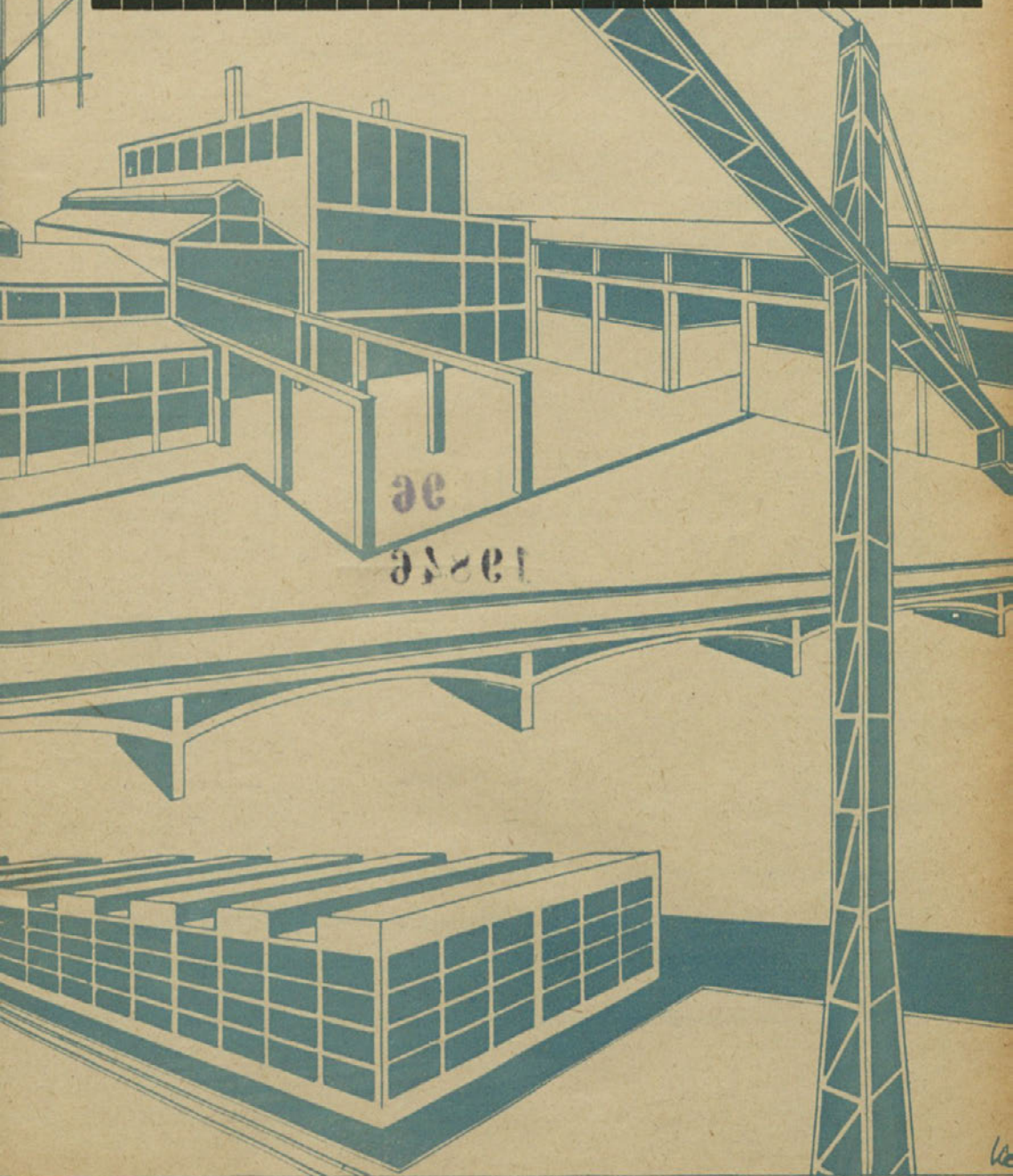


GLASILO "BETONAA"

ŠTEV. 1-4

CELJE, MAJA 1956

LETO V



CIII 96 / 5

~~19846 / 5~~



D 266/957

Delavsko samoupravljanje

Program dela in važnejši sklepi delavskega sveta

V prvih mesecih letošnjega leta je imel delavski svet kar 5 zasedanj. Program dela je bil pester, vsestranski. Kar poglejmo.

Zasedanje 18. 1. 1956.

1. Sestava programa dela DS za I. kvartal 1956.

2. Proizvodni plan za 1. kvartal 1956

3. Znižanje lasne cene

4. Skrb za delovnega človeka (počitniški domovi, naselja)

5. Razno

Zasedanje 13. 2. 1956:

1. Poročilo predsednika UO

2. Reorganizacija ekonomskih enot

3. Rezultat inventure

4. Delo samoupravnih organov

5. Bilanca za IV. kvartal 1955

6. Volitve v skupščino okrajnega zavoda za soc. zavarovanje

7. Razno

Zasedanje 14. 3. 1956:

1. Pregled sklepov

2. Proračun podjetja

3. Produktivnost po enotah in objektih

4. Analiza uspehov in neuspehov pri akordnih delih

5. Finančna vprašanja — depoziti, viški in manjki pri inventuri, dobiček

6. Poročilo iz zasedanja Gradbene komore v Beogradu

Zasedanje 23. 3. 1956:

1. Pregled in potrditev zaključnega računa za leto 1955

2. Razno

Zasedanje 10. 4. 1956

1. Sprememba pravil in poslovnika samoupravnih organov

2. Razpis volitev v DS

3. Razno

Obširnemu programu delavskega sveta so sledili koristni sklepi, kar še posebno podčrpljuje plodno delo DS.

Znižanje cene storilvam je bila gotovo ena najvažnejših točk, saj je s tem vzporedno vezanih veliko število problemov, ki so prišli pri tej točki na razpravo.

Dokončni sklep DS po tej točki je bil, da mora podjetje stalno težiti za znižanjem cen, kar bo mogoče doseči le z večjo produktivnostjo dela, z izboljšanjem in zasledovanjem načinov organizacije podjetja, izdelavo internih normalivov, splošno štednjo, pravočasno dobavo materiala, odpravo križnih prevozov, hitrim oddajanjem objektov in boljšo poslovno evidenco.

Skrb za delovnega človeka je bila nadaljnji predmet obravnave na zasedanju DS. Že prilično urejena naselja se dopolnijo z boljšo opremo, po vseh naseljih se bo uredilo dnevne sobe ali čitalnice. Lastni počitniški dom v Crikvenici bo tudi v tem letu omogočil članom kolektiva prijetno in ceneno letovanje.

Važnejši sklepi so še bili:

Potrjen je bil predlog reorganizacije podjetja (združiliv nekaferih služb, bivših gradbišč itd.). Strokovni svet se preimenuje v »strokovni kolegij«. Skliče se posvetovanje vseh delovodij, tehnikov in inženirjev po vprašanju nove organizacije in poslovanja.

Potrjena je bila bilanca za IV. kvartal in zaključni račun podjetja.

Vsa obrtniška dela se oddajajo prvenstveno državnim podjetjem in zadrugam. Izredne primere naj rešuje strokovni kolegij.

Razpisane so bile volitve v novi Delavski svet podjetja, in sicer za 8. maja 1956.

S tem v zvezi je sprejel DS sklep, da se izvolijo še organi upravljanja gradbišč in obratov. Naziv teh organov je »obratni delavski svet«.

K delavskemu prazniku
čestita vsem članom kolektiva **1. maju**

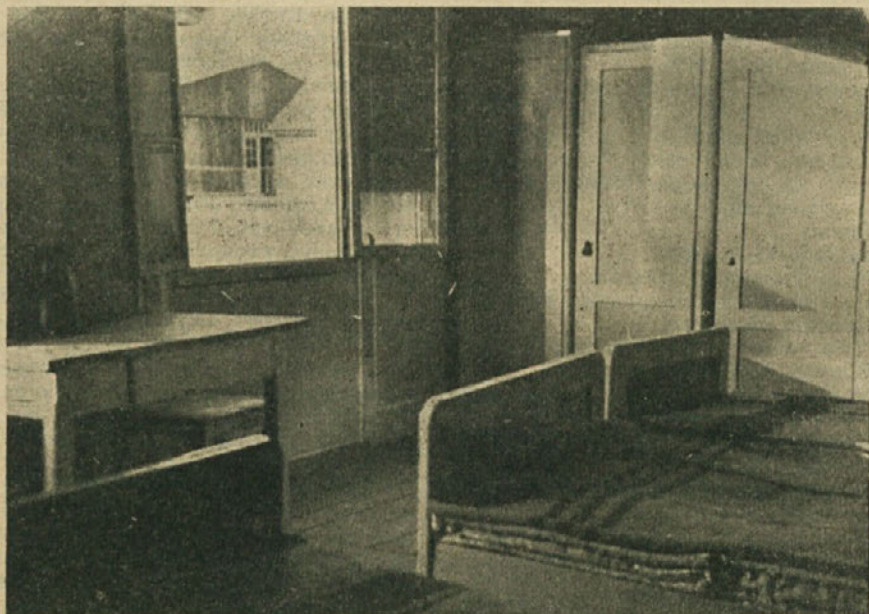
Uredništvo

Tako so organi upravljanja v podjetju:
1. Delavski svet, ki si izvoli svoj upravni odbor,

2. obratni delavski sveti, ki si izvolijo svoje obratne upravne odbore.

Obratni delavski sveti se izvolijo za gradbišče Celje, gradbišče Trbovlje in Centralne obrate.

S tem je delavski svet podjetja zaključil svojo 2-letno mandalno dobo. Trdimo lahko, kar potrjujejo tudi dejstva, da je daljša mandalna doba pozitivno vplivala na člane DS, saj so se v tem času izpopolnili v delavskem samoupravljanju in vodili podjetje v splošno zadovoljstvo.



Preurejena soba v delavskem naselju v Celju

Volitve obratnih svetov se izvrše istočasno z volitvami v Delavski svet podjetja.

Dolžnosti in pravice obratnih delavskih svetov in obratnih upravnih odborov so določene v pravilih podjetja. (Izvleček objavljamo v današnji številki Glasila).

Pri tem ne smemo prezreti aktivno delo upravnega odbora podjetja, saj je le-ta skrbno izvrševal vse sklepe DS, seznanjal slednjega s problematiko podjetja. Povezava je bila dobra, zato tudi uspehi niso izostali.

SPREMEMBE „PRAVIL“ PODJETJA

Pred razpisom volitev v organe upravljanja je delavski svet podjetja sprejel in potrdil spremembe pravil podjetja. Spremembe pravil podjetja so bile nujne, saj bo kolektiv na volitvah v DS dne 8. V. 1956 izvolil še pomožni organ DS, t. j. obratne

delavske svete. Ti obratni delavski sveti bodo izvolili tudi obratne upravne odbore. Pravila podjetja določajo za obratni delavski svet in obratni upravni odbor način volitev ter dolžnosti in pravice.

Spremembe »Pravil« so naslednje:

C. Obratni delavski svet

Člen 43.

Število članov obratnih delavskih svetov se ravna po številu zaposlenih članov obrača — gradbišča tako, da se voli na vsakih 20—30 delavcev 1 član.

Člani centralnega delavskega sveta so avtomatično tudi člani obratnega delavskega sveta.

Volilne se vrše vsako leto istočasno z volitvami v centralni delavski svet. Pri razpisu volitev določi delavski svet podjetja število članov za poedine obratne delavske svete.

Člen 44.

Volilne v obratne delavske svete se izvršijo na način, ki je predviden z obsejimi predpisi za volilne v delavske svete gospodarskih organizacij.

Člen 45.

Obratni delavski svet se sestaja na zasedanja po potrebi, a najmanj vsak mesec enkrat. Zasedanje skliče predsednik obratnega delavskega sveta s pismenim vabilom, ki mora vsebovati tudi dnevni red. Člani obratnega delavskega sveta morajo biti obveščeni o dnevnem redu najmanj 3 dni pred zasedanjem. Zasedanje obratnega delavskega sveta mora sklicati predsednik obratnega delavskega sveta tudi na zahtevo ene tretjine članov obratnega delavskega sveta ali na zahtevo šefa oz. upravnika enote.

Poročilo za zasedanje mora biti članom dostopno že pred zasedanjem v svrhu širjenja.

Člen 46.

Zasedanju obratnega delavskega sveta predseduje in ga vodi predsednik obratnega delavskega sveta.

Člen 47.

Obratni delavski svet odloča veljavno, če je na zasedanju navzočih več kot polovica članov. Sklepe sprejema z večino glasov navzočih članov.

Člen 48.

Predpisi na strani 4 pravil se smiselno uporabljajo tudi za obratne delavske svete.

Člen 49.

Na zasedanju obratnega delavskega sveta se mora voditi zapisnik, v katerega se vnese kratek potek diskusije in sklepe. Izvid zapisnika se dostavi delavskemu svetu in upravnemu odboru podjetja.

Člen 50.

Se v celoti spremeni tako, da se sedaj glasi:

Naloge obratnega delavskega sveta so:

1. odobrava delovni red gradbišča-obrača v skladu s poslovníkom;

2. odobrava periodične obračune in končni obračun gradbišča-obrača;

3. sklepa o vseh ukrepih za racionalno organizacijo dela, štednjo, boljše korišćenje sredstev, dvig produktivnosti, higien-sko-tehnični zaščiti, varovanju ljudskega premoženja itd.;

4. sklepa o delu upravnega odbora gradbišča-obrača;

5. kontrolira izvajanje plačilnega sistema;

6. sklepa o izvrševanju pogodbenih obvez;

7. odloča o delitvi in potrošnji fondov v mejah, ki jih predpiše za vsako obračunsko dobo delavski svet;

8. postavlja tarifno komisijo (ekonom-ske) gradbišča-obrača;

9. sklepa o delu uprave gradbišča-obrača;

10. sklepa o življenjskih prilikah delavcev v naselju;

11. sklepa o vzgoji in prilikah vajencev na gradbišču-obraču;

12. poroča kolektivu najmanj 4 krat na leto o svojem delu;

13. sodeluje z upravnimi organi investitorja;

14. sklepa o vseh zadevah, ki so mu posebej poverjene v reševanje.

Člen 51.

Se v celoti spremeni tako, da se sedaj glasi:

Kot posvetovalni organ daje predloge:

- a) za investicije podjetja,

- b) za poslovno politiko podjetja,

- c) za spremembe pravilnikov in poslovníka,

- d) za razvrstitev vodilnih uslužbencev.

Obratni delavski svet mora redno proučevali delo centralnih organov. Člani centralnih organov se morajo praviloma posvetovali na zasedanju obratnega delavskega sveta o konkretnih važnih vprašanjih, ki so na dnevnem redu centralnih organov.

Člen 52.

Zasedanja obratnega delavskega sveta se vrše obvezno enkrat mesečno. Po potrebi sklicuje predsednik tudi izredna zasedanja.

Člen 53.

Šef gradbišča mora podati za vsako redno zasedanje, t. j. enkrat mesečno poročilo o delu in poslovnih dogodkih. Oblika poročila se predpiše s poslovnikom.

Člen 54.

Obralni delavski svet odgovarja za svoje delo delovnemu kolektivu edinice, kakor tudi delavskemu svetu podjetja.

Člen 55.

Član obratnega delavskega sveta, ki se ne širinja s sklepom zasedanja, lahko sporoči svoje pripombe upravnemu odboru podjetja ali delavskemu svetu podjetja.

K členu 55 se dodajo še naslednji novi člani:

D. Obralni upravni odbor

Člen 55 a)

Naloga obratnega upravnega odbora je predvsem, da med zasedanji obratnega delavskega sveta skrbi za izvajanje sklepov višjih samoupravnih organov.

O svojem delu mora obralni upravni odbor poročati obralnemu delavskemu svetu praviloma na vsaki seji.

Člen 55 b)

Posebne naloge obratnega upravnega odbora so:

1. odobrava in kontrolira izvajanje mesečnih operativnih planov.

2. Kontrolira obračunavanje zaslužkov (akordov in premij).

3. Sklepa o vseh primerih odpustov delavcev. Izjeme so sporazumne prekinitve ali kazenski primeri.

4. Sklepa o priložbah glede razvrstitve delavcev kot drugoslopní organ.

5. Sklepa o priložbah glede določanja tarifnih postavk kot drugoslopní organ.

6. Organizira proizvodna posvečevanja na deloviščih.

7. Sklepa o ostalih priložbah delavcev in uslužbencev.

9. Sklepa o ukrepih, potrebnih za izvršitev pogodbenih obveznosti in operativnih planov.

10. Daje predloge za premije in racionalizacije.

11. Kontrolira pravilno izvajanje predpisov o delovnih odnosih, higiensko-tehnični zaščiti.

12. Kontrolira delo uprave gradbišča, ločnost evidence, odstranjuje zapažene napake.



Mehanizacija je ponos podjetja; izkop in odvoz materiala pri regulaciji Savinje

13. Proučuje in analizira poročila šefa gradbišča-obrača.

14. Proučuje predloge za obratne norme.

Člen 55 c)

Obratni upravni odbor šteje 7 do 9 članov, vključno šefa gradbišča-obrača in do 7 namestnikov.

Obratni delavski svet izvoli iz svojih vrst delavcev in uslužbencev, zaposlenih na njegovem območju, svoj obratni upravni odbor. Osebe, ki so izvoljene, morajo imeti volilno pravico.

Mandat članov obratnega upravnega odbora traja do prvih naslednjih volitev.

Člen 55 č)

Novoizvoljeni obratni delavski svet izvoli vsako leto na prvem zasedanju svoj obratni upravni odbor in sicer skladno s predpisi za volilve v upravne odbore.

Člen 55 d)

Obratni upravni odbor posluje kolektivno in odloča šamo na sejah. Seje sklicuje in vodi predsednik obratnega upravnega odbora. Predsednika izvolijo člani obratnega upravnega odbora na svoji 1. seji.

Šef gradbišča-obrača ne more biti predsednik obratnega upravnega odbora.

Člen 55 e)

Redne seje obratnega upravnega odbora se vrše praviloma vsakih 14 dni. Predsednik obratnega upravnega odbora sklicuje izredne seje obratnega UO po potrebi, na predlog šefa gradbišča-obrača, ali če to zahtevajo vsaj 4 člani obratnega UO.

Vabilo za sejo s podrobnim dnevnim redom morajo prejeti člani obratnega UO vsaj 3 dni pred sejo.

Člen 55 f)

Obratni UO sklepa veljavno, če je na seji navzočih več kot polovica njegovih članov.

Obratni UO sklepa z večino glasov navzočih članov.

Člen 55 g)

Predsednik obratnega UO mora na vsakem zasedanju obratnega delavskega sveta podati poročilo obratnega UO o delu istega, med zasedanji obratnega delavskega sveta.

Predsednik obratnega UO mora skrbeti, da vsa vprašanja, ki so na dnevnem redu seje obratnega UO predhodno temeljilo

proučijo odgovorni strokovni uslužbenci gradbišča-obrača tako, da se na seji ta vprašanja obrazložijo in predložijo potrebni podatki, od katerih zavisi pravilna rešitev določenega vprašanja.

Člen 55 h)

Sejam obratnega UO morajo prisostvovati na poziv predsednika tudi poedini vodilni in strokovni uslužbenci gradbišča-obrača ter drugi člani kolektivna.

Šef gradbišča-obrača in drugi strokovni uslužbenci so dolžni predložiti obratnemu UO točna in pravilna poročila oz. podatke v zvezi z odločanjem poedinih vprašanj in problemov. Le-ti odgovarjajo za strokovno kvaliteto predloženih poročil in predlogov.

Istočasno so dolžni dati strokovno mnenje in predloge k vsem problemom.

Člen 55 i)

Če se član obratnega UO ne strinja s posameznimi sklepi, lahko zahteva, da se njegove pripombe vnesejo v zapisnik, razen tega lahko sporoči svoje pripombe obratnemu DS.

Člen 55 j)

V svrhu proučevanja poedinih vprašanj in zaradi pripravljanja predlogov lahko obratni UO imenuje posebne komisije iz vrst delavcev in uslužbencev svojega območja.

Člen 55 k)

Na vsaki seji obratnega UO se mora voditi zapisnik, ki mora vsebovati kratek potek diskusije in vse sklepe. Zapisnik podpiše predsednik obratnega UO in zapisnikar.

Člen 127.

se spremeni in glasi sedaj:

Vsaka odpoved, ki jo poda podjetje, mora biti obrazložena. Proti odpovedi lahko delavec ali uslužbenec poda prigovor:

na delavski svet podjetja, če je odpoved podal upravni odbor podjetja;

na upravni odbor podjetja, če je odpoved podal direktor podjetja;

na obratni upravni odbor, če je odpoved podal šef gradbišča-obrača.

Razen prigovora po prejšnjem odstavku lahko delavec ali uslužbenec vložijo pritožbo pristojni arbitraži za delovna razmerja.

Člen 160.
se spremeni ter glasi sedaj:
Priložbe se vlagajo:
a) proti odločitvi šefa ekonomske enole
na obratni upravni odbor;

b) proti odločitvi direktorja podjetja na
upravni odbor podjetja;

c) proti odločbi upravnega odbora na
delavski svet podjetja.

Upravljanje in odnosi

Smo lik pred volitvami novih delavskih svetov. Organizacijo naših samoupravnih organov smo znatno izpremenili in dopolnili. Prav je, da v tem času spregovorimo tudi o družbeni vlogi samoupravljanja.

V kolektivu smo sorazmerno mnogo razpravljali o delu, nalogah in napakah samoupravnih organov v našem podjetju. Precej obširno smo govorili tudi o metodah teh organov, o poslovanju itd., to se pravi predvsem o njegovih gospodarskih nalogah.

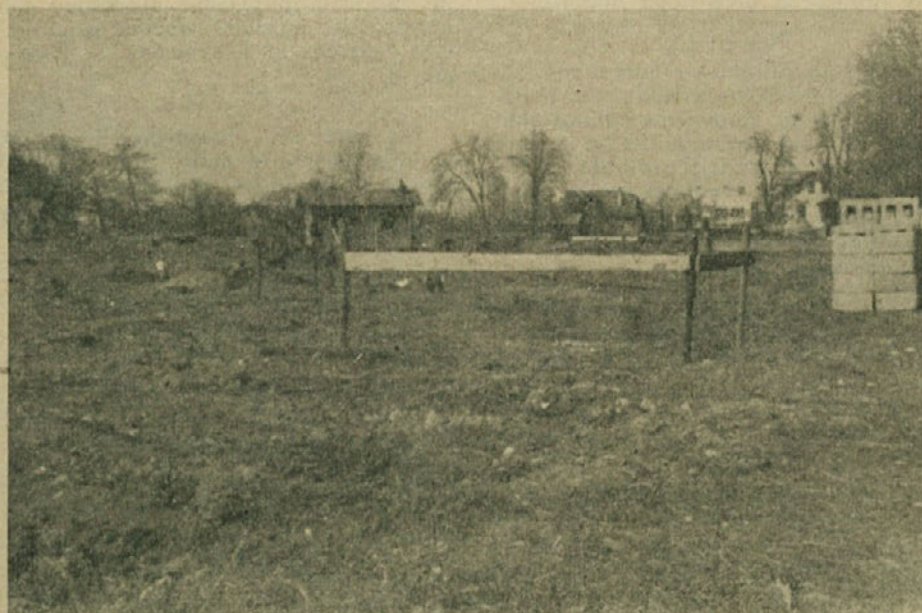
Tako obravnavanje problema samoupravljanja pa je enoslovno. Cilj delavskega samoupravljanja niso samo gospodarski uspehi, ampak je morda še važnejši vpliv samoupravljanja pri ustvarjanju novih družbenih odnosov.

Domen samoupravljanja lahko doumemo v celoti samo, če predvsem doumemo njegovo družbeno politično vlogo. Sma- tram, da je ravno sedaj pravi čas, da osvelimo delavsko samoupravljanje predvsem s te strani.

I.

Za ocenitev te vloge moramo primerjati kapitalistično in socialistično podjetje. Kakšni so družbeni odnosi, kako se praktično očitujejo, če primerjamo podjetja teh dveh različnih družbenih sistemov.

Pred pol stoletja je bila kritika kapitalističnih podjetij povsem razumljiva. V teh podjetjih so vladali nemogoči delovni pogoji, 10–12 urni delavnik, sramotne mez- de, žandarski odnosi, nezaslišano okori-



Na tem mestu je podjetje pričelo dne 9. aprila 1956 graditi vrstne hišice, katerih investitor je Stanovanjska zadruga Celje

ščanje na račun delavcev. Delavske zakonodaje skoro še ni bilo, standard delavcev je bil izredno nizek.

Tudi koľ socialisti pa ne smemo zapreli oči pred dejstvom, da se je v sedanjem času tudi v kapitalističnih podjetjih marsikaj izpremenilo. Delavci so z vztrajno borbo izsilili od kapitalista korak za korakom svoje osnovne pravice in si izboljšali pogoje dela in življenja. Izreden industrijski razvoj nekaterih zapadnih dežel je dovedel tudi do izredno visokega življenjskega standarda za vse, pa tudi za delavce. Nekateri kapitalisti so šli še dalje. Da bi dvignili interes delavcev, so jim ponudili tudi neke vrste solasnišva, ter so delavci postali delničarji podjetja itd. Mnoga velika kapitalistična podjetja so zgradila za delavce stanovanja, delavske domove ter kažejo na sploh veliko skrb za vsestransko zadovoljstvo kolektiva.

Priznali je tudi treba, da je kapitalizem dosegel izredno produktivnost dela, kar pomeni, da je izpopolnil organizacijo proizvodnje na izredno visoko stopnjo.

Ako primerjamo sedaj naša, socialistična podjetja, moramo priznati, da organizacija dela še močno zaostaja. Že Lenin pa je poudaril, da bo socializem zmagal šele takrat, ko bo socialistična proizvodnja prehitela kapitalistično. Socializem pomeni vsesplošno blagostanje, le to pa je možno da, če bo dosežena splošna izredna storilnost dela.

Organizacija dela je važna gospodarska veda. Metode organizacije proizvodnje so v osnovi iste v kapitalizmu koľ v socializmu. Sigurno bo ta veda v socializmu vedno hitreje napredovala in v tem je eden garantov napredka socialističnega gospodarstva.

Organizacija proizvodnje zahteva hierarhični, t. j. vodstveni sistem. V obraću mora voditi mojster in zapovedovati, podrejeni pa morajo brezpogojno ubogati ukaze predpostavljenege.

Neredko so se pojavljala napačna, primitivistična stališča, da so mojstri in inženirji nepotrební. Sedaj smo že daleč preko tega in o tem takorekoč ni več diskusije.

V načinu proizvodnje in v organizaciji dela torej ni nikakih bistvenih razlik med kapitalističnimi podjetji, posebno če upoštevamo, da tudi kapitalisti iščejo vedno sodobnejše metode dela.

Razliko lahko ugotovimo pravzaprav le v odnosih v podjetju, v kolektivu.

Geslo »Iovarne delavcem« je bilo v vsej zgodovini delavskih gibanj eno izmed najpopularnejših in tudi sigurno dejansko najpomembnejših. Ko je bilo v naši državi pred skoro šestimi leti to geslo dejansko sprovedeno v življenje, so celoten pomen tega zgodovinskega ukrepa razumeli predvsem le stari revolucionarni kadri, ki so se z nepopisno zagrizenostjo za oslvaritev tega cilja borili dolga leta.

Nikakor ni slučaj, da je delavsko samoupravljanje doseglo najlepše uspehe tam, kjer so v podjetjih stari, preizkušeni revolucionarni kadri. Ti stari borci so najlaže in najhitreje doumeli spremembe v odnosih in tako jim ni bilo težko prevzeti nase tudi odgovornost, ki jo li novi odnosi od njih razumljivo tudi terjajo.

Dejstvo, da so postala pri nas proizvodna sredstva družbena last, in da je ta lastnina dana na upravljanje kolektivu, se nam zdi sedaj vsem nekoliko samo po sebi razumljivo. Posebno naša mladina sprejema to stanje koľ nekaj običajnega, ker ne pozna zgodovinskega razvoja. Zato je izrednega pomena, da pravo vlogo delavskega samoupravljanja mladini razložimo mi.

V čem so li novi odnosi v socialističnih podjetjih?

Prvo in predvsem, položaj vseh članov kolektiva, kar tiče pravic upravljanja je za vse popolnoma enak. Pri upravljanju podjetja sodeluje z enakimi osnovnimi pravicami vsak član kolektiva.

To važno dejstvo, seveda vpliva izredno pozitivno, koristno na odnose v kolektivu. Ako se vsi člani kolektiva zavedajo, da so soodgovorni za stanje podjetja, se odnos prav vseh do dela; do uspeha kolektivno dviga. Tako se ustvarja zavesna delovna disciplina, ustvarjajo pa se tudi kvalitno boljši odnosi med voditelji proizvodnje in delavci.

Široko sodelovanje delavcev v organih samoupravljanja, kjer skupno z vodilnimi ljudmi rešujejo zamolane gospodarske probleme, ustvarja brez dvoma zdravo atmosfero za delo in medsebojno spoštovanje.

Za člane socialističnega podjetja postanejo tako tuji pojmi koľ izkoriščanje delavca, preganjaštvo, nedisciplina itd.

Delavec v socialističnem podjetju ve in mora vedeti, da dela zase, za svoj kolektiv in za skupnost. Ako se tega zaveda, polem sigurno v proizvodnji ne bo težav in bo ista naglo napredovala.



Sončna Crikvenica nas tudi to leto vabi na prijeten počitek, kar je vsem članom kolektiva omogočeno v lastnem počitniškem domu. Cene pensiona so neizpremenjene

Naivno pa bi bilo misliti, da so se novi odnosi uslužarili samo s tem, da jih je naša zakonodaja omogočila. Za dejansko doseganje teh novih odnosov se je treba še mnogokje boriti.

II.

Naše gospodarske težave, nizek življenjski standard predvsem nekvalificiranih delavcev, nezanimanje delavcev za te probleme in dostikrat tudi nepravilni odnosi vodilnih ljudi povzročajo, da se pravilni proizvodni odnosi ne razvijajo tako kot je treba, oziroma se razvijajo prepočasi.

Pogosto slišimo glasove, da so naši delavci za delavsko samoupravljanje nezainteresirani. V tem je precej resnice. Vzroki za to so po mojem mnenju naslednji:

a) Mnogo delavcev je polproletarcev, ki so samo z eno nogo v podjetju.

b) Mnogi mojstri, delovodje in tudi višji strokovni uslužbenci postopajo tako, kol da se v podjetjih ni ničesar izpremenilo. Tako tudi delavci, ki so sicer pravi proletarci, v praksi ne vidijo nobenih izprememb.

c) Mnogi delavci in tudi uslužbenci ne poznajo pravic, ki jih imajo kot soupravljalci in teh pravic zares ne zahtevajo. In tako teče življenje po starem tiru...

Mnogi tovariši so mnenja, da je za proizvajalca važno samo vprašanje denarja. Zgodovina je pa najboljši učitelj in ta nas uči drugače: Gibalo razvoja naše družbe je bila vedno borba za naprednejše odnose v proizvodnji.

Vsak izmed nas priznava kol največje dobrine osebno svobodo in spoštovanje človeka po človeku.

Novi odnosi v proizvodnji ne morejo čez noč uslužariti blagostanja v državi. Pred nami je trda borba za višjo storilnost. Če je na zapadu višji standard, je lakšen zahtev, ker so imele te države drugačne zelo ugodne pogoje, po drugi strani pa brez dvoma tudi zato, ker tam boljše delajo. Ako hočemo pri nas doseči visok standard, bomo tudi mi morali našo proizvodnjo boljše organizirati, tudi mi bomo morali boljše delati. To pa ni naloga, ki jo je moč izvršiti naenkrat ali v kratki dobi, ampak traja brezdvomno svoj čas.

Naše možnosti so torej predvsem na drugem področju. Delavsko samoupravljanje mora usovariti na prvem mestu v kolektivno medsebojne odnose, ki morajo biti bistveno drugačni kot so bili v kapitalističnih podjetjih.

Delavec v socialističnem podjetju mora praktično občutili te velike, kvalitativne izpremembe. Predvsem morajo biti odnosi v kolektivu takšni, da vsak, pa tudi poslednji član kolektiva čuti, da se ga upošteva, da je spoštovan, da se z njim pravično ravna.

V socialističnem kolektivu mora biti sprovedena skrb za delavce v največji meri. Organi samoupravljanja morajo biti avtoritativni ter tesno povezani s kolektivom.

Člani kolektiva morajo biti točno obveščeni o slanju in problemih podjetja, tako da sami praktično soupravljajo.

Uslužbenci morajo organe samoupravljanja upoštevati in jim nuditi pomoč. Tako sodelovanje v največji meri gradi zdrave odnose med nekdanj nasprotnimi družbenimi razredi.

To in še mnogo drugega je možno v socialističnem podjetju kmalu doseči in v tem je globok pomen samoupravljanja. V kolektivu, v katerem so ti problemi pravično rešeni, vlada zdravo vzdušje in tak kolektiv sigurno napreduje.

Socialistično podjetje, v katerem je delavsko samoupravljanje doseglo ustrezno kvalitativno stopnjo, sestavlja kolektiv, ki živi v skladni harmoniji. Življenje v kolektivu je demokratično, člani kolektiva demokratično razpravljajo, predlagajo in skrbno in pampelno rešujejo probleme.

Šele tako podjetje lahko polem s polno pravico imenujemo socialistično. Ko enkrat podjetje doseže tako stopnjo svojega razvoja, je tudi sigurno, da ima objektivno najboljše pogoje, da najhitreje napreduje v proizvodnji. Ako vsak član na svojem delovnem mestu tudi proučuje proizvodnjo, študira delovni proces, daje predloge, in če se ti predlogi tudi upoštevajo, je tako vsekakor dosežen maksimum iniciative, tak maksimum, ki v kapitalističnem podjetju ni bil sploh nikoli možen.

Naši novi delavski samoupravni organi, ki bodo prihodnji mesec prvič sedli za zeleno mizo, imajo že utrieno pot. Njihovim predhodnikom je že v dobršni meri uspelo prebroditi težave, ki jih vsekakor ni bilo malo. Vendar je še daleč do stopnje, kot bi moralo biti. Zato bodo morali novi organi, poleg reševanja gospodarskih vprašanj, posvetiti dobršen del svojega dela tudi vprašanju odnosov. Politične in družbene organizacije jim bodo pa morale pri tem vztrajno pomagati. Rupret

O nekaterih negativnih pojavih

Prav v zadnjem času smo v našem kolektivu zasledili pojave, ki so zelo značilni in mimo katerih ne smemo preiti molče. Te pojave lahko obsodimo kot negativne, vendar s tem problema nismo rešili. Zato je nujno, da proučimo, analiziramo vzroke, ki so do teh pojavov dovedli in nam bo šele to omogočilo napraviti pravilne zaključke.

Na prvem mestu lahko kot negativno označimo dejstvo, da mnogo članov kolektiva še noče razumeti, da stoji gradbeništvu v letošnjem letu na usodni prelomnici. Nekateri še vedno zapirajo oči in nočejo videti, v kako resnem položaju so že danes nekatera druga gradbena podjetja, še manj pa, da preli ista nevarnost tudi nam. Tako lahko dan za dnem slišimo na raznih mestih, na sejah, sestankih in zasedanjih predloge, za katere je očilno, da niso v skladu z resnim položajem, v katerem je gradbeništvu na splošno in tudi naše podjetje.

Predvsem smatram, da ni na mestu pretiran optimizem, da bo dela za vsa gradbena podjetja dovolj in da istega ne bo treba iskati. Pri tem pozabljamo, da so lelos povzele načrtne in zelo stroge mere ki majo za cilj, da omejijo gradbeno dejavnost na ca. 60-65% lani doseženega obsega del. Tu nas ne sme zavarati družbeni plan, ker je znano, da so bile vir zla ne planske, ampak izvenplanske investicije. Teh je bilo v Sloveniji izredno veliko in je zato v lokalnem merilu položaj še težji. Širokovnjaki računajo, da bo gradbena dejavnost v Sloveniji dosegla maksimalno 55 do 60% lanske. Ne smejo nas zapeljati niti nekoliko boljši pogoji našega bazena, saj je v tem položaju jasno, da so z letošnjim letom »interesna področja« podjelij nujno večja in, da moramo računati na konkurenco podjelij najmanj iz vse Slovenije in morda tudi iz drugih republik.

Resnost položaja je razvidna iz številnih praktičnih primerov kot n. pr., da je

na neki licitaciji bilo nad 20 licitantov. V drugem primeru je znano, da je neko podjetje prevzelo dela pod ceno itd.

Ta položaj nam narekuje vrsto važnih nalog, predvsem pa je važno to, da prav vsi lo stanje razumemo in da ga upoštevamo v vsem našem praktičnem delu.

Predvsem je pri takem stanju stvari jasno, da so interesi podjetja kot celote nad interesi poedinca. Naši voditelji so ponovno in jasno povedali, kake cilje zasleduje nova gospodarska politika in kakšna je vloga gradbeništva. Sedaj te ukrepe že občujemo v praksi in le ti so seveda boleči. Uvideli pa moramo, da so za stabilizacijo našega gospodarstva nujni. S tega stališča moramo tolmačiti vse zakone, uredbe in uradna navodila. Pomen vseh teh ukrepov je treba tolmačiti našemu delavcu tako kot je, brez olepšavanja. To bo koristno za njih same, za podjetje in predvsem za skupnost.

Drugo: V zadnjem času smo ugotovili na več mestih očitne uravnilovke tendence in tudi poizkuse socialnosti za vsako ceno. Ti pojavi so izredno škodljivi, saj sejejo razdor med člani kolektiva. Kaj je vzrok za take pojave? Kake so po drugi strani naše možnosti?

Standard nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcev je v gradbeništvu in tudi



Tudi šofer Sket Ferdo spada med starejše člane kolektiva. Dober šofer, le »Avstro-Fiat« mu je začel nagajati

v drugih panogah vsekakor nizke. To je sigurno osnovni vzrok nezadovoljstva in tudi vzrok zgoraj navedenih pojavov.

Drugi vzrok za ta napačna stališča so naše lastne napake prejšnjih let, ko so taka socialna in deloma tudi uravnilovska stremjenja prevladovala tudi v samoupravnih organih in dobila svoj odraz tudi v naši tarifni politiki prejšnjih let itd. Precej časa je trajalo, da smo te napake odpravili in spomnimo se tega, da to ni bilo tako.

Za to je tembolj vredno graje, da taka stališča zagovarjajo še vedno številni uslužbenci, pa tudi člani upravnega odbora, delavskega sveta in celo nekateri upravni sveti v celoti. To je seveda voda na mlin za tiste, ki možnosti našega gospodarstva ne poznajo.

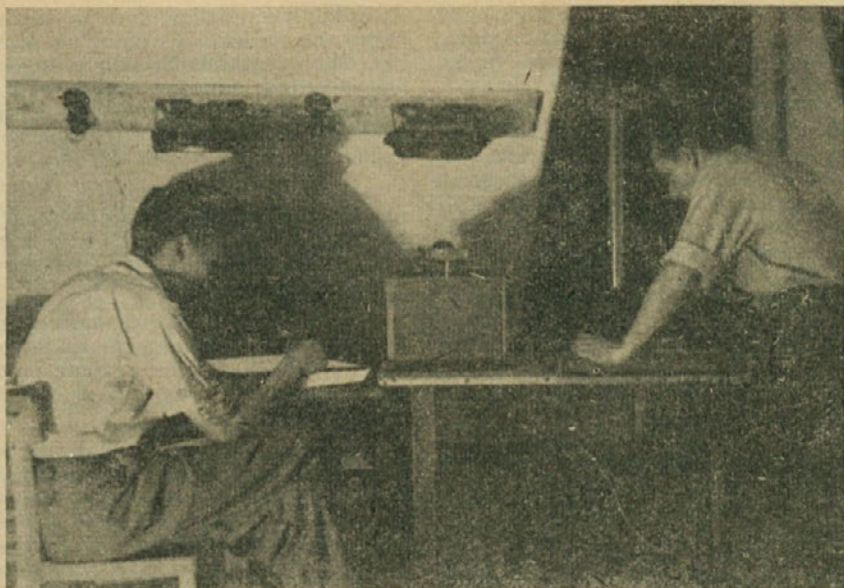
Standard delovnih ljudi je problem celotne države, problem celotnega gospodarstva. Mi ljudje v kolektivu, lahko znatno prispevamo k dvigu standarda, vendar samo v zakonitih okvirih, v mejah naših možnosti in naših pravic. Kalere so te možnosti, pravice in dolžnosti:

Predvsem, da pocenimo našo proizvodnjo, da pocenimo gradnjo stanovanja in drugih objektov. Te naše možnosti koristijo standardu na splošno. Dalje, člani našega kolektiva sodelujejo v raznih družbenih organih, predstavnih, pri časopisju itd. Tu lahko s svojim delom, predlogi itd. tudi prispevajo k boljšemu gospodarjenju in k sprovedbi ukrepov za dvig standarda. Tudi to je oblika dela, ki prispeva k splošnemu dvigu standarda. Dalje, brezdvomno imamo v kolektivu tudi precejšnje možnosti za dvig standarda člana kolektiva — poedinca.

Tu je na prvem mestu dobra organizacija dela, ki omogoča boljše zasluge delavca. Na kraško, tu so mišljeni ukrepi, ki omogočajo višjo storilnost in s tem višje zasluge. Ne strinjam se s tislimi, ki trdijo, da mi v tej smeri nimamo možnosti. Ako samo priznamo, da naša organizacija dela še zdaleč ni popolna, smo s tem tudi priznali že znatne možnosti izboljšati zasluge delavcev.

Prav nič ne preiravamo, če trdimo, da so bili dosedaj naši delavci vsled slabe organizacije dela še znatno prikrajšani.

V isto vrsto možnosti spada tudi dosledno priznavanje pravic naših delavcev glede plačevanja zaslojev, nadur, dodatkov za posebne pogoje dela itd. Nuditi je delavcem vsa potrebna zaščitna sredstva, dajati potrebne inštrukcije, delavce poučevati itd.



Člani foto-sekcije pri delu v temnici

Pogosti so primeri, da na eni strani kritiziramo standard, na drugi strani pa sami propuščamo te možnosti in oškodujemo delavce.

Resne možnosti nudimo delavcem tudi, če jim omogočimo strokovni dvig, strokovno vzgojo.

Daljne možnosti so v skrbi za dobro stanovanje, prehrano, dopuste itd.

Tovariši, to so naštele nekatere izmed zakonitih možnosti, kako pomagati boljšati naš standard. Brezdvomno, gledati moramo, da maksimalno izkoristimo vse te možnosti, in bomo tudi tako pridobili zaupanje vseh članov kolektiva.

Tak način borbe za dvig standarda je pravi, je ekonomsko utemeljen in le tak lahko trajno vpliva na izboljšanje razmer. Vse drugo je lahko le standard na račun drugih, standard na račun skupnosti.

Tudi te probleme je potrebno temeljito tolmačiti v kolektivu, a naša napaka je, da tega nismo doslej vršili v dovoljni meri.

Vzporedno s tem je potrebno pravilno prikazati škodljivost izenačenih tendenc v nagrajevanju. Vse naš napredek je odvisen od napredka v organizaciji dela, ta pa je v največji meri odvisen od voditeljev proizvodnje. Sistem nagrajevanja mora torej le voditelje proizvodnje čim bolj vzpodbu-

jati (premijski sistem). Izenačevanje plač pa bi pomenilo prav nasprotno, kar bi se odrazilo v nasprotnem smislu tudi za vse poedince in skupnost, t. j. v padanju standarda.

Nadaljnji pojav, preko katerega ne smemo, je nezaupanje. Isto smo opazili že večkrat, prav očitno pa se je pokazalo v zadnjem času pri obravnavanju letnega obračuna. Akoravno so ti pojavi več ali manj osamljeni, jih moramo vendar pazljivo proučiti.

Smisel delavskega samoupravljanja je v prvi vrsti ta, da ureja odnose v kolektivu. Pojavi nezaupanja kažejo, da samoupravni organi tej nalogi niso bili povsem dorasli. Da je do tega prišlo kljub dobremu delu delavskih organov, t. j. delavskega sveta in upravnega odbora je več vzrokov:

- a) li so premalo proučevali predpise;
- b) samoupravni organi so prepuščali delo skoraj izključno strokovnjakom;
- c) delo podjelja in samoupravnih organov se je premalo tolmačilo kolektivu;
- č) člani organov — poslanci, so imeli premalo kontakta s svojimi volivci.

Zelo bo potrebno v bodoče metode dela samoupravnih organov precej izpremeniti. Važno vlogo bodo lahko pri tem odigrale razne stalne in začasne komisije,

pod pogojem, da bodo v njih v dovoljnem številu zastopani tudi ljudje iz proizvodnje.

Kot škodljiv in zelo negativen pojav lahko označimo zakulisno **kritiko**. Mislimo, da je v našem kolektivu sedaj toliko organizacij in forumov, da je res vsakemu mogoče, da kritizira vse, za kar smatra, da je napačno. Slišali smo očitke, da je naša organizacija komplicirana, da je sestankov celo preveč, da je preveč organizacij itd. Torej priznamo, možnosti dovolj!

V kolektivu se moramo zavedati, da je zdravo vzdušje v kolektivu osnovni uspeha. Zato moramo zdravo kritiko naravnost želeli in vzpodbujati. Naše organizacije morajo biti tribune za borbo mišljenj. Vendar v mnogih primerih temu ni tako.

Ako torej člani kolektiva kljub temu raje kritizirajo zakulisno, mora biti za to nek vzrok; ali pa več vzrokov.

Sigurno je, da se posebno delavci iz proizvodnje ne oglašajo, ne kritizirajo javno, ker smatrajo, da za to niso sposobni.

Drugi vzrok lahko iščemo v dejstvu, da na sestankih vse preveč govori vodilno osebje.

Trejte, smatram, da voditelji organizacij in forumov diskusije še ne znajo pravilno voditi, in ne znajo diskusije sprožiti.

Nekateri ljudje kritike ne prenesejo; zgodili so se primeri, da so bili delavci vsled iznešene kritike pozneje oškodovani.

V diskusiji je večkrat premalo demokratičnosti. Ako kak član iznese tudi slab predlog ali nepravilno kritiko, ga je treba zelo obzirno in vzorno zavrnilo.

Tako vidimo, da je tudi vodstvo sej in zasedanj problem, ki ga mora voditelj organizacije ali organa obvladati.

Kolektiv podjetja mora napraviti resen napor, da se kritiko usmeri na pravo mesto. Številni sindikalni odbori in sestanki, seje upravnih odborov in delavskih svetov na upravi in na obratih, Glasilo, proizvodno sestanki itd. so mesta, primerna za vsako kritiko.

Vodilno osebje in voditelji naših samoupravnih in sindikalnih organizacij morajo biti inicijatorji zdrave kritike. V tem oziru bo moral marsikdo izmed nas spreminiti odnos do kritike.

Sproščenost kritike je namreč boljše spričevalo odnosov, vzdušja in sproščenosti v kolektivu. Kdor razume pomen tega, bo znal tudi uravnati gledanje na te probleme.

Predvsem moramo gledati, da bo naše »Glasilo« v bodoče v večji meri mesto za kritično diskusijo. Nekateri so mnenja, da je napačno, če se daje kritika v javnost. To je naivnost, ker kritika se ne more preprečiti in si sigurno utre svojo pot.

Smatral sem, da je teh nekaj pojavov za naš kolektiv zelo važnih. Bil sem mnenja, da je koristno, da o teh negativnih pojavih javno spregovorimo, saj so važni prav za nas vse, ki smo člani tega kolektiva.

Vsak od nas se mora nad temi pojavi resno zamisliti. Ako bomo delali vsi na tem, da odstranimo vzroke, ki so do teh pojavov privedli, bomo odnose med nami lahko naglo in izdatno izboljšali.

Ruprel

Naš novi uspeh

V decembru 1955 je podjetje izpopolnilo svojo mehanizacijo s strojem za cementinarske izdelke tipa »Rose Comelta«. Vodstvu podjetja je uspelo nabaviti ta stroj in njegove dele po zelo ugodnih cenah, ker so isti ležali v kosih kot staro železo oziroma nekoriščen inventar pri različnih podjetjih v Ljubljani. Iz teh delov so v toku januarja sestavljene delovne mize z modeli tako, da imamo sedaj možnost izdelovati veliko število različnih izdelkov, od katerih so za nas zelo važni vollaki, stropnjaki in porolilne plošče.

Istčasno se je pristopilo k poizkusom uporabe odpadnih žlinder ter je po ugotovitvi pozitivnih rezultatov produkcija novih strojev preusmerjena s koriščenjem gramza na koriščenje teh žlinder.

Na ta način smo z ene strani dobili stroje, z druge pa dobili ceneno surovinsko bazo, saj leži na področju Celja in njegove okolice ogromno teh odpadnih žlinder, od katerih imamo največje količine pri Cinkarni, pri apnenicah v Pečovniku in pri Železarni Štore. Začasno smo bazirali našo proizvodnjo na cinkarniško žlindro,

ki je najbližja, obenem pa daje izdelke zadovoljive trdnosti. Koriščenje teh odpadnih žlindre nameslo gramoza, ki ga moramo pridobivati in ki nas stane precej drago, predstavlja prvi korak k pocenitvi naših izdelkov. In ne samo to, s koriščenjem žlindre dosežemo še naslednje prednosti:

Izdelki iz žlindre tehtajo samo 70% od teže opeke iste prostornine ter so zato lažji za transport (prihranek na tonaži pri transportnih in prihranek na ročnih prenosih). Zidovi iz žlindre dajo torej manjšo obremenitev temeljev in so objekti lažji ter se lahko postavijo na teren z manjšo nosilnostjo.

Vgrajevanje vollačkov je hitrejšo napram opeki, ker n. pr. naš veliki vollač zamenja približno 12 opek. Na 1 m³ zidu porabimo samo 43 komadov. To pomeni, da se zidar manjkrat pripogne in se manj utruji. Obenem, ker je manj fug, se porabi znatno manj malte. Primerjalni izračun tež pokaže naslednjo sliko:

Zid iz opeke iz Celjskih opekarn:

390 kom. opeká	3,40 kg	1326 kg
0,32 m ³ malte á 1700 kg/m ³		544 kg
		<u>skupaj 1870 kg</u>

Zid iz velikih žlindrinah vollačkov:

43 kom. vollačkov á 26,5 kg	1140 kg
0,07 m ³ malte á 1700 kg/m ³	119 kg
	<u>skupaj 1259 kg</u>

Prihranek na teži znaša torej 611 kg za vsak kubični meter zidu, kar pri ogromnih kubaturah zidov v stanovanjskih objekih da zelo visok prihranek. Seveda za toliko manj trpi naš delavec in zidar, ki mora prenesti in vgraditi te kubature.

Razen tega ima žlindra približno 30% večjo toplotno izolacijo kot opeka iste debeline, kar pomeni da lahko z uporabo žlindre zmanjšamo debelino zidu od 38 cm na 30 cm s tem, da potreba po ogrevanju prostorov ostane ista.

Seveda žlindrini izdelki v trdnosti zelo zaostajajo za opečnimi in betonskimi ter se zato lahko koristijo samo tam, kjer so napetosti v zidu razmeroma nizke — to je v prillčnih in enonadstropnih stanovanjskih stavbah ter tudi v skeletnih konstrukcijah, kjer zid služi samo kot polnilo in toplotna izolacija. Zaradi varnosti se predpisuje, da višina prostega zidu ne sme znašati več kot 12 njegovih debelin. Razen tega žlindrini izdelki radi vpijajo vlago ter se zato ne smejo koristiti za temeljne in



Opečni izdelki novega stroja »Rosacomet« (iz žlindre in betona)

kletne zidove, posebno še v zemljiščih s talno vlago, in se morajo zaščititi od dežja z ometom.

Osnovni pogoji za dobro žlindro so naslednji:

a) žlindra mora odležati najmanj eno leto na prostem, da eventualno prostorninsko nestalni deli razpadejo in žlindra postane prostorninsko stalna;

b) odstotek nezgorelih snovi ne sme biti večji od 20 %;

c) primes žvepla in žvepljenih snovi mora biti majhen (čistega žvepla sme biti največ 0,6 %, SO_3 pa do 5 %);

d) žlindra ne sme vsebovali zemlje, glin in drugih snovi, ki škodljivo vplivajo na beton.

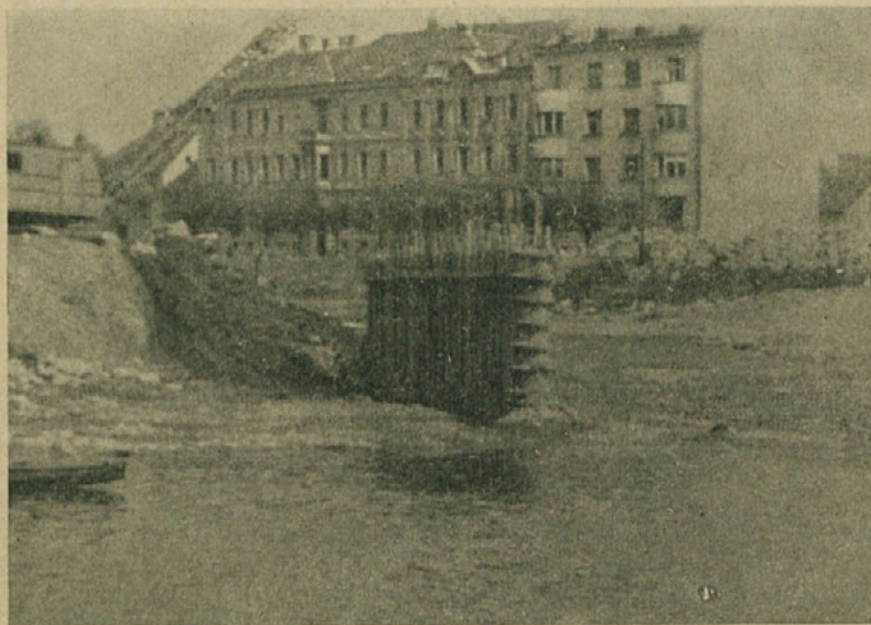
Žlindro lahko koristimo v dveh oblikah in to kot normalno presežano žlindro, velikosti zrn do 20 mm (izjemoma 50 mm za nabijanje zidov), ali pa kot žlindro za topli beton pri čemer iz normalne žlindre izločimo dele do 3 mm debeline zrna tako, da bo v betonu manjkalo drobnih frakcij in bo zato porozen. Seveda zaradi te poroznosti toplotna izolacija takšnega betona naraste, od koder je nastalo tudi samo ime — topli beton. Prostorninska teža takšnega betona je vsekakor še manjša od teže normalnega žlindrinega betona.

Za žlindrin beton koristimo normalni portland cement (pri nas trboveljski N 400 — sedaj PC 250). Pred mešanjem je potrebno žlindro namočiti, ker drugače žlindra vsrka vodo, ki jo potrebuje cement za vezavo in vezava bo slaba. Trdnost žlindrinega betona pa mora po 28 dneh izkazati najmanj 20 kg/cm² trdnosti, za stebre pa 30 kg/cm².

Za armirani beton raje koristimo navadni beton iz gramoza, ker žlindrin beton propušča zrak in armatura v njem rjavi. Dovoljena je uporaba žlindrobetonskih armiranih preklad do 1,5 m čiste odprtine.

Topli žlindrin beton se v glavnem uporablja za oblaganje za toplotne in zvočne izolacije.

Z uporabo žlindre smo torej napravili en korak naprej k pocenitvi naših objektov. Že spomladi bomo pričeli gradnjo stanovanjskih objektov z uporabo naših izdelkov. S tem bomo rešili tudi problem stalnega pomanjkanja opeke, ker vemo, da opekarne v bližini Celja nikoli niso krile naših potreb in smo dovažali opeko tudi iz Hrvaške ter je ta problem opeke povzročil mnogo zasvojev pri našem delu. S koriščenjem žlindre bomo tudi pripomogli pri ureditvi Celja, saj vemo, da ta ogromna odlagališča odpadnih žlinder precej ka-



Gradnja opornika za novi most preko Savinje

zijo sliko mesta. S pocenitvijo naših uslug pa bomo doprinesli naš delež v splošni borbi za dvig standarda našega delovnega ljudstva.

Seveda moramo še nadalje proučevali možnosti koriščenja novega materiala, njegovih lastnosti in načina najugodnejšega oblikovanja kakor za proizvodnjo elementov, tako tudi iz vidika nadaljnjega vgrajevanja izdelkov. Ker je material nov in

njegovo koriščenje še ni dovolj proučeno, je potrebna večja previdnost pri njegovi uporabi z registriranjem vseh novih momentov, ki nastajajo in ki lahko vplivajo na proizvodnjo. Praksa in študij bodo pripomogli k temu, da bomo še smotrneje koristili naše sile in možnosti in še bolj pripomogli k nadaljnjemu razvoju našega podjetja.

Ing. Bukanovsky

Poročilo

iz III. letne skupščine Strokovnega združenja podjetij gradbene stroke in industrije gradbenega materiala LRS

III. letna skupščina našega Združenja je bila 13., 14. in 15. t. m. v Portorožu. Skupščina je obravnavala delo upravnega odbora v preteklem letu ter po obširni razpravi določila tudi naloge, ki naj jih Združenje oz. Zbornica rešita v letošnjem letu.

Iz zelo obširnih in izčrpnih poročil, ki jih je podal upravni odbor, je razvidno, da je isrl bil delaven in da je Združenje vsekakor opravičilo svoj obstoj. Tudi mi sami smo že večkrat ugotavljali, da nam je naše strokovno združenje bilo v pomoč, posebno glede instruktaže, prav posebno pa je odigralo koristno vlogo pri skrbi za naše kadre. Koristna je bila tudi vloga Združenja kot koordinatorja med gradbenimi podjetji v raznih primerih (plačevanje teren-skega dodatka itd.).

Na skupščini je prišlo jasno do izraza, da se nahaja naša gospodarska panoga prav letos pred najtežjimi problemi. Za mnoga podjetja v Sloveniji se postavlja praktično vprašanje nadaljnjega obstoja, proučujejo se možnosti fuzioniranja podjetij itd.

Poudarjeno je bilo, da bo moral novi upravni odbor Združenja na osnovi družbenega plana in analize kapacitet izdelati pametne predloge za rešitev problema gradbenih kapacitet in o tem obvestiti pristojne gospodarske organe.

Skupščina je ostro obsodila nelegalno konkurenco kot metodo, ki bi naj rešila ta problem in so bili navedeni že konkretni primeri nepravilnih licitacij iz sosednih republik.

Poleg tega osnovnega problema je bilo ugotovljeno, da tudi problemi, o katerih že razpravljamo v gradbeništvu 5 do 6 let, še vedno niso rešeni tako kot bi bilo za gradbeništvo pravilno.

Glede kreditov za obratna sredstva so bili doseženi nekateri uspehi, posebno razveseljivo je, da je rešeno vprašanje kreditiranja stranske dejavnosti gradbenih podjetij. Seveda pa je še nerešeno vprašanje višine obratnih sredstev na sploh, saj je nelogično, da se ista obračajo v gradbeništvu 8 krat, v trgovini na malo pa samo 3-krat.

Še dalje je nerešeno vprašanje amortizacije za gradbeništvo. Ugotavljali smo anomalije, da je večkrat strojno delo draže od ročnega. Podjetja niso specializirana, vsak dela vse, sredstva niso izkoriščena, zato je vpliv amortizacije na cene zelo visok. Vsi smo pozdravili predlog, da se osnuje v naši republik center za mehanizacijo, ki bi bil oproščen dajatev, ter bi podjetjem posojal po potrebi težje gradbene stroje.

Nerešeno je še vedno vprašanje preskrbe delavcev na gradbiščih, t. j. vprašanje menz. Gradbena podjetja se tu tretirajo kot ostala industrijska, čeprav vsi vemo, da naši pogoji niso isti kot pri industriji.

Nerešen je še nadalje **plačilni sistem** za našo stroko. Na skupščini smo ugotovili kot negativno dejstvo, da so se dosedaj predlogi za rešitev tega problema proučevali in oddajali ločeno in so v teh predlogih seveda tudi znatne razlike.

Koristen je bil zaključek, da se mora takoj osnovati skupna komisija iz zastopnikov Združenja, Sindikata gradbincev in Društva inženirjev in tehnikov, ki mora problem sistematično obdelati. Na skupščini so poudarili izredno nujnost rešitve tega problema, ter lahko opravičeno pričakujemo, da se bo ta najbolj boleč problem pričel sedaj sistematično reševati.

Mnogo se je na skupščini razpravljalo o strokovnem šolstvu. Sprejet je bil predlog izgradnje nove gradbeniške vaješke šole in vaješkega doma v Ljubljani.

Mnogo kritike je bilo iznešene na račun uporabe sredstev fonda za napredek gradbenišva. Vsi smo pozdravili predloge, da se mora del teh sredstev dati na razpolago fistim podjetjem, ki uvajajo nove gradbene metode, nove materiale itd.

Gradbinci smo z zanimanjem sledili tudi problematiki gradbene industrije. V pogledu njenega razvoja je napravljen velik korak naprej, ker ima izdelan perspektivni investicijski plan in so ji bile na tej osnovi v letošnjem družbenem planu že priznane prve milijarde. Lahko pričakujemo, da bo gradbena industrija sedaj hitro napredovala in da bo tudi z njene strani več interesa za uvajanje novega materiala.

Omenili je treba sklep, da se v Ljubljani osnuje stalna razstava vseh gradbenih proizvodov v naši republici, da bodo tako lahko projektni kol izvajalci stalno na tekočem glede napredka naše gradbene industrije.

Tajnik Gradbene zbornice je v kratkem prikazal tudi njeno delo. Odkrito je priznal, da je Zbornica v lanskem letu šele proučevala siluacijo v gradbeništvu in da

je šele sedaj v slanju, da prične z reševanjem konkretnih vprašanj.

Na osnovi analiz, ki jih je Zbornica pripravila smo izvedeli, da je produktivnost v naši panogi izredno nizka in da zaostaja tudi 30–40-krat za najnaprednejšo gradbeno proizvodnjo v industrijsko razvitih deželah.

Zbornica je z analizo ugotovila, da s sedanjimi obrtnimi metodami dela ne bomo prišli daleč naprej. Kol dokaz služi podatek, da znaša opremljenost naših podjetij max. 0,12 v primerjavi z najnaprednejšimi gradbenim organizacijami, kjer je ta odstotek 0,98 in celo 1,00. Pri sedanjem načinu dela je možno to opremljenost dvigniti na največ 0,30; nadaljnji napredek pa je mogoč le z **industrializacijo** gradbenišva, kar je brez dvoma edina rešitev in kar je naša skupna, najvažnejša naloga.

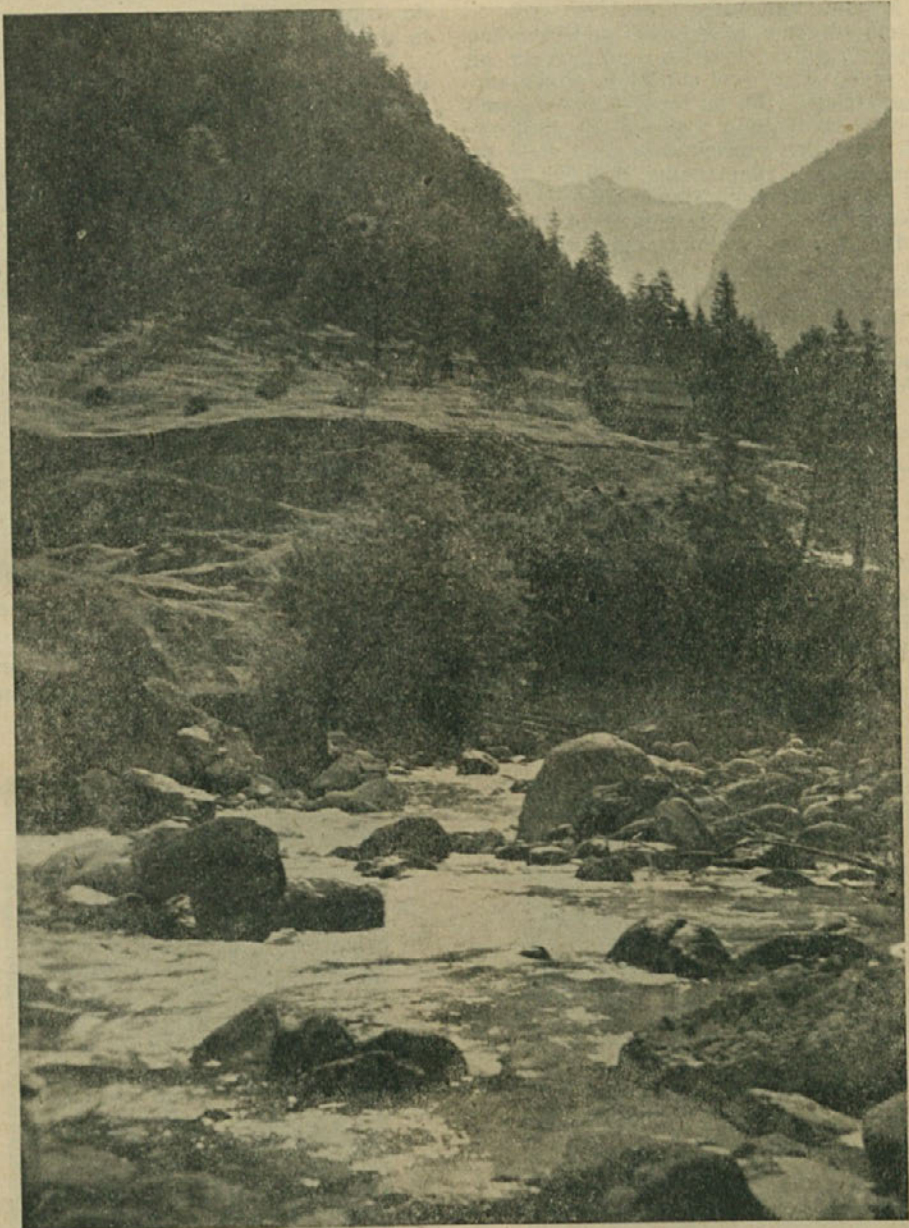
Zaključek, ki sledi iz tega je neposredno izredno važen tudi za orientacijo razvoja našega podjetja.

V zvezi s tem je izrednega pomena, da se pripravlja ravno sedaj konferenca predstavnikov naše Zbornice z gospodarskimi organi obeh skupščinskih domov.

Na tem sestanku bo Zbornica podala prvič celotno problematiko gradbenišva in tudi osnovna načela za pričetek reševanja te problematike.



Podjetje razpolaga s športnimi objekti, kjer se izživljajo člani kolektiva



Tudi v pomladnih dneh nas vabijo planine...

Od tega posvetovanja gradbinci upravičeno pričakujemo, da bo rodilo za nas vse koristne sadove.

Delegati smo si ogledali tudi številne strokovne filme. Posebno poučen je bil film, ki je prikazoval izgradnjo stanovanjskega naselja v bližini New Yorka. Tu smo videli, kako izgleda v praksi do podrobnosti proučena organizacija dela, delo po točnem operativnem planu, potočni — tekoči sistem delovnih skupin itd.

Nadalje smo v drugem filmu občudovali izredno popolno mehanizacijo pri gradnji avto ceste v ZDA.

Seveda je bilo na skupščini nakazano še ogromno drugih problemov. Sama poročila, ki so tiskana in so vsakomur na razpolago, so dragocen študijski material.

Ako k zaključku omenimo še splošen vtis s skupščine, lahko rečemo naslednje: Osnovni problemi gradbenišstva še niso re-

šeni. Lejos je situacija toliko težja, ker je obseg investicij znatno zmanjšan. Tudi glede dokumentacije je slanje pravzaprav celo slabše kot druga leta.

Vse to so ogromne težave in je dejstvo, da delajo gradbena podjetja trenutno pod povsem nenormalnimi pogoji. S temi težavami morajo vsi kolektivni računalni in temu ustrezno uravnali svojo dejavnost, skrbeti za konkurenčnost, kvaliteto dela, dvig produktivnosti. Vzpodbudno pa je dejstvo, da sta naša dva najvažnejša foruma, t. j. Strokovno združenje in Gradbena zbornica že obvladala našo pestro, specifično in res težavno problematiko ter da so ti forumi odločeni, da prično sedaj te probleme energično in sistematično reševati.

Mi v podjetjih pa želimo, da bi bili ti organi z nami tesneje povezani, ker bo le tako možno doseči, da bodo njihovi predlogi tudi odraz naših teženi. R.

Enajsto leto pri „Betonu“

Takoj po osvoboditvi — maja 1945 je bil v Celju osnovan Okrožni narodni odbor, oddelek za gradnje. Pozneje se je ta oddelek preimenoval oziroma je bilo formirano Okrožno gradbeno podjetje »Celjograd«, sedaj »Beton« Celje. Takoj z ustanovitvijo oddelka za gradnje v Celju so se zaposlili v gradbeni panogi nekateri uslužbenci in delavci, ki so še sedaj člani tega, seveda preimenovanega kolektiva. Nekateri od teh Vam v današnji številki »Glasila« predstavljamo, in sicer:



Mikša Mirko, vodja meznega oddelka



Borinc Alojz, zidar



Inž. Komel Anton, šef gradbišča Celje



Lang Venceslav, šef planskega oddelka

Kaj imam od sindikata

Vedno več je primerov po raznih zakotnih diskusijah — v manjši meri tudi javno, da se slišijo podobna vprašanja.

Moram reči, da je tako vprašanje v današnji stopnji družbenega razvoja zelo sebično in osamljeno. Da bo lažje razumeli, je potrebno, da vemo splošna sindikalna načela, ki so za nas bislvena.

Že sam III. kongres ZSj, ki je bil v Sarajevu leta 1955 od 5.—7. maja, je dal jasno perspektivo mesta in vloge sindikata v nadaljnji socialistični izgradnji naše domovine.

Se bolj detaljno za našo stroko i. j. za strokovne sindikate v gradbeništvu in industrije gradbenega materiala je nakazal III. kongres sindikata del. in usl. industrije gradb. materiala in gradbeništvu, ki je zasedal v Skoplju v začetku meseca oktobra lanskega leta.

Navedel bom samo najvažnejše naloge po katerih mora vsekakor sindikalna organizacija intenzivno delati:

a) Organizira delavce in uslužbence v svojo organizacijo, kjer je treba skrbeti za socialistično izobraževanje in splošno izobraževanje v vseh oblikah.

b) Da se razvijajo socialistični odnosi, zlasti samoupravnih organov na demokratičnih principih in načelih za kar nosi sindikalna organizacija polno odgovornost.

c) S svojim delom organizira družbeno kontrolo del. in uslužb. nad samoupravnimi organi, kakor tudi ostalimi.

d) Skrb za delovnega človeka in pravna zaščila je tudi ena bislvenih nalog za organizacijo, pri čemer se mora dosledno boriti za dosego islega.

Tu so prikazane samo glavne naloge, ki se potem detaljneje razdelijo še na več

bolj zaporednih, a z ozirom na njih specifičnost nisem navedel predvsem vloge pri izvajanju tarifne politike, higiensko-tehnične zaščite, razne specifičnosti pri samoupravljanju, napredku gospodarstva in ostalega splošnega družbenega življenja člana sindikata v kolektivu in izven njega, kakor tudi samo organizacijsko učvrstitev.

Iz gornjega sledi, da dejansko ni sedaj ne vem kakšnih direktnih materialnih dobrin, oziroma se ne bavimo z nekim potošnim blagom v odnosu na prejšnjo administrativno dobo, ker ni to niti potrebno, z ozirom na prosto prodajo vseh artiklov v naših prodajalnah.

Za današnjo stopnjo našega razvoja ne more priti več to v poštev - izvzemši razne slične medkolektivne dobave in ostale oskrbe kritičnih artiklov.

Današnja sindikalna organizacija ljudi ne nastopa kot kakšen izraziti subjektivni faktor, dasi še vedno pomeni in dela kot subjektivni faktor, vendar spreminja svoj vpliv in odnos po situaciji kakršna je - mislim na splošno izpremembo v našem notranje političnem življenju. Mestoma za kar sem že poudaril je še potrebno, da nastopa.

Da je tako, moramo imeli pred očmi dejstvo, da se danes obravnavajo vsi problemi tako široko in kolektivno, da je pri tem potrebno le stalno bdeli nad izvajanjem istih po socialističnih načelih.

Razumljivo je, da se pri vsem tem dogajajo manjše in večje napake, za katere morajo biti odgovorni vsi skupaj, mestoma pa tudi posamezniki, ki so jih zakrivali.

Treba jih je kar najbolj energično odpravljati in to povsod in na vsakem delovnem mestu.

Vrsto napak, ki se dogajajo po naših deloviščih bi se dale na licu mesta odpravili, ali žal se nihče ne oglasi ob pravem času. Napake in pomanjkljivosti bi morali obravnavati na naših članskih sestankih po objektivih pa bodosi se ličejo iste kogar koli. Morda bo zopet kdo rekel, da ni dovolj sestankov. Če istih ni, jih je treba zahtevali za kar imate kot člani sindikata vso pravico.

Res je, da ni mogoče vršili mesečne masovne sestanke celotne celjske podružnice, vendar je nujno po objektivih in gradbiščih. Člani izvršnega odbora so dolžni in morajo iste vršili in se zanje pripraviti

vsak na svojem delovnem mestu, saj za celjsko podružnico je tak sklep, ki se mora tudi izvajati, kar pa naj velja tudi za ostale.

Članstvo je dolžno obvestiti tajništvo podružnice ali pa sindikalni odbor podjetja, če istih ni na njihovem gradbišču.

Že do sedaj je bilo dosti raznih vprašanj za obravnavati, preko katerih ne bi smeli iti. Zlasti pa bodo sedaj važni sestanki na katerih bomo obravnavali delo samoupravnih organov zadnjih dveh let ter volilne v nove delavske svete in upravni odbor. Smatram, da ne sme biti niti enega člana, ki ne bi pri tem tesno sodeloval na samem sestanku. Podrobneje ne bi na tem mestu govoril, ker bomo na samih članskih sestankih podrobneje razpravljali o tem.

Obvestil bi naše člane v kolektivu, da se je formiral sindikalni odbor podjetja, v katerem je vključen iz vsake podružnice po en član. Ta sindikalni odbor že dela in je imel že dve redni seji, na katerih je obravnaval najvažnejša vprašanja.

Poudarjam, da je ta sindikalni odbor podjetja bil potreben, ker tako lažje prenašamo izkušnje iz ene na drugo podružnico, kakor tudi nuditi pomoč šibkejšim podružnicam. Temu posvetu povečini prisostvuje tudi lov. direktor, predstavniki samoupravnih organov in ostalih organizacij v podjetju.

Na prvi prihodnji seji bomo poleg prijemov dela do na novo izvoljenih DS in UO v smislu boljšega in koristnejšega dela ter same povezave med nami in organi samoupravljanja kakor tudi uprave podjetja, razpravljali tudi o načrtu letošnjih članskih izlezov, ki bodo v višjem številu kakor v preteklem letu. V poštev bodo prišli pri teh izlezih le stalni člani sindikata to so, ki redno plačujejo članarino in izpolnjujejo druge obveznosti do sind. organizacije.

Tudi samo sindikalno delo se bo izboljšalo, ker je to nujnost, vendar je tudi tu potrebna članska pomoč, da boste redni člani sind. organizacij in boste sodelovali z vsemi pravicami in dolžnostmi, ki so vam zajamčene že po samem statutu ZS).

Bodite vsi člani kolektiva tudi redni člani sindikata - uspeh pri delu in medsebojnih odnosih bo na ta način dovoljni dokaz v našo proletarsko solidarnost ter predanost naši stvarnosti - izgradnji socializma pri nas.

Pepelnjak

Kaj naj izboljšamo?

Delavsko upravljanje v našem kolektivu je zadovoljivo, vendar z eno napako, da o dogodkih in sklepih zasedanj in sej premalo obveščamo kolektiv. Trdim lahko, da smo na gradbiščih včasih slabo upoznani s problematiko kolektiva ter da bi morali člani delavskega sveta prenašati gradivo zasedanj med kolektiv. To smatram za pomanjkljivost, ki se more odpraviti. Člani samoupravnih organov naj na območju svojega delokroga tolmačijo in prenašajo sklepe, da bodo tako opravičili zaupanje kolektiva, ki je le-le izvolil.

Odnosi delavcev do predpostavljenih in obratno niso vedno pohvalni. Zdi se mi tu-

di, da se mlajše delavce nekako podcenjuje ter velja večkrat le listo, kar starejši reče, kljub temu, da ima dostikrat tudi mladina prav. Predvsem mislim tu na mlajše strokovne delavce, katerih predlogi so dostikrat umestni. Poglejmo uspehe, katere je dosegla in jih še dosega mladina, pa bomo imeli odgovor na moje ugotavljanje. Ne podcenjujem nikogar, želim pa, da ima vsak listo mesto v naši družbi, ki mu po prizadevanju in doprinosu pripada.

Prepričan sem, da bi z izboljšanjem oz. z odpravo navedenega imeli v prvi vrsti koristi mi sami, pa tudi kolektiv kot celota in skupnost.

Vrbnjak Franc

Prosvetno društvo »Rado Iršič« pri Betonu v Celju aktivno deluje s sekcijami: dramatska, glasbena, izobraževalna in šahovska
Dramatska sekcija je naštudirala in zadovoljivo prikazala dramo »Sveti plamen« tako na domačem odru v Celju kot v Škofji vasi in v Storah



Prizor iz I. dejanja drame »Sveti plamen«. Dr. Harvester (Horvat Rudi), gospa Tabert (Knez Anica), sestra Waylandova (Zorko Anica), Maurice (Andolšek Bogo), Alice (Kotnik Stefka)

PRIDRUŽITE SE NAM!

V mesecu januarju smo se zbrali mladinci v našem sindikalnem domu z namenom, da prebudimo iz »spanja« že obsioječo strelsko družino v podjelju. Mladinska organizacija je čutila potrebo, da se ta lepa in važna panoga športa obnovi ter izpopolni z mladimi močmi. Ne bom podrobno opisoval kakšne važnosti je strelski šport, želim pa poudariti to, da je strelstvo med telesnovzgojnimi panogami, ki jih gojimo v naši socialistični domovini prav posebnega pomena, zato je ne smemo zapostavljati. O vsem tem važnem pomenu nam dovolj zgovorno priča naša bogata zgodovina. S puško v roki smo si gradili svoj dom, svobodo in neodvisnost. Spomnimo se, koliko je bila partizanom vredna puška! Samo z dobrim obvladanjem puške ter trdno voljo se je naš človek uprl in premagal fašističnega okupatorja, ki je bil lakrať oborožen z najmodernejšim orožjem.

Ni naš edini cilj, da naučimo streljati samo obveznike predvojaške vzgoje, ampak je naša naloga širša. Naš cilj je, da naučimo ravnati z orožjem slehernega člana kolektivna lako, da postanejo dobri strelci. S tem v zvezi hočem napisati nekaj besed o delu naše strelske družine.

Družina šteje 41 članov, v katero so vključeni mladinci, je le malo starejših članov, kar ravno ni vzpodbudno.

Kljub temu pa smo po prizadevnosti in trdni volji v tem kratkem času dosegli skoraj zavidljiv uspeh.

Kar pogledjmo:

V tem kratkem času je za nami 6 tekmovanj, sodelovali smo na 2 patrolnih tekih.

Podrobni rezultati tekmovanj so naslednji:

1. »Beton« — »B. Ivanuša« 593 : 566 kr.
2. »Beton« — »Heroj Daki« 597 : 762 kr.
3. »Beton« — »Metka« 694 : 820 kr.
4. »Beton« — »Cinkarna« 746 : 885 kr.
5. »Beton« — »Tempo« 801 : 895 kr.
6. »Beton« — »Savinja« 747 : 726 kr.

Vsi ti rezultati so bil doseženi pod zelo težkimi pogoji. Prvič zaradi slabega orožja, drugič pa ker smo tekmovali z družinami, ki že obstojajo skoraj 10 let in imajo stare preizkušene strelce. V doglednem času moramo tudi za našo družino nabaviti primerno orožje ter utrditi naše vrste. Zato kličemo vse delavce in nameščence, mladince in mladinke, da se nam pridružijo.

Borinc Ljuz



Prizor iz II. dejanja drame »Sveti plamen«. Major Licond (Kotnik Franjo), gospa Stella (Knez Dani), Colin (Funkl Rafko)

Nekaj besed o šahu

Na vseh področjih se dvigamo, v gošpodarstvu, kulturi, športu. Tudi šah spada sem. Včasih so delali z njim kol z nezakonskim otrokom ali paslorkom. Nihče se ni brigal zanj. Pa smo kljub temu imeli dr. Vidmarja, Kostiča, Pirca in druge, ki so uspešno nastopali na turnirjih doma in v inozemstvu, na olimpiadah. Toda svojo moč, pravo moč, tako, kakršna odgovarja našim delovnim ljudem, smo začeli kazati šele po osvoboditvi. Tudi v šahu, ki ima v našem maršalu Titu Ivorcu vsega tega velikega — zaščitnika in zagovornika. Ali ni v trenutkih počitka sedel v glavnem štabu za šahovsko desko, ali ni prevzel pokroviteljsva nad prvo povojno olimpiado v Dubrovniku. Za to smo tudi priče neslutnega šahovskega razmaha, tako kvantitativnega kot kvalitativnega, ki nas je trdno usločil med velesilami te umetnosti.

Tudi šahovska ekipa prosvetnega društva »Rado Iršič« ima za seboj lepe uspehe. V sindikalnem šahovskem turnirju za mesto Celje leta 1953 smo dosegli prvo mesto. Leta 1954 smo v istem turnirju dosegli tretje mesto. Prišli smo v finale in dosegli na turnirju leta 1953 za prvenstvo Slovenije v Piranu od 16 šahovskih ekip peto mesto. Leta 1954 smo prišli zopet v finale in igrali za prvenstvo Slovenije v Portorožu in dosegli od 20 šahovskih ekip 17 mesto.

V letošnjem letu smo odigrali naslednje dvoboje: Beton — Železarna Štore 5,5 : 5,5; Beton — Kovinotehna Celje 7,5 : 7,5; Beton — Kovinotehna Celje 10 : 5.

Dne 16. 3. 1956 je igral v našem sindikalnem domu mednarodni vele mojster Slo-

jan Puc simultanko na 30 deskah, dobil je 26 partij, remiziral 4. Remi so dosegli: tov. Kitak Srečko, Snedič Jože, Pelauer Poldka in Tavželj Jožica.

Dne 28. 3. 1956 se je začel sindikalni šahovski turnir za mesto Celje. V tem turnirju je zastopanih 10 šahovskih ekip. Do danes so odigrali 4 kola:

1. kolo: Beton — Tov. emajlirane posode 6 : 0; 2. kolo: Beton — Cinkarna II 4 : 2; 3. kolo: Beton — Cinkarna I 0,5 : 5,5; 4. kolo: Beton — MLO 6 : 0.

Na tem turnirju zastopajo naše podjetje naslednji igralci: Inž. Verk Miloš, Kitak Srečko, Berlinger Jože, Kovačič Ivo, Tomc Albin in Tavželj Edo.

Z mladinci Betona sem odigral dve simultanki: prvič na 8 deskah, dobil 5,5, izgubil 1,5 partije. Partijo je dobil tov. Mešl Jože, remiziral tov. Vrbnjak Franc. Drugič na 9 deskah, dobil 7, izgubil 2 partiji. Dobila sta tov. Bračun Otmar in Safarič Pavel.

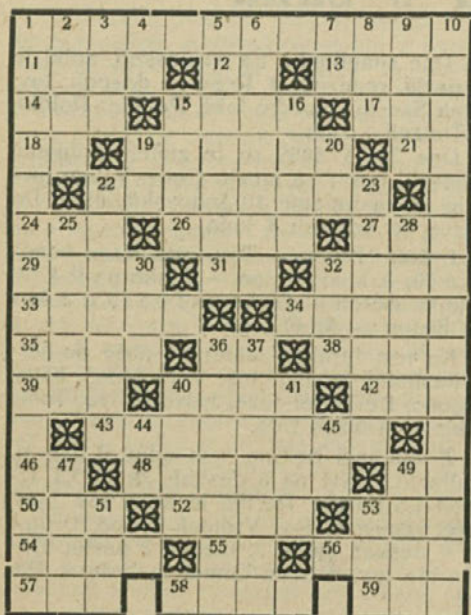
Dne 4. 2. 1956 je bila izdana okrožnica, da naj se prijavijo udeleženci, ki imajo namen igrati na šahovskem turnirju Betona. Prijavilo se je 37 šahistov, od tega 18 mladincev. Vzrok, da se ta turnir ni pričel je ta, ker ni bilo dovolj šahovskih garnitur. Sedaj imamo 15 novih in 8 starih šahovskih garnitur. Turnir se bo začel, čim bo goholo sindikalno prvenstvo mesta Celja.

Dne 20. 4. 1956 je bilo končano okrožno šahovsko prvenstvo za okraj Celje. Prvo mesto je zasedel v veliki konkurenci naš tehnik tov. Kitak Srečko. Čestitamo!

Tavželj Edo

SINDIKALNO ŠPORTNO IN PROSVETNO DRUŠTVO
»BETON« VLJUDNO VABITA ČLANE KOLEKTIVA, DA
SE VPIŠEJO IN POSTANEJO AKTIVNI ČLANI V ŠTE-
VILNIH SEKCIJAH KI V DRUŠTVU OBSTOJAJO

Nagrada križanka



Vodoravno:

1. organ delavskega samoupravljanja; 11. hlapljiva tekočina; 12. površinska mera; 13. moško ime; 14. vrsta starega orožja; 15. zmučen, ljudi iz desk z žebliji narejen; 17. divja zver; 18. staroslovanska pijača; 19. priprava v WC, ki zapira vodo; 21. predlog; 22. listi, ki blaži koga; 24. okrajšava za okrožje; 26. beži, hili; 27. krajevni prislov; 29. telovadno orodje; 31. začetnici

priimka in imena podpredsednika vlade (FLR); 32. domače moško ime (Vinko); 33. češko moško ime; 34. moško ime (Ciril in ...); 35. vas, kraj pri Celju — narobe; 36. predlog; 38. pramena, spleli; 39. turško pokrivalo; 40. Oris, razlaga; 42. ves, nedeljen; 43. večji rudarski revir v Sloveniji; 46. podredni veznik (skrajšan); 48. hribovec z gora; 49. Dva enaka soglasnika; 50. del obraza; 52. pok, ki se sliši pri gorenju lesa; 53. odeja; 54. očetovo ime Lenina; 55. začetnici imena in priimka prvega predsednika našega del. sveta (1950—1952); 56. žensko ime (množ.); 57. stopnja, sarža; 58. pri iz tkanine ni pleten, temveč ...; 59. pomožni glagol.

Navpično:

1. poklic in priimek sedanjega predsednika upravnega odbora; 2. simbol Tovarne eteričnih olj v Celju; 3. zdravilo; 4. glej 12 vodoravno; 5. škodljivec, ki dela z gotovim namenom; 6. nepravilnost; 7. okrajšava za slovenski; 8. gibanje vode; 9. števnik; 10. geslo ob volitvah v delavske svele; 15. iz zlata; 16. vstavi TELI; 19. okrajšava za plemenit; 20. okrajšava za cenik; 22. izdelan iz bron; 23. rože; 25. domača žival, množina; 28. edinica, formacije; 30. zadelek pri nogometu; 32. mrčes v gozdu, klop; 36. podpora v jami, steber; 37. neciviliziranec, divji, dvojina; 40. način gradnje stropov, preklada; 41. plevel, ovijalka; 44. kralica za Ravna gora; 45. kralica za jugoslov. narod; 47. kos lesa, množina; 49. za življenje neobhodno potrebna, množina; 51. sorodnik; 53. začimba.

Rešilve sprejemamo do 25. maja 1956. Tri pravilne rešilve bodo izžrebane in nagrajene.

»Glasilo Betona« izhaja enkrat mesečno. Izdaja Splošno gradbeno podjetje »Beton« v Celju. Odgovorni urednik Vitane Franc. Tiska Celjska tiskarna v Celju.

