

GRADISOV VESTNIK

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

NEKAJ MISLI O DELITVI OSEBNIH DOHODKOV

DELITEV VSAK MESEC SPROTI

Po treh mesecih človek že pozabi, zakaj je dobil v kuverti toliko več denarja

Organi upravljanja našega podjetja in posebna komisija, ki jo je imenoval delavski svet, so že večkrat razpravljali o delitvi osebnih dohodkov delavcev. Vse bolj prihaja do izraza težnja, da se to vprašanje najsmotnejše reši in doseže čimvečja enotnost v sistemu delitve osebnih dohodkov na principu nagrajevanja po delu.

Delavski svet podjetja je že sprejel sklep o enakih startnih osnovah za posamezna delovna mesta v celotnem podjetju. S tem so se uredile neskladnosti iz časov, ko je bila za enako delovno mesto v posameznih enotah različna osnova. Ugotavljanje sredstev za osebne dohodke in način delitve teh sredstev je v posameznih enotah še vedno različen. Potrebno je vpeljati povsod delitev sredstev za osebne dohodke v mesečnih razdobjih in v odvisnosti od doseženega delovnega učinka posameznika ali skupine, od doseženega uspeha obračunske (delovne) enote, poslovne enote in končno tudi v odvisnosti od doseženega poslovnega uspeha podjetja kot celote.

Razdeljevanje osebnih dohodkov po obračunskih (delovnih) enotah pomeni, da se delavci združujejo v manjše enote, v katerih si tudi poleg centralnih volijo svoje organe upravljanja, katerih cilj je čimbolj uspešno kolektivno gospodarjenje, razdeljevanje osebnih dohodkov pa po principu kompleksnega nagrajevanja.

KAJ JE KOMPLEKSNO NAGRAJEVANJE

Pri kompleksnem nagrajevanju je osebni dohodek posameznika odvisen od njegovega osebnega uspeha pri delu, kar se odraža v količini, kvaliteti in porabi sredstev, od uspeha obračunske enote, v kateri dela, od doseženega poslovnega uspeha gradbenega vodstva, gradbišča ali obrata in nazadnje tudi od uspešnega poslovanja podjetja.

Postopkov v sistemu nagrajevanja je bilo pri nas že precej. Vse večja širina, ki jo dobiva upravljanje podjetja po delovnem kolektivu, terja nenehno izpopolnjevanje sistemov v želji, da bi dosegli čim boljše delovne rezultate in izboljšanje življenjskih pogojev. Postopoma smo se otesili ostankov meznega odnosa in smiselno tudi ne go-

vorimo več o »plačevanju«, ampak o delitvi, kajti kolektiv si sredstva, ki jih je prigospodaril, sam razdeljuje.

Bistveno je torej vprašanje, kako najbolj smotrno in uspešno uveljaviti takšen sistem razdeljevanja prigospodarjenih sredstev za osebne dohodke, da bo uresničen princip kompleksnega nagrajevanja, hkrati pa da bo zagotovljena spodbuda za vse člane kolektiva k čim boljši storilnosti in uspešnosti gospodarjenja.

V. OSPREDJU — CLOVEK

Pri sestavljanju in uvajanju pravilnika o delitvi osebnih dohodkov je v prvi vrsti treba upoštevati človeka — člana delovne skupnosti z vsem njegovim mišljenjem, kar pa ni mogoče spremeniti čez noč. Za dobro stimulacijo je izredne važnosti poznavanje in razumevanje bistvenih elementov nagrajevanja. Sleherni član kolektiva mora poznati, kako je prišlo do njegovega osebnega dohodka.

Ugotavljanje rezultatov dela po obračunskih enotah je vsekakor važen pogoj, da je tudi delitev doseženih sredstev za osebne dohodke stimulativnejša. Obračunske enote naj bodo organizirane tako, da je mogoče za njih ugotavljati dosežene rezultate. To pomeni, da je mogoče spremljati nastajanje stroškov in realizacijo opravljenega dela na podlagi utrjenih finančnih pokazateljev.

Posamezne enote ne smejo biti lokacijsko ločene — razdvojene in ne smejo biti prevelike, ker je potem nagrajevanje po gospodarnosti le delno stimulirano. V večjih enotah zgubijo delavci občutek za celoto.

Iniciativnost, ponos, zavest, ustvarjalnost in pripadnost rastejo z večanjem pooblastil in odgovornosti samoupravnih organov v takih enotah. Zato je nujno, da so organi upravljanja izvoljeni v obračunskih enotah in da se jim zagotovijo do-

ločene pristojnosti in poudarijo odgovornosti. Sveti obračunskih enot, kot samoupravni organi, naj ne bodo le formalna telesa.

PREIDIMO NA MESEČNI OBRAČUN

Kot je že v uvodu omenjeno, povečuje stimulacijo takšna delitev, na podlagi katere se ugotavljajo rezultati mesečno in je tudi vpeljano mesečno razdeljevanje doseženih sredstev za osebne dohodke. Izkušnje nam kažejo, da so bližnji cilji mnogo bolj spodbudni, kot odmaknjeni cilji. Če je cilj predaleč, je tudi zaupanje marsikateriga omajano. To dejstvo je treba upoštevati in zagotoviti, da bo napravljen kompleksen obračun osebnih dohodkov vsak mesec sproti.

Tu ne gre samo za motiv, ki ga predstavlja takojšnje plačilo za opravljeno delo, ampak gre za odpravljanje slabosti, ki jih pri obračunu ugotovimo. Napake je treba pokazati takoj, dokler so še aktualne in je tudi odpravljanje veliko uspešnejše, kot če razpravljamo o storjenih nepravilnostih in vzrokih slabega poslovanja za pol leta ali še mogoče za daljše obdobje nazaj. Zlasti je to pomembno tam, kjer so člani kolektiva sezonski delavci, kateri bi že prej odšli iz podjetja, preden bi razpravljali o njihovem delu, ko ni mogoče napak več odpraviti.

ZA USTALJENE OBLIKE NAGRAJEVANJA

Z uvajanjem oblike nagrajevanja je potrebno upoštevati čim večjo stabilnost. Neprestano popravljanje rodi nezaupanje in vpliva na člane kolektiva destimulativno. Pogosto spremembe nastajajo zaradi tega, ker pravilnike hitro sestavljamo ali na hitro odločimo, kar je v zvezi s pravilnikom.

Vsekakor pa ni vedno v naši moči, da bi ohranjevali stabilizirano obliko nagrajevanja, ki bi jo le postopoma in neboleče izpopolnjevali. Prizadevati pa si moramo, da obdržimo stabilnost vsaj v tistih elementih, ki niso odvisni od zunanjih vplivov. Močan zunanji vpliv, ki najpogosteje nastopa, da se mora oblika nagrajevanja oziroma višina sredstev, ki bi se lahko razdelila po sestavljenem pravilniku, popravljati, so cene. Zato moramo pri sestav-



Druga skupina članov delavskega sveta se vrača iz seminarja na Pohorju. Kolono vodi predsednik delavskega sveta Vinko Vajt

»GRADIS« odlikovan

Odlikovanih tudi veliko članov kolektiva

Z ukazom predsednika republike Josipa Broza Tita so bili odlikovani za zasluge pri obnovi Skopja, za širjenje bratstva med našimi narodi in za razvijanje politične in moralne utrditve naših narodov:

Z redom bratstva in enotnosti s srebrnim vencem celotno podjetje »Gradis«;

z redom dela z zlatim vencem šef gradbišča Franc Vovk in ing. Dušan Dovjak;

z redom dela s srebrnim vencem strojni in nabavni referent SPO Ljubljana Leopold Torkar;

z medaljami dela pa so bili odlikovani: nabavni referent Ivan Praprotnik iz GV Ljubljana, delovodja Franc Pavlič z Raven, delovodja Božo Čad z Jesenic, delovodja Franc Kne iz Zaloga, delovodja Franc Forsnarič iz Celja, socialni delavci Jernej Jeršan iz centrale, zidar Anton Pavko iz Raven, zidar Franc Kočvar z Jesenic, tesar Anton Makiš z Jesenic, komercialni šef Polde Ilvar iz Škofje Loke, delovodja Leopold Oman z Jesenic, gradbeni tehnik Nuša Selinger iz Ljubljane, zidar Jože Štingel iz Maribora, tesar Josip Brodarič iz Maribora, zidar Franc Munda iz Maribora, delavec Ivan Petrovič iz Maribora, zidar Franc Pogorelec iz Maribora, ekonom Franc Bagari iz Maribora, tesar Ivan Ovadič iz Maribora in šofer Ernest Gregorič iz SPO Ljubljana.

Vsem naše iskrene čestitke!

Čestitka CO

Dragi tovariši,

Centralni odbor sindikata gradbenih delavcev Jugoslavije, čestita vašemu delovnemu kolektivu k visokemu odlikovanju, s katerim vam je izkazano priznanje za uspešno, naporno in požrtvovalno delo pri izorševanju odgovornih nalog v Skopju.

Odlikovanje, ki vam ga je s svojim ukazom podelil predsednik republike tovariš Tito, je ogromnega pomena, saj je hkrati tudi nagrada za uspešno opravljene naloge pod zelo težavnimi pogoji. Izvršitev teh nalog je prispevala k hitrejšemu odpravljanju posledic katastrofalnega potresa v Skopju.

Ko vam čestitamo k takšnemu priznanju, želimo vsemu kolektivu še mnogo uspehov pri uresničevanju nalog v prihodnje.

Beograd, 31. decembra 1963.

Za centralni odbor
predsednik
Josip Krpan



V Ljubljani se je začel tečaj za strojnike. Na sliki bodoči strojniki podjetja

Za stalno kontrolo cementa in betona

Cement je material, ki ga v gradbeništvu največ uporabljamo in od katerega kvalitete je odvisno tudi naše delo. To pomeni, da moramo kvaliteto cementa tudi mi nadzorovati v naših laboratorijih in vemo, da moramo pri teh preiskavah preiskati:

- cement z ozirom na stalnost prostornine,
- začetek in konec vezanja,
- normalno konsistenco in
- tlačno trdnost.

Iz vseh teh preiskav lahko presodimo, ali je cement dober, slabši ali neuporaben in po tem tudi za kakšno konstrukcijo ga lahko uporabimo. Najresnejša hiba cementa je njegova prostorninska nestalnost, ki lahko privede do razkroja betona in v skrajnem slučaju do porušitve konstrukcije.

Poleg ocene kvalitete cementa, ki ga bomo uporabljali, pa s prej navedenimi preiskavami dobimo tudi potrebno potrebne podatke za projektiranje betona.

Kolikšno skrb smo lani posvetili cementu, nam pove spodaj navedena tabela. Poraba cementa je navedena po podatkih nabavnega oddelka, število preiskav cementa pa po vseh poročilih, ki jih je prejel kontrolno-instrukcijski oddelek centrale z izjemo gradbenega vodstva Maribor. To je izvršilo v svojem laboratoriju še 23 nepopolnih preiskav (preiskave vsebujejo le tretjino preiskave o stalnosti prostornine in začetek in konec vezanja).

Poslovna enota	Število preiskav	Poraba cementa v tonah	Število ton na eno preiskavo
Ljubljana	7	5.070	724
Kranj	4	1.150	287
Jesenice	—	2.800	2800
Celje	6	2.680	447
Ljubljana-okolica	33	1.690	51
Ravne	—	2.400	2400
Maribor	45 + 2	9.550	4775
Koper	2	1.800	900
Podjetje skupaj	99	27.140	274

Razpredelnica je tako zgovorna, da ne potrebuje posebnega komentarja. Omeniti bi bilo le še Obrat gradbenih polizdelkov v Ljubljani. Obrat ima stalno kontrolo s strani Zavoda za raziskavo materiala in lastni laboratorij ter ga zato ni mogoče primerjati z ostalimi gradbišči.

Pa še na kratko pogledimo, kaj so pokazale preiskave. Ves cement, razen ene pošiljke trboveljskega cementa, je bil stalne prostornine. Pri cementu, ki je pokazal nestalno prostornino, smo čez 28 dni ponovili preiskavo, ki je dala pozitiven rezultat.

Tlačne trdnosti cementa so bile v splošnem nad predpisano marko, posebno pri cementu PC 250 iz Anhovega, kjer se gibljejo trdnosti okrog 340 kg/cm². Pri cementu PC 250 je bil tudi en vzorec iz cementarne Pula, ki je dosegel samo 85% predpisane trdnosti.

Pri pregledovanju poročil o preiskavi cementa se je ugotovilo, da tovariši, ki pošiljajo cement v preiskavo, pomanjkljivo označujejo vrsto poslanega cementa; skoraj nikoli niso označili prisotnosti žilindre ali pucolana v cementu.

Tlačne trdnosti cementa PC 350 so bile v poprečju le malo višje od predpisanih trdnosti. Cement PC 450 iz Umaga pa predpisanih trdnosti ni dosegel.

ing. Milivoj Sirceli

Predsedstvo republiškega odbora

Na občnem zboru republiškega odbora sindikata gradbenih delavcev Slovenije so bili v predsedstvo republiškega odbora izvoljeni naslednji člani:

1. Lojze Capuder, predsednik, Republiški odbor Ljubljana
 2. Jože Krizmanič, podpredsednik, GP »Tehnika« Ljubljana
 3. Zdravko Marinko, tajnik, RO Ljubljana
 4. Zvone Nanut, Izolirka Ljubljana
 5. Lojze Cepuš, GIP »Gradis« Ljubljana
 6. Andrej Boltar, SGP »Gorica« Nova Gorica
 7. ing. Ignac Brenčič, GIP »Gradis« Kranj
 8. Valentin Breznik, SGP »Stavbar« Maribor
 9. Srečko Golob, Tehnogradnje Maribor
 10. Tine Ojsteršek, SGP »Vegrad« Velenje
 11. ing. Stane Sedlar, SGP »Pionir« Novo mesto
 12. Anton Lavriha, SGP »Slovenija ceste« Ljubljana
 13. Alojz Zorec, GIP »Gradis« Maribor
- Tajništvo: Lojze Capuder, Jože Krizmanič, Zdravko Marinko, Zvone Nanut, Lojze Cepuš.

Organizacijski štab

Na letni skupščini sindikalnega odbora podjetja Gradis, ki je bila dne 5. novembra 1965, je bil imenovan komite za organizacijo športnih iger gradbincev Slovenije za leto 1964, katerih pokrovitelj bo Gradis Ljubljana.

V organizacijski komite so bili izvoljeni: za predsednika ing. Milan Arnež, za člane pa Anton Martinšek, Drago Mandeljc, Lado Janežko-vič, Iko Ravnikar, Rajko Zupančič.

zimi del svojega rednega dopusta. Nato so razpravljali o sistemu nagrajevanja v Mariboru, s katerim so vsi člani kolektiva Sladki vrh zadovoljni.

Mrak je že bil, ko smo se poslovili od prijaznega kolektiva, ki ob skrajni severni meji častno zastopa podjetje.

Opomba uredništva: Ker je bilo že več vprašanj glede zimskih prekinitev, sporočamo, da se neplačan zimski dopust lahko odredi le, če je ta odobren v skladu z zakonom o delovnih razmerjih, to je, kadar ga delavec upravičeno zahteva za svoje osebne opravke. Zimska prekinitev torej ne more biti razlog za neplačan izredni dopust, marveč je le dejanska prekinitev po členu 227. zakona o delovnih razmerjih, kolikor ni spozumna pekinitev delovnega razmerja.

Ob zaključku tečaja za sekretarje OO in mlajše člane zveze

Moč je tudi v znanju

S seminarja za sekretarje osnovnih organizacij ZK

Sredi januarja je bil v počitniškem domu na Pohorju končan enotedenski seminar za sekretarje osnovnih organizacij in mlajše člane Zveze komunistov. Na seminarju so v glavnem obravnavali teme iz družbeno političnega in ekonomskega izobraževanja. Navzočih je bilo 22 komunistov.

Ta seminar je bil eden izmed najpomembnejših oblik našega dela. Tu so se izkristalizirala napredna mnenja in pogovorili so se o problemih in enotnem delu komunistov v podjetju. Po izjavi navzočih so bila vsa predavanja zelo koristna in zanimiva. Ob zaključku pa so ugotovili, da niso zadosti samo predavanja, če pozneje ne bodo predelano snov stalno skupinsko in individualno dopolnjevali, tako da pride znanje res v osebno in trajno last vsakega posameznika. Določene teme predavanj je dovolj samo poznati, druge pa morajo dejansko tudi obvladati, ker to zahteva konkretno delo na delovnem mestu.

Pa pogledimo, kaj pravijo posamezni komunisti o seminarju. Danes se od vsakega komunistu zahteva široka družbeno politična aktivnost, ne glede na funkcijo, ki jo posameznik opravlja na področju svojega dela. Zato ne moremo mimo dejstva, da je znanje, poleg visoke zavesti, najmočnejše orodje proti vsem, ki bi kakorkoli hoteli zavirati nagel in uspešen razvoj. Vsaka pa tudi najmanjša pomanjkljivost našega dela ima lahko hude posledice in vpliva na razvoj delavskega samoupravljanja v podjetju. Ker je težišče našega dela v družbeno političnih organizacijah in delavskem svetu podjetja ali poslovnih enot,

so taki seminarji tem bolj koristni, je v zaključnem poročilu zapisal Vinko Zakajč, sekretar OOKK iz Kranja.

Ivan Pigner iz kovinskih obratov v Mariboru pa je zapisal, da mu bo seminar zelo koristil pri nadaljnjem delu, kajti komunisti se morajo vedno boriti za nove odnose in pomagati našim delavcem, da bodo lahko uresničevali svoje težnje v organih delavskega samoupravljanja. Takim seminarjem bi morali prisostvovati tudi naši predpostavljani.

Jože Žalig iz Celja pravi, da mu je bilo najbolj všeč predavanje o liku komuniste, ker komunist mora biti vsekoli vzor drugim. Vsak komunist najboljše čuti, kaj mu manjka in s kakšnimi idejnimi problemi se srečuje, zato bo pridobljeno znanje individualno stalno dopolnjeval.

Seminar je bil zelo koristen posebno mlajšim članom je zapisal v poročilu Ignac Koren iz KO Ljubljana. Mnogo koristnih pripomb in predlogov so posamezniki se napisali, toda preveč bi bilo, če bi hoteli vse objaviti. Glavna misel vseh pa je, organizirati čimveč takih seminarjev, kajti le v znanju, strokovnem, kot družbeno političnem se bo povečala udarna moč našega podjetja.

L. C.

PREVISOKA STAROSTNA MEJA

Razprava o težah zakona o pokojninskem zavarovanju

Že lani smo v našem kolektivu razpravljali o osnutku novega zakona o pokojninskem zavarovanju. Po razpravi na skupni seji odbora za socialna vprašanja in odbora za delo zveznega zbora zvezne skupščine, se je začela javna razprava o tem vprašanju. Čeprav nam podrobnosti zakona o pokojninskem zavarovanju še niso v celoti znane, navajamo informativno nekatere bistvene spremembe v sedanjem pokojninskem sistemu.

Pogoj za pridobitev pravice do starostne pokojnine je prikazan v raznih variantah, objavljamo le najvažnejše.

Pravico do pokojnine dobi tisti, ki je dopolnil: moški 60 let starosti, ženske 55 let; ter ne glede na starost: moški pri 40 letih delovne dobe in ženske pri 35 letih delovne dobe.

Za delavce na posebno težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih bi se starostna meja lahko znižala, kar bi prav gotovo moralo veljati za gradbeništvu. Temu primerno bi se znižala tudi starostna meja (npr. bi šteli 8—10 mesecev za 1 leto). Za izračun višine pokojnine bi se upošteval znesek zavarovane osnove v obdobju zadnjih 5 let pred upokojitvijo, na zahtevo zavarovanca pa v kateremkoli 10-letnem obdobju. Kategorija delovnega mesta ne bi

igrala nobene vloge več pri določanju pokojnine, temveč bi bila odvisna od višine vlaganja v sklad pokojninskega zavarovanja. Višina pokojnin pa bi redno usklajevali s povečanimi življenjskimi stroški. Za benificirano štetje delovne dobe bi plačevali višje prispevke.

V dosedanjem sistemu igra kategorija delovnega mesta pomembno vlogo pri določitvi pokojnine, to je, kakšna strokovna izobrazba se zahteva za delovno mesto. Po novem bi se določila pokojnina na osnovi osebnih dohodkov. Vseh zavarovalnih razredov bi bilo 40. Najnižja osnova znaša 12.325 din in bi zajela osebne dohodke do 15.500 din, najvišja pa 96.000 din in bi zajela vse osebne dohodke do 14.500 din, najsečnega zneska. Ugodnosti, ki jih imajo borci NOV, bi ostale neizpremenjene.

L. C.

Vztrajati pri sprejetih načelih

Intervju s predsednikom Lojzetom Cundrom

Nedavna skupščina republiškega odbora sindikata gradbenih delavcev Slovenije je analizirala vlogo sindikalnih podružnic v podjetju, kjer se dejansko usklajujejo posamezni in skupni interesi s splošnimi interesi družbe. Tu se uresničuje načelo delitve po delu in pri usposabljanju delavcev za delo in upravljanje. Republiški skupščini je prisostvovalo 9 članov našega kolektiva, med njimi tudi predsednik delavskega sveta podjetja tovariš Vinko Vajt in glavni direktor ing. Hugo Keržan.

Po skupščini smo zaprosili ponovno izvoljenega predsednika Lojzeta Capudra za kratek intervju.

Vprašanje: Kako ocenjujete delo skupščine?

Odgovor: Zelo pozitivno, saj so delegati v razpravi nakazali vrsto novih problemov in potrdili dosežanje delo republiškega odbora.

Vprašanje: Znano vam je, da se je sindikalni odbor podjetja »Gradis« doslej naslanjal neposredno na republiški odbor. Ali naj to velja tudi v bodoče?

Odgovor: V glavnem že, sedaj smo po vseh okrajih izvolili medobčinske gradbene odbore in zaželelo je, da se čimveč članov kolektiva »Gradis« vključi v te organe in tam aktivno deluje. Tako bomo razširili krog naših sodelavcev.

Vprašanje: Kot bivši član našega

kolektiva dobro poznate delo sindikalnega odbora podjetja. Kaj smatrate kot glavno nalogo odbora in sindikalne podružnice v letu 1964?

Odgovor: Težko je odgovoriti, ko je problemov več. Kot glavno smatram, da sindikalni odbor podjetja ne sme odstopati od na sindikalni konferenci sprejetih načelih ter pričeti s široko akcijo za njihovo uresničitev. Predvsem pa mora pred potrditvijo statuta zavzeti točna stališča o vsebini statuta, ki mora zajeti osnovna načela o delitvi dohodka, org. strok. služb itd.

Vprašanje: Ali lahko pohvalite dosežanje delo sindikalnega odbora?

Odgovor: Nedvomno. Bilo je zelo uspešno, toda novoizvoljeni odbor čakajo še težke naloge: vztrajati na sprejetih načelih in urediti sistem delitve dohodka v podjetju.

ZIMSKA PREKINITEV LE PO ZAKONU

Sladki vrh — 19 stopinj. Po Muri so plavale debele ledene plošče. Čeprav je bil jasen dan, je veter neusmiljeno bril z avstrijske strani. Od časa do časa je skočil kakšen delavec k zasilno urejeni peči in si za trenutek pogrel od mraza premrzle roke.

Ura je bila štiri popoldne in delavci so se zbirali v slabo zakurjeni menzi delovišča tovarne papirja na Sladkem vrhu. Skladiščnik in brigadir Stanko Belec je ravno določeval, kdo bo šel na plačan ali neplačan dopust. Vest, da morajo na dopust kljub mrazu, niso preveč z veseljem sprejeli. Zidar Alojz Stradner je dejal, da bi bil že čas, da bi enkrat rešili vprašanje zimskega dela. Mi, proletarci smo zelo prikrasjeni v zimski sezoni. Ne samo mraz, tudi nizki zaslužki vplivajo na razpoloženje delavcev. Če je že gradbeništvu nizko akumulativna panoga, potem bi morali rešiti vsaj

vprašanje zimskih prekinitev. Upam, da bomo z uvedbo 42-urnega delovnega tedna rešili to vprašanje, je zaključil tov. Stradner.

Krivo delamo vsakemu delavcu, družinskemu očetu, ko ga pošiljamo na neplačan dopust, pa če tudi samo za nekaj dni. Pri nas smo vprašanje zimskega dela takole rešili, je dejal Ivan Zunderl, tesar, doma iz Lenarta v Slovenskih goricah. Delavcem, ki lani niso imeli niti enega bolniškega ali drugega izostanka, se odobri kot nagrada 6 dni plačanega izrednega dopusta. Na delavskem svetu pa smo sklenili, naj bi priporočili, da bi delavci izkoristili po-

Tudi generali na bojišče

Zakaj je Gradis uspel na Vlajah? Predvsem zaradi dobre organizacije, zaradi zavestne discipline in pravih odnosov v kolektivu — pojasnjuje tovariš Vouk

Te dni se je vrnil iz Skopja, kjer je naše podjetje dobre štiri mesece gradilo veliko satelitsko naselje Vlae, šef tega velikega gradbišča, tovariš Franc Vouk. Po dolgih štirih mesecih se je vrnil spet v svoj »gorenjski kot« — na Jesenice, v svoj dom na Bledu. Poiskali smo ga na domu, kjer te dni preživlja letni dopust, ki ga lani zaradi prezaposlenosti ni utegnil izkoristiti. Našli smo ga dobre volje v bližini doma — kdo ne bi bil dobre volje na dopustu, ob sončnem zimskem dnevu na Bledu, po uspešno opravljeni nalogi v Skopju in še ob novem »fičku«, s katerim se je pripeljal iz glavnega mesta Makedonije.

V kavarni hotela »Toplice« na Bledu je bilo toplo in mirno, le nekaj gostov je počasi srebal turško. Zunaj pa se je vse bleščalo v čudovitem zimskem soncu, na zamrznjenem jezeru je več kot sto mladih in odraslih domačinov uživalo ta opojen zimski dan.

Natakar je z vajeno krefnjo položil na mizo obvezne turške in začela sva razgovor.

»Tovariš Vouk, prav gotovo bo za vse člane Gradisa zanimivo nekoliko več izvedeti o uspehih te enote v Skopju? Vsi vemo, da so bile Vlae prvo satelitsko naselje, ki je bilo dograjeno v Skopju, javnost pa tudi ve iz dnevnega tiska in radijskih poročil, da so bili na tem gradbišču kljub težkim pogojem doseženi res veliki uspehi. Zakaj je Gradisov kolektiv v Skopju lahko dosegel naključ vsem težavam takšne uspehe?«

»Vzrokov za uspeh v Skopju je vsekakor več,« je začel tovariš Vouk. »Najprej bi se dotaknil kadrov. Mnenja sem, da je bila že v izboru kadrov prva uspešna poteza. Nedvomo je večina naših edi-

nic poslala v Skopje svoje najboljše kadre, ker so se zavedali, da nas v Skopju čaka ogromna, zelo težka naloga. Vsekakor lahko trdim, da je bilo jedro kadra, tako delovskega kot tehničnega in drugih, dovolj sposobno za tako nalogo in da je bil prav v izboru kadra že prvi pogoj za uspeh na Vlajah.

Levji delež k našim uspehom v Skopju pa je nedvomno prispevala dobra organizacija. Vsak večer po delu smo se zbirali in sproti analizirali naše uspehe in slabosti, sproti smo kritično spremljali naše celodnevno delo. Ljudje so lahko kot na dlani plastično spremljali naše uspehe. Prav ta dnevna evidenca in analiza, sproti spremljanje našega dela, je bil tisti moralni faktor, iz katerega smo črpali silo, za nove in nove napore. Precej je seveda k temu prispevalo tiho tekmovanje, osebno častihlepje vsakega posameznika. Prepričan sem, da smo prav s takšno organizacijo uspeli ljudi pritegniti. Na teh vsakodnevnih zborih smo imeli seveda večših tudi bridke razprave, marsikdo je moral vzeti včasih v zakup ne samo pohvalo, marveč tudi upravičeno grajo. Toda s takšnim podrobnim analiziranjem in operativnim spremljanjem celotnega dela smo uspeli ljudi zainteresirati. Menim, da je v tem tudi velik delež uspehov. Ljudi je treba pravočasno in pravilno informirati, delavcev ne smemo nikoli prepustiti lastnim občutkom in presojanju, v negotovosti. V Skopju smo vsak dan, skoraj bi lahko rekli vsako uro točno vedeli, kje smo z delom, koliko smo naredili, kaj nas čaka jutri in vsak je pri tem točno vedel, kaj je njegova naloga.

Ob vprašanju organizacije bi rad še poudaril, da bi se morali tudi tehnični kadri veliko ukvarjati z vsakodnevno operativno. V Skopju smo vedno vsi skupaj — od šefa, tehničnih vodij in delovodij do zadnjega delavca — hkrati odšli na delo. Nikoli se ni zgodilo, da bi ta ali oni delavec lahko rekel: poglej, šefa ali delovodje pa ni, ker še spi. Skratka, Vlae so bile morda bolj kot katero drugo naše gradbišče neke vrste bojišče. Uspeh pa na bojišču dosežemo predvsem takrat,

kadar se na bojišču pojavijo ne samo vojaki — delavci, ampak tudi generali — vodje, tehnični kadri in drugi.

»V Skopju so ljudje precej lepo zaslužili. Ali mislite, da je tudi ta činitelj prispeval k splošnim uspehom?« sem vprašal.

»Vsekakor je tudi denar odigral svojo vlogo. Mislim pa, da pomena zaslužkov ne gre precenjevati. Po mojem je prvo organizacija, zavest vsega kolektiva, da se zagriže v delo in da ve, za kaj dela. So stvari, ki jih z denarjem ni mogoče poplačati. Poglejte samo na primer dejstvo, da so ljudje vsak dan delali po 12 ur in še več, vse nedelje in praznike, tako da praktično sploh nismo imeli počitka. Teh stvari ne moreš preprosto poplačati s kupi denarja, tu je prav gotovo potrebno še nekaj več.«

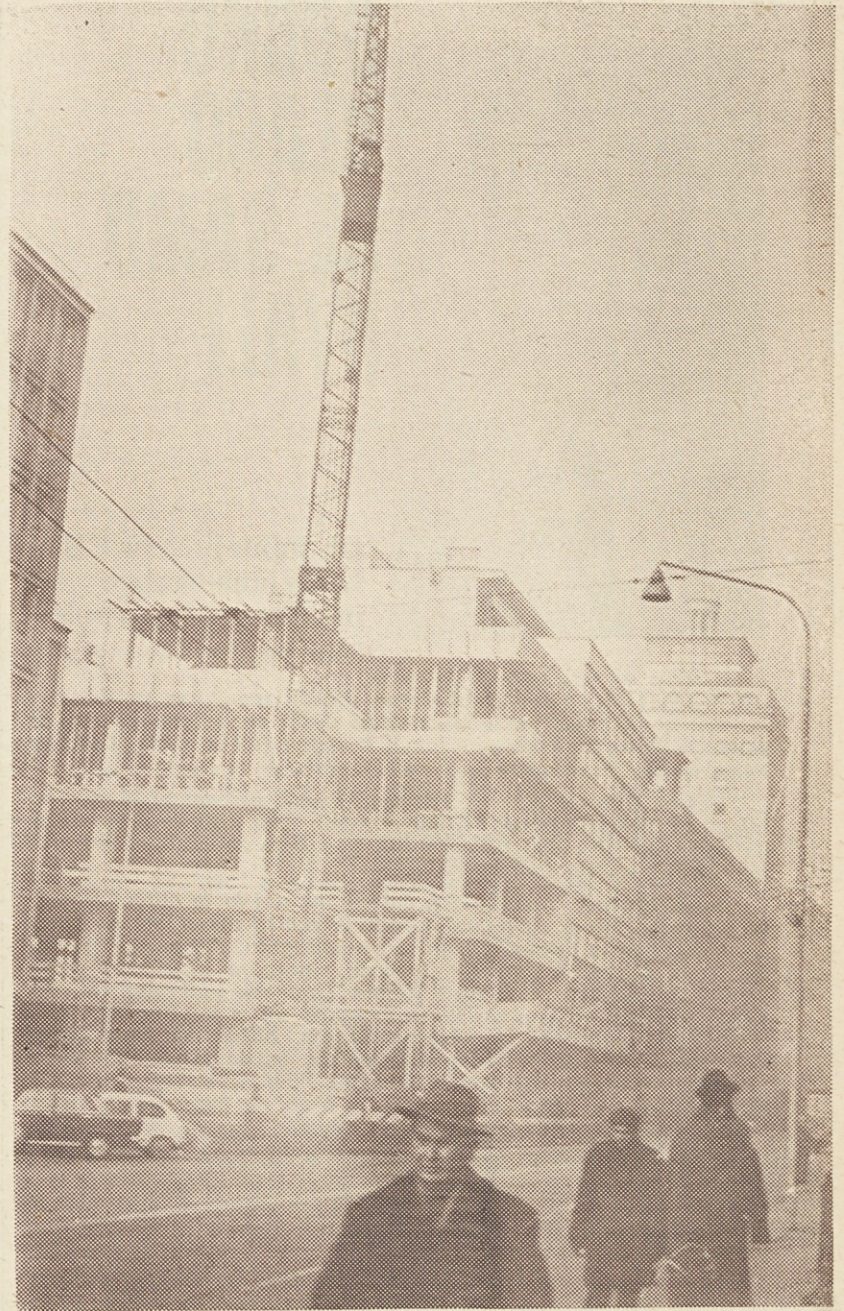
»Skratka, v Skopju, če Vas prav razumem, je bila na gradbišču vzpostavljena vzorna disciplina?«

»Drži. Disciplina je bila zelo ostra, skoraj vojaška. To je ne- ločljivo povezano s pojmom dobre organizacije. Ampak to ni bila prisiljena, toga disciplina. To je bila zavestna disciplina, ki jo je vsak sprejel kot nekaj samo po sebi umevnega, ker so ljudje — velika večina — šli na delo z ognjem, s srcem. Rekel sem že, da smo se vsak večer veliko pogovarjali po delu, da smo drug drugega tovariško opominjali in grajali, seveda pa tudi hvalili tiste, ki so delali dobro. To je utrjevalo zavest kolektiva in krepilo zdrave odnose v njem. Brez teh odnosov ne bi bilo prave, zavestne discipline. Če ne bi bilo teh odnosov, ki so ustvarili visoko delovno zavest, ljudje ne bi tako delali kot so in bi marsikdo lahko tudi na tistem zabušaval, kot pravimo.

Seveda je bilo tudi nekaj redkih, zelo osamljenih posameznikov, ki se niso hoteli podrediti tej kolektivni disciplini, tej organizaciji. Slišal sem tu in tam celo grožnje na moj rovaš, češ naj se pazim in podobno. Te pojave, ki so bili res osamljeni, smo v kali zatrli. Če jih ne bi, bi bil to prvi korak v — anarhijo, v dezorganizacijo. Pri tem moram še poudariti, da smo vsi skupaj lahko uspeli tudi zato, ker sem kot šef tega gradbišča užival polno podporo in pomoč naše osnovne organizacije ZK in sindikata.«

»Na Vlajah ste imeli zelo malo primerov bolezni in poškodb. Kako lahko to pojasnite?« me je zamikal.

»Tudi to je povezano z delovno moralno, visoko delovno zavestjo in organizacijo. Lahko trdim, da je na marsikaterem gradbišču polovica bolezni izvirala iz trte. V Skopju smo imeli menda težje pogoje kot kjerkoli — naj omenim samo vročino, prah, dež, neprekinjeno delo, 12-urni delavnik in dokaj skromne higienske pogoje — pa skoraj ni bilo bolnikov. Marsikdaj je najboljši



Objekt: Veleblagovnica NA-MA, sektorski vodja Janez Kuštrin. Predračunska vrednost 607 milijonov, gradi gradbeno vodstvo Ljubljana. Kljub mrazu delo vidno napreduje, saj znašajo penali za vsak prekoračen dan 200.000 dinarjev

zdravnik za razne »bolezni« predvsem trdna volja in misel na delo, ki ga moraš izpolniti.«

»Skratka, gradbišče Vlae je bila akcija, kakršne se po vojni ne spominjam,« je nadaljeval tovariš Vouk. »Z dnevno evidenco, z neposredno operativno smo ustvarili tak sistem organizacije, ki nam je najbolj ustrezal in tudi dal v praksi ustrezne rezultate. Za takšno delo smo uspeli ljudi pridobiti, to pa je ustvarilo visoko delovno moralno in pravilne odnose. Zato v Skopju ni bilo niti mesta za filozofiranje in birokracijo, niti za zabušante. Tu je bilo treba vsakega človeka postaviti na pravo mesto in tudi pravilno oceniti, o pravem času je bilo treba izreči pohvalo in grajo. Marsikdo sprva ni bil vajen takšnega dela in odnosov — tu mislim na tiste, ki so tu in tam vajeni bolj »liberalnih« odnosov, ki jih nič ne moti, če si na primer zapišejo uro ali dve več, kot so jih res delali in podobno. Toda tudi ti ljudje so se sčasoma vključili v celotno vzdušje, v to organizacijo.«

»Imam še neko misel,« je ob koncu povzel tovariš Vouk, »da bi za

podobne akcije, ki bodo verjetno še kdaj prišle, tudi v našem statutu našli ustrezne formulacije. Ne gre namreč za goli formalizem. Mislim, da če se zbere nek kolektiv, ki šteje 300 ali 400 ljudi, in opravi veliko delovno nalogo v vrednosti več sto milijonov dinarjev, da ima ta kolektiv v okviru celotnega podjetja tudi pravico nekaj povedati in nekaj odločiti o raznih vprašanjih — tako v samih vrstah tega kolektiva kot tudi v odnosih celoten Gradis — delovna skupina. Zato menim, da ne bi smel biti formalizem, da ima takšna ad hoc formirana delovna enota za posebne naloge ne samo svoje predstavniško mesto v centralnem delavskem svetu, marveč bi bilo treba že tudi v statutu določiti in opredeliti nekatere pravice in odnose, ki nujno nastanejo med celotnim kolektivom in takšno delovno formacijo, kot tudi znotraj same delovne formacije.

Ob zaključku tega razgovora bi se kot šef gradbišča v Skopju želel ponovno zahvaliti za sodelovanje in pomoč prav vsem, ki so pomagali graditi veliko stanovanjsko naselje Vlae,« je zaključil tovariš Vouk.

V zaslužen pokoj

V poslovni enoti Koper je septembra 1963 odšel v zaslužen pokoj tov. Anton Fabjan, zidar, prvi predsednik UO gradbišča »Gradis« Koper.

Stane Fabjan (brat prvoimenovanega) pa je novembra dopolnil 50 let starosti.

Oba sta že stara člana kolektiva, pri podjetju sta od njegove ustanovitve.

Koprski kolektiv je oba povabil na malo proslavo ter jima ob tej priložnosti iskreno čestital ter poklonil spominska darila.

Marija Mrak

France Kovač, nekvalificirani delavec, je zlagal opeko. Saj veste, avto ti pripelje opeko proti poldnevu in jo strese na pločnik — potem ne kaže drugega kot, da jo zložiš. Tako so ostali štirje na stadi čez poldne in zlagali opeko, tisto rdečo ostro, ki ti obrusi dlan, da ti s konca prstov pogleda kri.

Franc Kovač je star gradisovec, že vrsto let zлага opeko. Vrasel se je v gradbišče. Leto za letom gleda rojstvo hiše in blokov, industrijskih objektov itd. Tudi na avtomobilski cesti je že delal pri tovarišu Lipovcu. V malem prstu ima vse skupaj. Ampak France čuti, da se je v teh letih marsikaj spremenilo.

Takrat po vojni — no saj se čas spreminja. To je že res, in ni, da bi vse ostalo pri istem. Bilo pa je lepo, ko so šli hoteli tovariši iz centrale in pisarn na stavbišča in z nami spregovorili kako besedo. Pač bilo je drugače.

France je za hip postal, čeprav je bil mraz in si obrisal potno čelo. Saj je kar prav, da je bilo tako. On pa je ostal zmeraj na stavbi, še mnogo jih je ostalo. Da, 17 let sem že v podjetju, je premišljeval. Pri vsem tem je samo čudno, da so nekateri tovariši ostali vedno tihi in predani delu, pa naj bo to na stavbi ali pisarni. Brez besede so opravljali težka dela. Ampak samo nekateri. Leta in leta. Dobiš »plačo« pa se spet zaženeš v delo

in čakaš spet na »plačo«. Po izplačilu pa vedno znova in znova iz leta v leto. Pri tem se v podjetju staraš. Prihajajo nove moči, žipljenje mineva in z njim tudi moč... Postajaš nepotreben.

Ampak zakaj vse to danes roji po Francetovih možganih? V »Delu« je bral o nekaj zaslužkih izpod 25.000 dinarjev. Eh, kaj bi to. France se na glas zasmeje, to-

variši, ki z njim zlagajo opeko, ga začudeno pogledajo.

France pa že spet upognjen zbira opeko in odmetava okrušene kose na posebno kopico. Nekaj mu ne gre iz glave, kajti napreznadnje, četudi so podražili menzo, ni nikjer rečeno, da bi moral zahtevati več. Pogledal je svoje žuljave roke — ampak — ali tudi drugi tako delajo? Ne vsi, je pomislil. He, nekateri znajo prodajati tudi besede. France se zopet zasmeje.

Zdaj Franceta obstopijo tovariši. Ne gre jim v glavo, da cele ure molči, le od časa do časa se zasmeje, sam zase. zamišljeno.

»Kaj ti je?«

»Nič.«

»Zakaj se pa smeješ?«

»Kar tako.«

Ne, kar tako se nihče ne smeje. Beseda da besedo. France se za trenutek oddahne, nato pa počasi in okorno pripoveduje, kako je potekel neki sestanek.

Takole je bilo. Menza na stavbi je bila polna kot še nikoli. Sestanek je začel tovariš od sindikata, ki ga France ni poznal. Bil pa je eden od njih in prav tako v de-

lovni obleki. Kadar je govoril, je spremljal svoje besede z velikimi žuljavimi rokami.

»Tovariši«, je začel, »si vemo, da moramo delati ter da delamo, vendar včasih čutimo, da v sistemu delitve dohodka ni vse tako v redu, kot bi moralo biti.« V dvorani je za hip ozvalovilo, potlej pa je bilo čutiti še pečjo tišino. Vse oči so se uprle v govornika, ušesa so skušala prestopiti vsako njegovo besedo.

»Zato,« je nadaljeval neznan delavec, »se danes pomenimo o tem.« Delamo, večina vas že dela dolgo in zadovoljni smo sami s seboj in z delom. Pa vendar občutimo, da nismo vse do kraja pripeljali. Naše osebne dohodke je med seboj težko

primerjati, ker zaradi različnih žoljenjskih stroškov naš dinar ni vedno enako vreden. Vzroke nizkih zaslužkov bo treba iskati v in izven podjetja. Seveda bomo morali v borbi za večje osebne dohodke obračunati tudi s tistimi, je nadaljeval govornik, ki za svoje boljše žoljenje uporabljajo komolce, ki gostobesedni ustvarjajo videz prizadevnih ljudi, ko pa se skrijejo, vtaknejo roke do komolca v žep in gledajo, da se preveč ne utrudijo. Vsakdo naj dobi plačilo za opravljeno delo in nič drugega.

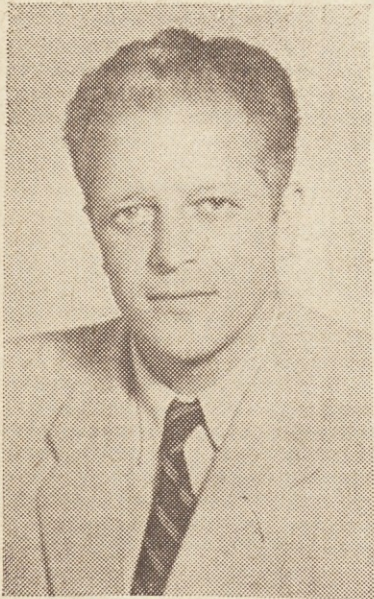
V menzi je završalo. Kazalo je, da govornik dobro pozna razmere. Vidite, je nadaljeval, zdaj smo tu, da se pomenimo tudi o tem. Predlagam, da spremenimo sistem delitve dohodka ter da omogočimo pridnim in požrtvovalnim delavcem napredek. Nagraditi pa je treba tudi naše strokovnjake. Sistem delitve moramo urediti tako, da v našem podjetju res ne bo nikogar, ki bi pri 100 % uspehu zaslužil manj kot 25.000 (brez nadur). Dobro pa bi bilo tudi to, da bi naši predpostavljeni od časa do časa pohvalili tudi svoje tihe, skromne sodelavce.

Po dvorani je zahrumelo in tako je France Kovač opisal svojim tovarišem ta čudni sestanek.

Nekaj časa so bili vsi tihi. Menda so premišljevali... Takrat pa je nekdo ozkliknil: »Samo, da bi bilo res.«

L. Cepus

Samo, da bi bilo res



DOBRO BLAGO SE SAMO HVALI

Ob jubileju šefa EE
Ljubljana-okolica
inž. Toneta Pogačnika



Pozimi je dosti topleje, če nas je več skupaj, so dejali veselo raspoloženi Jeseničani

NA JESENICAH DELA NA PRETEK

Že zdaj manjka strokovne delovne sile, zlasti tesarjev

Verjetno nobena poslovna enota v sklopu našega kolektiva ne čaka tako nestrpnosti prihodnosti kot ravno Jeseničani. Res je sicer, da imajo v glavnem vse enote za leto 1964 razmerna dovolj dela, toda še prav posebno obilo ga imajo na Jesenicah. Lahko bi skoraj rekli, da je na Jesenicah dela na pretek, kolikor ga hočeš. Drugo pa je seveda vprašanje, kako bodo Jeseničani vse ponujene naloge lahko opravili. Ne gre samo za pomanjkanje nekaterih strokovnjakov, zlasti še tesarjev, gre tudi za to, kdaj bodo ljudje lahko začeli delati. Če se bo vlekla zima, tako kot lani, tja do aprila, bo seveda prav malo časa za izpolnitev prevzetih nalog.

Lanski plan so Jeseničani izpolnili s 105 %, plan je bil postavljen na 1100 milijonov, ustvarili pa so za 1155 milijonov vrednosti. Letošnji plan je znatno višji — postavili so ga na 1400 milijonov. V tej številki je seveda odločno na prvem mestu železarna Jesenice, ki gradi nove objekte na Bevkem polju. Samo z železarno imajo Jeseničani sklenjenih pogodb že od lani za 955 milijonov. Pogodbeno prevzeta dela za halo blooming (izg. bluming) in strojnico, nadalje za temelje strojnice, za valjarno gredice, jamo za škajo, kanalizacijo in halo za vzdrževanje. Vendar pa naj pripomnimo, da se ta veliki investitor — železarna — noče zadovoljiti samo s prevzetimi obveznostmi, marveč pritiska z novimi deli, tako s halo patentirno, aneksom pri jeklovleku, energetskimi vodi na postaji Bela, s cestno povezavo Bela—Javornik in še nekaterimi objekti. Če bi lahko prevzeli v gradnjo vse te objekte — seveda vsega ne bo mogoče tako zaradi pomanjkanja kapacitet kot tudi zato, ker vsi načrti verjetno še ne bodo pravočasno izdelani — potem bi lahko ves plan (1400 milijonov) za leto 1964 uresničili samo ob izgledu nove železarne na Bevkem polju.

Seveda pa na Jesenicah nimajo samo te gradnje, namreč objektov bodoče velike železarne na Bevkem polju. Večji objekti so že v gradnji v Begunjah (tovarna »Ela« gradbišča novo halo za smuči iz plastičnih mas in novo skladišče), v Rečici pri Bledu (LIP Bled gradi novo žagalnico) in seveda dograditev avtoceste Naklo—Ljubelj. Vrh tega pa se Jeseničani tudi pripravljajo na gradnjo treh stolpnih, v katerih bi stanovanja prodali na tržišču. Vendar bi se ta gradnja, za katero se močno zanima stanovanjski sklad na Jesenicah, razmahnila šele v drugi polovici leta.

Skratka, Jeseničanom v letu 1964 dela ne bo primanjkovalo, ne samo

na Bevkem polju, marveč tudi v Begunjah, na Bledu in na avtomobilski cesti Naklo—Ljubelj. Pač pa bo pereč problem pomanjkanje strokovnih kadrov, predvsem tesarjev, pa tudi zidarjev in še nekaterih poklicev. Lani je bilo na Jesenicah zaposlenih okrog 380 ljudi, trenutno pa jih dela le 70. Le-ti so zaposleni pri izgradnji kolektorja, ki poteka v globini ca. 16 m pod objekti bodoče železarne. Zdaj delajo na tem kolektorju v dveh izmenah, čim pa se bo dovolj ljudi vrnilo z dopustov, bo treba delati v treh izmenah. Trenutno pa je večina delavcev na dopustih, nekateri na plačanih, večji del pa na brezplačnih. Zanimivo pa je, da vsak dan prihajajo v upravo pisma, v katerih delavci prosijo za podaljšanje brezplačnih dopustov. Sploh je vprašanje kadrov na Jesenicah zelo pereče, kljub razmeroma dobrim zaslužkom. To kaže med drugim tudi dejstvo, da je lani na novo prišlo v plan 118 delavcev kolektiv na

jih je zapustilo — 211! Močno občutijo na Jesenicah tudi pomanjkanje tehnika ali inženirja, ki bi prevzel to ali ono gradbišče. Lani so pet mesecev zaman iskali takšnega strokovnjaka, čeprav so mu nudili dvo-sobno stanovanje!

Iz te zadrege si na Jesenicah trenutno pomagajo tako, da delajo na zalogo. Tesarji in železokrivci imajo te dni dela več kot dovolj. Seveda pa bo ob začetku sezone treba najti rešitev iz te zagate — treba bo najti nove kadre, zlasti tesarje. Perspektivna rešitev pa bo verjetno v tem, da se klasični tesarji postopoma izpremenijo v sodobne izdelovalce modernih montažnih opazev, ki so starinsko sekuro zamenjali s ključi in drugim orodjem, ki ga sicer uporabljajo mehaniki.

Plan za leto 1964, ki je 30 % večji od lanskega, za Jeseničane ne bo lahka naloga, prej bo trd oreh, ki ga bodo zmogli le s skrajnimi napor. Zato tudi plan računa na povečanje kolektiva od sedanjih 400 na 480 ljudi. Predvsem pa bo treba dobiti tudi nekaj sposobnih strokovnjakov za vodstvo posameznih gradbišč oziroma objektov.

In kaj je sicer še novega na Jesenicah? Lani je bil odprt samski dom s približno 80 ležišči, letos bo dograjen drugi z istim številom ležišč, vrh tega pa bodo letos prenovili še stari samski dom. Tako so se že lani lesene barake, v katerih so dolgo leta živeli delavci in tudi družine, umaknile novim, sodobnim objektom. Dotok novih ljudi pa bo verjetno ponovno zaostrel vprašanje stanovanj za samce in tudi za družine.

Planski barometer za mesec december 1963

A. Uspehi podjetja:

Z 31. decembrom 1963 je bil zaključen letni plan gradbenih in obrtniških del za leto 1963. Skupni plan je izvršen s 114 %, gradbena dela s 115 %, obrtniška dela pa s 108 %.

Podrobnejši podatki so razvidni pri obdelavi poslovnih enot iz spodnje tabele.

B. Uspehi gradbenih enot:

Gradbišča so kot celota izvršila skupni letni plan s 112 %, gradbena dela s 113 %, obrtniška dela pa s 108 %.

Vsa gradbišča so presegla skupni plan, prav tako tudi plan gradbenih del. Odstotek preseganja se giblje od 2—18. Tri gradbišča plana obrtniških del niso dosegla.

Posamezni pokazatelji izvršitve letnega plana so razvidni iz tabele.

C. Uspehi obratov:

Obrati so kot celota izvršili letni plan s 120 %. Vsi obrati so letni plan presegli. Odstotek preseganja plana se giblje od 11 do 38.

Posamezni pokazatelji izvršitve plana so razvidni iz tabele.

V tej tabeli nismo mogli prikazati pokazateljev realizirane produktivnosti in dohodka din/h, ker še nekaj poslovnih enot ni dostavilo poročila o obračunskih urah in o osebnih dohodkih za drugo polovico decembra 1963.

K večjemu uspehu podjetja vpliva predvsem realizacija del gradbišča Skopje.

PREGLED PLANSKIH POKAZATELJEV IN REALIZACIJE PO ENOTAH ZA LETO 1963.

A. Gradbišča										B. Obrati								
		Gradbi skupaj	Gradbišča skupaj	Gradbeno vodstvo Ljubljana	Gradbeno vodstvo Maribor	Gradbeno vodstvo Celje	Gradbeno vodstvo Jesenice	Gradbeno vodstvo Ravne	Gradbeno vodstvo Zalog	Gradbišče Koper	Gradbišče Kranj	Obrati skupaj	SPO Ljubljana	KO Ljubljana	KO Maribor	LO šk. Loka	OGP Ljubljana	Projektivni biro
Skupni plan	plan	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
za leto 1963 v %	realizacija	114	112	104	111	102	105	116	109	103	99	120	111	113	128	138	121	129
	+ — v %	+ 14	+ 12	+ 4	+ 11	+ 2	+ 2	+ 16	+ 9	+ 3	— 1	+ 20	+ 11	+ 13	+ 28	+ 38	+ 21	+ 29
Gradbeni plan	plan	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100							
za leto 1963 v %	realizacija	115	113	109	108	97	118	104	105	101	102							
	+ — v %	+ 15	+ 13	+ 9	+ 8	— 3	+ 18	+ 4	+ 5	+ 1	+ 2							
Realizacija planiranih obrt. del		108	108	96	125	125	39	155	118	109	89							

Med mariborskimi zadružniki

»MOJ DOM«

Stanovanjska zadruga »Moj dom« v Mariboru dobro napreduje. Stavbe so že pod streho in pričeli so že z notranjimi deli. Delajo večinoma »udarniško«. Ko sem bil zadnjič na stavbi, sem slišal naslednji razgovor:

Prvi: Kako to, da te ni bilo včeraj na udarniško, saj vendar veš, da je še toliko dela.

Drugi: Saj bi rad prišel, pa sem imel toliko dela.

Prvi: Kaj pa si imel tako važnega?

Drugi: Delal pravzaprav nič, le z ženo sva ves popoldan ugibala, kdaj bodo stanovanja vseljiva.

Poleg udarniškega dela včasih najamejo tudi druge delavce. Tako so zadnjič najeti delavci razkladali opeko. Nankrat pride član zadruge ter se začne kregati nad najetim delavcem.

»Ljubi človek, kaj ste delali, da ste pri razkladanju polomili toliko opeke? Zakaj jo tako grdo mečete. Ali se zavedate, kako grdo mečete. Ali se zavedate, kako draga je opeka.«

Najeti delavec zadružniku: Da je draga, tega mi ni nihče povedal — da sem metal opeko, to pa res ne bo držalo.

Član zadruge: Kaj ne bo držalo, saj imate še sedaj rdeče komolce od opeke?

Najeti delavec: Kaj (in pogleda komolcev), komolca nista rdeča od zlaganja, temveč sem se malo naslonil na zloženo opeko. Opeko pa sem zbral iz avtomobila, da je šlo hitreje.

Zakonsko zvezo sta sklenili

Anica Kostanjevec-Fras iz GV Maribor in Ivanka Keršec-Sterle iz SIP Ljubljana. Iskreno čestitamo!

Diplomirali so

Decembra so na gradbeni fakulteti diplomirali naslednji študenti podjetja:

Ing. Anton Globokar, ing. Peter Gorjanc, ing. Jurij Mohar, ing. Stanislav Perčič, ing. Niko Reya in ing. Milan Keresovič.

Čestitamo!

Zahvale

Za izkazano denarno pomoč se iskreno zahvaljujem sindikalni podružnici »Gradis« KO Ljubljana. Prav tako se zahvalim tudi vsem tistim, ki so me med enoletno boleznijo obiskali doma ali v bolnišnici.

Radko Leban

Milan Ponagli, doma iz Preloga, Ulica Matije Gubca 103, se iskreno zahvaljuje sindikalni podružnici gradbenega vodstva Celje za vso pomoč. Kot invalid brez leve noge, katero sem izgubil v podjetju, sem zelo vesel, da kolektiv ni pozabil name.

Milan Ponagli

Sindikalni podružnici, GV Ljubljana se iskreno zahvaljujem za denarno pomoč, ki sem jo prejel med mojo boleznijo.

Franc Horvat

Vodstvu sindikalne podružnice KO in SPO Ljubljana, šoferjem in uslužbencem se zelo zahvaljujem za vso pozornost, ki ste mi jo izkazali med boleznijo.

Franc Kovič
prometnik SPO

Neizmerno smo veseli, da ste se spomnili svojega pokojnega člana kolektiva in njegove družine ter nam poslali tako lepo darilo. Prisrčna vam hvala. Hvaležna

Sečkarjeva družina

Za izkazano pomoč v znesku 25.000 din se vam najlepše zahvaljujem. Zagotavljam vam, da bom tudi v prihodnje zastavljal vse moči za kolektiv, ki svojega uslužbenca tudi v nesreči ni pozabil.

Boško Pivčević

MALI INTERVJU

Na fakulteti več prakse

Niti mesec dni ni preteklo, odkar sta se vključila v naš kolektiv dva mlada še sveže »pečena« gradbena inženirja Stanislav Perčič iz Kranja in Anton Globokar iz Ljubljane. Sicer sta bila že prej povezana z našim podjetjem — oba sta namreč prejela študentsko stipendijo. Zdaj so za njima vse stiske, težave in tudi lepote študentskega življenja, zdaj se začena delo. Tik pred novim letom sta oba diplomirala na fakulteti za gradbeništvo v Ljubljani.

»Kako sta pravzaprav zajadrala v »Gradis«, med študentstvom?« sem začel razgovor.

»V »Vestniku« sem bral razpis. In sem poskusil srečo,« je odvrnil mladi inženir Globokar.

»Kaj pa je bil vzrok, da sta prosila za stipendijo?«

Kaj drugega — je odvrnil — kot stiska za denar. Težki pogoji v družini. Sicer pa večina študentov prejema študentske, lahko bi rekli, da si tri četrtine študentov na ta ali oni način pomagajo skozi življenje s stipendijami.

Tovariš Globokar ima na svoje delovno mesto — trenutno je še zaposlen v centrali v pripravi dela — le nekaj minut, medtem ko ima tovariš Perčič precej daleč. Stanuje še kakšne pol ure od Kranja. Zato mora vstati že ob pol petih, da ujame prvi avtobus, ki ga pripelje do Kranja, tam pa prestopi na drugi avtobus za Ljubljano. Domov se vrne med 16. in 17. uro.

»Tako imam 12-urni delavnik,« se je pošalil.

Tovariša Globokarja, ki je tudi znan igralec rokometu pri Olimpiji, smo vprašali, kako je usklajeval študij in trening. Ali lahko študent, če hoče uspešno študirati posvetiti precej časa tudi športu?

»O, že gre,« se je šaljevo namuznil tovariš Globokar, »nikjer ne sme pretiravati, pa bo šlo.«

Potem se je spet zresnil. »Seveda gre oboje — študij in tudi šport,« je pripovedoval. »Nisem zamudil nobenega treninga, treniral sem trikrat tedensko. Kljub temu pa tudi študijski uspehi niso bili slabi, saj sem diplomiral v mojem letniku med prvo četrtino študentov. Seveda pa mora študent redno opravljati izpite. Pastj ni dobro, tega si ne smeš dovoliti, ker potem preveč zamudiš. Mislim

pa, da je šport zelo dobra protiutež vsakodnevni večerni študiju, torej duševnim naporom. Pri športu se popolnoma sprosti in za nekaj uric pozabi na vse težave študija.«

Razgovor smo napeljali na druge teme: kako je s stanovanjem, s počutjem v podjetju, z osebnimi dohodki? Oba sta povedala, da še nista rešila svojega stanovanjskega problema. Sicer pa — oba sta še mlada — tudi to se bo še uredilo. Tovariš Globokar mora na spomlad še v vojsko, na odsluženje vojaškega roka. V novem okolju se počutita zelo dobro, čeprav sta v kolektivu šele dva ali tri tedne. Toda že prvi vtis je dober.

»Kaj pa mislite o študiju na fakulteti,« sem ju pobral ob koncu razgovora.

»Študij na gradbeni fakulteti je vsekakor temeljit in daje bodočim inženirjem trdne osnove,« sta odgovorila. »Toda — opazili smo sami med študijem, da bi morali imeti več prakse. Po uredbi je za študente obvezen le mesec dni prakse. To pa je seveda odločno premalo. Prav bi bilo, da bi morali študenti v počitnicah obvezno vsaj za mesec dni na prakso.«

»Spominjam se prijatelja,« je pripovedoval tovariš Globokar, »ki ni bil nikoli na praksi. Imeli smo ravno kolokvij iz visokih zgradb. Meni, ki sem bil že nekajkrat na praksi, so bile nekatere stvari takoj jasne in sem jih poznal že iz prakse. Moj prijatelj, ki še ni bil na praksi, pa je imel precej več težav. Nekatere stvari si je razlagal tako navično, da bi se mu morali kar smejati,« je končal pripovedovanje mladi inženir.

PREDLOGI IN MNENJA

Kako k 42-urnem delovnem tednu

Z določilom 37. člena SFRJ je zajamčeno, da traja delovni čas največ 42 ur. Smo torej pred vprašanjem, kako izvesti skrajšanje delovnega tedna v gradbeništvu, ko nam še 48-urni delovni teden ni zadoščal za normalno opravljanje delovnih nalog? Glede na to, da je treba v letu 1964 to vprašanje rešiti, se vključujem v splošno razpravo z naslednjim predlogom.

Pogoj je 7-urni delovni dan. Glavni razlog za to je v možnosti povečanja produktivnosti.

Po statističnih podatkih za leto 1962 je bilo v gradbeništvu opravljen popečno 18 nadur na mesec pri 208 računskih mesečnih urah oziroma pri 189 efektivnih urah. Po podatkih »Gradis« za leto 1962 je bilo opravljenih 1.102.000 nadur na 11.198.000 ur oziroma 10.259.000 efektivnih ur. Na podlagi tega lahko zaključimo, da se je gibalo število nadur okoli 10% efektivnih ur. Zaradi perspektiv v gradbeništvu lahko računamo z nekaj večjo potrebo, tako da vzamemo v račun 9 potrebnih dnevnih ur (8 ur + dobrih 10%). Po 7-urnem delovniku bi opravili torej 7 ur in 2 »nadurice«.

V letu je 52 nedelj, 9 praznikov in 12 dni (sobot), ko se ne bi delalo. Računam namreč in prosti delovni dan v mesecu. Praviloma bi bila to zadnja sobota v mesecu zaradi plačilnega dne, lahko pa tudi po izboru (dež, organizacija dela, dan med praznikom in nedeljo in podobno). Skupaj se torej ne bi delalo 73 dni v letu ali točno 20% od 365 dni. Računajoč nesezonsko od 1. januarja do 1. marca, upoštevamo le 10 delovnih, sezonskih mesecev. To je zelo skop odmerjena nesezona, vendar se gradbena podjetja po zaslugi hude zime 1962/63 že v sezoni orientirajo na pravočasno zapiranje prostorov in možno delo v blagi zimi, ki naj (teoretično) velja nekaj časa pred in po nesezoni. Deset mesecev dan 305 dni oziroma računajoč manj 20 odstotkov, ko se ne dela — 244 dni po 9 ur ali 2196 ur letno.

Račun rednega 7-urnega delovnega dne da naslednje število letnih ur: 26 dni po 7 ur krat 12 mesecev je 2184 ur, torej domalo isto. Kar da slednji izračun manj, je le ugodnejše, ker lahko v tem primeru realnejše podaljšamo nesezono in s tem zmanjšamo skupno število ur (2196).

Mesečni obračun delavcev bi slo nel na osnovi 2184 ur, deljeno z 12, kar da 182 ur mesečno (ali $26 \times 7 = 182$ ur). Delalo bi se pa dnevno dve uri dlje, torej $24 \times 2 = 48$ ur mesečno, ki se ne bi izplačevale in torej ne bi bile nadure v sedanjem smislu. Šele število ur, ki bi preseglo $182 + 48 = 230$ ur mesečno, bi se plačevalo kot nadure. Teh nadur ne bi smelo biti več kot 12,5% na osnovi 7-urnega delovnega dne, če hočemo obdržati relativen odnos ur do nadur iz prejšnjih let. 48 mesečnih »nadur« se pusti za januar in februar. To da sicer: 48 ur po 10 mesecev, deljeno z dvema nesezonskima mesecema,

240 ur namesto 182 potrebnih in je tudi tu kritje za daljšo nesezono.

Poleg tega je treba poudariti, da je bilo po statističnih podatkih pri 8-urnem delovnem dnevu opravljenih 189 efektivnih ur mesečno namesto 208 ur. Pri 7-urnem delovniku bo odstotek efektivnih ur verjetno nekaj višji. Upoštevajoč ti dve pripombi se precej približamo računskemu številu potrebnih opravljenih ur — 182.

Mislim, da je potrebno odgovoriti še na dve vprašanji. Kako s tistimi, ki zapuste podjetje pred nesezono? Kako s tistimi delavci, ki morajo delati v nesezoni? Prvim se mora izplačati vse ure, toda brez dodatka za nadure. Podjetja lahko pričakujejo zmanjšanje fluktuacije (tudi sezonske), delavci pa večjo varnost in večji interes za gospodarjenje.

V odgovoru na drugo vprašanje pa je več možnosti:

— 4-urni delovni dan zaradi mraza, npr. od 10—14 ure,

— delo v več izmenah,

— pri delu, ki od vremena ni odvisno.

Za dela v zaprtih, gretim prostorih bi po vnaprej sestavljenem programu delo potekalo ali dnevno 7 ur ali po potrebi v več izmenah. Delavec bi delal samo po pol meseca ali, računajoč oba zimska meseca, en mesec, kar da 182 ur. To razdeljeno na 12 mesecev pomeni 15 nadur poprečka na mesec, kar je še v mejah predvideno dopustnega.

Obstaja še vprašanje tehničnega osebja, ki dela v sezoni po urniku drugih delavcev (9-urni delovni dan), prejema pa mesečno akontacijo. Gre za skladiščnike, delovodje, strojne in nabavne referente, tehnike in inženirje. Ti delavci bi imeli prav tako zimski dopust, razen nekaterih, ki bi imeli idealno možnost pokalkulativno obračunati opravljena dela in sodelovati v pripravi dela za prihodnje leto. Njihovo delo bi bilo bolj razbohotila.

„Gradisov vestnik“

»Gradisov vestnik« izdaja delavski svet podjetja Gradis. Ureja ga uredniški odbor. Odgovorni urednik Lojze Cepuš. — Tista tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani — Izhaja mesečno

hovo delo bi bilo obračunano z nadurami. Enostavneje in boljše pa bi bilo, da bi imeli ti delavci tudi urne in ne mesečne akontacijske osebne dohodke.

Ostane še glavno vprašanje — produktivnost.

Problem je v tem, da povečamo produktivnost toliko, da se ne zmanjša bruto produkt. To ni samo teoretična postavka, to je tudi realna potreba, če poznamo samo plansko predvidevanje za leto 1964 in perspektivni gospodarski plan.

Napravimo kratek račun. 1102 tisoč nadur od 10259 tisoč efektivnih ur ali 9157 tisoč efektivnih ur brez nadur, opravljenih pri Gradisu, delimo z 8 in množimo s 7 in dobimo 8012 efektivnih ur brez nadur — po 42-urnem tedniku. K tem uram prištejemo nadure, to je 12,5% oziroma 1002 tisoč ur, in dobimo 9014 tisoč efektivnih ur. Računamo, da dela v zimskih mesecih četrtina zaposlenih, kar da:

$$\frac{8012}{12} \times \frac{1}{4} \times 2 = 334 \text{ tisoč ur.}$$

Tako dobimo $9014 + 334 = 9348$ tisoč ur. Če hočemo, da prvo leto ob istem številu zaposlenih ne zmanjšamo obsega del, bi morali ob teh računih zvišati produktivnost dela v 1 letu za:

$$\frac{10259 - 9348}{9348} \times 100 = 9,7\%.$$

To pa ni mogoče. Upoštevamo oba omenjena razloga in predvsem nadaljnjo pospešeno uporabo mehanizacije. Po podatkih sekretariata IS SRS za industrijo in obrt se je dvignila produktivnost v gradbeništvu od leta 1957 do 1962 za $50 \times$ oziroma samo v letu 1962 za 12%.

Kot smo videli, sta s predlogom o 42-urnem tednu povezana sezonsvo in fluktuacija — dva najtežja problema gradbenišstva. S predloženim načinom prehoda na nov delovni čas, bi jih bilo mogoče začeti bolj uspešno reševati. Seveda je pa nujno (ne glede na predlog) vsak nov način dela unificirati, sicer bi prišlo do različnih meril pri plačevanju nadur, s čimer bi se fluktuacija na umeten način še bolj razbohotila.

Kolikor bolj bomo zimski čas izkoristili za produktivno delo in zmanjševali nesezono, toliko bolj bomo poleti lahko zniževali nadurno delo.

Predlog ne bi bil popoln, če ne bi omenil izredne možnosti zimskega izobraževanja, ki se odpira s tem predlogom. Ne samo glede perspektive podjetij, ki je mimogrede rečeno glede kadrov vse prej kot rožnata, ampak tudi glede zavestne zainteresiranosti in iniciative posameznikov, ki bi hoteli čim koristneje preživljati dva nesezonska meseca.

Končno je treba reči, da bi kakršenkoli predlog ne mogli vpeljati brez temeljitih priprav. Menim, da bi vse leto 1964 moralo poteci v pri-

pravah za prehod. Če lefa ne bomo izkoristili, bomo spet po lastnih zaslugah zaostali za industrijo in se morali kasneje na silo vključevati v nov delovni teden. U. S.

Novi gradbeni material

Obsežna gradbena dejavnost in zahteva po čim cenejši gradnji sili projektante in proizvajalce gradbenih materialov k iskanju takih materialov, s katerimi se da graditi hitro in poceni ter da po dograditvi zahtevajo tudi čim manjše vzdrževanje.

Čedalje večja uporaba plastičnih mas je našla pot tudi v gradbeništvu. Prvi objekt iz plastične mase je tržnica v enem od pariških predmestij. Tržnica sloni na osemnajstih konično oblikovanih stebrih, ki so na vrhu oblikovani kot obok; najbolj bi bila takemu elementu podobna goba-lisička. Taki elementi se potem vodotestno zvarijo med seboj. Konično oblikovani stebri so volili, v njihovi notranjosti se zato lahko odteka deževnica. Za to tržnico uporabljena plastična masa je izdelana posebno gosto in je negorljiva.

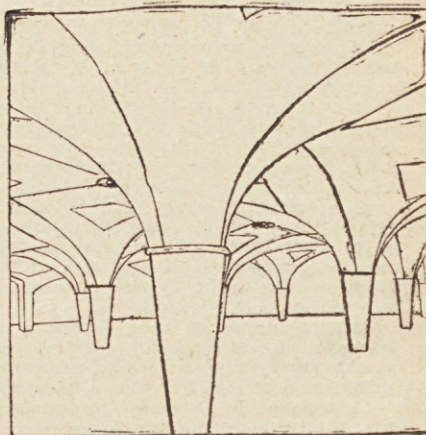
Bistvena karakteristika te konstrukcije je v njeni teži: vsak obok s stebrom vred, ki pokriva 36 m², ne tehta več kot 370 kg, to se pravi, da tehta 1 m² te konstrukcije le nekaj več kot 10 kg.

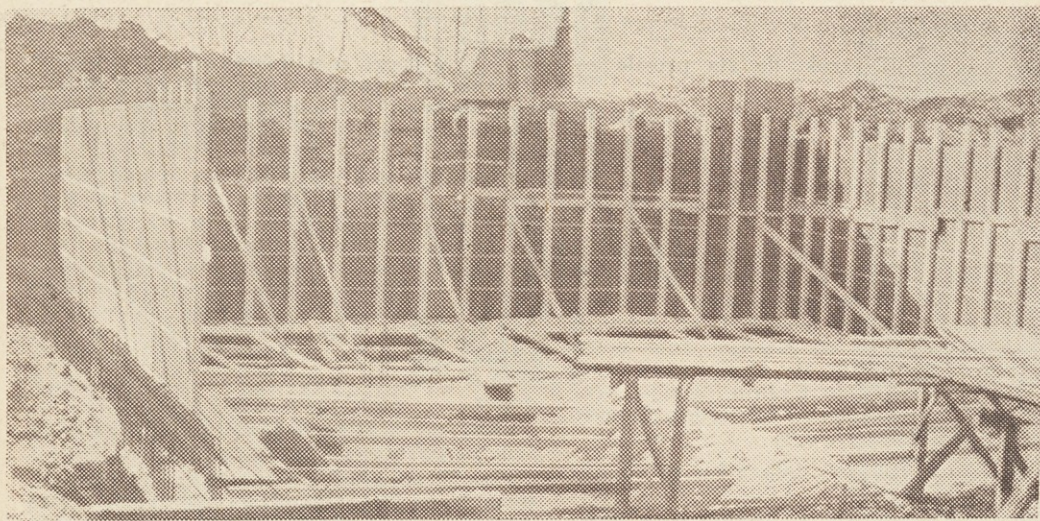
Druga prednost take gradnje je, da so oboki, to je streha, prozorni. Propuščajo torej svetlobo, zadržujejo pa vročino sončnih žarkov, kar je pri tržnici še posebej ugodno.

Ker se masi, iz katere so se izdelali plastični loki, lahko dodaja barva, je vsak lok obarvan drugače, modro, rdeče, rumeno ali zeleno. To pa predstavlja trenih mas za take konstrukcije, tjo prednost pri uporabi plastič-saj odpade vsako vzdrževanje.

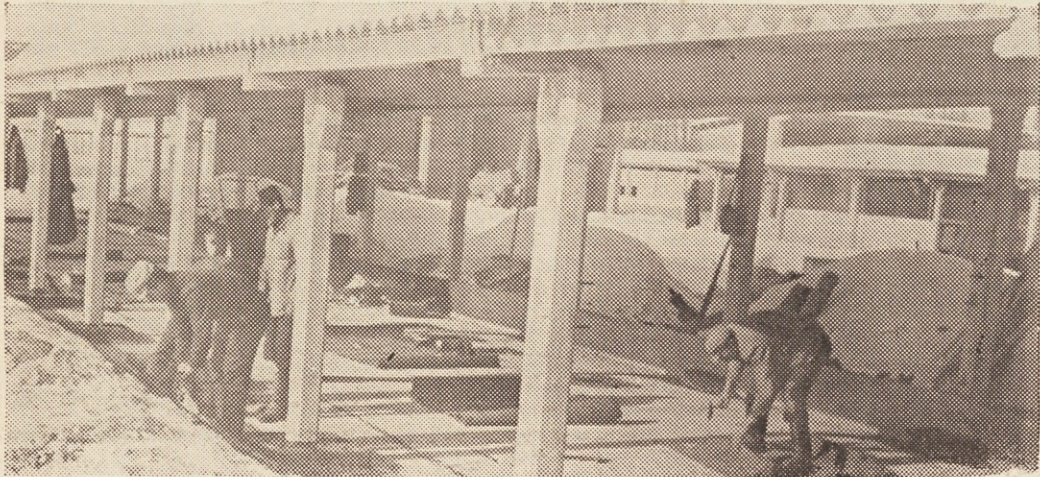
Zelo nizka teža konstrukcije seveda tudi vpliva na čas gradnje in se za njeno postavitve lahko uporabi le lahek avtožerjav.

ing. Milivoj Šircelj





Čistilne naprave na objektu farme bekonov. Tesarji kljub mrazu pripravljajo opaže



Na gradbišču farme bekonov v Ptuj, Celotna zazidalna površina objektov znaša 50.000 m².



Levo: Ing. Matosevič Jože, direktor farme v izgradnji, ing. Štarkelj Milan, tehnični direktor, Viktor Pernat, sektorski vodja, ter šef bodoče veterinarske službe v razgovoru na farmi bekonov v Ptuj. — V sredini: »Fant...« — Desno predsednik obratnega sveta tov. Ivan Trafela

SKLEPI UOP

VIII. redne seje upravnega odbora podjetja je bila 15. januarja 1964 v Ljubljani. Sklenili so:

1. Sklepi VII. seje upravnega odbora so bili izvršeni razen 3. točke, katera se bo ponovno obravnavala za poslovno enoto Celje po zaključnem računu podjetja.
2. Plan podjetja za leto 1964 se z manjšimi spremembami oziroma dodatkom v tekstualnem delu predlaga delavskemu svetu v razpravo.
3. Prošnja Gasilskega društva Ljubljana-mesto za pristop kot podporni člani z zneskom članarine 20.000 din letno se odkloni, ker podjetje nima dovolj finančnih sredstev.
4. Vloga upravnega odbora Univerze v Ljubljani za podporo v sklad Prešernovih nagrad za študente univerze v Ljubljani se odkloni, ker podjetje nima dovolj finančnih sredstev.
5. Upravni odbor daje soglasje za potovanje v Zahodno Nemčijo glavnemu direktorju ing. Hugu Keržanu, komercialnemu direktorju ing. Janezu Gričarju, šefu poslovne enote Ravne ing. Alojzu Štoku, šefu kalkulacijskega oddelka na centrali podjetja Mirku Polaku ter enemu člana kolektiva poslovne enote Ljubljana. Imenovana skupina bo proučila pogoje dela na zunanem tržišču, ker bo naše podjetje v letošnjem letu prevzelo gradnjo del v tujini.

Predsednik UOP:
Ing. Saša Skulj

SKLEPI CDS

XVI. zasedanje delavskega sveta podjetja je bilo 15. januarja 1964 v Ljubljani. Sklenili so:

1. Ugotovi se, da so sklepi XV. zasedanja izvršeni.
2. Sprejme se na znanje poročilo overovatelja ing. Kiler Mitja, da so sklepi XV. zasedanja istovetni z zapisnikom.
3. Potrdijo se sklepi VII. in VIII. seje upravnega odbora. 3. točka VII. seje upravnega odbora podjetja — analiza poslovanja gradbenega vodstva Celje in višje izplačilo OD delavcem te enote — se bo obravnavala ob zaključnem računu podjetja.
4. Sprejme in potrdi se letni plan podjetja za leto 1964, s pripombo, da se pooblasti komisija, ki je ta plan pripravila, da vnese vanj še nekatere manjše spremembe (Škotja Loka, Jesenice, Ljubljana-okolica) ter tako dopolnjenega dostavi poslovnim enotam.
5. Sprejme se na znanje Čestitka Centralnega odbora sindikata gradbenih delavcev Jugoslavije za visoko odlikovanje, katero je prejelo podjetje ob priliki pomoči ponesrečenim v Skopju.
6. Sprejme se na znanje informacija o pritožbi tov. Mavrič Jožeta, Ker je o sporu že obravnaval

DS gradbenega vodstva Ljubljana, je DS podjetja pritožbo vzel na znanje le informativno.

7. Obravnava se pritožba grupe gradbenega vodstva Celje, ki je bila zaposlena na gradbenem vodstvu Ravne, pa ni dobilo še izplačanega presežka. Delavski svet podjetja zadoži centralo, da po upravni liniji to zadevo dokončno likvidira.

8. Delavski svet podjetja odobri po predloženem seznamu komisije delavskega sveta za investicije nabavo mehanizacije v znesku 1.141.249,194 din, s tem da prične nabavo v okviru razpoložljivih finančnih sredstev.

9. Potrdijo se spredaj navedeni predlogi komisije delavskega sveta podjetja za analizo in sestavo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, in sicer: — Lestvica za nagrajevanje strojnikov med obračunsko postavko po doseženih obratovalnih urah:

a) na žabah in vibromaksih — za dosežene obratovalne ure
nad 80 do 120 ur se prizna mesečno 1250 din
nad 120 do 150 ur se prizna mesečno 2250 din
nad 150 ur se prizna mesečno 4750 din

b) na buldozerju Ansaldo TG-50 in nakladaču Case — za dosežene obratovalne ure
nad 100 do 150 ur se prizna mesečno 3000 din
nad 150 do 200 ur se prizna mesečno 6000 din
nad 200 ur se prizna mesečno 9500 din

c) na buldozerjih, nakladaču Caterpillar, skreperjih, bagerjih, Nobas in Liebherr ter dumperjih — za dosežene obratovalne ure
nad 100 do 150 ur se prizna mesečno 4100 din
nad 150 do 200 ur se prizna mesečno 7900 din
nad 200 ur se prizna mesečno 8500 din

č) na bagrih UBO-5 in UBO-1 — za dosežene obratovalne ure
nad 110 do 150 ur se prizna mesečno 5000 din
nad 150 do 200 ur se prizna mesečno 9000 din
nad 200 ur se prizna mesečno 11.000 din

d) na kompresorju in viličarju — za dosežene obratovalne ure
nad 100 do 150 ur se prizna mesečno 2500 din
nad 150 do 200 ur se prizna mesečno 4500 din
nad 200 ur se prizna mesečno 7500 din

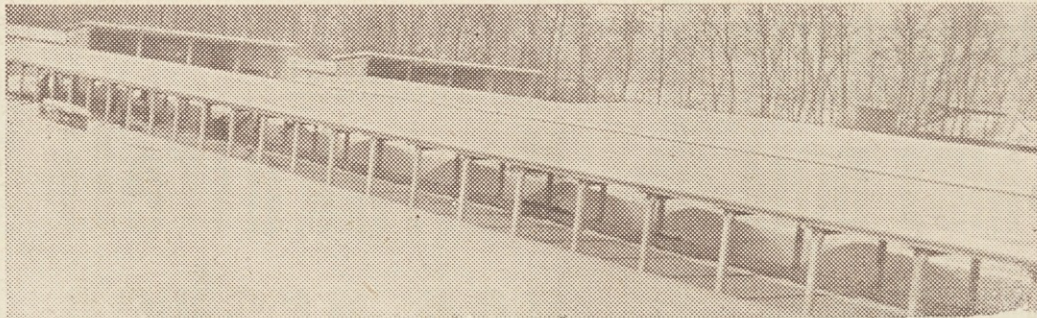
e) na valjarjih — za dosežene obratovalne ure
nad 100 do 150 ur se prizna mesečno 3300 din
nad 150 do 200 ur se prizna mesečno 5800 din
nad 200 ur se prizna mesečno 8800 din

f) na strojih žerjava — za dosežene obratovalne ure
nad 100 do 150 ur se prizna mesečno 4800 din
nad 150 do 200 ur se prizna mesečno 8600 din
nad 200 ur se prizna mesečno 9500 din

10. Sprejme se predlog, da se za izračun stimulativnega dela osebnih dohodkov režijskih delavcev in uslužbencev upošteva osnova poprečnih izplačil za km šoferjev iz dela OD za stimulacijo strojnikov.

Druga določila v predlogu sveta obrata SPO se v celoti potrdijo.

Navedeni stimulativni sistem se lahko obračuna od 1. 7. 1963 ter velja do 1. 7. 1964 s pripombo delavskega sveta podjetja, da obrat med tem časom izdela še boljši, nov sistem obračunavanja, ki bi bil v skladu s sistemom stimulativnega nagrajevanja v podjetju.



Večina objektov na farmi bekonov v Ptuj počiva pod belo zimsko odejo... Kako bi ji zavidali v Innsbrucku!

Največja farma bekonov na svetu

Sektorski vodja gradbišča »Farma bekonov« v Ptuj, Viktor Pernat, mi je povedal, da gradijo največjo farmo take vrste na svetu. Tega skoraj nisem mogel verjeti. Pa je le res. Na takih farmah goje drugod po 10.000 do 30.000 pitancev na leto. Industrijsko pitališče bekonov v Ptuj pa bo letno zredilo 50.000 po 100 kilogramov težkih svinj.

Objekti farme bodo stali na prostoru od 50.000 m². Vseh objektov, ki jih grade Mariborčani, bo 46 od njih jih je že 15 v gradnji.

Osnovni koncept proizvodnje bazira na mehanizaciji proizvodnje mesa, s tem se zniža število zaposlenih in omogoča tako veliko koncentracijo. Princip delovanja farme bo tak, da si sama vzgaja prašiče za paitanje.

Farma sestoji iz treh večjih centrov: plemenska čreda, center porodnišnice z vzgajališči, center za pitališča. Farma bo imela še kotlarno za ogrevanje, obratno poslopje, garaže, silose za krmo itd.

Vse objekte in naprave je projektiral naš projektivni biro (ing. Skaberne, tov. Smole in ing. Kiler).

Zanimiva je uporaba sodobnejšega načina pri gradnji serijskih objektov, montažnih nosilnih konstrukcij, ekonomska izraba površine itd.

Celotna vrednost del znaša 4,5 milijarde, gradbenih del pa je za nekaj čez milijardo. Tu sodelujejo tudi naši obrati iz Maribora. Farma mora biti gotova do 29. novembra.

Na gradbišču imajo organe upravljanja in tudi sindikalni pododbor dobro dela. Obratni svet šteje 6 članov, predsednik odbora pa je I. Trafela.

»Kako vam gre?« sem ga vprašal. »E, letos nam je še kar odrezalo,« je odgovoril. »Tovariš Trafela in začel razlagati, da je že delal skoraj po vseh gradbiščih. Tudi v Soštanju ga je zanesla pot. Sedaj je najbolj srečen, ko se nahaja blizu doma. Pa tudi z delitvijo osebnih dohodkov so zadovoljni. Točke regulira obratni svet ter na podlagi položenih situacij določijo procent zaslužka. Obratni svet se sestaja redno vsak mesec, če je treba tudi večkrat. Pri pomnjam, da je naše delo pohvalil tudi šef ing. Borut Maister,« je zaključil tovariš Trafela.

Ceprav je pritiskal mraz, so delavci nemoteno delali in se pripravljali za sezono. Če kogarkoli zanesa pot v Ptuj, naj si ne pozabi ogledati to veliko mravljišče.

L. C.

11. Delavski svet sprejme nadalje še dopolnitev k pravilniku o delitvi osebnih dohodkov, ki bi bil naslednji:

— šefu SPO se določi obračunska postavka analogno temu, kakor se določa šefom drugih obratov oziroma gradbenih enot, vendar višina osnovne postavke ne more presegati 800 točk mesečno.

— Pomočniku šefa SPO se določi osnovna obračunska postavka analogno temu, kakor se določa pomočnikom šefov v drugih obratih oziroma v gradbenih enotah, vendar višina osnovne postavke ne more presegati 675 točk mesečno.

12. V zvezi s priporočilom sindikata gradbenih delavcev, naj ne bo manjših osebnih prejemkov v podjetju od 25.000 mesečno, se sprejme naslednje sklepe:

— V okviru tega predloga sklene delavski svet podjetja, naj strokovne službe na centrali podjetja pripravijo izračun, koliko po potrebnih sredstev za osebne dohodke in koliko za sklade, upoštevajoč pogoje, da skladi ne bi mogli biti nižji od dosedaj predvidenih za leto 1964.

— Nadalje bodo strokovne službe na centrali podjetja tudi pregledale sedanje razmerje med najvišjo in najnižjo postavko za OD.

— Veljavnost povišanih osebnih dohodkov naj bi bilo od 1. marca 1964 dalje.

13. V zvezi z enotnim sistemom nagrajevanja v podjetju sprejme delavski svet predlog komisije DS, in sicer:

— povsod je treba uvesti mesečni obračun ugotavljanja sredstev za OD in tudi razdeljevanje po uspehu mora biti mesečno;

— vpeljati v vseh enotah obračunavanje po uspehu OE, ustanovljenih tam, kjer je to ekonomsko upravičeno in kjer je mogoče ugotavljati rezultate v obračunski enoti;

— z uveljavljanjem enotnega sistema nagrajevanja v vsem podjetju pa je mišljeno uveljavljanje enotnih meril, na podlagi katerih se ugotavljajo sredstva za OD po posameznih OE, in sicer »na osnovi doseženega čistega dohodka«. To velja za vse gradbene enote in obrate.

Z ozirom na pripombo komisije DS, da naj se popravi način določanja višine obračunskih postavk za delavce v biroju, ker so merila preveč subjektivna, je delavski svet mnenja, da naj komisija skupno s predstavniki biroja pregleda pravilnik biroja ter tako ugotovi, kakšna je višina točk za posamejne delovne enote, za katere komisija trdi, da iz sedanjega pravilnika ni jasno razvidno, kakšna je višina posameznih točk.

14. V zvezi z uredbo o zaključnem računu gospodarskih organizacij za leto 1963 (Uradni list SFRJ, št. 44) z dne 6. 11. 1963 in pa tolmačenje 11. člena omenjene uredbe, se službi družbenega knjigovodstva pri Narodni banki posreduje vloga podjetja za podaljšanje roka za 15 dni, tj. do 1. marca 1964.

15. Delavski svet podjetja daje soglasje k nakupu parcele p. št. 398/2 in 398/3 k. o. Kranj v višini 402.000 din in izmeri 1859 m² lasti SIP od upravnega organa Tovarne usnja »Standard«, Kranj. Na omenjenih parcelah je zgrajeno upravno poslopje gradbišča Kranj.

16. Na podlagi kupne pogodbe z dne 10. 9. 1963 smo pridobili pravico uprave in uporabe do parcele št. 510/2 in 511/2 K. O. Drulovka Kranj v izmeri 15.040 m². Kupnina znaša 601.600 din. Zemljišče je namenjeno za skladišče gradbišča Kranj.

22. Za investicijsko vzdrževanje osnovnih sredstev se določi stopnja 4,5 %, ki velja od 1. 1. 1964 dalje.

23. Na vlogo Kovinskih obratov glede spremembe določenih osebnih dohodkov pri obračunu osnovne ve za izredni dohodek se pojasni, da v smislu uredbe in pravilnika o obračunavanju in plačevanju prispevka od izrednih dohodkov gospodarskih organizacij (Uradni list SFRJ, št. 26 od 3. 7. 1963) stran 595, 2. člen določa, da gospodarska organizacija, če ima v svojem sestavu obrate, obračuna prispevek od vsega izrednega dohodka, ki ga doseže z osnovno dejavnostjo, všteti tudi dejavnost obratov.

24. Delavski svet podjetja odobri predlog komisije za investicije obisk sejma gradbeništva BAUMA v Münchenu v času od 14. do 22. marca 1964, katerega se bo udeležilo 35 strokovnjakov iz operativne, strojne in komercialne službe podjetja.

Nadalje se odobri potovanje skupine 5 strokovnjakov v Leipzig v času od 1. do 10. marca 1964, kjer bi na sejmju event. sklepali pogodbe za uvoz strojev iz vzhodnih držav.

25. Do prihodnjega zasedanja naj služba na centrali podjetja prouči možnost povišanja povračila stroškov za uporabo osebnega avtomobila v službene namene. Povišanje naj bi veljalo od 1. 1. 1964.

Overovateli:
Ing. Mitja Kiler

Predsednik DPS:
Vinko Vajt

V London

Zapiski udeleženca strokovne ekskurzije v London tovariša Lipovca

(Reportažni zapis v nadaljevanjih)

Preostali del popoldneva smo izkoristili za ogled gradbenega centra v Rotterdamu, ki se nahaja v bližini postaje. Zgradba razstavnega centra je zgrajena prav v razstavne namene. Ekspoziti so razstavljeni v razsežnih štirinadstopnih galerijah. Nakajurno ogledovanje daje komaj približno sliko obsega vsega, kar je razstavljenega. Tu so razstavljene različne variante notranje opreme od raznih rešitev do prikazovanja posameznih detajlnih izvedb v različnih variantah. Seveda so izvedbe vse prvovrstne.

Prevladuje steklo v raznih oblikah in kvaliteta, nadalje nerjavno jeklo, pa aluminij itd. Tako se nizajo poleg raznovrstnih konstruktivnih detajlov v lesu ali kovini tudi vse grupe obrtniških in instalacijskih izvedb od najpreprostejših do najrazkošnejših, od najenostavnejših oken in vrat do najsodobnejših, do takih, ki se odpirajo in zapirajo s pritiskom na gumb. Ogledovanje ni postalo utrudljivo samo za noge, kmalu je nastala prava zaspanost z novimi in novimi vtisi.

Pregled gradbene dejavnosti Holandije, predvsem pa gradbeno obrtniške je naredil odlični vtis. Če so ekspoziti le del serijske produkcije, potem je kvaliteta na visoki ravni. Le bežen ogled najnovejših stavb v centru mesta je tako mnenje samo še potrdil.

Samo še kratek ogled najpomembnejšega trgovskega dela mesta in že je padla trda noč. Od neke se je pojavila tudi »matica« in pognali smo se za njo v hotel Adorama, ki je po njenem nekje v bližini. Dobro pol ure smo se poganjali za njo in nekateri so bili že na koncu moči. Čelo kolone je diktiralo prav maratonski tempo in potovalke so bile vsem pretežke. Končno smo le prispeli na cilj in stopili v tipični holandski hotel. Ta je res tipičen, ker se bistveno razlikuje od našega. Ozeke vhod vodi do še ožje recepcije, v pritličju je še



majhna restavracija in kuhinja. Dostop v prvo nadstropje vodi po nenavadno ozkih in strmih stopnicah. Pri hoji po teh stopnicah imaš venomer občutek, kot bi stopal po lestvi. Seveda tu ni mogoče nositi pohištva v nadstropje ob selitvi, za to so take stopnice preozke in prestrme. Pa vendar, saj se tudi Holanci selijo, morda redkeje kot drugje, pa saj jim vsaka selitev res lahko preseda. Na čelnih fasadah, prav pri vrhu stavbe vgrajene konzole omogočajo selitev. Preprosti skripec rešuje vse probleme vertikalnega transporta ob selitvi, istočasno pa tudi na zelo enostaven način rešujejo vse razprtije med arhitekti, vsaj kar se zunanje obdelave tiče. Čeprav so fasade zelo razgibane, so pa vsaj v eni ulici popolnoma enake. To menda nikogar ne moti.

Zelo okusna in pestra večerja, vendar z virtuosno tankimi rezinami kruha je oficialno zaključila ta dan. Po večerji so le redki še kazali zanimanje, da bi uživali v holandski noči.

Naslednje jutro smo na čudo ugotovili, da so se vsi brez kakršne vaje ali pripravevalnega sestanka privadili na »angleški« način vstajanja in zajtrka. Zajtrk je bil obilen in ni bilo opaziti, da bi komu kaj ostalo. Dan je bil določen za ogled razglednega stolpa, ki ga poznamo pod imenom »Euro-mast«, nadalje za ogled pristanišča in končno za bežen ogled Amsterdamu.

Če pomeni kip Svobode simbol za New York, potem je brez dvoma Euro-mast simbol za Rotterdam. In Rotterdam je po velikosti pristanišča ta-

koj za New Yorkom. Stolp je brez dvoma svojevrsen triumf gradbenega dognanja. Z razglednih platform v višinah 32, 89, 96 in končno 100 m je edinstven pogled na celotno mesto, ki ima nad 700.000 prebivalcev. Prekresen je tudi pogled na luko in njene naprave. Hitra in udobna vožnja z dvigalom na vrh stolpa stane skoraj 500 din, sicer pa je treba vedeti, da v zunanjem svetu z vsem radi postrežejo, vendar je treba kar naprej metati kovance v razne pušice. Tako je na vrhu tudi nekaj daljnogledov, ki pa »spregledajo« šele, ko vržeš v pripravljeno odprtino pravi kovanec. Seveda smo tudi kritično pregledali izvedbo gradnje, pa smo soglasno ugotovili, da je brezhibna.

Ogled pristanišča »Spido« nam je šele odkril pravi obseg luke Rotterdamu. Pristanišče je največje v Evropi, zgrajeno je ob reki Mazi in ima nad 20 km samo operativne obale. V pristanišču so dobesedno natičkani nešteti žerjavi za razkladanje ladij. Dejstvo, da lahko istočasno pristane ob operativni obali najmanj 180 prekoceanskih ladij in da lahko enako števílo čaka v neposredni bližini, daje pravo sliko veličine pristanišča. Globina vode znaša tu od 7,5 do 12,5 m. V pristanišču so tudi neštete naprave za razkladanje rinfuzo materiala, kakor tudi silosov za uskladiščenje žita itd.

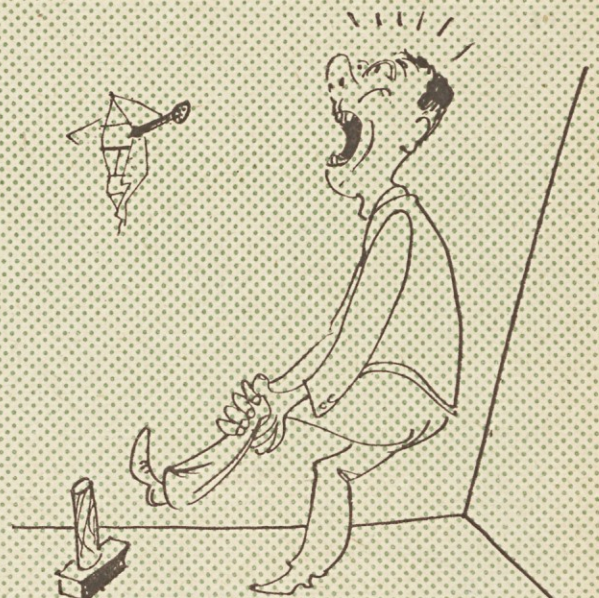
Dveurna vožnja z lepo turistično ladjo »Spida« nam je odkrila mnoge posebnosti tako razsežnega pristanišča. S prekladanjem na druge lažje vlačilce je mogoče iz Rotterdamu pripeljati tovar prav v

in nazaj

Bazel v središču Švice. Nemogoče mi je opisovati še neštete druge posebnosti tega velikega evropskega pristanišča, potrebno ga je videti, da si človek lahko ustvari podobo potreb takega pristanišča. Pristanišče kakor tudi mesto sta doživela v minuli vojni uničujoč udarec Hitlerjevega vojnega stroja. Danes je že skoraj vse obnovljeno. Spomin na te dni je le še spomenik orjaka z iztrganim srcem, postavljen v središču mesta in hladen a dostojanstven prezir do vsega, kar prihaja z onega brega Rajne.

Dobro uro vožnje z vlakom je bilo potrebno, da smo popoldne prispeli v Amsterdam. Nekdanjo prestolnico Holandije. Današnja prestolnica je den Haag. Nobene bistvene razlike od Rotterdama. Ker je bil v minuli vojni manj bombardiran in uničen, je v skoraj milijonskem mestu videti več starih stavb, tipičnega stila. Skoraj enodušno smo ugotovili, da le redka stavba stoji vertikalno. Skoraj vsaka hiša je naklonjena vsaj toliko, da je to mogoče opaziti s prostim očesom. Pri večnadstropni hiši je odstopanje tudi do 40 cm, tako da imaš občutek, da se nahajaš nekje v nekem pravilničnem gradu, kjer so hišice izdelane iz kartona in kjer je prepričanje narejeno majhno zmedo. Sicer pa kot v Rotterdamu, povsod rože, veliko rož, na strehah gozdovi televizijskih anten, vse enake oblike in velikosti in tudi postavljene, menda, vsaj tako je bilo videti, do milimetra na enakih višinah. Vsekakor slika daje videz, da prevladuje dognan red, bistveno drugače kot na nekem našem bloku, kjer je npr. 20 anten in med njim nista niti dve enaki, niti enako visoko postavljene, niti usmerjeni v isto smer, čeprav vsi lahko gledajo isto postajo. Ker je bila ob obisku nedelja, po ulicah ni bilo posebno velikega avtomobilskega prometa. Vendar pa ni bilo videti plota, ob katerem ne bi bile prislonjene kopice koles. V tej množici koles tudi ni bilo videti niti enega brez prtljžnika. Seveda ni bilo videti niti čuvaja, pa tudi nihče ne zaklepa kolesa. Nekaterim je bilo tudi videti, da so že precej dolgo prislonjena na tem mestu.

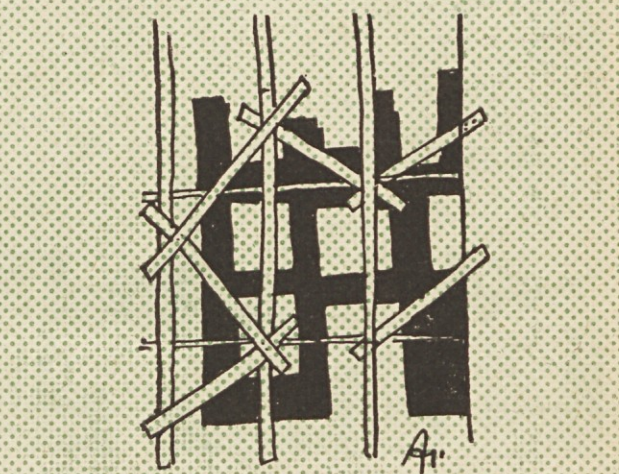
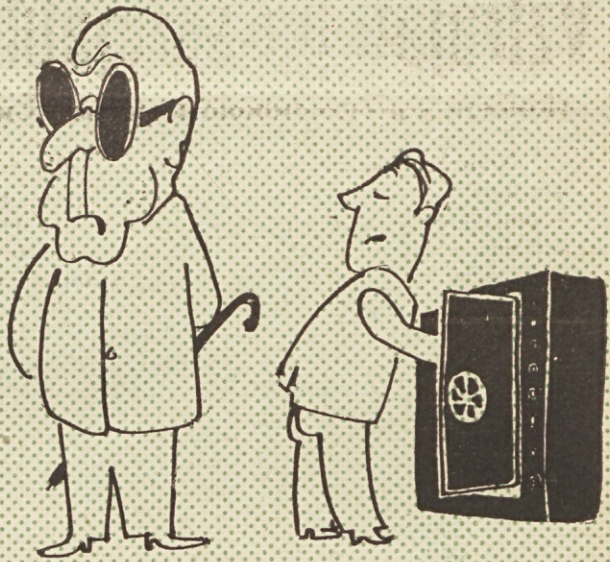
(se nadaljuje)



»Kaj bi ne vriskal...«



»Kaj je s tem pacientom sestra?«
»Je član kolektiva »Gradis« in ko je zvedel, da bodo v podjetju dvignili osebne dohodke, je padel v nezavest in ga ne moremo zbuditi.«
»No, ko bo videl novi pravilnik, se bo že zbudil.«



Kako si mali Janeček predstavlja: črnogleda, črne fonde in črno gradnjo



»Kje pa imate tovarišico Agato?«
»Odpustili smo jo.«
»???«

»Da smo namesto nje lahko sprejeli dve mlajši!«

»GRADISOV VESTNIK« ★ Stran 7

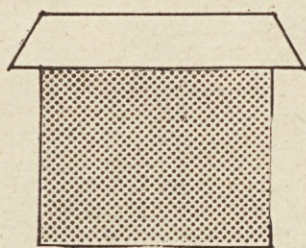
Barvna obdelava prostora

opazili bomo, kako se ravno zaradi svoje značilne primarne koloritnosti staplajo s pokrajino bok-sitne zemlje in oljnih nasadov.

Na veliko razdaljo barvnih tonov ne ločimo več, opazna je samo še stopnja svetlosti. Razlikovali bomo objekte le po tem, ali so svetlejši ali temnejši in ne: ta je moder, drugi rumen itd. Zato barvno oblikujemo posamezna naselja tako, da posamezne predele grupiramo s tem, da jih obdelamo v isti stopnji svetlosti, a seveda v različnih barvnih tonih. Tako izgube naselja vtis kaotičnosti, so vključena v pokrajino in tvorijo skupno z njo zaokroženo celoto.

Kaj pa barvna obdelava posamezne zgradbe? Kakor je odločujoč faktor pri barvnem oblikovanju naselij stopnja barvne svetlosti, tako ta vedno bolj pojema, ko se približujemo posamezni zgradbi in se v obratnem razmerju povečuje razlika v barvnih tonih in obdelavi.

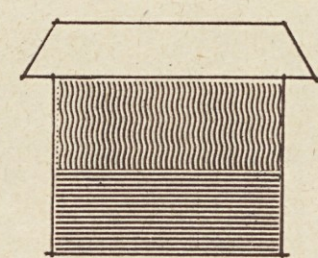
Če je naš namen dati objektu enoten vtis, lahko to storimo tako, da obdelamo fasado v enem tonu z enako stopnjo svetlosti (slika 1) ali pa v dveh ali več tonih z enako stopnjo svetlosti (slika 2). Če pa nam ne gre za vtis zunanje enotnosti fasade, potem



Sl. 1

bomo enega izmed elementov zgradbe, to je balkon, vez in podobno poudarili v drugačni stopnji svetlosti istega ali različnih tonov (slika 3). Kolikor se fasadni poudarki razlikujejo od osnove tudi v smeri potekanja, če potekajo vodoravno ali vertikalno (vodoravni in vertikalni poudarki), potem je seveda razbitost fasadnih ploskev zelo povečana. Vendar mora tudi pri naši tendenci eliminiranja enotnosti vladati red, pravilen in ne prevelik izbor barvnih asortimentov, kot ga zahteva vsaka barvna kompozicija.

Opozoril bi rad tudi na dejstvo, da se tudi pomen barvne moči v eksterieru bolj bistveno spreminja kakor pa v notranji prostorski obdelavi. V prostoru močne barve izstopajo in pritegnejo pozornost, zato jih vedno skušamo uporabiti v majhnih površinah.

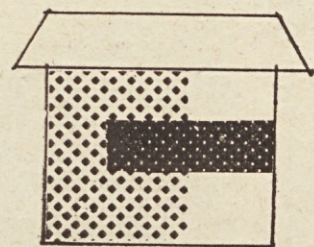


Sl. 2

Pri zunanji uporabi pa se stopnja barvne moči močno dvigne od temnejše proti svetlejši, tako da vsak ploskovno majhen barvni ton fasade, ki smo ga pripravili za določite barvne obdelave, postane takoj svetlejši in čistejši, kakor hitro smo z njim obdelali celotno fasadno ploskev. Zato se moramo vedno odločiti za stopnjo ali dve temnejši barvni ton od tistega, s

katerim smo se namenili obdelati našo fasado.

Važno vlogo pri fasadni obdelavi igrajo tudi okenske odprtine ne samo po mestu namestitve in oblike, temveč tudi glede barvne obdelave. Barva prozornega stekla je odvisna seveda od zunanjih okoliščin. Tako reflektira ob jasnih dnevih modrina neba, ob ob-



Sl. 3

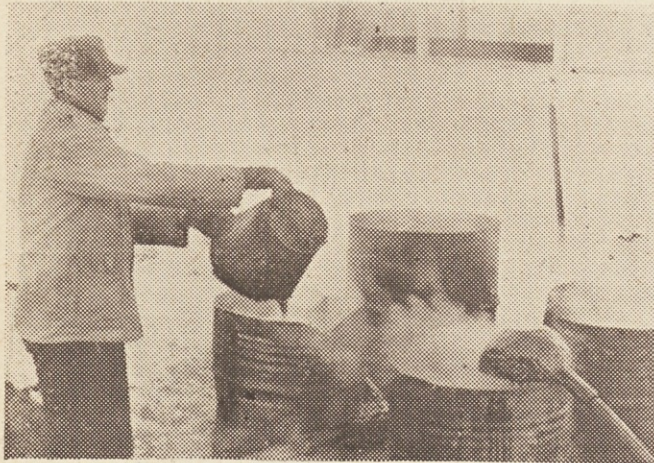
lačnih obratno, vedno pa učinkuje temno. Okno na fasadi deluje torej kot temni ploskovni element in če hočemo to ploskev povečati, barvamo v isti stopnji svetlosti, kot je okensko steklo, tudi okenski okvir. Seveda velja to enako za obratne težnje. Da bomo zmanjšali površino okna, bomo barvali okenski okvir v svetlem tonu in visoki stopnji svetlosti.

Funkcionalne potrebe prostorov narekujejo včasih zahtevo po platnenih zavesah v okenskih elementih. Kadar je okno zastrto, ne učinkuje zaradi zmanjšanja refleksiranja več v taki meri kot temna ploskev, temveč prevzame barvni ton platnene zaves vlogo elementa v barvni skali. V tem primeru ga moramo obravnavati kot ekvivalentni del barvne kompozicije fasade po že znanih načelih komponiranja na osnovi naravnega barvnega sistema.

Ing. M. Arnez



Za nabiranje gob je dosti prezgodaj, kajti debela snežna odeja pokriva zeleno Pohorje. Zajšek, Javornik in Kurent na jutranjem sprehodu



Niso kotli za kuho, ampak za bitumen



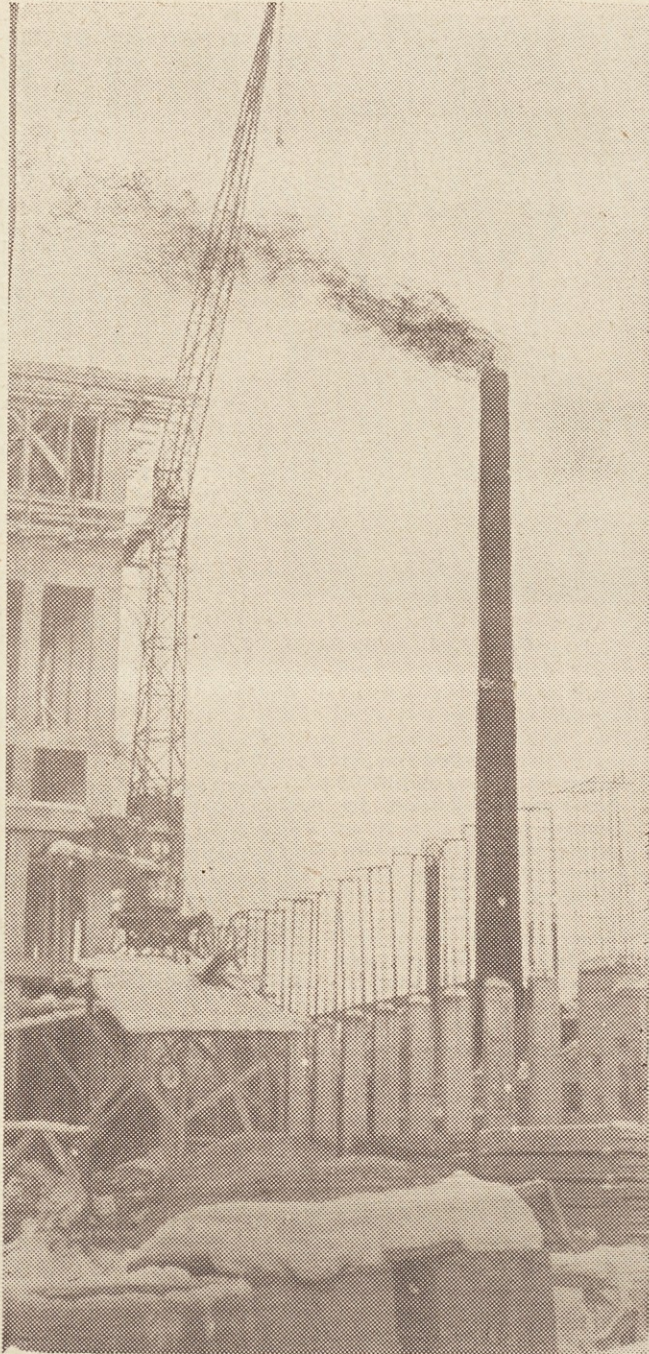
Pozimi je čas za zlaganje opeke in priprav za novo sezono. Od časa do časa se je treba tudi pogreti. Velika peč kaj malo zaleže. — Spodaj: zimska »idila« na farmi v Ptujju



Otroke na centrali podjetja je obdaril dedek Mraz takole...



Posvet na dvorišču bivšega obrata Centralnih obratov — tov. Praprotnik — je zopet na položaju v Ljubljani



Gradbišče Sladki Vrh, kjer gradimo novo tovarno papirja. Delo na gradbišču počiva



Tov. Zalokar — brez milimetrov ne gre, kar je pa seveda v celoti v redu



Pa nikar ne pokažite moji ženi. (Fotograf jih je zalotil pred vhodom v KO v Mariboru)



Priprava dela se pripravlja na delo, posvečajo se tudi o varnostnih ukrepih. Od desne poži levi ing. Prihoda, ing. Erjavce, tov. Skofic, ing. Globokar, ing. Perčič in tov. Perger. — Spodaj: trenutek oddiha

