

GRADISOV VESTNIK

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

SKUPŠČINA SINDIKALNEGA ODBORA PODJETJA

Končno na skupni poti

ŽE DOLGO NISO NA NOBENEM SINDIKALNEM SE-STANKU ALI KONFERENCI TAKO ODKRITO IN KONKRETNO RAZPRAVLJALI KOT NA LETNI SKUPŠČINI SINDIKALNEGA ODBORA PODJETJA. OBSIRNO POROČILO, KI SO GA PRIPRAVILI JOZE LORENCIČ, ING. HUGO KERZAN, MILAN SURK, LOJZE CEPUS IN STANE UHAN JE VSEBOVALO MNOGO PEREČIH PROBLEMOV S PODROČJA GOSPODARSKE IN DRUŽBENO POLITIČNE DEJAVNOSTI. RAZPRAVA JE RAZČISTILA NEKATERE NEJASNE POJME DECENTRALIZACIJE IN PROCESA EKONOMSKE INTEGRACIJE TER NAKAZALA SMERNICE BODOČEGA DELA. NA KONFERENCI JE BIL IZVOLJEN TUDI 31 ČLANSKI PLENUM SINDIKALNEGA ODBORA TER 11 ČLANSKI SINDIKALNI ODBOR PODJETJA.

LETNI SKUPŠČINI STA MED DRUGIMI GOSTI PRISOTSTVOVALA SE ČLAN CENTRALNEGA ODBORA SINDIKATA GRADBENIH DELAVCEV IN PREDSEDNIK GRADBENCEV HRVATSKE ALBERT ANTOLOVIČ IN PREDSEDNIK REPUBLISKEGA ODBORA SINDIKATA GRADBENIH DELAVCEV LADO SVETEK.

Letna skupščina sindikalnega odbora podjetja bo nedvomno pustila za sabo globoko sled v našem notranjem družbeno-političnem in gospodarskem življenju. Konkretno in resne pripombe so takoj ob začetku razprave dokazale veliko politično zrelost članov kolektiva in smisel za gospodarjenje v novih pogojih delavskega samoupravljanja. Zato tudi predlogi in napotki skupščine ne smejo ostati samo na papirju, temveč nam morajo postati smernica za naše nadaljnje delo.

Živahna razprava

Premajhna bi bila številka našega Vestnika, če bi hoteli opisati vso razpravo in referate, zato objavljamo le nekaj odlomkov. Osnovna misel, ki smo jo zasledili skozi celotno razpravo, je bila delitev dohodka na podlagi večje storilno-

sti dela, kadrovska problematika in kako ohraniti enotnost podjetja v sedanjih pogojih decentralizacije. Ko so govorili o gospodarsko političnih neuspehih v podružnicah, so menili, da neuspehov niso krivi izvršni odbori podružnic ampak tudi strokovna vodstva edinic in osnovne organizacije ZK. Delo v podružnicah je v mnogih primerih odvisno od vodstva edinic. Drug vzrok pa je v tem, da se izvršni odbori sicer trudijo, vendar njihova politična in gospodarska razgledanost ni tolikšna, da bi obvladali vse probleme. Nekaterim funkcionarjem manika tudi samoiniciativnosti, predvsem vodilnim političnim funkcionarjem. Delo podružnic bi moralo biti bolj konkretno in življenjsko. Nekdo navzočih je dejal, da ni dovolj, če sprejemamo in potrjujemo razne predloge in sklepe in pri tem pozabimo na to, kako bomo vse sprejeto realizirali.

Mnogo je bilo tudi govora o ustanavljanju obračunskih enot, kar naj bo poglavitna naloga novega odbora. Delo v obračunskih enotah pa mora biti organizirano in pripravljeno tako, da bo delavec lahko čimveč proizvajal in na osnovi tega prejemal tudi večje dohodke. Krepitev vloge proizvajalca kot upravljalca bomo dosegli le z ustanavljanjem in oblikovanjem obračunskih enot. Toda kadar govorimo o neosrednjem proizvajalcu, po navadi mislimo na fizičnega delavca.

Pri tem pa pozabimo, da so neposredni proizvajalci tudi tehnični kader — VK delavci, delovodje tehnik, inženirji in ostali organizatorji proizvodnje. Njih delovno mesto je na stavbišču, sektorju ali delavnici.

Odnosi v delitvi naj bodo čisti

Ko je bilo govora o obračunskih enotah in akordiranju je tov. Stane Uhan med drugim dejal: »Ne spreminjajmo oblik in sistemov, dokler nimamo pripravljenih drugih. Ne zaletujmo se v popolno ukinitve akordiranja, dokler zavestni činiteљи pri naših proizvajalcih še ne dajejo garancije za enakovredno nadomestilo. Zgrešeno je tudi, če pretiravamo in enostransko odločamo o sistemu delitve dohodka. Sistem naj bo za celotno podjetje enoten. Pri tem pa moramo tudi upoštevati odnose v delitvi med obračunsko in organizacijsko enoto ter med organizacijsko enoto in podjetjem. Ti morajo biti vedno čisti in enostavni.«

Letošnji način delitve dohodka se je po sedanjih instrumentih bistveno razlikoval od sistema, ki je veljal za preteklo poslovno leto. Tu imamo v mislih pogoje dela v sistemu decentraliziranega upravljanja, v katerem je vsaka poslovna enota, to je gradbeno vodstvo, gradbišče ali obrat, participirala na ustvarjenem dohodku po izkazanim uspehu.

Prehod na mesečni obračun, kot ga že imajo gradbeno vodstvo Maribor, OGP in Centralni obrati, predstavlja korak naprej v razvoju sistema delitve osebnih dohodkov. Predlog novega statuta podjetja predvideva obvezen mesečni obračun, kar bo celotno sliko osebnih dohodkov mnogo popravilo ter sistem poenotilo. Sedanja pestrost gotovo ni rezultat bistveno različnih pogojev na posameznih področjih, temveč prej hotenja in želja posameznih edinic.

Decentralizacija mora krepiti enotnost podjetja

Kot običajno je bilo tudi na tej skupščini mnogo govora o decentralizaciji. Nekateri delegati so trdili, da smo se začeli zaradi decentralizacije odtujevati drug od drugega. Nekateri edince so si postale tuje in zanemarjali smo sodelovanje in kooperacijo. Razmere na tržišču in združitev nekaterih podjetij v nove

gospodarske celote so nas prisilile, da bolj enotno nastopamo na tržišču.

Ko je v razpravi o problemih decentralizacije govoril direktor podjetja, je med drugim dejal, da moramo stopiti v borbo na tržišču predvsem s kvalitetnim izdelkom in kratkim rokom ter povečati operativnost vseh naših edinic, da bodo vedno sposobne nuditi hitro pomoč pri izvršitvi prevzetih nalog.

Tov. Martinšek je v tej razpravi dejal, da sedaj ni čas za zapiranje posameznih edinic samih vase, v svoj bazen, temveč je treba povečati gibljivost in elastičnost vsake enote. Vsi smo eno podjetje — celoten Gradis. Zakaj se resneje ne vprašamo, čemu se druga nam sorodna podjetja združujejo, zakaj se utrjujejo na podlagi kooperacije in sodelovanja. Te besede imajo življenjski pomen.

Tej razpravi se je pridružil tudi ing. Stefan Mesarič, ki je dejal, da osnutek novega statuta podjetja ni sicer v skladu z načeli decentralizacije ter da je praksa pri njih pokazala, da poslovanje v pogojih decentralizacije bolje poteka. Če je bil statut dan v razpravo, potem lahko vsaka edinica da svoje pripombe, ki so lahko pravilne ali ne. Mi smo v pripombah na statut podali našo zamisel in nakazali, kakšna služba naj bi se vršila na centrali in kakšna na edinicah. Gotovo pa je, če je 10 edinic na statut odgovorilo pozitivno in ena edinica negativno, se mu zdi, da bo centralni delavski svet prav gotovo sprejel pozitivno načelo, kateremu se bomo tudi mi podredili in ga sprejeli.

V nadaljevanju razprave je bilo govora o naši notranji ureditvi. Sekretar podjetja Milan Surk je pri analiziranju novega statuta podjetja dejal, da bi bilo nepravilno, če bi v sedanjem času gledali na statut kot na poskus centralizacije novih kompetenc. Zavračati je treba postavljanje posameznih edinic v rang malih ali srednjih podjetij, težnje po formiranju vseh mogočih služb v vsaki edinici itd., temveč mora biti koncepcija decentralizacije odraz naše notranje potrebe. Organizacija proizvodnje je neločljivo povezana s sistemom upravljanja. Pri vsem tem je naša nadaljnja naloga krepitev vloge proizvajalca kot upravljalca, kar pa bomo dosegli le z nadaljnjim oblikovanjem obračunskih enot.

V razpravi je bilo govora tudi o centrali podjetja, ki bi morala predstavljati »možganski trust«. Službe na centrali bi morale nuditi tisto,

Ne pozabimo!

Te dni — ob dnevu mrtoih — je skoraj osakdo od nas odšel na grobove, kjer mu ležijo soproci in prijatelji, da je na zadnje bivališče svojih najdražjih položil cvetje in rože. Ta ali oni morda ni mogel obiskati grobov svojcev, zato se jih je te dni vsaj spomnil v mislih.

Tudi iz našega velikega kolektiva, ki združuje na tisoče delavcev širom Slovenije, je v dolgih letih, odkar obstaja »Gradis«, za vedno odšlo že precej naših nekdanjih tovarišev in tovarišic, naših nekdanjih sodelavcev in sodelabk. Mnogi od njih so umrli naravne smrti, mnoge so pobrale razne bolezni in nezgode. Nekaj pa je tudi takih, ki so umrli sredi dela, na svojem delovnem mestu. z delovnim orodjem v rokah — mladi, še polni sil in žioljenjskih moči, sredi žioljenja, sredi delovnega zagona.

Ob dnevu mrtoih je prav, da se vsaj za nekaj minut v mislih spomnimo vseh tistih, ki so bili morda še pred nekaj meseci ali pa pred nekaj leti sredi med nami, ki so se z nami pred trudili in delali, z nami gradili lepše žioljenje — zdaj pa jih ni več. Mnogi od teh, ki zdaj spe večno spanje pod rušo, niso videli napredka in razcveta naše domovine, ki smo ga dosegli v zadnjem obdobju, niso videli naših novih naselij, ogromnih tovarn, modernih cest in drugih objektov, ki smo jih zgradili in jih še gradimo. Mnogi naši tovariši so umrli prežgodaj, ko je porušena domovina še trpela od strahot zadnje vojne in se je komaj počasi dvigala iz razdejanja. Ti naši nekdanji tovariši so umrli sredi dela zato, da bi mladi rod lahko živel lepše in srečnejše žioljenje.

Dan mrtoih, ob katerem se moramo spomniti tudi naših nekdanjih sotovarišev in tovarišic, ki so umrli sredi delovnega poleta, pa naj nam bo tudi resen opomin, da bomo do skrajnosti zaostriili varnost pri delu, da bomo izključili prav ose možnosti, ki bi nam še lahko za vselej izrgale naše tovariše in tovarišice z njihovih delovnih mest — iz naših gradbišč.

česar edince nimajo. Nov statut predvideva več pristojnosti centralnim službam, toda le-te naj se odražajo tudi v odgovornosti.

Član centralnega odbora sindikata gradbenih delavcev tov. Antolovič je dejal, da je vprašanje decentralizacije tesno povezano z vprašanjem integracije podjetja. Mi moramo podjetja obravnavati kot celoto, kajti vsaka edinica bi svoj problem predvsem na problem na tržišču težko reševala.

Tem mislim se je pridružil tudi predsednik republiškega odbora sindikata gradbenih delavcev Slovenije Lado Svetek, ko je govoril o 16. in 17. čl. naše ustave ter poudaril, da je treba vsem delavcem zagotoviti udeležbo pri organizaciji v okviru celotnega podjetja. V razpravi je dal največ poudarka novemu statutu podjetja, ki naj uredi vse notranje odnose. Upoštevati je treba, da je Gradis specifično podjetje. Govoril je tudi o osebnih prejemkih v gradbeništvu, kajti le-ti so v glavnem isti kot v preteklem letu, čeprav se je produktivnost dela znatno dvignila.

Delegati so razpravljali tudi o izvršitvi planskih nalog za letošnje leto. Razpoložljivi podatki nam kažejo, da smo do konca avgusta izvršili 62,6% letnega plana, oziroma do konca septembra 73%. Produktivnost dela se je dvignila za 8%, kar je dokaz dobrega gospodarjenja in splošnega dviga storilnosti dela.

(Nadaljevanje na 2. strani)



Sklepi sindikalnega odbora podjetja



Novi predsednik in tajnik sindikalnega odbora podjetja »Gradis« Vinco Florijančič iz Skofje Loke in Franc Zupančič iz Celja

1. Da ne bi aktivnost sindikalnih podružnic tudi v bodoče slonela pretežno le na maloštevilnih funkcionalnih, bi bilo potrebno:

- a) po obračunskih enotah (proizvodnih enotah) okrepi delo in vpliv sindikalne organizacije;
- b) bolj pogosto tolmačiti ljudem gospodarske in politične dogodke, predvsem tiste, ki vplivajo na njihov standard;
- c) bolj ažurno in odgovorno opravljati tehnične posle v podružnici (vez med podružnico in pododbori — poverjeništvu in vez s SOP).

Realizacija: Seminar za tajnike in predsednike pododborov (poverjenike) s temo: metodologija dela, politična vsebina sindikalnega dela. Izvršiti v zimskem času.

2. Ustanovljati obračunske enote (OE), obstoječe pa izpopolnjevati. Težišče dela po OE je prenesti na obravnavanje:

- a) proizvodnja,
- b) politike osebnih dohodkov,
- c) odnosov v OE in do organizacijskih enot.

Obravnava naj vsebuje predvsem gospodarsko problematiko (izvrševanje del — termini, finančno stanje, preskrba z materialom, število zaposlenih ipd.), merila za delitev osebnih dohodkov tako v OE kot v oziru do organizacijskih enot, posamezne obračunske postavke, vloga proizvodnih svetov kot »poravnalnih« svetov (še pred disciplinsko komisijo organizacijskih enot itd.).

Realizacija: Obvezni tedenski sestanki proizvodnih svetov in vsaj enkrat na mesec zbori obračunskih enot.

3. Uskladiti pravilnike organizacijskih enot o delitvi čistega dohodka in osebnega dohodka tako, da bo mogoče mesečno obračunavati. To doseči predvsem:

- a) z enostavnimi merili in jasnimi ekonomskimi odnosi med podjetjem in organizacijsko enoto in med obračunsko enoto,
- b) zapletenost in obsežnost del pri izdelavi in določanju meril delitve terja ustanovitev posebne službe, ki bi s sistematičnim delom dajala predloge za izpopolnjevanje sistema notranje delitve,
- c) doseči ažurnost obračuna tistih storitev, ki bistveno vplivajo na uspeh pri delu (avtopark, mehanizacija, storitve obratov).

Realizacija: Po organizacijskih enotah je sestaviti pravila, ki morajo točno precizirati odnose med podjetjem, organizacijsko enoto in obračunsko enoto. Za izpopolnjevanje sistema nagrajevanja se mora takoj nastavit poseben strokovnjak — referent, ki se bo ukvarjal samo z delitvijo do-

hodka. Potrebno je pristopiti k izdelavi lastnih cen, k bolj organiziranim oblikam priprave dela.

4. Odpraviti nepravilnosti v politiki kadrovanja, oziroma povečati vlogo in odgovornost vseh činiteljev, ki v podjetju kakorkoli vplivajo na kadrovanje.

Realizacija: 1. Na centrali okrepiti službo v smislu statuta podjetja;

2. Po načelu rotacije je treba sistematično uvajati mlajše kadre na odgovorna in vodilna mesta, predvsem v družbeno političnih organizacijah;

3. Na organizacijskih enotah postopno postavljati strokovnjake na delovna mesta kadrovikov. Današnjim vodjem kadrovske službe po edinicah pa dati možnost izpopolnjevanja;

4. Z ozirom na veliko fluktuacijo v podjetju, posebno skrbno obravnavati delo komisij za sprejem in odpust delavcev (analizirati vzroke odhoda);

5. Za uspešno izobraževanje in pravilno vodnje kadrovske politike je potrebno zagotoviti dovolj materialnih sredstev;

6. V okviru podjetja voditi točno evidenco kadrov glede na njihove strokovne in politične sposobnosti (predvsem za mlajše strokovne in politične delavce).

5. Vzporedno z nadaljnjim poglobljanjem delavskega samoupravljanja je težišče upravljanja prenesti na OE.

Realizirati prejšnje sklepe o ustanavljanju obračunskih enot in organov upravljanja.

Pravice in dolžnosti organov upravljanja v obračunskih enotah morajo biti zagotovljene s pravili, kot je navedeno v točki 2 in 3 sklepov sind. odbora.

6. Integracija (združevanje) v našem podjetju pomeni organsko združevanje tehnoloških procesov s potrebno specializacijo predvsem glede ekonomičnejšega gospodarjenja. Naša naloga v tej smeri je:

a) boriti se proti vsaki gospodarsko neutemeljeni in nasilni rešitvi združevanja brez ekonomsko utemeljenih pokazateljev;

b) pri obravnavi statuta podjetja je upoštevati vse pogoje ekonomske integracije.

7. Z ustanavljanjem obračunskih enot in ekonomičnejšega poslovanja se je neposredna skrb za delavca poslabšala (ukinjajo se menze, topli obroki, znižujejo se sredstva za zaščito itd.).

Zato predlagamo, da se bodoče posveti vso skrb varnostni službi, prehrani in stanovanjem delavcev, izgradnji stanovanj, rekreaciji ter tudi vse možnosti za kulturno udejstvovanje.

8. Delavski svet podjetja naj razpravlja o sklepih letne skupščine sindikalnega odbora podjetja in poskrbi za njih realizacijo.

drobne vesti

■ Ljubljana — Dne 5. 11. 1962 je bilo na centrali podjetja v Ljubljani predavanje za tehnični kader. O vtiših potovanj po Sovjetski zvezi je predaval glavni inženir Alfred Peteln. Predavanje je bilo izredno bogato in zanimivo.

Grupo, ki je odšla v Sovjetsko zvezo, so sestavljali ing. Alfred Peteln, ing. Saša Skulj ter Vlado Asejev, pomočnik direktorja »Tehnika« Ljubljana. Imenovani so bili na študijskem potovanju po Sovjetski zvezi 31 dni.

■ Ljubljana — Po pravilniku o razdeljevanju spominskih daril delavcem in uslužbencem, ki delajo v podjetju neprekinjeno 10 oz. 15 let, se je število tistih, ki so že dalj časa v podjetju, povečalo, in sicer: 10-letnikov, ki so upravičeni na ta darila, je 158, 15-letnikov pa 145. Simbolična spominska darila se delijo vsako leto na dan ustanovitve podjetja oz. 29. novembra.

Vsem nagrajencem že vnaprej iskrene čestitke.

■ Ljubljana — Na prvem zasedanju plenuma sindikalnega odbora podjetja »Gradis« je bil izvoljen nov sindikalni odbor podjetja, katerega sestavljajo: Franjo Breznik (Zalog), Lojze Cepuš (centrala), Vlado Celič (Jesenice), Jože Čenadi (Koper), Vinco Florijančič (Skofja Loka), Franc Graifoner (Maribor), Franc Gruden (OGP Ljubljana), Rudi Koršič (GV Ljubljana), Albert Lenardič (Kranj), Ernest Rus (KO Maribor), Stane Uhan (Ravne), Anton Zajc (CO Ljubljana), Franc Zupančič (Celje).

V nadzorni odbor: Janez Skofic (centrala), Ivan Zorč (GV Ljubljana), Božo Pivčević (Kranj).

Za tehničnega tajnika je bil znova izvoljen Jože Lorenčič.

■ Kranj — Na četrti seji DS gradbišča Kranj so razpravljali o bilanci za tretje tromesečje. Na zasedanju delavskega sveta je podal poročilo komercialni šef Boško Pivčević. Med drugim poročajo, da znaša uspeh gradbišča 5 milijonov 600 tisoč dinarjev. Od tega je treba odšteti vso zgubo na menzi in ostale družbene dajatve. Razpravljali so tudi o planu in bi morali letos realizirati še 200 milijonov dinarjev.

■ Ljubljana — Pri pregledu strokovne usposobljenosti tehničnega kadra smo ugotovili, da nekaj inženirjev in tehnikov še nima pooblastil, kot je to določeno po čl. 3 in 10 pravilnika o strokovni izobrazbi inženirjev in tehnikov kot odgovornih vodij za posamezne vrste gradbenih objektov in del (Ur. l. FLRJ, št. 15/55). Naprošamo vse, ki pooblastila še nimajo in so že izpolnili pogoje za polaganje strokovnega izpita, da to čimprej store.

■ Jesenice — Na zadnji seji DS so razpravljali o varnosti pri delu. Poleg rednih članov DS se je sestanka udeležil tudi Vendelin Simenc, občinski inšpektor Jesenice ter Janez Skofic, šef varnostne službe podjetja. Razprava na sestanku je bila zelo živahna ter so sprejeli več konkretnih sklepov.

Končno na skupni poti

(Nadaljevanje s 1. strani)

Predlagano je tudi bilo, da bi v novem statutu spremenili način volitev v centralni DS. Centralni DS naj ne bi bil v bodoče več sestavljen iz predstavnikov posameznih edinic, temveč naj bi ga sestavljali najboljši člani celotnega kolektiva.

Potreben je mesečni obračun proizvodnje in dohodka

V razpravi je sodeloval predsednik mladinske organizacije tovariš Horvat ter med drugim dejal da imamo v podjetju 42% mladine, ki pa je vse premalo vključena v razne organe in družbeno politične organizacije.

Komercialni direktor Iko Ravnikar pa je razpravljal o odnosu do investitorjev, avansih in finančnem poslovanju podjetja. Med drugim je dejal, da je naš periodični obračun zgodovina ter bomo morali čimprej pristopiti k mesečnim obračunom.

V nadaljnji razpravi so še sodelovali Franc Graifoner iz Maribora, Jože Lorenčič, Rudi Koršič, Edo Kragelj, Lojze Cepuš, Janez Skofic, ing. Boris Vede in ostali.

Letna skupščina je torej v celoti uspela. Kljub ostrim in kritičnim pripombam posameznih delegatov je iz razprave zopet vela težnja po enotnosti podjetja ob istočasni borbi za nadaljnje utrjevanje delavskega samoupravljanja. Ponosni smo lahko na tak kolektiv, ki je s svojim delom na strokovnem kot na političnem področju dokazal, da gre po poti usmerjanja in utrjevanja našega družbeno političnega gibanja.

C.

Tudi družabni večeri del rekreacije delavcev

Po dolgem času je na centrali podjetja zopet zaživelo družabno življenje. Dolžnost sindikalne podružnice centrale je bila, da poživi otopelost in pasivnost članov kolektiva, ki se je odražala v političnem in družabnem življenju tega kolektiva.

Ko smo študirali »Pravila podjetja« — zopet je bila enkrat polna dvorana članov sindikalne podružnice — je odbor predlagal na koncu dnevnega reda, naj se sestanejo člani centrale in projektivnega biroja na kegljišču športnega društva ter da organiziramo nekako prijateljsko srečanje med »zgorjim« in »spodnjim« nadstropjem. S tem bi odpadla tista nepotrebnost »maska« ljudi, ki hodijo drug mimo drugega, kot da smo vsi le številke in tuji ljudje, čeprav živimo vsi pod eno streho ter delamo drug za drugega.

Ko je sindikalni odbor povabil oba kolektiva na družabno keglja-

nje, in sicer je pritrilje napovedalo boj prvemu nadstropju, se je večer odzval kar lepo število članov. Borba je bila napeta do zadnjega trenutka. »Spodnji« so zmagali za 5 kegljev in dobili v dar steklenico »encijančaka«. Po trudnem delu se je prilegla skromna malica, ki jo je organizirala sindikalna podružnica na čast vsem tekmovalcem. Seveda tudi muzike ni manjkalo, ki je vžgala podplate vsem »mladim« in »starejšim« in twist v »visokih krogih« je zaključil prijeten večer.

Odbor sindikalne podružnice želi, na masovnih sestankih vsi člani naše podružnice udeleženi stoo odstotno da bi bilo takih večerov še več in da bi bili na družabnih večerih kot ter da bi kolektiv centrale in projektivnega biroja predstavljal eno družino v sodelovanju z drugimi podružnicami in kolektivi našega podjetja.

—SA—

Pojasnilo k članku „Mož na starem kajzerju“

Upamo, da takrat, ko bo žerjavist Stegar Avgust kakor tudi vsi drugi činitelji našega lista čital te re vrstice, da bo vsa zadeva že urejena, da bo tov. Stegar že videl, da kolektiv graditeljev tovarne močnih krmil v Ljutomeru ni pozabil nanj, kakor to navaja v avgustovski izdaji našega lista.

Se preje pa pojasnitev, kako je prišlo do tega, da ni dobil zneska obljubljenega nagrade.

Res je, da je tov. Stegar eden naših najboljših žerjavistov pri »Gradisu«. Ko je delal na gradnji tovarne močnih krmil v Ljutomeru, smo iskali obliko, kako bi mu izplačali nagrado za njegovo nesebično in požrtvovalno delo. Mesečno ga nismo mogli dati v plačilno listo, ker ne dela na gradbenem vodstvu Maribor.

Zato je proizvodni svet tega gradbišča sklenil, da se ga vnese v spisek obračuna EE za prvo polletje. Vse je bilo dogovorjeno, kako in koliko je obračunati, pa je vseeno prišlo do neljube pomote tako, da je bila zanj vstavljena bruto vsota, katera mu je bila namenjena v neto znesku. Ko je »mezdnik« izračunaval njegov delež, smo ugotovili, da le-ta znaša ca. 1200 din. Sram nas je bilo, da bi mu izplačali tako nizko vsoto, zato smo iskali, kako bi napako popravili v septembru. Sedaj pa bo dobil znesek, ki mu bo v skromno priznanje za trud ter v spomin na delo in kolektiv v Prlekiji.

Upam, da bo sedaj tov. Stegar pomirjen in krivica popravljena.

Kolektiv graditeljev
TMK v Ljutomeru

Naši jubilanti

50 letnico rojstva bodo izpolnili: Ivan Ribič, delovodja iz Zaloga 18. 11., Viktor Vori, betoner iz Raven na Koroškem 23. 11., Karl Frelj, polkvalificiran delavec iz Skofje Loke 28. 11., Evgen Kutoš, delavec iz Celja 27. 11., Stefan Jus, mehanik iz KO Maribor 2. 12.

Vsem jubilantom naše iskrene čestitke!

Razpravljamo o novi ustavi FSRJ

Tolmačenje nove ustave FSRJ vodi v okviru centra za izobraževanje sekretar podjetja Milan Šurk. Razprave na vseh sestankih so izredno zanimive.

Sedanja faza razvoja družbenih odnosov predstavlja glede na sprejemanje novega ustavnega predpisa določeno prelomnico v razvoju našega družbenega življenja. Da bi nova ustava v čimvečji meri predstavljala dejanski odraz naših družbeno-ekonomskih potreb po uzakonitvi naših dosedanjih rezultatov z omenjenih področij kakor tudi po smernicah in načelih bodočega razvoja, naj bi javna razprava o predosnutku ustave posredovala predstavniskim organom mnenje vseh članov naše družbene skupnosti. Da bi se ta namen dosegel, je bilo potrebno javno razpravo organizirati nadvse skrbno in poskrbeti s tem v zvezi, da bi bili vsi občani seznanjeni z vsebino predosnutka ustave.

Omenjeno nalogo je prevzel v okviru našega podjetja center za izobraževanje, ki je organiziral javno razpravo o osnutku naše ustave po vseh kolektivih naših organizacijskih enot. Kolikor se je pokazala potreba, so bili razpravni večeri organizirani tudi po posameznih delovnih enotah, kar je doprineslo k širini razprave in seznanjenju prav vsakega člana kolektiva s predosnutkom. Udeležba na debatnih večerih o osnutku ustave je bila lahko rečemo z maloštevilnimi izjemami popolna, kar dokazuje interes članov kolektiva za temelje naše družbene, ekonomske in politične ureditve. Po izvršenem in temeljitem uvodu, ki je vseboval vse osnovne značilnosti novega osnutka, se je razvila razprava, v kateri so bila obravnavana vsa važnejša vprašanja. Predvsem je člane naših kolektivov zanimala bodoča družbeno-ekonomska ureditev, položaj delovnih organizacij ter osnovne značilnosti notranjih oblik in odnosov. Pogosta so bila vprašanja s področja pravic in pristojnosti delovnih kolektivov ter o strukturi organov upravljanja in njihovih organizacijskih oblikah.

Oblike in vsebina decentraliziranega upravljanja so z ozirom na aktualnost tovrstne problematike pri

nas zavzele eno prvih mest. Z velikim zanimanjem so člani kolektiva spremljali pojasnila iz poglavja o svoboščinah, pravicah in dolžnostih delovnega človeka in občana. Poudarjena vloga družbene lastnine je narekovala vrsto vprašanj o bodočem obsegu privatne lastnine na sredstvih za proizvodnjo. Prav to področje (kmetijstvo in obrt) je zahtevalo in narekovalo vrsto vprašanj in različnih mnenj, vendar se je ogromna večina poslušalcev opredelila za predlog, ki ga vsebuje osnutek. Pozornosti je bil deležen tudi problem produktivnosti dela in delitev po delu. Splošna ugotovitev je bila, da bomo morali na obeh omenjenih področjih še veliko storiti za uresničitev teh principov. Vsak po svojih sposobnostih vsakemu po njegovem delu« zahteva poglobljenega dela na področju notranje organizacije podjetja in področju nagrajevanja, kjer še nismo dosegli rezultatov, ki pa so zelo zaželeni in nadvse potrebni za primerno urejenost naših internih razmer.

Pravica do dela je postavljena v osnutku kot ustavno načelo. Mnenje proizvajalcev je bilo v tem pogledu pozitivno, vendar pa so bili podani konkretni predlogi za še točnejšo opredelitev te pravice. Načelo, ki proglašja samovoljo za protustavno, je doživelo živahno potrjevanje, ker si lahko le tako ustvarimo res take notranje odnose, ki bodo zasnovani na demokratičnih principih. Proizvajalci so v razpravi načeli še vrsto drugih vprašanj, npr. statut podjetja in njegova vsebina, problem delitve rezultatov dela med družbeno skupnostjo in deloma organizacijo itd.

Smatramo, da je kolektiv podjetja s tako organizirano razpravo izpolnil svojo družbeno obveznost in da bodo tudi rezultati razprave, ki jih bomo pristojnim organom posredovali v obliki predlogov in pripomb naleteli na upoštevanje.

Razprave v naših kolektivih se nadaljujejo.



Zelo smo bili presenečeni nad prijateljskim sprejemom, ki so nam ga pridedili Jeseničani. Izmenjali smo svoja mnenja in se pomenili o težavah in bodočem delu. Takšni medsebojni obiski so koristni in potrebni. Člani sindikalne podružnice iz Maribora in Jesenic na skupnem posvetovanju na Jesenicah.

KOMUNISTI CENTRALE PODJETJA SO ZBOROVALI

Decentralizacija upravljanja in ne decentralizacija vodenja

Oktober je bila letna konferenca osnovne organizacije ZK centrale podjetja in projektivnega biroja. Obračun dosedanjega dela, pregled metod in oblik političnega udejstvovanja posameznih članov je dal vrsto sugestij in smernic za nadaljnje politično delo. Razprava je po obširnem in dobro sestavljenem poročilu nakazala ugotovitev, da morajo prav komunisti te osnovne organizacije v bodoče vložiti več vlogo in sugestivnosti v svoje politično delo in stremeti za naslednjo politiko in za konkretnejše oblike dela družbeno politične dejavnosti, ker si dobrega upravljalca ne moremo predstavljati kot samo strokovnega delavca ampak igra pomembno vlogo prav njihova družbeno politična aktivnost. Realizacija načela, da je merilo kvalitete komunista prav njegova aktivnost v okviru družbeno-političnih organizacij, je našla primeren odraz v sklepih konference, ki so bili predvsem konkretno usmerjeni.

Konferenca je ugotovila določene šibkosti, predvsem kar zadeva vprašanje aktivnosti sindikalne podružnice, organa upravljanja in dela z mladino. Premajhna upornost komunistov, ki delajo v teh organizacijah in organih, se kaže predvsem v nižji kvaliteti dela teh organov in organizacij. Uporno vztrajno delo mora biti edini način ter metoda komunistov, ker le tako lahko računamo na razveseljujočije uspehe na teh področjih.

Ceprav naj bi komunisti centrale na sestankih svoje osnovne organizacije ne obravnavali problematike podjetja v celoti, ampak samo svoje interne probleme, že značaj njihovega strokovno upravnega dela narekuje obravnavanje nekaterih splošnih problemov. Predvsem je v prvi vrsti vzkliko v razpravi vprašanje glede sistema decentraliziranega upravljanja. Soglasno so se vsi komunisti izrekli za načelo, da je problem decentralizacije problem samo zato, ker se pojavljajo mnenja po decentralizaciji vodenja, namesto da bi bilo bistveno stremiljenje po formiranju sistema upravljanja, ki bo upravljanje res približalo neposrednemu proizvajalcu ter da bo upravljanje v imenu proizvajalcev zamenjalo samoupravljanje proizvajalcev.

Posebej so poudarili realizacijo načela delitve po delu. Opustitev

dosedanjih form stimulativenega nagrajevanja je pomenilo korak nazaj k preživelim metodam meznega plačevanja, kar pa je v ostrem nasprotju s smernicami delitve po delu. Konferenca je sklenila, da se je treba zavzeti za korekturo politike delitve osebnih dohodkov.

Razprava je načela vrsto vprašanj, ki so aktualna in jih bo treba čimprej rešiti. Sem sodi tudi problematika biroja in njegove vloge v našem poslovanju, problem faktorja za delitev dohodka podjetja, merila produktivnosti dela itl. Uvajanje sodobnih načinov dela in tehnologije v proizvodnji je bilo predmet resne in široke obdelave, kar je dalo rezultat v tem smislu, da

morajo biti komunisti nosilci teh prizadevanj.

Dosedanja kadrovska politika osnovne organizacije ZK ni bila uspešna, kar se je odrazilo v tem, da ni bil sprejet noben nov član. Temu problemu je treba posvetiti več pozornosti in vključiti v delo in organizacijo mlade ljudi, ki bodo voljni sodelovati in politično delati.

Konferenca je na koncu izvolila novo vodstvo OOK in sprejela program dela, ki vsebuje predvsem konkretne sklepe in zadolžitve za vsakega člana, kar naj doprineše k večji politični aktivnosti vsakega posameznika kot tudi cele osnovne organizacije. Tako bo, upamo, delo uspešnejše ter trud poplačan.

Milan Surk

SVETLEJŠE PERSPEKTIVE V CELJU

Naša delovna enota v Celju je v zadnjem obdobju — že predlaskim in tudi lani — zašla v dokajšnje težave. Tudi letos spomlad stanje v Celju še ni bilo rožnato, vendar pa se zadnje čase razmere postopoma urejajo. Zato ni smela trditve, da vodstvo naše enote v Celju z zaupanjem zre v prihodnost.

Trenutno so naši delavci v Celju razporejeni na več gradbiščih. Okrog 45 ljudi je zaposlenih pri gradnji dvotirnega železniškega mostu čez Voglajno, kjer vozijo zdaj vlaki čez zasilen most. Dela na tem objektu so bila zelo naporena, tako da je bilo treba poklicati na pomoč celo potapljača iz podjetja »Tehogradnja«, ki je betoniral globoke temelje pod vodno gladino. Vendar pa je upati, da so zdaj glavne težave premagane, kajti če ne bo še kmalu večjih nalivov in s tem naraščanja voda, bodo pred začetkom zime glavna betonska dela opravljena.

V Dečkovi ulici gradimo dva stolpčica za prodajo na tržišču, kmalu bo stekla gradnja samskega doma za celjsko Cinkarno. Večje gradbišče je tudi že odprto v Podlogu, kjer gradi »Gradis« 4 hleve za kmetijski kombinat iz Zalca. Razen hlevov, ki bodo sprejeli kar 400 krav molznic, je tu predvidenih še več drugih objektov kot so silosi, greznica, kanalizacija in razni drugi objekti. V Sošanju bo kmalu končana adaptacija osemletke, v gradnji pa je že prvo od dveh večjih skladišč za soštanjsko usnjarno.

Seveda se morajo v Celju boriti z raznimi težavami. Precej problemov povzročata nabava betonskega železa, ker primanjkuje raznih specialnih profilov. Precej težav povzročata tudi razmeroma močna fluktuacija delovne sile in razni »plavi« dopusti, ki jih je bilo vse preveč zlasti med trgatvijo in ob raznih poljskih delih. Ljudje se tudi precej pritožujejo, da je hrana v menzi predraga (270 din za malico, kosilo in večerjo). Seveda pa marsikateri kritik ne pomisli, koliko bi moral za to hrano plačati v navadni menzi ali celo v gostilni.

Kljub težavam pa so perspektive za prihodnost vendarle boljšje. Na vidiku je več novih gradenj. V Rogoški Slatini bo treba zgraditi nov hotel v vrednosti okrog 350 milijonov. Laško računa na novo veliko ledarno. Celje mora v kratkem dobiti moderno klavnico. Vrg tega je treba računati še s stanovanjsko izgradnjo, z nadaljnjo gradnjo v Podlogu in z raznimi drugimi objekti, da sploh ne omenjamo bodočega energokemičnega kombinata v Velenju, ki bo moral prej ali slej »oživeti«.

Seveda ni nikjer rečeno, da bo gradbeno vodstvo v Celju vse na-

štete in še druge objekte tudi dobilo v delo; vendar pa so v Celju trdno odločeni, da s konkurenčno ceno, kratkimi roki in kvalitetno izvedbo pridejo do novih gradenj oziroma do novega dela.

Za uspešnejše delo - prenašanje izkušeni

Več ljudi — več ve. Tega osnovnega principa se pri našem delu vse premalo poslužujemo, pa čeprav imamo za medsebojno prenašanje izkušeni še toliko možnosti. Saj niti v podjetju ne uporabimo vseh možnosti. Vsi naši kolektivi se zapirajo v svoj ozek krog dela in pri prevzemu nove delovne naloge iščejo samostojno pot do rešitve, čeprav je morda že podobno nalogo drug kolektiv uspešno rešil in za pridobljene izkušnje plačal »solnino« v eni ali drugi obliki. Prav isto velja seveda za prenašanje tehničnih, upravnih, organizacijskih in drugih izkušeni med podjetji ožje in širše domovine. Tudi tu je bilo le malo storjenega vse doslej, čeprav smo vsi mnenja, da je tako povezovanje koristno za vsestranski skupni napredek.

Z namenom, da bi vzpostavili boljši kontakt med strokovnimi kadri širom Jugoslavije, sta bila v zadnjem času v organizaciji biroja za gradbeništvo dva simpozija, t. j. posvetovanji tehničnega kadra, združeni z ogledom velikih objektov, ki jih posamezna renomirana podjetja gradijo po državi. Prvo tako posvetovanje gradbenih strokovnjakov iz vse države je bilo v Beogradu v dneh 14. in 15. junija, ko so nam pokazali gradnjo zelo dobro opremljenih gradbišč podjetja »Rad«, gradnjo palače CK s plezalnim žerjavom in gradnjo izredno zahtevnega televizijskega stolpa na Avali, visokega 200,20 m. Stolp je do višine 135 m grajen v armiranem betonu MB 600 in 450, konic je jeklena. Na vrhu armirano betonskega dela je 5 nadstropna gondola, katere nadstropja služijo televizijski, pošti, restavraciji za 60 ljudi in razgledni galeriji. Z ogledom novega hotela na Slaviji, ki je bil takrat še v gradnji, in velikega stanovanjskega naselja, ki ga gradi podjetje »Dom« ter z ogledom Tovarne Durisola je bil program prvega simpozija zaključen.

Drugi simpozij je zajel objekte nizke gradnje v Sloveniji in na Hrvaškem in je bil od 8. do 10. oktobra. Podal je pregled del na ljubljanskem vozlišču, ljubeljskem predoru, novemu silosu na Reki vključno z ogledom luških naprav in hidrokombinata senjske hidrocentrale.

Prvega simpozija sta se udeležila 2; drugega pa 6 gradbinec. Lahko trdimo, da je bil uspeh obeh posvetovanj pozitiven, saj je nudil strokovnjakom celotno sliko o projektu, organizaciji dela, detajlni konstrukcijskega in izvedbenega značaja na vseh omenjenih objektih. Medsebojni stik zastopnikov večjih podjetij v državi pa je omogočil tudi še razne razprave o problemih, ki so nam vsem skupni in smo lahko spoznali, kako konkretne probleme rešujejo

Kaj pa strojniki?

Delni rezultati nedavne ankete — ki jo je organizirala kadrovska služba centrale med našimi strojniki po vseh gradbiščih, so že poznani. Zanimivo je, da se na anketo niso oglasili prav vsi, kakor smo pričakovali. K tej anketi se je prijavilo slabe 3% vseh zaposlenih, kar nam da misliti, da je glede na stopnjo mehaniziranosti potrebno število delavcev v tem poklicu premajhno. Če pogledamo te rezultate še natančneje, bomo videli, da je od anketiranih v svoji stroki izobraženih le 45%. Za 28% so podatki nepopolni tako, da vanje ne moremo imeti zaupanja. Vse te podatke bo posebna komisija kadrovskega oddelka še preverila in poiskala zaželene odgovore. Posebno nam da misliti podatek, da je 25% ljudi zaposlenih pri naših strojih popolnoma nequalificiranih, se pravi, brez vsake strokovne izobrazbe.

Kako naj potem zahtevamo, da bodo naši stroji obrabovali, če jih bo upravljal sicer vreden delavec, a brez posebnega znanja, kaj naj sploh dela, da bo lahko čim dlje stroj vršil svojo nalogo brez večjih popravil in zastojev. Med te delavce, za katere pravimo, da imajo strokovno izobrazbo, so zajeti vsi polqualificirani in kvalificirani. Lahko rečemo, da polovica od teh kljub nekemu osnovnemu znanju nima dovolj znanja za svoje delovno mesto.

Drug pomemben podatek za naša tehnična vodstva in organe upravljanja je ta, da lahko letos pošljemo v tako imenovano srednjo strokovno izobrazbo (kvalifikacijo) le 2% anketiranih ljudi.

Tu je nastala neka praznina. Strojniki, ki so opravili tečaj v poslednjih dveh letih, še nimajo po zakonu pravico na nadaljnje izobraževanje in splošno veljavne izpite; pred njimi pa ni dovolj kadra, ki bi ga zdaj lahko načrtno naprej izobraževali. Če bomo v prihodnje hoteli imeti vsaj z nižjo strokovno izobrazbo zasedena delovna mesta, bomo morali letos v okviru centra za izobraževanje privediti vsaj tri tečaje za polqualificirane strojnike, da o razširjanju kadra pri povečanju mehanizacije sploh ne govorimo.

Vse to pa ni samo problem obratovanja in rednega vzdrževanja. Oblasni organi posebno inšpekcija dela zahteva od nas pri delu s strojem čedalje sposobnejše ljudi in bolj strokovno izobražene ali pa nam ne dovoli obratovati.

Danes je že potrebno, da ima vsak stroj navodila za obratovanje. Strokovna navodila morajo biti izpolnjena s HTV predpisi. Vsako tako navodilo pa podpisano od odgovornega delovodje, pa naj bo to za stroje težke ali pa lahke mehanizacije. Težko si predstavljamo odgovornega obratovodjo — delovodjo — šefa, ki bi lahko mirne duše podpisal pismo izjavo, da so delavci, ki so zaposleni na stroju ali napravi na njegovem sektorju seznanjeni z navodili za uporabo naprave, z varnostnimi navodili ter da so usposobljeni za opravljanje del na napravi, če ne bodo imeli centralno preizkušene znanja in usposobljenosti. Ta »centralno« ni mišljen v centrali podjetja ampak tako, da bodo lahko izjave dajale le pooblaščen komisije, katere so se o znanju prepričale na posebnih izpitih.

Zdaj zahtevata to v naši republici že OLO Ljubljana in OLO Celje. Ker je bil to sklep na republiški inšpekciji dela, pričakujemo, da bomo prejeli taka in podobna navodila še od ostalih okrajev, v katerih delamo.

Od tehničnega kadra strojne službe čedalje več zahtevajo. Za vsak stroj, ki gre v obratovanje, moramo predlagati naši oblasti še tole: načrte, iz katerih je razvidna situacija naprave v merilu, ustrezne prereze, sheme delovanja, opis in analizo tehnološkega postopka, statične preračune bistvenih sestavnih delov, ki morajo biti popisani od strokovnjaka ustrezne stroke, atest proizvajalca naprave, vezni načrt električnih napeljav, meritev... Več ne bomo napajali, ker bi bil potem ta sestavek predolg. Za obratovanje in delo, vsklajeno s predpisi, bo potrebno v bodoče vlagati več truda, sicer se bomo srečali s tistimi določili zakonov, ki govorijo o kaznih.

Vse te probleme bomo rešili lahko le takrat, ko bo vsem članom kolektiva jasno, da je za vsako izboljšanje situacije potrebno vložiti vse sile in sredstva, ki jih imamo na razpolago.

REF.

FRANC AMON



18. oktobra 1962 je nenadoma preminil Franc Amon, zidar, zaposlen na sektorju Ruše — Gradis Maribor.

Pri odprtem grobu se je v imenu kolektiva in sindikalne podružnice poslovil od njega tov. Bagari.

Franc Amon je bil star član našega kolektiva, dober delavec in tovariš. Tovariša Amona bomo ohranili v trajnem spominu, njegovi družini pa naše izredno sožalje!

Sklepi upravnega odbora podjetja

1. V zvezi z gradnjo stanovanj za tržišče, ki jih izvaja naše podjetje, sprejme upravni odbor naslednje sklepe:

— Upravni odbor smatra dosedanja način in obseg graditve stanovanj za tržišče v podjetju kot pravičen in naj se v tem obsegu, načinu in smislu nadaljuje;

— centrala, gradbena vodstva, gradbišča in obrati naj skrbno prouče priporočilo Ljudske skupščine Ljudske republike Slovenije z dne 9. 10. 1962 glede bodoče politike graditve stanovanj in to glede racionalne graditve, projektiranja, uvajanja novih metod in novih materialov in proizvodnje stanovanj za trg. Prizadevati se je, da se bodo cene stanovanj znižale. V teh naporih in prizadevanjih morajo intenzivno sodelovati vse prizadete edinice s skupnim ciljem, da bo Gradis nudil kvaliteten in cenena stanovanja;

— Projektivni biro Gradisa naj izdela tipske projekte cenčnih manjših stanovanj, ki pa ne smejo biti izpod postavljenega standarda. Sodeluje naj pri akciji projektiranja za »Poslovno tehnično združenje stanovanjskih investitorjev«, in to na projektih, ki so interesantni za podjetje in za tržišče v tehničnem in komercialnem pogledu. Sodeluje naj pri izdelavi zazidalnih načrtov in komunalnih ureditev za lokacije, ki pridejo v poštev za Gradis. Iskati je lokacije, kjer bo možno realizirati večletno, kontinuirno, tehnično dobro organizirano ceneno gradnjo za tržišče. V to akcijo je vključiti prizadete občine, mestni svet ali celo okraj glede sodelovanja pri investiciji komunalne ureditve kompleksa. Proučuje naj tudi izdelavo tipskih projektov za hale, garaže itd. in sodeluje na racionalizaciji v gradnjo prevzetih objektov;

— občinam in okrajem je prikazati škodljive zastoje pri gradnji stanovanj za tržišče zaradi počasnega dodeljevanja lokacij;

— centrala podjetja naj še v naprej išče ugodne kredite za gradnjo stanovanj za tržišče;

— strokovnjaki centrale in edinice naj sodelujejo tudi v bodoče v raznih komisijah, anketah, strokovnih posvetovanjih in predavanjih v zvezi z gradnjo stanovanj in splošni gradbeništvu, ker je to v interesu afirmacije Gradisa in vodilne vloge, ki naj bi jo imel v gradbeništvu v Sloveniji;

— centrala in edinice naj na svojem teritoriju nenehno analizirajo tržišče, primerjajo prodajne cene in iščejo možnosti in način povenitve ter konkurenčnosti, vendar ne na račun kvalitete izdelka in standarda;

— ker vedno več investitorjev zahteva obvezne ponudbe po načinu fiksne cene — ključ v roke — pri gradnji za tržišče pa je to osnovni pogoj, je v bodoče ponudbe še skrbneje obdelati in velja zato pripraviti dela in kalkulacijam posvetiti veliko pozornost. S skrbno pripravo dela je treba dvigniti kvaliteto, uspeh na znotraj in konkurenčnost navzven;

— v investicijski graditvi je iskati tesen stik s sedanjimi in bodočimi investitorji, jim nuditi pomoč in nasvete pri planiranju in projektiranju njihovih gradbenih investicij in jih v vsakem pogledu zainteresirati in vezati na Gradis. Pri tem bodo odigrale naše operative edinice odločilno vlogo s solidnim delom, rokom in ceno;

— projektantskim organizacijam izven Gradisa je nuditi pomoč z operativnimi nasveti, stremeti za tem, da se pri projektiranju predvidi uporaba naših prefabriciranih elementov in projektira tako, da bo naša mehanizacija racionalno vključena pri realizaciji projekta;

— kalkulacije naj se strokovno in po obsegu toliko ojačijo, da bodo zmogle izdelati detajlno pretehtane ponudbe in da bodo pristopile k izračunu lastne cene. Projektantskim organizacijam naj se nudi naše usluge pri izdelavi popisa del, predizmer in predračune, ker se na ta način olajša pot do prevzema del. Te usluge naj se nudijo po cenah, ki so sprejemljive za projektne organizacije, če treba pa tudi brezplačno na račun režije Gradisa;

— išče naj se možnost prevzemanja primernih del v inozemstvu in drugih republikah.

2. Predlog internega faktorja za delitev dohodka organizacijskim enotam, katerega je podal analitski oddelek centrale, naj se dopolni z dodatnimi merili in osnovami ter tako dopolnjenega posreduje kolektivom organizacijskih enot v razpravo.

3. Potrđijo se skleni komisije za racionalizacijo in prihranke in odobrilo izplačila za izvedene racionalizacije:

a) za prihranek pri premičnih odrih na objektu »Alposa, Sentjur. Prijavitelj tov. Ojsteršek Jože, delovodja na gradbenem vodstvu Celje. Izračunana osnova za premijo znaša 1.555.090 din.

Procent premije po pravilih 13. člena do 1.000.000 77.500 din
Razlika 555.000 x 5% 27.750 din
Skupaj neto 105.250 din

b) prihranek pri izdelavi montažnih železo-betonskih elementov na objektu TMK Ptuj in TMK Ljutomer. Prijavitelj tov. Pernat Viktor s sodelavci. Osnova za izračun premije znaša

po predlogu 3.489.673 din
mani 10% od 4.564.224 456.422 din
Osnova 3.033.251 din

Osnova za izračun premije se zmanjša za 10%, ker je je zajet tudi kalkulativni dobiček v omenjeni višini.
Procent premije po pravilih 13. člen do 2.500.000 152.500 din
razlika 533.251 x 4% 21.330 din
Skupaj neto 173.830 din

Gornji znesek se razdeli po predlaganem ključu prijaviteljev:

Pernat Viktor 35% neto 60.840 din
Veit Vinko 35% neto 60.840 din
ing. Lah Ivan 15% neto 26.075 din
ing. Maister Borut 15% neto 26.075 din
Skupaj 173.830 din

c) prijavo prijaviteljev Vovka Franca, Zalokarja Josipa in Lukača Boža se vzame na znanje s tem, da komisija pregleda izračun prihranka po izvršenem delu ter formulira ustrezne sklepe upravnemu odboru.

č) prijave prijaviteljev in temu sledeči sklepi komisije ter upravnega odbora podjetja se po realizaciji posredujejo vsem organizacijskim enotam v uporabo.

4. Na predlog gospodarsko-računskega sektorja se imenuje inventurne komisije v naslednjem personalnem sestavu:

- Centralna popisna komisija:
Lenšček Anica, predsednik
Ciringar Ivan, član
Božič Ivan, član
- Komisija za popis osnovnih sredstev:
Zupan Janez, predsednik
Lukač Božo, član
Korbar Bogomil, član
- Komisija za popis nedovršene proizvodnje in lastnih investicij v gradnji:
ing. Bleiweis Marko, predsednik
ing. Prijatelj Sonja, član
Keršič Ivan, član
- Komisija za popis materiala in drobnega inventarja v počitniških domovih:
Popotnik Tone, predsednik
Krmec Cirila, član
Skabar Rudi, član
- Komisija za popis materiala in drobnega inventarja na centrali podjetja in centralnem skladišču:
Požar Vinko, predsednik
Satler Pavel, član
Feldin Mirko, član

5. Predlog Obrata gradbenih polizdelkov, da se prouči problematika poslovanja tega obrata v zvezi s polletno bilanco, vzame upravni odbor na znanje s priporočilom upravi podjetja, da imenuje strokovno komisijo, ki naj detajlno prouči obstoječo problematiko poslovanja obrata gradbenih polizdelkov in nato poroča o svojih izsledkih upravnemu odboru.

Komisija delavskega sveta podjetja, katere je bila imenovana z namenom, da analizira vzroke negativnih rezultatov posameznih organizacijskih enot ob polletnem obračunu, naj svoje poročilo prizadetim enotam posreduje.

6. Pritožba ing. Anton Pogačnika v zvezi s poslovanjem počitniških domov se vzame na znanje in opozori kadrovske oddelek podjetja, da uvede v prihodnji sezoni ustrezen režim, ki bo članom kolektiva zagotovil tako delo osebja, da ne bo pritožb.

7. Dopis organizacijske enote gradbišča Kranj v zvezi s problemom ustrezne zaposlitve Avgusta Metličarja se odstopi kadrovskega oddelka centrale podjetja z nalogo, da najde za imenovanje primerno zaposlitev v podjetju.

8. Pritožba Stefana Sačerja, zaposlenega na gradbenem vodstvu Ljubljana v zvezi z njegovim stanovanjskim problemom, se odstopi v rešitev organom upravljanja gradbenega vodstva Ljubljana.

9. Vloga Josipa Skafarja za dodelitev kredita za gradnjo hiše se odobri v znesku 400.000 din iz namembnih sredstev. Gospodarsko-računski sektor naj realizira ta sklep.

10. Vloga Otilije Novak za povišanje akontacije na osebni dohodek se odstopi pristojni komisiji delavskega sveta podjetja v reden postopek.

11. Za realizacijo svoječasno odobrenega posojila za samske domove iz sklada za stanovanjsko izgradnjo LRS za financiranje gradnje samskega doma na Jesenicah v višini 12.000.000 din se za sklenitev pogodbe s Komunalno banko Jesenice pooblašča direktor podjetja ing. Hugo Keržan in direktor gospodarsko-računskega sektorja Iko Ravnikar. Predlog se retrogradno potrdi.

12. Po kupoprodajni pogodbi med stanovanjskim skladom občine Koper in našim podjetjem za dvosobno stanovanje v Dekanih se sprejme sklep za sklenitev posojilne pogodbe s Komunalno banko Koper v višini 4.500.000 din. Sredstva za plačilo anuitet so zasigurana iz sklada skupne porabe iz kvote gradbišča Koper.

Za podpis kreditne pogodbe se pooblašča direktor podjetja ing. Hugo Keržan in direktor gospodarsko-računskega sektorja Iko Ravnikar.

13. Upravni odbor podjetja vzame na znanje poročilo sindikalnega odbora podjetja o njegovem delu v preteklem obdobju s pristavkom, da bi o posebnem poudarjeni problematiki, kolikor bi se pojavila, posebej razpravljali.

14. Upravni odbor podjetja se strinja z nabavo osebnega avtomobila za centralo podjetja s tem, da se po predhodnem sklepu komisije za investicije predloži nakup v obravnavo in potrđitev delavskemu svetu podjetja.

Predsednik UOP:
ing. Saša Skulj

Potrebno je enotno vodstvo mladine vsega podjetja

Minilo je spet leto, ko so vse mladinske organizacije polagale obračun dela v pretekli mandatni dobi. Tako smo tudi mladinci gradbenega vodstva Ljubljana pred nedavnim proslavljali svoj praznik — vršila se je redna letna konferenca mladinske organizacije.

Ob tem jubileju smo pregledali naše programe, koliko smo se angazirali, da bi jih izpolnili, obenem pa smo iskali tisto, kar še ovira nadaljnji razvoj mladine. Mladinci se mnogokrat ne zavedamo, kakšne so naše dolžnosti in pravice in večkrat je slišati enega ali drugega mladince, da ne ve, kaj bi počel kot član LMS. Marsikje je slišati, naj bi se mladina ukvarjala samo s športnimi in kulturnimi prireditvami. Vsekakor pa bi se mladina morala vključevati v naše družbeno dogajanje, se pravi v samoupravne organe in družbene ter politične organizacije.

Naša konferenca je precej naglasila vključevanje mladine v samoupravne organe. V sedanji mandatni dobi DS se mladinci držijo ob strani. Videz je kot bi se bali diskutirati, čeprav so že člani ZK. Ti bi morali biti posebej aktivni, kar je tudi njihova dolžnost.

Napako smo kar hitro odkrili, ker nam je znano, da se v vseh MO vodi slaba kadrovska politika, to se pravi, da še zmeraj nimamo dovolj sposobnih mladinskih kadrov, ki bi jim lahko zastopali zastopati nas mlade v DS in UO. Nič boljše ni v sindikalni podružnici, kjer je težko najti mladince, ki bi bil dober aktivist — mladinec. Sindikat si prizadeva, da bi vključil v svojo sredo čim več mladih, saj članstvo sestavlja 42% mladine. Žalostno toda resnično sliko nam je pokazal plenum sindikalnega odbora podjetja, kje sta od 85 prisotnih delegatov bila samo dva mladince, ki sta zastopala mlade člane sindikata.

Naša konferenca je prav tako ugotovila, da zaradi slabih kadrov mnogokrat ne moremo izvršiti nalog, čeprav je vrsta naših mladincev šla skozi različne seminarje. Vprašamo se, kje so tisti mladinci, ki so bili predlagani in prisotni na teh seminarjih, kjer naj bi dobili politično in idejno znanje, s katerim naj bi idejno in moralno vzgajali ostale člane — mladince?

Nadalje smo govorili o vključevanju NK mladincev, ki niso člani LMS in so prepučeni sami sebi in svojim starejšim sodelavcem. Ti pa so včasih nagnjeni k pijančevanju in kockanju, kjer zapravijo celotni mesečni zaslužek. Mladinska organizacija bi morala biti tista, ki bi vključevala v svoje vrste vse mlade člane kolektiva, a ne samo tiste, ki so si pridobili kvalifikacijo preko vajeniške dobe.

Športna dejavnost je med mladino zelo razvita, a žal pa premalo odločna in vztrajna. Mnogokrat začnemo razvijati raznovrstne športne panoge, a kaj ko vsaka stvar tako hitro propade. Najbolj priljubljeni športi so še zmeraj: nogomet, odbojka, namizni tenis, streljanje in šah.

Naša konferenca je občutila pomanjkanje povezanosti med organizacijami, med našimi sektorji in gradbišči. Zato predlagamo, da se ustanovi koordinacijski odbor LMS Gradis, ki bi lahko pripomogel k skupnemu programu dela mladinskih organizacij Gradisa.

Franc Horvat

Tovarišica Senekovičeva se je poslovila

Zaključek letošnje poletne sezone v Gradisovem domu na Pohorju je bil hkrati zaključek večletnega marljivega dela kuharice v tem domu, tov. Matilde Senekovičeve.

Ob njenem slovesu, ko odhaja v zasluženi pokoj, smo izkoristili priložnost in imeli z njo kratek razgovor. Najprej pa naj jo na kratko predstavimo: doma je z Lenarta v Slovenskih goricah; ves čas svojega življenja je bila kuharica, najprej pri zasebnikih, po osvoboditvi pa kot kvalificirana kuharica v gostinstvu. Zaposlena je bila na gradu Borlu pri Ptuj, nato v restavraciji mariborskega Branika in Ljudskem vrtu, svojo delovno pot pa je zaključila v počitniškem domu Gradisa.

— Kot vem, ste bili v domu od vsega začetka. Kako je bilo tedaj?

»Takrat je bilo res vse narobe. Dela še niso bila končana, saj so še dan pred odprtjem opravljali zadnja obrtniška dela. Morali smo vse počistiti in že pripravljati za prve goste, pri tem so nam pa pomagali ljudje iz uprave gradbenega vodstva Maribor. Takoj v začetku je bilo zelo veliko gostov, posebno ob nedeljah, in že prvim gostom se je dom prikupil kot priljubljena postojanka.«

— Kaj ste doživeli v času svojega službovanja? Vam je ostal kakšen poseben dogodek v spominu?

»Zelo prijetno je bilo ob prvem silvestrovanju. Dela seveda čez glavo, ker smo bili samo trije za strežbo gostom. Sicer pa sem imela

vedno dovolj dela. Pecivo sem pripravljala ponavadi ponoči, da sem lahko sproti opravljala drugo delo v kuhinji.

In poseben dogodek? Da, tedaj, ko je imel tov. Janžekovič rojstni dan in smo ga proslavili na Pohorju. Upravnik tov. Babič je opremlil sani s svetilkami in z napisom »Pohorski taksis« ter odšel ponj v dolino. To je povzročilo veliko zadovoljstvo in veselje.«

— Kako pa gostje glede hrane in postrežbe?

»Vsi so bili s hrano in postrežbo zadovoljni in nihče se ni pritoževal, upam vsaj, da tudi za mojim hrantom ne. Seveda sem se potrudila, da je bila hrana vsem povšeči.«

— Vas je delo kaj utrujalo?

»Ne, delo samo ne. Toda v zadnjem času me je začela močno ovirati noga, kar pa je pri našem poklicu zelo nerodno. Vseeno pa mi je žal, da bom nehala, ker mi je bilo delo v Gradisovem domu zelo pri srcu. Dolgčas mi v času mojega službovanja nikoli ni bilo, vsi pa smo bili kot ena družina.«

— Torej težko zapuščate dom na Pohorju?

»Res mi ni vseeno. Ne bom pozabila teh nekaj let, ki sem jih preživela na Pohorju.«

— Kaj želite kolektiv doma ob svojem odhodu?

»Da bi z veseljem in uspehom še naprej opravljali delo v zadovoljstvo vseh gostov. Tudi sama bom še rada obiskala dom, če me bodo hoteli sprejeti kot gosta.«

Iščimo pravico na pravem mestu

Vsak človek je bolj ali manj občutljiv, ker je pač živo bitje. Prizadene nas krivica, neradi priznamo, če smo kaj storili napak, težko prenašamo kazen, če smo jo zaslužili.

Tako kot v vsakem kolektivu se tudi pri nas v vsakdanjem življenju porajajo najrazličnejši osebni problemi. Ta morda misli, da je preslabo nagrajen za svoje delo, drugemu ne ustreza delovno mesto, tretji ne najde pravega stika s svojo delovno okolico ali s svojimi nadrejenimi in podobno. Najpogostejši zapletljivi in problemov pa povzročajo — tako kot skoraj povsod — stanovanja, kar je pač razumljivo, saj je stanovanjsko vprašanje pri nas še vedno eden najbolj perečih in bolečih družbenih problemov.

Pred kratkim je v okviru našega kolektiva prišlo do več primerov, da so posamezniki iskali zaščito oziroma pravico izven na-

šega kolektiva. Slo je seveda v večini primerov za stanovanja, posamezniki, ki so se pritožili, pa so našlo svoje pritožbe na najvišje organe v republiki in celo v federaciji.

Ne gre za to, da so nekatere pritožbe na vrhovne organe slovene na neresničnih dejstvih in podatkih, ne gre tudi za to, da bi hoteli s tem pisanjem kogar koli odvrnati od tega, da bi se pritožil na primer na izvršni svet naše republike ali celo na samega maršala. Ni bistvo v tem! Gre preprosto za to, da bi morali vsi naši ljudje spoznati, da smo enoten kolektiv, v katerem si sami urejamo svoje življenje. Gre enostavno za to, da se moramo zavedati, da ima tudi v okviru našega kolektiva sleherni delavec dovolj možnosti priti do svoje pravice. V vsaki enoti imamo vodjo kadrovske-socialne službe, vsaka enota ima svoje po-

litične in samoupravne organe — organizacijo Zveze komunistov, sindikat, mladinsko organizacijo, delavski svet, na centrali podjetja posebnega referenta za socialna vprašanja. Vsak delavec se lahko danes pri nas obrne zaradi zaščite svojih pravic na svojega šefa, na direktorja in končno — če meni, da nikjer ne najde razumevanja — tudi na naš centralni delavski svet. Šele takrat, ko je nekdo v podjetju izčrpal vse možnosti, in če meni, da na oseh stopnjah za njegove pritožbe ni razumevanja in rešitve, naj si tisti, ki misli, da se mu godi krivica, išče pravico na najvišjih organih.

Če bi vsi, ki mislijo, da se jim kakorkoli in kjerkoli godi krivica, ravnali tako, bi si prihranili precej truda in nepotrebnega boganja, obenem pa bi lahko že v kolektivu takoj dobili jasen odgovor na vsa vprašanja.



Se enkrat kolektiv počitniškega doma na Pohorju, tokrat s tovarišico Matildo Senekovičevno, ki odhaja v zasluženi pokoj

Planski barometer za september

PLAN PODJETJA je v celoti izpolnjen s 100%. Prav tako je planiranih 73% letnega plana do konca septembra doseženo s 100%. V primerjavi s prejšnjim mesecem se je izvršitev celotnega plana zmanjšala za 0,1%. Produktivnost se je dvignila za nadaljnje 5%, medtem ko so izvršene ure, osebni dohodki in materialni stroški padli za 1%. Pri urah in osebnih dohodkih se pojavlja konstantno razmerje in v glavnem enakomerno padajo ali rastejo. Splošna smer gibanja septembrskih planskih pokazateljev za Gradis kot celoto je pozitivna.

Ce pa primerjamo podatke ob koncu septembra z istim obdobjem lani, pa nam pokaže nasprotno sliko, tako da se pokazatelji gibljejo v negativnem smislu od prejšnjega meseca, čeprav so razen osebnih dohodkov vsi pozitivni.

Podrobnejša primerjava indeksov (z bazo 1961 = 100) med avgustom in septembrom je naslednja: produktivnost je padla od 124 na 119, gradbena realizacija od 114,8 na 112,2, celotna realizacija pa od 110,1 na 105,7. Gradbena realizacija je torej padla tako kot celotna; obrtniške storitve padajo hitreje kot gradbena dela. Izvršene ure so narasle od 92 na 95, osebni dohodki pa od 108 na 112.

Iz gornjih podatkov vidimo, da letošnji september nima takega vrha, kot ga je imel lanski. Gibanja so enakomernejša in sproti obračunana že v prejšnjih mesecih razen obratov, kar pa se odraža že v prikazani realizaciji.

PLAN GRADBENIH EDINIC je prekoračen samo za 0,1% skupne realizacije in pomeni padec od 102,9 na 100%. Gradbena dela pa so prekoračena za 11,1% in se tudi tu pojavlja padec od 115,1% na 111,1%. Tudi produktivnost je padla za 1%. Izvršene ure in osebni dohodki pa 88% od planiranih nasproti gradbeni realizaciji. Konstantno razmerje med urami in osebnimi dohodki pa nam pove, da se dohodek na uro v septembru ni spremenil in je v povprečju tak kot v avgustu — 96% planiranega.

GRADBENO VODSTVO LJUBLJANA — Realizacija celotnega plana je padla za 1% in znaša 105%, gradbena realizacija pa je porasla v primerjavi z avgustom od 113 na 115%. Izvršitev letnega plana znaša +2% celotnega plana in +12% planiranih gradbenih del. Realizacija je dosegla 80% celotnega in 92% gradbenega plana za 1962. Izvršenih ur je bilo nekoliko več kot prejšnji mesec in znašajo 90% planiranih. Tudi osebni dohodki so porasli od 88% v avgustu na 91% v septembru, vendar sta še oba pokazatelja pozitivna, ker sta pod zgornjo mejo dovoljenih v primerjavi z gradbeno realizacijo. Produktivnost je malo padla, od 115 na 111%. Stroški porabljenega materiala pa so ostali isti in znašajo 105%. Vsi pokazatelji, razen materiala, so pozitivni.

GRADBENO VODSTVO MARIBOR — Realizacija je še vedno vi-

soko nad planom, čeprav je tudi tu v primerjavi z avgustom malo padla (za 2%). Produktivnost je ostala na isti ravni kot prejšnji mesec (110%). Procent izvršitve letnega plana je največji v celotnem Gradisu, saj znaša ob koncu septembra že 91% ali +17% skupnega ali 98% ali +22% gradbenih del nad predvidenimi v tem obdobju. Izvršene ure in osebni dohodki so ostali na isti ravni kot v avgustu. Vsi pokazatelji so pozitivni.

GRADBENO VODSTVO CELJE — Vsi pokazatelji, razen materialnih stroškov, so še negativni, vendar se počasi izboljšujejo. Skupna in gradbena realizacija sta porasli. Izvršene ure in osebni dohodki padajo, a so še vedno nad najvišjo možno mejo v primerjavi z realizacijo. Izvršitev letnega plana znaša komaj 51% ali -21% planiranega. Gradbena dela so izvršena s 63% ali -9% letnega gradbenega plana do konca septembra. Celotnega plana gradbeno vodstvo ne bo izvršilo zaradi objektivnih težav in bo potrebno plan popraviti.

GRADBENO VODSTVO JESENICE — Skupna kakor tudi gradbena realizacija še nadalje padata in je tudi tu vprašanje, če ni plan zaradi objektivnih težav previsoko postavljen. Vsi pokazatelji, razen skupne realizacije, so pozitivni. Realizacija je 5% pod planom. Produktivnost se je zmanjšala za 4% in je še vedno najvišja v celotnem Gradisu. Ure in osebni dohodki so le neznatno porasli. Skupna realizacija je 66% ali -4% plana do septembra in 79% ali +9% gradbenega letnega plana.

GRADBENO VODSTVO RAVNE NA KOROŠKEM — Pokazatelji so vsi, razen materialnih stroškov, spremenili smer, vendar so pozitivni. Gradbena kakor tudi skupna realizacija sta padli; gradbena je padla za 16%, celotna realizacija pa za 12%. Tudi produktivnost je padla za 12%. Ker je relativno manjša realizacija, so se dvignile izvršene ure in osebni dohodki. Skupna realizacija je dosegla že 81% ali +11% letnega plana, gradbena realizacija pa znaša 95% ali +25% letnega gradbenega plana. Ravne, Maribor in Ljubljana so edine gradbene enote, ki so v izvršitvi plana pozitivne, in bodo edine dosegle oziroma presegle postavljene plan.

GRADBIŠČE LJUBLJANA OKOLICA — plana ne bo doseglo. Primerjava z avgustom kaže padec skupnega plana za 1%, izvršitev gradbenega plana se ni spremenila, izvršene ure in osebni dohodki so padli za 5%, vendar so še vedno negativni, ker presegajo gornjo možno mejo. Produktivnost je narasla od avgusta za 5%. Vsi pokazatelji so negativni in se počasi gibljejo v pozitivno smer. Skupnega letnega plana je izvršeno samo 53% ali -11%, gradbeni plan pa je izvršen 48% ali -16%. Ljubljana-okolica je edina edinica, ki ima v večji meri previsoko ocenjena gradbena dela v primerjavi z obrt-

niškimi in je zato odstotek izvršitve skupne realizacije večji od odstotka izvršitve gradbene.

GRADBIŠČE KOPER — Skupna in gradbena realizacija še nadalje padata in verjetno plan ne bo dosežen. Skupna realizacija je že 9% pod planom. Produktivnost je ostala ista kot avgusta (114%). Iste so ostale tudi izvršene ure; le osebni dohodki so se dvignili za 1%. V glavnem je edinica pozitivna. Letni plan je dosežen 62% ali -7% planiranega. Gradbena realizacija pa znaša 70% ali +1% letnega plana gradbenih del.

GRADBIŠČE KRANJ — Izvršitev plana je 80%, sama gradbena dela pa so izvršena 81%. Izvršene ure in osebni dohodki so pod planom, materialni stroški pa so precej nad planom. Pozitivni pokazatelji pa so samo pri urah, osebnih dohodkih in pri produktivnosti. Negativni pa so: skupna in gradbena realizacija ter materialni stroški. Vsi pokazatelji, razen skupne realizacije, se popravljajo. Produktivnost je narasla na 110%. V celoti je izvršeno 56% ali -14% skupnega plana in 57% ali -13% gradbenega finančnega plana. Postavljenega plana edinica verjetno ne bo dosegla.

OBRTI SKUPAJ — Vsi pokazatelji so pozitivno usmerjeni. Plan je skoraj dosežen (99,6%). Produktivnost je narasla za 9%, izvršene ure in osebni dohodki pa so padli, ker so izkazali večjo realizacijo. Pri obratih se pozna način obračunavanja pred periodičnimi obračuni, ker se realizacija takrat vedno dvigne. V izvrševanju letnega plana zaostajajo za 1% in verjetno ne bo vprašanje, da ga ob zaključku leta ne bi dosegli.

CO LJUBLJANA — Plan in pro-

duktivnost sta precej presežena, plan za 14%, produktivnost pa za 23%. Izvršitev letnega plana je 81% ali +10% ob koncu septembra. Vsi pokazatelji so pozitivni.

CO MARIBOR — Plan je dosežen le s 87%, oziroma je edinica 13% pod planom. Produktivnost je porasla za 16%. Izvršene ure in osebni dohodki pa so padli za 15 oziroma za 12%. Letni plan je dosežen z 61% ali -9% predvidenega. Pri CO Maribor se planski pokazatelji najbolj križajo in ne kažejo nobene stalne usmerjenosti.

LESNI OBRAT SKOFJA LOKA — Edinica je 7% pod planom. Produktivnost je porasla za 9%. Izvršene ure in osebni dohodki so padli. Letni plan je dosežen z 68% ali 6% pod predvidenji.

OGP LJUBLJANA — Realizacija se je le malo dvignila in je še vedno 12% pod planom. Produktivnost pa se je dvignila za 5%. Ure in osebni dohodki so le neznatno padli. Razen realizacije so vsi pokazatelji pozitivni. Odstotek doseženega letnega plana znaša 71% ali za -9% planiranega do konca septembra.

PROJEKTIVNI BIRO — Vsi pokazatelji se enakomerno gibljejo in so pozitivni. Plan je dosežen s 100%. Letni plan pa so izvršili 75%, kolikor je bilo tudi predvidenega.

Po predvidevanjih planskih pokazateljev je slabši finančni uspeh pričakovati pri Celju, Ljubljani-okolici, Kranju in OGD. Odstotek izvršitve plana pa opozarja, da je nujno plan rebalansirati, ker ni realnih možnosti, da bi nekatere edinice postavljene naloge tudi dosegle.

Ravenske pripombe

Uredništvo »Koroškega fužinarja« iz Raven na Koroškem nam je poslalo naslednji dopis:

Spoštovani tovariš urednik! Vaš list je tako lepo urejevan, zanimiv, svež in vsestransko vreden, da mu naslednje male napake res ne smemo spregledati.

Domačini pač pravimo: na Ravnah na Koroškem itd.

Tako morajo zato kraj tudi drugi poimenovati. To velja tudi za mnogo drugih krajev, na primer: na Jesenicah, na Prevaljah itd.

Za Ravne pa radi zamenjavajo in prenekeri pravijo tudi: v Ravnah. Tako ni prav.

In ker je Vaš list tu precej čitan, kaže osvojiti pravo pisanje, kajti predvsem mladina se potem lovi. Mi smo torej in Ravnah na Koroškem in vse kar pride od tod, pride z Raven, kakor pride vse tudi s Prevalj, ali z Jesenic (medtem ko pride tisti, ki je npr. šel v Ljubljano, v Maribor, v Celje, v Ptuj itd., potem iz Ljubljane, iz Maribora, iz Celja, iz Ptuja).

PRAVNI NASVETI

Zidar, zaposlen na gradbišču Kidričevo, nas je zaprosil, naj mu odgovorimo na naslednje vprašanje: »Pri podjetju delam že od 1.1.1954. Do lanskega leta sem prejemal stalnostni dodatek. Zaradi potrebe del sem bil premeščen na gradbeno vodstvo Ljubljana. Med bivanjem v Ljubljani pa so mi zboleli starši, zato sem se maja ponovno premeštil nazaj v Kidričevo. Med tem časom sem prekinil službo za 7 dni s tem, da sem imel delovno knjižico doma. Sedaj mi je bil dodatek na stalnost ukinjen ter prosim za pojasnilo.«

Odgovor: Pravico do osebnega dohodka na stalnost imajo vsi delavci, ki prebijejo v podjetju določeno neprekinjeno dobo. Ne šteje se, da je delavec prekinil delovno dobo v podjetju, če je bil v okviru podjetja premeščen iz edinice v edinico in če je v tem času bil ves čas na plačilni listi podjetja.

Ce pa je delavec prekinil delovno dobo v podjetju in se je po prekinitvi ponovno zaposlil, se mu delovna doba, prebita v podjetju pred prekinitvijo delovnega razmerja, ne šteje v delovno dobo ter tako izgubi pravico do osebnega dohodka za stalnost. Po informacijah gradbenega vodstva Ljubljana ste ob odhodu podali redno odpoved ter se v podjetju ponovno zaposlili po preteku 7 dni, zato vam po sedaj veljavnih predpisih stalni dodatek ne pripada.

OO SKOFJA LOKA. Ali lahko posamezni referent v imenu komisije sprejema in odpušča delavce?

Odgovor: Po čl. 158 Zakona o delovnih razmerjih odloča o sprejemu in odpustu delavcev delavski svet oz. komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, če je bila v ta namen ustanovljena.

Direktor oz. šef edinice lahko izjemoma odloča o sprejemu delavcev, če ima za to pooblastilo od izvoljenih organov delavskega sveta. Vse sprejeme in odpuste delavcev se mora torej vršiti preko zato izvoljenih komisij.

Nesreče po edinicah v septembru

Zap. št.	Edinica	Štev. zaposl.	Nesreče pri delu			Skupaj	
			smrtne	težje	lažje		
1.	Ljubljana	829	—	3	12	1	16
2.	Celje	461	—	—	7	1	8
3.	Maribor	1136	—	4	17	2	23
4.	Lj.-okolica	325	—	—	3	—	3
5.	Jesenice	307	—	—	5	—	5
6.	Koper	149	—	—	3	—	3
7.	Kranj	186	—	—	1	1	2
8.	Ravne	414	—	—	—	—	—
9.	CO Ljubljana	403	—	—	4	—	4
10.	CO Maribor	155	—	—	2	—	2
11.	OGP Ljubljana	260	—	—	5	—	5
12.	Lesni obr. Sk. Loka	133	—	—	3	2	5
13.	Projektivni biro	29	—	—	—	—	—
14.	Centrala	89	—	—	—	—	—
Skupaj		4903	—	7	62	7	76

1. USPEH PODJETJA

EDINICA	GRADIS
SK FIN. PLAN	100,0
GR. FIN. PLAN	111,1
LETNI PLAN	73,0
±	±0,0

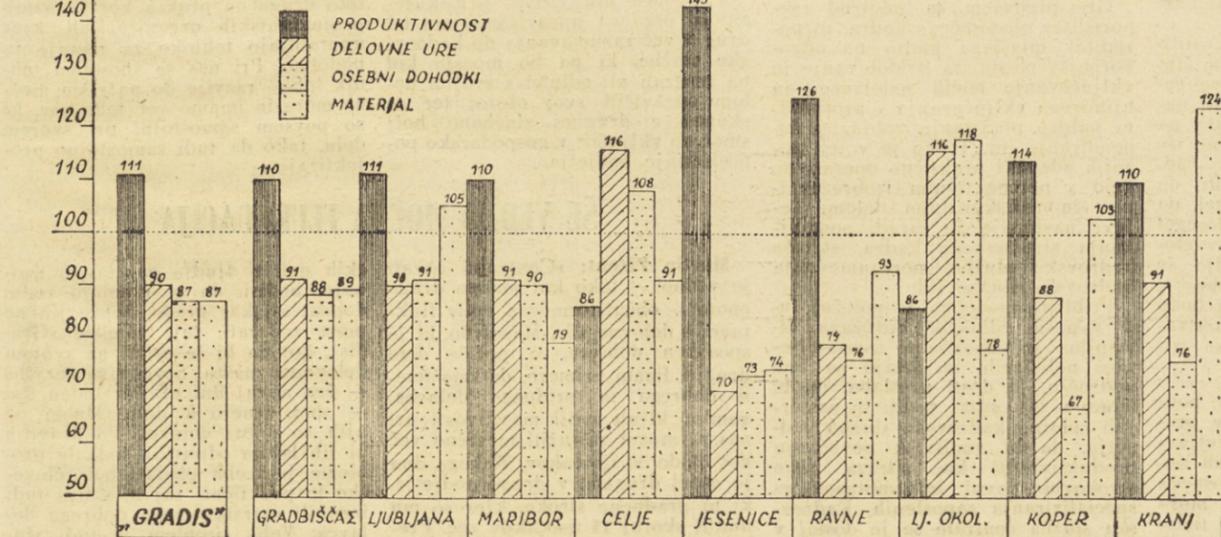
2. PLANSKI USPEH GRADBENIH EDINIC V % SEPTEMBER 1962.

GRADBIŠČA	LJUBLJANA	MARIBOR	CELJE	JESENICE	RAVNE	LJ. OKOL.	KOPER	KRANJ
100,1	103	123	72	95	115	82	91	80
111,1	115	130	88	112	135	75	102	81
73	80	91	51	66	81	53	62	56
±0	+2	+17	-21	-4	+11	-11	-7	-14

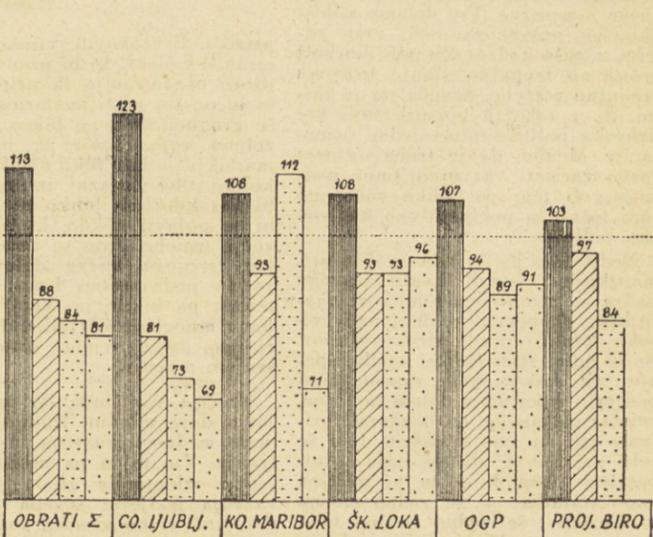
3. PLANSKI USPEH OBRATOV V %

OBRATI Σ	CO. LJUBLJ.	KO. MARIBOR	ŠK. LOKA	OGP	PROJ. BIRO
99,6	114	87	93	88	100
—	—	—	—	—	—
73	81	61	68	71	75
-1	+10	-9	-6	-9	±0

2a. USPEHI EDINIC - DOSEŽENA GRADBENA REALIZACIJA = 100%



3a. DOSEŽENA REALIZACIJA = 100%



Enotnost podjetja terja enotno kadrovske službo

- MAJHNA ANKETA
- O NAJBOLJ
- PEREČIH
- PROBLEMIH
- KADROVSKE
- SOCIALNE SLUŽBE
- MED NAŠIMI
- VODILNIMI KADRI

ZADNJE ČASE DAJEMO V CELOTNEM GOSPODARSTVU, V VSEH PODJETJIH IN TUDI V NAŠEM KOLEKTIVU VEDNO VEČ POUČENJE KADROVSKE SOCIALNE SLUŽBE. SEVEDA PA VEČJA POZORNOST, KI JO POSVEČAMO KADROVSKE SOCIALNIM VPRAŠANJEM SE NE RESUJE AVTOMATIČNO VSEH TEŽAV IN NESKADNOSTI, KAJTI PROBLEMI NA TEM PODROČJU SO SE VEDNO MNOGOKTERI, MOČNO PEREČI IN MED SEBOJ PREPLETENI.

Z NAMENOM, DA BI UGOTOVILI? KJE SMO DANES Z NAŠO KADROVSKE SLUŽBO, DA BI VIDELI, KJE NAS TI PROBLEMI NAJBOLJ »ŽULIJO« SMO POVPRASALI VRSTO NAŠIH VODILNIH KADROV V PODJETJU ZA MNENJE O NAJBOLJ AKTUALNIH IN NAJBOLJ ŽGOČIH PROBLEMIH KADROVSKE SLUŽBE V NAŠEM KOLEKTIVU.



Sem za enotno-politiko kadrovanja

vedno iskali zaposlitve. To bo seveda zaostri konkurenčnost in omogočalo podjetju boljše selekcijo kadrov.

Nasploh bi morala biti kadrovska politika v podjetju bolj enotna in perspektivna, kajti te stvari je vendarle treba urejati z vidika celoga podjetja, ne pa lokalno po trenutnih potrebah posameznih edinic. Takšna enotna kadrovska politika pa mora biti usklajena tudi s plačnim sistemom, pri katerem bo startna točka osebnih dohodkov v merilu vsega podjetja izenačena, medtem ko naj se uspeh posameznika nagraduje s posebnim delom osebnega dohodka, terenski dodatki pa naj bodo korektura za lažje ali težje življenjske pogoje v posameznih krajih. To načelo se mi zdi zelo važno zato, ker vemo, da se ljudje branijo iti delat v bolj oddaljene in manjše kraje. Seveda pa bi bilo tudi prav, da bi za posamezne edince iskali kadre že v njihovih krajih. Konkretno: kadre, ki bi prišli na delovna mesta v Ravnah, bo treba poiskati v Ravnah in ne morda v Ljubljani ali Kopru. S takšno enotnejšo, čvrstejšo in bolj centralizirano kadrovske politiko bo možno perspektivno usmerjati celoten kader podjetja in posredno politiko podjetja nasploh, medtem ko naj bo področje socialne politike v pretežni meri prepuščamo enotam.

Omenil bi še to, da danes ljudje precej odhajajo iz podjetja — zlasti inženirji in tehniki, pa tudi drugi — ker dobe drugje boljše pogoje. Menim pa, da bo sčasoma drugače, prvič zaradi ostreje konkurence in možnosti boljše selekcije kadrov, razen tega pa mlad človek sčasoma ne bo več gledal samo na to, koliko denarja dobi vsakega prvega v mesecu, marveč tudi na to, kakšen razvoj se mu obeta v tem ali onem podjetju in kaj se lahko pri nas nauči. Menda ni skrivnosti, da so pri nas zelo ostri kriteriji, ostrejši kot v mnogih drugih podjetjih, kar pa je tudi prav in uvrščeno, če hočemo obdržati kvaliteto in sloves podjetja.

Potrebna nam je najprej jasna orientacija

Anton Martinšek: »Povedal bi samo svoje mnenje glede kadrovske usmeritve v celotnem sklopu kadrovske-socialne službe. Ze večkrat sem v našem kolektivu povedal, da nimamo trdne osnove, da nimamo jasne usmeritve. Vse delamo stihijsko, smo pravzaprav neke vrste gasilci, z našo kadrovske politiko bolj rešujemo trenutno stanje oziroma trenutne potrebe. Seveda pa je jasno, da v takšnih pogojih tudi kadrovska politika nima trdne orientacije. Menim, da je treba najprej jasno zarisati razvojno smer podjetja, ob tem pa lahko začrtamo tudi točno in perspektivno kadrovske politike.

Nedvomno je, da nam močno primanjkuje visoko kvalificiranega kadra — inženirjev, tehnikov, analitikov, ekonomistov in drugih visoko kvalificiranih strokovnjakov. Ne bi hotel zmanjševati naših uspehov ali kakor koli zapostavljati podjetja, v katerem delam in živim, vendar pa mislim, da bi morali priznati vsi, da smo v našem delu še zelo primitivni, da je naše gradbeništvo nasploh — tu ni misljen samo »Gradis« — še vedno močno »obrtniško«; še vedno čutimo tako imenovano »polirsko linijo«. Jasno pa je, da v takšnih pogojih ni razvoja, da ne moremo pričakovati na-



Sem za večjo centralizacijo kadrov

kampanjsko politiko, ker je bilo tudi naše delo močno kampanjsko.

Glede same službe, menim, da bi morala biti znatno bolj centralizirana. Kadrovik pri centrali bi moral imeti določeno ingerenco pri raznih službah in okrog sebe štab ljudi, ki bi imeli operativne stike z edinicami, da bi jim pomagali, moral bi imeti stalne stike z bazeni, kjer rekrutiramo novo delovno silo. Veliko bi morala ta služba tudi delati z ljudmi in jih vzgajati. To je po mojem mnenju, ker ima gradbeništvo svoj specifičen značaj. Danes pa vemo, da so silne težave, če je treba ljudi premestiti začasno z enega gradbišča na drugo. Menim, da bi morali vpeljati to prakso, da bi določeni del ljudi v podjetju vsako leto redno premeščali iz kraja v kraj.

Ing. Alojz Stok: »Pri nas večkrat mislimo, da je lahko kadrovik tudi povprečno sposoben, celo strokovno podpovprečen človek. Po mojem pa bi moral kadrovik imeti velike, nadpovprečne sposobnosti. To je predvsem človek, široko politično razgledan, globoko socialno čuteč, širokega srca in sposoben psiholog ter pedagog. Tak človek mora biti tudi zelo iniciativen, skratka — kadrovik je z eno besedo v edinici in podjetju dober oče. Seveda pa so takim ljudem povsod odprta vrata in zato ljudje s temi lastnostmi in vrlinami zasedajo druga vodilna mesta v naši družbi. Po mojem bi moralo biti delovno mesto kadrovika tudi močno bonificirano, čeprav narava takega človeka ni izrazito materialistična. No, v praksi pa damo na kadrovske mesto katerega koli človeka, ki se sicer trudi in vse zapisuje, vendar pa zaradi pomanjkanja osebnih sposobnosti sčasoma zapade v administriranje in tudi ne najde intimnega stika z delavci. Toliko o liku kadrovika.

Glede kadrovske politike menim, da smo doslej velikokrat vodili zelo



Šibka točka inženirski in tehnični kader

čajnostno, kampanjsko, večkrat rešujemo probleme te službe v sindikatu, v organizaciji ZK in podobno. Ta služba je še nekako urejena z administrativne plati, vendar menim, da v tej službi ne potrebujemo toliko administracije kot iniciativnih podvigov.

Eden najbolj perečih problemov s tega področja v Mariboru je pomanjkanje inženirskega in tehničnega kadra. Primanjkuje nam občutno inženirjev in tudi tehnikov, kar vse so grehi preteklosti. Če pogledamo druga gradbeno podjetja v Mariboru bomo videli, da so tam precej na boljšem s tem kadrom. »Konstruktor« na primer ima 40 inženirjev in tehnikov, »Tehnogradnje« 32 »Stavbar« 22, »Gradis« jih pa ima komaj — 17. Pri tem pa je naš kolektiv med navedenimi glede realizacije bodisi večji ali pa najmanj enak. Vse to so, kot rečejo, grehi preteklosti. Zadnje čase se sicer stvari obračajo na bolje, vendar teh slabosti ni mogoče popraviti čez noč.

Če globlje pretehtamo te stvari, se mi zdi, da je pri nas že slaba selekcija kadrov, ki jih nameravamo vključiti v naš kolektiv. Menim, da bo treba te ljudi tesneje privezati na podjetje, jih vabiti v kolektiv, več vzgajati in sploh tesneje navezati na »Gradis«. Tako se bo vsakdo, ki še študira in se uči, že čutil, da je delček našega podjetja, naše celotne skupnosti.

Sorazmerno visok odstotek izostankov



Ing. Stefan Mesarič: »Eden najbolj perečih problemov v Ljubljani je trenutno visok odstotek izostankov. Ta odstotek je zadnje čase tako visok, da smo o tem vprašanju že večkrat razpravljali. Res je sicer, da smo imeli poleti precej izostankov zaradi rednih dopustov, vendar mnogo ljudi izostaja z dela tudi zaradi bolezni, seveda pa je vmes tudi precej tistih, ki imajo najrazličnejše namišljene bolezni, ki jim pravimo »plavici«. Trenutno sicer še nismo proti tej slabosti dosegli kakšnih pomembnih uspehov, pripravljamo pa že razne ukrepe, da bi izostanke zmanjšali. Predvsem bomo morali zaostri nadzorstvo nad bolniki.

Pereč problem v Ljubljani je še vedno močna fluktuacija delovne sile. Se vedno imamo okrog 70 % delavcev iz drugih republik, okrog 30 % pa jih je iz naših krajev. Mno-

gi naši delavci še vedno odhajajo na druga delovna mesta, ne morejo se ustaliti, kar seveda slabo vpliva na proizvodnost. Prav tako je še precej ljudi, ki hodijo popoldne »fušati«, marsikdo si tudi vzame »bolniško«, v resnici pa gre k zasebniku ali na svoj dom »fušati«.

Kar se tiče inženirskega in tehničnega kadra, se mi zdi, da nam nekako zadošča. Imamo 5 inženirjev in 17 tehnikov, kar bi pri 900 zaposlenih še zadoščalo. Seveda ne trdim, da je to stanje idealno, ni pa tudi katastrofalno. Močno pa nam še primanjkuje železokrivcev, pa tudi tesarjev in betonierjev ne dobimo iz rednih šol. Te poklice bomo morali v prihodnje priučevati, ker je to za podjetje najbolj uspešen in tudi najbolj cenen način šolanja kadrov.

Primanjkuje nam dobrih tehnikov

Ing. Ljudevit Skaberne: »V našem projektivnem biroju že dolgo čutimo pomanjkanje tehnikov, zlasti sposobnih, dobrih tehnikov.

Moje osebno mnenje je — ki sem ga že večkrat povedal na raznih instancah — da je pri nas nasploh zgrošena smer vzgoje tehničnih kadrov. Vsakdo hoče že na fakulteto, nihče ni zadovoljen s poklicno tehnika. Zato danes fakulteta, predvsem za arhitekturo, daje v profilu slabše kvalificiranega arhitekta, kot je to s povprečjem tehnikov,

ki pridejo iz tehničnih srednjih šol. Mi smo pa kar zadovoljni s tem, da dobivamo iz šol veliko povprečno dobrih in tudi slabih arhitektov, pa malo dobrih tehnikov. To je posledica napačnega sistema vzgoje, ker danes tehnika nekako podcenjujemo. Morda bi kdo mislil, da je tem neskladnostim kriva politika osebnih dohodkov; to seveda ne drži, kajti pri nas lahko dober in sposoben tehnik zasluži prav toliko in še več kot arhitekt, zlasti še arhitekt-začetnik. Moram še to povedati, da je v našem biroju nekoliko drugačna praksa kot v raznih projektantskih organizacijah, kjer uporabljajo tehnike za risanje in podobno. Pri nas se sposoben tehnik lahko razvije do najvišje možne mere in imamo več tehnikov, ki so povsem samostojni pri svojem delu, tako da tudi samostojno projektirajo.

Vključimo čimveč mlajših kadrov

Lojze Cepuš: »V sedanji situaciji ne moremo govoriti o enotni politiki inženirje službe. Gola evidenca strokovnega kadra na centrali podjetja je dosti premalo, da bi lahko usmerjali kadrovske politiko celotnega podjetja.

Gre predvsem za smotrno razporeditev obstoječega kadra, razporeditev mlajšega kadra na odgovornejša mesta, za pridobivanje in vključevanje novih sodelavcev in njihovega vključevanja v proizvodne naloge, planiranje izobrazbe, štipendiranje itd. Težko je v teh pogojih združiti praktično operativno delo s perspektivnim izobraževalnim in raziskovalnim delom. Težave nastopajo že zaradi pomanjkanja strokovnega kadra, statusa kadrovske službe, nerazumevanja kadrovske službe itd.

Približno podoben je položaj tudi v naših edinicah. Povezava, disciplina in strokovna usposobljenost nekaterih, ki delajo na tem področju, je dosti preslaba, da bi lahko v tej obliki vodili in usmerjali celotno kadrovske službo podjetja, da bi vodila k povečanju produktivnosti kot odraza višje strokovne ravni in smotrnejšega specializiranja zaposlenih. Kadrovska služba centrala se je doslej v glavnem ukvarjala z izobraževanjem, manj pa z metodičnim delom same kadrovske službe.



V bodoče upravičeno pričakujemo od organov upravljanja kot od drugih več razumevanja do kadrovske službe, ki pa bo morala kot na centrali ali edinici s svojim delom opravičiti svoj obstoj ter se skupno z drugimi službami bolj smotrno vključiti v gospodarsko poslovanje podjetja.

ŠE VEDNO MOČNA FLUKTUACIJA

Martin Pižent: »Centralni obrati še vedno — tako kot mnoge druge enote — občutijo močan vpliv fluktuacije delovne sile. Marsikdo, ki je sposoben delavec, si poišče delo drugje. Imam primere, da smo imeli dobrega in pridnega delavca, vendar kljub svoji marljivosti pri nas ni mogel zaslužiti mesečno več kot 25 do 30 tisočakov. Nekega dne je odšel drugam, v drugo podjetje, ki ni gradbene stroke, kjer so mu nudili skoraj 15 tisočakov več. Precej težav je tudi z ljudmi iz oddaljenih krajev, ki imajo doma še krpico zemlje. Ko pride čas polj-

skih del, ti ljudje enostavno izginijo, bodisi, da si vzamejo redni dopust ali kar gredo. Nihče jih ne more zadržati, raje zapuste »Gradis«, kot da bi še ostali na svojem delovnem mestu. Seveda se čez čas — čez nekaj dni ali čez teden dni — spet vrnejo k delu. Mnogi od njih so dobri delavci. Po pravilih bi jih lahko odpustili, toda te probleme je treba gledati bolj človeško in praktično, saj bi s tem tudi izgubili marsikaterega dobrega delavca. Velik problem je tudi »fušanje«, zadnje čase pa onazamo, da se mnogi delavci in celo delavke udajajo pijaci.

Če izgubimo lesni obrat bo treba ustanoviti novega

V prejšnji številki smo priobčili članek, v katerem smo se dotaknili perečega problema okrog našega lesnega obrata v Skofji Loki, ki ga nameravajo lokalni činitelji vključiti v bodoči lesnoindustrijski kombinat. Zadnjič smo o teh stvareh povpraševali nekatere ljudi v kolektivu lesnega obrata in lokalne činitelje v Skofji Loki, kako gledajo na predvideno združitev. Tokrat pa smo obiskali nekaj šefov naših edinic in sploh ljudi na terenu, da bi še oni o tej škofjeloški » aferi« povedali svoje mnenje.

Sumim, da gre pri vsej stvari samo za prostore

Tehnični direktor našega podjetja, ing. Jože Uršič, je o tej zadevi povedal naslednje:

»Zadnjič sem bral o tej zadevi, kaj menijo glede združitve nekateri ljudje izven podjetja »Gradis«. Med drugim je bila izražena trditev, da bi v združenem kombinatu naš lesni obrat laže prišel do lesne mase. Te stvari nikakor ne morem razumeti, kajti po mojem lesa tudi v prihodnje ne bo nič več v gozdovih kot ga je zdaj. Če kdo trdi, da bo novi kombinat laže prišel do lesa, je to samo znak, da v sedanji organizaciji okrog preskrbe z lesom nekaj šepa. Ne zdi se mi prav, da kdorkoli govori o tem, češ, v prihodnosti, ko bomo imeli v Skofji Loki lesni kombinat, bi »Gradisov« lesni obrat še težje prišel do lesne mase. Vsa ta reč nekoliko diši po diskriminaciji oziroma administrativnih posegih v gospodarstvo.

Če povem po pravici, imam vtis, da pri vsej tej zadevi ne gre za to, da bi nekdo reševal naš lesni obrat, marveč da gre predvsem za naše prostore v Skofji Loki. Zdi se mi, da tiči zajec v tem grmu.

Kar se nas tiče, se ne morem kar tako pridružiti tej ideji, da bi nam nekdo vzeli naš lesni obrat. Ne vem, ali ne bi mogli k našemu podjetju včasih tudi koga priključiti? Ali je treba od »Gradisa« zato, ker je velik, samo stran jemati? Upam si trditi, da naše podjetje sicer lahko ostane brez tistih ljudi, ki so zaposleni v škofjeloškem obratu, ne more pa »Gradis« ostati brez svojega lesnega obrata. Prepričan sem, da naš delavski svet v interesu našega celotnega kolektiva ne bo pristal na to, da bi se lesni obrat odcepil od nas. Če bi prišlo do tega, da bi škofjeloški obrat izgubili, bomo pač prisiljeni ustanoviti podoben obrav v Ljubljani. »Gradis« nujno potrebuje dopolnilno lesno proizvodnjo, ki ni izrazito serijska, kajti vseh stvari v gradbeništvu ne bo mogoče nikdar delati samo serijsko.

Seveda pa se pridružujem tistim, ki trdijo, da bi obrat v Skofji Loki moral najti boljše usmeritev, kot jo ima zdaj. Menim, da bi se tam lahko razvile vse naše obrtne dejavnosti, ki niso kovinske stroke, kot so parketarstvo, steklorezarstvo, tapetništvo in podobno. Prostorov imamo dovolj, treba bo samo razvoj v tem obratu pravilno usmeriti.

Izkušnje kažejo, da brez takega obrata ne moremo živeti

Operativni pomočnik šefa gradbenega vodstva v Ljubljani, tovariš Joži Lipovec, pravi takole:

»Podjetje, kakršno je naše, nujno potrebuje tudi svoj mizarški in tesarski obrat, če pač hoče v rokih izpolnjevati prevzete naloge. Če bi bili prisiljeni oddati obrat v Skofji Loki, bomo pač morali v Ljubljani ustanoviti nov lesni obrat. Dosežanje izkušnje nam kažejo, da smo imeli v območju tesarskih del toliko zahtevnih in specifičnih nalog, da so jim bili kos samo izkušeni in specializirani tesarski kadri. Prav takšne kadre smo z leti vzgojili v Skofji Loki, medtem ko so tesarji v drugih podjetjih večji del samo univerzalni enciklopedi, ki znajo pravzaprav vse in tudi — nič. Te potrebe po neserijskih lesnih izdelkih, zlasti tesarskih, bodo ostale v gradbeništvu tudi v prihodnosti, pa naj gremo v še takšno tipizacijo in industrializacijo gradbeništvu. Nekoliko drugačno stanje kot v tesarskem obratu je seveda v mizarstvu, vendar menim, da bi tudi v mizarstvu obratu lahko našli pametno rešitev.«

S Skofjo Loko smo zadovoljni

Ing. Drago Sever, šef gradbenega vodstva v Celju, pa je bil takšnega mnenja:

»Obrat v Skofji Loki nam je nujno potreben in povsem ustreza našim zahtevam. Imamo ogromne težave z nabavo lesa, zato je nujno, da se lahko vsak čas obrnemo na svoj obrat, ki nam hitro in dobro opravi naročeno delo. Na obrat v Skofji Loki se zanesemo, vemo, da bomo tisto, kar nujno potrebujemo, pravočasno in v redu dobili. Če ne bi imeli takšnega specializiranega lesnega obrata, bi si morali omisliti novega. Pri nas v Celju kar dobro čutimo ta lesni obrat, kajti če se obračamo na lokalna lesnoindustrijska podjetja z različnimi indivi-

dualnimi naročili, šele vidimo, kako visoke so druge cene, oziroma kako poceni nam delajo v Skofji Loki. Lesni obrat nam je naredil veliko izdelkov za ogromni silos v Zalcu, prav zdaj pa je naredil ostrešje za bolnišnico v Celju, dalje razne tesarske izdelke za stolpnice, za hleve, ki jih gradimo v Podlogu blizu Zalca in še nekatere druge objekte. Mnenja sem, da takšnega obrata pri nas ne bi mogli pogrešati in je zato dobro, da ima »Gradis« vedno nekaj takšnega pri hiši.«

Nisem za odcepitev

Tajnik sindikalnega odbora podjetja »Gradis«, tovariš Franc Zupančič iz Celja, meni tole:

»Ne poznam točno vseh zadev, ki se plečejo okrog našega škofjeloškega lesnega obrata, mnenja pa sem, da bi se moral ta obrat čim bolj specializirati v tesarsko delavnico, zlasti za razne opaže, tako da bi jih delavci v obratu izdelali in nato še montirali na gradbiščih. Razumem delavce, da jim ni vseeno, kakšna bo njihova usoda in prihodnost, da tako rekoč visijo iz dneva v dan. Zato menim, da bo treba za ta obrat izdelati jasno orientacijo in jasen razvojni plan. To pa bo slej ko prej treba rešiti v merilu celega podjetja, torej pri naši glavi — v centrali. Nikakor pa se ne strinjam s tem, da bi se moral ta obrat kar tako odcepiti od nas.«

Zaradi Škofje Loke smo konkurenčni

Tovariš Stane Uhan z Raven, član sekretariata sindikalnega odbora v podjetju »Gradis«, nam je povedal tole:

»Kot praktik lahko povem, da bi ta obrat zelo težko pogrešali. Morda so izdelki, ki jih dobimo iz Škofje Loke, nekoliko dragi, vendar pa je

vse, kar naredijo, res solidno. »Gradis« je veliko podjetje, največje med gradbenimi podjetji v Sloveniji. Njegova odlika je v tem, da lahko v zelo kratkem času opravi ogromno dela, česar druga podjetja ne zmorejo. Pri tem je vloga škofjeloškega lesnega obrata nedvomno pomembna, saj obrat lahko zagotovi kvaliteto in pravočasno izpolnjevanje rokov. Zato sem prepričan, da nam bo tudi v prihodnosti ta obrat nujno potreben, seveda pa se bo moral čim bolj specializirati za industrijsko izvedbo opažev, odrov in raznih tesarskih izdelkov.«

Ta obrat mora ostati pri nas

Ing. Borut Maister, šef gradbenega vodstva v Mariboru, meni tole: »V Mariboru in okolici so razna lesnoindustrijska podjetja močno preobložena z delom, zato smo se čisto navezali na Skofjo Loko. Iz ponudb drugih podjetij smo že večkrat ugotavljali, da naš obrat v Skofji Loki ni drag. Izdelava v Skofji Loki je po mojem mnenju dobra, precizna in kvalitetna. Sploh je ta obrat kar soliden v rokih, cenah in kvaliteti. Zavod za stanovanjsko gradnjo v Mariboru zelo ceni naše objekte, v katere vgrajujemo tudi proizvode iz Škofje Loke. Menim pa, da bo treba škofje-

loški obrat v prihodnosti še bolj zaposliti in bi bilo nesmiselno ga oddati, saj ga bomo tudi v prihodnje še krvavo potrebovali.«

Ni gradbenega podjetja brez lesnega obrata

Šef gradbišča na Ravnah, ing. Lojze Stok, je takole izrazil svoje mnenje:

»Potrebe v gradbeništvu na Ravnah so tako mnogostrane, da skoraj vsako gradbeno podjetje, zlasti pa še tako veliko, kot je naše, nujno potrebuje lesni obrat. Ne gre samo za okna, vrata in druge podobne izdelke, gre predvsem za razna ostrešja, odre, opaže in drugo. Kar se tiče škofjeloškega obrata, smo bili doslej z njim kar zadovoljni. Prejšnja leta so si naše edince in tudi druga gradbeno podjetja sama »na licu mesta« izdelovala ostrešja in podobne tesarske izdelke, zdaj pa smo se popolnoma naslonili na Skofjo Loko. Zato so izdelki boljši, ker je tam kader specializiran in strokovno bolj izpopolnjen. Ljudje v tem obratu so izurjeni, to so res strokovnjaki-opažerji, ne pa razni »premodelirani« tesarji. In še to naj povem: kje bi naše enote dobile pravočasno les raznih dimenzij — zlasti spiravce — če ne bi bilo tega obrata? Po mojem tiči zajček v ti-

stem grmu, ki se mu pravi — prostor.«

Ne vem, kdo bi lahko ta obrat nadomestil

Tehnični vodja Obrata gradbenih polizdelkov, ing. Saša Skulj, pa pravi tako:

»Nisem kaj prida spoznan z vso to zadevo, vem za stvari le bolj povrhu, kolikor sem o tej zadevi tu in tam slišal. Povem pa lahko to, da škofjeloški obrat za nas včasih prevzame veliko dela. Trenutno delajo za nas opaže za prenapete proge in še razne opaže za druga dela. Menim, da lahko ta obrat opravi v kratkem času ogromne naloge: to je obrat, s katerim lahko v kratki dobi narediš — kot pravimo — »ruker«. Bili so primeri, ko smo hitro in nujno nekaj potrebovali. V tednu dni nam je obrat naredil za čudo veliko opažev ali drugih izdelkov. Če bi ta obrat izgubili, sploh ne vem, kdo bi ga lahko nadomestil. Morali bi se obračati na razna tesarska podjetja, samo vprašanje je, če bi nam ta lahko v takšni kvaliteti, po tako konkurenčni ceni in zlasti v tako kratkih rokih izdelala vse to, kar zdaj dobimo v Skofji Loki. Zato res ne vem, kdo bi zamašil praznino, ki bi nastala, če bi ostali brez škofjeloškega lesnega obrata.«

Doživetja in pohvalena 42 straneh

KAJ SMO DOŽIVELI NA OBISKU GRADISOVEGA POČITNIŠKEGA DOMA NA POHORJU — OSEBJU DOMA LAHKO ZAPIŠEMO OCENO »ODLIČNO« — POLETI HLAD IN MIRNO OKOLJE, POZIMI RAJ ZA SMUČARJE

- Pozna jesen je zavladovala na Pohorju, listje je začelo rumeneti in okolica kaže nepopisno lepo sliko prelivaljovih čih se barv, zunaj po gozdnih poteh je vse polno odpadlega lista. Dopusnikov ni več, ali pa so samo še redki, tem več pa je nabiralec gob, ki se dan za dnem po žičnici vzpenjajo na ta mariborski eldorado, ves posejan z različnimi domovi in okrevališči — kjer vsak najde v njih svoj užitek, mir in resnični odmor.

Ne daleč od vrhnje postaje žičnice, obdan z »mogočnimi smrekami in bukvami, na obronku nad Mariborom, je na 1001 m nadmorske višine postavljen dom Gradisa, zatočišče vseh delavcev in uslužbencev različnih Gradisovih kolektivov. Na res prijetnem kraju, odkoder se obiskovalcu nudi lep razgled na Maribor, Slovenske gorice, Kozjak, Svinsko planino, na Prekmurje in Avstrijo do Gradca, prav v središču idealnih terenov za smučanje, stoji kot zapeljiva kočica iz pravljice.

Minila so 4 leta

Sedim v jedilnici in listam po spominski knjigi. Na 42 straneh se vrste pohvale kolektivu, različna doživetja gostov, spomini. Na prvi strani je posvetilo ob otvoritvi, zahvala delovnemu kolektivu Gradisa, gradbenega vodstva v Mariboru, ki je s prostovoljnim delom zgradil ta dom. Tu piše, da je bil dom odprt 5. oktobra 1958 ter predan svojemu namenu — odlični počitka željnim članom delovnih kolektivov Gradisa. Mnogi med njimi so se vpisali v spominsko knjigo in zabeležili vtise ter tako dali priznanje graditeljem in onim, ki sedaj skrbijo v domu za prijetno bivanje gostov.

»Nikoli ne bomo pozabili...«

Zanimiv je ta mozaik vtisov in doživetij, omenim naj torej nekatere:

»Preživeli smo nekaj lepih dni ob dobri negi in skrbni postrežbi. Zeleli bi, da bi se takšni dnevi ponavljali čim pogosteje.« — inž. Keržan

»...ne bo zbledelo naše bivanje tu, ki izziva naše priznanje. Živeli Mariborčani!« — A. Loos

»Zaista redak spomenik. Oduševljen sam sa položajem i sa uredjanjem...«

»Križ je, če je želodec premajhen, postrežba pa tako odlična...«

»Sindikalni podružnici Gradisa in upravi doma se zahvaljujemo za gostoljubje.«

»Nikdar ne bom pozabil na Gradisovo kočjo in na osebe.« — V. V. Korošci.

»Kar žal mi je, da nisem član Gradisa. Tako lepo je tukaj. Sicer so me pa tudi kot gosta lepo sprejeli.« — Jelka Cvetežar

Se in še bi lahko pisali o tem, pa vendar že ti stavki dovolj govore o zadovoljstvu, ki vlada med obiskovalci tega doma, ter o pohvalah njegovemu osebj.

Kratek sprehod po domu

Ze prvo srečanje z domom obiskovalca prepriča, da vlada tukaj vzoren red in čistoča, saj je vse skrbno pripravljeno, posebej pa znotraj, kjer ni niti najmanjšega praška. Dom ima na voljo 33 ležišč v 8 sobah, ves pa je ogrevan s centralno kurjavo. Poleg spalnic je v domu prikupna jedilnica, dnevna soba, kuhinja, shrambe s hladilniki, sanitarije z dvema kopalnicama ter skladišča. Vse je moderno opremljeno in sodi torej dom bolj med male hotele, kot pa planinske kočje. Gostje imajo na razpolago televizor, radioapar, časopisje, mizo za namizni tenis, prostor za badminton, pozimi pa več smučišč z dvema vlečnicama, ki sta zelo blizu doma. Torej vsakega malo za vse, za bolj ali manj zahtevne goste

predvsem pa za tiste, ki si žele planinskega zraka in miru.

Doslej že nad 1800 gostov

S prijaznim upravnikom doma tovarišem Rupertom Babičem sva pregledovala statistični pregled obiska gostov. V 4 letih se je zvrstilo vsako leto povprečno 450 gostov, letos pa do konca kar 465, ki so preživeli v domu 1801 dan odmora. Zanje so vsa leta skrbeli upravnik, kuharica in strežnica; v največji sezoni pa sta jim na pomoč priskočila še pomočnica v kuhinji in delavec, ki je, poleg upravnika pomagal pri dovozu hrane in drugih stvari. Kar dosti dela za tako skromno število osebja, a vendar se nikdar ni nič zataknilo.

Se beseda z »glavo« doma

S tovarišem Babičem sva navezala še kratek razgovor. Pa sva bila kar na začetku prekinjena. Zavznil je telefon. No, vendar, uspelo je tudi to.

Na vprašanje, kako je z gosti, je odvrnil: »Vsi so zadovoljni, predvsem oni, ki se radi duševno in telesno spočijejo. Pozimi prav radi zabavajo v naš dom smučarji. Le škoda, da se delavci Gradisa premalo ukvarjajo s tem športom. Imeli bi zanj vse možnosti.«

»Na kakšne probleme pa ste doslej naleteli?« sem ga pobaral.

»Najtežje je bilo v začetku. Vse potrebno smo prenašali iz doline na hrbtih. Kasneje smo organizirali prevoze z avtomobilom. Sicer pa problemov ni, ker nas gradbeno vodstvo v Mariboru ek. podpira.«

»In osebe v domu?«

»Najprej sva začela s tov. Senekovičevno sava. Drugi so ostali tukaj po eno leto. Moti jih to, ker nimajo nobenega razvedrila, če gredo pa v Maribor, jih že prevoz veliko stane. Lahko pa rečem, da so dekleta, ki smo jih dobili izmed delavk, zelo dobro ustrezala pogojem dela. Bile so in so še sedaj v veliko pomoč ter znajo gostom ustreči.«

»Kaj na vaše želje?«

»Osebnost sem nekoliko prizadet, ker sem ločen od družine, ki se ji

ne morem toliko posvetiti. Zato bi želel v dolino. Sicer pa bi bil tukaj popolnoma zadovoljen.«

Kot v prvovrstnem hotelu

Razgovor z upravnikom sva prekinila. Približal se je čas kosila. Mize so bile okusno pripravljene, po vseh predpisih gostinske stroke — jedilni pribor pravilno položen, zraven prtiči. Vse to je pripravila uslužna tov. Metka, doma iz Ptuj, ki je v domu že leto in pol dni. Vljudno nas je povabila k mizi in kmalu prinesla juho. Postrežba je z desne strani, neslišno od mize do mize in še prijazen »izvolite, dober tek...«. Zares, marsikateri visoko kvalificirani natak, pa celo šef strežbe iz uglednih ljubljanskih gostinskih lokalov bi se lahko naučila pravilne strežbe pri tej »samo« polkvalificirani strežnici, prikupni Metki. Še več, vsako stvar, ki sem si jo zaželel, je prinesla lepo na pladnju, tako kot se spodobi.

Za nekaj trenutkov sem jo zadržal in jo povprašal po njenem počutju ob delu v domu.

»To delo opravljam z velikim veseljem. Predvsem zaradi gostov, ki so vsi zelo prijazni in ne zahtevni. Prav sijajni so. Na drugi strani pa se vsi v domu zelo dobro razumemo in drug drugemu pomagamo. Spominim se dobro pripravljene lanskega silvestrovanja, to je bilo razpoloženje med gosti na višku in se zabava kar ni mogla končati. Gostje se kar niso mogli raziti in silvestrovanje je trajalo dve leti,« je hudo-mušno odgovorila.

»In vaše želje?«

»Želim, da bi bilo še več gostov kot doslej in da bi bili vsi tudi tako prijazni, kot so bili dosedanji gostje. Sama bi pa rada opravila izpit za kvalifikacijo, če mi bo uspelo.«

Ze je odhitela k naslednji mizi, kjer so jo klicali gostje, in v nekaj trenutkih jim je prinesla zaželeno.

Zunaj je bil sončen dan, prav zadnji dan ob odhodu. Franjo je vzel kovčke v roko, Vojko in Iko sta nas spremila proti žičnici in za slovo sem pomahal proti domu rekoč: »Nasvidenje!«

V mislih sem imel marljivo osebo doma, čestitam pa tudi neumornemu kolektivu gradbenega vodstva Maribor, ki je s prostovoljnim delom zgradil ta dom.





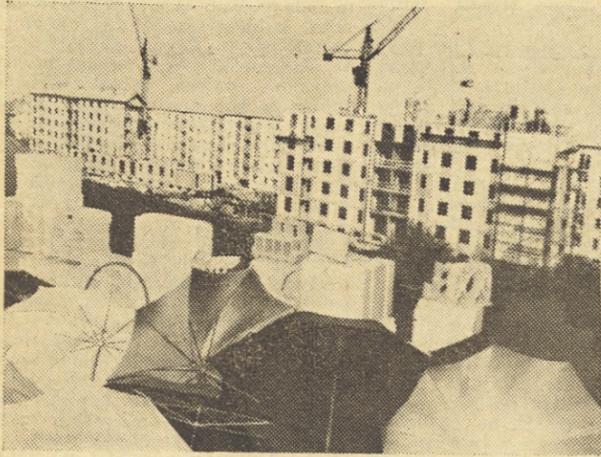
Ob dnevu mrtvih se vsako leto spomnimo tudi tistih, ki so pri delu darovali svoja mlada življenja. V zadnjih 5 letih se je v našem podjetju pri delu smrtno ponesrečilo 9 članov v kolektiva. Pospešimo varnost pri delu in čuvajmo mlada življenja! Na sliki spomenik ponesrečencem v Šoštanju dne 23. XI. 1948.



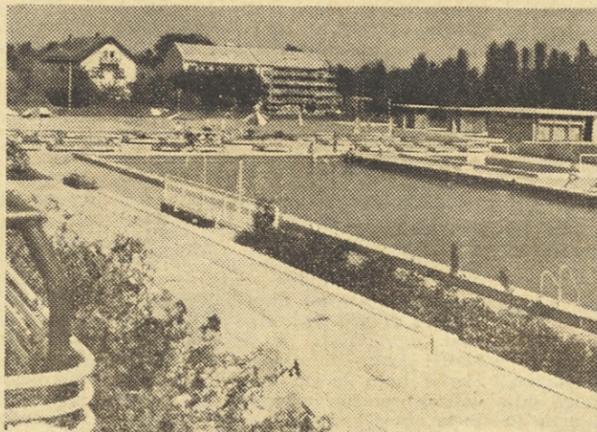
Ančka, Anica, Kati, Kristina in Zinka, naše dobre kuharice, Le oglasite se pri nas, dobro vas bomo postregle...



Tehnični direktor ing. Jože Uršič v prijateljskem razgovoru z delavci podjetja »Pobjeda«



Deževje prihaja



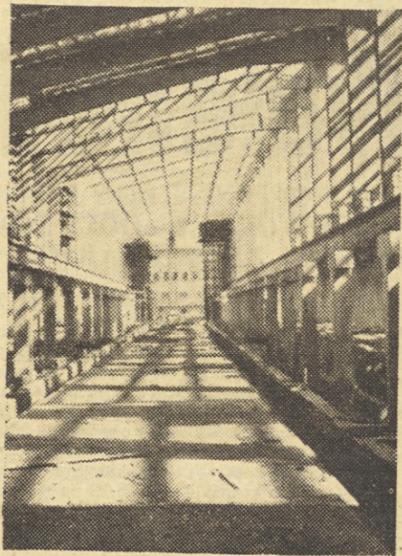
Kopališče v Slatina Radenci (bazen), ki ga je zgradilo naše podjetje



Tokrat so se pred fotokamero postavile uslužbenke gradbenega vodstva Maribor — sama brhka štajerska dekleta.



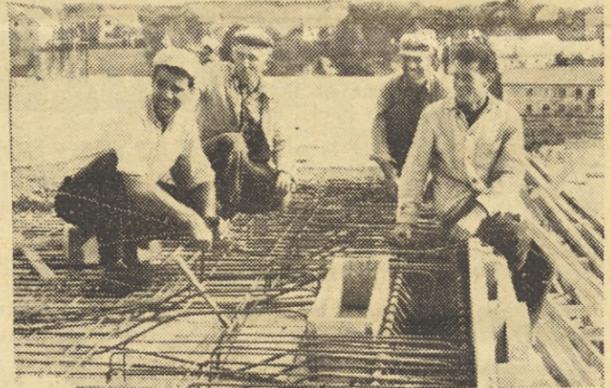
Ing. arh. Boris Vede pred težko nalogo. Ali bosta dovolj dva?



Notranjost nove hale v tovarni glinice in aluminija v Kidričevem



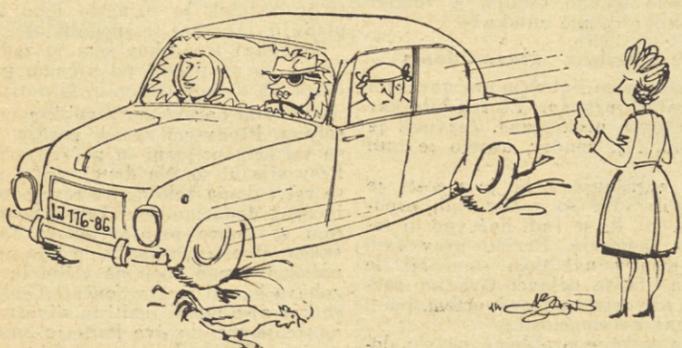
Alojz Mlinar in Jože Tekavčič pri postavljanju betonskih stebrov — podesta na gradbišču v Kidričevem



Železokrivski poklic je težak, lep in zelo zanimiv. V letošnjem letu nam primanjkuje železokrivcev zato bomo v kraikem v okviru centra za izobraževanje organizirali tečaj za železokrivce



V Šoštanju smo adaptirali staro šolo



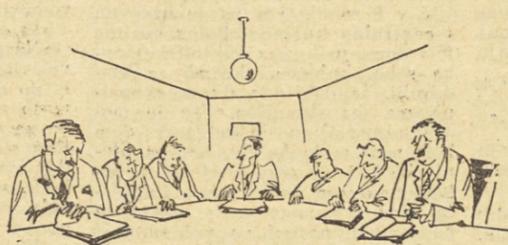
Gangsterji? Ne, le komisija našega podjetja po majhni nezgodi na poti iz Kidričevega



IZ NAŠE RESTAVRACIJE
»Micka, pro-prosim po-po-po-pol litrčka.«
»Dobiš, samo ne tolikokrat po pol, kot si rekel!«



Kdo je za ustanovitev oddelka za pripravo dela?



Kdo bo dal kader za ta oddelek?



Zelimo postati dobri zidarji in tesarji, so dejali vajenci gradbenega vodstva Maribor