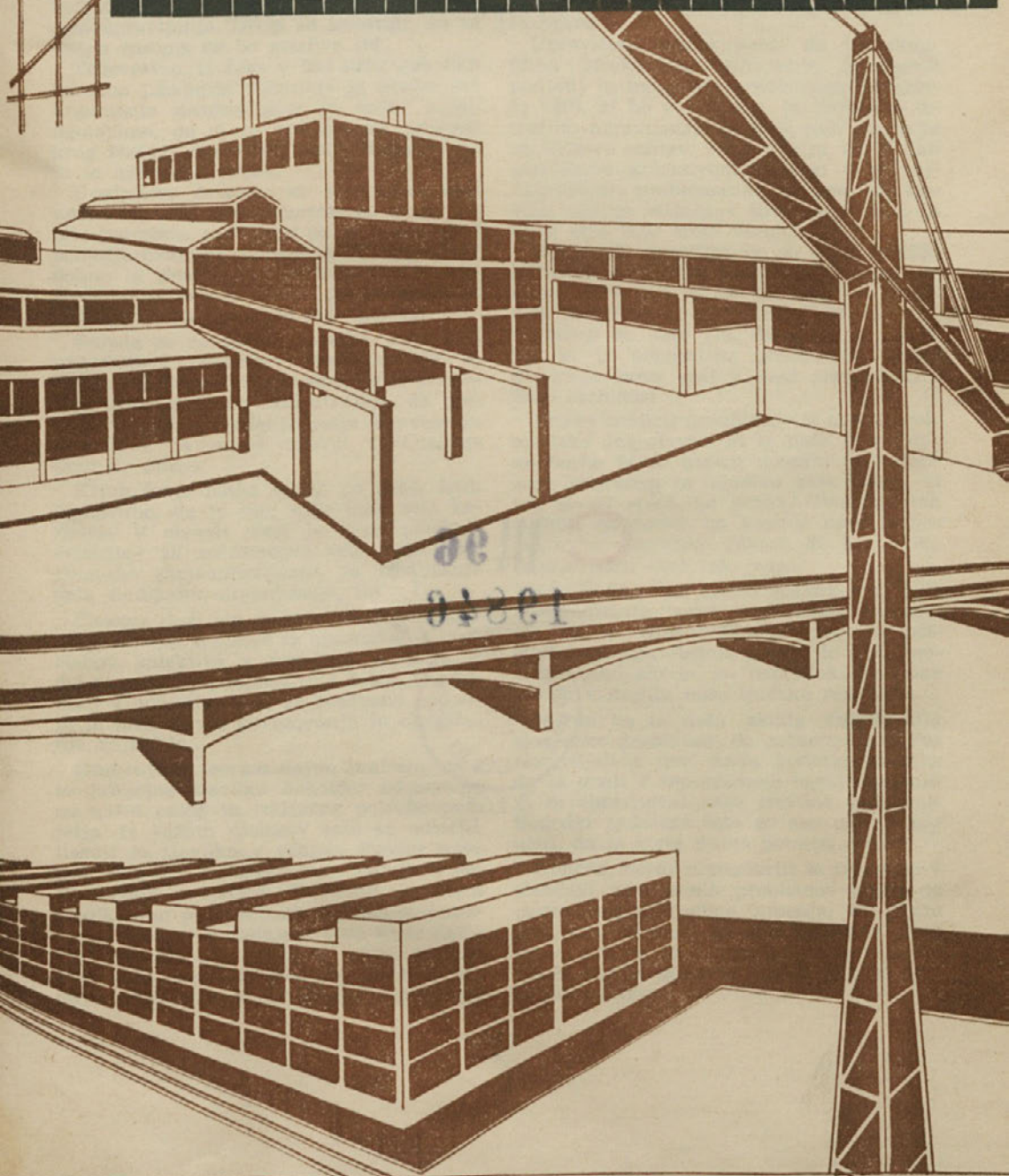


GLASILO BETONA

ŠTEV. 1-2

CELJE, FEBRUARJA 1967

LETO VI



C III 96 / 6

~~19846 / 6~~



D 267 / 997

Ob petletnici izhajanja našega „Glasila“

Januarja 1951 je izšla prva — ciklostirana številka našega »Glasila«. V podjetju je bilo pred tem mnogo razpravljanja o tem, če je podjetju časopis potreben ali ne. Mnogi so bili mnenja, da za naše potrebe zadostuje interni bilten za člane organov samoupravljanja. Drugi so smatrali, da za lasten časopis ne bo gradiva itd.

Trdovratno, iz časa v čas sicer nekoliko neredno izhajanje »Glasila« je pobilo vse argumente nasprotnikov in sedaj lahko ugotovimo, da si je naš časopis pridobil krog stalnih čitateljev, naših delavcev in to je naš velik uspeh.

Uredništvo časopisa se je trudilo, dati našim bralcem tiste informacije, ki so jim bile potrebne, predvsem pa smo skušali s pomočjo časopisa postopoma infiltrirati sodobne in predvsem tudi socialistične poglede na probleme našega gospodarstva in posebno še na probleme naše panoge.

Seveda se zavedamo v polni meri tudi nedostatkov »Glasila«. Predvsem da so članki včasih pisani preučeno, da so velikokrat predolgi in da zato utrujajo; da premalo pišemo iz življenja naših delavcev in predvsem, da ravno delavci v »Glasilu« premalo pišejo.

Kljub temu lahko sedaj, po petih letih ugotovimo, da je bilo naše delo zelo koristno. V nemali meri je ravno zaslug »Glasila« za sorazmerno zelo kvalitetno delavsko samoupravljanje, za izboljšanje dela sindikalne organizacije, itd.

Časopis služi kot najprimernejše in najučinkovitejše sredstvo za upoznavanje vseh članov kolektiva s problemi podjetja, z delom organov podjetja in z delom organizacij v podjetju. Vsaj za gradbeno podjetje je taka forma povezovanja in obveščanja najboljša.

Oprostiti se moram našim bralcem, da s to jubilejno številko nekoliko odstopamo od naših nalog za izključne potrebe podjetja. Iz važnih razlogov smo se odločili, tiskati to številko v večjem številu izvodov, ker jo nameravamo poslati vsem gradbenim podjetjem Slovenije, in vsem sindikalnim podružnicam gradbenih delavcev Slovenije. V zadnjem času se je namreč pokazalo, da gradbinci sami pravzaprav zelo neenotno gledamo na naše interne probleme, in da takšna neenotnost

zelo škoduje interesom naše stroke. Prav ta čas je kritičen za gradbeništvo. Mere, ki so potrebne za odpravljanje teh problemov, so ogromnega pomena za konsolidacijo (ureditev) razmer v gradbeništvu in je zato potrebna o teh merah najširša razprava.

Upravičeno pričakujemo, da bo skupščina Strokovnega združenja gradbenih podjetij in industrije gradbenega materiala LRS, ki bo v kratkem, te probleme temeljito obravnavala in dala tudi smernice za njihovo rešitev. Prav v cilju, da bi dali gradbenim kolektivom vpogled v to najaktualnejšo problematiko, dajemo tej številki našega »Glasila« širšo publiciteto in prav zato tudi širšo vsebino.

Bralci naj oprostijo, če so v tej številki »Glasila« na kratko ponovno prikazani nekateri problemi, ki so bili sicer v prejšnjih številkah že podrobneje obravnavani. Potrebno se nam zdi, da dobi ta številka, ki je namenjena gradbincem širom Slovenije zares vsaj v neki meri zaokroženo vsebino.

Prikaz tradicij gradbincev iz časov predaprilske Jugoslavije in iz naše osvobodilne borbe je po našem mnenju zelo koristen, predvsem za mladino naše stroke, ki teh stvari sploh ne pozna. Obujanje teh častnih spominov bo krepilo našo nacionalno in stanovsko zavest, ki kot lahko ugotavljamo sicer zelo peša.

Ako bodo ostali članki sprožili vsaj nujno zanimanje, bomo imeli lahko zadoščene, da je »Glasilo Betona« prav ob petletnici svojega obstoja napravilo širšo mobilizacijsko akcijo, za napredek gradbene stroke v merilu naše ljudske republike.

Morda bo ta naša akcija vzpodbudila slovenske gradbince, da začnemo resnično razmišljati o tem, kako koristno bi bilo, da bi imeli v republiškem merilu časopis, ki bi obravnaval naše številne probleme. Dogodki zadnjega leta so nas morali naučiti, da je zares nujna potreba.

Končno moramo poudariti še to, da so v obdelavi posameznih problemov prišla do izraza največ osebna mnenja, ki imajo predvsem namero sprožiti razpravo. Zato bomo kritike in nasprotnih mnenj samo veselili, ker le ta način vodi k iskanju najboljših rešitev.

Morda nam bodo nekateri tak način obravnave naših problemov tudi zamerili, češ, da bi bilo možno vse to reševati v ozkem krogu. Prepričani smo, da so taka mišljenja zmotna. Prav zadnje sindikalne letne skupščine so osvetlile kopico problemov in nakazale stanje naše panoge, ki se v nadalje ne da več zagovarjati. Za od-

pravo tega stanja pa ne zadostujejo samo izpremembe predpisov, temveč je predvsem potrebno izpremeniti odnose, in če hočete, predvsem mentaliteto gradbincev samih. V tem pogledu pa lahko doseže zaznavne uspehe samo najširša akcija.

Uredništvo

Nekaj misli o nagrajevanju v naši panogi

Diskusija o novem plačnem sistemu, razprave na številnih občnih zborih in prav posebno pa posvetovanja o sedanjem povišanju plač so odkrila izredno pestra gledanja na te probleme. Vendar pa je značilnost diskusije po teh vprašanih predvsem popolni praktičizem, nenačelnost, reševanje problema od danes na jutri. Akoravno so taka stališča dobronamerna in v danem trenutku tudi koristna, je vendar nujno, da se gradbinci zedinimo o načelih nagrajevanja, ako hočemo v korak s splošnim napredkom.

Prav ta čas pripravlja Zvezna gradbena zbornica dokončno formulacijo predloga za nov sistem delitve dohodka gradbenih podjetij in s tem osnove za formiranje skladov podjetja, vključno plačni sklad. Po vsem sodeč je karakteristika novega predloga, da pušča podjetjem več samostojnosti in predvsem svobodnejše roke glede nagrajevanja. Seveda bo moč dati končno oceno tega sistema, ko bo znan v vseh podrobnostih; vendar lahko trdimo, da gre za važne pozitivne spremembe, ki odpirajo nove perspektive za našo panogo, akoravno tudi ta sistem ne barira na merjenju produktivnosti dela.

Bistvo novega predloga je to, da je interna delitev plač znotraj podjetja prepuščena podjetju t.j. da lahko podjetje v okviru sredstev (ki so odvisna od uspešnosti poslovanja) po svojih internih pravilnikih regulira sistem nagrajevanja.

Sodobno delitev plačnega sklada ne smemo predstavljati kot anarhijo. Brez ozira na to, kakšen je način formiranja plačnega sklada, predstavlja nagrajevanje znotraj podjetja najdelikatnejši problem. Nasprotno, prav takrat, ko bo sistem plač na zunaj prožnejši, bo potrebno, da se podjetja posvetijo notranji ureditvi tega problema z največjo skrbnostjo in z največjo natančnostjo. Prav v vprašanju plač in nagrajevanja so člani kolektiva najboljše-

ljivejši, zato je treba reševati te probleme objektivno in nepristransko.

I.

Brez dvoma obstoja pri nas in posebno še v svetu mnogo dobrih sistemov nagrajevanja. Zato so seveda »recepti« v tem smislu do neke mere šabloniziranje. V kolikor bom torej iznesel predloge, jih nikakor ne predstavljam kot edine, ampak samo kot ene izmed možnih dobrih ali vsaj zadovoljivih rešitev.

Kakšen mora biti sistem nagrajevanja? Osnovno pravilo v merilu države je, da so plače po panogah **uravnovešene**. Izraz se ne sme pojmovati ozko; uravnovešene plače ne pomenijo uravnilovke, t.j. enakih plač v raznih panogah; pač pa pomenijo ravnovesne plače stanje, ko delavci ene panoge ne beže v drugo.

Ravnotežne plače so plače, ki drže ravnotežje; odnosi plač med panogami so takšni, da delavci sami čutijo in priznavajo, da so pravični, optimalni, da pravilno upoštevajo pogoje in težino dela.

Novi sistem sam od sebe ne rešuje tega vprašanja, temveč bo to, izgleda, odvisno v prvi vrsti od nas gradbincev samih. Da je potrebno opozoriti tudi na ta problem, imamo izkušnje prav iz gospodarske nezrelosti, ki so jo pokazala gradbena podjetja, da tako rečemo, skoro na splošno.

Če je vprašanje še tako delikatno, kljub temu ne sme ostati brez odgovora. Odgovoriti je torej treba na vprašanje: kakšne bi bile te ravnovesne plače? Težko je seveda za gradbinca dati povsem objektivni odgovor in sem prepričan, da bo izkušen poznavalec te problematike iz ostalih panog lahko našel tudi eno ali drugo napako. Vendar moramo začeti iskati odgovor, da ga bomo čimprej našli.

Načeloma morajo dohodki gradbenih delavcev biti takšni, da predstavljajo pravičen ekvivalent za vložen trud, za pogoje dela, za izgubo delovnih dni, za ločeno živ-

ljenje, za obrabo obleke in obutve, za primitivne življenjske in kulturne razmere gradbišča itd. Vse to je treba pravilno, objektivno analizirati in temu primerno upoštevati. Dobro orientacijo nam dajo podatki o plačah gradbenih delavcev v drugih državah predvsem v ZDA in SSSR, kjer je to vprašanje rešeno pravilno in so plače gradbincev v istem rangi kot plače v težki industriji in kot v rudnikih.

Analiza težine in pogojev dela, analiza izgube delovnih dni zaradi vremenskih neprilik, zime in ostalih pogojev življenja gradbenih delavcev kažejo, da bomo pri nas konsolidirali stanje v gradbeništvu šele takrat, ko se bomo približali plačam delavcem v rudnikih. Čeravno bo verjetno nujno zaradi splošnih interesov našega gospodarstva proizvodnjo v premogovnikih favorizirati in bodo zato še morale ostati določene razlike.

Zaradi tega bo potrebno pri reševanju tega vprašanja v kolikor bo prepuščeno v svobodno odločanje gradbincev samim, mnogo gospodarske zrelosti, da ne zapravimo zaupanje družbe; medtem ko bodo vprašanja cen in produktivnosti dela med posameznimi podjetji reševale še vnaprejšitacije.

Seveda bo možno o teh problemih razpravljati določneje šele takrat, ko bodo znani vsi instrumenti delitve dohodka po novem predlogu. Na kak način se bo družba zavarovala proti anomalijam, še ni znano. Prvotni predlog, da bi se plače poedincev individualno progresivno obdavčevale, je doživel enotno vsestransko kritiko in upamo, da ne bo sprejet, oziroma, da bo vsaj znatno omiljen.

II.

Namen članka je predvsem obravnavati nagrajevanje znotraj kolektiva, pokazati našim gradbincem nekatere sodobnejše, znanstvene poglede na ta zamotana, občutljiva vprašanja. To se mi zdi potrebno še prav posebno iz razlogov, ki sem jih navedel v uvodu.

Bagateliziranje teh problemov je ogromna ovira za napredek naše stroke in je nujno potrebno, da gradbinci naša mišljenja spremenimo prav iz temelja.

Mnogokrat se razgovarjam o problemih nagrajevanja s starejšimi strokovnjaki, ki me vedno znova opozarjajo na možnost, prožnost nagrajevanja, ki jo je imel privatni kapital. Trdijo, da je bil prav v tem ključ uspeha, saj je imel (in ima v veliki meri tudi še danes) možnost uporabiti naj-sodobnejše, najvzpodbudnejše metode na-

grajejanja. Enostavno povedano, bil je v stanju, seveda v okviru sredstev, ljudem po svoji volji urejati in zviševati plače, dajati nagrade in ugodnosti.

Znano je, in številni diskutanti so ob priliki diskusije v Zvezni ljudski skupščini opozorili, da naš plačni sistem ni vzpodbuden in da so predpisi togi, zaradi te togosti zavora napredka. Vsi znaki kažejo, da bodo napovedane spremembe te napake odpravile in da bo šele na ta način postavljeno socialistično podjetje v enakovrsten položaj s privatniki, tako v okviru države kot tudi na mednarodnem tržišču. Šele, ko bodo ustvarjeni ti osnovni pogoji, bo socialistično gospodarstvo lahko naglo napredovalo in šele s tem bo dana ekonomska osnova za rast produktivnosti dela.

Ako bo socialistično podjetje postavljeno pred nalogo, da svobodno izbere način nagrajevanja, za kakšno metodo se bo odločilo? Prav v gradbeništvu se to vprašanje podcenjuje in je to vredno vse graje; teži se za poenostavitev, ki bi nas vrgla za 50 let nazaj, v čas, ko je v podjetju odločal o plačah le direktor in delovodja.

Da je to v razmerah delavskega samoupravljanja povsem nemogoče je na dlani, obenem pa so takšna gledišča dokaz, da ponekod delavsko samoupravljanje še nima potrebne avtoritete. Mislimo namreč, da je urejanje plač in nagrajevanja sploh eno osnovnih, bistvenih nalog organov samoupravljanja in da bi vsako kršenje teh pravic bila groba in nepopravljiva napaka.

Da so primitivistične težnje povsem napačne, se lahko nazorno učimo tudi pri velikih kapitalističnih podjetjih. Tudi tam so prišli do zaključka, da je ureditev plačnega sistema izredno pomembna za uspehe podjetja in odrejanje plač ni prepuščeno samovolji. Nasprotno privatni kapitalisti so uvedli precizne, vzpodbudne znanstvene plačilne sisteme, ki so izredno prefinjeni in ki vzpodbujajo vsakega poedinca v maksimalni meri. Tako torej celo v kapitalističnih podjetjih vsak delavec točno ve, na kak način se mu odreja plača, kakšni so pogoji za napredovanje, za premije, kdaj je upravičen do nagrade itd. Že zdavnaj so večja kapitalistična podjetja odstopila od nagrajevanja po »obrazu«, od samovoljnega odrejanja plač in nagrad na pamet itd. Trdovratnežem naj torej zado-stujejo vsaj ti primeri.

III.

Za dober sistem nagrajevanja v podjetju bi morala veljati načela:

a) da je maksimalno vzpodbuden za vse člane kolektiva;

b) da je v največji možni meri prožen (elastičen);

c) da omogoča ravnotežne plače znotraj podjetja;

d) da je precizen, tako da je preprečena in onemogočena vsaka samovolja.

Vem, da so nekatere zahteve navidezno v nasprotju. Sigurno je, da je težko združiti prožnost sistema, a da je pri tem sistemu povsem precizen.

Drug delikaten problem je, kako ostvariti čimveč vzpodbude, a da s tem ne bodo porušena ravnotežja plač v kolektivu.

Ravno iz razloga, da so nanizane zahteve tako pomembne in delikatne, zahteva reševanje teh detajlnega študija in pretehtanih odločitev.

Po mojem mnenju, bo od momenta, ko bodo predpisi omogočili večjo prožnost nagrajevanja, prav od naše sposobnosti odvisno, s kakšnim tempom bo šel naš napredek. Le-ta pa bo prav v največji meri odvisen od tega, kako bo poedinemu podjetju uspelo rešiti interne probleme nagrajevanja.

Pojem nagrajevanja je seveda razumevati kompleksno in obsega norme, cenik del, analitične ocene delovnih mest, določanje tarifnih postavk, način merjenja učinka, premiranje, plačevanje dodatkov, dnevnic, sistem priznanja nagrad, sistem napredovanja, sistem internega šolanja in podobno.

Nasploh lahko ugotavljamo, da naša podjetja še niso posvečala vprašanju smotrne vzgoje kadrov niti zdaleka tiste pažnje, ki jo ta problem zasluži. Največja napaka pa je, da se kadrovski in plačni problemi ponajvečkrat obravnavajo ločeno.

Nedvomno bo posamezno podjetje napredovalo najhitreje takrat (predpostavimo, da bodo novi predpisi tak razvoj omogočali in vzpodbujali), ko bodo v podjetju naštetih instrumenti delovali najbolj skladno in najbolj vzpodbudno.

Za napredek in razvoj podjetja je osnovne važnosti, da je vsak član kolektiva uverjen:

a) da so plačni odnosi v podjetju samem postavljeni ravnovesno, t. j. optimalno pravično, kar pomeni, da so plače na posameznih delovnih mestih stvarno odrejene po težini dela, po potrebi strokovnosti, odgovornosti in po pogojih dotičnega delovnega mesta;

b) da se učinek dela (storilnost) pravilno meri in da je torej plača in premija

dejansko odvisna od doseženega uspeha pri delu;

c) da pozna točno pogoje za priznavanje nagrad. Tudi le-te ne smejo biti odvisne od tega, če se nekdo na člana kolektiva spomni ali ne, ampak morajo biti s posebnim pravilnikom vsaj okvirno naštetih posebni uspehi, ki se morajo nagraditi;

d) da so mu točno znani vsi pogoji napredovanja v stroki; vsak posameznik mora poznati lastno perspektivo, ki jo ima v okviru podjetja;

e) razni dodatki (dnevnice, pavšali, terenski dodatki) morajo biti skrbno proučeni in morajo pravilno dopolnjevati celoten sistem nagrajevanja; skrbno moramo paziti, da ne rušijo ravnovesja, obenem pa mora biti sistem toliko prožen, da ne zavira operativnega vodenja, prožnosti organizacije.

IV.

Kritičen pogled nazaj kaže, da naša podjetja zgoraj navedenih pogojev niso izpolnjevala. Bilo je za to več razlogov:

neustrezni predpisi, ki so te instrumente obravnavali ločeno, heterogeno; sami predpisi pa so v dosti primerih neposredno vezali roke podjetjem, ki zato niso bila v stanju probleme pravilno rešiti;

pomanjkanje izkušenj za reševanje teh problemov. V podjetjih je dosedaj v mnogih primerih odločal vpliv strokovnjakov iz predvojnih podjetij. Le-ti so uverjeni, da je najboljši sistem tisti, ki so ga nekoč sami uporabljali, za katerega pa smo dokazali, da je v naših razmerah neuporabljiv;

podcenjevanje problematike nagrajevanja; napredek proizvodnje se je obravnaval predvsem s stališča investicij s strogo tehnične strani, medtem ko je bilo nagrajevanje dostikrat podrejene važnosti.

Mislím, da v podjetjih danes ne bi smelo biti več odgovornih ljudi, ki ne vedo, da je kvalitetna rešitev problemov našega gospodarstva v rasti **produktivnosti dela**. Pri tem plačni sistem sicer ni edini, vendar vsekakor eden izmed **odločilnih faktorjev**. Smatram, da vodstva podjetij in samoupravni organi v bodoče ne bodo smeli zanemarjati tega problema.

V borbi s kapitalističnim gospodarstvom, ki se odvija pri nas deloma neposredno, deloma pa posredno (indeks naših stvarnih cen na tržišču) uvidevamo, da smo še daleč zažadaj. Lenin je pravilno postavil zahtevo, da bo moral socialistični red, če se bo hotel gospodarsko afirmirati, doseči naj-

višjo produktivnost dela. Vemo pa, da je danes stanje povsem obratno; tarnanje o življenjskem standardu je demagoško, če ne iščemo obenem zdravilnih ukrepov za dvig produktivnosti dela.

Po mojem mnenju je izredno močno orožje v tej borbi prav **plačni sistem**. Dosedaj je imel v tem oziru prednost privatni kapitalist. Skupna briga družbe in vseh nas je, da mi to naše orožje **izpopolnimo** do meje, ki je kapitalist ne more doseči.

Mi imamo za to tudi vse pogoje; velika prednost naše ureditve je, da lahko družba vse te mere usmerja, vsklaja, da odreja sistem; ogromnega pomena je, da podjetja upravljajo kolektivni, da so vsi člani kolektiva soupravljalci; da so vsi delavci upravičeni razpolagati z delom viška vrednosti. Ako znamo te prednosti izkoristiti, potem ne bo težko doseči v tej smeri večje in tudi izredne uspehe.

Seveda zahteva problem izredno skrben študij tako s strani gospodarskih organov kakor tudi s strani vsakega kolektiva. **Podcenjevanje tega problema v bodoče lahko povsem upravičeno označimo kot napako, ki je v teh razmerah neopravičljiva.**

V.

Ponovno poudarjam, da je iznašanje predlogov zelo nevhvaležna naloga. Vendar današnje stanje v gradbenih podjetjih nujno zahteva, da o plačnih instrumentih v gradbenih podjetjih vsaj diskutiramo, da se bomo tako približali najboljšim rešitvam.

a) **Norme.** Večina podjetij uporablja povprečne norme, ki so bile izdane leta 1952 s povpravki iz leta 1955. Uporaba teh norm dejansko ni **obvezna**, vendar vemo, da določanje lastnih norm za vsa gradbena in obrtna dela presega možnosti enega podjetja.

Dokazano pa je, da norme v vsem ne odgovarjajo. Resnica je, da plačni skladi, izračunani na osnovi norm v večini primerov ne zadoščajo. Vendar razpolagajo podjetja s premalo sigurnimi podatki, da bi lahko pavšalno trdili, da so norme preostre; predvsem če objektivno poznamo vse propuste v naši organizaciji dela, o tem, da so gradbena podjetja bila do sedaj malone vsako prvo polletje dobršen del »na dopustu« itd. Norme moramo predvsem točneje zasledovati in potem donášati za ključke, nikakor pa ne skrivati za tem napak o naši organizaciji ali socialne motive.

Dejstvo pa je, da imajo norme svojo veliko pomanjkljivost v tem, da so res samo povprečne. Po mojem mnenju bi moralo vsako podjetje izdelati svoj pravilnik o normah, kjer bi se naj rešilo predvsem vprašanje serijske in posamezne proizvodnje raznih dodatkov za dela v zimi, v vodi itd., saj iz prakse vemo, da ti dodatki res ne odgovarjajo.

Napredek v normiranju je vezan na **specializacijo** podjetij. Sele zares specializirano podjetje bo sposobno določiti lastne norme, ki bodo odgovarjale tudi organizacijskemu sestavu podjetja (stopnji opremljenosti — mehanizacije).

Omenim naj še primere, ki se čisto dogajajo. Dejstvo, da je podjetje glede norm svobodno, izkoriščajo poedinci, ki mislijo, da so oni sami upravičeni spreminjati (striči ali krpati) norme, kar je seveda povsem napačno in nedopustno.

b) **Ceniki za dela.** Večkrat je slišati izjave, ki so mi naravnost nerazumljive; da je cena za delo odvisna od izida licitacije, oziroma, da je vezana za ceno iz proračuna projektanta. Eno in drugo je povsem napačno in nezakonito.

Zato mora vsako podjetje imeti cenik za običajna dela, v ostalem pa točno določen postopek za določanje cen za delo, z vsemi osnovami. Glavna osnova so seveda tarifne postavke po tarifnem pravilniku.

Pogosto se dogajajo tudi primeri, da računajo ceno na osnovi osebnih tarifnih postavk delavcev, ki delo izvajajo, kar je prav tako napačno.

c) **Določanje tarifnih postavk in delovna mesta,** je vsekakor eno izmed najvažnejših vprašanj. Pred kratkim je izšel odlok, po katerem bomo morali tudi gradbinci izvršiti **analitično oceno delovnih mest** oziroma poslov.

Metoda, ki bo predpisana, še ni znana in jo prav sedaj proučujemo. Vendar je v glavnem že sedaj čutili odpor, vztrajanje na praktičističnih metodah. V čem je pomen metode analitične ocene, ki je v zahodnem svetu splošno uvedena in priznana? Bistvo metode je, da meri vse pogoje na delovnem mestu, da jih analizira, da jim določa pravo težo in tako ugotavlja pravilne odnose med delovnimi mesti. To pa je tudi tisto, kar je nujno za dober plačni sistem.

V tem smo si vsi edini. Spornejše pa je drugo vprašanje, kako grupirati delovna mesta oziroma delo, ker se prilike v gradbeništvu tako naglo menjujejo in ker sta

tičnih delovnih mest, po klasičnem vzoru iz industrije res ni veliko.

Možni sta dve rešitvi:

a) da se oceni vsako delo, ki v gradbeništvu nastopi. V tem primeru delavec v gradbeništvu ne more dobiti stalne tarifne postavke in se mu ista menjuje, ko se premika iz enega dela na drugo. V tem primeru bi moral kalkulant računati vsako delo z drugačno urno tarifo.

b) Da se popiše skupina del (poslov), ki jih običajno v gradbeništvu opravljajo isti ljudje, kar je že večji del določeno z normami, ki ločujejo od 4—8 kategorij del.

Z analitično oceno bi se določila težina dela in pogojev za celotno skupno del.

Slednji način je bližji sedanji praksi v

Po strokovnosti so prvotne norme ločile VIII. kategorij. V praksi se je pokazala takšna delitev neživiljenjska. Dosedaj sta znana dva predloga:

1. nekvalificirano delo, polkvalificirano delo, delo izučenega delavca — začetnika, samostojnega, specialista (5 grup).

2. v drugem predlogu je delo specialista deljeno na delo nižjega specialista in višjega specialista (6 grup). Popis del ne predstavlja težav, ker so ista že precej dobro razvrščena v veljavnih normah.

Seveda v praksi v gradbenem podjetju ni vedno mogoče dati posameznim delovnim skupinam povsem ustrežajoč — optimalni sestav. Vendar običajno v podjetjih te stopnje strokovnosti priznavamo



Zelezarna v Štorah, kjer je naše podjetje zgradilo vrsto pomembnih objektov

podjetjih; sistem je za delavce vzpodbudnejši, ker jim je tarifna postavka znana.

Temeljitega premisleka pa je vredno, do kakšne delitve dela je iti pri analitični oceni dela (specializacija dela!) in koliko stopenj strokovnosti je praktično potrebno in smotno razlikovati.

c) Delitev po poklicih (tesar, zidar, železokrivec, kovač) je izven diskusije. Vprašanje pa je delitev dela v poklicu n. pr. zidar-skem (fasader, betonerec, tlakar, kamnar.)

že sedaj in je prehod na sistem analitične ocene torej povsem mogoč.

Dejstvo, da morajo delavci v gradbenih podjetjih večkrat delati na neodgovarjajočih poslih je treba v tar. pravilniku posebej rešiti (priznanje razlik).

d) Ker so dela v gradbeništvu v skupinskem akordu, je nujna še posebna **analitična ocena delovnih sposobnosti poedinca**, s katero določamo osebno tarifno postavko v mejah **razpona**.

V tem pogledu delamo grobe napake, in malokje imajo te stvari urejeno sistematično. Sele ako se zavedamo, da je pomen osebne ocene predvsem tudi vzgojen, lahko temu vprašanju damo tisto vlogo, ki mu gre.

Seveda je potrebno, da **plačni sistem vzbuja k strokovnemu izpopolnjevanju** in pridobitvi višjih kvalifikacij. Zadevo si zamišljamo tako, da bi podjetje moralo imeti lasten sistem šolanja, izpitov in priznanja kvalifikacij. Stališča, da lahko samo šola da določeno znanje so zmotna; kdor tega ne verjame, naj se uči na izkušnjah Amerikancev. Vendar pa je vedno nujno, preden zaupamo komu v podjetju konkretno delovno mesto, **preveriti znanje**.

Zato bi morala biti ocena osebnih sposobnosti po mojem mnenju vezana na interne izpite. Vsaka druga pot pomeni umetno prekvalificiranje, ki ga uporabljamo iz socialnih motivov in ki se nam bo moralo prej ali slej maščevati.

e) **Premiranje**: efikasno premiranje v gradbeništvu bo možno le takrat, ko bo dovoljeno v breme stroškov proizvodnje, kar bo primer, če bo predlog o novem načinu delitve dohodka osvojen.

V tem primeru naj podjetja določijo premije v fiksnih iznosih. Seveda morajo biti premije vezane na določen uspeh.

V pogojih licitiranja je moč premiranje solidno izvajati le na osnovi primerjalnih cen; na katere ne morejo vplivati licitacijski popusti.

Kar zadeva premij, ki so vezane na finančni uspeh je njih izračunavanje izredno zamotano. V tem primeru si pomagamo z načinom, da na osnovi osnovnega pravilnika posebej določamo premijske odnose za vsak posamezni objekt.

Glede premijskih osnov, ki se ugotavljajo brez težkoč in ki so efikasni navajam predvsem: racionalizacije, dokazani prihranki, izvrševanje operativnega plana, procent del, ki se izvajajo v skordu, dosežena kvaliteta dela. Premije na osnovi finančnega uspeha bi merili po doseženem znižanju cene, po koeficientu obračanja sredstev, procent koriščenja mehanizacije in podobno.

Efikasno premiranje naj bi zajelo vse odgovorno osebje vsaj do vseh skupinovodij in vseh odgovornih kvalificiranih delavcev (strojnikov, šoferjev) pozneje pa bi, če bi evidenco izpopolnili, lahko premirali vse stalne delavce.

Premije naj bodo, če je le mogoče, mesečne.

f) **Nagrade**. Za premije velja načelo, da so vezane za uspeh, ki se da knjigovodsko dokazati. Iz prakse pa vemo, da je še mnogo primerov, ki so sicer izjemni, ki pa vendar donajajo podjetju koristi. Tu so predvsem razni ukrepi vzgojnega pomena, izdelava dobrih analiz in predlogov, dobra priprava licitacijskih ponudb, izredna požrtvovalnost v primeru elementarnih nezdog, požarov itd.

Pravilnik o nagradah mora prikazati čimveč pogojev, ki se zahtevajo za priznanje premij. Za nagrade velja, da so efikasne takrat, ko je bil uspeh dosežen, zato mora biti pravica za priznavanje manjših premij priznana direktorju, za večje zneske pa upravnemu odboru. O izplačanih nagradah se mora obveščati delavski svet na prvem prihodnjem zasedanju. Omejevanje višine premije je zelo problematično, ista se naj ravna po uspehu.

g) **Terenski dodatki**. Prav čudno je, kako malo prav ljudje v gradbeništvu razumejo pomen, smisel terenskega dodatka. Predpisi o terenskem dodatku so togi in to je predvsem krivo, da so celo številni ljudje v gradbenih podjetjih mnenja, da bi bilo boljše, da bi terenski dodatek ukinili.

To je usodna zmeta, in je žalostno, kako z malo resnosti nekateri sicer odgovorni ljudje obravnavajo prav problem nagrajevanja.

Značilnost organizacije gradbenega podjetja je v tem, da je podvržena hitrim spremembam, zato mora biti gibčna, prilagodljiva vsem nastopajočim momentom. Vodstvo podjetja mora biti v stanju, da brez težkoč vrši te potrebne spremembe, premeščanje kadra itd. Tu pa igra važno vlogo prav terenski dodatek, kot **elastični faktor** plačnega sistema.

Ako podjetje ni v stanju, da brez težav premešča svoje delavce tja, kjer so prevzeta nova dela, je seveda okorno in operativno nezmožno.

Ako damo terenskemu dodatku to vlogo, potem bomo laže urejali prave odnose. Seveda morajo biti tudi predpisi prožnejši.

Na splošno je že obveljalo načelo, da mora dobiti praviloma poročen delavec večji dodatek kot samski, ker so njegovi stroški ločenega življenja večji.

Tudi drži dejstvo, da upoštevanje tržnih razmer in mentalitete ljudi zahteva diferenciacijo dodatkov po strokovnosti. Ven-

dar sem mnenja, da bi morali istega prejemati vsi stalni gradbeni delavci, ako izpolnjujejo pogoje.

Končno še vozači, predpis je tu potegnil ostro črto, ki pa za gradbene razmere ni ustrezajoča. Plačevanje terenskega dodatka vozačem je proučevati iz dveh aspektov:

a) dostikrat je za podjetje ekonomsko boljše plačevati vozačem terenski dodatek kot graditi novo naselje, menzo itd., posebno če še upoštevamo delne stroške prehrane in nastanitve;

b) gradbeni delavci — vozači se ne smejo primerjati z industrijskimi delavci — vozači. Gradbeni delavec nikdar ne ve, vsaj za daljšo dobo ne, kje bo delal in nima prave orientacije, kje naj si zgradi dom ali najde stalno stanovanje. To razliko bi morali predpisi upoštevati.

Seveda, v enem članku ni možno temeljiteje obdelati vseh problemov v zvezi z nagrajevanjem. Vendar upam, da so problemi vsaj načeti, kot predlogi za diskusijo.

Opis delovnega mesta

Opis dela:

Delovno mesto oziroma področje dela: buldozerist.

Označba dela: delo z buldozerji

A) Karakteristika delovnega mesta:

1. Splošno stanje delovnega področja: Delovno mesto je normalno na prostem pri dnevni svetlobi ter je izpostavljeno vsem vremenskim neprilikom. Mora poznati detajlno ustroj stroja ter znati odpraviti manjše okvare.

2. Tehnične naprave: Buldozerist upravlja s strojem buldozerjem, ki je lahko različne moči in težine. Pogon buldozerjev je navadno z dizel ali bencinskim motorjem. Stroj je goseničar.

3. Skupna delovna dejavnost:

a) obseg dela: po navodilih strokovnega vodstva vrši razna odkopavanja in potiskavanja odkopne zemlje ali drugega materiala;

b) potek dela: s plugom vrši površinske ali globinske odkope v kat. zemljišča od I. do IV. kat. Odkopano zemljo potiska pred seboj na razne razdalje. Ni vezan na točen rok razen planiranega napredovanja del.

B) Obremenitev pri delu po karakteristikah za oceno z ozirom na trajanje 8 ur delovnega dneva ali izmene.

Moč:

1. Strokovno znanje in izkušnja: upravljanje z buldozerjem zahteva izučenega strojnika — šoferja C kategorije. Potrebna je vsaj enoletna praksa v svojstvu izučenega šoferja na buldozerju ali podobno.

2. Spretnost: Potrebna je znatna spretnost zaradi kompliciranega upravljanja.

3. Odgovornost za:

a) sredstva dela in predmet dela: Za sredstva dela ima veliko odgovornost ker

upravlja z dragocenim strojem. Vsak kvar na istem lahko povzroči veliko materialno škodo; Za samo delo nima velike odgovornosti, ker delo ni precizno;

b) varnost drugih je srednja; pri nepazljivosti lahko povzroči nezgodo drugih delavcev, ki se nahajajo v območju njegovega dela;

c) potek dela: vrši samostojno odrejeno delo ter nosi za isto polno odgovornost.

4. Obremenitev:

a) mišic: pri svojem delu sedi na sedišču stroja; pri upravljanju stroja uporablja roke in noge; mišice so malo obremenjene; pač pa je stalno sedenje (več časa je telo v istem položaju) utrudljivo;

b) čutil in živcev: obremenitev sluha je zaradi ropota velika; pri strmih odkopih so tudi živci znatno obremenjeni;

c) razmišljanje: pri eventualnih kvarih je potrebno razmišljanje, da najde in odpravi napako, pri rednem delu tega ni.

5. Vpliv okolice:

a) je podvrženo znatnim dnevnim in letnim spremembam temperature;

b) ne pride v poštev;

c) zaradi dela pri stroju je vpliv velik — umazanost velika;

d) ne pride v poštev;

e) velik ropot pri delu ter tresenje celega telesa;

f) zaradi grobega dela ne pride v poštev razen v zgodnjih zimskih urah;

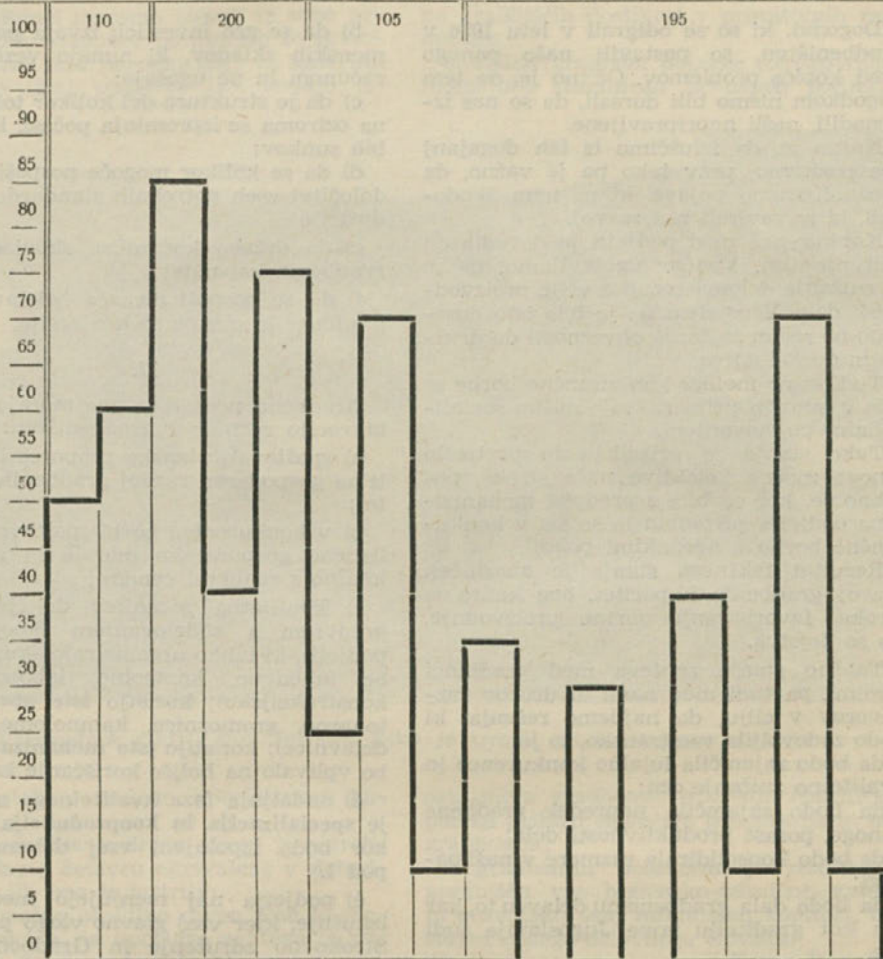
g) velika, ker normalno nima kabine ter je na prostem, vendar pod primitivno streho nad seboj;

h) pri pazljivem upravljanju in popraviljanju je majhna.

Rupret

C. Profil ocene dela po opisu pod A in posebno pod B

610



Sestavili:

F. Rupret

C. Dolenc

I. Kovačič

Moč

Ogovornost

Obremenitev

Vpliv okolice

1. Strokovno znanje in izkušnja

2. Spretnost

a) sredstva dela in predmet dela

b) varnost drugih

c) potek dela

a) mišic

b) čutil in živcev

c) razmišljanje

a) temperatura

b) voda, vlaga, kisline

c) umazanost, zamaščenost, olje, prah

d) plini, izparine

e) ropot in potresi

f) bleščanje ali pomanjkanje svetlobe

g) nevarnost prehlada

h) nevarnost nezgod

Zakaj pravzaprav gre...

Dogodki, ki so se odigrali v letu 1956 v gradbeništvu, so postavili našo panogo pred kopicco problemov. Očitno je, da tem dogodkom nismo bili dorasli, da so naš izmenadili, našli nepripravljene.

Nujno je, da izluščimo iz teh dogajanj vse pozitivno, prav tako pa je važno, da preanaliziramo pojave, ki so nam škodovali, ki so zavirali naš razvoj.

Konkurenca med podjetji je dovela do znižanja cen. Vendar ugotavljamo, da je to znižanje deloma rezultat višje proizvodnosti dela. V ostalem pa je bilo isto doseženo na račun znižanja obveznosti do družbe in do kolektiva.

Tudi same metode konkurenčne borbe so bile v mnogih primerih tuje našim socialističnim pojmovanjem.

Tako stanje je prizadelo in pretreslo mnoge močne kolektive naše stroke, posebno še, ker so bila s predpisi mehanizirana podjetja prizadeta in so šla v konkurenčno borbo z neenakimi pogoji.

Rezultat takšnega stanja je anarhičen razvoj gradbenih kapacitet, beg kadra iz stroke, favoriziranje obrtne proizvodnje. To so dejstva.

Takšno stanje zahteva med gradbinci samimi, pa tudi med nami in družbo razgovorov v cilju, da najdemo rešenja, ki bodo zadovoljila vsestransko, to je:

da bodo zajamčila lojalno konkurenco in kvalitetno znižanje cen;

da bodo zajamčila napredek gradbene panoge, porast produktivnosti dela;

da bodo konsolidirala razmere v naši panogi;

da bodo dala gradbenemu delavcu to, kar mu kot graditelju nove Jugoslavije tudi gre.

Seveda danes, ko pravzaprav šele pričnemo te razgovore, ne vemo niti za vsa vprašanja, še manj vseh definitivno najboljših odgovorov.

Zato so naši predlogi predvsem samo snov za diskusijo, torej dejansko samo

TEZE:

da je za napredek gradbeništvu in konsolidacijo razmer v tej važni gospodarski panogi potrebno:

I.

a) da je panogi znan dolgoročni (vsaj nekaj letni) investicijski program;

b) da se gro investicij izvaja potom namenskih skladov, ki nimajo veze s proračunom in ne ugašajo;

c) da je struktura del kolikor toliko stalna oziroma se izpreminja počasi; brez grobih sunkov;

d) da se kolikor mogoče pospeši delo na določitvi vseh potrebnih standardov za industrijo;

e) da država kontrolira skladen razvoj gradbenih kapacitet;

f) da se pospeši domača izdelava lahke gradbene in obrtne mehanizacije.

II.

Gradbena podjetja sama morajo za stabilizacijo razmer v gradbeništvu:

a) spoštovati planske proporce in gledati na gospodaren razvoj gradbenih kapacitet;

b) v konkurenčni borbi spoštovati socialistično gospodarsko moralo in nastopati lojalno z realnimi cenami;

c) kvalitetna pocenitev del je možna predvsem s sodelovanjem (kooperacijo) podjetij, ki lahko organizirajo skupne službe (nabavno, kontrolno, laboratorijsko, konstrukcijsko); koristijo iste obrate (betonarne, gramoznice, kamnolome, obrtne delavnice); koristijo isto mehanizacijo, kar bo vplivalo na boljše koriščenje kapacitet;

d) nadaljnja faza kvalitetnega napredka je specializacija in kooprodukcija v kolikor bodo izpolnjeni vsaj deloma pogoji pod I.;

e) podjetja naj menjujejo medsebojne izkušnje, kjer vsaj glavno vlogo prevzema Stokovno združenje in Gradbena zbornica.

f) podjetja naj posvetijo več pozornosti interni organizaciji dela, ter naj se postopoma pripravi prehod na potični sistem dela pri objektih družbenega standarda.

III.

Končno je potrebno, da se gradbinci zedinimo še v nekaterih osnovnih načelih naše stroke, na katere, kot kaže praksa, gledamo zelo neenotno:

a) boriti se moramo za stalen gradbeni kader in za kontinuiteto dela; s premišljenimi merami se da v določenem procentu in postopno vse boljše izkoristiti tudi zima,

v ostalem pa je treba zimsko prekinitev dela reševati tako, da ne prizadeva gradbenega delavca;

b) gradbinci moramo izprati iz sebe pečat in vpliv sezoncev po katerih se presoja dostikrat čela panoga; cilji, za katerimi stremimo (glej poglavje II.), terjajo iz-

2. elastičen sistem dodatkov za ločeno življenje in terensko delo, ki mora objektivno priznavati stvarne večje stroške dela na gradbiščih dostikrat v primitivnih razmerah;

3. stalen gradbeni delavec (strokovnjak) mora biti stimuliran za uspeh podjetja,



Predsednik ObLO tov. Jerman Riko je izročil most svojemu namenu

ključno stalen, uvežban, specializiran kader;

c) za ustalitev kadra v stroki je potrebno, da damo delavcu ekvivalent v dohodkih, kot jih ima industrija;

1. optimalno pravilno raven plač, ki mora biti takšna, da upošteva zahteve in pogoje dela gradbenega delavca;

zato mora gradbeništvo urediti specifičen, panogi prilagojen sistem premiranja in nagrajevanja;

4. gradbenim delavcem je nuditi na gradbišču vso higiensko-tehnično zaščito in prav tako vsaj minimalen komfort, dostojen našega delovnega človeka.

Franc Rupret

Naša anketa

Uredništvo je poslalo vprašalne pole 25 direktorjem raznih gradbenih podjetij LR Slovenije. Vprašanja so se nanašala na probleme kooperacije in specializacije gradbenih podjetij.

Anketa ni uspela, ker je prišlo zelo malo odgovorov. Prav v tem je še en dokaz zaprtosti podjetij vase, dokaz nezaupanja, in dokaz pomanjkanja dobre volje, da se važni problemi javno diskutirajo.

Zato tem lepša hvala tistim, ki so nam odgovore poslali.

Krajše odgovore sta poslala tudi direktorja podjetij Graditelj, Celje in Kranjskega gradbenega podjetja Kranj.

MASTERLE MARJAN, DIREKTOR SGP »TEHNIKA«, ŠKOFJA LOKA

Z ozirom na razpisano anketo odgovorjam predvsem na tri vprašanja, ki so najinteresantnejša:

1. Ali večja podjetja ali več manjših podjetij?

Tu moramo predvsem ugotoviti, katero podjetje lahko gradi cenejše in kvalitetnejše. Na to vprašanje je lahko odgovoriti, odstotek uslužbenstva je pri večjem podjetju lahko dosti manjši kot pri malem podjetju. Pri večjem podjetju niha nekako od 10—11 % pri manjšem podjetju (z dobro organizacijo) 12—13 %. Zato je režija večjega podjetja manjša. Prednost večjih podjetij je tudi v tem, da lažje in boljše izkoriščajo svojo opremo in mehanizacijo, lažje prenašajo finančne težave zaradi pomanjkanja dela ali neplačanih storitev, ker primanjkljaje lahko pokriva z gradbišči, kjer se dela s polno paro in storitve v redu plačujejo. Vsekakor smo mnenja naj bi se cepljenje gradbenih kapacitet zaustavilo in preusmerilo v obratno smer, to je v združevanje manjših podjetij v večje.

2. Ali naj se podjetja specializirajo?

Smatramo, da so naloge, ki se z leta v leto postavljajo pred gradbeno operativno različne, da zahtevajo od podjetij prej univerzalnost kot specialnost. Nihanje investicijskih planov v pogledu vrste gradenj bi specializirana podjetja težko prenesla in bi zaradi tega morala prevzemati dela izven svoje specializacije. Pri nas v enem letu forsiramo elektrarne, industrijske objekte, v drugem letu ceste, sedaj pa stanovanjsko izgradnjo in kmetijske objekte. Zaradi tega je Slovenija ceste kot specializirano podjetje moralo del svoje kapacitete zaposliti na visoki in industrijski gradnji in je tako postalo Splošno gradbeno podjetje.

Specializacija bi morda lahko šla pri nas zaenkrat v tri glavne skupine:

1. Visoke in industrijske gradnje,
2. nizke gradnje (ceste, železnice in objekte na teh komunikacijah),
3. Hidrogradnje.

Vprašanje pa je, če ni ta opredelitev za naše razmere preširoka in če daje v okviru možnosti Slovenije dovolj za obstoj teh specialnih podjetij s stalno kapaciteto.

S tem v zvezi pa nastopa še vprašanje pooblastil, kaj lahko gradijo poedina gradbena podjetja. Danes je skoro vsako podjetje »splošno« gradbeno podjetje, kar daje možnost graditve vseh gradenj ne oziroma se na to ali ima podjetje zato potreben tehnični kader, ki lahko jamči za pravilno in kvalitetno izvedbo. O tem bi morali jasno spregovoriti gradbeni predpisi.

3. Sodelovanje med gradbenimi podjetji:

Sodelovanje med podjetji smatramo kot eden izmed ukrepov za napredek gradbeništva in pocenitev storitev. Sodelovanje bi bilo možno na Gorenjskem doseči v marsičem. Predvsem v skupnem izkoriščanju gramoznic, kamnolomov, in izdelavi novih gradbenih materialov — polizdelkov, v izmenjavi izkušenj, skupni nabavi gradbenega materiala uporabe skupnega laboratorija in mehanizacije. Na Gorenjskem imamo n. pr. naslednje možnosti:

Jesenice: Železarna ima na razpolago velike količine plavžne žlindre, in bi se tu lahko razvila izdelava stropnikov in zidakov iz žlindre, kar bi ublažilo pomanjkanje zidakov in pocenilo stroške za m³ ali m² stropa (potreben le stroj Rossacometta). Lega je ugodna, ker so stroški za dovoz cementa iz Anhovega mali.

Škofja Loka: S podobnim strojem bi se v lesnem kombinatu, kjer je na razpolago dovolj žagovine in ostružkov, izdelovali stropniki in zidaki po sistemu »DURSOL« in druge izolacijske plošče.

Celotna Gorenjska pri letni realizaciji 1.100.000.000 dinarjev ne razpolaga danes s kvalitetnim gramozom (čistim in pravilnim granulacijskim sestavom). **V Kranju ali v Loki** bo potrebno organizirati skupno čistilno in sortirno napravo (separacijo), za gramoz. To omogoča pri uporabi manjše doze cementa in strojni vgraditvi betona znižati ceno m³ betona brez rizika, da beton ne bi dosegel potrebne marke.

Vpeljati bi bilo periodično posvete gradbenih strokovnjakov Gorenjske, na katerih bi se izmenjavale izkušnje, in vskladili pogledi pri odpravljanju problemov, ki stopajo iz dneva v dan pred gradbeništvo v ostrejši luči.

Iz navedenega materiala je razvidno, da je pocenitev gradbenih storitev zavisna od številnih vplivnih faktorjev, katerih pa podjetja ne morejo sama v celoti rešiti. One skrite rezerve (za pocenitev), ki so danes v poedinih podjetjih, bo sčasoma izčrpalo zoženje investicij na meje gospodarske moči poedinih krajev in se bo končno tudi nagnilo v korist manjšega povpraševanja po gradbenih storitvah. Takrat pa bo uspevalo le tako podjetje, ki bo gradilo hitro, poceni in kvalitetno.

DERGANC ADOLF, DIREKTOR SGP
»KONSTRUKTOR« MARIBOR:

V zvezi z anketo, ki ste jo razpisali med podjetji glede možnosti kooperacije gradbenih podjetij vam sporočamo:



*Tov. Franc Leskošek-Luka
ob otvoritvi novega mostu
čez Savinjo v Celju*

1. Strinjamo se, da je treba konsolidirati razmere v panogi. Z ozirom na splošen položaj v našem gospodarstvu ter na neurejenost tako tržišča kot samih odnosov med gradbenimi podjetji je ureditev gotovih vprašanj v gradbeništvu življenjsko nujna.

2. Pri ureditvi (vsaj postopni) problemov, ki se rešujejo preko predpisov naj bi zelo aktivno sodelovala Združenja in gradb. zbornica ob istočasnem razpravljanju posameznih problemov po podjetjih.

3. Pota za napredek mora v glavnem iskati gradbeništvu samo. Smatramo, da to poskušajo reševati posamezna podjetja po svojih močeh, vendar je treba k tem pristopiti organizirano. Vsklajevanje gradbenih kapacitet je morda najtežji problem. Administrativna rešitev bi bila z določit-

vijo sposobnosti z ozirom na registracijo: registracija ne bi smela biti formalen akt ampak bi morala sloneti na objektivnih činiteljih: strokovni kader, izkušnje, mehanizacija itd.

Metode za racionalizacijo gradbene proizvodnje proučujejo zavodi in inštituti, vendar doslej brez vsake praktične koristi za operativo (vsaj vidna ni nikjer!). Izsledke tako inštitutov kot posameznikov objavljati in z njimi seznaniti vse, kar je v zvezi z operativo (proizvodnja gradbenega materiala, projektanti, izvajalci itd).

4. V kontinuiranem gradbenem procesu (o katerem pri nas še ne more biti govora) bi specializirana podjetja bila velik korak v razvoju gradbeništvu. V sedanjem neurejenem in v večini primerov kampanjskem načinu dela pa bi specializirana pod-

jetja s težavo prebijala krize, ki se redno pojavljajo v gradbeništvu.

5. Glede sodelovanja med podjetji smo mišljenja, da ne smejo obstajati nobeni predpisi, ki bi ga kakorkoli vtesnjevali: kot lahko ostale gospodarske panoge sodelujejo, tako bi morale imeti tudi gradbeništvu možnost, da podjetja med sabo sodelujejo, če to vodi k napredku panoge.

6. Za konsolidacijo razmer v stroki lahko podjetja v marsičem prispevajo, odločilno vlogo pri tem pa igra po našem mnenju splošna gospodarska politika države.

7. Strinjamo se s širšo specializacijo.

8. Smatramo, da je kooperacija v gradbeništvu vsekakor mogoča ter da je absolutno koristna za podjetja. Razen oblik kooperacije, navedenih pod točko 8 predloženih tez smatramo še kot način kooperacije: posojevanje oziroma dopolnjevanje gradbene mehanizacije in delovne sile, skupne betonarne, medsebojno dopolnjevanje kapacitet stranskih obratov, enotno izdelovanje montažnih elementov s specializacijo posameznih obratov, vsklajevanje načel tarifne politike, premiranja, nagrajevanja ter ostalih internih pravilnikov podjetja, kar se v večji ali manjši meri od časa do časa že sedaj izvaja.

9. Kategorizacijo lahko sprovede samo organ: združenje, zbornica ali državna

uprava. V kolikor bi postojali enotni in podrobni predpisi bi z registracijo podjetju že bila določena kategorija.

V neurejenih razmerah, kot vladajo sedaj v gradbeništvu, bi bilo po našem mnenju primerno, da bi obstojal organ (bivši MG), ki bi na eni strani zastopal gradbeno panogo, na drugi strani pa vsaj direktivno vodil gradbeništvu.

ANDREJ PLESTENJAK, DIREKTOR
GP »OBNOVA« LJUBLJANA:

Prejeli smo vaš dopis, iz katerega je razvidno, da nameravate v vašem »Glasilu Betona« obravnavati problematiko gradbeništvu v pretekli gradbeni sezoni in reševanje teh vprašanj v kooperaciji med gradbenimi podjetji.

O problemih gradbeništvu se zadnje čase mnogo razpravlja bodisi v naših dnevnikih časopisih, še več pa na našem Strokovnem združenju. Mnenja smo, da je kompleksno reševanje problemov gradbeništvu na teritoriju LR Slovenije stvar Strokovnega združenja. Zato vam priporočamo, da vašo pozitivno zamisel prenesete preko njegovega gospodarskega odbora. Ta bi na vašo iniciativo publiciral sklepe o obravnavanih problemih, ki so se pojavili pred odborom in težijo vas, kot ostala gradbena podjetja.

Družbeno politične in ekonomske osnove, specializacije in sodelovanja gradbenih delavcev

Za naša podjetja je zlasti značilno, da so izolirana, da životarijo vsaka zase, uganjajo neke avtarkije... Pri nas pa imamo, rekel bi, opraviti z drobno buržuazno ali obrtniško mentaliteto, ki misli, da je vsako podjetje svet zase in nismo sposobni izvesti kooperacijo... (France Popit: Nekaj misli o delavskem samoupravljanju in direktorjih, »Delo in varnost« št. 2/56).

Kot so bile v letu 1956 s strani naših gospodarstvenikov energično postavljene zahteve za gospodarsko sodelovanje (kooperacijo) v industriji, se je bila med gradbenimi podjetji žilava in mnogokrat neko-rektna eksistenčna borba. Postavljanje vprašanja sodelovanja in specializacije v gradbeništvu se v tem času ni moglo uveljaviti, saj so bila tudi gledanja sicer gospodarsko razgledanih ljudi popolnoma pod zornim kotom lastnega podjetja. Ako

smo redko to vprašanje vendarle postavljali, je bil to kvečjemu glas »vpijočega v puščavi«, medtem ko večina nikakor ni hotela pogledati preko plota podjetja.

Dejansko je vprašanje sodelovanja delikatno, česar se zavedam tudi jaz. Vendar »delikatnost« problema mi sami po nepotrebnem potenciramo pod vplivom dogodkov, ki jih je gradbeništvu preteklo leto preživelo. Preden preidemo na ekonomsko dokazovanje je zatorej potrebno razčistiti načelna vprašanja interesov družbe.

Osnovni ugovori nasprotnikov gospodarskega sodelovanja in specializacije so naslednji:

a) da bo sodelovanje med podjetji obrusilo ostrino konkurence in da je sploh nedopustno;

b) da znatno nihanje obsega investicij in predvsem menjavanje strukture ne omogoča specializacije podjetij.

Pri odgovoru na to vprašanje je predvsem odločilnega pomena proučiti interese družbe, saj je glede interesov podjetij pozitiven odgovor na dlani. Zato bom namreč pozneje navedel dovolj konkretnih dokazov.

Prvo se moramo torej vprašati, ali je bil efekt konkurenčne borbe za skupnost vesplošno koristen. Odgovorimo lahko, da je vpliv borbe pozitivnih vsekakor v toliko, v kolikor je povzročil kvaliteten znižanje cen, oziroma v kolikor je povzročil višjo produktivnost dela. Sigurno so v mnogih podjetjih doseženi tudi znatni uspehi v tej smeri. Pozitivno je, da je takšno stanje povzročilo, da so začela gradbena podjetja dajati prvo veljavo tudi ekonomskim problemom.

Vendar je dokazano, da je gro dosežene znižanja cen dosežen na račun zvišanja obveznosti in celo zavestnega znižanja standarda gradbenih delavcev. Dokazano je dalje, da je neenakopravna in nesmiselna borba dovedla v kritičen položaj mehanizirana podjetja, da je to stanje vneslo nesigurnost v večji gradbeni kolektiv, da je zavrla uvajanje mehanizirane dela, da je postavila na tehtnico sicer priznane in utrjene poti napredka stroke.

Kot kaže ta kratka primerjava, da je pri takšnem stanju interes družbe na tehtnici, saj je brez dvoma tudi skupnost zainteresirana na napredku gradbeništva.

Dalje smatram, da konkurenca, stopnjevana do stopnje, da spravlja v nevarnost obstoj socialističnih kolektivov brez njihove krivde, zares nima s socialistično gospodarsko moralo nič skupnega.

Javno je bila dosledno vsaj v zadnjem času izražena kritika, v vseh znanih primerih planiranja nepotrebnih investicij. Po vsej logiki smemo zahtevati, da velja načeloma isto zdravo gospodarsko merilo tudi za gradbeništvo. Gre se torej za **uskladitev gradbenih kapacitet** ter za določeno plansko disciplino.

Kakšen je torej interes socialistične družbe?

Ako gradbinci najdemo organizacijske forme in metode, ki bodo jamčile:

- a) najnižje a konkretne proizvodne cene,
- b) najboljše koriščenje gradbenih kapacitet,
- c) sistematičen napredek stroke in
- d) konsolidacijo razmer v gradbeništvu

z ustrezno ureditvijo statusa gradbenega delavca, sem mnenja, da bo skupnost naše napore vsestransko podprla, saj je na tak način v največji meri vsestransko zavarovan tudi prav interes socialistične družbe.

Bilo bi zelo koristno in poučno, analizirati nihanje proizvodnje, zaposlenosti, cen in kapacitet večjega števila gradbenih podjetij. Samo tako, če poznamo ta, naravnost neverjetna nihanja in nesorazmerja, dobimo šele predstavlo, pred kakšne probleme je bila postavljena gradbena operativna.

Podčrtamo lahko, da je pod takimi pogoji nemogoče smotno delo, smotrna organizacija, da pri takem stanju ne more biti kvalitetnega napredka.

Očitno je, da je v gradbeništvu potrebna odločna preusmeritev, da, potreben je odločen, prav **kirurški poseg: specializacija, uskladitev gradbenih kapacitet ter vsestransko tesno sodelovanje** med gradbenimi podjetji samimi, med gradbenimi podjetji in projekt, zavodi kakor tudi tesno sodelovanje z industrijo gradbenega materiala.

Za takšne trditve so potrebni seveda tehtni ekonomski dokazi, po drugi strani pa je potrebno skrbno proučiti vprašanje, v kolikor so za takšne probleme že dozoreli objektivni pogoji.

A) Specializacija proizvodnje

Stanje, da večina gradbenih podjetij opravlja običajno vse vrste gradenj in gradbenih poslov je brez dvoma nezadovoljivo. Takšno stanje še dalje daje naši panogi povsem **obrtni značaj**, ki je glede produktivnosti dela dokazano znatno za industrijsko proizvodnjo.

Drži, da je do industrializacije našega gradbeništva še zelo daleč. Interesi naše socialistične družbe zahtevajo, da ta pot ne bo predolgotrajna, če se zavedamo naših ogromnih potreb prav kar zadeva n. pr. našo stanovanjsko izgradnjo.

K industrializaciji vodi vsekakor etapna pot: specializacija, standardizacija, industrializacija. To vse so medsebojno tesno povezane forme, o katerih pri današnjem stanju v gradbeništvu prav resda ni govora.

Tudi prehod k specializaciji mora biti po mojem mnenju postopen. Korak naprej je n. pr. že širša specializacija v podjetju za visoke gradnje, za gradnjo stanovanj, za cestogradnje, mostogradnje, hidroelektrarne itd.

Ekonomska utemeljitev takšne specializacije je predvsem ekonomska koriščenja mehanizacije. Skrajno negospodarno je na primer sedanje stanje, ko razpolagajo podjetja n. pr. s stroji za prav vse vrste gradbenih del. Takih osnovnih napak ne more

na daljšo dobo trpeti nobeno gospodarstvo, pa tudi naše ne. Po podatkih iz kapitalističnih dežel znaša tam povprečno koriščenje strojnih kapacitet 60—65 %, medtem ko dvomim, da dosega pri nas tudi 30 %. Vsekakor ima socialistična družba možnost, da v večji meri kot kapitalisti vskladi kapacitete, saj ima vendar vse možnosti vpliva na razvoj. Iz tega sledi, da bi bilo možno že s specializacijo v širšem smislu koristiti našo mehanizacijo do 100 % boljše, kar pomeni, že pomembno vrednost pri proizvodnji enega samega podjetja, medtem ko bi v merilu naše države gospodarske koristi v enim samem letu dosegle lahko milijardno vrednost. V tem je tudi korak naprej pri kvalitetnem reševanju problema za ureditev odnosov med ročnim in strojnim delom, korak, ki ga mora storiti gradbena operativa sama.

Vzporedno s to, tako imenovano širšo specializacijo podjetij bi morala interna organizacija le teh stremeti k ožji specializaciji posameznih delovnih skupin. Taka specializacija je možna samo v primeru, če je podjetje v stanju organizirati tako imenovani »potočni« sistem gradnje objektov, kar je v bistvu paralela na tekoči trak v industriji.

Ekonomski pomen ožje specializacije je predvsem v dvigu produktivnosti dela in sprostitvi kvalificiranih kadrov. Dokaz za to je dala bogata praksa iz tujine in tudi pri nas. Porast proizvodnosti dela je najboljše preizkušena z znano metodo treninga delavcev pri uvajanju v delo in je seveda povsem zanesljivo, da pri ozki specializaciji dosežejo tudi priučeni delavci izredno lepe uspehe in visoko produktivnost dela.

Ponovno poudarjam, da pomenita opisani stopnji organizacije proizvodnje šele prvi korak. Stopnja specializacije podjetij je brez dvoma odvisna od obsega delovnega področja podjetja. Odločitve v vsakem konkretnem primeru mora biti gospodarsko optimalna. Pri svobodnem tržišču bo meja specializacije dosežena takrat, ko zmanjšanje stroškov zaradi specializacije ne bo več zadostovalo za stroške zaradi oddaljenosti delovišča. Ta odnos pa je seveda za vsako vrsto gradenj drugačen.

Tudi gostota graditve po posameznih vrstah gradnje igra izredno pomembno vlogo. Brez dvoma, bo obseg stanovanjske graditve zahteval mnogo specializiranih podjetij, ki se bodo lahko, posebno v velikih centrih specializirala še ožje: n. pr. posebej podjetja za zemeljska dela in ka-

nalizacije, za betonerska dela, za opažerska dela, za zidarska dela, za fasaderska dela itd. Seveda je to možno samo takrat, če so taka podjetja tesno medsebojno povezana.

B) Gospodarsko sodelovanje (kooperacija)

Pod kooperacijo razumemo sodelovanje med različnimi podjetji iste ali sorodne panoge. Sodelovanje je lahko različno; v sami proizvodnji (kooperacija, kar pomeni, da razna podjetja izdelujejo sestavne dele za določen skupen proizvod; pri izdelavi avtomobilov TAM sodeluje sedaj 40 podjetij) ali pa tudi na druge načine n. pr., da imajo skupno nabavo, skupna zastopstva, skupno prodajo, skupne biroe za konstrukcije, laboratorije, koristijo skupne obrate ali podobno.

Popolna sproščenost gospodarskega sistema je, kot je bilo javno ugotovljeno, pokazala poleg znatnih uspehov tudi mnoge šibke točke (neorganško in nesmotrno večanje kapacitet, po drugi strani neizkoriščene kapacitete; neracionalna proizvodnja, nizka delovna storilnost).

V industriji je bila zaradi takega stanja že započeta energična, široka akcija, da se vzpostavi gospodarsko sodelovanje na najširši osnovi.

Anketa, ki je bila izvedena v industriji je pokazala na določene težave. Predvsem so pritožbe na večkratno »nabijanje« obveznosti in davka, na nedisciplino rokov, na slabo kvaliteto dela, kooperativo itd., kar vse velja seveda tudi za našo panogo.

Kako je z kooperacijo v naši panogi? Dejansko ista že obstoja, a da se je mi sami ne zavedamo.

Prevzemanje dela na licitacijah skupno z obrtnimi in instalacijskimi podjetji je običajno in predstavlja tipično kooperacijo. Dejansko ne poznam in ne morem najti razloga, zakaj tako sodelovanje ne bi bilo možno med gradbenimi podjetji? O možnosti takega sodelovanja, ali o njegovi dopustnosti torej ni treba izgubljeni besed. Pač pa je važna ekonomska stran problema in pa seveda kako bi bilo v takem primeru s konkurenco.

Znano je, da se večja dela morajo oddajati na licitacijah. Ta predpis bo verjetno ostal tudi v bodoče in ni razloga, da bi ga menjavali. Licitacija se smatra za uspešno, če sta bili oddani najmanj dve veljavni ponudbi.

Ako nastopajo podjetja na licitaciji skupno, potem more ta skupina podjetij dati seveda eno samo ponudbo. Seveda lahko tudi v tem primeru nastopi neko

tretje podjetje kot samostojen licitator, oziroma samostojno licitira druga skupina sodelujočih podjetij.

Ekonomski računi kažejo, da morajo biti specializirana podjetja, ki nastopajo skupno, znatno cenejša, kot smo to razložili že v poglavju o specializaciji. Po vsej logiki bi morala domača podjetja biti cenejša od zunanjih podjetij, kar je po zdravem gospodarskem čutu tudi edino pravilno.

Skupen nastop skupine podjetij na licitaciji na oddaljenih deloviščih zahteva seveda točnejšo ekonomsko analizo. Predvsem je ekonomika takega nastopa odvisna od obsega dela. Efekt bi bil dosežen izključno le takrat, če bi bilo sodelovanje dovolj tesno (skupna ureditev pripravljanih del, selanja, prehrane, kombinirano koriščenje transportov itd.).

C) Osnovni pogoji za kooperacijo in specializacijo v gradbeništvu

Akoravno bo morda kdo tudi ugovarjal, vendar bom postavil na prvo mesto pogojev, ki je povsem subjektivne narave, in ki ga moramo ostvariti mi sami: prepričanje v potrebo in koristnost, v gospodarsko nujnost akcije, ki vodi k naglemu in kvalitetnemu napredku stroke; potreba medsebojnega zaupanja, spoštovanja, širokega razumevanja problema, medsebojna pomoč.

Vendar je namen članka obravnavati predvsem ekonomske probleme, torej je v tem primeru potrebno osvetliti, kateri ekonomski pogoji so važni za uspeh akcije v tej smeri.

Tu je brez dvoma najosnovnejše:

- dolgoročna investicijska politika,
- daljnje širjenje in jačanje namenskih skladov,
- obravnavna gradb. konstrukcij in zasnov iz ekonomskega vidika,
- oddajanje gradbenih del iz ekonomskih vidikov in
- nabava primerne gradbene opreme.

Dolgoročna investicijska politika je zahteva našega gospodarstva na sploh, zahteva naše industrije, naše trgovine, kmetijstva in neposredno seveda prav naše panoge. Mi vemo, da se na tem problemu ravno v tem času najintenzivnejše dela in je prav to še en znak več, da je padel začetek naše akcije v pravi čas.

Predvsem je poznavanje investicij vsaj v glavnih obrisih, vsaj grobe strukture izredno pomembna orientacija za sam razvoj gradbeništvu, za uskladitev gradbenih

kapacitet, za smotrno opremljanje istih in s tem tudi za specializacijo.

Da pa specializirana podjetja morajo medsebojno sodelovati, delati koordinirano, pa smo že poudarili.

Namenski investicijski skladi so zvesti spremljevalci načrtne investicijske politike in imajo v bistvu isti pomen za našo panogo. Praktično so ti skladi za nas izredno dragoceni še iz razloga, ker ne »ugašajo« koncem leta in so tako edino sredstvo, ki uspešno zapolnjuje sicer nujno proračunsko praznino.

Gradbinci si moremo želeeti le, da se takšna oblika skladov razširi na vse vrste investicij, saj pri investiranju, ki je vezano na proračunsko leto, ni moč nikdar izkoristiti vseh ekonomskih prijemov in se zato takšne investicije nujno dražje (povzročajo gomilanje del v projekt-birojih in pri gradbenih in obrtnih izvajalcih. Hiti se pri projektih in pri izvedbi, potrebne priprave dela pa sploh ni. Ekonomika pa uči, da mora biti faza projektiranja in priprave del razmeroma dolga, izvedba pa potem logično nagla in perfektna).

Šele namenski skladi omogočajo, če se doseže pametno in tesno sodelovanje z investitorji enakomeren razvoj del; načrtno se tako obenem rešuje problem zimske zaposlitve ljudi itd. Se mnogo je očitnih prednosti, ki jih imajo namenski skladi (večja smotnost projektiranja, orientacija industrije gradbenega materiala itd.) in je zato razumljivo, da je gradbeništvo zainteresirano in da se bori za dosledno izvedbo tega načina investiranja na splošno.

Projektiranje iz aspekta ekonomike. Ne moremo trditi, da v zadnjem času glede tega problema ni napredka. Vsekakor so opažena stremjenja naših projektantov v tej smeri, vendar so te akcije še nepovezane in tudi sicer ne rešujejo tega vprašanja v celoti.

Kompleksna obravnavna tega vprašanja obsega po mojem mnenju:

- študij zazidalnega načrta iz vidika ekonomične gradnje (možnost uporabe mehanizacije).
- študij zasnove objekta (možnost montaže).
- študij konstrukcije objekta z ozirom na ekonomičnost materiala in sproščenost tehnološkega postopka.
- študij ekonomike koriščenja prostorov v zgradbi (v okviru normativov).

Iz prakse vemo, da se je dosedaj posvečala v glavnem pažnja na slednjo zahtevo, medtem ko o ostalih zahtevah lahko trdimo, da še niso bile sistematično reševane. Prostor ne dopušča, da bi te probleme tu podrobneje obravnavali.

Ekonomski vidiki pri oddajanju del so po mojem mnenju predvsem:

prvo, da se naj razpisujejo naenkrat večji gradbeni kompleksi, ker je le pri takem načinu gradnje možno ekonomsko koristiti tudi težjo gradbeno mehanizacijo. Le takšen način daje tudi praktični smisel in možnost nastopa skupine specializiranih podjetij;

Gradbena oprema: z zadovoljstvom lahko ugotavljamo, da naša industrija izdeluje vedno več gradbenih strojev. Vendar je dejstvo, da se ne posveča dovolj pažnje mali mehanizaciji, predvsem mehanizaciji za stanovanjsko in obrtno izgradnjo.

Dejstvo je, da se problema mehanizacije, teh del študijsko še nismo v dovoljni meri lotili, zaradi česar sesveda tudi industrija še nima dovolj točne predstave o naših potrebah.

Prav dejstva, da dela vsak vse, še ni prav do zadnjega časa (posebno zaradi dejstva, da je ročno delo za podjetja v večini cenejše) postavilo tega vprašanja



Zelezobetonski most cez Pako v Šmartnem ob Paki, je bil za Dan republike izročen prometu

drugo, z ekonomskega stališča bi bilo nujno, da so roki priprave licitantov daljši. Rok bi bil odvisen od težnje izvajanja objekta. Podjetja bi tako pridobila čas za temeljitejši študij projekta, organizacije itd. ter bi lahko nastopala na licitacijah z lastnimi, variantnimi načini izvedbe;

tretje, dela bi se naj pravilno razporejevala, da se preprečijo skrajnosti: gnilanje del, ali po drugi strani praznina; v prvem primeru je skupnost oškodovana, ker ni konkurence, v drugem primeru pa se ekonomske posledice pokažejo v drugih oblikah (odpuščanje kadrov, beg iz stroke).

dovolj na ostrino. Sigurno pa je, da bodo specializirana podjetja nujno rabila tudi boljše orodje, in da bodo sistematično iskala tudi možnosti za mehaniziranje del, posebno ker se pričakuje, da bodo vpstavljeni v kratkem precej drugačni odnosi med vrednostjo ročnega in mehaniziranega dela.

Prav zato sem mnenja, da je treba napre v smeri iskanja novih delovnih metod ter za izdelavo primernih strojev pospešiti.

Samo po sebi se razume, da bo k pospešitvi procesa za izboljšanje gradbene

proizvodnje bistveno intenzivnejše študijsko delo na standardizaciji modularnemu projektiranju (na mreži), tipizaciji. (Ekonomske učinke takih ukrepov v gradbeništvu je razviden iz referata ing. Bogojevičing. Maksimović: proizvodni in organizaciono-tehniški uslovi izgradnje stanova, ter o tem tu ne bomo razpravljali), vendar so ti problemi nam vsem že znani in mislim, da ni potrebno, da jih tu podrobneje navajam. Poudariti pa moram, da je napredek v tej smeri prav tako izredne ekonomske važnosti, kakor je po

drugi strani tehnično nujen, če stvarno stremimo k industrializaciji naše stroke.

Jaz se zavedam, da smo danes že zelo daleč od naših ciljev, in da zdaleč tudi še nimamo vseh pogojev.

Ponovno poudarjam, da bo naš razvoj šel postopoma v to smer. Gospodarska nujnost nas terja, da ta razvoj v večji meri zavestno pospešimo. Mislim, da je očevidno, da bi tak razvoj konsolidiral razmere naše stroke. Ker govore za to akcijo tudi tehniški ekonomski razlogi, mislim, da bomo gradbinci v teh naporih složni in v tem primeru tudi uspešni. Rupret

O nekaterih možnostih našega napredka

Prav lansko leto lahko imenujemo leto resnejših naporov — iskanja metod za napredek naše stroke. Gradbinci imamo tako sedaj na razpolago n. pr. dragocen študijski material iz posvetovanja za stanovanjsko izgradnjo; na razpolago je pomembna študija »Delo in delovni pogoji v gradbeništvu«, tiskani so referati z jubilejnega kongresa gradbenih inženirjev in tehnikov; Zvezna gradbena zbornica je izdelala dragocene študije s področja problematike gradbene operative; strokovna združenja so obdelala razne pripomočke in študije za higiensko-tehnično zaščito, plačni sistem, za sistem premiranja itd.; pomembna so bila razna posvetovanja gradbincev, cestnih strokovnjakov, graditeljev hidro-elektrom; vedno bolj se bogati naša strokovna literatura. Organizirajo se specialni seminarji, tečaji za tehnično osebje, za visoko kvalificirane in polkvalificirane delavce; grade se vajeniški domovi itd. Naši strokovnjaki študirajo v inozemstvu, k nam prihajajo izkušeni eksperti, s filmi in predavanji spoznavamo tuje in naše pozitivne izkušnje in metode. Nešteto je prijemov, ki so kanalizirani v smer našega napredka in trdno smo lahko uverjeni, da ti naši napori ne bodo brezuspešni.

Na tem mestu nameravam opozoriti na nekatere prijeme in metode, ki so po mojem mnenju v gradbeništvu še skoro povsem neizkoriščene.

I.

Dejstvo, da smo gradbinci res stalni improvizatorji je v veliki meri odločilno, da je prav pri nas vsidran izredno močan praktičizem in to na vsakem koraku. Prav to praktičistično nastrojenje je krivo, da ne zasledujemo dovolj pozorno razvoj nove vede, ki jo lahko označimo kot vedo o

organizaciji dela in racionalizaciji proizvodnje.

Ze za našo industrijo je značilno, da je iskala dosedaj v glavnem rešitev izključno v investiranju. Šele v preteklem letu, ko so bile investicije v industriji znatno skrbene, je začela industrija proučevati druge, cenejše a zato zahtevnejše metode, ki vodijo k napredku, to je predvsem vse tiste, ki jih imenujemo s skupnim imenom valcem znanstvena organizacija dela.

Brezdvomno, industrijske metode ne veljajo vedno in povsod brez pridržka za našo stroko in jih je seveda uporabljati in koristiti le smiselno. Osnovna in groba napaka pa je, če smatramo, da zaradi specifičnosti naše panoge ni moč postaviti za našo organizacijo in proizvodnjo nobenih pravil, da za iste ni moč najti znanstvene metode.

Kar zadeva organizacijo proizvodnje, so brez dvoma Amerikanci na prvem mestu. Pogosto slišimo tudi razne verzije, zakaj je temu tako. Mislim, da je najnaravnejša in najbolj utemeljena razlaga v naprednem gledanju prebivalcev kontinenta »onstran luže« na te probleme, na njihovo dovtetnost za vse, kar je racionalno, pametno, ekonomsko, to je za vse, kar donša večji profit, večjo rento, za vse, kar dviga njih življenjski standard. Tekma za višjo produktivnost dela se pri njih odvija brez vseh predsodkov, nihče ne vztraja na preživelih tradicijah itd. Prav pri njih se lahko učimo, kako celotno — kompleksno in dosledno rešujejo vse probleme, ki so z organizacijo dela neposredno ali posredno povezani.

Pomen organizacije dela na znanstveni osnovi je za naše gospodarstvo odločilen in je skrajno neodgovorno, da ta problem v določeni meri zanemarjajo, ter je o ta-

kem odnosu govoril celo tov. Kardelj ob zadnji skupščinski razpravi. Za ilustracijo naj navedem samo dva znana izreka, ki sta bila poudarjena na zadnjem posvetovanju članov DIT v Trbovljah.

»Racionalizacija dela je najcenejša investicija, ki zahteva sorazmerno malo sredstev, predvsem pa ne zahteva dragocenih deviz.«

Vsakemu našemu strokovnjaku mora biti ta resnica stalno pred očmi. Mi poznamo naše gospodarske težave in je posebno v teh letih, ko so naši naporji usmerjeni v dvig življenjskega standarda.

Drugi je znan Fordov izrek:

»Rajši imam staro tovarno, ki je dobro organizirana, kot novo tovarno s slabo organizacijo.«

Ako s tem sam Ford, ki je znan kot ekstremni pristaš najradikalnejših prijemov avtomatizacije proizvodnje dal prednost organizaciji in ne sredstvom, je s tem dovolj pojasnjen pomen organizacije dela.

Preden preidem na konkretnije obravnavanje, smatram za potrebno opozoriti, da moramo seveda izkustva kapitalistične proizvodnje kritično sprejemati. Predvsem je treba pojasniti, da v naših družbenih odnosih tako imenovana »Taylorščina«, to je stopnjevanje fizične intenzitete dela do maximuma, ki seveda ne more biti brez posledic za zdravje delavca, ne more biti prenešana brez korenitih korektur. Naš cilj je vsekakor, da čimprej odpravimo vso težko fizično delo; vendar vemo, da trenutno to še vedno ni povsod mogoče in mnogo naših delavcev še mora opravljati tudi zelo težavna težaška dela. Prav zato je potrebno opozoriti na socialistično pojmovanje norme in intenzitete dela.

Vendar nam mora biti jasno, da mora naš delavec, strokovnjak na delovnem mestu intenzivno delati, da zahteva sodobna organizacija nagel tempo dela, popolno skladnost proizvodnje, solidno kvaliteto itd.

Rešitev problema torej ni iskati v nekdanjih preganjaških metodah, temveč v novem odnosu našega delavca do dela, v novih proizvodnih odnosih in seveda v merah, ki omogočajo nemoten, skladen, neoviran potek proizvodnje.

II.

Sodobna organizacija dela in racionalizacija proizvodnje tangirajo številne probleme in šele skladno reševanje vseh teh vodi k uspehu.

Področje nove vede je prav iz navedenega razloga izredno pestro in človek, ki teh stvari ne proučuje, naravnost stremi nad izredno naglim razvojem zadnjih 30 let.

Najvažnejši problemi, ki se sistematično proučujejo, so predvsem:

Organizacija podjetja. Razni tipi organizacije, hierarhični red, poslovanje, evidenca, kontrola, organizacija posameznih služb, konstrukcija, priprava proizvodnje, planiranje, operativna služba, obračun, knjigovodstvo, nabava, prodaja, splošna služba, kadrovanje, poslovni stiki, reklama, služba vzdrževanja itd.

Organizacija proizvodnje. Razne vrste organizacije; posamične, serijske, masovna proizvodnja, študij strojev in orodja, študij tehnoloških postopkov, specializacija proizvodnje, montaža, ureditev delovnih mest, ekonomičnost notranjih transportov, sinhroniziranje proizvodnje itd.

Psihologija dela. Ureditev delovišča, vpliv barv, godbe, okolice, monotona dela, treniranje (priučevanje), metode vodstva, ukazovanja, instruktaze, uspešno vodenje konferenc, sestankov, zasedanj, zbiranje in koriščenje anketnih podatkov itd.

Kadrovanje v gospodarstvu. Organizacija gospodarskih šol, interno šolanje, v podjetjih, sistem napredovanja, sistematičacija, pogoji za napredovanje, strokovni izpiti itd.

Študij gibov. Pogoji delovnega mesta, smotrnost in racionalizacija orodja, gibov, naprav, normiranje dela.

Higiensko tehnična zaščita. Študij varnostnih naprav, zaščitne obleke, pripomočkov, zavarovanje delovnih mest, ureditev sanitarij, jedilnih prostorov, ambulate, proučevanje poklicnih bolezni, pouk delavcev itd.

Nagrajevanje. Proučevanje raznih sistemov nagrajevanja in premiranja, popis in analiza delovnih mest, analitična ocena težine dela, metode osebnega ocenjevanja itd.

Racionaliziranje proizvodnje. Metode snimanja proizvodnje, odkrivanje ozkih grl, študij gibanja surovin, koriščenje strojev, metode rekonstrukcije itd.

Seveda s tem še zdaleč ni podano celotno področje, ki ga proučuje ta sorazmerno mlada veda. Vendar že samo dejstvo, da se vsi ti številni problemi proučujejo znanstveno, da se vsi izsledki najhitreje proučujejo in uvajajo v praksi, nas mora uveriti, da moramo končno tudi že pri nas pomesti s prakticizmom, z obrtniško men-

taliteto, prekiniti s tradicijo ukrepanja »od danes na jutri«.

Ako na tem mestu navedem samo nekaj najznačilnejših in najvažnejših, znanstveno postavljenih pravil organizacije dela, delam to v cilju, poudariti predvsem tisto, kar prav odgovorni ljudje v naših podjetjih vsaj v praksi ne priznavajo v dovoljni meri.

1. Znanstvena organizacija dela polaga glavno važnost na solidno, najpreciznejšo, najdoslednejšo pripravo dela.

Ekonomično proizvajati, se pravi počasi, skrbno pripravljati, natančno planirati, odpraviti grla, vskladiti kapacitete. Skupnost že zdavnaj ne zanimajo več, na primer stroški režije, število uslužbencev, ampak v skrajni liniji samo cena produkta. Statistike kažejo, da v visoko razvitih industrijskih deželah (ZDA, Švedska) odstotek uslužbencev silno naglo raste. Prav tako naglo, kot vemo, raste tam tudi produktivnost dela in življenjski standard.

2. Uspeh proizvodnje podjetja je odvisen predvsem od pravilne, dosledne delitve dela. Vsak odgovoren uslužbenec mora točno poznati svoje naloge, dolžnosti, kompetence, odgovornosti. Natančno mora poznati svoj status v odnosu do podrejenih in nadrejenih itd.

Temu cilju najbolje služijo interni poslovniki podjetij, ki so izdelani v skladu s pravili podjetja.

3. Racionalizacija dela je v čim bolj podrobni delitvi dela, v specializaciji, v popolni skladnosti proizvodnje, v njenem pravilnem ritmu. Ugotovljeno je, da je prav održavanje tega ritma, to je pravilna koordinacija dela, najtežji problem, najtežja naloga organizatorja.

Tudi za gradbeništvo velja, da je hitra gradnja (po skrbni pripravi) najcenejša gradnja.

4. Vloga ljudi v hierarhični lestvici je zelo različna. Predvsem velja pravilo, da sposobni vodilni ljudje rešujejo predvsem perspektivne naloge (razvoj podjetja, proučevanje bodočih potreb trga, itd.). Čim nižje je odgovorni uslužbenec na hierarhični lestvici, tem bolj je zavzet s tekočimi problemi.

Taka časovna delitev nalog je izrednega pomena za nemoteno delo podjetja.

5. Pravilno narejanje (ukazovanje) zahteva znanje, ki ga poseduje malokdo in je v tem primeru krivda za slabo izvajanje nalog.

Na Francoskem so preanalizirali vzroke zakaj se izdani (nalogi) ukazi v podjetjih

niso izvajali (izvršili). Ugotovili so, da leži 70% krivde na napačno izdanih nalogah, in le 30% na neznanju oziroma neznanosti podrejenih.

Prav je, da se nad tem zamislijo tudi naši voditelji v podjetjih.

6. Znanost organizacije dela je v glavnem sinteza Taylorjeve in Fayolove (administrativne) doktrine. Vsako podjetje mora imeti solidno evidenco, ki jo mora seveda tudi operativno koristiti. Za direktorja se na primer zahteva, da posveti ca. 40% svojega časa kontroli administracije podjetja.

Tudi v tem mi vsi mnogo grešimo.

III.

Smatram, da je potrebno tudi na tem mestu opozoriti kolektive na problem, kateremu se sicer sedaj tudi v javnosti, posebno preko sindikatov posveča precej pozornosti, to je odnosom ljudi v proizvodnji med seboj.

Poročilo republiškega sveta sindikatov Slovenije za leto 1956 ugotavlja, da »nekateri odgovorni organizatorji procesa proizvodnje enostavno trdijo, da se na področju delovnih razmerij ne da nič napraviti, dokler ne bo uresničena dejanska ekonomska stimulacija. **To stališče najčesteje uporabljajo tam, kjer se z delavcem ne ukvarjajo v zadostni meri kot s človekom.**

Ako kje, potem velja to še prav posebno za našo panogo, saj vemo iz prakse, da so naši pogoji napram ostalim panogam tudi v tem pogledu znatno težji.

Mislim, da ni nič bolj logičnega, kot zahteva, ki so jo sindikati sedaj energično postavili na dnevni red — da socialistično podjetje, vsaj vsa večja, uvedejo delovno mesto šefa socialne službe v podjetju, čigar naloga bo ravno tenkovestno urejanje zdravih socialističnih odnosov v podjetju, skrb za normalni razvoj zdravega socialističnega sožitja med delovnimi ljudmi. Mislim, da ni važno, kakšno ime nosi delovno mesto (sekretar, direktor za personalne zadeve, direktor za delovne odnose, šef socialne službe itd.). Važno je, da človek, ki to delovno mesto zaseda, razpolaga s potrebnimi osebnimi kvalitetami in znanjem.

Na prvi pogled lahko ugotovimo, da je delo šefa takšne službe delikatno, da je njegovo področje dela tesno povezano s bistvenimi nalogami organov upravljanja in sindikalnih organizacij. Prav zato je važno, da ima tak človek v podjetju strokovno znanje, ker le tako lahko nudi tem organom solidno strokovno pomoč.

Znano je, da obstaja pri nas že šola za socialne delavce; vsa večja podjetja so bila poklicana, da najdejo ustrezne ljudi in da jih v teku šolanja štipendirajo. Zanimivo bi bilo ugotoviti, koliko teh bodočih socialnih delavcev se šola na račun gradbenih podjetij.

Prav iz naših specifičnih pogojev izhaja za naša podjetja nujna naloga, da posvetijo temu vprašanju potrebno pozornost. Strokovno sposobni socialni delavci bodo pa tudi tisti, ki bodo znali posamezne speci-

IV.

Ni moj namen in tudi prostor ne dopušča, dajati neke konkretne predloge. S temi vrsticami sem hotel predvsem opozoriti na ogromne možnosti, ki se nam nudijo, če bomo znali izkoristiti izsledke vede o sodobni organizaciji dela.

Le-ta je postavila številna splošna načela, ki veljajo za vsako organizacijo, torej tudi za našo. Mnoga načela in metode je pa treba seveda za naše potrebe prilagoditi.



Tudi Strojno tovarno v Trbovljah je zgradil kolektiv Betona

fične probleme strokovno obdelati in prikazati predloge za njih ustrezno rešitev višjim forumom.

Mislím, da še tako glasno prikazovanje težav naših delovnih ljudi ne bo toliko koristilo kot predlagan konkretni ukrep. Šele ko bodo kolektivi s pomočjo socialnih delavcev podrobno seznanjeni z vsemi možnostmi, in ko bodo le te tudi izkoriščene, bomo lahko postavili tudi pravo dokumentirano mejo za tisto, kar je in kar ni v naših močeh.

Za izvajanje sodobnejših metod je treba celotni kolektiv, da se tako izrazim, psihološko pripraviti. Brez dvoma prehod iz prakticistične, obrtne proizvodnje v vsklajeno, sinhronizirano in delno industrijsko proizvodnjo ne gre brez bolečin. V vseh takih primerih je potrebno poseči dostikrat tudi po odločnih, »kirurških« posegih; predvsem si mora biti o pomenu izprememb na jasnem vodilni kader podjetja, ki je potem kot tak nosilec naprednega gledanja med celoten kolektiv.

Predvsem mislim, da morajo vodstva podjetij pričeti te stvari vsaj proučevati, se z dognanji vede, ki je najtesneje povezana z gospodarstvom, podrobneje spoznavati; takšno proučevanje bo odkrilo za vsako podjetje mnoge koristne možnosti za njegov nadaljnji napredek.

Po mojem mnenju bi moralo v bodoče tudi naše strokovno združenje oziroma Zvezna gradbena zbornica posvetiti tem vprašanjem več pozornosti. Predvsem manjkajo za gradbeništvo dobri priročniki za organizacijo podjetij, za organizacijo gradbišč, za poslovanje, nagrajevanje, itd.

Stanje in položaj v gradbeništvu

Površen pregled na stanje v naši panogi predvsem s stališča skupnosti kaže na velik napredek, predvsem ker je bilo doseženo v več primerih znatno znižanje cen, ki je celo večje, kot bi ga bilo objektivno možno pričakovati.

Če si pogledamo vso stvar od blizu, pod »lupo«, je pa zadeva precej drugačna. Napačno bi bilo, če ne bi videli v tem nič pozitivnega. Konkurenca na tržišču gradbenih del je vsekakor prisilila podjetja na iskanja možnosti za znižanje cen, in bilo bi napačno, bilo bi negiranje resnice, da je del doseženega znižanja cene rezultat boljše organizacije proizvodnje. Konkurenca je prisilila gradbena podjetja, da so pristopila resno k proučevanju ekonomskih vprašanj in da je to proučevanje rodilo ekonomske rezultate. Pozitivno je na primer dejstvo, da je sedaj naenkrat fond za napredek gradbeništva deležen zelo velike pozornosti in da podjetja začenjajo tudi sama sistematično proučevati možnosti lastnega tehničnega napredka. Kritična ekonomska situacija je dalje postavila pred važne odločitve samoupravne organe, ki so v tem gospodarskem boju dozoreli za odločitve, ki si jih pred dvema leti še zamisliti nismo morali. Znani so na primer primeri, da je bil celoten sklad za plače iz dobička uporabljen za redne plače v kritičnem obdobju; da se podvzemajo resne mobilizacijske akcije v gradbenih kolektivih itd. To so znaki velikih kvalitativnih sprememb in smo jih lahko veseli gradbinci sami in tudi skupnost.

Vendar je konkurenčna borba odkrila resne slabosti, ki kažejo po eni strani na slabo kvaliteto tehnične dokumentacije, na nepravilno tolmačenje predpisov o javnih licitacijah, na lokalistične težnje, predvsem pa, in to je najbolj zaskrbljivo, v

Brez dvoma moramo v gradbeništvu stremeti za temeljito izpremembo organskega sestava, to je za mehanizacijo gradbeništva in postopoma osvajati monotazne načine gradnje. Tak razvoj terja vzporedno popolno osvojitve sodobnih načel organizacije dela. Uporaba teh načel v sedanjih razmerah pa lahko prav zaradi slabosti v naši sedanji organizaciji da prav ogromne rezultate.

Mislim, da moramo gradbinci v današnjem času koristiti možnosti, ki jih imamo s to najcenejšo in efektivno metodo investiranja. Franc Rupret

mnogih primerih na neloyalno konkurenco in na pomanjkanje vsake stanovske zavdnosti v številnih gradbenih kolektivih.

Vsem gradbincem in tudi javnosti je znano, da se konkurenčna borba gradbenih podjetij v letu 1956 ni odvijala na enakopravni podlagi. Sorazmerno nenormalno nizke plače odnosno predvsem zato neprimerno visoke cene gradbenih strojev so dovedle v težak položaj velika, močno mehanizirana gradbena podjetja. Sestav investicij v prejšnjem letu se je menjal v korist družbenega standarda, kjer težka mehanizacija takorekoč ne pride v poštev. Tako je bila ta mehanizacija v gradbenih podjetjih dejansko neizkoriščena, medtem ko so družbene obveze, izvirajoče iz te mehanizacije, ostale iste. Podjetja, s skromnimi osnovnimi sredstvi so bila zato v konkurenčnem boju na boljšem. Nepravilen odnos cen mehaniziranega in ročnega dela, ki je bil itak že predmet številnih razprav v člankih in sedaj tudi v naši Zvezni ljudski skupščini, je dovedel prav v gradbeništvo do najtežjih gospodarskih posledic.

Posledica tega stanja je dejstvo, da so ostale v letu 1957 kapacitete velikih mehaniziranih gradbenih podjetij tudi do 50 odstotkov neizkoriščene, medtem ko so se istočasno mala, takorekoč obrtna podjetja v znatni meri širila, večala.

Objektivno gledano, mi za tak razvoj ne moremo kriviti malih podjetij, posebno ker je znano, da so dolga leta držala velika podjetja takorekoč »monopol« in da se je sedaj šlo samo zato, kako vrniti »milo za drago«.

Posledice tega, pod temi razmerami povsem realnega razvoja, so seveda resne in težke. Na dlani je, da so v takšnih razmerah velika gradbena podjetja doživela resne notranje pretrse in da so bila mno-

ga prisiljena odpuščati tudi stalne gradbene delavce.

Tako stanje je postavilo pred podjetja, ki so že prej iskala resnih poti za svoj napredek, ustanovila študijske in laboratorijske biroje, proučevala nove metode dela, se pripravljala vsaj na polmontažno gradnjo itd., resno vprašanje, kaj sedaj? Ali so morda v zmoti? Dejansko so bile izrečene zaradi nastalih razmer v podjetjih ostre besede na račun strokovnjakov, ki so na mah postali spet »nepotrebni« itd., in niso bila redka mnenja, da je potreben korak nazaj na povsem obrtni način proizvodnje.

Moje mnenje je, da smo gradbinci predolgo in molče opazovali tak razvoj, ki je očitno zavora napredka v naši panogi. V tem pogledu niti strokovno združenje niti sindikati niso pravočasno uvideli resnosti položaja in niso pravočasno alarmirali pristojnih organov. Po eni strani mislim, da so razmere, ki so očitno v popolnem nasprotju s sodobnimi ekonomskimi in tehničnimi pojmi, bile dovoljeni razlog za pravočasno intervencijo.

Prav tako je potrebno razčistiti načelno vprašanje, ali je prav, da na primer podjetja ukrepajo povsem samostojno, brez da upoštevajo smernice družbenega plana. Konkretno je bilo za našo LR Slovenijo znano, da se mora znižati obseg gradbenih del za ca. 30%. Moje mnenje je, da je po eni strani disciplina plana, po drugi strani pa stanovska zavest (razumevanje potrebe, da se zaposlijo stalni gradbeni delavci) terjala, da se v takem, za neko panogo tako kritičnem razdobju ne širijo povsem po nepotrebem nove gradbene kapacitete. Izkušnje nas uče, da bo treba v bodoče na to vprašanje dati odgovor in da bo naloga Združenja in sindikatov, da o skladnosti kapacitet vodijo skrbno račun.

Dalje so predvsem komune in okrajni forumi lahko ugotovili, da je šlo znižanje cen gradbenih storitev predvsem na račun dobička, zaradi česar je bila prizadeta znatno federacija in v končni liniji tudi standard gradbenega delavca, in to v zelo znatni meri. Licitiranje je šlo v teh primerih tudi na račun delavskih plač, kar nikakor ni v skladu niti s smernicami družbenega plana, niti v skladu z zaključki plenuma Socialistične zveze delovnih ljudi Jugoslavije. Mar tu ni povsem na mestu, da stopijo v akcijo sindikalne organizacije?

Moje mnenje je, da so bile te stvari nepotrebne; socialistična družba mora iska-

ti drugačne načine konkurenčne borbe; leta mora sloneti na socialistični gospodarski morali, medtem ko so gradbena podjetja prevzela metode, ki jih tudi privatni kapitalist ni priznal kot konkretne.

Pri proučevanju problematike gradbene mehanizacije moramo poudariti, da so sicer napačne težnje, da bi se mehanizacija umetno forsirala.

Tudi v gradbeništvu kot povsod drugod bo treba iskati možnosti za čimboljše koriščenje strojnih kapacitet v specializaciji podjetij. Dejstvo je, da temu vprašanju nočemo posvetiti potrebne pozornosti, akoravno je na dlani, da bo treba problem uporabe mehanizacije reševati po eni strani z ustreznimi predpisi, po drugi strani pa z ustreznimi ukrepi v naših lastnih vrstah.

Tretji problem, ki ga moramo na tem mestu tudi detajlneje pojasniti, je dejstvo, da je naša panoga zadržala še vedno **sezonski značaj**. Da je stanje danes še skoro prav takšno, kot je bilo prva leta po osvoboditvi, je dejstvo, nad katerim se moramo zamisliti. Predvsem so tega stanja krive neurejene razmere, dosedaj trdovratno »ugašanje« kreditov in kar ni nič manj važno, tudi naše mišljenje, naša mentaliteta, naš odnos do tega problema.

Namenski skladi, trenutno predvsem stanovanjski sklad, pomenijo ogromno pridobitev za gradbince, in prepričan sem, da bo že zimsko obdobje 1956/1957 pokazalo bistveno drugačno sliko dinamike proizvodnje kot prejšnja leta.

Po drugi strani bomo morali gradbinci sami razčistiti z mišljenji, ki nimajo s socialističnimi pojmi nič skupnega; to se kaže očitno v odnosu do gradbenih delavcev, v pošiljanju na »neodrejen zimski dopust« itd. Po najnovejših obvestilih, so sedaj ti problemi v načelu vsaj deloma rešeni, in je sedaj samo naloga sindikatov, da kontrolirajo, kako se ti problemi v gradbenih kolektivih konkretno odvijajo.

Predvsem in najhitreje bo rešen problem s pravilnim stališčem samoupravnih organov, ako bo seveda takšno napredno gledanje prevladalo v vseh podjetjih.

Končno ne moremo tudi mimo problema plač gradbenih delavcev. Po verodostojnih podatkih je raven plač v gradbeništvu 16 % pod ravnijo plač v industriji (v povprečju). Tako stanje seveda ni brez posledic za panogo in za gospodarstvo kot celoto; nasprotno, ugotavljamo lahko, da je zaradi takšnih razmer gospodarska škoda ogromna.

Javnosti in gradbincem so znani številni prepričevalni podatki, ki človeku, ki ima razvit gospodarski čut, povedo več kot dovolj t. j., da delavci množično beže iz stroke, da strokovni gradbeni delavci iščejo zaposlitev v industriji, da inženirjev-gradbincev skoro ni moč spraviti v operativno itd. Dejstvo je, da ogromno gradbenih vajencev, ko se izuče, zapusti stroko in da so torej res stroški šolanja in vzgoje (ki seveda niso majhni) dejansko proč vržen denar.

Kakšno je stanje, nazorno ilustrira dejstvo, da so znani številni primeri, da gradbeni strokovni delavci sprejemajo v industriji celo delo priučenih delavcev (elektrarna Velenje).

Posledica tega stanja se seveda občuti v nenormalni močni fluktuaciji kadra. Konkretno je naše podjetje v letu 1954 in letu 1955 menjalo vsakokrat po 70 % vsega kadra. Verjetno tudi v drugih podjetjih ni mnogo boljše situacija.

Da pri takem stanju v gradbeništvu ni stalnega kadra, da s nestalnimi kadrom ni možen napredek, je vsakomur, ki pozna le količkej osnove sodobne organizacije dela, popolnoma jasno.

Osnovne važnosti je vprašanje, kje vse so vzroki za takšno stanje. Podrobnejša analiza teh vzrokov je predvsem v pogojih dela gradbenega delavca. Le-ti so temeljito proučeni v študiji:

»Delo in delovni pogoji v gradbeništvu«, ki je bila tiskana preteklo leto. Vsakdo, kdor prouči to knjigo, si prav lahko predочи vzroke, zakaj gradbenega kadra pod temi pogoji ni moč ustaliti.

Vsekakor je eden važnih vzrokov raven plač, posebno če detajlno proučimo pogoje na delovnem mestu, ki je podvrženo vsem vremenskim vplivom, ki je razmeroma nevarno, in če upoštevamo, da mora imeti strokovni gradbeni delavec razmeroma zelo obširno znanje. Znanstveno je tudi dokazano, da spada večina gradbenih del med težka in zelo težka dela.

Na višino zaslužka vplivajo seveda negativno zimske in letne prekinitve v delu (dež) in pa vsaj za razmere v naši LR Sloveniji, neustrezno urejeno vprašanje terenskega dodatka. Glede slednjega je pripomniti predvsem, da so predpisi togi, da so delani z aspekta industrije in ne upoštevajo specifičnosti naše stroke.

Tudi v vprašanju plač in drugih dajatev nosimo za stanje kot je, krivdo gradbinci sami. Na splošno namreč prevladuje v tem

pogledu še v znatni meri mentaliteta, po kateri bi moral imeti skoro izključno pravico za določanje plač mojster in delovodja; prevladuje mnenje, da tega vprašanja sistematično ni moč urediti ter se zato sodobni načini nagrajevanja bagatelizirajo itd. Zato ni nič čudnega, da so bili med gradbinci številni odgovorni ljudje, ki so bili za višje plače in za odpravo vseh dodatkov, ki da stvari samo komplicirajo itd. Pribiti moramo na tem mestu, da takšna, absolutno nedovoljno proučena in vsebinsko socialističnega podjetja tuja stališča naši panogi samo posebi umevno izredno škodujejo.

Improvizacija delovišča, ki nujno spremlja našo proizvodnjo, vleče za sabo mnoge nevspešne posledice. Dejstvo, da gradbinci delamo skoro izključno v začasnih, premočnih tovarnah, je krivo, da prevladuje v naših vrstah mišljenje, da mora biti gradbeni delavec na gradbišču zares z vsem zadovoljen. Dejstvo je, da se še vedno ne posveča dovolj pažnje ureditvi stanovanjskih razmer na gradbišču; da se zanemarija higiensko-tehnična zaščita delavcev. Prav zadnjem času smo ugotovili izredno močno zasidrana mnenja, da so mere, ki bi saj v neki meri izboljšale varnost in pogoje dela naših delavcev ekonomsko neizdržljive; slišali smo mnenja, da pomenijo upravičena, skromna sredstva naenkrat že »luksuz«² itd. Na dlani je, da teh stvari ne bo moč enotno rešiti, če tu ne bodo odigrali samoupravni organi in sindikalne organizacije svoje revolucionarne vloge.

Znano je, da je higiensko-tehnična zaščita visokoobrestna vloga, ako ne vedno očitno že za samo podjetje pa povsem sigurno v širšem družbenem merilu.

Po drugi strani pa je treba pribiti, da na ta problem dosedaj niso gledali enotno tudi organi oblasti. S pravilnim prikazovanjem problema se je pa v tem oziru stanje znatno izboljšalo, ter je že samo to dejstvo vzpodbuda za naše delo v bodoče.

Ogromno je še nerešenih važnih problemov. Obširno bi lahko govorili o slabi, nepopolni tehnični dokumentaciji, predvsem o zelo slabih proračunih, o gomilanju del, o samovolji arhitektov, o počasnem tempu določanja standardov itd. Stalen pereč problem je tudi prehrana delavcev na gradbiščih, mnogo je še posebnih problemov v gradbeni obrti. Vendar je bil namen članka pokazati na najznačilnejša dejstva in najkarakterističnejša gledanja, ki dajejo pečat sedanjim razmeram naše panoge.

Končno bi tu opozoril na važen problem, da prav do zadnjega časa predpisi niso upoštevali mnogih specifičnosti naše panoge. Detajlnejše proučevanje katerega-koli problema v gradbeništvu dovede do zaključka, da je optimalna rešitev istega ponavadi povsem drugačna kot v industriji. Ta večna paralela z industrijo nam je

povzročila v preteklih letih ogromne težave. Sele prav v zadnjem času je moč zaslediti, da delo strokovnih združenj in predvsem Zvezne gradbene zbornice vendarle začneja roditi prve sadove in da prav zadnji predlogi, nanašajoč se na našo panogo, vendarle bolj življenjsko rešujejo naše probleme. R. F.

Možnost kooperacije v celjskem bazenu

V gradbeništvu že dalj časa govorimo o kooperaciji med gradbenimi podjetji v Celju. V ta namen je bilo že več posvetovalnih sestankov podjetij. Imenovan je bil tudi kooperacijski odbor, v katerem so zastopniki in direktorji posameznih podjetij, ki so jih izvolili samoupravni organi.

Moramo omeniti, da je bilo okrog tega začetka precej govora in predvsem neumestne pripombe, češ, kaj bodo delala gradbena podjetja v kooperaciji, saj nimajo v čemu itd. Po drugi strani pa je bilo slišati mišljenje nekaterih zastarelih strokovnjakov, da to v gradbeništvu sploh ni mogoče, ker se dela prevzemajo na licitacijah in je konkurenca zelo ostra.

Drugi so zopet dvomili v zaupanje med podjetji, kar je po mojem mnenju edino važno, da se vzpostavi.

Priznati je treba, da je pobuda za sodelovanje prišla pri nas ravno od Občinskega ljudskega odbora, da je bil v ta namen sklican širši sestanek večine podjetij na teritoriju občine. S tem vidimo, da pobuda ni prišla od nas samih, ampak so to uvideli naši oblastni organi.

Že na prvem našem sestanku smo enotno ugotovili, da je kooperacija tudi v gradbenih podjetjih važna in nujna, ako hočemo dvigniti našo proizvodnjo, počeniti gradnje in omogočiti našim članom kolektiva boljši zaslužek ter s tem prispevati čim več za dvig življenjske ravni naših delovnih ljudi. Vendar je treba za uvedbo dobrega sodelovanja dosti predprav, izvršiti razne študije posameznih obratov, materialov, izkoriščenja strojev, planiranja in sklepanja pogodb.

Nekateri si predstavljajo kooperacijo enostavno, vendar to ni res, če hočemo, da bodo doseženi res taki rezultati, po katerih bodo kolektivi uvideli, da je brez kooperacije nemogoče graditi nemoteno, predvsem pa po nizki ceni, kar je glavni cilj.

Konkretno je v našem okraju zelo dosti možnosti za kooperacijo kot n. pr.:

1. Skupno koriščenje gramoznice, ki je v Celju problematična. Vsako podjetje išče po svoje gramoz in pesek. Pri tem se neracionalno izkoriščajo tudi orne površine zemlje ter se ustvarjajo ob poplavih umetna jezera in mlake, ki so zelo primerno leglo za komarje.

Nekatera podjetja zopet vozijo gramoz celo iz Otliškega vrha po železnici, kar jih po nepotrebnem visoko obremenjuje, saj je gramoz iz tako oddaljene gramoznice neprimerno dražji kot bi bil na mestu. Poleg tega pa kvaliteta gramozna in peska ni na višini ter se zato uporabi več cementa kot bi se ga lahko pri pravilno granuliranem in pranjem materialu, ki bi bil ne samo kvaliteten, ampak tudi cenejši, če bi ga izkoriščala vsa podjetja.

Naprave gramoznice bi bile bolj izkoriščene, kar ima neznatno velik vpliv pri ceni.

2. Skupno koriščenje kamnoloma. Leta bi bil tako opremljen, da bi lahko kril vse potrebe po tovrstnem materialu.

Na področju Celja imamo več kamnolomov. Vsako podjetje si po svoje pridobiva kamen in tolčenec, niti eno podjetje pa nima izkoriščeno svojo kapaciteto polno, temveč dela občasno po potrebah. Pereče je vprašanje dobrega kamena, ki bi bil primeren za gradnjo, gramozenje cest, za asfaltna dela in eventualno tudi za dodatek k betonu.

Pri tej kooperaciji bi lahko sodelovala vsa gradbena podjetja, uprave cest, podjetja za asfaltiranje in tudi individualni potrošniki. Zaposleno bi bilo manj delovne sile, strojev, odpadla bi ročna nakladanja itd. Vse to pa bi neizmerno vplivalo na ceno.

3. Skupna betonarna za mesto Celje.

V glavni gradbeni sezoni je v obratu pri raznih podjetjih v Celju tudi do 30 mešal-

cev. Ako pomislimo koliko je tu izvršenih pripravljalnih del n. pr. vsak mešalec ima samostojni električni priključek, vodovodni priključek, deponijo za gramoz, katerega se velik procent izgubi v blatu, barako za cement in vsak mešalec rabi vsaj priučenega strojnika ter najmanj dva delavca.

Ako vse navedeno izračunamo, pridemo do ogromnih zneskov, katere morajo podjetja vkalkulirati v ceno betona.

Po drugi strani pa je nemogoče, da ima vsaka deponija gramoz sortiran po frakcijah, temveč se meša približno, kar pa vpliva na kvaliteto betona.

Pri skupni betonarni bi bila kvaliteta betona zasigurana, možen bi bil prihranek na cementu, kalo cementa bi se zmanjšal in zelo velik prihranek bi bil na delovni sili.

4. Skupno koriščenje strojev.

Znano je, da mehanizacija v gradbeništvu ni izkoriščena tako kot je v industriji, saj je izkoriščena izpod 50%. Dogaja se često, da enemu ali drugemu podjetju stroji stojijo, na nekaterih objektih pa se delo, ki bi se lahko opravilo s temi stroji, izvaja ročno.

V kooperaciji bi podjetja z dobrim sodelovanjem in na podlagi medsebojnih pogojev skupno mnogo bolj izkoristila mehanizacijo.

5. Skupno koriščenje obrtnih delavnic.

Podjetja imajo v svojem sklopu (eno in iste) iste delavnice, katere pa niso kontinuirno zaposlene (kot bi bile lahko, če bi delale za več podjetij ali pa da bi izdelovale tipizirane izdelke kot n. pr. mizarska delavnica enega podjetja bi delala samo okna, delavnica drugega podjetja vrata, tretjega pa ostale mizarske izdelke. Na ta način bi bili stroji delavnic mnogo bolj izkoriščeni, delavci pa bi se specializirali za gotove izdelke in bi postali res mojstri svojega poklica.

6. Izdelki iz žlindre in raznih odpadkov.

V zadnjem času so se z odpadnim materialom začela baviti vsa podjetja. Podjetja po svoje izkoriščajo razne odpadke in z njimi gradijo, kar je pravilno. Saj bo potrebno v predvideni gradnji, posebno stanovanj, izkoristiti vse razpoložljive vire po tem materialu.

V inozemstvu n. pr. uporabljajo prav vse odpadne materiale za izdelavo zidakov. Tudi pri nas imamo več kot preveč teh možnosti, ki jih moramo brezpogojno izkoristiti. Vendar bi lahko s kooperacijo dosegli večje rezultate kot jih sedaj, ko vsak po svoje nekaj izdeluje.

7. Novi izdelki, prednapeti beton.

V zadnjem času se na vseh mogočih forumih propagira čim cenejša izvedba stanovanj in posebno opozarja na pravilno koriščenje lesa.

Izdelke za stropno konstrukcijo je možno izdelovati ceneno in v najkrajšem času, če sodeluje v kooperaciji več podjetij.

8. V kooperaciji je možno izvršiti tudi skupno nabavno službo. Do sedaj je vsako podjetje za sebe nabavljalo material in obavljalo prevoze, včasih tudi malenkostne količine v isti smeri kot drugo podjetje.

9. Skupno koriščenje laboratorija za preizkuse materiala bi tudi zmanjšalo režijo in nepotrebne investicije posameznim podjetjem. Vodstvo laboratorija pa bi imelo večji pregled nad materialom ter preizkušnjami.

10. Podjetja bi lahko imela skupnega kontrolorja za bolnike.

11. V kooperaciji bi bila lahko skupna tehnična posvetovanja in skupno bi se lahko koristila strokovna literatura.

To so našeti primeri, h katerim uveljavljanju bi lahko takoj pristopili. Z pročitvijo posameznih obratov in materialov bi se sigurno našla potrebna sredstva za investicije tam, kjer so potrebna.

V prednjih primerih je navedena samo I faza za kooperacijo, je pa še polno nezrečenih možnosti za skupno sodelovanje med podjetji.

Po rezultatih zadnjega sestanka na Občinskem ljudskem odboru je bilo opaziti, da so prav oblastni forumi zelo živo zainteresirani za kooperacijo tudi med gradbenimi podjetji.

Naši samoupravni organi gledajo na to novo pridobitev zelo pozitivno, pripravljeno so pokreniti vse, da se ta dobra zamisel čimprej uresniči, ker bi imela prav gotovo ne samo kolektiv, ampak tudi skupnost večjo korist.

S kooperacijo bi se prav gotovo organizacija podjetij izboljšala. Produktivnost dela bi se dvignila že z ozirom na bolj urejene obrate z uporabo kvalitetnega materiala in strojev.

Kooperacija ne bi bila samo v proizvodnji, temveč bi tudi v življenju gradbenih delavcev reševala vprašanje stanovanj, naselij za samske delavce in uslužbence, skupne delavsko uslužbenske restavracije, skrbela za kulturni dvig delavcev itd.

Prav v teh problemih lahko ugotovimo, da smo na najnižji stopnji, saj imamo najmanj stanovanj za svoje delavce, neureje-

na naselja in zelo slabe delavsko uslužbenske restavracije, da o okolnostih prostorov sploh ne govorimo.

To so nakazani problemi, katere bi lahko takoj začeli reševati v naših podjetjih. Seveda pa bo to lahko izvesti le, če bo dovolj razumevanja med vodilnim kadrom v po-

sameznih podjetjih in prav najbolj odgovorni ljudje v podjetjih so prvo poklicani, da razumejo to napredno potezo.

Samo z zaupanjem in tesnim sodelovanjem bomo dosegli še večje uspehe pri izgradnji socializma pri nas.

Jeras

Iz naše prakse samoupravljanja

Prav v gradbeništvu je na splošno samoupravljanje počasi napredovalo. Razlogov za to je več, in upravičeno lahko trdimo, da gradbince samih zato ne zadene vsa krivda.

Predvsem je za počasen razvoj krivo dejstvo, da so gradbeni kolektivi po osvoboditvi rasti povsem na novo, iz nič; v njih je bilo razmeroma malo število prekaljenih borcev. Mnogo gradbenih delavcev je bilo iz podeželja in ti tudi niso takoj razumeli nastalih revolucionarnih izprememb.

Drugo, razvoju samoupravljanja daje svoj pečat neurejenost razmer v gradbeništvu. Nihanje zaposlenosti, ki je v posameznih kolektivih dosegala tudi 100 % med najmanjšo in največjo vrednostjo, je dalo delavcem občutek nestalnosti, kar vsekakor ni zdrava osnova za razumevanje potreb podjetja in potreb gospodarstva.

Tretje, znatna ovira za kvalitetni dvig dela organov samoupravljanja je dejstvo, da tudi še do danes nismo našli najsrečnejše organizacijske forme. Problem je predvsem v tem, da je organizacija gradbenega podjetja podvržena znatnim izpremembam, in pa, da se dejavnost podjetja odvija na gradbiščih, ki so prostorno znatno oddaljena, da tako že vodstvo samo, posebno pa še samoupravni organi nimajo dovoljnega vpogleda v vse probleme, ki tam nastajajo. Vendar lahko poudarimo, da vkljub naštetim oviram vendar lahko konstatiramo, da je prav zadnja leta v delu samoupravnih organov opaziti znaten korak naprej. »Križa gradbeništvu«, če jo lahko tako imenujemo, je leta 1956 zadržala prav v jedro gradbenih kolektivov in temu dejstvu je pripisati tudi kvalitetni napredek. Upamo lahko, da avtoriteta, ki so si jo samoupravni organi sedaj pridobili, ne bo popustila. Vendar pa je treba delavskim svetom in samoupravnim organom pomagati; najuspešnejše sredstvo za to pa je prenašanje izkustev.

Predvsem je potrebno najprej prikazati organizacijske forme organov samouprav-

ljanja v gradbenih podjetjih. Skoro 8 let iskanja teh form je doba, da lahko že ugotovim na osnovi izkušenj neke zaključke: Po mojem mnenju tudi v tem primeru niso dobri togi »recepti«. Organizacijske forme samoupravnih organov se morajo seveda vedno tesno prilagajati organizacijskim formam podjetja in ne narobe.

Kako tu predvsem za vprašanje organov na gradbiščih. Pokazalo se je, da so organi na gradbišču nujni. Statut teh organov pa je odvisen od mnogih važnih činiteljev, predvsem pa od stalnosti gradbišča. Dokazano je, da centralni organi ne morejo dovolj efikasno posegati na oddaljena delovišča v pogledu problemov organizacije dela, urejanje odnosov, itd.

Kako torej organizirati samoupravljanje na gradbiščih in kakšne forme mu dati?

Po mojem mnenju je pravilno, na velikih, oddaljenih gradbiščih izvoliti vse samoupravne organe, t. j. delavski svet gradbišča in upravni odbor. Seveda morajo organi gradbišča v tem primeru imeti tudi svoje določene pravice, ki morajo biti tolikšne, da njihovo delo ne zvodeni. Predvsem pa je važno, da je vpostavljen dobra, tesna zveza med delom organov gradbišč in centralnih organov. Če ne dosežemo te povezave, potem ne bomo uspeli. Vprašanje ekonomske baze gradbišča je v gradbeništvu zelo zamotano. (Licitacije, stalno menjanje opravljenosti itd.) Gradbišča dobe samostojne funkcije v pogledu nagrajevanja (akordi, premije, nagrade, delitev sklada dobička za plače).

Na manjših deloviščih se formiranje dvojnih organov ne izplača. Praksa pa je pokazala, da tudi v takšnih primerih ni pravilno pustiti delovišče prepuščeno samo sebi. V takem primeru se je dobro obnesel manjši upravni organ, pri nas smo ga imenovali upravni svet. Vem, da bodo imeli nekateri pomisleke proti takšni nenotni organizaciji. Vendar mislim, da to ne predstavlja problema: predpisi dovoljujejo, da podjetje rešuje vprašanje obratnih svetov povsem samostojno.

Gre še za mandatno dobo. Načeloma je najustreznejše, da velja za stalna gradbišča dvoletna mandatna doba, začasni sveti se pa volijo takrat, ko se delovišče formira, ukinejo pa, ko se dela dokončajo. Pri obravnavanju organizacijskih oblik samoupravljanja ne smemo pozabiti komisij delavskega sveta.

Kvalitetnega dela delavskega sveta in upravnega odbora si brez komisij ni možno predstavljati. Premisliti je le dobro sestavi komisij. Pri nas smo sestavili komisije iz strokovnjakov in članov DS kar se je pokazalo kot posrečeno.

Da bi sklicevanje sej komisij ne obremenjevalo podjetje finančno, naj bi se člani komisij formirali predvsem iz ljudi na sedežu podjetja.

Pri nas imamo naslednje komisije:

- za proizvodnjo
- za plače in cene
- za osnovna sredstva
- za finančna in komercialna vprašanja
- za delovne odnose
- za štednjo
- za kontrolo
- za licitacije.

II.

Na kratko še o metodah dela samoupravnih organov. Smatramo za posrečeno, da si delavski svet postavi svoj letni program dela. (Primer osnutka tega programa je priložen.)

Za pripravo referatov in predlogov so zadolžene komisije in le tako je doseženo, da so zasedanja dobro pripravljena.

Kot druga zelo koristna metoda dela je, da se dajejo obilgatna poročila na točno določenih obrazcih, tako da so možne primerjave. V tem še nismo v celoti uspeli, vendar sedaj dokončno urejemo tudi to vprašanje.

Za koristno metodo dela lahko označim tudi obveščanje članov kolektiva preko lastnega »Glasila«, ki vrši to nalogo že polnih pet let. Seveda »Glasilo« nima samo te naloge. Časopis služi obenem tudi kot mesto, kjer lahko vsak iznaša svoja mnenja, svoje predloge in kritiko.

Metoda dela preko komisij je v kratkem času pokazala ogromne rezultate. Predvsem je s tem preprečeno to, da gredo važni problemi mimo samoupravljanja, saj je to v takšnem sistemu nemogoče.

Seveda je program dela samo glavni okvir dela; razumljivo je, da samoupravni organi rešujejo tudi druge probleme, ki se pokažejo kot nujni.

Poleg poročanja preko Glasila« je naš delavski svet sprejel še sklep, da bosta predstavnik centralnih organov najmanj dvakrat na leto obiskala vsa delovišča in poročala o delu podjetja in o delu samoupravnih organov.

Organi samoupravljanja imajo sestavljen poslovnik dela, kar je znaten pripomoček za njihovo delo. Po tem poslovniku bi morali člani delavskih svetov tudi samostojno imeti več stikov s svojimi volilci. Vendar v tem še nismo v popolnosti uspeli.

PROGRAM ZASEDANJ DELAVSKEGA SVETA ZA LETO 1957

Periodična poročila:

1. Obračun za I. polletje, III. kvartal, IV. kvartal.
2. Plan proizvodnje za leto 1957.
3. Poročilo predsednika UO v delu podjetja med zasedanji.

A) Izredna zasedanja:

1. Pregled inventure s stanjem 31. dec. 1956.
2. Bilanca za leto 1956.

B) Redna zasedanja:

I. zasedanje:

1. Investicijski plan za leto 1957. Komisija za osnovna sredstva.
2. Spremembe tarifnega pravilnika in povišanje plač. Komisija za plače.
3. Reorganizacija podjetja. Tov. direktor.

II. zasedanje:

1. Mere za zvišanje standarda članov kolektiva. Predlogi sind. podružnice in komisije za delov. odnose.
2. Gradnja stanovanj in krediti za stanovanjsko izgradnjo. Komisija za delov. odnose.
3. Kooperacija podjetja. Tov. direktor.

III. zasedanje:

1. Poslovnik samoupravnih organov. Predsednik UO.
2. Analiza stanja nabavne, materialne in mezdne službe. Komisija za finančna in komercialna vprašanja.
3. Poročilo predsednika kontr. komisije. Predsednik kontrolne komisije.
4. Povečanje obrtnih delavnic. Komisija za proizvodnjo.

IV. zasedanje:

1. Analitična ocena delovnih mest. Komisija za plače.
2. Premijski pravilnik za leto 1957. Komisija za plače.
3. Poročilo o delu gradbene zbornice in Strokovnega združenja. Delegat podjetja.

V. zasedanje:

1. Analiza organizacije in planiranje proizvodnje. Komisija za proizvodnjo.
2. Kapacitete podjetja in perspektivni razvoj. Komisija za osnovna sredstva.
3. Poročilo komisije za štednjo. Predsednik komisije za štednjo.

VI. zasedanje:

1. Analiza izvajanja tarifnega pravilnika in produktivnosti dela. Komisija za plače.
2. Izvršitev plana, pogodbenih obvez, pregled licitacij. Komisija za proizvodnjo.
3. Poročilo predsednika disciplinskega sodišča.

VII. zasedanje:

1. Pregled koriščenja namenskih skladov podjetja. Komisija za finančna in komercialna vprašanja.
2. Poročilo o kadrovanju in vzgoji delavcev ter predlogi za zboljšanje. Komisija za delovne odnose.
3. Analiza koriščenja delovnega časa, HTZ in nesreč pri delu. Komisija za delovne odnose.

VIII. zasedanje:

1. Poročilo za izvršitev proizvodnega plana, pogodbenih obveznosti, pregled cen in konkurenčnosti. Komisija za proizvodnjo.
2. Koriščenje mehanizacije, analiza popraviljanja strojev in predlogi za zboljšanje te službe. Komisija za osnovna sredstva.
3. Analiza dela samoupravnih organov. Pripravita OO ZK in sindikalna organizacija.

IX. zasedanje:

1. Priprave za zimsko delo. Komisija za proizvodnjo.
2. Poročilo predsednika kontrolne komisije.
3. Poročilo predstavnika Zavoda za socialzavarovanje.

X. zasedanje:

1. Stanje na tržišču gradbenih del in perspektive za prihodnje leto. Tovariš direktor.
2. Poročilo o delu oddelka za napredek proizvodnje. Glavni inženir.
3. Poročilo komisije za štednjo. Predsednik komisije.

Možnosti za dvig standarda gradbenih delavcev

V lanskem letu je cena gradbenih storitev zelo padla, vendar ta padec cene ni bilo realno znižanje proizvodnje, temveč so tu prizadeali tudi gradbeni delavci.

Z znižanimi cenami preko normale niso podjetja dosegla dobičkov v takšni višini, da bi lahko delila plače iz dobička vsaj toliko, kot to delijo v industriji, tako da bi prejeli delavci tako imenovano trinajsto plačo. Niso bili ustvarjeni fondi za premije in fond za samostojno razpolaganje. Pri vsem tem so bili prikrajšani delavci in tudi skupnost ni dobila toliko kot je imela v svojem proračunu predvideno.

Ce v bodoče hočemo, da se dvigne standard gradbenih delavcev, s takimi cenami ne smemo več operirati in je le-te spraviti na normalno stanje tako, da s pocenitvijo ne bo nihče prikrajšan.

Ugotovljeno je, da je bilo ravno za potrebe gradbenih delavcev po vojni najmanj stanovanj in so potrebe zelo kritične. Ako primerjamo industrijo, se je le-ta potrudila in za svoje delavce zgradila mnogo več stanovanj in ne iz lastnih sredstev, temveč tudi iz dodeljenih investicijskih sredstev zveze in republike, kar pa za gradbeništvo ni veljalo.

Naš kolektiv šteje preko 1.200 delavcev in uslužbencev, pa mu v letu 1956 ni uspelo zgraditi niti enega stanovanja.

Nasprotno pa primerjamo majhna trgovska podjetja v Celju, ki so si ustvarila iz fonda za samostojno razpolaganje toliko, da so si zgradila več lepih stanovanj. Nismo proti temu, da tudi neka podjetja niso upravičena graditi stanovanja, temveč z večjo pravico bi morale zgraditi naše podjetje najmanj 20-krat toliko stanovanj, če primerjamo njihov stalež zaposlenih.

Seveda pa se moramo zavedati, da je dvig življenjskega standarda tesno in nerazdvojno povezan z dvigom produktivnosti dela. Z zahtevami za ureditev in konsolidacijo razmer naše gospodarske panoge moramo seveda istočasno dati skupnosti tudi dokaz, da bodo ti ukrepi dejansko gospodarni, da bo proizvodnost v gradbeništvu dejansko porasla in da sanacija bolnih razmer ne bo vplivala na podražitev cen.

Prav to je razlog, da na drugem mestu istočasno iščemo pota in prijeme, s katerimi bi na sodoben način organizirali našo proizvodnjo tako, da bi bila pocenitev gradbenih del odraz produktivnosti dela,

ne pa rezultat metod, ki so prizadele v skrajni meri zelo občutno standard gradbenega delavca.

Struktura naših delavcev je zelo različna, imamo stalne delavce, ki stanujejo v neposredni bližini podjetja, delavce, ki se vozijo na delo iz bližnjih krajev, bodisi z vlakom, avtobusom, kolesom in delavce, ki so iz oddaljenih krajev ter stanujejo v naših delavskih naseljih.

Pri tem moramo upoštevati, da imajo življenjske prilike urejene samo tisti, ki stanujejo stalno v neposredni bližini delovišča, slabše prilike imajo tisti, ki se dnevno vozijo na delo. Saj morajo zgodaj vstajati, nekateri že ob dveh ponoči in se vrnejo domov šele ob 21. uri. Če pomislimo, da tak delavec spi samo 5 ur in da je ves ostali čas na poti, potem lahko ugotovimo, da je efekt dela slab. Druga slaba stran je, da se ti ljudje neredno hranijo. Zjutraj so po navadi brez zajtrka, za kosilo si prinesejo mrazo malico, tako da praktično jedo samo enkrat na dan, to je zvečer, ko se pozno vrnejo domov. So tudi neredki primeri, da delavci hodijo peš po 3 ure daleč na delo in 3 ure iz dela. In če sedaj pomislimo, kako naj da tak delavec na svojem mestu vse od sebe, da bi dosegel čim večjo produktivnost, ugotovimo, da je praktično nemogoče.

Tretji primer so delavci, ki so toliko oddaljeni od svojih stalnih bivališč, da se dnevno ne morejo vrnati domov in zato stanujejo v delavskem naselju. Kvalificirani delavci te skupine dobijo terenski dodatek kot nadomestilo za vse stroške, nekvalificirani in polkvalificirani delavci pa tega dodatka ne prejemaajo. Življenje teh delavcev, ki ne prejemaajo terenskega dodatka, je zelo težavno. Skoraj nihče od teh se ne hrani redno v menzi, pač pa si sami kuhajo v naseljih, nekateri se hranijo samo s suho hrano (največ s kruhom), nekateri si kuhajo dvakrat na dan itd.

Kakšno je zdravstveno stanje teh delavcev na podlagi gornjega, si lahko predstavljamo, vendar pa jim je to edini izhod, če hočejo prihraniti kakšen denar za obleko in potrebe svoje družine.

Gradbeni delavci so prikrajšani tudi na higienski ureditvi na gradbiščih, nikjer nimajo tako urejenih garderob, umivalnic, sploh sanitarnih prostorov, kot pa morda v kateri koli zastareli tovarni. Največkrat jim je na razpolago le prostor v baraki, brez omaric za obleko, da o umivalnici sploh ne govorimo.

Gradbeni delavec lahko dela letno največ 2000 ur, v industriji pa delajo delavci

polnih 2400 ur. Na delo gradbenega delavca vplivajo vse mogoče vremenske neprilike, kot so: dež, blato, mraz, vročina, poplave itd., kar v industriji ni primer. Poleg tega se naš delavec stalno seli iz kraja v kraj in nima svojega stalnega delovnega mesta.

Zaščitna sredstva niso z ozirom na težke delovne pogoje zadostna, predvsem ne delovne obleke, ker vemo, da se na leto raztrgajo, in to najmanj po dve garnituri pri zemeljskih delih, v vodi pa ne zadostujejo niti štiri delovne obleke na leto.

K zaščitnim sredstvom bi morala spadati vsaj v zimski dobi enkrat na dan topla malica, če upoštevamo zelo težavne delovne pogoje.

Gradbena stroka ni priznana po svoji težini, čeprav vemo, da je po težini dela na tretjem mestu.

Možnosti za dvig standarda gradbenih delavcev so naslednje:

1. Cene gradbenih storitev bodo morale biti v mejah realnosti, tako da bo zagotovljen tudi gradbenim delavcem del dobička, ki jim pripada, prav tako zadosten premijski sklad in sklad za samostojno razpolaganje, ki bi bil na razpolago vsaj za najnujnejše potrebe.

2. Zgraditi bi bilo treba več stanovanj v sorazmerju z industrijo in je v ta namen treba na vsak način najti potrebna sredstva.

3. Za samske delavce je nujno v bodoče graditi zidana stanovanja in ne barake. Seveda stanovanja s potrebnimi sanitarnimi napravami.

4. Nujno bi bilo urediti dobre delavsko-uslužbenske restavracije, kjer bi lahko prejemali hrano primerno dohodkom. Seveda bi moralo nositi podjetje glavni del režijskih stroškov, tako da bi delavci plačali izključno samo hrano.

5. Za kulturni dvig delavcev bi morali urediti primerne klubske prostore, kulturne dvorane in športna igrišča.

6. Nujno bi bilo potrebno rešiti vprašanje terenskega dodatka za vse delavce — tudi za nekvalificirane in vozače.

7. Plačni sistem prilagoditi panogi po svoji težini in v bodoče ne tretirati gradbeništvo kot lahko industrijo.

8. V družbenem planu urediti tako, da bi delo v gradbeništvu teklo enakomerno preko celega leta in bi bilo s tem rešeno vprašanje stalnosti v gradbeništvu.

9. V hladnem obdobju v jeseni, zimi in delno spomladaj naj bi delili po gradbiščih

toplo malico, ki bi jo krili iz materialnih stroškov.

10. Zaščitna sredstva bi morala biti tolikšna, da bi bili delavci zaščiteni tudi z oblekami, da bi izgledali res kot delavci in ne kot raztrganci.

11. Kadrovanje bi moralo biti boljše. Današnje je že zastarelo in premalo vzgaja vajence, delovodje, tehnike in tudi inženirje o dobri organizaciji v podjetju, o ekonomičnosti, uporabi mehanizacije in naprednih metod v gradbeništvu.

Prav tako premalo vzgajamo nove kadre v delavskem samoupravljanju in kolektiv-

nem življenju, kar bi lahko le-ti s pridom uporabili v svoji praksi.

12. Na vsakem gradbišču urediti sodobne sanitarne naprave, umivalnice s topljo vodo in garderobe.

Vse te naštetje probleme bi bilo nujno urediti in bi s tem vsaj delno izboljšali življenjske pogoje gradbenih delavcev, kateri vsekakor doprinašajo in so že doprinesli velik delež tako v okviru obnove porušeni domov, kakor tudi v izgradnji novih objektov industrije in družbenega standarda.

Jeras

Korak naprej

Začetkom leta 1956 smo v našem kolektivu začeli sistematičneje proučevati problem higiensko-tehnične zaščite.

Komisija za delovne odnose je v tesni povezavi s samimi delavci v proizvodnji izdelala pravilnik o zaščitnih sredstvih.

Pred sestavo pravilnika smo v kolektivu vodili obširne razprave. Priznati moramo, da so bila mnenja različna, saj je šlo za to, da proučimo probleme zaščite delavca zares temeljito in ni čuda, da smo prišli do nekaterih zaključkov, ki so za našo panogo v bistvu novi.

Kolektiv podjetja je vztrajal na stališču, da mora gradbeni delavec dobiti vsa potrebna zaščitna sredstva in da se mu mora nuditi vsaj najnujnejše higienske pripomočke.

Dejstvo je, da gradbeni delavec beži v industrijo. Razlogov je več: plača, stalnost, mnogo boljši pogoji za delovna mesta (komfort, kopalnice, jedilnice itd.).

Gradbeništvu nosi pečat improvizacije in se v tem pogledu v vsem ne more istovetiti z industrijo. Tega smo se mi popolnoma zavedali. Vendar, zakaj ne bi dali mi delavcem vsaj vsega tistega, na kar smo v polni meri upravičeni in kar je izvedljivo, kar je v naših pogojih možno?

Prvo in predvsem zaščitne delovne obleke. V dokumentarni študiji »Rad i radni uslovi u gradjevinarstvu« so zbrani podatki o obrabi obleke in o zelo močnih škodljivih vplivih gradbenih materialov na obleko.

Delavci sami so postavili vprašanje delovnih omaric na gradbišču in vprašanje sobe za delavce. Nekateri so bili mnenja, da je to luksuz, mi pa trdimo, da je to minimum, ki ga vsak delavec mora do-

biti, da je to tisti minimalen komfort, ki je nujen, če hočemo sploh govoriti o higieni.

Predpisana je nošnja šlemov pri vseh delih, kjer obstaja nevarnost padcev predmetov. Ta predpis bomo, to se zavedamo, težko izvedli. Vendar, če so ga izvedli kapitalisti, nam skrb za delovnega človeka nalaga, da ga tembolj izvedemo mi.

Tabela zaščitnih sredstev je razvidna iz priloge.

Pravilnik je potrdil Higienski zavod LRS in Okrajna inšpekcija dela, tako da ima podjetje pravico, plačati ta sredstva v breme materialnih izdatkov.

Pravilnik je bil dan v diskusijo raznim gradbenim kolektivom v LR Sloveniji. Odgovori, ki smo jih dobili, so nas razočarali, saj je bilo iz njih razbrati, da o vsebini niso razpravljali delavci, ampak izključno vodstvo podjetja. Kot osnoven prigovor se je postavilo vprašanje denarnih sredstev. Ni zanikati, da nabava zaščitnih sredstev ne predstavlja precejšnjih stroškov, vendar so ti izdatki ekonomsko nujni, ekonomsko upravičljivi in tudi rentabilni, predvsem če pojmujeemo to vprašanje nekoliko širše s stališča družbe.

Pravilnik predstavlja korak naprej za naše podjetje; priporočamo, da o tem temeljiteje razmislijo tudi ostali gradbeni kolektivi. Mnenja smo, da to, kar bomo mi nudili našim delavcem, predstavlja še mnogo premalo, vendar kaže vsaj našo dobro voljo, da najdemo pota za ureditev perečih problemov, ki povzročajo nezadovoljstvo in beg iz stroke.

Franc Rupret

