

ingrad

CELJE

GLASILO KOLEKTIVA

Glasilo »Ingrada« izhaja enkrat mesečno

Naklada 1.500 izvodov

Izdaja Gradbeno industrijsko podjetje »Ingrada« v Celju

Urejuje uredniški odbor

Odgovorni urednik Vitanc Franc

Tiska CP »Celjski tisk« v Celju

V FEBRUARJU 1961

LETNIK X. — št. 1-2

Važnejši sklepi delavskega sveta

Peto redno zasedanje, dne 16. decembra 1960.

Delavski svet je potrdil delo upravnega odbora podjetja v času od četrtega zasedanja. V kratkih izvlečkih je obsegalo delo UO v tem razdobju naslednje:

V času od 4. do 5. zasedanja DS je imel upravni odbor tri seje, na katerih je obravnaval najrazličnejšo problematiko, ki spada v kompetenco UO. Največkrat pa je bilo na dnevnem redu ugotavljanje gibanja proizvodnje, reševanje prošenj in pritožb članov ko-

od strani DS že potrjena ob sprejetju pravil podjetja.

Ker je bila projektivnemu biroju potrebna primerna oprema za poslovanje je delavski svet sklenil, da se nabavi iz sredstev sklada amortizacije osnovna sredstva v skupni vrednosti 3.087.000 din.

Ker prebiva v delavskem naselju v Celju skoraj polovica zaposlenih v podjetju in pa dejstvo, da je treba tem ljudem nuditi na čim cenejši način kulturno razvedrilo, se nabavi za delavsko naselje televizijski sprejemnik



Številni stanovanjski bloki v Celju so delo »Ingrada«

lektiva in drugih ter pregled izvajanja sprejetih sklepov. Tako je upravni odbor, med drugimi, sprejel tele važnejše sklepe:

Vse prošnje, ki so jih pošiljali člani kolektiva za finančno pomoč ali za skrajšani delovni čas za obiskovanje raznih šol in tečajev so bile odstopljene kadrovskega oddelku podjetja z nalogo, da izdela plan potreb po kadrih. Tak plan je bil izdelan, upravni odbor pa je odobril primerno pomoč tistim, ki bodo po končanem usposabljanju ostali še naprej zaposleni v podjetju.

Seminarjev iz organizacije, ki se vršijo v zimskem času za gradbeno podjetja v Beogradu, je upravni odbor določil, da se udeležijo vsi vodilni uslužbenci in delni sektorjev.

Z Zavodom za napredek gospodarstva v Celju so bili razgovori glede izdelave ekonomskih programov za nabavo osnovnih sredstev v letu 1961.

Imenovana je bila komisija za ugotavljanje kvalitete izdelkov, v sestavi:

1. Cijan ing. Ivan — predsednik
2. Dolenc Ovečko — namestnik
3. Zrnec Franc — član
4. Ajster Roman — član
5. Koželj Rudi — član

Za letni popis je bila imenovana inventurna komisija, v sestavi:

1. Mavrič Tone — predsednik
2. Pograjc Ciril — član
3. Leskovšek Viljem — član
4. Vidali Karl — član
5. Gracer Viljem — član

Razvoj podjetja in razmere v Celju so narekovale nujno potrebo, da podjetje ustanovi lastni projektivni biro, ki bo v prvi vrsti delal za potrebe podjetja, delno pa tudi izvrševal usluge tretjim osobam. Ustanovitev biroja je bila

Perspektivne naloge v letu 1961

1. Izvršitev plana. O predvidenem planu za leto 1961 je razpravljaj delavski svet na svojem zadnjem zasedanju, dne 24. januarja 1961. Na podlagi realizacije plana v letu 1960, ki je bila dosežena v višini 2.850 milijonov je delavski svet sklenil, da se osvoji plan za leto 1961 v višini 3 milijarde din. Delavski svet je imel pred seboj objekte, katere je v letu 1961 nadaljevati. Teh objektov je kar veliko število in se bo z ozirom na vrsto objektov zgrajenih do strehe v minulem letu, sama struktura dela razlikovala od dela lani. Več bomo imeli zaključnih del na zgradbah, kar zahteva dosti nadzora in doslednega planiranja same izvedbe.

2. Zaradi povečanja plana v letošnjem letu pa naš perspektivni plan ne predvideva povečanja produktivnih delavcev. Teh ostane isto število kot dosedaj. Nadomestitev za povečan plan računamo z večjo produktivnostjo, z boljšim nagrajevanjem po ekonomskih enotah, doseči večji efekt dela posameznikov.

3. Za nabavo mehanizacije bomo v letošnjem letu najeli investicijsko posojilo v višini 90 milijonov din z 25 % lastno udeležbo. Torej bi nabavili za ca. 120 milijonov novih strojev in opreme. Ta nova oprema bo delno nadomestila izrabljeno mehanizacijo, delno pa bomo z bolj mehaniziranim delom dosegli hitrejše doseganje plana.

4. Letos moramo nadaljevati z nagrajevanjem po ekonomskih enotah. Začeto delo na tem področju je v detajle izpolniti. Tekom leta so se pri nagrajevanju pojavile pomanjkljivosti. Kriteriji nagrajevanja niso povsod stimulatívni, nekje tudi nepravilni. Vse to smo predvideli, ko smo pričeli z nagrajevanjem po omenjenem načinu, zato moramo nagrajevanje spopolniti in prilagoditi povsod razmeram na delovnem mestu. Vemo, da to še tudi letos ne bomo dosegli v celoti kajti

nagrajevanje po ekonomskih enotah je stalna oblika zasledovanja in uvajanja najboljših prijemov. Pri tem delu moramo sodelovati vsi; sproti proučevati nastale probleme, ker le na ta način bo nagrajevanje res stimulatívno.

5. Prehod iz klasičnega načina dela na polmontažni sistem. Že ob fuziji v letu 1959 smo imeli dva programa industrializacije podjetja. Na kratko: odpraviti stari način zidanja, ometavanja in izvrševanja vseh del na zgradbi sami.

Leto 1961 bo prehodno leto v zgodovini našega podjetja. Ko rečem prehodno imam s tem v vidu postopno uvajanje sodobnih principov v proizvodnjo. S spremembo lahko računamo predvsem v drugi polovici leta. Do tedaj pa moramo izvršiti še obširne pripravne v projektiranju polmontažnih zgradb in zgraditi proizvodno halo za izdelavo montažnih elementov.

Ta sprememba zahteva zelo dosti študijskega dela naših vodilnih kadrov in priučitev ljudi na tak sistem.

6. Uvajanje proizvodnje polmontažnih elementov.

Za samo uvajanje proizvodnje polmontažnih elementov bo treba kot prvo izvršiti vse študije prilagojene projektu, izdelati kalupe in uvesti proizvodnjo. Za proizvodnjo elementov bo potrebno priučiti vrsto novih ljudi. Nastali bodo novi poklici: betonerci, izdelovalci betonskih in ostalih elementov. S tem uvajanjem bi lahko imenovali proizvodnjo in ljudi, **industrijski proizvajalci**. Za take poklice ne bo potrebno učenje več let, temveč priučitev na delovnem mestu, kar bomo lahko izvršili v nekaj tednih oziroma mesecih.

7. Izboljšanje organizacije zaključnih del.

Zaključna dela, posebno pri stanovanjskih zgradbah predstavljajo polovico vrednosti objekta. Do sedaj z vrsto posameznih zaključnih del nismo bili zadovoljni in so

delala ta dela včasih zelo dosti nevshečnosti. Dopravitveni roki se niso upoštevali in so skoraj vsi obrtniki na zaključnih delih zamujali roke. Tudi kvaliteta posameznih izdelkov ni bila zadovoljiva, naknadna popravila na zgradbah so bila že splošna praksa. Zaradi zakasnitve del je podjetje dobivalo od strani investitorjev stalne urgence in grajo.

Ne bi pa bilo pošteno, če bi prav vsi krivdo metali na zaključna dela. Tudi gradbeniki niso del krivde, ker niso pravočasno, v roku izvršili potrebnih predel, da bi lahko zaključna dela nadaljevali. V večini primerov je bilo za zaključna dela dosti premalo časa.

Ako hočemo uvesti industrijski način dela na zgradbah, potem moramo vzporedno s tem reševati tudi zaključna dela. Zaključna dela bo treba tipizirati, standardizirati in več delati na zalogo. Odpraviti bo nekatere neekonomične in zastarele materiale in jih zamenjati s sodobnejšimi. Zaključna dela bomo morali tudi plansko drugače zasledovati kot doslej.

8. Prestavitve centralnih obratov v Levec.

Ze dalj časa se vodi cikrog predstavitev naših centralnih obratov v Levec živa diskusija in predprave. V zadnjem času so bili izvršeni vsi lokacijski ogledi in določena končna lokacija. S tem je podana osnova, da lahko projektanti prično projektirati posamezne objekte in celotno zazidavo predvidenih obratov.

Pred kratkim so bili tudi načelni pogovori o zasedbi dosedanjih obratov na Lavi. V celoti bo ta prostor zasedla tovarna »Zična« iz Celja. Rok za popolno izpraznitev obratov je konec letošnjega leta, nekatere objekte pa bomo predali že med letom. Tako n. pr. obrtno

(Nadaljevanje na 2. strani)



Pogled iz stolpnice na Otok (LT Ingrad)

Nagrajevanje po ekonomskih enotah

tem, da je težko spremeniti miselnost ljudi in odstraniti dvome. Večina operativnih vodij (tehnikov, delovodij, mojstrov) je sicer uvidela prednosti takega sistema, so pa bili tudi takšni, ki so zavedno ali pa zaradi neznanja ovirali delo na izvedbi.

Kljub začetnim pomanjkljivostim pa je sistem obračuna proizvodnje in nagrajevanja po ekonomskih enotah že v prvem letu pokazal svoje velike prednosti in se to vidi iz vseh primerjav s prejšnjimi leti glede obsega proizvodnje, izpada ur, produktivnosti, koriščenja mehanizacije in zaloga materiala, kakor tudi rentabilnosti proizvodnje.

Vse primerjave kažejo, da proizvodnja na 1 zaposlenega v letošnjem letu iz meseca v mesec raste, za ilustracijo pa naj posluži še nekaj števil.

Proizvodnja na 1 din izplačanih izdelavnih plač je znašala:

— v gradbeni dejavnosti 1959 = 4,12, v 1960 pa 6,57 = 159 %;

— v dejavnosti obratov 1959 = 6,16, v 1960 pa 8,18 = 133 %.

Rentabilnost, to je finančni rezultat napram realizaciji je znašal:

— v 1959 = 6,9 %, v 1960 pa 11,2 %, torej = 162 %.

Ob sestavi predračuna za leto 1960 so bili postavljeni normativi za posamezne elemente cene, n. pr. za režijo gradbišč in obratov, režijo uprave, posebne posamične stroške, obračun proizvodnje pa pokaže, da so na vseh teh elementih doseženi prihranki, ki znašajo ponekod celo do 35 % od predvidenih zneskov.

Vse to sicer ni zasluga samo tega sistema oziroma iz boljše produktivnosti dela, ampak izvira predvsem iz:

- ugodnejše strukture objektov v gradnji (več masovnih del);
- večje udeležbe mehanizacije v proizvodnem procesu (nove nabave strojev);
- povečanje cen materiala;
- itd.

Vendar je nedvomno tudi stimulativen oblika nagrajevanja kljub začetnim pomanjkljivostim v veliki meri pripomogla k doseženim uspehom.

Uspehi in rezultati, doseženi na posameznih sektorjih, posebno pa na posameznih objektih oziroma obratih, so zelo različni in so bili vsled tega različni tudi zneski, ki

so bili izplačani posameznim enotam kot udeležba na uspehu EE.

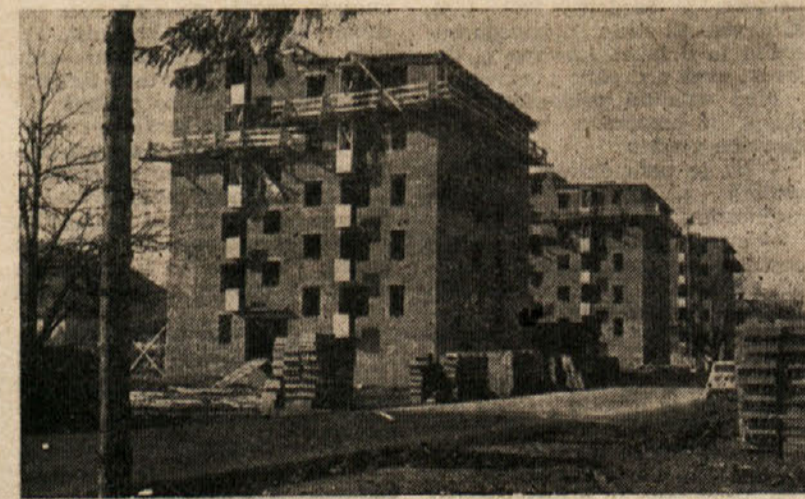
Tako so nekateri objekti oziroma obrati prejeli sorazmerno z doseženim rezultatom in produktivnostjo le minimalne zneske udeležbe, dočim so druge enote prejele v posameznih mesecih tudi do 50 % viška k osnovni plači, večina pa je prejela od 15—28 % viška k osnovnemu zaslužku.

V povprečju je bilo do meseca oktobra izplačano neposrednim delavcem v odstotku od 1 mesečne povprečne plače:

Na sektorju:	
Celje	139 %
Žalec	91 %
Velenje	85 %
Konjice	126 %
Štore	152 %
Ljubljana	170 %
Spec.	193 %
Gradb.	142 %
Zaključni	144 %
Kovinski	140 %
Mehanizacija	112 %
Proizv. grad. mat.	129 %
Obrati	131 %
SKUPNO:	140 %



Grupa tesarjev iz obrata Gomilsko



Stolpčiči v gradnji. Posnetek z Dečkove ceste v Celju (LT Ingrad)

Zneski za izplačilo udeležbe bodo sicer za leto 1960 nekoliko okrnjeni, ker mora podjetje:

- pokriti precejšen znesek osebnih dohodkov, ki je bil v preteklem letu preveč izplačan (din 9,019/m);
- iz osebnih dohodkov pokriti znatne zneske izgube v menzah

Na primer (X/60)	Norm.	Dej.	Prepl.	%
Celje	88,300	107,333	+ 19,033	21,9 %
Žalec	12,563	14,631	+ 2,068	16,5 %
Velenje	5,416	6,392	+ 976	18,0 %
Konjice	25,925	28,890	+ 2,965	14,2 %
Štore	30,448	33,521	+ 3,073	10,2 %
Ljubljana	37,779	31,669	(- 6,110)	
Spec. obr.	29,466	26,716	(- 2,751)	

podjetja, ki so znašale ob tretjem četrtletju (30. 9. 1960) din 7,922/m.

V letu 1960 na enotah, ki so izkazale izgubo ali niso dosegle planiranega rezultata, še niso bili uveljavljeni penali, to pa bo nujno storiti v letu 1961, ker je nemogoče, da bi podjetje samo izplačevalo premije, dočim osnovni del bi izvajalo sankcij.

Glej tabelo spodaj

K nagrajevanju sploh pa je treba pripomniti še to, da je nagrajevanje po EE samo en del stimulativnega (kompleksnega) nagrajevanja, saj zajema samo eden od sicer manjši del osebnih dohodkov delavcev, dočim osnovni del t. j. nagrajevanje po enoti proizvodnje v našem podjetju še nismo docela uveljavili.

To velja predvsem za gradbeno dejavnost, kjer se kaže ogromno preplačevanje norm, to pomeni, da je izplačano delavcem več, kot smo investitorjem zaračunali za plače po situacijah.

Tudi glede tega so posamezni sektorji zelo različni, da so delavci na posameznih sektorjih različno zaslužili kljub enakim pogojem in enakemu delu.

Pri letni razdelitvi osebnih dohodkov bo to preplačevanje moralo biti upoštevano, v letu 1961

Po ustanovitvi podjetja, to je sredi leta 1959 smo v podjetju pričeli uvajati doslednejšo organizacijo proizvodnje in poslovanja sploh. Med drugimi ukrepi so bili storjeni tudi prvi koraki glede sistematičnega zasledovanja rentabilnosti in produktivnosti v proizvodnji, z drugimi besedami — začeli smo uvajati obračun proizvodnje po osnovnih proizvodnih enotah in sicer načelih ekonomskega računa. Tak sistem obračuna proizvodnje je osnova za uvedbo nagrajevanja po ekonomskih enotah, s katerim smo pričeli v začetku leta 1960.

Sistem sam se je v tem prvem letu izvajanja pokazal kot pozitiven, izvedljiv in efikasen, vendar so se pokazale določene pomanjkljivosti, ki so nastopale zato:

- ker ob postavljanju normativov, planov (in sistema sploh) še

(Nadaljevanje s prve strani)

halo konec februarja, garaže maja, cementinarsko delavnico junija itd.

V zvezi s tem bi poudaril, da je ena najvažnejših nalog našega podjetja v letošnjem letu, zgraditi nove prostore obratov v Levcu.

9. Zgraditev centralne maltarne za Celje.

Že več let se pripravljamo, da zgradimo centralno maltarno v Celju. Zgraditev maltarne bo zelo poenostavila delo samo in prihranek na času bo precejšen. V letu 1960 smo v Celju na ca. 30 mestih mešali malto. Zato je bilo potrebno 30 priključkov za vodo in elektriko, v pogonu pa je bilo preko 20 betonskih mešalcev in pri tem sodelovalo še najmanj 30 delavcev. Za pripravo apna je bilo preko 20 apnenih jam in prav toliko lop za živo apno predno je bilo ugašeno. To so samo grobi podatki, ki pa ne upoštevajo še ogromen raztres peska na deponijah in ostalega.

Ekonomika kaže, da je maltarna nujno potrebna in jo bomo zgradili že do letošnje glavne sezone.

10. Prav tako kot maltarna, je neobhodno potrebna centralna betonarna za Celje. V perspektivi je, da bi bil začetek gradnje betonarne v pozni jeseni in da bi bila dokončno zgrajena do sezone 1962. leta. Za gradnjo betonarne je potrebno še več študijskih priprav, prav tako za tehnološki postopek kot za transport.

11. V letošnjem letu je predvidena rekonstrukcija obstoječe gramoznice, ki mora biti končana že do nove sezone.

12. Na Dečkovi cesti je dokončno urediti naselje.

Naselje v Celju moramo v zgodnji spomladi dokončno urediti s prostovoljnimi delom. Urediti nasade in športne objekte za mlade stanovalce. Vporedno s tem je zgraditi obednico, v kateri se bo hrana samo delila, medtem ko bi jo dovažali iz centralne menze na Mariborski cesti.

13. Počitniški domovi. V počitniškem domu v Piranu in v Malem Lošnju bomo dopolnili nekatere pomanjkljivosti. Kot zelo važno je zgraditi sanitarije za cam-

nismo imeli izkušenj, saj smo začeli sistem uvajati med prvimi gradbenimi podjetji v FLRJ;

— ker nismo imeli na razpolago podatkov iz prejšnjih let. Podatki iz petih združenih podjetij so bili namreč tako različni, da za sestavo planov in normativov niso bili uporabni;

— oddelek priprave dela se je boril še z začetimi težavami, ker je bil šele ustanovljen, razen tega pa so bila delovna mesta slabo zasedena. Vsled tega so bili interni predračuni pomanjkljivi oziroma za nekatere enote sploh niso bili sestavljeni;

— za knjigovodske uslužbenke je bila uvedba obratovnega knjigovodstva popolnoma novo, torej rekoč še neznano področje in je to tudi zahtevalo svoj čas za strokovno izpopolnitev;

— močna ovira je bila tudi v

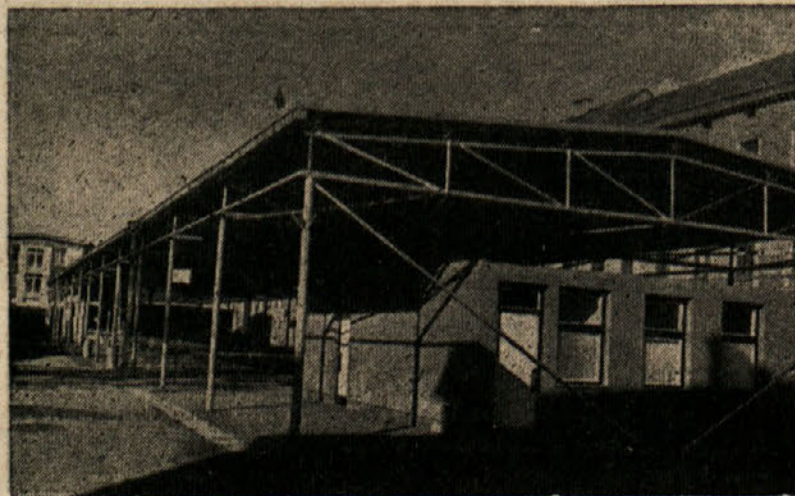
ping v Malem Lošnju. Mladinska organizacija podjetja ima v svojem programu zgraditev manjšega doma na Svetini s prostovoljnimi delom.

14. Gradnja družinskih stanovanj. Ena najvažnejših nalog v tem letu je gradnja družinskih stanovanj preko stanovanjske zadruge. V podjetju so ogromne potrebe po stanovanjih, saj je vloženih preko 200 prošenj.

Pri gradnji družinskih stanovanj bodo sodelovali s prostovoljnimi delom vsi člani kolektiva. Nadalje bo potrebna temeljita organizacija za mobilizacijo vseh notranjih rezerv za čimvečjo izgradnjo stanovanj, kar bo nedvomno pripomoglo k stabilizaciji delovne sile in izboljšanju življenjskega standarda članov kolektiva.

Za vse zgoraj naštetih naloge bo vzporedno potrebno še doslednejše utrjevanje organizacij v podjetju kot so: ZK, sindikat, LMS, kakor tudi spopolnitev in izboljšanje dela samoupravnih organov.

Naštetih je nekaj glavnih nalog za letošnje leto, vsaka posamezna naloga pa predstavlja vrsto drobnih problemov, katere bomo morali na organiziran način pripraviti in izvršiti delno tudi s humano gesto do sotovariša ter za dvig življenjske ravni vseh članov kolektiva. Jeraz



Nova tržnica v Celju (LT Ingrad)

Opoldanski odmor na delovnem mestu, visoko nad zemljo.

Kako je s kvaliteto dela v podjetju

Pri neki nedavni kolavdaciji mi je investitor med drugim rekel tudi naslednje: »Z delom kolektiva GIP Ingrad bi bili zelo zadovoljni, če bi le nekoliko izboljšali kvaliteto nekaterih del in če bi se držali dogovorjenih pogodbenih rokov.«

V resnici sta to dva zelo resna problema, s katerima se je kolektiv v letu 1960 že spoprijel, vendar še premalo, da bi ju tudi dokončno premagal. Ko smo v letu 1959 pristopili študiju, kako uvesti v podjetje stimulatívnejšo metodo v razdelitvi osebnih dohodkov, smo prišli do zaključka, da se običajno vrši po ekonomskih enotah. Kakor se že to vedno dogaja, je bilo tudi pri reševanju tega vprašanja v kolektivu precej diskutije, kjer je bila večina za, manjšina pa proti uvedbi tega sistema. Nasprotniki tega sistema so kot svoj glavni adut navajali, da bo pri tem načinu delitve dohodka kvaliteta dela padla, ker bodo pač ekonomske enote prvenstveno skušale doseči čim večjo kvantiteto, a da se bo pri tem kvaliteta dela zanemarila. Kot protutež tej tezi je upravni odbor podjetja na predlog direktorja imenoval posebno komisijo, ki ima nalogo ugotavljati kvaliteto dela in izdelkov ter vzrokov prenehanja pogodbenih obveznosti glede končnih rokov dovršitve ob-

sprejema večina članov kolektiva vse te prijeme podjetja, ki težijo k edinemu cilju — izboljšavi poslovanja — z razumevanjem, do čim se neznatna manjšina s temi pozitivnimi dejanji ne strinja ter skuša »voziti« še kar po starem. Interesantna je ugotovitev, da se prav pri teh delavcih in nameščencih, ki nočejo stopiti v korak z naprednejšimi, pri tehničnih pregledih in kolavdacijah pokažejo mnogo večje in težje napake tako v tehnični dokumentaciji, kakor tudi pri sami izvršitvi del.

Ce se hoče ugotoviti kvaliteto del posameznih ekonomskih enot, si je potrebno samo ogledati zapisnike o tehničnih pregledih in zapisnike o kolavdacijah. So n. pr. zapisniki, kjer je kvaliteta dela v redu tako, da ni nobene ali pa samo par točk, kjer je grajana kvaliteta del. Na žalost pa postojijo tudi zapisniki, kjer je navedeno tudi do 40 in še več točk, v katerih je grajana kvaliteta del. Popolnoma je jasno, da se slaba kvaliteta izvršenih del mora popraviti na stroške enote, ki je to zakrivila. Da je to delo zamudno in dražje kot, če bi bilo prvotno dobro narejeno, verjetno ne bo treba dokazovati. Razen tega je pa še dosti večja škoda v tem, da podjetje izgublja prav po nepotrebnem na ugledu.

Pod pojmom »kvaliteta dela« n.

podjetju

zaveda, da mora poleg strokovnega znanja obvladati tudi sledeče:

— dobro poznati vse uredbe, pravilnike in navodila v gradbeništvu;

— dobro poznati določila in medsebojne obveznosti, ki izvirajo iz sklenjenih gradbenih pogodb;

— da se ažurno in točno vodijo gradbene knjige, gradbeni dnevniki in ostala dokumentacija, ki vpliva na to, da se izvršena dela pravilno obračunajo tako napram delavcem, kakor tudi napram investitorju;

— voditi brigo in skrb, da se pogodbeno določeni roki dokončanja objektov in del tudi v resnici obdržijo;

— da zbira in pripravi vso dokumentacijo za razne zahteve, ki jih je investitor po določitih medsebojno sklenjene pogodbe dolžan plačati;

— da se v popolnosti pripravi dokumentacija, kakor tudi sam objekt za kolavdacijo;

— da se briga in vztraja na popravilu ugotovljenih nepravilnosti in napak, ki jih je ugotovila komisija za tehnični pregled in kolavdacijska komisija do postavljenega roka.

Posebno bi rad poudaril, da sta kolektiv in podjetje kot celota zelo zainteresirana na tem, da se grajana nepravilnosti in napake odpravijo čim prej a najdalje do odrejenega roka.

Na žalost moram ugotoviti, da se napake zelo nerade ali pa sploh ne odpravijo, v kljub temu, da se dobivajo naloge in urgence iz vseh strani.

Ko sprejme gradbeni sektor objekt v izgradnjo, se obveže, da bo istega popolnoma dokončal do odrejenega roka. Jasno je, da je odgovornost za izvršitev popravljenega kvaliteto slabo izvedenega dela na gradbenem sektorju, ki je pa dolžan zahtevati izvršitev popravljen od tiste enote, ki je to delo izvajala. S takim postopkom se bo nedvomno kvaliteta dela dvignila, ker bo verjetno izvajalec, ki že v naprej ve, da bo moral slabo izvršena dela popraviti, raje iste tako kvalitetno izvršil, ker je prepričan, da bo to zanj in za celo ekonomsko enoto cenejše.

-enc



Kolektiv delavske kuhinje Ingrada v Celju

Problemi o prehrani kolektiva

Danes, ko imamo vzorno urejeno samsko naselje, kjer naš delavec stanuje v higienskih in lepo urejenih sobicah s parketnimi tli, udobno razsvetlavo, centralno kurjavo, že skoraj vsi pozabljamo na izredno slabo stanje, ki je vladalo še pred enim ali dvema leti nazaj. Takrat je večina naših delavcev stanovala v provizoričnih lesenih, zakajenih in zamazanih barakah, brez pravega ogrevanja in še vrsto drugih pomanjkljivosti. Ob sedanjem udobnem počutju v teh lepih prostorih, kjer naš delavec danes koristno uporablja svoj prosti čas s čitanjem knjig in časopisov, z igranjem šaha, s vsetranskim strokovnim, političnim in poljudnoznanstvenim izobraževanjem pa vidimo, da še v podjetju obstoja ena slabost in sicer problem prehrane naših delavcev. Okrog tega se sedaj sliši med delavci v naselju največ kritike.

Poglejmo malo bližje kako je s tem problemom. Ze vrsto let nazaj ima podjetje v zakupu bivšo gostilno »Skalna klet« pod celjskim gradom, kjer se pripravljala hrana za vse naše delavce. Normalna kapaciteta tega obrata je 80 do 100 obrokov dnevno. Taka kapaciteta nam je nekoč popolnoma zadostovala. Po združitvi gradbenih podjetij se je številčno stanje delovne sile močno dvignilo, zato je s tem trenutkom postal za nas ta obrat odločno premajhen. Vodstvo podjetja je ta problem

takoj vzelo v pretres in si je prav posebno v preteklem letu zelo prizadevalo, da bi stanje izboljšalo. Najeti je nameravalo večji lokal, ki bi bil bližje naselja, vendar nam to ni uspelo.

Perspektivni plan podjetja ima v programu izgradnjo obrata družbene prehrane za naše delavce in to s pričetkom že v letošnjem letu. Upamo, da bo s tem ta problem do popolnosti rešen.

Mnogo kritike se čuje na račun zaposlenih v menzi. Kot že prej omenjeno, je kapaciteta menze v Skalni kleti za največ 80 do 100 ljudi odnosno obrokov. Dejstvo pa je, da je bilo tam zaposlenih 12 žensk in vsakodnevno pripravljalo 500 do 600 obrokov hrane. Zamislimo se, kako bi bilo, če bi na ostalih delovnih mestih v podjetju presejali lastno zmogljivost za 5 do 6 krat. Ali bi takšni proizvajalci doživljali kritiko ali pohvalo in priznanje?

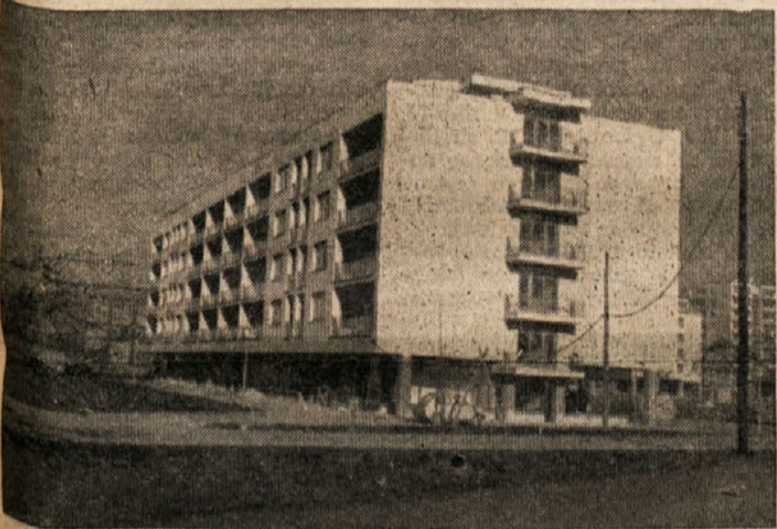
Vsekakor priznanje, kar si v polni meri zaslužijo vse zaposlene kuharice, posebno pa ostale uslužbenke v menzi, da so znale vse to urediti ob tako slabih pogojih. Če primerjamo število v menzi zaposlenih s številom pripravljenih in razdeljenih dnevnih obrokov vidimo, da pade na eno zaposleno uslužbenko po 40 do 50 dnevnih obrokov. Ali smo tedaj bili upravičeni na te ljudi metali kritiko z najrazličnejšimi pripombami, psovkami in žalivkami? Kar predstavljamo si naše gospodinje doma, kako bi izgledalo, če bi ena sama morala nabavljati, pripravljati in razdeljevati hrano za 40 do 50 ljudi dnevno.

Takšno opisano stanje je bilo v naši menzi v času glavne sezone. Stanje v času mirne sezone — pozimi je drugačno. V mesecu januarju je bilo na hrani povprečno 330 ljudi, seveda je bilo v menzi zaposlenih v tem času samo 8 moči. Torej tudi sedaj presegajo kapaciteto za več kot 3-krat in tudi sedaj nabavi, pripravi in razdeli povprečno vsaka uslužbenka po 41 obrokov.

Smatram za potrebno, da v našem Glasilu pomislimo tudi na kolektiv naših tovarišic, ki so zaposlene v dosedaj zelo neprimerni menzi. Kar se tiče neugodnih higienskih prilik, ki tam vladajo one niso krive. Da pa so v teku leta dnevno sitile tako številne želodce, jim gre vsekakor priznanje.

Prepričan sem, da so tudi one najbolj zainteresirane, da bi enkrat prišle na delo v sodoben in higienski obrat, z zadostno kapaciteto, kjer se bodo prav gotovo še z večjo vneto spoprijele s vsakodnevnimi delovnimi nalogami, da bodo naše delavce pravočasno, kulturno in higiensko postregle z okusno in zadostno hrano. Zato smatram, da je dolžnost vseh koristnikov naše menze, da temu požrtvovalnemu kolektivu izreče za njegove uspehe priznanje in zahvalo.

-nik



56-stanovanjski blok v Velenju

jektov. Razen tega pa postoji v podjetju že skoraj dve leti oddelek, ki skrbi za izboljšavo poslovanja tako po tehnični liniji, kakor tudi po skladiščno-materialni liniji. Vsi ti prijemi so se v podjetju pokazali zelo koristni ter se že razvijajo pozitivni rezultati. Z veseljem moram ugotoviti, da

razumeti samo delo neposrednih izvajalcev, temveč je potrebno razumeti in ugotavljati tudi vse ostale čimtelje, ki so vplivali na to, da je delo izvršeno kvalitetno ali nekvalitetno. Jasno je, da lahko operativno-tehnični kader s svojim delom odločno vpliva na kvaliteto poslovanja in del, če se

Od kolektiva sta se poslovila



Tov. Maks Kmecl

Tov. Kmecl Maks, višji gradbeni delovodja, dolgoletni član kolektiva je s 30. septembrom 1960 odšel v zasluženi pokoj. Vse svoje življenje je bil marljiv, saj je v svojem 57 letu starosti imel kar preko 40 let delovne dobe.

Res je, da je tov. Kmecl odšel v pokoj, a je pri odhodu obljubil, da z delom še ne misli nehati. Pravi: »Če ne bom delal, bom zbolel in umrl.« Ker pa se čuti čelaga in sposobnega, se bo honorarno še vključil v delo.

Vestnega in znanega gradbene-

ga strokovnjaka bodo za svojega sodelavca povsod radi sprejeli v svoje vrste.

Tov. Kmecl, ob odhodu iz kolektiva ti vsi iskreno želimo, da bi še mnogo let v zdravju in zadovoljstvu užival zasluženi pokoj.

Tudi tov. Pungaršek Jože, skladiščnik, je dolgoletni član kolektiva in znan kot dober in vesten delavec. Kakor tov. Kmeclu tudi njemu želimo vsi člani kolektiva mnogo let zdravja in zadovoljstva v pokoji.



Tov. Jože Pungaršek

Med našimi upokojenci

Od časa do časa se oglašajo starejši člani kolektiva v kadrovskem oddelku podjetja in le težko prihajajo z besedo na dan: »Prosim, če bi mi uredili dokumente, da bi zaprosil za upokojitve.«

Cez mesec ali dva prejemo odločbo o priznanju zaslužene pokojnine.

Na osnovi tega dokumenta se mirno in tiho poslovijo od svojih sodelavcev. Opravijo pot od delovnega mesta preko pisarne sektorja v kadrovski oddelek — direktorju, kjer opravijo še zadnje formalnosti o prenehanju delovnega razmerja.

Globoko v srcu jih tišči neznano breme. Čutijo, da zapuščajo svoje sodelavce, spominjajo se delovnih zmag, uspehov, kar ni šlo brez naporov. Mnogo težkih in tudi lepih ter veselih uric in spominov jih veže na podjetje in kolektiv. Nekateri celo mislijo, a ne upajo si izraziti: »Sedaj sem odslužil, nisem več potreben, nikoli se ne bom vrnil med svoj kolektiv.« Taka misel pa je seveda odveč.

Mi aktivni člani kolektiva nimamo pozabili svojih upokojenecv. Hočemo biti z njimi v stikih, veselimo se, če se zanimajo za naše delo.

Da bi vez med upokojenci in kolektivom ostala, so bili vsi upokojenci »Ingrad-a«, ki so več let delali v kolektivu, povabljeni na skromno slavnost ob zaključku leta 1960. Mala slavnost je bila v Sindikalnem domu podjetja. Žal se niso vsi vabljeni odzvali.

Direktor podjetja, tov. Jeras jih je s prisrčnimi besedami seznanil z uspehi podjetja preteklega leta, z razvojem in nadaljnimi nalogami kolektiva. Pozval jih je, naj ne pretrgajo vezi s kolektivom, naj se vračajo med svoje bivše sodelavce, kjer bodo vedno dobrodošli.

Da bodo seznanjeni z delom in življenjem kolektiva, pa bodo od prihodnjega leta dalje prejemali na svoj dom »Glasilo Ingrada«.

Ob prijetnem keramljanju in razgovoru vina so jim sijali obrazi od zadovoljstva. Kar po vrsti so se dvigali in se zahvaljevali, čeravno so težko našli besede, da bi izrazili svoje občutke zadovoljstva in sreče. Kaj kmalu se je razlegla še vedno iz krepkih prs domača slovenska pesem. S pesmijo, zadovoljstvom in lepimi spomini so se vrnili na svoje domove k svojim dragim v pričakovanju, da se čez leto zopet snidemo.

Čevnik Franjo

