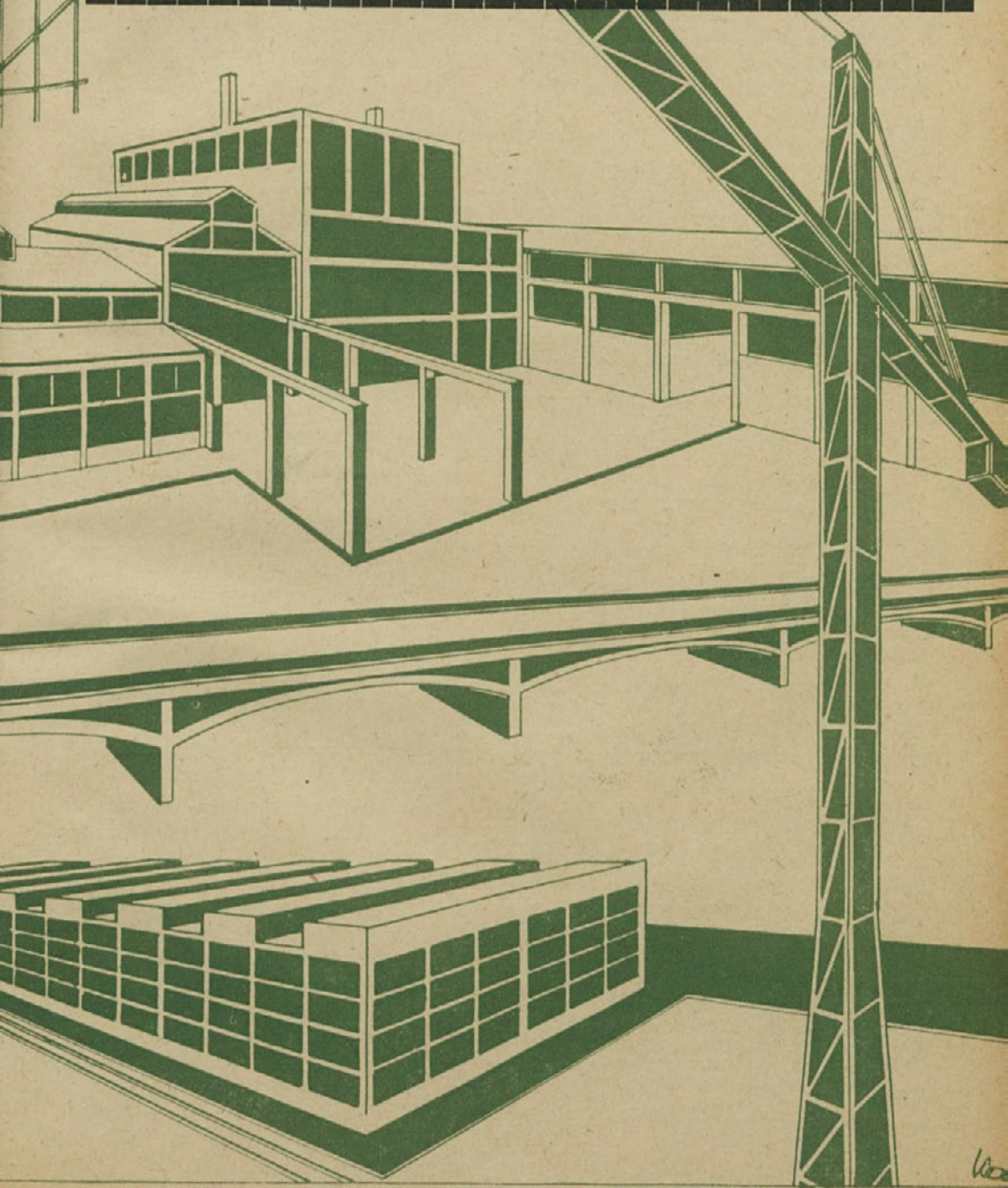


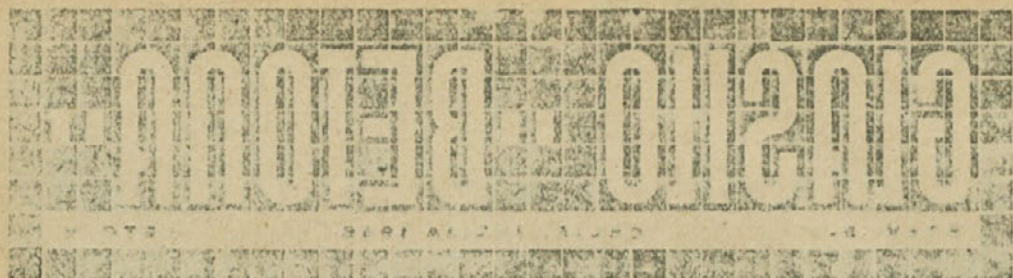
GLASILO "BETONAA"

ŠTEV. 5-6

CELJE, JULIJA 1956

LETO V





Delavsko samoupravljanje

Volitve delavskega sveta podjetja

Dne 8. maja 1956 so bile volitve v delavski svet podjetja in obratne delavske svete. Tako imamo danes v podjetju:

Centralni delavski svet
Obratni delavski svet gradbišča Celje
Obratni delavski svet gradbišča Trbovlje
Obratni delavski svet centralnih obratov

Centralni delavski svet

V centralni delavski svet so bili izvoljeni:

1. Kotnik Franjo, delovodja, Celje
2. Mirnik Karl, delovodja, Celje
3. Medved Jože, zidar, Celje
4. Gaberšek Rudi, zidar, Celje
5. Koželj Rudi, delovodja, Celje
6. Arhanič Jože, delavec, Celje
7. Gajšek Rudi, zidar, Celje
8. Divjak Stane, tehnik, Celje
9. Velenšek Jože, polkval. delavec, Celje
10. Kotnik Stefka, kuharica, Celje
11. Lipovšek Jože, delavec, Celje
12. Sovčev Risto, železokrivec, Štore
13. Ing. Ciuha Filip, gradb. inženir, Štore
14. Škoda Rok, železokrivec, Štore
15. Jalšovec Vinko, strojnik, Štore
16. Klaužer Rudi, nameščeneč, Vransko
17. Ribič Viktor, delavec, Vransko
18. Čulk Ivan, kovač, Vransko
19. Gomboc Franc, zidar, Trbovlje
20. Dobrovšak Leopold, zidar, Trbovlje
21. Sinkovec Janez, tehnik, Trbovlje
22. Njegovec Vjekoslav, zidar, Trbovlje

23. Novak Miha, tehnik, Trbovlje
24. Ferdin Marjan, zidar, Trbovlje
25. Zrimšek Boris, tehnik, Zagorje
26. Podvez Pavel, delavec, Zagorje
27. Nedok Janko, zidar, Zagorje
28. Klančičar Alojz, zidar, Zagorje
29. Škoflek Milan, šofer, Central. obrati
30. Knez Danica, uslužb., Central. obrati
31. Rajh Vlado, bagerist, Central. obrati
32. Cimerman Jože, tehnik, Central. obrati
33. Golec Ivan, mehanik, Central. obrati
34. Božič Jože, vodov. inst. mojster, Central. obrati
35. Robida Vekoslav, strugar, Central. obrati
36. Krašovic Ivan, mizar, Central. obrati
37. Umek Florjan, slik. mojster, Central. obrati
38. Zgomba Ferdo, električar, Central. obrati
39. Kovačič Ivo, tehnik, direkcija
40. Lang Venceslav, tehnik, direkcija

Predsednik delavskega sveta je tovariš Kotnik Franjo.

Upravni odbor podjetja

V upravni odbor podjetja so bili izvoljeni dne 18. 5. 1956 naslednji člani:

1. Divjak Stanko, tehnik, Celje
2. Hribernik Frido, zidar, Celje
3. Jalšovec Vinko, strojnik, Štore
4. Njegovec Vjekoslav, zidar, Trbovlje
5. Gomboc Franc, zidar, Trbovlje
6. Zrimšek Boris, tehnik, Zagorje
7. Ribič Viktor, delavec, Vransko
8. Rajh Vlado, bagerist, Central. obrati
9. Robida Vekoslav, strugar, Central. obrati
10. Kovačič Ivo, tehnik, direkcija

Namestniki članov upravnega odbora podjetja:

1. Koželj Rudi, delovodja, Celje
2. Sovčev Risto, železokrivec, Štore
3. Gričar Ivan, sklad., Trbovlje
4. Bibič Jože, kovač, Zagorje
5. Božič Jože, inst. mojster, Central. obrati
6. Pider Izidor, tesar, Vransko
7. Lang Venceslav, tehnik, direkcija

Predsednik upravnega odbora je tovariš Divjak Stanko.

Obratni delavski svet gradbišča Celje
(volitve 8. V. 1956):

1. Mirnik Karl, delovodja, Celje
2. Kotnik Franc, delovodja, Celje
3. Medved Jože, zidar, Celje
4. Gaberšek Rudi, zidar, Celje
5. Koželj Rudi, delovodja, Celje
6. Arhanič Jože, del., Celje
7. Gajšek Rudi, zidar, Celje
8. Divjak Stanko, tehnik, Celje
9. Velenšek Jože, del., Celje
10. Kotnik Stefka, kuharica, Celje
11. Lipovšek Jože, del., Celje
12. Koželj Jernej, delovodja, Celje
13. Pirš Franc, del., Celje
14. Ratajc Stanko, zidar, Celje
15. Skubic Anton, tehnik, Celje
16. Berčnik Franc, zidar, Celje

17. Jelenko Janez, Store
18. Jernejc Franc, delovodja, Store
19. Valentak Gabro, zidar, Store
20. Sovčev Risto, železokrivec, Store
21. Ciuha ing. Filip, Store
22. Škoda Rok, železokrivec, Store
23. Jalšovec Vinko, strojnik, Store
24. Klaužer Rudi, uslužbenec, Vransko
25. Ribič Viktor, delavec, Vransko
26. Čulk Ivan, kovač, Vransko
27. Hrastovec Ivan, zidar, Vransko

Predsednik obratnega delavskega sveta gradbišča »Beton« Celje je tovariš Mirnik Karl.

Obratni upravni odbor gradbišča Celje
(volitve 21. V. 1956):

1. Medved Jože, zidar, Celje
2. Skubic Anton, tehnik, Celje
3. Ribič Martin, tesar, Celje
4. Berlinger Jože, tehnik, Celje
5. Pirš Franc, Store
6. Valentak Gabro, zidar, Store
7. Zelenko Janez, Store
8. Klaužer Rudi, uslužb., Vransko

Namestniki

1. Koželj Rudi, delovodja, Celje
2. Berčnik Franc, zidar, Celje
3. Velenšek Jože, delavec, Celje
4. Vočanec Ivan, asfalter, Celje
5. Tranič Ivo, delov., Store
6. Turščak Stefan, Store
7. Hrastovec Ivan, Vransko

Predsednik obratnega upravnega odbora je tov. Ribič Martin.

Obratni delavski svet gradbišča Trbovlje
(volitve 8. V. 1956):

1. Gomboc Franc, zidar, Trbovlje
2. Dobrovšak Leopold, zidar, Trbovlje
3. Sinkovec Janez, tehnik, Trbovlje
4. Njegovec Vjekoslav, zidar, Trbovlje
5. Novak Mihael, tehnik, Trbovlje
6. Ferdin Marjan, zidar, Trbovlje
7. Varovič Nikola, Trbovlje
8. Fartek Franc I., Trbovlje

9. Zgubič Franc, Trbovlje
10. Zrimšek Boris, tehnik, Zagorje
11. Podvez Pavel, delavec, Zagorje
12. Nedok Janko, zidar, Zagorje
13. Klančičar Alojz, zidar, Zagorje
14. Šriabar Ivan, Zagorje
15. Teršek Jože, tesar, Zagorje

Obratni upravni odbor gradbišča Trbovlje
(volitve 23. V. 1956):

1. Zrimšek Boris, tehnik, Zagorje
2. Šriabar Ivan, Zagorje
3. Sinkovec Janez, tehnik, Trbovlje
4. Gorše Leopold, delovodja, Trbovlje
5. Pezdir Boris, delovodja, Trbovlje
6. Njegovec Vjekoslav, zidar, Trbovlje

Namestniki

1. Nedok Janko, zidar, Zagorje
2. Fartek Franc, Trbovlje
3. Poslek Franc II., Trbovlje
4. Pelcer Karl, Trbovlje

Predsednik obratnega upravnega odbora gradbišča Trbovlje je tov. Zrimšek Boris.

Obratni delavski svet Centralnih obratov (volitve 8. V. 1956):

- | | |
|------------------------------------|----------------------------------|
| 1. Skoflek Milan, šofer, CO | 10. Zgomba Ferdo, električar, CO |
| 2. Knez Danica, uslužb., CO | 11. Andoljšek Bogo, uslužb., CO |
| 3. Rajh Vlado, bagerist, CO | 12. Košir Valter, tehnik, CO |
| 4. Cimerman Jože, tehnik, CO | 13. Hrovat Rudi, šofer, CO |
| 5. Golec Ivan, mehanik, CO | 14. Božič Ivo, mehanik, CO |
| 6. Božič Jože, inst. mojster, CO | 15. Kramžar Vinko, strojnik, CO |
| 7. Robida Vekoslav, strugar, CO | 16. Travner Ivan, mizar, CO |
| 8. Krašovic Ivan, mizar, CO | 17. Vajs Jože, teracer, CO |
| 9. Umek Florjan, slik. mojster, CO | |

Obratni upravni odbor Centralnih obratov (volitve 4. VI. 1956):

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Korent Ivan, delov., CO | 5. Cafuta Andrej, mizar, CO |
| 2. Cimerman Jože, tehnik, CO | 6. Krajšek Vili, električar, CO |
| 3. Zaletel Tine, vodja avtoparka, CO | Predsednik obratnega upravnega odbora |
| 4. Golec Ivan, mehanik, CO | CO je tov. Cimerman Jože. |

Poleg tega ima centralni delavski svet 6 stalnih komisij, in sicer:

1. Komisija za proizvodnjo:

Predsednik: Kovačič Ivo.
Tajnik: Ing. Berce Dušan.
Člani: Ing. Ciuha Filip, Nedok Janko, Gajšek Rudolf, Škoda Rok, Klaužer Rudi.
Od sindikata: Košenina Maks, Boršič Milan.

2. Komisija za plačilni sistem:

Predsednik: Koželj Rudolf.
Tajnik: Rupret Franc.
Člani: Sinkovec Janez, Skoflek Milan, Golec Ivan, Velenšek Jože, Jalšovec Vinko, Knez Danica.
Od sindikata: Kragl Franc.

3. Komisija za finančna in komercialna vprašanja:

Predsednik: Novak Mihael.
Tajnik: Arnuš Ludvik, namestnik Vuga Jure.
Člani: Medved Jože, Sovčev Risto, Ribič Viktor, Gomboc Franc.
Od sindikata: Korent Ivan.

4. Komisija za delovne odnose

Predsednik: Krašovic Ivan.
Tajnik: Vitane Franc.
Člani: Lang Venceslav, Arhanič Jože, Njegovec Vjekoslav, Čulk Ivan.
Od sindikata: Ribič Martin.

5. Komisija za investicije

Predsednik: Božič Jože.
Tajnik: Dolenc Cvetko, namestnik Klepej Rudolf.
Člani: Umek Florjan, Gaberšek Rudi, Cimerman Jože.
Od sindikata: Marinšek Janez.

6. Komisija za kontrolo

Predsednik: Zgomba Ferdo.
Tajnik: Sadar Adolf.
Člani: Dobjrovšek Polde, Robida Vekoslav, Kotnik Štefka, Podvez Pavel, Lipovšek Jože.
Od sindikata: Franič Ivo, Gošnjak Vidoslav.

7. Komisija za licitacije

Direktor podjetja: Jeras Venceslav.
Glavni inženir: Ing. Berce Dušan.
Komerc. pom. dir.: Sadar Adolf.
Šef planskega oddelka: Lang Venceslav.
Šef. tehn. oddelka: Rupret Franc.
Šef gradbišča, tistega gradbišča, kjer se misli objekt graditi.
Tehnolog.
Predsednik DS.
Predsednik UO.
Predsednik obratnega DS tistega gradbišča, kjer se misli objekt graditi.
Stavbovodja objekta, kjer se misli objekt graditi.
Delokrog navedenih komisij je predviden v osnutku poslovnika, katerega objavljamo v današnji številki.

**PROGRAM ZASEDANJ DELAVSKEGA SVETA
ZA II. POLLETJE 1956**

Datum, kraj	Dnevni red	Referat	Kdo razpravlja predhodno
1. avgusta v Celju	1. Poročilo predsednika UO		
	2. Preusmeritev dejavnosti na družbeni standard	Komisija za proizvodnjo	UO
	3. Povečanje obrtnih delavnic		
	4. Premijski pravilnik	Komisija za plače	UO
	5. Pravilnik o zaščitnih sredstvih	Komisija za delovne odnose	UO
	6. Investicije v II. polletju 1956	Komisija za osnovna sredstva	
15. avgusta v Trbovljah	1. Polletni obračun z analizo uspehov, ločeno po enotah	Komisija za komercialna in finančna vprašanja	UO
	2. Normativi in cene z analizo za gradbeno in obrtno dejavnost	Komisija za plače	UO
	3. Možnost za kooperacijo in specializacijo	Komisija za proizvodnjo	UO
	4. Naše kapacitete in stanje osnovnih sredstev	Komisija za osnovna sredstva	UO
	5. Plan kadrovanja in vzgoje	Komisija za delovne odnose	
12. septembra na Vranskem	1. Poročilo predsednika UO		
	2. Analiza organizacije in planiranje proizvodnje	Komisija za proizvodnjo	UO
	3. Analiza stanja nabave, materialne in mezdne službe ter splošno poročilo o delu	Komisija za komercialna in finančna vprašanja	UO
	4. Poročilo predsednika kontrolne komisije	Komisija za kontrolo	
	5. Poročilo predstavnika Zayoda za socialno zavarovanje	Tovariš Divjak	
24. oktobra v Trbovljah	1. Poročilo predsednika UO		
	2. Analiza izvajanja tarifnega pravilnika in produktivnost dela	Komisija za plače	UO
	3. Izvršitev plana, pogodbenih obvez, pregled licitacij	Komisija za proizvodnjo	UO
	4. Poročilo o delu Gradbene zbornice in Strokovnega združenja	Direktor in tov. Rupret	
	5. Poročilo predsednika disciplinskega sodišča	Predsednik disc. sodišča; Dolenc	
16. novembra v Celju	1. Obračun proizvodnje za III. kvartal z analizo uspehov po ekonomskih enotah	Komisija za komercialna in finančna vprašanja	UO
	2. Analiza koriščenja namenskih skladov podjetja	Komisija za komercialna in finančna vprašanja	UO
	3. Poročilo predsednika komisije za delovne odnose o delu komisije	Komisija za delovne odnose	
	4. Analiza dela samoupravnih organov	Predsednik delavskega sveta	
19. decembra v Celju	1. Poročilo predsednika UO		
	2. Perspektivni investicijski plan	Komisija za osnovna sredstva	UO
	3. Poročilo o izvršitvi proizvodnega plana, pogodbenih obveznosti, pregled cen in konkurenčnosti	Komisija za proizvodnjo in komisija za licitacije	UO
	4. Poročilo predsednika kontrolne komisije o svojem delu	Kontrolna komisija	

O nalogah komisij delavskih svetov

Za ustanovitev stalnih komisij delavskega sveta je bilo več tehničnih razlogov:

1. Pomen nalog, ki spadajo v delokrog delavskega sveta podjetja je izreden, saj je vsak njegov sklep zakon za podjetje.

Delavski svet na samem zasedanju je razmeroma široko telo, da bi lahko te zakone sam pripravljal. Dosedaj je delo na pripravljanju tega gradiva ležalo v glavnem na uslužbencih in zato ni manjkalo očitkov, češ, to so pa spet »naši na upravi skuhali«.

Res je dosedaj upravni odbor skoro redno proučeval vse predloge za delavski svet. Pokazalo pa se je, da je imel upravni odbor ogromno svojega lastnega dela in potem seveda za temeljitejša analize ni bilo časa. Tudi sestav upravnega odbora ni bil tak, da bi bil kos vsem tem specialnim problemom, ki jih reševanje zakonodaje v podjetju zahteva.

Komisije so sestavljene tako, da bodo naloge, ki so jim poverjene, tudi strokovne obvladale. Tudi so komisije manjše, prožnejše in zato tudi kot rečeno prava »delovna« telesa.

Ker sestavljajo večino v komisiji člani DS v bodoče ne bo več moč trditi, da se kaj »dela za bregom«.

2. Zaradi pomanjkanja organov, ki bi pripravljali referate za zasedanja DS, je isti še vedno pogosto sklepal na osnovi nedovoljno obdelane materije, kar je imelo za posledico nekatere preuranjene, nedovoljno poučene sklepe.

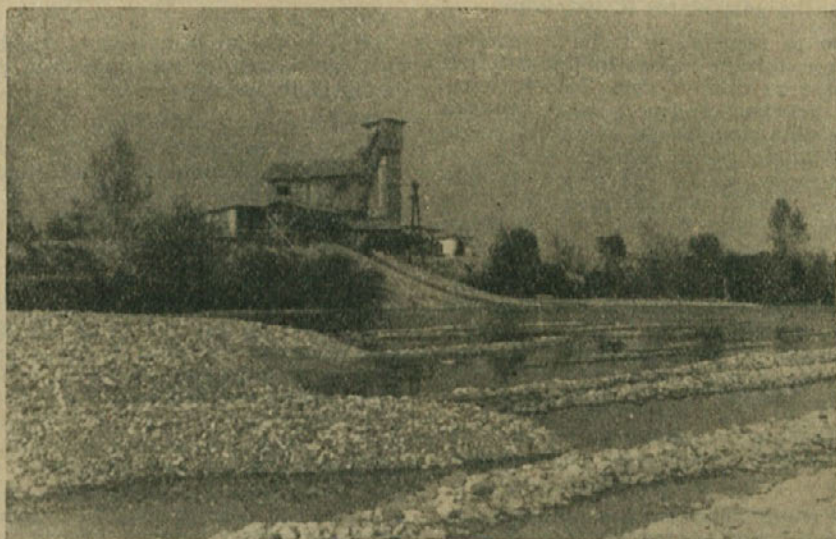
Komisije delavskega sveta morajo take napake preprečiti. One so sedaj odločilni organi, da uvedejo načrtnost, sistem v obravnavanja problemov podjetja.

Reševanje vsakega važnega problema se mora odvijati sistematično. Najprej je treba proučiti zakonodajo; ugotoviti je treba sedanje stanje, proučiti kako je ta problem rešen drugod. Izdelati je ekonomske, rentabilitetne račune. Ugotoviti pomen ukrepa za skupnost za razvoj socialističnih družbenih odnosov. Proučiti variantne (drugačne) možnosti rešitve.

Tako pripravljene referati, za katerih strokovnost odgovarja tajnik komisije, gredo preko upravnega odbora praviloma najprej v diskusijo in potem na zasedanja.

Če bomo pri obravnavanju važnejših nalog v bodoče tako postopali, smo lahko prepričani, da bodo naši ukrepi vsestransko proučeni, smotrni, koristni.

3. Delavski svet rešuje praviloma samo načelno, puščajoč detajle ob strani,



Pogled na našo separacijo v Levcu

kar je edino pravilno in edino mogoče. Komisije DS pa proučujejo problematiko svojega področja mnogo detailnejše. Člani DS, ki so tako razporejeni po komisijah, tako v znatni meri izpopolnjujejo znanje, kar vpliva na kvaliteto delavskega sveta v celoti izredno pozitivno. Za vsako področje nalog se »specializira« določeno število poslancev in se tako ne morejo dogoditi primeri, da se ukrepi sprejemajo samo formalno, ampak dejansko z razumevanjem. Tak kvaliteten DS je v tej obliki tudi sposoben ostre kontrole dela v podjetju.

4. Dosedaj so člani DS delali z malimi izjemami samo na zasedanjih. S pritegnitvijo vseh članov v komisije jih bomo zadalžili še s posebnimi nalogami, kar bo v celoti vzeto v znatni meri razgibalo delo organov samoupravljanja.

I.

Kakšne so tedaj naloge komisij delavskega sveta? Kakšne so njihove dolžnosti, kakšne so njihove pravice?

Načelno smo rekli že v uvodu, da morajo komisije vnesti v delo DS večjo načrtnost, več sistema, globljega proučevanja, temeljnitejše obravnavanje vseh problemov.

Komisije so odgovorne pred delavskim svetom za kvaliteto svojega dela, kar pomeni predvsem, da v njihovem delu ne sme biti površnosti, da morajo biti njihovi predlogi v skladu s predpisi in da morajo biti dejansko gospodarni in napredni.

Da bo to mogoče, je treba komisijam postaviti konkretne naloge in jim dati tudi dovolj časa za njihovo delo. Zato je brez-pogojno potreben predvsem dobro proučen program dela delavskega sveta za daljše obdobje. Ravno zaradi važnosti dobre priprave ukrepov, ne bo nič odveč, če ima delavski svet svoj polletni program, ki pa se po potrebi lahko dopolnjuje s tekočimi nujnimi problemi.

Sestavi programa se dosedaj ni posvečalo dovolj pažnje. O tem je potreben širši glas predstavnikov delavskega sveta in upravnega odbora s predstavniki družbenih in političnih organizacij ter z vodilnimi uslužbenci (strokovni kolegi).

Tako sestavljeni program bo proučen, bo življenski, bo odgovarjal našim potrebam.

Tu bi stavil samo predlog programa, ki naj služi kot podlaga za tak posvet. Približno po časovnem redosledu bi naj delavski svet obravnaval:

1. Tarifni pravilnik
2. Gradnja cementninarske delavnice
3. Ukrepi za povečanje zmogljivosti za gradnjo družb. standarda
4. Premijski pravilnik
5. Vprašanje vajencev in štipendistov
6. Cene v centralnih obratih
7. Kontrola in evidenca
8. Polletna bilanca
9. Naše kapacitete in potrebe in stanje osnovnih sredstev
10. Orientacijski investicijski plan

Tu sem naštel nekaj perečih problemov, a sigurno nisem zajel vsega in naj me dopolnijo drugi.

Na osnovi tako zastavljenega programa je zadalžiti komisije in jim določiti tudi termin do kdaj morajo oddati gradivo upravnemu odboru.

S tem ali sličnim programom bi komisije lahko takoj zastavile svoje delo. Opozarjam, da je potrebna načrtnost na vsakem koraku in je treba začeti s samim programom dela, ako nečemo, da bodo komisije zapadle v praktikizem.

Toliko o teh nalogah na splošno. Ko bodo pa komisije zaživele, ko bodo obvladale problematiko, pa sestava daljnega programa ne bo več težka stvar, saj bodo ravno komisije tisti organi, ki bodo v tesni povezavi s strokovnjaki podjetja najprej predočili, kateri so ključni problemi in katerih se je treba najprej lotiti. Toliko o teh nalogah na splošno.

II.

Kot je znano je novoizvoljeni delavski svet na svojem prvem zasedanju postavil šest stalnih komisij in to:

- komisijo za proizvodnjo,
- komisijo za plače,
- komisijo za komercialna in finančna vprašanja,
- komisijo za delovne odnose in kadre,
- komisijo za investicije,
- komisijo za kontrolo,
- komisijo za prevzem del in za licit.

Mislim, da vsakdo uvidi, da so nam take komisije potrebne in da so področja dela teh komisij pravilno porazdeljena. Že imena posameznih komisij kažejo precej točno področje njihovega dela, točneje pa morajo biti te naloge določene v poslovniku. Da sprožim o tem vprašanju debato, bom poizkusil v naslednjem na kratko podati okvirni predlog. Ker je problematika celotnega podjetja pestra, seveda tu ne bo zajeto vse in bo potrebno moje predloge pozneje dopolniti.



Izvršena regulacija Boljske na Vranskem

1. Komisija za proizvodnjo

Po mojem mnenju bi morala komisija za proizvodnjo obravnavati predvsem naslednje okvirne naloge:

- a) izvrševanje pogodbenih obvez,
- b) priprava in planiranje proizvodnje,
- c) organizacija dela (nabava, koordin.),
- d) napredek proizvodnje (nove metode),
- e) kvaliteta dela,
- f) mehanizacija del,
- g) rentabilnost del in
- h) koordinacija dela z drugimi podjetji.

Ti problemi niso novi, ampak obstajajo, odkar obstoja podjetje. Tudi komisija teh problemov ne bo mogla spraviti s sveta, to bodo stalni problemi njenega dela.

Ne moremo trditi, da podjetje ne napreduje, vendar vsi vemo, da je še mnogo možnosti. Komisija ima nalogo, da ugotovi, kje so n.pr. vzroki, da pri nas še ni dovolj resnosti pri planiranju?

Zakaj se sodobne metode organizacije proizvodnje podcenjujejo?

Zakaj ni dovolj koordinacije v delu? Zakaj se nam vedno kopičijo dela na kup, drugič so pa naši obrati brez dela?

Komisija bo morala resno proučiti problem koriščenja strojev in vozil.

Komisija bo morala predvsem proučevati nove metode dela in usmerjati naše delo predvsem v tistem pravcu, ki je trenutno najaktualnejši (n.pr. izgradnja stanovanj).

Da bo lahko komisija obvladala to težko problematiko, bo morala razpolagati s

sistematičnimi podatki, predvsem s podatki o pogodbah, planih, o kvaliteti, o stroških, o koriščenju strojev itd. Važno je, da se ti pokazatelji zasledujejo sistematično, ker jih je le tako možno primerjati.

2. Komisija za plače

Okvirne naloge komisije za plače so:

- a) tarifni pravilnik in njega izvajanje,
- b) premijski pravilnik in njega izvaj,
- c) pravilnik o normah in njega izvaj.,
- d) produktivnost dela,
- a) vrednotenje delovnih mest,
- f) ocenjevanje delavcev in uslužb. in
- g) kalkulacije in cene.

Komisija je obstojala v drugi obliki in v drugem sestavu tudi že dosedaj in so njene naloge že več ali manj znane.

Zaradi stalnih sprememb v plačnem sistemu se je dosedaj bavila večinoma bolj z formalnimi posli okoli sestave in popravljanja raznih pravilnikov.

Akoravno še tudi danes ni situacija boljša in spet popravljamo te naše zakonike, smatram vendarle, da bo morala komisija najti več časa za **vsebinsko delo**.

Predvsem smo ugotovili, da plačnega in premijskega sistema naši ljudje še ne poznajo. Treba bo mnogo dobre volje in trdnega dela, da celoten kolektiv s temi zadevami dobro spoznamo.

Ogromno se dela napak, bodisi zaradi neresnosti ali zaradi nepoznavanja pri ocenitvah, pri določanju delovnih mest, pri

akordih, pri določanju težavnih pogojev dela in slično.

Važne so naloge komisije dalje tudi na področju politike norm, cen, kalkulacij itd.

3. Komisija za finančna in komercialna vprašanja

Komisija ima zelo važno področje dela:

- obratna sredstva in krediti,
- periodični in kvartalni obračuni,
- namensko trošenje sredstev,
- plan in ekonomičnost nabav,
- upniki in dolžniki,
- ekonomičnost proizvodnje,
- materialna evidenca,
- mezdna evidenca.

Že samo naštetih problemi kažejo na veliko raznovrstnost in važnost nalog.

Dosedanje izkušnje kažejo, da so poročila delavskega sveta s tega področja bila najštevilnejša, a za člane upravljanja tudi najtežja. Bili so vidno izraženi tudi očitni znaki nezaupanja v pravilnost obračunov itd.

Prav člani delavskega sveta v tej komisiji imajo važno nalogo, da se dobro upoznajo s predpisi in s pomenom raznih finančnih in komercialnih poslov, da bodo lahko sami tolmačili te stvari članom kolektiva.

Tudi za to komisijo bo važno, da bo proučila najenostavnejši, stalni način poročanja, ki bo lahko služil za izdelavo analiz.

Tudi na tem sektorju je še mnogo napak, predvsem je slaba evidenca materiala, vedno so še izdatne diference pri inventurah itd. Mislim, da torej komisiji ne bo treba iskati nalog.

4. Komisija za delovne odnose:

Ta komisija bo delala na zelo delikatnem področju, ki neposredno tangirajo naše ljudi. Najvažnejši so naslednji problemi:

- struktura članov kolektiva,
- vzgoja članov kolektiva,
- odnosi in hierarhija,
- vajenci, štipendisti,
- prehrana delavcev,
- higiensko tehnična zaščita in
- disciplinsko sodišče.

Mislim, da je tako imenovana personalna služba ne samo v našem podjetju, ampak sploh v gradbeništvu na izredno primitivni stopnji.

Naloga te komisije bo, da začne pionirsko delo na tem področju.

Ona mora zbrati in preanalizirati po-

datke kdo so delavci, ki delajo pri nas, kak je njih socialni sestav, kakšne so njihove življenjske razmere, kakšen odnos imajo do podjetja.

Komisija mora napraviti program vzgoje naših ljudi. Komisija mora kontrolirati, ali so hierarhični odnosi pri nas takšni, kot morajo biti?

Podjetje mora dobiti svoj pravilnik o higijensko tehnični zaščiti. Sistematično je proučiti potrebe za nove vajence, predvsem v obrtništvu. Važnost problema urejenosti naselij, množične prehrane itd., ni treba posebej poudarjati.

5. Komisija za investicije

odigrava za nadaljnji razvoj podjetja izredno odgovorno nalogo, saj ona ravno planira ta razvoj.

Najvažnejša naloga te komisije je, da izdela in stalno izboljšuje in izpopolnjuje investicijski plan.

Mi smo že delali neke investicijske plane, vendar resno in celovito tega problema še nismo načeli.

V področje dela te komisije spada predvsem:

- perspektivni investicijski plan,
- letni investicijski plan,
- plan generalnih popravil strojev in vozil in zgradb,
- razhodovanje in razprodaja osnovnih sredstev,
- kapaciteta podjetja,
- nadzor nad osnovnimi sredstvi podjetja.

Mislim, da bi se lahko komisija tudi bavila s problemom možnosti stanovanjske izgradnje za člane kolektiva.

6. Komisija za kontrolo

je nekaj povsem novega. Ta komisija je nastala zaradi nujne potrebe in ima strogo nadzorstvo, kontrolni karakter.

Komisija bo predvsem delala v povezavi z analitičnim oddelkom podjetja in bo izvrševala kontrole povsod, kjer bodo to zahtevali analitični podatki, prav tako pa bo odredjala tudi splošne kontrole. Mislim, da potrebe kontrolne službe ni treba poudarjati, saj nas zadnji večji kriminalni primeri uče dovolj zgovorno.

Kontrola mora zajeti celotno naše poslovanje. Tu ne bi našteval konkretnih nalog, moje mnenje je le, da si mora komisija izdelati sistem dela, ki mora biti takšen, da bo komisija avtomatično opozorjena na nepravilnosti, tj. posluževati se mora in koristiti mora ustrezno evidenco in jo proučevati.

Komisija za prvzem del in licitacije

Problem prevzemanja del, prav posebno pa sestava ponudb za licitacije je vsekakor delikaten. Gotovo ti problemi po svoji važnosti brez dvoma zahtevajo kontrolo samoupravnih organov. Nasprotno drži brez dvoma tudi to, da so končne ponudbe za licitirana dela tajnost, za katero sme vedeti le par odgovornih najzanesljivejših ljudi.

Smatramo, da smo z upostavitvijo komisije delavskega sveta to vprašanje zadovoljivo rešili. Za razliko od drugih komisij pripada njej dokončna pravica **odločanja** glede višine naših ponudb.

Naloge te komisije bi bile:

- a) da na osnovi proizvodnega plana podjetja odloča, za katera dela se bo podjetje interesiralo,
- b) da daje smernice za pripravo elaborata priprav dela,
- c) da opravi končno revizijo proračunov in ponudb za licitacije ter določa končne ponudbene zneske oz. določa skrajne pravice zastopnika podjetja pri ustnih licitacijah,
- d) da sklepa in odloča o skrajnih pogodbenih terminih,
- e) da nadzira oddajo obrtniških del.

Iz vsega navedenega je razvidna velika odgovornost komisije, ki mora v vsakem primeru znati najti rešitev, da se podjetju osigurajo dela, a da se po drugi strani varujejo tudi ekonomski interesi podjetja.

Vsekakor mora delavski svet sklepati o načelih, katerih se mora ta komisija v svojem konkretnem delu držati. Ta načela bi po mojem mnenju lahko označili prav na kratko tako, da se mora čuvati ugled in renome podjetja. To pomeni, da se moramo držati načel solidne, lojalne konkurence, pri čemer pa je treba seveda iskati vse stvarne možnosti, da bomo v največji možni meri pocenili našo proizvodnjo.

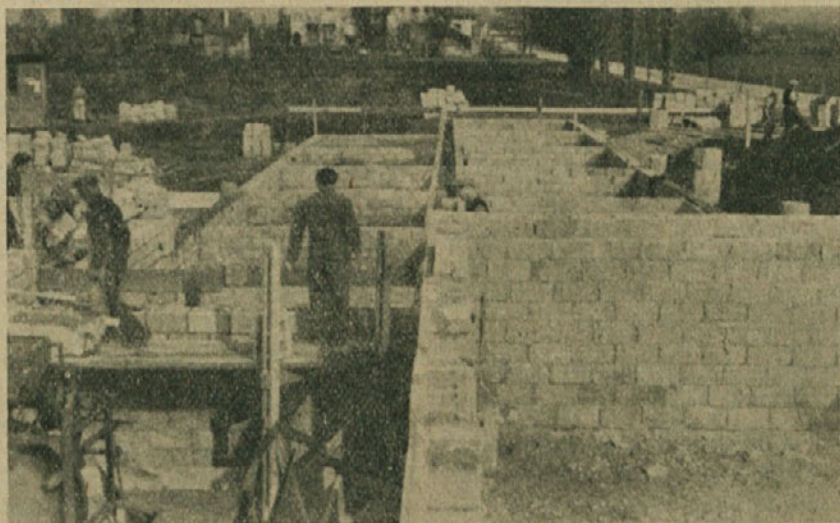
III.

V načelu velja, da komisije niso izvršna telesa in da ne morejo ničesar odločati samostojno. To velja striktno za strogo strokovne komisije, kar naše niso, ker je v njih večina članov delavskega sveta. Kljub temu je boljše, da se tega načela držimo tudi mi. Zaradi efikasnosti dela komisij bi priporočal, da bi se razmejilo s poslovníkom, katere predloge rešuje upravni odbor in katere sam delavski svet.

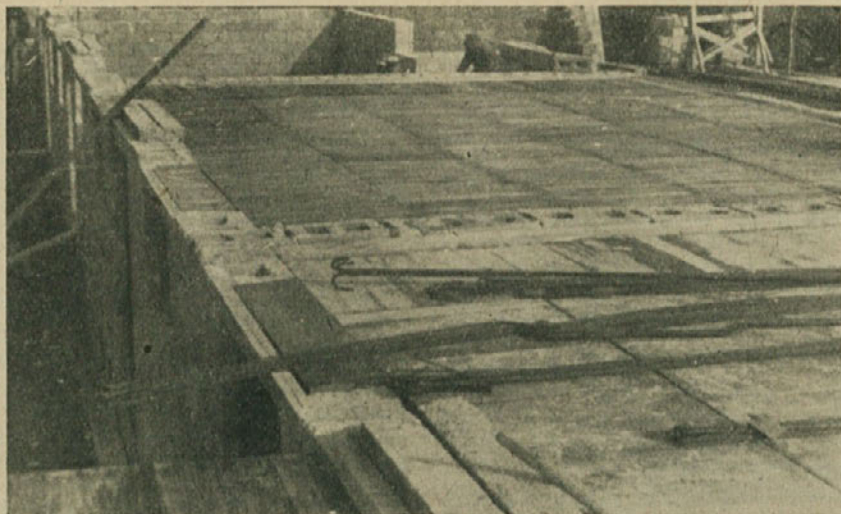
V poslovníku bo treba nadalje odrediti principelno delovni čas teh komisij, kar je precej težavno. Iz tega razloga bo večkrat pametno, da komisije za reševanje strogo strokovnih problemov zadolže svoje tajnike oz. upravo, da čisto strokovne probleme obdela. Tako bo sestajanje komisij bolj poredko, a delo lahko efikasnejše.

Ker bo na dnevnem redu prihodnjega zasedanja delavskega sveta ravno to vprašanje, pozivam vse člane kolektiva, da dajo k mojim predlogom dopolnitve.

Rupret Franc



Gradnja z bloki iz leša na vrstnih hišah



Uporaba Dividag opažnih plošč

Poziv na seminar

Po izvolitvi novih članov v samoupravne organe, je postala nujna potreba po organiziranju seminarja, na katerem naj bi novoizvoljeni člani DS in UO, pravtako sindikalni funkcionarji pridobili osnovne pojme. Delavski svet je po predlogu upravnega odbora sprejel sklep, da se že v teku meseca junija prične seminar ločeno po bazenih, tako da bo možna udeležba slehernemu članu.

Na teh seminarjih se bodo spoznali člani z delom samoupravnih organov, kaj je njihova dolžnost in kaj spada v njihov delokrog. Nadalje se bodo spoznali z ekonomskimi problemi podjetja in delitvijo dohodka na posamezne sklade.

Pravtako bo na seminarjih obdelana socialna zakonodaja.

S temi posameznimi predavanji bo na kratko podana osnova, katero mora nedvomno poznati vsak član kolektiva, prav posebno pa še izvoljeni člani v naše samoupravne organe.

Z izvolitvijo še obratnih del. svetov in upravnih odborov, se je krog odbornikov zelo povečal, prav zato pa je potrebno, da nudimo tem odbornikom izdatno pomoč.

Seminar se bo pričel 25. ali 26. junija, predavanja bodo enkrat tedensko in se bo končal predvidoma v 6 tednih.

Apeliramo na vse člane delavskih svetov in upravnih odborov, sindikalne funkcionarje in člane ZK, da se teh seminarjev polnoštevilno udeležijo, vabijo pa se tudi ostali člani kolektiva.

Zavedajmo se, da pred nami stoje velike in odgovorne naloge, zato se moramo nanje temeljito pripraviti. Vse še tako težke naloge bomo lahko reševali, če nam bo poznana osnova našega dela ter naše kompetence.

Zato naj ne bo člana kolektiva, ki se seminarja ne bi udeležil.

-as

O izpremembah v plačni politiki v gradbeništvu

Ze precej dolgo je tega odkar so izšli predpisi o dlačah v gospodarstvu, kakor tudi novi predpisi o terenskih dodatkih.

Zato pišemo o tem v »Glasilu« šele danes, ker so se med tem razčistile razne sporne zadeve in lahko danes s sigurnostjo govorimo o teh problemih.

Plačni sistem je ostal v letošnjem letu v načelu isti kot lani, le da je v nekaterih ozirih izpopolnjen.

I.

Kot napredek v obravnavanju naše plačne politike je označiti predvsem tečaje, da se opuste vsi osebni (subjektivni) načini določanja plač. Tako mora sedaj vsako podjetje določiti točno metodo za ocenjevanje delavcev in uslužbencev. Pri nas smo tak sistem uvedli že lansko leto in smo v tem že korak pred drugimi. Pri spremembah v našem tarifnem pravilniku predlagamo poenostavitev našega načina, tako da bo isto preglednejše. Napram lanskoletnemu polaga letošnji sistem večjo važnost na leta službe v stroki.

Ocenitev po novem sistemu bo izvršena čim bo sistem osvojen. Letos bomo polagali posebno pažnjo na to, da to ocenitev izvedemo dejansko kvalitetno in objektivno, ker bomo dobili na ta način dragocen pregled o sposobnosti in lastnosti vseh naših ljudi.

O pomenu ocenjevanja smo že govorili. Ocenjevanje je korak naprej v organizaciji podjetja, ono zahteva primerno zrelost vseh članov kolektiva. Ako se zavedamo, da nam le zares objektivna ocena stvarno koristi, če gledamo na to iz stališča našega lastnega razvoja, napredka, potem ne bo tu osebnih zamer itd.

Nepravilno nabijanje točk je neumnost, ki se nam bo maščevala.

Napačna ocena osebnih kvalitiet lahko dovede do izredno mučnega položaja takrat, ko to nekdo ugotovi, ko je treba točke zmanjševati...

Ocenjevanje ni stvar od danes do jutri, ampak resno orodje naše vzgoje, orodje, ki nas vodi k napredku. Zato naj vsi, ki bodo na tem delali, detajlno prouče navodila; striktno se mora izvršiti predpisan postopek objave točkovanja, tako da ne bo poznejše kritike.

II.

Druga bistvena novost v že omenjeni uredbi je določilo, da se bodo letos premije načeloma plačevale iz dobička. Lani je bila sicer dana tudi možnost za to, a je mi nismo koristili. Uredba o premijah iz doseženega znižanja cene, na osnovi katere smo mi lani plačevali premije, letos ne velja več.

Dobički so v gradbenih podjetjih letos zelo problematični, saj licitiramo povsod za lastno ceno, mnoga podjetja gredo pa tudi znatno pod ceno, tj. da se predajo skupnosti v reševanje. Pod takimi pogoji je letos v gradbeništvu premiranje iz dobička povsem nesigurno in povsem nestimulativno.

Naš vrhovni sindikalni forum je skupno z Zvezno gradbeno zbornico na osnovi zaključkov več posvetovanj stavil predlog Zveznemu izvršnemu svetu, da bi smela gradbena podjetja premirati v breme stroškov.

Tak način premiranja bi bil izredno stimulativen za člane kolektiva, izredno pa bi bil koristen tudi za skupnost, saj bi vplival na zmanjšanje stroškov proizvodnje.

Definitivne rešitve po tem vprašanju še ni.

V okviru združenja sestavlja komisija za plačni sistem okvirna navodila za premiranje v gradbenih podjetjih.

Že sedaj lahko trdim, da bodo zahtevki za doseganje premij ostrejši kot lani, da bo treba pravico do premij bolje dokazati, da bodo morala podjetja povsem izločiti vse komercialne in tržne vplive. Da bo sistem dosledno izveden navzdol in navzgor (premije in penali); da bo premirana kontrolna služba podjetja na osnovi uspehov kontrole itd.

Kolikšen bo obseg premiranja je odvisno od sredstev, o čemer smo že govorili. Več o tem pa bomo govorili v prihodnji številki.

III.

Novo, zelo strogo predpise o terenskem dodatku moramo gledati s stališča ukrepov, ki so bili napovedani lansko jesen. Naše gospodarsko vodstvo je na osnovi analiz prišlo do zaključka, da je potrebno:

- a) obseg gradenj znatno zmanjšati,
- b) da je treba gradbeništvu mehancizirati,

c) da je treba zmanjšati število delavcev v gradbeništvu za ca. 100.000.

V sklopu celotne gospodarske politike države so bili ti ukrepi pozdravljeni kot nujni, če hočemo naše gospodarstvo stabilizirati.

Seveda je ta ukrep prizadejal našo panogo. Pred tem si ni treba niti si ne smemo zavezati oči, o tem smo v kolektivu že mnogo govorili. Zato je vse ukrepe, pa čeprav so še tako neugodni, pravilno razumeti. Ker je naša kapitalna gradnja v glavnem gotova, so s tem tako imenovana velika — ključna gradbišča več ali manj pri zaključku. V gradbeništvu v glavnem sedaj ni več potrebna delovna sila od drugod, temveč lahko podjetja zaposlijo domačo delovno silo. Da je to res, še lahko prepričamo pri posredovalnicah za delo.

To so bili gospodarski razlogi za ukinitev terenskega dodatka za polkvalificirane in nekvalificirane delavce, prav tako pa tudi terenski dodatek za vozače.

S predpisi so uzakonjene še razne druge poostritve pogojev.

Na kratko povedano, po novih predpisih sme podjetje vračunati med materialne stroške (tj. tudi kalkulirati) samo terenske dodatke za kvalificirane in visoko kvalificirane delavce in uslužbence, za vajence ter za uslužbence z nižjo strokovno izobrazbo.

Tu se upošteva delovno mesto, ki ga delavec ali uslužbenec zaseda.

Izključeni so od prejemanja dodatka vsi vozači, brez ozira na to, kako daleč se vozijo domov.

Nadalje morajo delavci in uslužbenci teh kategorij prejemati terenski dodatek le, če so stalni. Pogoj: 12 mesecev nepretrgane zaposlitve ali 20 mesecev v dveh letih. Predpis nadalje urejuje strogo še neplačane dopuste v sezoni, ako delavec ali uslužbenec koristi v času od 1. IV. do 1. XII. (za 1 mesec), za 3 dni neplačanega dopusta, izgubi pravico do terenskega dodatka za celo leto.

Vsa podjetja v Sloveniji so uvedla nadalje stroge mere za nedisciplino, tako da izgubi član kolektiva, ki neopravičeno izostane za 1 dan 25 % terenskega dodatka (za 1 mesec), za 2 dni 50 % terenskega dodatka (za 1 mesec), za 3 dni in več 100 % terenskega dodatka (za 1 mesec).

V našem podjetju ima po teh predpisih le malo število članov kolektiva pravico na terenski dodatek. Istotako je stanje tudi v drugih podjetjih.

V želji, da se obdržijo v podjetjih znosni medsebojni odnosi v prejemkih, so

gradbena podjetja Slovenije sklenila, da načeloma ne bodo plačevala polnih (maksimalnih) dodatkov. Zato so bile glasom dogovora tarife znižane tudi do polovice.

Res je, zakon dopušča plačevanje terenskega dodatka iz sklada za plače iz dobička. Gradbena podjetja Slovenije so to možnost sporazumno zavrgla iz razlogov:

a) ker letošnji dobiček ni siguren niti v najmanjšem iznosu in bi lahko vsako plačevanje dodatka iz tega naslova pomenilo nerešljiv finančni problem;

b) ker to ne bi bilo v skladu s smernicami nove gospodarske politike.

IV.

Takšno je, tovariši, trenutno stanje glede plačilne politike v gradbeništvu.

Splošno se smatra, da je tako stanje prehodno in že so na vidiku svetlejša obzorja.

Celotno naše gospodarstvo se pripravlja na povsem nov plačni sistem, ki bo verjetno uveden že leta 1957.

Vse zbornice, združenja, inštituti, sindikati in drugi forumi izdelujejo predloge za nov plačni sistem.

Vsi, ki delamo na tem, smatramo, da je sedanji sistem v gradbeništvu neustrezen, slab. Dokler so bile dane možnosti plačevanja terenskega dodatka, smo z njim »krparili«, sedaj pa, ko to ni več mogoče, so pa nastale dejanske težave.

Ako hočemo, da bo gradbeništvu napredovalo, moramo ustaliti kader v podjetjih: predpogoj je, da so plačilni pogoji v redu.

Bilo je podanih nekoliko predlogov za plačni sistem v gradbeništvu. Vendar jaz osebno smatram, da ti sistemi niso bili dovolj precizirani, dovolj znanstveni.

V času, ko je naša industrija v velikih podjetjih že uvedla znanstveno metodo ocenitve delovnih mest, se naša skupnost ne more zadovoljiti z nekimi pavšalnimi plačnimi skladi in podobno.

Osnovni pogledi, ki so se dosedaj nekako že izkristalizirali iz dosedanjih diskusij, so naslednji:

a) Osnova za izračun plačnega sklada so lahko samo proračuni, ki so izdelani po enotnih principih, ki morajo biti definirani točneje kot dosedaj.

Tak proračun da edino možno osnovo za izračun plače po količini proizvodnje.

b) Interno delitev plač v kolektivu ne moremo prepustiti neki anarhiji, samovolji, zato moramo:

1. revidirati naše povprečne norme, saj je znano, da niso še dovolj vsklajene;

2. izvršiti znanstveno ocenitev delovnih mest, po slični metodi, kot so jo uporabile Železnine, le z upoštevanjem specifičnosti gradbene stroke.

Pri tej ocenitvi bi bilo treba upoštevati pravilno težavne pogoje dela v gradbeništvu kot: delo na prostem, vremenske nepravilnosti in terensko delo sploh. Težja gradbišča bi dobivala višjo osnovno urno postavko;

3. pri določanju višine plače bi bilo treba upoštevati, da znaša povprečna delovna doba za gradbinca v letu samo 10 mesecev;

4. za poročene delavce bi se plačeval ločitveni dodatek;

5. podjetja bi morala interno računati norme za masovna dela, za mala dela, itd.

Na proučevanju tega problema se dela zelo resno. Naš vrhovni sindikalni organ je izvedel obsežno anketo med gradbenimi delavci o njihovih življenjskih raz-

merah, delavci so bili zdravniško pregledani, pregledana so bila naselja itd.

Te ankete so obdelale grupe znanstvenikov, zdravnikov, sociologov in drugih. Rezultati ankete bodo služili kot odlično sredstvo za priznanje pravic gradbenemu delavcu.

Naši mladi kadri me večkrat zaskrbljeno izprašujejo, kakšne so perspektive gradbeništvu, ravno z ozirom na tako nestalno tarifno politiko.

Kot sem že večkrat izjavil, ponavljam tudi na tem mestu:

a) da so pred nami gradbinci še ogromne naloge (najlepši dokaz je posvetovanje o stanovanjski graditvi);

b) da so sedaj zastavljeni redni napor, da se problem gradbeništvu dejansko reši na splošno, pa tudi glede plačnega sistema;

c) da bomo morali za rešitev teh problemov vsi vztrajno delati in ne odnehati — za kar mislim, da smo vsi složni.

Zato sem tudi v tem pogledu optimist.

Rupret Franc



Prosvetno društvo »Rado Iršič« je letos zelo aktivno. Posebno so se izkazali mladinci in mladinke, ki so popolnoma samostojno dali na oder ljudsko igro »Naša kri«

Delitev dobička v letu 1956

Delitev dohodka gospodarskih organizacij se v poedinostih menja iz leta v leto. Glavni spremembi v delitvi je podvržen tisti del dohodka, ki presega stroške, to je dobiček.

V letu 1956 se delitev dobička bistveno razlikuje od razdelitve istega v prejšnjih letih in jasno označuje razvojno pot in cilje, ki jih delitev dobička skuša doseči.

Temeljna načela delitve dobička v našem gospodarskem sistemu so:

1. Ustvarjeni dobiček je rezultat treh faktorjev in to:

a) vkalkuliranega dobička,

b) komercialnega dobička, ki je posledica situacije na tržišču,

c) znižanje lastne cene, kot posledica prizadevnosti dotičnega kolektiva.

2. Sredstva (osnovna in obratna) za ustvaritev dobička je dala družba, ki ima zaradi tega tudi pravico na njegov določen del, kakor ima pravico na del dobička tudi kolektiv, ki ta sredstva upravlja.

3. Komercialni ali tržni dobiček v socialističnem gospodarstvu ni zaželen, niti ni nastal po zaslugi dotičnega kolektiva. Njegov izvor je v višjih cenah, zaradi katerih je oškodovana družba kot celota, zato pripada komercialni dobiček družbi.

4. Znižanje lastne cene je rezultat dela kolektiva in torej v celoti pripada kolektivu.

5. Od celotne mase dobička se mora primeren del uporabiti za razširjeno re-

produkcijo, to je za razširitev sedanjih ali izgradnjo novih proizvodnih kapacitet.

6. Planski instrumenti, po katerih se dobiček deli, naj bodo takšni, da garantirajo vsakemu upravičencu (skupnosti, kolektivu in reprodukciji) pripadajoči delež.

7. Delitev naj bo za podjetja iste panoge enaka v celi državi. S tem se vsem podjetjem iste panoge dajejo enaki pogoji, kar ima za posledico enakopravno konkurenco in poudarja zaslugo kolektiva za razlike med istovrstnimi podjetji pri deležu podjetja v razdelitvi dobička.

Letošnji predpisi o delitvi dobička se tem načelom že močno približujejo. Celotna delitev je predpisana z zveznim družbenim planom in torej ni več bistveno odvisna od družbenih planov okrajev, kakor je to bilo do sedaj. To pomeni enako delitev pri vseh istovrstnih podjetjih v državi. Razen tega se po letošnjih predpisih deli dobiček v smislu gornjih temeljnih načel že v gospodarski organizaciji sami.

Računsko tehnična izvedba delitve dobička se poslužuje novih osnov za izračun, ki so precej bolj točne od lanskih.

Jasno je, da tudi način delitve dobička v letu 1956 še ni popoln, da se bo še nadalje razvijal in izpopolnjeval na podlagi izkušenj tekočega poslovanja.

vj.

Nekaj besed o življenjskem standardu

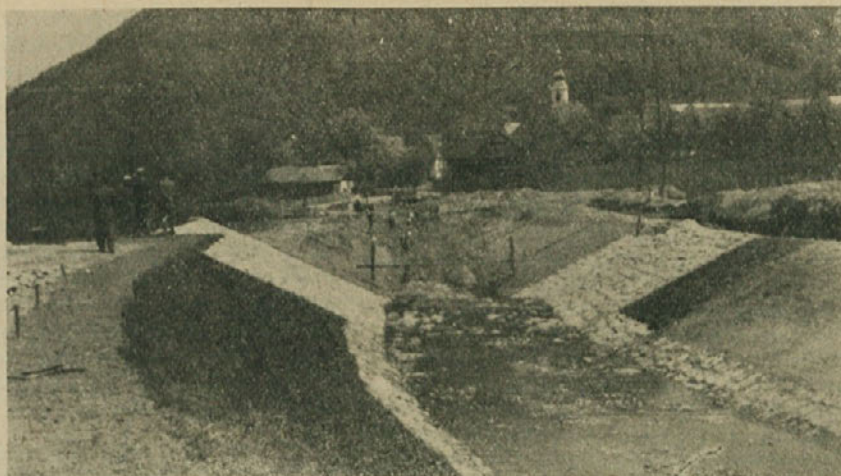
V zadnjem času se precej piše in govori o življenjskem standardu, posebno po posvetovanju z vidnimi gosp. strokovnjaki pri maršalu Titu v prejšnjem letu — tudi med člani našega kolektiva je precej govora o tem vprašanju. Pravilno in vse-skozi pozitivno je, da se o tem diskutira in debatira, saj je postalo to vprašanje v našem socialističnem gospodarstvu, vprašanje štev. 1. Problem je nedvomno zelo resen in upoštevanja vreden, toda prijeti ga je treba na pravem mestu. Pri nekaterih kolektivih se še vedno pojavljajo težnje povečanja plač na račun zviševanja cen brez blagovnega kritja, tj. brez skladnega povečanja proizvodnje, kar povzroča vznemirjanje blagovno denarnih odnosov. Z ekonomskega stališča je možno

in edino pravilno samo tako naraščanje življenjskega standarda, ki sloni na vzporednem naraščanju proizvodnosti. Z drugimi besedami povedano bi morala biti veliko večja zainteresiranost pri kolektivih, kot pri posamezniku, da se plače povečajo s pomočjo povečane proizvodnje ne pa, da se povečujejo dobički s podražitvijo proizvodov.

Pojavljajo se vprašanja kako povečati proizvodnjo v našem podjetju?

V času, ko se je začel zaostrevati pojem večje produktivnosti oz. večje storilnosti, sem od marsikaterega delavca slišal: »Tako! Sedaj nas bodo pa začeli priganjati, norme nam bodo zaostriili, začela se bo hajka na fizičnega delavca.« Iz vse-

Izdelava
praga pri
regulaciji
Boljske



ga tega pa ni bilo nič! Norme se v glavnem niso poostrile, nobenega priganjanja ni pri onih zavestnih delavcih, ki opravljajo svoje delo marljivo, vestno in po svojih sposobnostih. Jasno pa je, da za delomržeža in postopače ne bo mesta v našem kolektivu. Vsak fizični ali umski delavec, ki si po končanem delu pod svojo vestjo prizna, da je danes opravil svoje delo tako kot se od njega zahteva, je doprinesel k temu, da se je proizvodnost dvignila.

Zniževati prodajno ceno gradbenih storitev na račun delovnih in življenjskih pogojev delavca je milo rečeno — nesocialistično.

Marsikateri izmed nas rad primerja življenjski standard v industrijsko razvitih deželah na zahodu in pri nas. Tem bi človek svetoval naj se pozabavajo tudi s storilnostjo oz. produktivnostjo pri njih in pri nas ter naj tudi tu napravijo primerjavo. Verjetno bi po tej primerjavi prišli še do mnogo slabših rezultatov kot v primerjavi s standardom.

Kje so torej skrite rezerve v našem podjetju, s katerimi bi se lahko proizvodnost dvignila.

Kar pogledjmo si jih:

1. Smotrna in ekonomična ureditev gradbišč;
2. pravilna organizacija notranjega transporta;
3. racionalna uporaba mehanizacije;
4. skrbno vzdrževanje materiala in varčevanje z istim;
5. znižanje režijskih stroškov.

Naše podjetje je po reorganizaciji z vso odločnostjo pristopilo k uresničevanju teh nalog. Vendar ne bi mogel trditi, da se že vsi mi zavedamo tega, da zavisi postopen dvig našega standarda samo od izpolnitve ali neizpolnitve teh nalog. — Kdor ne napreduje ta nazaduje, ker ga drugi prehitijo. — Torej naj nam bo vsem cilj napredovati; boljše gospodariti, ker se le z boljšo organizacijo dela in s tem povečano storilnostjo dajo doseči boljše plače — višji standard.

Če malo pobliže analiziramo vsako od teh zadanih nalog vidimo, da so nekatere že oživele, druge pa so še v porodnih krčih.

Oddelek za pripravo dela na direkciji izdelava za vsako večje gradbišče idealno shemo ureditve, ki odgovarja vsem sodobnim metodam z upoštevanjem razpoložljive mehanizacije. Ko pa pride do realizacije načrta, se pa napravi kar po domače tako, kot smo pač vajeni in kakor smo gradili pred 50 leti. Jasno je, da se bo objekt s tako nesmotrno ureditvijo gradbišča podražil; za večja vložena sredstva bo manj produkcije in rezultat bo: nižanje standarda. Isti primer je navadno tudi z organizacijo notranjega transporta. Tudi ta načrt je v oddelku za napredek proizvodnje dobro proučen ali se ga na žalost ne upošteva. Ni vseeno ali so notranji transporti materiala zaradi nebriljive ureditve gradbišča pretirano veliki ali pa so isti zmanjšani na minimum. Vsem nam je znano, da je ravno transport gradbenega materiala najtežje delo, ker je pač priroda gradbenega materiala taka. Zato pa ima-

mo stroje, ki v službi človeka opravljajo zanj najtežja dela. Toda le pogledimo kako ravnamo s stroji, ki so naši neprecenljivi zavezniki in prijatelji pri dvigu storilnosti. Mislim, da se vsi strinjamo s tem, da z njimi ne ravnamo vsekdar kot z zavezniki. Da je temu tako, vidimo tudi iz razprave na zadnjem zasedanju delavskega sveta podjetja, kjer so posamezni člani iznašali zapažanja z gradbišč. Ustrezno k temu je delavski svet podjetja sprejel tudi sklepe ter so izgledi, da se stanje popravi. Vsako malomarno in nepravilno ravnanje s stroji se nam kaj hitro maščuje. V trenutku, ko nam je isti najbolj potreben odpove ter nam potem ne kaže drugega, kot da se vrnemo na primitiven način dela. Zakaj pa je v industrijsko razvitih državah tako velika produktivnost? Ne mogoče zato, ker ljudje garajo do iznemoglosti. Ne! Edino zato, ker imajo dobro preštudirano organizacijo dela, ker imajo zelo razvito mehanizacijo in ker to mehanizacijo smotno in pravilno izkoriščajo. Verjamem, da naš gradbeni delavec v glavnem ne zaostaja v pridnosti za onim z zahoda. Pač pa smo še zelo zaostali v mehanizaciji, ker v stroju ne gledamo našega pomočnika, zaveznika in prijatelja, temveč ga obravnavamo kot nepotrebno zlo. Dokler bo tak odnos do strojev, se tudi produktivnost ne bo bistveno povečala.

Sodoben način gradnje zahteva, da se material izkoristi do maksimuma, a vloga gradbenikov je poleg drugega, da čim boljše, pravilno in racionalno razporedijo material s čim večjim prihrankom — upoštevajoč potrebno varnost. V našem podjetju je organiziran oddelek za napredek proizvodnje ter je isti pokazal že dobre rezultate.

A pogledjmo malo po gradbiščih, kaj se dogaja z materialom? Z istim se včasih — ponavljam včasih, ravna prav po mačehovsko, kot da je zastonj. In ravno tu so možni največji prihranki ter občutno znižanje cen našim gradbenim storitvam. Opaža se n. pr. pri žilindrinih votlakih zelo velik procent loma oziroma škarta. Ali ne bi kazalo na račun boljše kvalitete izdelka ter zmanjšanje loma malenkostno povečati dozacijo cementa? Z lesom še ne ravnamo pravilno, čeprav vemo, da je les najdragocenejši gradbeni material. Tudi v tem pogledu so od strani organov del. samoupravljanja in uprave podvzeti ukrepi, da se stanje izboljša.

Pri znižanju režijskih stroškov lahko sodeluje prav vsak član našega kolektiva. Z večjo produktivnostjo se krajša doba gradnje in s tem seveda zmanjšujejo režijski stroški. S pravilno organizacijo dela se dajo tudi režijski stroški zmanjšati na minimum. Tudi tu je naše podjetje zgrabilo problem na pravi strani ter se morajo že v doglednem času pokazati pozitivni rezultati.

Iz tega izlaganja sledi, da smo si sami kovači svoje sreče. Čim bolj se bomo poglobili v znanstvene metode dela, čim boljše bomo organizirali delo in isto vestno izvrševali tem prej bomo prišli do željenega dviga življenjskega standarda, ki je nam vsem tako pri srcu.

Ne pozabimo pa, da je naš novi gospodarski sistem in socialistična demokracija edinstvena celota in temelj socialističnega razvoja pri nas.

-nc



V času mladinskega tedna v Celju je bilo organizirano tudi športno tekmovanje v raznih disciplinah. Tekmovanja so se udeležili tudi mladinci in mladinke Betona. Na sliki so mladi odbojkarji, kateri so v tem tekmovanju osvojili prvo mesto v Celju

Naši centralni obrati

Ze ponovno so se v javnosti pojavili glasovi o potrebi osamosvojitve naših centralnih obratov. O tem je bilo govora že tudi na raznih forumnih in na raznih konferencah. Zato je prav, da spregovorimo o tem problemu tudi v našem »Glasniku«.

V podjetju smo resnično proučevali problem delne osamosvojitve obratov, to pa izključno iz razloga, ker po tedanjih predpisih ni bilo mogoče dobiti za obrate posebna obratna sredstva. Medtem je bilo to vprašanje ugodno rešeno za vsa gradbena podjetja in smo za naše Centralne obrate že dobili bančni kredit za obratna sredstva.

Najsigurnejši dokaz, da je tudi interes skupnosti, da ostanejo obrati gradbenih podjetij v njihovem sklopu, je ravno rešitev tega vprašanja, ki je bilo dolga leta izredno pereč problem.

Tov. Kardelj je že pred dobrimi dvema leti, ko je razpravljaval o perečih gospodarskih problemih, povedal, kaka škoda je, če se osnovna sredstva podjetij delijo.

Že ponovno je tov. Marinko govoril o nujnosti razširitve obratov gradbenih podjetij, ki da se naj usposobijo tudi za reparaturno — uslužnostno dejavnost, predvsem za potrebe vzdrževanja objektov itd. Vsi naši gospodarski forumi razpravljajo sedaj o kooperaciji, sodelovanju med podjetji, kar govori zopet za združevanje ne pa za cepljenje sil.

Dejansko je treba rešiti le eno samo formalno vprašanje t. j., da se da našim obratom pravica tako imenovanega dela za tretje osebe.

Ako je to v interesu skupnosti, potem smatramo da to ne bo problem, saj nam je znano že mnogo primerov, da so se take rešitve že izvedle.

Proučevanje vprašanja odcepitve naših obratov v našem kolektivu je pokazalo, da je to sploh neizvedljivo. Dobra polovica delavnic na Lavi je z nami, da se tako izrazimo, prav organsko povezanih (avtopark, strojni park, mehanično-ključavničarska delavnica s kovačnico). Na istem prostoru je naše centralno skladišče; istotam se predvideva centralno tesarsko in železokrivsko delovišče podjetja. Brezdvomno je nujno, da imamo tudi vsaj servisno mizarsko in elektro-delavnico, ako hočemo, da bo naša organizacija dela primerna. Ločitev delavnice je na ta način praktično (prostorno) neizvedljiva.

Ako pa proučimo vprašanje s stališča organizacije dela, pa pridemo še do pomembnejših zaključkov. Orientacija gradbeništva v naslednjem razdobju je vsekakor **stanovanjska izgradnja**.

Po ugotovitvah Zvezne gradbene zbornice manjka za neoviran potek gradenj družbenega standarda 60 % obrtnih zmogljivosti. Ako hočemo torej zadovoljiti potrebe, moramo torej energično pristopiti k krepitvi — ne pa k slabitvi te dejavnosti.

V dobi, ko je standardizacija, tipizacija in industrijalizacija gradbeništva šele v stadiju študija, je tesna povezava med gradbenimi podjetji in obrtnimi obrati nujna.

Za sedaj je ostvarljiv resen napredek v organizaciji gradbenih del le, če je možno ustvariti tesno koordinacijo z vsemi obrtniki.

Praktičen primer je letošnja gradnja vrstnih hišic, kjer je operativni plan izdelan na dneve. Kako težko je tako sodelovanje z tujimi obrtniki, ni potrebno tolmačenja, saj vemo, da so težave še v okviru samega podjetja.

Seveda moramo tudi pri obravnavanju problema naših centralnih obratov gledati naprej, na bodoči razvoj.

Vzporedno z okrepitvijo posameznih delavnic bo treba tudi tam uvajati sodobnejše, industrijske metode kjerkoli bo to možno; proučevati bo treba brigadni sistem dela, serijski način izdelave, stremeti za tipizacijo itd.

V javnosti je padel tudi očitek, češ, v obratih »Betona« se ne uveljavlja samoupravljanje. Kaj je resnica na tem?

Naše podjetje je med prvimi v Sloveniji volilo tudi **obratne** samoupravne organe že leta 1954.

Resnica je, da so ti obratni organi v tej začetni dobi delali dokaj slabo, vendar lahko trdimo, da je že tudi v tem pogledu led prebit.

Letos so obratni organi **uzakonjeni**. Tudi smo letos organom samoupravljanja na obratih in gradbiščih dali vse pravice, ki so se jim lahko dale.

Tako so dani sedaj vsi pogoji, da se samoupravljanje izboljša tudi na naših centralnih obratih. Prvi sestanki novoizvoljenih organov nam dajejo resno upanje, da bo temu tudi res tako.

Smatrali smo za potrebno, da na kratko pojasnimo problem, o katerem se v Celju precej razpravlja, tudi vsem našim članom. Resni gospodarski razlogi torej zgovorno govore za to, da moramo ostati

z našimi obrati tesno povezani in da jih moramo z vsemj močmi krepiti in širiti, da bodo kos nalogam, ki so skupno pred nami.

Rupret Franc

Peto posvetovanje urbanistov Jugoslavije

V dneh 28. do 31. maja t.l. je bilo v Portorožu peto zvezno posvetovanje urbanistov Jugoslavije.

Posvetovanje je zajelo zelo obširne probleme izgradnje mest ter je v svojih zaključkih načrtalo bodočo pot urbanistov Jugoslavije.

Bilo je poudarjeno, da se je do sedaj posvečalo premalo pažnje vprašanju celotne izgradnje mest. Izgradnja se je omejevala le na postavitev posameznih objektov. Naša mesta s tem niso pridobila na organiziranosti in urejenosti niti niso bile najbolj izkoriščene razpoložljive zaizdalne površine mest. Mesta so se širila brez plana ter je bila gostota prebivalstva v njih zelo mala. Zaradi razmetanosti objektov je bil otežkočen tudi priključek na kanalizacijo, vodovod, elektriko itd., oziroma so se morala ta omrežja nenehno širiti, kar je zahtevalo ogromne izdatke.

Zato je na posvetovanju bil dan poudarek organizaciji mest in ekonomičnosti izgradnje. Bodoči urbanistični plani morajo zajemati vse potrebne ekonomske in urbanistične elemente in slediti naslednjim načelom:

1. morajo predvidevati maksimalno funkcionalnost izgradnje,

2. morajo slediti načelom največje ekonomičnosti in to v širšem smislu, ker stanovanje ne predstavlja samo zgradbo, ono se mora obravnavati povezano s človekom in družino, povezano s problemi ureditve cele okolice in s komunalnimi problemi (ureditev parkov, prometnih zvez, preskrbo, ureditev prostorov za igro, vzgojo, počitek, izvedbo komunalnih priključkov). Vsi ti elementi predstavljajo pri nesistematski gradnji naknadne izdatke, ki ogromno podražijo celotno gradnjo. Pri pravilnem predvidevanju vseh teh elementov pa se izdatki lahko močno znižajo ter gredo vzporedno z gradnjo.

Omejitev nekontroliranega širjenja mest bo doprinesla zmanjšanju izdatkov za nadaljnja podaljšanja vodovodnih, kanalizacijskih, energetskih in cestnih omrežij. Istočasno se s tem onemogoči nadalj-

nje odzemanje obdelovalnih površin za stavbe.

Urbanistični plan mora biti logično baziran na obstoječih pogojih, mora predstavljati pravilno prostorno rešenje, mora upoštevati zgodovinski razvoj mesta in njegove značilnosti, kakor tudi predvidevati meje prirastka prebivalstva ter bodoči razvoj industrije.

Nadalje se mora z izgradnjo organizirati tudi družbeno življenje ter poskrbeti za ostvaritvijo v okviru mest manjših enot (področij), ki imajo vse potrebne elemente za življenje (zelenilo, trgovine, prometne zveze, igrišča in druge rekreacijske elemente).

Izgradnja naj gre po principu tako imenovane »Enote sosesstva«, t. j. da stremi za ostvaritvijo v okviru mest manjših enot (področij), ki imajo vse potrebne elemente za življenje (zelenilo, trgovine, prometne zveze, igrišča in druge rekreacijske elemente).

Mesta naj postopoma poskrbijo za lastni zemljiščni fond, posebno v ožjem centru z odkupom oziroma zamenjavo parcel in objektov, ker samo takrat bodo nemoteno izvedla svoje načrte. Poudarjena je potreba po Uredbi o skrajšanem postopku za ekspropriacijo zemljišč, ker je dosednji postopek preveč zamotan, predolgo traja ter skoro onemogoča ekspropriacijo.

Pri samem finansiranju izgradnje je zahtevan kontinuitet kreditiranja, ki edini lahko zajamči, da stavba ne ostane nedograjena oziroma, da se gradnja ne zavleče na več let in se s tem podraži.

Potrebno je dati stimulacijo za izgradnjo večjih stanovanjskih blokov, ker oni zavzemajo sorazmerno manj prostora, kakor razmetane male stavbe in je ureditev njih okolice, kakor tudi njih priključek na komunalna omrežja zahteva manj izdatkov.

Naša sedanja izgradnja stanovanj ne krije potreb ter je potrebno dati poseben stimulans za interese. Treba je še bolj forsirati stanovanjske zadruge, posebno zadruge višjega tipa z zadržnim lastništvom stanovanja. Kot primer uspešne stimulacije je naveden primer Ljubljane, ki daje zadržnikom brezplačne načrte,



Za uvod v nadaljnja tekmovanja sekcij SŠD »Beton« Celje je bil organiziran pomladanski kros. Tekmovalci so se zbrali na lepem terenu ob gramoznici v Levcu. Na sliki vidimo tekmovalce po krosu

pripravo in opremo gradbišč, brezplačno ureditev komunalnih priključkov ter tudi posebno premijo v višini 7500 din po 1 m² za stanovanja do 80 m², tako da znaša lastni doprinos graditelja 15 % vrednosti objekta.

Iznešeno je bilo tudi, da so sedanje najemnine stanovanja v nesorazmerju s stroški njih izgradnje, vzdrževanja in uprave. Prehod na ekonomsko najemnino, ki bi bila v skladu s temi stroški je seveda mogoč le vzporedno s regulacijo plač. Sedanja neekonomska najemnina vpliva na celotno izgradnjo destimulativno.

Na posvetovanju je posebno poudarjena potreba po znižanju cene gradnje stanovanjskega objekta, ki sedaj iznaša od 25.000 do 35.000 din po m² na vsaj 15.000 din po m². Rešitev tega je predvsem odvisna od znižanja cene gradbenega materiala. Priporoča se, da se forsirajo novi materiali, uporaba polmontažnih in montažnih elementov ter sodobnejši načini gradnje, ki tudi lahko doprinesejo k temu znižanju.

Posvetovanje je poudarilo potrebo po sestavi manjkajočih predpisov in uredb,

predvsem gradbenega zakona s pravilnikom za izvajanje, uredbe o urbanističnem projektiranju, uredbe o izbiri in odobritvi lokacije, uredbe o skrajšanem postopku ekspropriacije itd.

Posvetovanje je predvidelo formiranje referatov za urbanizem pri občinah, ekonomsko-geografsko klasifikacijo mest, koncentracijo urbanističnih površin, stalno analizo stanovanjske izgradnje, vskladitev pravnih predpisov itd.

Na kraju posvetovanja je za generalnega sekretarja Urbanistične zveze Jugoslavije izbran ing. arh. Marjan Tepina, ki bo imel dva pomočnika, od katerih bo eden v Beogradu.

Posvetovanja so se udeležili zastopniki urbanističnih zvez raznih dežel, kakor tudi predstavniki domačih kulturnih in političnih organizacij.

Predsednik Izvršnega sveta LRS tov. Boris Kraigher, ki je bil navzoč na plenumu, je toplo pozdravil posvetovanje, podčrtal velike naloge, ki stojijo pred Zvezo urbanistov Jugoslavije in ji obljubil vsestransko pomoč.

Ing. By.

Nekaj o gradnji v Nemčiji

Večkrat se vprašamo, kdo nam ovira potek gradenj in v zvezi s tem znižanje kredita našega podjetja. Investitorji nimajo dovolj denarja pač zato, ker nimajo popolnih dokumentacij, to se pravi gradbenega dovoljenja, polirskih in detajlnih načrtov, predračunov in so brez povezave med projektanti in ti brez povezave z proizvajalci gradbenega materiala, kar bi bilo najnovejše.

Naši projektanti bi se morali zelo tesno povezati z industrijo gradbenega materiala ter trgovino, da bi se ugotovilo, kakšne materiale lahko proizvajajo in kaj nam lahko trgovine nudijo ter po kakšni ceni, in bi na osnovi tega pristopili k izdelavi projektov.

Večkrat se nam je dogodilo, da smo dobili projekt, naročili material, a tik pred vgraditvijo smo ugotovili, da ga ni. Seveda s tem v zvezi je bilo nujno spremeniti projekt, oz. posamezno konstrukcijo kot n. pr. strop itd. ter so nastali nepotrebni stroški in podražitev proizvodnje.

Navedel bom nekaj primerov iz Nemčije:

Betonsko železo za armirano betonske konstrukcije uporabljajo neke vrste Torstal (Torštal) ter ima boljšo povezavo z betonom. (Prijemljivost.) Za železokrivce imajo posebno delavnico. Ze skrivljeno železo prevažajo na objekte. Armaturo vežejo s posebnimi vezmi in že zato primerno izdelano žico določenih dolžin, tako železokrivci nimajo opravka z rezanjem žice. Vezanje je zelo hitro in ni naporno.

Za odre uporabljajo Nemci cevne elemente, a ne v toliki meri kot Italijani. Odri za zidanje in omete so iz železnih stojal (samo vertikalni U-profil) privarjeni na treh nogah. U-profil ima na vsakih 20 do 25 cm okroglo luknjo v katero se vsidra posebna spona, na kateri leži podolžni tram, na njem prečni trami z druge strani vpeti v zid in preko teh plohi. Izdelava in prestavitve teh odrov je zelo hitra in ker so nogari — stolice železne, so zelo trajni.

Fasadni odri so iz lanten profila 10 do 14 cm, kateri so vezani v notranjost stavbe z horizontalnimi legami. Vse to ni zbito niti z eno spojko nego uporabljajo verižne spojke — petlje. Uporabljajo tudi razne viseče in konzolne odre, za katere uporabljajo kot nosilno konstrukcijo cevi, za pod pa plohe.

Nosilne zidove v zgradbah se zida z navadno zidno opeko, v večji meri pa z votlaki ali bloki. Nadvratne in nadokenske preklade izdelujejo montažne. Tudi okenske police so iz umetnega kamna ter jih montirajo, ko je zid pozidan do višine parapeta. Dimnike zidajo iz posebnih votlakov. Ti se izdelujejo iz ugaskov, drobljene opeke in topilnične žilindre, za vse to je vezivo cement. Odprtine za cevi od štedilnikov, kakor tudi dimniška vratca za čiščenje dimnikov, so že vdelane. Višine so vsi votlaki 50 cm, teže 10 do 20 kg ter se zidajo dimniki ločeno od nosilnega zidovja. Malto izdelujejo iz apna v prahu, katera je deponirana v posebnih silosih na komprimiran zrak. Pri izdelavi malte je samo en delavec in strojnik. Rege za vso instalacijo se puščajo pri zidanju. Kjer se stene oblegajo z lesenimi tapetami ali za kotne letve, se vzdajajo na teh mestih zidaki iz žagovine in cementa v katere se z lahkoto pritrdi obloga.

Beton imajo istih mark, samo da znajo prištediti do 20 % cementa s pravilno granulacijo gramoza. Gramoz je ves pran in strogo ločen po frakcijah. Pri izdelavi betona je potreben samo eden delavec ter strojnik. Deponijo gramoza do mešalca, oz. do tehtnice z lijakom, opravljajo s posebnimi skreparji na električni pogon. Mešalci so v večji meri z dvizžno napravo, tako da je lijak od tehtnice pod zemljo. Cement je ves rinfuzo in je deponiran v silosih. Vozijo ga s posebnimi kamioni — cisternami, katere ima samo cementarna. S pomočjo komprimiranega zraka se deponira cement iz cisterne v silos in iz silosa v zabojček za cement. Beton transportirajo v večji meri s stolpnimi žerjavi, kakor tudi malto in ves ostali material ter elemente. Te žerjave posojuje sama tovarna ali pa podjetnik, ki se bavi samo s posojevanjem gradbenih strojev. Vse konstrukcije vibrirajo z Wacker vibratorji.

Ometi so iz mavčne malte. Suha mešanica mavca in peska se prodaja v vrečah po 40 kg. Tej mešanici se doda samo voda in je malta pripravljena. Zidne površine morajo biti zato ravne ter stiki — rege zapolnjene.

Vse prostore stanovanjskih zgradb tapcirajo na mesto pleskanja ozir. beljenja. Tapeta se prilepi na podlago mavčne-ga ometa. V prostorih, kjer ne tapcirajo

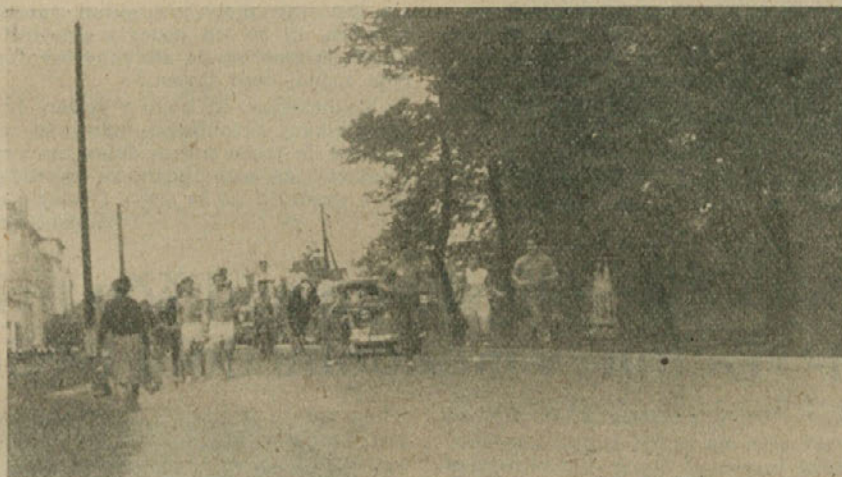
sten in stropov uporabljajo tako imenovano kredo. Zmes je že pripravljena s potrebnimi dodatki, namesto beleža se dolije samo voda. Pobeljene ali poslikane površine s to kredo se ne morejo otirati in se zid lahko briše tudi z mokro cunjjo.

Razmerje med zidarji in delavci (kvalificiranimi in nekvalificiranimi) je 2:1, to se pravi na 2 zidarja en delavec.

V Nemčiji ne delajo v akordu, a je efekt dela mnogo večji kot pri nas.

Iz vsega tega, kar sem videl v Nemčiji se vidi, da pri nas polagamo premalo pozornosti na organizacijo dela, štednjo z lesom ter ostalim materialom, čuvanjem gradbenih strojev, pri kvaliteti izdelkov, a predvsem vodimo premalo brige o instalacijskih napeljavah. Vidimo, da pri nas tudi industrija gradbenega materiala ne stremi preveč, da bi izdelovala kake nove elemente, s katerimi bi hitreje in ekonomičneje gradili.

(Se nadaljuje.)



Sindikavno športno društvo »Beton« Celje je sodelovalo tudi pri tradicionalni Titovi štafeti. Na sliki vidimo naše tekače s štafetno palico po Ljubljanski cesti



Se en posnetek iz pomladanskega krosa kateri prikazuje zmagovalce tega tekmovanja

Čisti računi — dobri prijatelji

Običaj je že, da vzbudi vsaka delitev dobička ali delitev premij več ali manj »prahu«. Pri tem moramo biti objektivni in povedati, da ne dvigajo prahu samo delavci, ampak tudi in celo še več — uslužbenci.

Pri začasnem obračunu za leto 1955 smo razdelili samo premije. Nezadovoljni so bili delavci, seveda, ker se vzporedno ni delil dobiček. Zakaj smo delili takrat premije? Prosto zato, ker smo imeli zanje glasom premijskega pravilnika pravico.

Pri končnem obračunu po potrditvi bilance smo porazdelili zadržani znesek premij ter ostanek premijskega sklada. Sedaj so nezadovoljni uslužbenci, češ, da bi morali dobiti tudi svoj delež iz tega ostanka. Zakaj ga niso mogli dobiti? Zato, ker tako določa naš premijski pravilnik in smo dolžni, da ga upoštevamo.

Smatram, da so ti pojavi nevšečni in nepotrební in kažejo na nepoznavanje

predpisov. Ta sistem delitve je bil tudi že točno razložen v »Glasilu«, že v lanskem letu.

Neposredni premiranci moramo priznati, da smo dobili svoj poln delež iz premijskega sklada, t. j. plačane smo dobili premije, kot jih je določil izračun.

Ker se je pri nas premiralo po skupnem uspehu, je jasno, da ima zasluge za take uspehe celoten kolektiv. Povprečna delitev sklada za premije da razmerje 6,5 : 1 za direktne premirance in to smatram, da je povsem realno.

Končno smo to pot vendarle bili v stanju da smo premijski sklad razdelili po uspehih, ki so jih dosegla gradbišča, kar kaže, da smo ta, že zdavnaj osvojena načela uspeli tudi izvesti.

Te principe, ki bodo v našem bodočem premijskem pravilniku dobili še več poudarka, je treba našim delavcem temeljito tolmačiti, da bomo borbo za napredek podjetja postavili na še širšo, trdnjšo osnovo.

Rupret Franc

Delo disciplinskega sodišča pri SGP »Beton« v mandatni dobi 1955/56

V smislu Pravil podjetja SGP »Beton« je delavski svet na enem svojih zasedanj v letu 1955 imenoval člane disciplinskega sodišča pri našem podjetju.

Ker je bilo podjetje brez pravnega referenta, a člani disciplinskega sodišča niso bili upoznani v pravnih stvareh, je delo v začetku bilo težko in neskladno. No, po stopoma so se člani uvedli in začeli z razpravami, ki so bile na višini.

Prvi primer je disciplinsko sodišče obravnavalo disciplinske prekrške, ki jih je zagrešil tov. Vodičar Janko, bivši mizarški mojster v CO. Sodišče je v tem primeru izreklo najtežjo kazen — odpust iz službe.

Tudi v drugem primeru, ki ga je disciplinsko sodišče obravnavalo po težjih disciplinskih prekrških, izvršenih od strani tov. Mohar Jožeta, vodje cem. del. v Zagorju, je isto izreklo najtežjo kazen — odpust iz službe.

Tretji primer je sodišče obravnavalo prekrške tov. Tanjšek Ivana, ki je v gramoznici Levec odtujil žel. tračnice ter se s prodajo istih ošebno okoristil. Tudi v

tem primeru je sodišče izreklo najtežjo kazen odpust iz službe. Odškodninski zahtevki za povzročeno škodo uveljavlja podjetje pri rednem sodišču.

Četrty primer je sodišče obravnavalo prekrške, ki sta jih napravila tov. Bizjak Ivan in tov. Mumlek, delavca iz gradbišča Store. Tudi njima je bila izrečena kazen odpusta z dela, a obsodba je bila izrečena v odsotnosti istih, ker sta že poprej samovoljno zapustila delo.

Kot zadnji primer je sodišče obravnavalo disciplinske prekrške, ki jih je storil tov. Volavšek Ferdo, čuvaj na regulaciji Savinje. Sodišče mu je izreklo denarno kazen.

Vsi obtoženi so bili obsojeni tudi na plačilo stroškov obravnave.

Delo disciplinskega sodišča je bilo v mnogem olajšano zaradi yestnega dela disciplinskega tožilca tov. Vitanc Franca, ki je vsako zadevo detajlno raziskal ter omogočil sodišču izrek pravične sodbe.

-nc

Enajsto leto pri „Betonu“

Tov. Cencen Anton nam je povedal naslednje:

»Pri tem podjetju, katero je seveda bilo večkrat preimenovano, sem od samega početka.

Kot prvo sem bil skladiščnik. Povedati moram, da je bilo podjetje takrat zelo revno tako pri orodju, kot mehanizaciji.

V bivši zbiralnici starega železa Glumac ob Ljubljanski cesti, kjer je imelo podjetje svoje skladišče, sem imel na zalogi nekaj lopat in samokolnic ter razno drobno zidarsko orodje.

Spominjam se, da je bila prva mehanizacija podjetja ročni betonski mešalec tudi ta že rabljen.



Anton Cencen

Delo podjetja je bilo omejeno takrat izključno le na popravila starih stavb in od vojne poškodovanih objektov.

Prva večja in hkrati nova gradnja je bila stavba Veterinarske bolnišnice na Lavi.

Spominjam se, da smo razni drobni gradbeni material vozili iz trgovin do skladišča in delovišč kar v samokolnicah, ker podjetje takrat še ni imelo nobenega prevoznega sredstva.

V letu 1947 je dobilo podjetje svoj prvi kamion in nekaj zastarele mehanizacije.

S tem se je začela pot navzgor, podjetje se je jačalo in širilo, opremilo s potrebno sodobno mehanizacijo tako, da je danes to močno in solidno gradbeno podjetje.



Tudi tovariš Miroslav Laharner je pri podjetju že od ustanovitve

RAZPIS

o sprejemu novih vajencev v uk

Podjetje bo sprejelo v teku meseca junija v uk vajence za zidarsko in tesarsko stroko. Nekaj vajencev bo sprejetih tudi v obrtne delavnice centralnih obratov.

Pogoji:

Fizična in umska sposobnost, starost od 14 do 18 let in predpisana šolska izobrazba, katera mora biti:

1. za zidarsko stroko: 4 razrede osnovne šole in 1 razred gimnazije ali 5 razr. osnovne šole;

2. za tesarsko stroko: 4 razrede osnovne šole in 2 razreda gimnazije ali 6 razredov osnovne šole;

3. za cementninarsko stroko: (isto kot pod 2);

4. za ostale poklice v obrtnih delavnicah: (kot pod 2) razen za električarsko stroko, kjer mora imeti vajenec izobrazbo 4 razrede osnovne šole in 3 razr. gimnazije.

Pri sprejemu v uk imajo prednost — otroci članov tega kolektiva.

Pismene ponudbe s priloženim rojstnim listom, zdravniškim spričevalom in šolskim spričevalom je dostaviti direkciji podjetja v Celju.

Rok je 15. julij 1956.

RAZPIS

V skladu z določili Temeljnega zakona o štipendijah in po sklepu upravnega odbora podjetja z dne 13. 6. 1956

razpisuje

Splošno gradbeno podjetje »Beton«, Celje mesto štipendista za šolanje na Ekonomski srednji šoli v Celju.

Prednost imajo socialno ogroženi otroci naših članov kolektiva.

Pismene ponudbe je poslati upravi podjetja v Celje, Ljubljanska cesta 16.

IZID

žrebanja nagradne križanke, objavljene v Glasilu št. 1—4.

Uredništvo je sprejelo skupno 27 pravih rešitev.

Izžrebanj so bili naslednji reševalci:

I. nagrado: sedem dni brezplačne oskrbe v počitniškem domu podjetja v Crikvenici, je žreb določil tov. **Gošnjak Vidoslavu**,

II. nagrado: knjige — prejme tov. **Tavželj Edo**,

III. nagrado: knjige — prejme tovarišca **Jenko Mija**.

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

