

BILTEN

PIONIR
NOVO MESTO

BILTEN je glasilo kolektiva OZD SGP PIONIR Novo mesto. Za razdelitev glasila članom kolektiva so odgovorni v gradbeni dejavnosti vodje splošne službe v TOZD gradbenih sektorjih, da je BILTEN razdeljen po gradbiščih, na posameznih gradbiščih pa so dolžni poskrbeti za razdelitev delovodje, ki morajo zagotoviti, da prejmejo BILTEN delavci in vajenci. V Delovni skupnosti skupnih služb je odgovorno za razdelitev vložiče, ki mora poskrbeti, da je BILTEN takoj dostavljen tudi v TOZD Lesni obrat, TOZD Strojno prometni obrat in TOZD Mehansko-kovinski obrat, vodje splošne službe v teh TOZD pa morajo zagotoviti razdelitev BILTENA vsem delavcem in vajencem. BILTEN mora biti razdeljen delavcem istega dne kot je dostavljen.

FEBRUAR 1976

23. FEBRUARJA

LETO X., ŠT.: 2(69)

Da bo sindikat delavski

26. 1. 1976 so se zbrali delegati konference OOS na letni skupščini. Temeljito so pregledali celotno sindikalno delovanje v minulemu letu. Poslušali so poročilo o delovanju konference OOS v letu 1975, sprejeli letni delovni načrt konference za leto 1976, ter sprejeli finančni načrt konference za leto 1976. Razpravljali so tudi o samoupravnih sporazumih o ustanovitvi kluba samoupravljalcev, o graditvi dijaških domov, o financiranju krajevnih skupnosti, o nadomestilu v letu 1975 izpadlih transportnih dohodkov v TOZD ŽTP Ljubljana, o združevanju sredstev za financiranje razvoja železnic v letih 1976–1980, o financiranju razvoja luške infrastrukture, o zagotavljanju sredstev za pokrivanje primanjkljaja sredstev v prometu z elektro-

energijo in o sofinanciranju posebnih akcij v komunalnem urejanju v občini Novo mesto.

Predsednik konference OOS je v svojem letnem poročilu zlasti poudaril naslednje:

Organizacija sindikata, je organizacijsko delovala preko svojih delegatov v sindikalni konferenci SOZD GIPOSS, v sindikalni konferenci OZD PIONIR in v sindikalnih organizacijah z izvršnimi odbori, ki so formirane v vseh TOZD in DSSS. Sindikat v podjetju je po reorganizaciji in po 8. kongresu Zveze sindikatov Slovenije še v večji meri zaživel.

V zvezi s prizadevanji za gospodarsko stabilizacijo je bil sindikat eden izmed nosilcev politične akcije za pripravo stabilizacijskega programa podjetja. Program, za kate-

rega lahko rečemo, da je zelo konkreten, so izdelale strokovne službe. O njem je nato razpravljali in ga sprejel politični aktiv podjetja, nato pa so o programu razpravljali še zbori delavcev, sprejeli pa so ga samoupravni organi. Pot za sprejemanje stabilizacijskega programa je bila torej zastavljena tako, da je zajela vse strukture v podjetju.

Zavest, da z delom v podjetju ne ustvarjamo več dohodka samo za vse tisto, kar razdelimo znotraj podjetja (osebni dohodki, skladi in akumulacija), pač pa moramo z neposredno menjavo svojega dela z delom drugih po načelu solidarnosti in soodvisnosti uresničevati v okviru SIS tudi mnoge skupne potrebe, prepočasi prodira v našo zavest. V tej zvezi lahko razprave o programih SIS, kar jih je bilo v podjetju, ocenimo kot dobre, saj smo dali k temu programu vrsto pripomb. Vse premalo pa uporabljamo delegatski odnos, pri tem mislim na voljene delegate iz TOZD v razne SIS, kot metodo za vsakodnevno sprotno in organizirano vplivanje pri sprejemanju odločitev

v okviru menjave našega dela v tej ravnini.

Pri pripravljani, obravnavanju in sklepanju družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov o razporejanju in delitvi dohodka, o skupni porabi, o štipendiranju, o združevanju dela in sredstev je sindikat vseskozi sodeloval. Reči moramo, da si lani pri družbenem dogovoru in samoupravnem sporazumu še nismo bili v celoti na jasnem za kako dalekosežne odločitve pri tem gre, da pa so letos stališča in spoznanja v zvezi s tem že veliko jasnejša.

V kadrovske politiki je svojo statutarno vlogo sindikat opravil. Izvedene so bile kandidacijske konference v volitve samoupravnih organov in za delegate v SIS. Sindikat sodeluje tudi v kadrovske politiki v podjetju pri nameščanju ljudi, zlasti v poslovodne organe in na vodilna delovna mesta.

Pri izobraževanju je bilo opravljenega veliko. Vsem na novo izvoljenim delavcem v sindikalnih organih in vsem delegatom ter članom samoupravnih organov je bilo omogočeno izobraževanje, bodisi preko območnih sindikalnih svetov, bodisi skozi izobraževalno središče podjetja.

Pri razvoju samoupravljanja in samoupravnih odnosov pri podjetju je sindikat veliko pripomogel.

SGP „PIONIR“ je eno izmed podjetij na področju gradbeništva, kjer samouprava preko TOZD že dobiva svojo realno vsebino v duhu ustavnih načel. Za izjemne dosežke pri razvijanju in utrjevanju samoupravnih družbenih odnosov nam je Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije podelil visoko priznanje.

Delavci so se preko sindikalnega športnega društva udeležili sindikalnih športnih iger ŠIG-75, meseca maja pa smo organizirali tudi športni dan podjetja in tako spet oživeli že pozabljeno nekdanje zelo priljubljeno obliko športne dejavnosti znotraj podjetja.

Sindikat se je v minulemu letu veliko ukvarjal z ustvarjanjem nove organiziranosti v TOZD, za uveljavljanje delavske kontrole, z oživljanjem dela samoupravnih organov, z uveljavljanjem delegatskega sistema



V sodobnih stanovanjskih soseskah mora biti vse pri roki: na sliki je del nove soseske na Drski v Novem mestu s stanovanjskimi stavbami, kurilnico za centralno kurjavo in otroškim vrtcem v ozadju

(Nadaljevanje na nasl. str.)

NAŠ PORTRET



JOŽICA VOLK, knjigovodkinja

V prejšnji številki smo zapisali, da je PIONIR predvsem „moški“ kolektiv. Tokrat v našem portretu prvič predstavljamo žensko. Izbrali smo Jožico Volk. Eden izmed vzrokov za to: na lanskem decembrskem slavlju PIONIRJEVIH jubilaritov je prejela priznanje za 25 let neprekinjenega dela. Razpeta med delom v finančnem knjigovodstvu in med tisoči skrbi in obveznosti, ki jih mora dan za dnem opravljati doma, tovarišica Jožica v začetku ni mogla razumeti, kako, da mora prav ona govoriti o sebi. V njenem vprašanju: „Zakaj ste prav meni izkazali to čast?“ je bila iskrenost brez sprenevedanja. Njen delovni prispevek pa je, tako kot delovni prispevek vseh, čeprav maloštevilnih tovarišic v našem kolektivu, vreden toliko več, ker dela na dveh „frontah“: na delovnem mestu in doma!

– Začela sem delati pri podjetju Ustroj v Novem mestu. To je bilo kmetijsko-strojno podjetje, ki je opravljalo strojne storitve kmetijskim organizacijam, potem ko se je Ustroj razformiral, sem bila razporejena k PIONIRJU. To je bilo 5. marca 1951. leta. V tistih časih si še nismo sami izbirali dela: rečeno ti je bilo, delat boš šel tja in tja in si se brez besed podredil. Pri Ustroju sem delala kot administratorica, pri PIONIRJU pa sem začela najprej v oddelku za planiranje. Zaradi potreb

sem bila pozneje premeščena v finančno knjigovodstvo in tu sem ostala.

O knjigovodskem delu se ne da veliko govoriti. Na gradbiščih nastajajo stavbe, velike in male, druga različna od druge. Vse veliko delo, ki ga opravlja tri tisoč ljudi v kolektivu, gre sprememnjeno v tok številke, skozi knjigovodstvo. Tu sta potrebni natančnost in vztrajnost. Privadila sem se na delo in na ljudi pri tem delu in ostala. Ker me je zaposlovalo še delo doma v družini, nisem niti imela časa razmišljati o tem, da bi šla kam drugam. Čez 7 let bom izpolnila 35 let delovne dobe in šla v pokoj.

Najteže je pri obračunih, ko je zaradi obilice dela treba potegniti čez 8 ur in marsikdaj tudi v noč. Za gospodinjstvo in mater, ki je pustila zjutraj, ko je šla od doma, kopico obveznosti in skrbi za hišnimi vrati, je to hudo! Kolegice z majhnimi otroci, se mi smilijo. Moji otroci so že odrasli, ena hčerka študira gradbeništvo, tako, da bom ostali povezani s PIONIRJEM tudi potem, ko bom odšla v pokoj. . . je končala svojo pripoved tovarišica Jožica.

Delovna žena rečemo velikokrat na sestankih, pa pri tem ne mislimo na veliko vsebino teh besed, ki jo ustvarja vsaka izmed žensk delavk. Tovarišici Jožici in vsem drugim tovarišicam: iskrena čestitka za 8. marec!

Da bo sindikat delavski

(Nadaljevanje s prejš. str.)

ter tudi že s tradicionalnimi akcijami, obdaritve za praznik žena, za novo leto, za upokojene in dolgotrajne delavce ter z nabavo ozimnice za delavce. Poleg ostalega je sindikat lani skrbel tudi za počitniško dejavnost in dopuste zaposlenih v počitniških domovih podjetja.

Po poročilu, ki ga je podal predsednik konference Milan Šinkovec, so delegati sprejeli naslednja stališča:

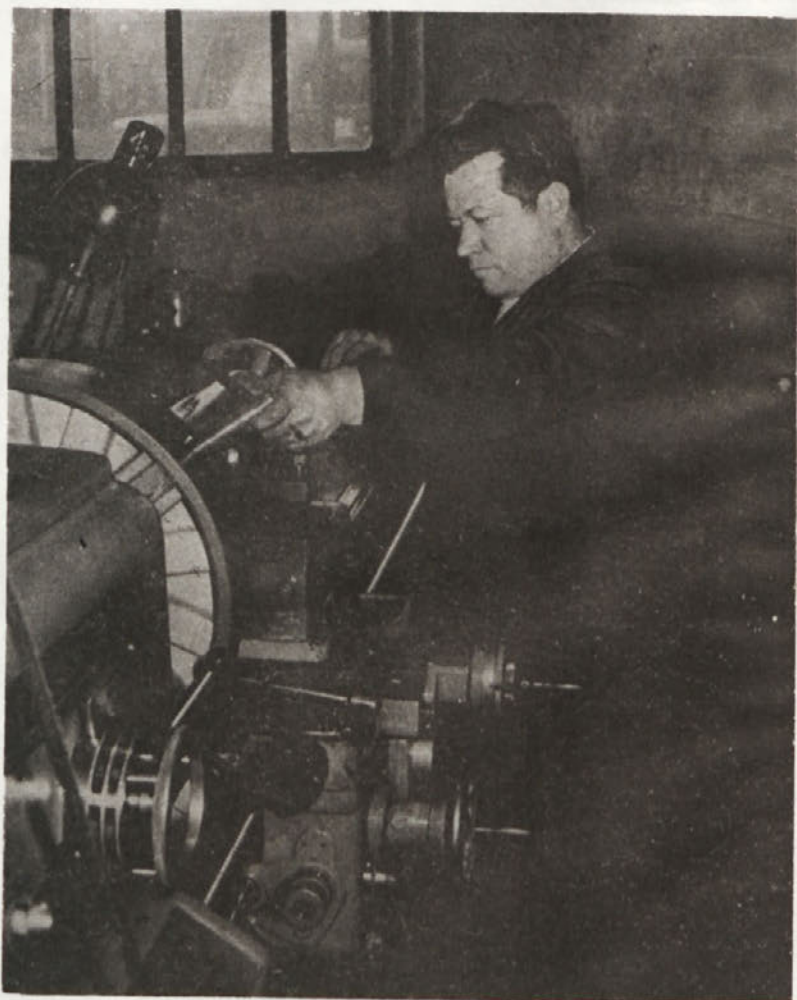
1. Konferenca OOS je po razpravi o podanem poročilu sprejela sklep, da poziva vse osnovne organizacije sindikata, osnovne organizacije ZK in delavski svet podjetja, da v letošnjem letu v polni meri zagotovijo normalno delovanje delavske kontrole.

2. Da bo delo delegacij in delegatov v letošnjem letu res zaživel v polni meri in tudi dalo pričako-

(Nadaljevanje na nasl. str.)



Pogled na vhod v enega izmed že dograjenih stanovanjskih blokov v novih soseski na Drski v Novem mestu



Kovinostrugar Herman Povše v TOZD Mehansko kovinski obrat med delom za stružnico

Da bo sindikat delavski

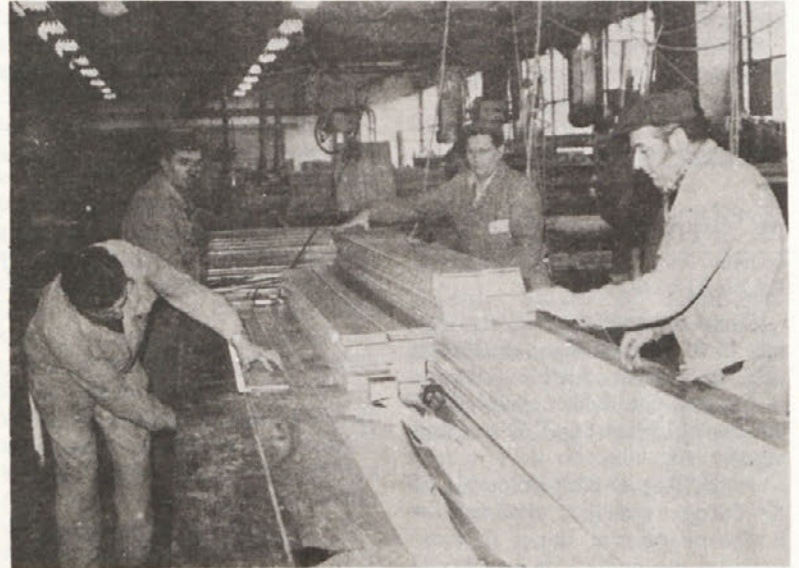
(Nadaljevanje s prejš. str.)

vane rezultate, je nujno od delegatov zahtevati, da se redno udeležujejo sej, na katere so vabljeni.

Konferenca OOS sprejema v zvezi s tem sklep, da zadolžuje predsednika konference delegacij s področja gospodarskih dejavnosti tov. Venta Marjana in predsednika konference delegacij s področja negospodarstva ing. Zupančič Roberta, da npr. vsak mesec sklicujeta sestanke delegatov posameznih de-

legacij. Na teh sestankih naj delegati poročajo o razpravah ter sprejetih sklepih na posameznih sejah, ki so se jih udeležili. Vse sklepe in stališča posameznih sej je potrebno posredovati delavcem posameznih TOZD.

3. V zvezi z delovanjem SLO je sprejet sklep, da se v osnovnih organizacijah sindikata po posameznih TOZD ustanovijo komisije za SLO, ki naj delujejo po navodilih občinske komisije za SLO. Konferenca je med drugim sprejela tudi naslednji



Pogled na montažo harmonika vrat v TOZD Lesni obrat v Novem mestu

PLAN DELA KONFERENCE SIND. ORGANIZ. ZA LETO 1976

I. NADALJNJE RAZVIJANJE SAMOUPRAVLJANJA V TOZD OZIROMA V OZD

1. Sindikat bo spremljal razvoj samoupravnih odnosov na ta način, da bo ugotavljal ali so vsi samoupravni akti vsklajeni s temeljnimi dokumenti – s statutom, oziroma sporazumom in ustavo. Zavzemal se bo, da se takoj odpravijo vsi protisamoupravni akti in sklepi.

Nosilci nalog: predsednik sindikalne konference in člani izvršnega odbora sindikalne konference

Rok: januar, februar 1976.

2. Sindikat bo obravnaval delovanje delegatov in delegacij, jim pomagal pri njihovem delovanju, z njimi razpravljal in se opredeljeval do ključnih vprašanj. Aktivnost delegatov in delegacij bo spremljal tako, da bo zahteval poročila o sodelovanju na sejah in opravljanju začrtanih nalog. Nosilec nalog: izvršni odbor sindikalne konference. Rok: stalna naloga: sestajanje pred sejo, ki se je bo udeležil delegat.

3. Sodelovanje sindikata pri samoupravnih sporazumih: Sindikat bo pobudnik izdelave nekaterih sa-

moupravnih sporazumov in drugih samoupravnih aktov, ki jih organizacija združenega dela še nima ali so zastareli (o izumiteljstvu, o napredovanju na delovnem mestu, o reševanju stanovanjskih vprašanj delavcev itd.).

Nosilec: predsednik sindikalne konference in člani izvršnega odbora sindikalne konference.

Rok: redno spremljanje.

4. Naloga sindikata pri uveljavljanju samoupravne delavske kontrole:

– omogočiti delo samoupravni delavski kontroli in ji nuditi tudi pomoč pri njenem delu,

– sindikat bo dal pobudo, da organi delavske kontrole sprejmejo pravila o delovanju delavske kontrole in izdelajo delovne programe, – na podlagi poročil organov delavske kontrole bo ocenjeval njihovo delo,

– sindikat bo usmeril svoje delo tako, da organi delavske kontrole svoje funkcije ne bi izvajali na neustrezen način (na podtikovanju in nepreverjenih podatkih).

Nosilec: predsednik sindikalne konference in člani izvršnega odbora sindikalne konference.

Rok: marec 1976, stalna naloga.

5. Okrepiti je potrebno skrb za pravilno funkcioniranje delegatskega sistema na nivoju TOZD, podjetja, SOZD GIPOSS in drugod ter izvršiti kontrolo njihovega dela, posebno pri odločitvah, ki pomenijo prevzemanje materialnih obveznosti za TOZD.

II. DELITEV DOHODKA IN SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

Sindikat bo razpravljal o samoupravnem sporazumu o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, dajal pobudo za morebitne spremembe neustreznih določil, sodeloval pri sprejemanju sporazuma in skrbel za dosledno uresničevanje le-tega.

– naloga na področju razvrščanja dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke: Sindikati se bodo borili, da bodo v samoupravnih sporazumih TOZD vgrajena določila, ki bodo dala osebnim dohodkom pravo vrednost, s stimulativni-



Tudi kurilnica za centralno kurjavo se lahko lepo zlije v celoto s stavbo, kot se lahko pričamo na zgornji sliki, ki kaže upokojski blok na Drski v Novem mestu

(Nadaljevanje na nasl. str.)

Da bo sindikat delavski

(Nadaljevanje s prejšnje strani)

mi merili zagotovila dohodek po delu ter tudi tako vzpodbujala večjo produktivnost dela.

Nosilec: predsednik sindikalne konference in člani izvršnega odbora sindikalne konference.

Rok: čas sprejemanja samoupravnega sporazuma, stalna naloga.

III. SREDNJEROČNO IN DOLGOROČNO NAČRTOVANJE RAZVOJA OZD

Sindikat bo zahteval od strokovnih služb organizacije združenega dela, da izdelajo tak plan razvoja, iz katerega bo vsak delavec OZD videl svojo materialno in socialno varnost.

— sindikat si bo prizadeval, da bo delavec temeljito obvladal dohodkovne odnose, danes in v načrtovani perspektivi, da bo odločal o celotnem dohodku, uresničeval svobodno menjavo dela in se na osnovi dohodkovnih odnosov v svoji TOZD interesno povezoval z drugimi TOZD.

Nosilec: izvršni odbor sindikalne konference.

Rok: leta 1976.

IV. DELOVNE IN ŽIVLJENJSKE RAZMERE DELAVCEV

1. Stanovanjska problematika:
a) Sodelovanje sindikata pri izdelavi Pravilnika o dodeljevanju stanovanj delavcem ter o kreditiranju stanovanjske izgradnje.

Nosilec: odbor za kadrovska in socialna vprašanja.

b) Spremljanje uresničevanja programa o gradnji in nakupu stanovanj za delavce.

Nosilec: izvršni odbor sindikalne konference.

Rok: leto 1976.

c) Ugotavljanje stanovanjskih potreb delavcev.

Nosilec: izvršni odbor sindikalne konference in odbor za kadrovska in socialna vprašanja.

2. ODDIH in preventiva delavcev:

— sindikat bo omogočal letovnje čimveč delavcem, zlasti tistim z najnižjimi osebnimi dohodki,

— omogočiti moramo preventivni dopust delavcem, ki so šibkega zdravja,

— pri delitvi regresa za letni dopust je treba upoštevati socialni položaj delavcev (večji znesek naj dobi delavec z nižjim osebnim dohodkom),

— sindikat mora skrbeti za varnost in higiensko zaščito pri delu,

— poskrbeti za povečanje zmogljivosti v počitniških domovih.

Nosilec: izvršni odbor sindikalne konference v sodelovanju s službo varstva pri delu.

3. Organizirana prehrana, ozimnica:

— sindikat si bo prizadeval zagotoviti toplo in kvalitetno prehrano za vse delavce, ter pravočasno nabavo ozimnice.

Nosilec: izvršni odbor sindikalne konference.

Rok: leto 1976.

4. Rekreativna in delavske športne igre:

— poskrbeti je potrebno za bolj množično športno dejavnost (vključiti čim večje število delavcev). Pri tem je potrebno razvijati tiste aktivnosti, ki omogočajo koriščenje obstoječih objektov,

— zagotoviti sodelovanje delavcev na delavskih športnih igrah (zimskih in letnih),

— zagotoviti je treba normalne pogoje vadbe in potrebne rekvizite,

— usposobiti športno rekreativnega organizatorja ter ga po možnosti tudi zaposliti.

Nosilec: izvršni odbor sindikalne konference in SŠD.

Rok: leto 1976.

V. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE DELAVCEV ZA DELOVANJE V SINDIKALNI ORGANIZACIJI

Sindikat bo organiziral nekaj krajših predavanj o samoupravljanju ter delovanju sindikatov. Članom izvršnega odbora sindikalne konference sindikata pa bo omogočil sodelovanje na seminarjih, ki jih bo organiziral občinski svet zveze sindikatov.

Nosilec: izvršni odbor sindikalne konference.

Rok: leto 1976, marec.

VI. KULTURNO ŽIVLJENJE DELAVCEV

Sodelovanje sindikata pri pridobivanju čim večjega števila delavcev za abonma v gledališčih.

— sindikat in mladina naj se vključujejo v dramske sekcije in pevske zборе pri KUD Dušan Jereb v Novem mestu,

— ustanoviti skupine za kulturne dejavnosti ter jim tudi omogočiti njihovo delo.

Nosilec: izvršni odbor sindikalne konference.

Rok: leto 1976.

VII. SPLOŠNA LJUDSKA OBRAMBA IN DRUŽBENA SAMOZAŠČITA

Sindikat bo sodeloval pri izdelavi načrtov za proizvodnjo v vojni

in načrtih za splošno ljudsko obrambo ter spremljal uresničevanje teh načrtov.

Izvolitev komisij v splošni ljudski odpor v osnovnih organizacijah sindikata, ki naj delajo po delovnem načrtu za leto 1976.

Nosilec: izvršni odbor sindikalne konference v sodelovanju s komisijo za splošno ljudsko obrambo pri podjetju.

Rok: leto 1976.

VIII. UKREPI ZA POVEČANJE PRODUKTIVNOSTI DELA, VARČEVANJE IN BOLJŠE IZKORIŠČANJE NOTRANJNH REZERV

Sindikat bo aktivno sodeloval in se zavzemal za take medsebojne odnose, ki bodo doprinali k boljšim rezultatom dela, k boljši produktivnosti.

Izvršni odbor sindikalne konference naj skupaj z organi samoupravljanja obravnava stanje na tem področju in predvidi potrebne ukrepe.

Rok: marec, april.

IX. IZLETI, PROSLAVE

Sindikalna konferenca se bo zavzemala, da naj sindikalne organizacije v letu 1976 organizirajo več izletov in proslav, obdaritev žen za 8. marec in otrok za novo leto.



KAR in VODOSPREMA KOZALA — investicijska vrednost 7.241.584.— din;

— s podjetjem „ADRIAMONT“ Rijeka, za „Uredjenje okoliša stambenog naselja — ADRIASTANDARD“ — investicijska vrednost 6.672.465.— din;

— s podjetjem „ADRIAMONT“ Rijeka, za gradbena dela pri gradnji VODOVODA in PLINOVODA stanov. naselja Škurinjska Draga Rijeka — investicijska vrednost 733.380.— din;

— s podjetjem „EUROTURIST“ Poreč, za objekte VILE D;—2 in D—3 Poreč — investicijska vrednost 9.305.608.— din;

TOZD — gradbeni sektor Krško — s Skupščino občine Krško, za dodatna dela pri nadvozu — investicijska vrednost 696.538.— din; — s Tovarno celuloze in papirja „ĐURO SALAJ“ Krško, za dodatna dela pri gradnji objekta: Skladišče goriv — investicijska vrednost 237.883.— din.

TOZD — gradbeni sektor Ljubljana — z EUROTURISTOM Poreč, za gradnjo objektov 4—1, 4—1a, 4—2 in za objekt 2—2 ČERVAR — investicijska vrednost 47.753.494.— din.

V času od 13. I. 1976 do izida te številke, so bili dokončno dogovorjeni z investitorji naslednji posli in podpisane ustrezne pogodbe:

TOZD — gradbeni sektor Novo mesto

— s podjetjem „NOVOLES“ Novo mesto, za dodatna dela pri gradnji objekta: „Rekonstrukcija TSP“ v Straži — investicijska vrednost 843.152.— din,

— s podjetjem „VOPLIN“ Rijeka, za objekt: VODOSPREMA BA-



Delavca iz TOZD Mehansko kovinski obrat v Novem mestu sta se lotila popravila gosenic buldozerja

Kulturna dejavnost v gradbeništvu

Komisija za izobraževanje in kulturo pri RO gradbenih delavcev Slovenije je na 3. seji sprejela osnutek programa za kulturno dejavnost gradbenih delavcev Slovenije. Prav v začetku programa je navedena naslednja misel: „Kulturno umetniška dejavnost gradbincev naj bo usmerjena tako, da se bo gradbeni delavec nenehno etično, estetsko, idejno in umetniško bogatil s kulturnimi dobrinami sodobnega razvoja na tem področju, vključivši bogate vrednote preteklih družb, take vrednote, ki pomagajo gradbinca kultivirati za še intenzivnejše poglobljanje v socialistično etiko“. Da pa bi ugotovili, kakšno je trenutno stanje na področju kulturne dejavnosti v osnovnih organizacijah sindikata, oziroma v OZD, je komisija pripravila vprašalnik in ga razposlala vsem osnovnim organizacijam sindikata gradbenih delavcev. Na vprašalnik je odgovorilo 92 osnovnih organizacij sindikata, kar predstavlja cca 36.420 zaposlenih ljudi v gradbeništvu, to je cca 50 % vseh zaposlenih v gradbeništvu. Na vprašalnik so odgovarjali ljudje različnih profilov: tehnolog, viličar, skladiščnik, itd. V največ primerih so ti ljudje bodisi predsednik OOS bodisi tajnik OOS.

VSEBINA VPRAŠALNIKA:

Prav v začetku moramo spregovoriti o pomembnosti kulturne dejavnosti gradbenih delavcev, o tisti pomembnosti, ki jo čutijo v organizacijah združenega dela. To pomembnost kažejo odgovori na vprašanje, ali ste mnenja, da je za vašo OZD pomembno, da se gradbeni delavec nenehno etično, estetsko in umetniško bogati. Kar 22 % vprašanih je odgovorilo, da je te vrste bogatenje človeka le delno pomembno, v dveh primerih pa se pojavlja odgovor, da ta vrsta dejavnosti za gradbinca sploh ni potrebna. Vprašanje je, ali je to res stališče tistega posameznika, ki je na vprašanje odgovoril, ali pa je to mnenje večine članov sindikata. Če je mnenje tako vseh članov sindikata v teh organizacijah združenega dela, potem lahko jasno poveemo, da je takšno mnenje zgrešeno in v nasprotju s socialistično miselnostjo o izobraževanju delavcev in

o vlogi sindikatov. Pomembno vlogo pri usmerjanju dela na kulturnem področju bi morali odigrati občinske organizacije sindikata, dajati bi morale neposredne vzpodbude za delo. Vendar odgovori na vprašalnik kažejo, da neposrednih vzpodbud skoraj ni: 23 % odgovorov kaže, da vzpodbud nikoli ni, v 60 % so zelo redke, le 17 % odgovorov kaže, da spodbude za delo prihajajo s strani občinskih organizacij sindikata. Vprašalnik je pokazal, da možnosti za kulturno dejavnost v največ primerih so, vendar jih ne znamo ali pa nočemo izkoristiti. Vsi odgovori kažejo na to, da se kulturna dejavnost poraja nekako stihijsko, le redka so podjetja, ki imajo vnaprej načrtano dejavnost. Lahko pa bi zaključili, da na tem področju vse premalo delajo osnovne organizacije sindikata. Na vprašanje, ali se izvršni odbori sindikata ukvarjajo s problemom kulturne dejavnosti delavca, so odgovori naslednji:

-- ne	-- 19 %
-- delno	-- 53 %
-- da	-- 28 %

Število 28 % je izključno premajhno, da bi osnovne organizacije sindikata lahko pohvalili. Poraja se nam celo misel ali se ne gleda na sindikate še vedno s stališča, da je naloga sindikata le, da preskrbi ozimnico delavcem in nabavlja vence za umrle? Skrb za kulturno dejavnost je prepuščena v največ primerih posameznikom, kulturnega animatorja nima zaposlenega nihče od anketiranih.

Nadalje smo z vprašalnikom želeli dobiti odgovore na vprašanja, kakšne vrste kulturne dejavnosti so v podjetjih prisotne, ob kakšnih priložnostih in kdo sodeluje, odnosno se udeležuje predstav, razstav in ostalih oblik kulturne dejavnosti. Rezultati so naslednji: obiskov kulturno umetniških predstav je malo, redni obiski le v 20 % primerov, ostali obiski le občasni, 21 % anketiranih pa na vprašanje ni odgovorilo. Procent članov, ki redno obiskujejo predstave je naslednji:

od 1 -- 10 članov	-- 6,5 % odgovorov
od 11 -- 25	-- 10,8 % odgovorov
od 26 -- 40	-- 5,4 % odgovorov
od 41 -- 50	-- 3,2 % odgovorov
nad 51	-- 1,0 % odgovorov

Procent članov, ki občasno obiskujejo predstave, je naslednji:

od 1 -- 20 članov	30,6 %
od 21 -- 40	10,8 %
od 41 -- 60	5,4 %
od 61 -- 80	2,0 %
nad 81	6,5 %
brez odgovora	23,8 %

Ta podatek ponovno podkrepljuje dejstvo, da je organizacija kulturno umetniških predstav stihijska. Domnevamo tudi, da se teh

predstav udeležujejo vedno isti ljudje, da delavci na gradbiščih, predvsem tisti nekvalificirani, pa tudi s končano poklicno šolo, teh predstav niso deležni. Ali ni prav naloga sindikata, da poskuša vključiti v kulturno umetniško dejavnost

(Nadalj. na nasl. strani)

PREDRAČUN KONFERENCE SINDIKATA

Letna skupščina sindikalnih organizacij PIONIRJA je sprejela predračun konference za 1976. leto s 28.300 din izdatkov in 28.290 din dohodkov. Dohodke bodo prispevale TOZD po številu članov in sicer v dveh obrokih: prvi obrok do 1. marca letos, drugega pa do 1. oktobra letos.



TUDI MI V ŠPORTNO DVORANO!

Trening, še zlasti načrtan in reden, je najboljša pot k športnim uspehom, to vedno vsi športniki. Ker imajo športniki posameznih panog v okviru našega SSSD težave s treningi zlasti v zimskem času in v deževnem vremenu, je letna skupščina konference sindikalnih organizacij PIONIRJA zadolžila Sindikalno športno društvo, naj skuša organizirati treninge naših športnikov v novi športni dvorani v Novem mestu. Društvo mora o tem poročati konferenci sindikalnih organizacij.



SAMOUPRAVNI SPORAZUMI

Na letni skupščini konference sindikalnih organizacij OZD PIONIR so med drugim razpravljali tudi o podpisovanju samoupravnih sporazumov. Bili so mnenja, da sporazumov za elektroenergetiko, železnice in luški razvoj ne gre podpisati. Kot vzrok pri sporazumu za elektroenergetiko so navedli, da ne razdeljuje pravilno izgubo med potrošnike in da v tej stroki še vedno niso dosežene dogovorjene cene, pri sporazumu za pokrivanje izgube v ŽTP, so bili mnenja, da sporazum ne vsebuje postopkov, ki bi izgubo v bodoče odpravljali in da so potrebni ukrepi, ki bi težji promet preusmerili na železnico. Podpis sporazuma za razvoj železnic in za luški razvoj so odklonili, ker v podjetju nimamo sredstev.



Pogled na detalj 52-stanovanjskega bloka na Drski v Novem mestu. Gradilga je TOZD Gradbeni sektor Novo mesto. Pri tej gradnji so bile prvič v Novem mestu uporabljene pročelne montažne plošče, ki so tudi tu za začetek povzročile nemalo težav

Kulturna dejavnost v gradbeništvu

(Nadaljevanje s prejš. str.)

nost in dogajanje slehernega člana delovne skupnosti v OZD ali TOZD in da bogati slehernega delovnega človeka z našo bogato kulturno umetniško tradicijo, kajti vsak delovni človek mora postati industrijsko razvit socialistični človek?

Vemo, da so povsod ljudje, ki imajo svoje skrite talente, in če se le-ti manifestirajo javno, lahko obogatijo duha slehernega človeka. Ali so organizacije poskrbele za te ljudi, ali osnovne organizacije sploh vedo s čim se ukvarjajo njihovi člani. Na ta gornja vprašanja lahko odgovorimo, da je le del kulturno umetniških dejavnosti, s katerimi se ukvarjajo bodisi posamezniki ali skupine, registriranih. Torej, če neka dejavnost ni registrirana, tudi vzpodbude za njen nadaljnji razvoj ne more biti.

Zakaj se javlja kulturno umetniška dejavnost v tako majhnem obsegu? Ali samoupravni akti v OZD dajejo zagotovila za programsko delovanje na področju kulturne dejavnosti? 68,5 % anketiranih je odgovorilo pritrdilno. Vsi ostali so odgovorili negativno ali pa na vprašanje sploh ni odgovora. Odgovor na to vprašanje se pokriva z odgovorom na vprašanje, ali so možnosti v OOS za kulturno dejavnost. Prav tako je cca 70 % odgovorov, da možnosti so, vendar jih samo delno ali pa sploh ne izkoristimo. Vprašati pa se moramo, kaj je s tistimi 30 % anketiranih, ki možnosti nimajo, prav tako jim samoupravni akti ne dajejo nikakršnega zagotovila za delovanje. Nadaljnji odgovori kažejo, da se samoupravni organi vse premalo zavzemajo pri obravnavanju kulturne dejavnosti in ne nudijo pomoči kot bi bilo pričakovati. Odgovori na zastavljeno vprašanje so naslednji:

- nudijo vsestransko pomoč 16,3 % odgovorov
- nudijo občasno pomoč 54,3 % odgovorov
- nikoli ne nudijo pomoči 29,4 % odgovorov

Kot vzrok, ki preprečuje kulturno umetniško dejavnost, pogosto navajajo terensko delo (32,6 %), pomanjkanje prostorov (15,3 %), premalo interesa (27,1 %), ni osebe, ki bi vodila dejavnost (25 %). Redkeje navedeni vzroki so: pomanjkanje denarnih sredstev, oddaljenost kulturnih centrov, opravljanje nadurnega dela, fluktuacija delovne sile, sezonsko delo. Lahko se vprašamo, ali so to res objektivni vzroki za premajhno kulturno dejavnost. Denarna sredstva so predvidena, v večji ali pa manjši meri, bi pa bila verjetno lahko večja, če bi bila kulturna dejavnost določena z letnim planom dela in tudi finančno ovrednotena. Plan dela ima manjši del anketiranih

organizacij (cca 22,8 %), vsi ostali programa nimajo.

Da bi dobili nekakšno končno skupno oceno kulturne dejavnosti pri gradbincih, smo vse anketirane zaprosili, da ocenijo dejavnost z ocenami od 1 do 5. Posamezne ocene so bile definirane. Ocena je objektivna, saj je največ anketiranih ocenilo dejavnost z vmesno oceno med 2 in 3. Definicija ocene 2 je naslednja: skrb za kulturno dejavnost je minimalna. Definicija za oceno 3 je naslednja: skrb za kulturno dejavnost je prisotna, vendar se s sedanjo situacijo ne bi smeli zadovoljiti. Kar 18,4 % anketiranih pa odgovarja, da skrb za kulturno dejavnost v podjetjih ni prisotna.

SKLEPNA UGOTOVITEV:

Obdelani podatki zgovorno pričajo, da je ocena kulturne dejavnosti gradbincev ki so jo podali anketirani, objektivna. Kulturna dejavnost je, njen obseg je premajhen in preskromen, da bi bili lahko zadovoljni z dano situacijo. Predstoječih nalog je veliko in zahtevajo sistematični pristop. Prva in kontinuirana naloga je vzpodbujanje OOS in OZD k delu na kulturnem področju. Kot kažejo odgovori, prave vzpodbude doslej nismo bili deležni. Vzpodbude bi morale prihajati s strani republiške komisije za izobraževanje in kulturo sindikata gradbenih delavcev, občinskega sindikalnega sveta, kulturno prosvetnih organizacij ter SIS za kulturo. Mnenja smo, da je prav republiška komisija za izobraževanje in kulturo gradbenih delavcev tista, ki bi morala dati smerni-

OD NA HRANILNE KNJIŽICE

Tudi pri PIONIRJU bomo kmalu začeli izplačevati osebne dohodke na hranilne knjižice. Večina večjih delovnih organizacij v Novem mestu izplačuje osebne dohodke na ta način že dlje časa. Letna skupščina konference sindikalnih organizacij PIONIRJA je dala k takšnemu načinu izplačevanja osebnih dohodkov soglasje in zadolžila finančno službo, naj delavcem na zborih obrazloži novi način izplačevanja in njegove prednosti.

PRIREDITEV ZA KRVODAJALCE

Letos bomo tudi pri PIONIRJU s posebno slavnostjo počastili krvodajalce iz vrst kolektiva. O tem, kdaj in kje bo prireditve, bodo krvodajalci pravočasno obveščeni. S tem bo PIONIR vstopil med kolektive, v katerih podobne prireditve prirejajo že vrsto let.

ce za delo in biti nek posrednik med tako imenovanimi dajalci in organizatorji ter odjemalci kulture. Vzpodbude bi morale biti dane v smeri povezovanja z gledališči, umetnostmi galerijami, muzeji, knjižnicami, kino podjetji, kulturno umetniškimi društvi, umetniki amaterji itd. Amaterstvo, ki se javlja v sleherni OZD ne bi smelo ostati brez odmeva. Amaterjem glasbenikom, slikarjem, pevcem, folklornim skupinam, kiparjem itd., bi morali omogočiti posredovanje svojih storitev javnosti ter jih vzgajati v smeri boljše kvalitete. Torej naj bi kulturno umetniška dejavnost vstajala iz gradbincev samih. Kulturna dejavnost ne bi smela ostati dejavnost določenega sloja ljudi, temveč je potrebno vključevati slehernega člana delovne skupnosti v OZD ali TOZD, skrbeti je potrebno za množičnost.

Brez planskega dela tudi na področju kulturne dejavnosti ne bo uspeha. Morda bi OZD koristili predlogi kulturno umetniškega de-

la skozi vse leto. Jasno da je predpogoj za letoletno kontinuirano delo vezano na večjo zavzetost vseh zaposlenih in na zaposlitev kulturnega animatorja.

Iz internih glasil se ne zrcali kultura in umetnost. To je izgubljena priložnost, Glasilo prelista vsak zaposleni in prav je, da mu nevsiljivo ponudimo sliko, pesem, novelo, črtico.

V človeku je potrebno razvijati nenehno potrebo po kulturnih dobrinah, nenehno mu ponujati umetniške stvaritve, knjige. Zagotovilo za to vrstno ponudbo pa morajo dati naši samoupravni akti in presoje članov samoupravnih organov. Prav tako kot za vso dejavnost v OZD, je potrebno že v začetku leta izločiti sredstva za kulturo. Ovire za delovanje ne bi smela predstavljati oddaljena gradbišča. Ravno delavci iz teh gradbišč so po naporom nadurnem delu potrebni duhovne rekreacije.

VLASTA GRABER, dipl. psih.



AVTOHIDRO BAGER O + K MH 4

Hidravlični bager firme O&K tip MH-4—točkaš spada v vrsto mobilnih gradbenih strojev za izkop in istočasno nakladanje materiala.

Po svoji kapaciteti se uvršča v srednji razred avtobagrov, enako kot bagri, ki jih posedujemo Liebherr 921 in Radoje Dakić A-600.

Po teži nekoliko zaostaja za navedenima bagroma, vendar ima izredno hitre hidravlične takte (delovni cikel) tako, da se po kapaciteti popolnoma izenačijo, odnosno glede na to, da ima bager MH.4 dodatno orodje—planirno desko, kot možnost uporabe ostalih kombinacij, je tehnično bolj izpopolnjen in prilagojen potrebam gradbene operative.

Je novejšje proizvodnje in ima tozadevno popolno hidročistalacijo za vse gibe—operacije in hode.

Tehnični podatki:

Teža stroja s kopalno kombinacijo	12.000 kp
Moč motorja	51 KS
Delovni pritisk v hidr. inst. 250 atue z dvema oljnima črpalkama, avtomatsko regulacijo pritiska ter oljnega pretoka.	
Hidravlično upravljanje vseh agregatov.	
Pogon na vsa štiri kolesa	
Trgalna sila na zobu žlice	6.000 kp
Potisna sila na zobu žlice	7.000 kp
Potovalna hitrost z lastnim pogonom v okviru gradbišča, ali krajše razdalje	0-16 km/h
Širina stroja	2530 mm
višina do vrha kabine	2942 mm
dolžina podvozja	3420 mm

Delovno orodje:

Trenutno ima bager dve delovni orodji

I. Globinsko žlico vsebine 0,4 m³ širina žlice 850 mm in nosilec žlice 1,5 ml.

Globina dosega — izkopa pri navedeni izvedbi 4 ml

II. Planirana deska, ki je stalno montirana na stroju, istočasno služi tudi za stabilizator in zasip kanalov.

Po potrebi se lahko stroj opremi še z drugimi kombinacijami, kot na primer

— nakladalno žlico 0,8 m³

— grabežem (greifer) različnih širin od 38 cm — 500 cm, kot tudi okrogle izvedbe in polipom, dvigalno iglo—nosilnosti 2,4 tone h = 11 ml.

Bager se je nabavil kot nadomestilo istrošenih kapacitet bagrov A-350 in A-600.

Stanje varstva pri delu

Gibanje nesreč pri delu v obdobju od leta 1971 do 1975

Eden od pokazateljev stanja varstva pri delu, čeprav ne vedno absolutni, je gibanje nesreč pri de-

lu in gibanje izostankov z dela zaradi njih. Pri SGP „Pionir“ Novo mesto so se gibale nesreče pri delu v obdobju od leta 1971 do 1975 takole:

Leto	Št. nesreč pri delu	% nesreč	Izgubljeni dnevi	Resnost	Pogostost
1971	458	19,50	6360	1230	89
1972	395	15,60	6879	1270	73
1973	380	14,19	6097	1216	76
1974	389	13,39	4687	1161	69
1975	338	11,05	4550	792	59

Analiza gibanja nesreč pri delu v letih od 1971 do 1975 razločno kaže tendenco zmanjševanja števila nesreč pri delu in zmanjševanja števila izgubljenih delovnih dni. Najbolj realna prikaza sta odstotek nesreč, kjer je upoštevano število zaposlenih in pa resnost ter pogo-

stost, kjer temelji izračun na opravljenih delovnih urah.

V podjetju je izredno problematičen splošen podatek o izostankih z dela. Zanimivo je pogledati kolikšen del teh izostankov zavzamejo bolezni, oziroma kakšen je delež izostankov zaradi nesreč pri delu

Leto	% vseh izostankov z dela	% izostankov z dela zaradi bolezni	% izostankov zaradi nesreč pri delu
1971	17,2	7,9	0,8
1972	19,0	7,3	1,0
1973	20,0	8,4	0,9
1974	21,1	8,1	0,8
1975	18,8	7,9	0,5

Bolezni imajo velik delež v celotnih izostankih z dela, žal pa služba varstva pri delu nima konkretnega vpliva na njihovo zmanjševanje. Zaenkrat še nimamo podatkov koliko bolezni je v zvezi z delom — poklicnih bolezni še ni registriranih pri našem podjetju. Ravno ta visok delež bolezni v izostankih z dela daje dvom o njihovi realnosti, posebno še, če zasledujemo čas, ko se te najpogosteje pojavljajo (po izplačilnem dnevu ipd.). Nujno je potrebno uvesti sistematske ukrepe za reševanje tega problema, kot so kontrola bolnikov, povezava z zdravstvenimi zavodi in končno že enkrat izvajati minimalne standarde, ki so predpisani za gradbene delavce na gradbiščih (jedilnice, prostori za ogrevanje in sušenje mokre obleke, sanitarije ipd.).

Končno pa si pogledajmo še delež izostankov z dela, ki ga povzročajo nesreče pri delu. Tendence teh izostankov je v padanju, saj so v letu 1975 dosegli le količino 0,5%. Kljub temu, da so izostanki zaradi nesreč pri delu majhni v primerjavi z ostalimi izostanki, pa imamo tudi

tukaj še določeno rezervo, posebno še, če analiziramo nesreče

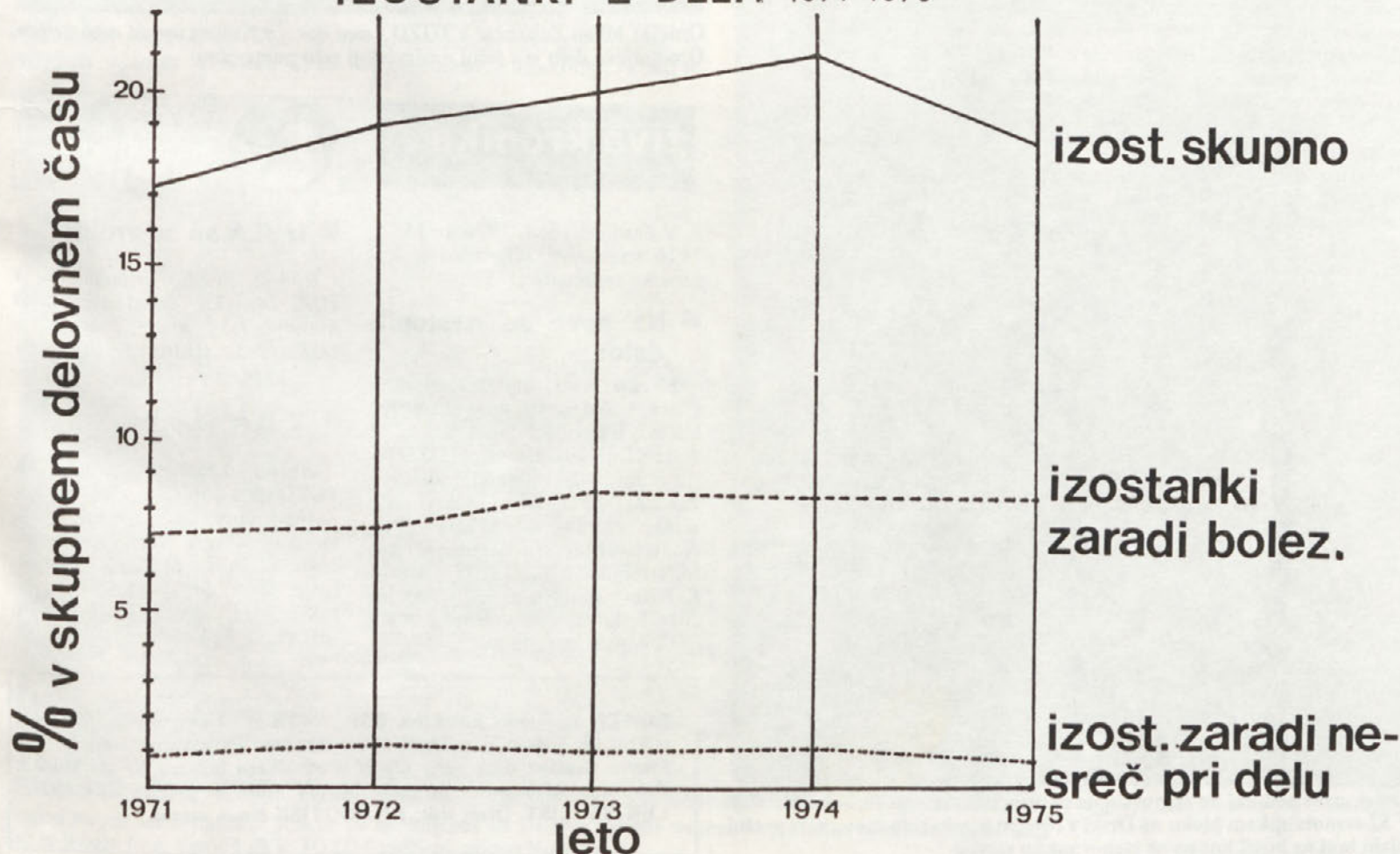
(Nadaljevanje na nasl. str.)



BOLNIŠKIH ŠE VEDNO PREVEČ

Z bolniškimi izostanki se je končno premaknilo v toliko, da so se začeli zmanjševati, še vedno pa jih je preveč. Do konca septembra 1975 smo imeli v celotnem podjetju za 415.940 ur bolniških izostankov, kar je 8,1 odstotek vseh delovnih ur. V gradbeni dejavnosti je bilo 315.112 ur bolniških izostankov, kar je bilo 8,7 odstotka vseh delovnih ur. Še vedno torej porabimo skoraj desetino delovnega časa za bolniške. Sicer pa je bilo do konca septembra 1975 v celotnem podjetju za 6 odstotkov manj bolniških kot v enakem razdobju 1974.

IZOSTANKI Z DELA 1971-1975



Stanje varstva pri delu

(Nadaljevanje s prejš. str.)

Gibanje nesreč pri delu po TOZD

pri delu po TOZD, kjer se dogaja, da nekatere neopravičeno izstopajo.

Analiza nesreč pri delu po TOZD zajema obdobje leta 1975

TOZD	Število	Nesreče %	Resnost	Pogostost
1. Gradbeni sektor				
– Novo mesto	100	14,32	1072	74
– Ljubljana	55	9,61	819	47
– Krško	86	13,00	885–6833	68
– Zagreb	30	13,33	774	69
2. Meh. kov. obrat	12	11,01	851	58
3. Lesni obrat	8	7,14	451	37
4. SPO	9	7,14	354	31
5. TOGREL	11	14,67	693	71
6. Projektivni biro	–	–	–	–
7. Vajenci	27	10,93	832	107
8. DSSS	–	–	–	–
Skupaj:	338	11,05	792–2096	59

Kljub temu, da se je stanje nesreč pri delu v letu 1975 v primerjavi s prejšnjimi leti bistveno izboljšalo, pa je to zadovoljstvo pokvarilo dejstvo, da smo imeli na TOZD gr. sektor Krško smrtno nesrečo pri delu.

Če pogledamo stanje nesreč pri delu po TOZD vidimo, da je najslabše stanje v TOGREL-u in gr.

sektorju Novo mesto. Med gradbenimi TOZD je potrebno pohvalo omeniti TOZD Ljubljana, kjer sta se tako število nesreč, kot resnost bistveno izboljšala.

Najpogostejši vzroki nesreč pri delu so:

– neuporaba osebnih varovalnih sredstev

– neorganizirano delo
– pomanjkanje delovnih izkušenj

Neuporaba osebnih varovalnih sredstev pomeni težje kršenje delovnih dolžnosti in je pravica in obveznost neposrednega vodje, da takega delavca odstrani z dela oziroma ga po večkratnih kršitvah predlaga za izključitev iz delovne organizacije. V primerih, kadar se nanaša neuporaba osebnih varovalnih sredstev na varovalne čelade, preti delavcem neposredna nevarnost za življenje. Služba varstva pri delu bo v bodoče v takšnih primerih izdala nalog na ustavitve dela.

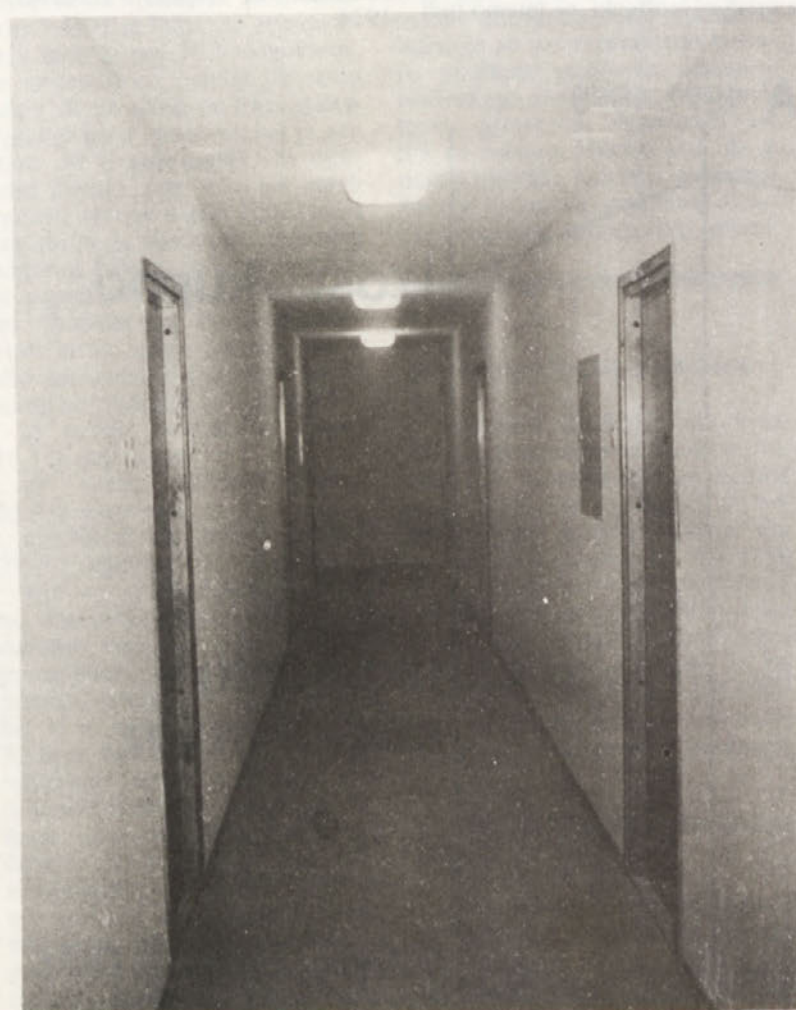
Vzroke neorganiziranega dela na gradbišču in v delavnicah, in nesreče pri delu zaradi tega, morajo odpravljati vodje del in delovodje.

Zelo veliko nesreč pri delu povzročajo pomanjkanje delovnih izkušenj. Ta vzrok je potrebno odpravljati s poučevanjem in vzgajanjem na delovnem mestu. Prav sedaj je stopil v veljavo nov program za teoretično in praktično usposabljanje iz varstva pri delu delavcev v gradbeništvu, ki ga je izdala interesna skupnost za izobraževanje gradbenih delavcev Slovenije. V tem programu je zajeto usposabljanje gradbenih delavcev od inženirja do neposrednega gradbenega delavca, naloga usposabljanja pa je od izobraževalnega središča, službe varstva pri delu, do vsakega posameznega vodje.

FRANTAR EDO, var. ing.



Orodjar Milan Zupančič v TOZD Lesni obrat v Novem mestu med delom. Orodjarjevo delo je v lesni proizvodnji zelo pomembno



Dolgi, ozki hodniki do stanovanj, brez direktne zunanje svetlobe, delujejo v 52-stanovanjskem bloku na Drski v Novem mestu zelo moreče in spominjajo bolj na hotel kot pa na stanovanjsko stavbo

živa kronika



V času od 16. 1. 1976 do 15. 2. 1976 smo zabeležili naslednje kadrovske spremembe:

■ Iz JLA so se vrnil:

Rudolf Bučar, avtomehanik v TOZD meh. kov. obrat in Branislav Arandjelovič, gradb. tehnik v TOZD gradb. sektor Zagreb.

■ Na novo so nastopili delo:

Slavko Trošt, dipl. inž. gradb. v Delovni skupnosti skupnih služb, Mirsad Bašagič, Marjan Krese in Anton Deželan, delavci v TOZD lesni obrat. Jože Florjančič, delavec v TOZD SPO, Jože Lojk, Franc Kapš, voznika v TOZD SPO, Andrej Pristavec in Roman Tramate, strojnika v TOZD SPO, Anton Kelvišar, obratovni električar in Jože Burazer, avtomehanik, oba v TOZD meh. kov. obrat.

■ V JLA so odšli:

Anton Kraševac, delavec iz TOZD lesni obrat.

Novo sprejetim in tistim, ki so se vrnil iz JLA želimo dobro počutje in veliko delovnih uspehov, tistim, ki so odšli v JLA, da bi jim rok čimprej minil in da bi se nato spet vrnil med nas!

BILTEN je glasilo kolektiva SGP „PIONIR“ Novo mesto. Izhaja enkrat na mesec v nakladi 3500 izvodov. Odgovorni urednik je Marko Svetina dipl. iur., člana uredniškega odbora pa sta Rudi Fabjan in Aleksander Strupih. Stavak, filmi in prelom ČZP DOLENJSKI LIST. Ofset tisk: KNJIGOTISK Novo mesto.