Iz tega, kar smo že doslej omenili, vidimo, da je treba personalni politiki posvečati več pozornosti. Za proizvodnjo in za uspešno poslovanje podjetja niso važna samo materialna sredstva. Ljudje so v proizvodnji in pri gospodarjenju sploh najvažnejši činitelj.

Prvenstvo ljudi pred stroji vidimo tudi, če presojava stvar z ekonomskega stališča. Pomena ljudi v podjetju ne smemo ocenjevati — kakor to nekateri delajo — po udeležbi plač in z njimi povezanih podatkov v celotnih stroških podjetja. Če računamo vse stroške za posameznega človeka (porod in vzreja, vzgoja, šolanje, strokovno in drugo izobraževanje, zdravstvo in higiena, socialno zavarovanje, stanovanja, kulturne dobrine in komunalne ugodnosti), ki so nujen del življenjskega standarda v naši socialistični družbi, moramo priznati, da je človek dosti dražja in bolj dragocena investicija kakor stroj. Če posvečamo dragocenim strojem tako veliko skrb, moramo ljudem posvečati še večjo.

Če hočemo res uspešno reševati personalne probleme v podjetju in najti najboljše način za to, se moramo, da tako rečem, specializirati. Moderna personalna služba uporablja namreč tudi znanstvene metode in izsledke, kakor jih v podjetju uporabljajo tudi na drugih področjih. To pa lahko uresničimo le, če pri reševanju personalnih problemov resno sodeluje ves vodilni kader. Vsako prizadevanje, da bi personalno službo izboljšali, je že vnaprej obsojeno na neuspeh, če pri tem ne sodelujejo vsi vodilni kadri, od predelavcev in delovodij naprej. Zlasti je važno vedenje oziroma odnos delovodij in predelavcev do delavcev, kajti delavci radi po tem odnosu presojava upravo podjetja.

Vodenje personalne politike je tako prepleteno z dnevnim uresničevanjem nalog, da mnogi podvomijo v pristojnost personalne službe. Pri razmejevanju pristojnosti personalne službe do ostalih v podjetju pa moramo upoštevati osnovno načelo moderne organizacije dela, da sme biti ena oseba podrejena samo enemu človeku in ne več ljudem. To pomeni, da mora biti personalna služba stalna funkcija. Šef personalne službe mora biti nadrejen vsem specialistom in uslužbencem personalne službe. Šef personalne službe mora biti torej po položaju enak ostalemu vodilnemu kadru.

Pri uresničevanju personalne službe pa ne smemo pozabiti na vlogo družbenih organizacij. Te tudi v določeni meri vplivajo na uresničevanje personalnih funkcij in to uresničevanje nadzirajo.

V tem sestavku nisem hotel karkoli grajati. Hotel sem le opozoriti na določene pomanjkljivosti, ki so tesno povezane z organizacijo personalne službe, in opozoriti, da sodi personalna politika na vidnejše mesto, na takšno mesto, kot ji ga prisoja sodobna organizacija dela.

IVAN GAJŠT

POČITNIŠKI DOM NA GORENJSKEM BOMO GRADILI

Sindikalne podružnice z Jesenic, iz Skofje Lole, Ljubljane in Zaloga sestavljajo program za gradnjo počitniškega doma na Gorenjskem za okoli 30 ljudi. Organizirale bodo prostovoljno delo v korist gradnje. V nedeljo, 18. maja, so priredile sindikalni izlet na Pokljuko, v Jeseniške rovtne in Kranjsko goro zato, da bi si čimveč članov ogledalo kraje, kjer naj bi zgradili dom in bi se potem lahko odločili za najbolj ugodno mesto.

Vajenci celjskih gradbišč med graditelji avtomobilske ceste

Vajenci celjskih gradbišč so preživeli dan vajencev med graditelji avtomobilske ceste.

Ko je šofer Krašovec navsezgodaj prispel na gradbišče Velenje, so bili vajenci že pripravljani in so ga nestršno pričakovali. Spotoma so si ogledali izkopanine v Šempetru v Savinjski dolini, nato pa skozi Celje do Zidanega mostu, kjer so se jim pridružili še vajenci iz Hrastnika. Ustavili smo se za kratek čas še v Sevnici in kmalu smo se znašli na našem gradbišču v Veliki Loki.

Prvo srečanje z mladinci graditelji je bilo kaj pristrčno. Šef gradbišča ing. Sircelj nam je razkazal gradbišče. Prav zanimivo je bilo opazovati delo minerjev, ki so prav takrat minirali.

Po ogledu odseka Pluske smo se podali po dolini gradov, mimo štaba mladinskih delovnih brigad do našega drugega odseka Čatež - Prilipe. Tu so nas gostoljubno sprejeli in nam tudi pokazali gradbišče.

Ob zaključku ekskurzije smo se oglasili še v mladinskem naselju »Majde Silec« v Prilipah, kjer nam je dežurni »Djoko« razkazal naselje, komandant Potočnik pa nam je opisal življenje mladih brigadirjev.

Letošnji dan vajencev bo ostal vajencem celjskih gradbišč v lepem spominu. Vsem, ki so nas tako pristrčno in gostoljubno sprejeli na avtomobilski cesti, naša iskrena zahvala.

Vajenci celjskih gradbišč. Tudi v gradbeništvu je lepo.

Šolsko leto je pri kraju in spet bo stotine otrok zapustilo šolske klopi ter stopilo v življenje. Marsikateri član našega kolektiva si beli glavo, kam bi poslal svojega otroka. Del skrbi bo odpadlo, če sina pošljete v gradbeno stroko, kjer zidarjev in tesarjev še vedno manjka. Očetje, pošljite svoje sinove h Gradisu v uk!

spevki strokovnim združenjem, prispevek za socialno zavarovanje, ki presega stopnjo skupnega prispevka, določeno z zveznimi predpisi, ter prispevek za socialno zavarovanje, ki ga morajo plačevati gospodarske organizacije zaradi večjega števila in daljšega trajanja bolezenskih dopustov kot posledice nezadostnih zdravstvenih in tehničnih ukrepov (dodatni prispevek).

Oredba o izdatkih, izplačanih osebam v delovnem razmerju, ki se priznavajo za materialne stroške, določa, da se za materialne stroške priznajo: dnevnice in prevozni stroški za službena potovanja in premeštitve; selitveni stroški, terenski dodatki in nadomestila za ločeno življenje do zneska in ob pogojih, ki jih določajo predpisi, izdani po prvem odstavku 27. člena zakona o delovnih razmerjih; izdatki za prevoz delavcev na delo in z dela, ki presegajo 600 dinarjev mesečno za posameznega delavca; nadomestilo za osebni dohodek po tarifni postavki za prvih sedem dni delovne nezmožnosti zaradi boleznih ali poškodbe delavca.

Oredba o stroških menz in delavskih restavracij določa, da gospodarska organizacija šteje med svoje materialne stroške: stroške za električno energijo, za plin, za vodo, za investicijsko vzdrževanje osnovnih sredstev in za obresti, ki jih plačuje za kratkoročne kredite, najete za obratna sredstva menze, amortizacijo vrednosti osnovnih sredstev, obresti od sklada osnovnih sredstev in obresti od sklada obratnih sredstev. Iz sklada skupne porabe lahko krije stroške za kurjavo in prevoz živil.

Odluk o določitvi namenov sredstev skladov skupne porabe, za katere se ob njihovi uporabi ne plača proračunski prispevek (ki znaša 20%), določa, da podjetja niso dolžna plačati proračunski prispevek, če uporabijo sredstva skupne porabe v tele namene: če jih prenesejo v sklad osnovnih sredstev, v sklad obratnih sredstev ali v rezervni sklad; če jih uporabijo za gradnjo novih stanovanjskih hiš, otroških zavodov in gospodinjskih servisov; če jih dajo študentom in dijakom kot stipendije ali jih uporabijo za strokovno izobrazbo delavcev; če jih brez povračila prenesejo v družbene sklade za gradnjo novih stanovanjskih hiš ali če dajo iz njih družbenim skladom posojila v ta namen; če jih uporabijo za svoje sanitarne naprave; če jih uporabijo za investicije v osnovna sredstva svojih menz in delavskih restavracij; če jih uporabijo zato, da ustvarijo z drugimi gospo-

darskimi organizacijami skupne sklade, katerih sredstva se uporabijo za gradnjo stanovanjskih hiš, stipendije, sanitarne naprave in investicije menz in delavskih restavracij.

S posebnim odlukom, ki je objavljen v Uradnem listu FLRJ št. 10/58 pod št. 142, je gradbenim podjetjem predpisana uporaba ugodnejše lestvice za odvajanje prispevka iz dohodka.

Če primerjamo delitve dohodka za naše podjetje na osnovi instrumentov, ki so veljali lani in tistih, ki so že znani za leto, vidimo tole:

DELITEV CELOTNEGA DOHODKA:

Elementi celotnega dohodka	Po instrumentih za leto 1957	Razlike	Po instrumentih za leto 1958
1. Vrednost porabljenega materiala	2.411.625.547	—	2.411.625.547
2. Izdatki za storitve drugih	1.141.094.733	—	1.141.094.733
3. Režijski stroški — osebni prejemki	25.399.739	+ 63.179.687	88.579.426
4. Zavarovanje, reklama in reprezentanca	11.991.655	—	11.991.655
5. Obresti kredita za obratna sredstva	33.231.498	—	33.231.498
6. Investicijsko vzdrževanje osnov. sredstev	42.540.029	—	42.540.029
7. Amortizacija za nadomestitev	169.234.642	+ 17.261.933	186.496.575
8. Obresti od osnovnih sredstev	23.023.865	+ 2.348.434	25.372.299
9. Obresti od sklada obratnih sredstev	22.762.740	—	22.762.740
10. Zemljarina	181.330	—	181.330
11. Prispevek za kadre	17.625.888	— 11.625.888	6.000.000
12. Prispevek za pospeševanje proizvodnje	10.692.788	— 10.692.788	—
13. Clanarina zbornicam	520.800	—	520.800
14. Prometni davek	21.580.608	—	21.580.608
15. Rezervni sklad	17.880.583	— 17.880.583	—
16. Nagrade vajencem	—	+ 10.802.416	10.802.416
17. Boleznine do 7 dni	—	+ 8.452.773	8.452.773
18. Dopolnilni prispevek za soc. zavarovanje	—	+ 15.922.809	15.922.809
19. DOHODEK	1.397.007.767	— 77.768.793	1.319.238.974
Skupaj din	5.346.394.212	—	5.346.394.212

Letos bo treba plačevati prispevek za kadre le v eni višini 1 odstotka od minimalnega osebnega dohodka, torej precej manj kot lani.

Letos se plača prispevek v rezervni sklad iz dohodka podjetja in se ne šteje v materialne stroške.

Prispevek za pospeševanje proizvodnje letos odpade. Kot rečeno, moramo poznati osnovna določila novega sistema delitve dohodka, poznati predpise zato, da bomo lahko vodili pravilno poslovno politiko. Točneje primerjave pa nam

Pojasnila k nekaterim razlikam: Po novih določilih se v režijske stroške vključijo tudi terenski dodatki — višina bo določena s posebnimi predpisi. Lani je podjetje izplačalo na račun osebnega dodatka 70 milijonov 199.653 dinarjev. Razliko v znesku 7 milijonov 019.966 dinarjev bi moralo podjetje po tem predvidenem izračunu plačati iz dohodka.

Podjetje je moralo ponovno oceniti osnovna sredstva ter povišati njihovo nabavno in dejansko vrednost. V skladu s tem se bo zvišala tudi amortizacija za nadomestitev in obresti na osnovna sredstva.

bodo nam imeli periodične obračune, ko bodo znani prav vsi predpisi. Toda že iz doslej povedanega lahko razberemo, da si bo moral kolektiv z vsemi silami prizadevati, zato, da bo dosegel čim večji dohodek. Izkoristiti bo treba vsa razpoložljiva sredstva. Napačno bi bilo, če bi skušali nadomestiti razlike samo z zvišanjem prodajne cene. V prvi vrsti velja izboljšati delovne postopke, zvišati storilnost in varčevati s proizvodnimi stroški, kajti to je resničen vir za povečanje dohodka in prejemkov.

NAŠI KEGLJAČI U VZHODNI NEMČIJI

Z lanskoletnimi uspehi v prvenstvenih tekmovanjih republiškega in zveznega merila so si članice in člani kegljaške sekcije SD »Gradis« Ljubljana priborili kvoto za odigranje mednarodne kegljaške tekme. Takih tekem namreč ni mogoče igrati brez izpolnitve pogojev, ki jih določa Zveza kegljaških športov Jugoslavije. Pri izbiri nasprotnika je našemu društvu omenjena zveza predlagala Vzhodno Nemčijo ali Romunijo. Zaradi velikih razdalj se je društvo odločilo za Vzhodno Nemčijo, ki je dokaj bližja, kot pa kakšno mesto v Romuniji.

Pristojni državni organ v Vzhodni Nemčiji, ki odobrava vsa mednarodna športna tekmovanja v tej državi, je našemu društvu ponudil tri športna društva. Ker nobenega nismo poznali, smo se odločili kar za prvega: S. C. Einheit, Dresden. Znano nam je sicer bilo, da je splošna kvaliteta kegljaškega športa v Vzhodni Nemčiji dokaj visoka, nismo pa imeli nobenih drugih podatkov.

Na obmejni postaji Gutenfürst, že na ozemlju Vzhodne Nemčije, nas je čakal trener kluba Einheit in nas spremil do Dresdenu. Med vožnjo smo se dogovorili o podrobnostih

ške sekcije: dve moški ekipi, dve ženski in dve mladinski. Omenjeni klubi imajo trenerje, ki stalno nadzorujejo in vzgajajo tekmovalce. Mimo tega pa prirejajo še redne večmesečne tečaje. Športna vzgoja je torej sistematična, zato so tudi uspehi vidni.

V nedeljo smo odigrali prvo tekmo s klubom Rotation iz Pirne, kraja, ki je kakih 20 km oddaljen od Dresdenu. To je klub tovarne celuloze. Ko smo videli naše nasprotnike, smo upali na zmago, saj je bila povprečna starost tekmovalcev in tekmovalk blizu 50 let. To naše upanje pa je šlo kmalu po vodi, saj je najstarejši tekmovalac tega kluba, star 63 let, podrl 911 kegljev. Naša ekipa je dosegla povprečje 807 podrtih kegljev, nasprotniki pa 839. Tudi ženska ekipa je tekmo izgubila pri povprečju 362, medtem ko so domače tekmovalke dosegle povprečno 387 podrtih kegljev.

V ponedeljek smo odigrali formalno tekmo s klubom Einheit. Naši moški so igrali nekoliko slabše in dosegli povprečje 769 podrtih kegljev (najboljši Franc Mlakar 843), tekmovalci Einheit pa povprečje 863 podrtih kegljev (najboljši Luther 880). Povprečna sta-

rost igralcev tega kluba je bila pod 30 let. Pet igralcev je bilo starih od 24 do 30 let, le eden je imel 44 let. Ženska pa je dosegla povprečje 370 podrtih kegljev, ekipa domačink pa 393 podrtih kegljev. Naša najboljša tekmovalka je bila Erjavc Francka s 411 podrtimi keglji, najboljša domačinka pa Ettetl s 420 keglji. Tudi v tej tekmi smo torej obe srečanja izgubili.

Kljub temu, da smo se zavedali dejstva, da igramo s kvalitetnejšim klubom, so naši tekmovalci in tekmovalke igrali požrtvovalno in brez malodušja ali treme. Če upoštevamo še okolnost, da so naši tekmovalci igrali na tujem kegljišču, dejansko ni bilo izgledov za zmago. Tekme so se odigrale na štiristeznih kegljiščih, ki so brezhibna. Na deski je položen linolej, medtem ko imajo naša kegljišča, razen v Kranju, falerse. Ta okolnost je nekoliko motila naše igralce in igralke.

x x x

V torek smo si ogledali mesto Dresden in njegove znamenitosti. Na vse nas je napravila močan vtis okolnost, da so



DEL UDELEŽENCEV TEKMOVANJA V DRESDENU

so zgradbe izpred vojne vse sajaste od ogromnega požara, ki je izbruhnil ob bombardiranju. Mesto ima danes približno 600 tisoč prebivalcev, pred vojno pa jih je bilo preko 800.000. Promet je dokaj skromen, novih avtomobilov skoraj ni videti. Industrijska proizvodnja, ki je v tej državi zelo močna, mora s izvozom kriti primanjkljaje v drugih panogah.

Omenim naj še pozornost in gostoljubje, ki so ga športniki kluba Einheit izkazali naši ekipi. Omenil sem že, da nas je predstavnik kluba pričakal že na vzhodnonemški meji. V Dresdenu so nas sprejeli funkcionarji kegljačev in skušali pozorno ugoditi vsaki naši želji. Omogočili so nam brezplačen prevoz s tramvajem in avtobusom, nastanili v manjšem hotelu blizu športnega stadiona, kjer smo se hranili v tamkajšnji restavraciji, nam razkazovali mesto in povabili v nedeljo na nogometno tekmo med B reprezentanco Vzhodne Nemčije in Avstrije. Med tekmovalci in tekmovalkami je prav hitro nastalo prijateljsko vzdušje in so nam zagotovili, da so z malokatero gostujočo skupino mogli tako hitro priti v sproščene in prijateljske odnose. Ker nobena sekcija tega kluba še ni gostovala v Jugoslaviji, se vsi vsele povratnega srečanja v Ljubljani, ki bo predvidoma 7. in 8. junija.

R. D.

MRTUILO?

Ko smo leta 1950 ustanavljali naše športno društvo, smo pričakovali, da se bo začelo živahno športno življenje, saj je v naših kolektivih veliko ljudi, materialna baza pa je bila tudi že zagotovljena. Temu primerno smo prilagodili tudi organizacijo društva ter so bili pri vseh naših edinicah ustanovljeni športni aktivni. Uprava podjetja je takrat zaposlila posebnega športnega referenta, ki je povezoval delo aktivov ter osrednjega športnega društva v Ljubljani. Takrat je društvo kazalo kar zavidljivo življenjsko moč, kar pa je bilo seveda odvisno od števila in požrtvovalnosti športnih delavcev. Kajpak je bilo to delo dosti boljše tam, kjer so športni delavci uživali podporo šefov edinic.

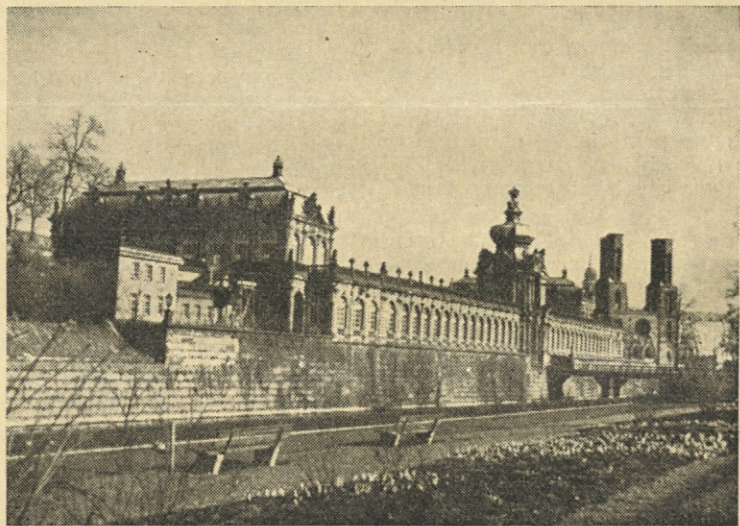
Sadovi neumornega športnega udejstvovanja pa so bili vidni v tistih časih na poletnih in zimskih športnih dneh našega društva. Vsi športni aktivni so se zbrali na enem izmed gradbišč ter tekmovali v raznih športnih panogah. Taki dnevi so bili v Ljubljani, Soštanju, Kidričevem, Ravnah na Koroškem in na Jenicah. Zbralo se je do 300 tekmovalcev iz vseh naših kolektivov.

Ko se je naše podjetje pred nekaj leti decentraliziralo, se je spremenil tudi način dela v športnem društvu. Aktivni po edinicah so postali samostojni. Zal pa moramo reči, da je njihovo delo — z izjemo nekaterih — v glavnem prenehalo. Vzrok je najbrž v pomanjkanju denarja in požrtvovalnih športnih delavcev. Seveda je vplival na to tudi sam značaj našega dela, ko posamezni ljudje niso dolgo na enem gradbišču.

Danes moramo torej ugotoviti, da je od načrtov iz leta 1950 ostalo bore malo. Aktivni životarijo ali pa so zaspali, z izjemo kegljaške sekcije. Ta sekcija rešuje čast našega društva, tekmuje v Zvezi kegljaških športov celo v zvezni ligi. Ženska in moška ekipa spadata med vodilne ne le v Sloveniji, marveč tudi v državi. Zlasti to lahko trdimo za žensko ekipo, ki je imela v svojih vrstah celo svetovno prvakinjo v kegljanju na asfaltnih stezah tov. Erjavc Francko.

Sportno udejstvovanje pri nas je torej vprašanje, ki bi se ga morali znova lotiti. Predvsem je to dolžnost sindikalnih organizacij in tudi organov delavskega upravljanja. Seveda pa je treba proučiti realne možnosti in ne postavljati programov v oblake. Nekatere športne panoge so take narave, da ne potrebujejo posebne telesne kondicije, niti ni treba veliko denarja. Tu naj bi začeli (odbojka, streljanje, namizni tenis, šah, balinanje, lahka atletika, smučanje itd.) in od tod krenimo naprej!

DRAGAN RAIC



PROČELJE IN VHOD V ZWINGER

predvidenih tekem, skušali pa smo si tudi ustvariti jasnejšo podobo o moči naših nasprotnikov. Iz razgovorov smo ugotovili, da tekmuje kegljaška sekcija SC Einheit v prvi državni ligi in da je trenutno z eno manj odigrano tekmo na tretjem mestu.

Kegljaški šport je v Vzhodni Nemčiji zelo razširjen. V vsej državi je 135.000 kegljačev, v Dresdenu čez 6000. Vsi nemški kegljači igrajo enak slog tako, da imajo trenerji razmeroma lahko delo pri vzgoji kadrov. Kot je znano, v naši državi te okolnosti ni. Ves šport, tudi kegljanje je pod nadzorstvom države, ki pa izdatno podpira vse panoge športa. Klub Einheit, ki združuje 10 sekcij, dobi letno milijon mark. Od tega dobi kegljaška sekcija 40.000 DM. Za udeležbo na tekmovanjih priznajo tekmovalcem plačan dopust brez posebnih pisenj, le potrdilo športne organizacije mora prinesiti.

Določeno število klubov pa skrbi le za kvaliteto in k tem klubom prihajajo talentirani igralci. Tak klub je tudi Einheit. Ima le 48 članov keglja-

„Naš patron...“

Štirinajstletni Ervin Pirtovšek — pionir — dijak ravske gimnazije se je začudeno zazrl vame, ko sem ga vprašala:

»Koliko krožkov imate na vaši gimnaziji in kateri je najdelavnejši?«

Najbrž si je mislil, le kaj te zanima to, ko vendar nisi pionirka in nisi pri nas na naši gimnaziji. Potem pa je le začel naštevati:

»Pri nas imamo literarni krožek, šahovski krožek, taborniški, športni. V teh dveh so: nogomet, odbojka, ping-pong itd. Seveda imamo tudi radioamaterski krožek.«

Da vidite, s kakšnim navdušenjem je pripovedoval o radioamaterskem krožku. Pionirji so že opravili začetniški A in nadaljevalni B tečaj. Marsikaj se naučijo v tem krožku. Sestavljajo detektorje, popravljajo radijske aparate in celo sami jih že sestavljajo.

»In kako ste dobili orodje, priprave za vse vaše krožke?«

»V škripcih smo bili,« je pripovedoval. »Za naš radioamaterski krožek potrebujemo veliko orodja. Ravnatelj gimnazije dr. Sušnik pa nam je pomagal. Štirikrat na teden smo lahko praktično delali v fizikalnem laboratoriju. Seveda nam je manjkalo še precej klešč, slušalk, transformator, pincet, priprav za spajanje itd. Izračunali smo, da bi za vse

to potrebovali najmanj 18.000 dinarjev. Ravnatelj pa je po premisleku in po posvetovanju s profesorji odobril izplačilo tega denarja iz pionirskega sklada.«

»Kaj imate pri vas pionirski sklad?«

»Okoli sto tisoč dinarjev imamo v pionirskem skladu. Te denar smo dobili za novoletno jelko od našega »patrona« — delavcev »Gradisa« na Ravnah.«

»Vašega patrona od »Gradisa«?«

»Da, od »Gradisa«. »Gradis« nam je pomagal še v marsičem drugem. Gradisovi delavci so nam kupili 7 šotorov za taborniški krožek, 13 parov smučk, globus, mizo za ping-pong z žogicami, 7 šahov...«

»Potem ste jim prav gotovo zelo hvaležni?«

»Hvaležni smo jim, hvaležni. Lani so nas — radioamaterje povabili na avtomobilsko cesto. Toda nismo mogli iti. Nismo še imeli potrebnih izpitov in zato nismo mogli letovati na avtocesti. Tam smo mislili postaviti oddajnik in se tako oddolžiti Gradisovim delavcem, ki delajo na cesti, zato, ker tako dobro skrbijo za nas.«

Kratek, topel pomenek s pionirjem. Ravnski pionirji se res s hvaležnostjo spominjajo kolektiva »Gradisa«, ki skrbi za njihov razvoj.

M. D.