'JAJCE OB DVAJSETI OBLETNICI LJUDSKE REVOLUCIJE

Foto: V. Jarc

gradisov vestnik

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

DECEMBER 1961

LETO IV. ŠT. 44

Poslovanje podjetja v novih pogojih decentraliziranega samoupravljanja

Lani smo kot drugi kolektivi naše domovine slovesno proslavili 10. obletnico delavskega samoupravljanja. Ob tem pomembnem jubileju smo pregledali vrsto blestečih uspehov, ki smo jih dosegli, hkrati pa smo se zavedali, da ne smemo obsedeti na lovorikah, ampak da moramo delavsko samoupravljanje še poglabljati.

Že ob proslavi 10. obletnice delavskega upravljanja smo ugotovili zrelost organov — članov delavskega sveta, ki so bili že takrat po splošni oceni sposobni uresničiti pojem izvajalca — upravljavca v naši družbeni stvarnosti. Čeprav je od preteklega leta pa do danes minilo skoraj leto dni, razvoj proizvodnih odnosov v našem podjetju ni stagniral, ampak je prav v zadnjem času prešel v tako fazo, ki zagotavlja prav vsakemu članu kolektiva dejansko pravico spodločanja pri usodi in nadaljnjem razvijanju celotnega podjetja. Načela, ki predstavljajo osnovo decentralizacije, ki so že ali bodo v bližnji prihodnosti izvedena, se v celoti skladajo s splošnimi smernicami v našem družbenem razvoju.

Po analizi decentralizacije v našem podjetju je delavski svet, upoštevajoč koristno pobudo sindikalnih in drugih organizacij v podjetju, imenoval delovno skupino z nalogo, naj pripravi osnovne principe decentralizacije, pri čemer naj v teh smernicah upošteva vse bistvene elemente, ki vplivajo na razvoj podjetja.

KAJ JE DELALA DELOVNA SKUPINA

Po devetdnevnem delu je bilo predloženo delavskemu svetu podjetja poročilo delovne skupine, ki je obdelala naslednja vprašanja:

— organizacija podjetja v novih pogojih decentralizacije,

— sistem delitve osebnih dohodkov,

— decentralizacija osnovnih sredstev,

— decentralizacija obratnih sredstev,

— delitev dohodka,

— vloga kadrovsko socialne službe v novih pogojih decentralizacije,

— prevzem novih del in sklepanje pogodb.

Kot osnova za delo so delovni skupini služili odgovori organizacijskih enot podjetja in sindikalnih podružnic.

GRADIS OSTANE SEVEDA ENOTEN

Kot prvo in temeljno vprašanje, katero je bilo kolektivu dostavljeno, to je, ali naj ostane podjetje enotno tako kot doslej, ali naj se pri razpravi o bodoči organizaciji upošteva oblika morebitnega združenja »Gradisovih« organizacijskih enot ali celo oblika skupnosti podjetij je bil odgovor vseh gradbišč in obratov enoten, to je, da ostane podjetje enotno, upoštevajoč pri tem nove pogoje decentralizacije in širše pravice organizacijskih enot.

Pri obravnavanju odgovorov, je bilo videti, da tista gradbišča, ki preživljajo trenutno manjšo gospodarsko krizo, sploh niso bila vneta za decentralizacijo upravljanja ampak je bilo njihovo stališče evolucionastičnega značaja, dočim so bile gospodarsko dobro stoječe enote glede tega bolj revolucionarne in za večjo samostojnost.

OSNOVNA IN OBRATNA SREDSTVA NAJ SE RAZDELIJO MED ORGANIZACIJSKE ENOTE S POSEBNIMI PREDPISI

Glede osnovnih sredstev je bilo sprejeto načelo, naj z osnovnimi sredstvi gospodari tako podjetje kot organizacijske enote, upoštevajoč pri tem razmejitev oziroma delitev teh sredstev. V upravljanju podjetja naj bi bila naslednja »osnovna sredstva:

— težka mehanizacija,

— počitniški domovi,

— transportna sredstva nad 1 in pol tone nosilnosti ter del srednje mehanizacije, ki jo predstavlja dosedanja »stoječa mehanizacija«, kritična mehanizacija. Vsa ostala osnovna sredstva pa preidejo v upravljanje organizacijskih enot.

Amortizacijski sklad se razdeli po istih načelih kot osnovna sredstva.

Obratna sredstva se razdelijo med organizacijske enote skladno z njihovimi planskimi nalogami. Do dodeljene višine teh sredstev plačujejo organizacijske enote normalne obresti, s prekomerno uporabo obratnih sredstev pa obresti progresivno naraščajo. Za nabavo osnovnih materialov ostane še vnaprej zadolžena nabavna služba podjetja, ki tovrstne materiale nabavlja v breme obratnih sredstev organizacijskih enot.

(Nadaljevanje na 2. str.)

Predsednik republike Jugoslavije tovariš Tito, predsednik Ljudske skupščine LRS Miha Marinko, predsednik Biroja za gradbeništvo ing. Živec in direktor podjetja ing. Keržan v prisrčnem razgovoru

LE V MEHANIZACIJI JE NAPREDEK PODJETJA

Kaj je pripravila komisija na Pohorju

(Nadaljevanje s 1. strani)

● DELITEV ČISTEGA DOHODKA

Pri ugotavljanju in delitvi dohodka se je seveda podjetje dolžno držati veljavnih predpisov, kar pomeni, da se dohodek ugotavlja polletno, tričetrtletno in dokončno z zaključnim računom. Organizacijske enote so se pri tem dolžne držati prej navedenih terminov, vendar se priporoča mesečno ugotavljanje dohodka na podlagi obračuna proizvodnje, ki je stimulativnejše, čeprav kot pokazatelj po vrednosti ne bo absoluten. Enote naj, ko bodo sestavljale svoje interne predpise, vnesejo taka določila, ki bi perspektivno zagotavljala prehod na mesečni obračun, k čemur je treba seveda najprej prilagoditi organizacijo finančne službe v podjetju.

Iz odgovorov, ki so jih organizacijske enote posredovale delovni skupini, je bilo moč razbrati enotno težnjo, da se poleg predpisanih dajatev, katere narekujejo zakonska določila, tudi prispevki za režijo podjetja in centrale zajamejo tako, da je na osnovi tako postavljenih ekonomskih finančnih instrumentov možen izračun čistega dohodka enote v čim krajših časovnih razdobjih. Rezultat teh teženj je bil predlog, da se režija centrale predvidi na začetku leta v obliki proračuna, ki naj vsebuje vse potrebne postavke. Tega potrdi centralni delavski svet. Če k navedenemu prispevku dodamo še režijo podjetja kot celote s potrebnimi skladi vred, potem so zajeti vsi režijski stroški, katere so dolžne prispevati organizacijske enote v sorazmerju z lastno realizacijo.

Temeljite spremembe načelnega značaja je v obstoječih novih pogojih poslovanja doživel sistem delitve osebnih dohodkov. Novi sistem moramo prilagoditi tako, da bo ustrezal pogojem poslovanja vsake organizacijske enote, pri tem pa ji puščal popolnoma svobodne roke v interni delitvi. Glede na to je osnutek pravilnika o delitvi osebnih dohodkov podjetja le okviren, njegovega določila pa imajo glede na organizacijske enote bolj značaj smernic, kakor pa imperativnih predpisov. Široko pooblastilo, ki ga osnutek pravilnika vsebuje, to je, da vsaka organizacijska enota samostojno predpiše sistem delitve osebnih dohodkov s svojim lastnim pravilnikom, predstavlja popolno formo demokratizacije in decentralizacije na tem področju. Demokratičnosti torej ne omejuje administrativni predpisi, pač pa ekonomska zmožnost vsake enote, da ob upoštevanju načela dobrega gospodarjenja formira takšen sklad za osebne dohodke, ki bo dejanska podoba njene gospodarske moči.

Novi osnutek vsebuje le tiste predpise, ki se nanašajo na kolektiv centrale podjetja, vtem ko imajo organizacijske enote proste roke, upoštevajoč pri tem prej omenjene okvire.

Predpisi, na katerih temelji sistem delitve dohodka v organizacijskih enotah, so naslednji:

— Pravilnik o delitvi čistega dohodka organizacijske enote,

— Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov organizacijske enote,

— Predpisi o decentraliziranem upravljanju v organizacijskih enotah, ki

— rešujejo tudi vprašanja ekonomskih enot (proizvajalnih enot).

Kot že rečeno, predstavlja okvir in osnovo za tovrstne predpise prilagojeni pravilnik o delitvi čistega dohodka podjetja in okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov v podjetju. Zakon o delovnih razmerjih pa predpisuje, da mora dati k pravilnikom organizacijskih enot soglasje tudi delavski svet podjetja. V zaključnih določbah novega osnutka pravilnika o delitvi osebnih dohodkov v podjetju, ki je trenutno v razpravi, pa je predpisano, da morajo pravilniki organizacijskih enot zadostiti načelom dobrega gospodarjenja, katero pa izključuje možnost gospodarjenja iz rok v usta. Nadalje morajo biti v skladu z veljavnimi zakonskimi in internimi predpisi podjetja. Če predložen pravilnik organizacijske enote ne bo zadoščal tem trem pogojem, ga bo delavski svet podjetja zavrnil.

Z dopolnilnimi pravilniki bo še nadalje enotno za vse podjetje reguliran osebni dohodek na stalnost, štipendije in razdeljevanje spominskih daril. Glede terenskega dodatka, povračila potnih stroškov, nadomestila za ločeno življenje, prejemkov vajencev in povračila za uporabo osebnih vozil v službene namene pa se lahko organizacijske enote pridržujejo predpisov podjetja, ki so fakultativnega značaja, oziroma jih morajo prilogoditi lastnim pogojem poslovanja. Predlagani sistem delitve osebnega dohodka zagotavlja popolno samostojnost organizacijskih enot z omejitvami, ki pa so minimalne in še to le ekonomsko varnostnega značaja. Da pa bi onemogočili uveljavljanje politike iz rok v usta, ki lahko pripelje organizacijsko enoto v ekonomsko neugoden položaj, pa je v pravilniku o delitvi čistega dohodka podjetja predviden poseben ukrep. Kolikor bi neka enota izplačala več osebnih dohodkov, kolikor pa je ustvarila čistega dohodka v določenem obračunskem dohodku, to je, da posluje z izgubo, ima za prvo silo možnost dobiti iz dodatnega rezervnega sklada podjetja kratkoročen kredit za sanacijo svojega položaja. Delavski svet podjetja pa takoj pregleda načela njene interne ekonomike in odredi v soglasju z delavskim svetom organizacijske enote primerne ukrepe, v skrajnem primeru pa po lastni presoji tudi prisilno upravo s pripadajočimi posledicami. Tako je postavljen okvir rentabilitetnega poslovanja za vse organizacijske enote.

● SKLEPANJE POGODB IN PREVZEM NOVIH DEL

Določene spremembe so predlagane tudi glede sklepanja pogodb za izvajanje novih del. Predlagano je, da pogodbe s kooperanti sklepa šef organizacijske enote po pooblastilu direktorja podjetja samostojno, kar velja tudi za sestavo pogodb. Pogodbe za izvajanje del pa podpisujeta soglasno direktor podjetja in šef organizacijske enote, kar naj zagotovi soglasnost tako centrale kot organizacijske enote pri prevzemu novega dela. Tako ni mogoče vsiliti nobenemu kolektivu v okviru podjetja prevzem dela, ki mu morebiti ne bi ustrezalo, česar v bistvu tudi doslej ni bilo. To določilo pa pomeni zavarovanje navzven, proti morebitnim zunanjim vplivom. Seveda pa je razumljivo, da si je kolektiv enote pred prevzemom določenega dela dolžan zagotoviti potrebno mehanizacijo, s katero ne razpolaga, pač pa je v dispoziciji centrale iz preprostega razloga, ker jo je premalo, da bi decentralizacijo izvedli tudi v tem pogledu.

● DECENTRALIZACIJA KADROVSKO-SOCIALNE SLUŽBE

Pogoji poslovanja podjetja v sistemu decentraliziranega samoupravljanja narekujejo določene organizacijske spremembe tudi glede kadrovsko socialne službe v podjetju. Ta se v veliki meri decentralizira in njene pristojnosti prenesejo na enote, centralno kadrovanje se izvršuje le še glede vodilnih uslužbencev podjetja, s katerimi sklepa delovno razmerje upravni odbor podjetja, in pa tistih oseb, katerih delovno mesto se nahaja na centrali podjetja. Enotno za vse podjetje se vodi politika izobraževanja prek centra za izobraževanje in politika štipendiranja. Prenos sklepanja in odpovedovanja delovnih razmerij na organizacijske enote pomeni za organe teh enot močno povečanje obsega dela, čemur bodo morali ti organi posvetiti veliko pozornost posebno še na tistih enotah, kjer ta služba še ni tako kvalitetno razvita, da bi v celoti zagotovila brezhibno poslovanje.

● PRAVICE IN DOLŽNOSTI NAJ SE UZAKONIJO S PRAVILI PODJETJA

Končno vprašanje, ki ga je obravnavala delovna skupina, je bil problem organizacije podjetja. Vsekakor bo treba prilagoditi dejanskemu stanju pravila podjetja, ki naj interno uzakonijo pravice, dolžnosti in odnose organizacijskih enot, to je gradbenih vodstev, gradbišč in obratov do centrale in obratno. Posebej se pojavlja še vprašanje statusa projektivnega biroja kot enote podjetja, ki naj v novih pogojih poslovanja sicer obdrži svoj specifični način obračuna in delitve osebnega dohodka. Pač pa naj se po svojem značaju v celoti prilagodi potrebam podjetja, ki glede razvoja tehnične smeri, v kateri naj se podjetje naprej razvija, niso majhne.

Predlagana načela so v celoti razbistrila odnos med centralo podjetja in organizacijskimi enotami, kar predstavlja glede izvedbe načel decentraliziranega samoupravljanja le prvo fazo. Če hočemo načelo neposredne demokracije proizvajalcev — upravljavcev dejansko uresničiti, pa je potrebno, da se razvoj decentralizacije ne ustavi na ravni organizacijskih enot, ampak je potrebno demokratizacijo izvesti tudi v smeri ekonomskih oziroma obračunskih enot, kar bo v drugi fazi pomenilo stvarno uresničenje sprejetih načel. Zato naj delavski sveti in upravni odbori organizacijskih enot še nadalje razvijajo sprejeta načela v svojem okviru.

Z današnjim člankom smo orisali delo, ki ga je opravila delovna skupina, ki jo je imenoval delavski svet podjetja. Načela decentraliziranega samoupravljanja v podjetju, ki so dana kolektivu v razpravo in iz katerih lahko vsak član kolektiva izlušči v tem članku manjkajoče podrobnosti, predstavljajo pogumen in velik korak naprej v razvoju proizvodnih odnosov ter terjajo od vsakega člana kolektiva polno mero prizadevanja, ki naj v vsakdanji praksi uresniči načelo proizvajalca — upravljavca.

M. Š.

AKORDI STROJNIKOV

Res je že čas, da se kdo spomni in pove svoje mnenje o tej stvari. Dve leti je že tega, odkar smo uvedli akorde strojnikov po gradbiščih. Kot pri vseh takih stvareh so se tudi tu pojavili problemi in to več kot smo pričakovali. Poglavitne težave so v tem, ker se gradbena vodstva in gradbišča močno razlikujejo po načinu poslovanja, po terenu in drugih razmerah na gradbišču.

Težkoje najti kalup, po katerem bi lahko posloval ves »Gradis«. To je moč lepo videti po pripravljanju pravilnikov o osebnih dohodkih. Ni samo mehanizacija specifična edinica, celo gradbene edinice se med seboj močno razlikujejo. Težko je določiti neke smernice, ki bi res dolgo držale, če že ni nemočoče. Prilagajamo se vsakokratnim razmeram. Zgodi se celo, da včasih izgubimo osnovni namen neke določene stvari. Lahko rečemo, da se to večkrat primeri pri akordiranju strojnikov.

Sektorski vodja gradbišča je navajen ljudi, ki delajo z njim, pozna jih »v dušo«, njih slabe in dobre strani. Ve, za katero delo določeni delavec najbolj ustreza, ve, kako naj postopa z njim, da bo imela skupnost, kolektiv in on sam največjo korist, t. j. da bo ekonomično in pravilno delal in dobil za to delo tudi svoj del dohodka.

Drugo pa je, ko pride na gradbišče stroj s strojnikom. Nov delavec — novo delovno mesto, ki je poleg tega še drago, če ni ekonomično izkoriščeno. Če sektorski vodja ni že prej »prežvečil« dela in kalkulacij, je z ekonomiko konec. Mnogo grešimo, če pustimo strojnika, da dela, kar hoče in kakor hoče. Za dobro izkoriščanje stroja je potreben, če lahko tako rečem, že industrijski način mišljenja in organizacije. Primerjava z industrijo dobesedno res ni primerna. Tam ni specifičnosti gradbišč in dela, zato je tam taka organizacija res mogoča v popolnosti.

Kakšna naj bi bila organizacija pri nas?

V kalkulaciji je planirano delo s težkim strojem in narejen izračun za kakšno vsoto mora biti to delo opravljeno. V kalkulaciji je vnešena tudi norma za stroj. Če hočemo, da bo delo uspešno in ekonomično izvršeno, od tega izračuna ne smemo odstopat. Sam izračun nam pa že da normo strojnega dela. V kolikor dobimo drug stroj, prilagodimo norme in pazimo na ekonomičnost.

Vprašanje akorda je že dogovorjeno! Ali ne? Vprašanje enotnosti vseh gradbišč tudi!

Kalkulacije so sestavljene po »Normah za građevinarstvo — Zemaljski radovi«. Vsa gradbišča imajo urne najemnine strojev in akontacijske osnove za strojnike. Lahko torej sestavijo primerjalni proračun in upoštevajo vse stroške gradbišča.

Ko stopi strojnik k delovodji za akordni dogovor, naj ga ta že čaka. Spore rešuje akordna komisija (sektorski vodja, delovodja in strojni referent). Vsako »handlanje«, ponujanje in natezanje ne ustreza naši stvarnosti. Strojnik naj dobi, kolikor mu po delu pripada. Niti strojnik, niti sektorski vodja nimata pravice, da bi akorde »komercializirala«. Strojnik dela s strojem, ki je last skupnosti; sektorski vodja pa z denarjem, ki je last skupnosti. Mislim, da pri tem debata ni potrebna. Vprašanje je le zavesti.

Če sektorski pozna svoje delo, mu strojnik akorda ne more »izsiliti«. Stroj in strojnik ne smeta stati. Če strojnik meni, da akord ni pravilen, se lahko pritoži na UO svoje edinice ali pa bolje na sindikalno organizacijo.

Točna navodila za sestavljanje akordov in akordnih obračunov so dobile vse edinice od uprave CO z dopisom ing. Rotha, št. 856. z dne 2. IV. 1960. in z akordnim cenikom z dne 2. VII. 1960. št. 2011. Vse edinice so prejele s prvim dopisom tudi izpisane vzorce akordnih dogovorov in obračunov. Če bi hoteli normirati vsa dela centralno, bi potrebovali za to posebnega uslužbenca. To tudi ni v duhu sodobnega načina dela. Noben zunanji delavec ne more vedeti o sektorju toliko, kot sam sektorski vodja. Možne so le občasne koordinacije gradbišč. Na gradbenih vodstvih je organizacija dela osnovno vprašanje tehničnega vodstva enot. Omejiti enote z nekim specialnim predpisom je isto kot omrtviti ves dinamični sistem dela.

Rot

Izobrazba za delovno mesto

Perspektivni načrt v gradbeništvu predvideva v nadaljnjih petih letih podvojitev proizvodnje. Za izvedbo tako ogromne naloge bo potrebno tudi več novih delavcev. Zaradi številnejše mehanizacije, uvajanja novih metod dela in gradiva v gradbeništvu se večajo potrebe po specializiranih kadrih. Pri tako hitrem razvoju nam redne strokovne šole ne nudijo dovolj kvalificiranih delavcev.

Po sklepu Ljudske skupščine je zvezna gradbena zbornica ustanovila v Ljubljani Zvezni center za poučevanje instruktorjev v gradbeništvu. V začetku oktobra letos je bila slovesna otvoritev, nakar se je pričel redni pouk v novih poslopjih šole.

Ker smo deležni navedenega tečaja, mi dovolite, da na kratko opišem pomen tečaja in našega nadaljnjega dela v podjetju.

Tečaj je deljen za praktično delo po stroki za tesarje in zidarje. Od celotnega učnega programa imamo kar 69 % praktičnih vaj. Prav ta poudarek na praktičnih vajah nam dokazuje, kako važna je nova metoda hitrega poučevanja odraslih. Strokovnjaki so dokazali, da je možno v razmeroma kratkem času (tri do štiri mesece) usposobiti delavce za določene vrste del v stroki. Da bi lahko v praksi pravilno poučevali, je nujno potrebno, da smo dobri strokovnjaki, da dobro poznamo detajle naše stroke in vsa načela pospešene proizvodnje. Neoporečnost instruktorjev nam bo poroštvo za dobro poučevanje novih kadrov. Ta sistem poučevanja imenujemo tudi aktivno metodo poučevanja delavca.

V čem je bistvo te metode? Bistvo je, da začnemo učiti delavca z najenostavnejšim prijemom ali gibi, na primer pri zidarju: naprava malte, zajemanje, polaganje, raztiranje malte, vaja za sekanje opeke, sekanje, polaganje opeke na suho, polaganje v malto, napenjanje vrvice itd.

Vse te vaje se delajo posamezno toliko časa, dokler jih ne obvladajo. Kasneje te vaje združijo in tako jih uporabljajo za nadaljnji namen, to je zidanje zidu. Po istih principih izučujemo tudi tesarje.

Pri vsem tem se pazi na to, da ne pride več novih stvari pri eni vaji, kakor ena ali dve. Pri vseh vajah pa se dodaja znanje iz tehnologije, HTV, računstva in deloma risanja, in to vedno med vajo, ki je zato primerna.

Ko se nauči po zgornjem primeru enostavnega zidanja, prehaja vedno na težje vaje. Zato po končanem tečaju ni nevarnosti za tečajnika, da ne bi znal zidati vogala, stropa ali dimnika, ker se je tega že v tečaju naučil.

Za lažje razumevanje se poslužujejo raznih učnih pripomočkov, risb, maket, modelov itd. Posebno se jih pa navaja na samostojno mišljenje tako, da tečajnik pravzaprav sodeluje z instruktorjem, s katerim skupno rešuje probleme, posebno tiste, ki so na naših gradbiščih najbolj aktualni.

Če si predočimo inozemske podatke, vidimo, da se tudi drugod srečujejo s težkimi problemi kadrovanja v gradbeništvu in da tudi oni s pridom in uspehom uporabljajo centre za pospeševanje učenja v gospodarstvu. Podatki dokazujejo tudi, da gradbena podjetja zelo iščejo absolvente teh šol in na splošno zavzemajo celo vodilna mesta.

Sistem aktivnega poučevanja naših delavcev je predvsem bistven za množično poučevanje v stroki, ker lahko v krajšem časovnem obdobju dobimo želeno količino strokovnih delavcev.

A. Špindler

SINDIKAT JE ORGANIZACIJA UPRAVLJAVCEV

SINDIKALNI ODBOR PODJETJA JE OBLIKOVAL SKLEPE SINDIKALNEGA OBČNEGA ZBORA

Dne 21. XI. 1961. je bila v veliki dvorani na centrali podjetja seja sindikalnega odbora podjetja. Seji je prisostvoval tudi predsednik Republiškega odbora sindikata gradbenih delavcev tov. **Lado Svetek.** Prva točka dnevnega reda je vsebovala razpravo o varnosti pri delu. Iz poročila tov. Škofica je bilo razvidno, da se je odstotek bolezenskih izostankov dvignil, kar nam tembolj potrjuje potrebo po obratnem zdravniku. Zaradi nesreč in bolezni izostane vsak dan povprečno 250 članov kolektiva, kar znaša cca 600.000.— dinarjev na dan. Nadalje je bilo ugotovljeno, da tehnični kader premalo sodeluje na raznih predavanjih s področja varnostne službe.

Rok za pravilnik je že kratek

V drugi točki dnevnega reda je predsednik delovne komisije tovariš Martinšek prebral zaključke in poročal o delu komisije za sestavo osnovnih določil novih pravil podjetja, osnutka pravilnika o delitvi čistega dohodka v podjetju in organizacijskih edinicah ter pravilnika o delitvi osebnega dohodka. Komisija je delala devet dni.

Člani delovne komisije so morali hiteti, ker so kolektivi že nestrpno pričakovali rezultate, pa tudi rok je zelo kratek.

Že razprava o pravilih in o osnutku pravilnika o delitvi osebnih dohodkov so se pokazala različna gledišča glede decentralizacije. Navsezadnje je komisija le našla skupen jezik ter na osnovi predloga sindikalnega odbora in osnovnih organizacij predvsem pa na osnovi širokih razprav naših kolektivov sestavila osnutek bodočega statusa podjetja in osnutek novega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

V živahni razpravi so sodelovali vsi navzoči. Razprava, stališča komisije Republiškega sveta in komisije, ki je zasedala na Pohorju, so enotna. Osnovna načela delavskega samoupravljanja so upoštevana, treba bo le precizne obdelave pravilnikov in pravil v zvezi s prenosom kompetenc na nižje organe. To bodo izdelale posebne komisije, kot n. pr. komisija za decentralizacijo osnovnih in obratnih sredstev, komisija za sestavo novih pravil podjetja itd. Pri vsem tem moramo upoštevati in uveljavljati voljo in predloge delavcev, kajti v tem je bistvo delavskega samoupravljanja. Decentralizacija samoupravljanja ne more biti formalna in vsak delavec mora vedeti za kaj gre in imeti vse možnosti, da dela in sodeluje na vseh področjih gospodarjenja in upravljanja. Temu primerni morajo biti tudi vsi pravilniki in pravila podjetja. Pri decentralizaciji pa ne smemo rušiti ekonomskih načel in sindikat je v prvi vrsti poklican, da rešuje vprašanja delavskega samoupravljanja.

Sklepi po občnem zboru sindikata

V nadaljevanju so navzoči analizirali dosedanje delo sindikata po občnem zboru in na podlagi današnje razprave ter analiz sprejeli več sklepov, ki jih v celoti objavljamo.

1. Z ozirom na ugoden vpliv sindikalnega odbora »Gradis« na sindikalno delo v celotnem podjetju tako v političnem kot gospodarskem pogledu kot tudi za povezavo enot in članov podjetja med seboj, je smatrati, da je ta organizacijska oblika pravilna in da ustreza postavljenim smotrom. Da bi se sindikalno delo v podjetju še bolj poglobilo, je potrebno, da sindikalni odbor sledi razvoju decentralizacije in poglabljanju delavskega samoupravljanja, za kar je v bistvu tudi odgovoren.

2. Sindikalni odbor kot tudi sindikalne podružnice tolmačijo in prenašajo na kolektiv smernice in sklepe sindikalnega odbora, sekretariata in smernice osnovne partijske organizacije. Prav tako naj sindikat pri reševanju življenjskih problemov podjetja organizira z osnovnimi organizacijami skupne sestanke, katerih sklepi morajo nakazovati smer nadaljnjemu političnemu in gospodarskemu razvoju podjetja.

3. Predlagamo in priporočamo centralnemu delavskemu svetu in delavskim svetom edinic, da čimprej sestavijo program ter perspektivni plan podjetja, predvsem glede opreme s sodobno mehanizacijo in drugimi osnovnimi sredstvi, glede kadrovanja, teritorialne razširitve itd.

4. Decentralizacijo samoupravljanja je čimprej zagotoviti s tem:

— da se prenese čimveč upravnih funkcij na nižje organe;

— s pravili zagotoviti enotnost podjetja, zlasti v tehničnem in operativnem pogledu;

— določiti potreben obseg finančnih sredstev in skladov za potrebe podjetja, ki ga naj edinice od svojega dohodka po sorazmerno doseženi realizaciji prenesejo na Centralni delavski svet odnosno centralne sklade podjetja.

— s preostalimi denarnimi sredstvi razpolagajo edinice same. Čimprej naj si sestavijo pravilnike o delitvi osebnih dohodkov;

— določiti obseg osnovnih sredstev, ki preide v upravljanje edinic;

— čimprej urediti interno zakonodajo podjetja ter v novih pogojih decentralizacije utrditi s pravilniki in pravili nemoteno poslovanje podjetja, za kar je predvsem odgovorna služba splošnega sektorja;

— s pravilno kadrovsko politiko zagotoviti dovolj sposobnega in stalnega kadra ter skrbeti za splošno družbeno, politično in gospodarsko izobraževanje že zaposlenih.

Priporočamo centralnemu delavskemu svetu, da prilagodi in čimpreje potrdi reorganizacijsko shemo podjetja in edinic vsem pogojem decentralizacije delavskega samoupravljanja ob istočasni zagotovitvi enotnosti podjetja.

5. Sindikalni odbor in sindikalne podružnice edinic naj v svojem delokrogu iniciativno posežejo v izdelavo vseh potrebnih pravilnikov predvsem pravilnika o delitvi čistega dohodka in pravilnika o delitvi osebnih dohodkov;

6. Sindikalne podružnice naj vplivajo na poživitev poslovanja ekonomskih enot. Pri vseh edinicah, kjer se je pokazala tendenca po pretiranem združevanju ekonomskih enot, je treba proučiti vzroke tega in se boriti proti oportunizmu. Predvsem je treba vztrajno zasledovati uresničevanje principov približevanja samoupravljanja proizvajalcem;

Pri ekonomskih enotah je treba izvoliti nove ali pa oživeti delo obstoječih proizvajalnih svetov. Člane ekonomskih enot je potrebno bodisi preko proizvodnega sveta ali sindikalnih sestankov stalno obveščati o izpolnjevanju plana, materialnih in moralnih rezultatih ter o vseh drugih problemih proizvajalne enote.

Vplivati je treba na delavske svete edinic, da bodo redno obravnavali problematiko prizvajalnih enot in stremeti je za tem, da se uspeh proizvajalnih enot mesečno obračunava.

7. Sindikalne podružnice naj si preko centra za izobraževanje prizadevajo za stalno vzgojo novih članov kolektiva za delo v organih delavskega samoupravljanja ter v raznih sindikalnih ter političnih forumih.

Organom delavskega samoupravljanja je treba pomagati pri razvijanju inciativnosti, odločnosti in pridobivanju ugleda in zaupanja kolektiva.

Sindikalne podružnice so soodgovorne za pravočasno dostavo pripomb na pravilnik o delitvi osebnih dohodkov in za sestavo pravilnikov o delitvi čistega dohodka in pravilnikov o delitvi osebnega dohodka edinic. Rok za dostavo pripomb na pravilnik o delitvi osebnih dohodkov je 9. december.

Pooblašča se sekretariat sindikalnega odbora, da na prihodnji seji predlaga komisijo za sestavo novih pravil podjetja in edinic.

8. Sindikalni odbor podjetja predlaga, da se čimprej organizira seminar za vodilno in tehnično osebje.

9. Mladini in novim članom kolektiva je treba posvetiti vso skrb sindikalnih podružnic. Podružnice se ne smejo zadovoljevati samo z ustanovitvijo mladinskih organizacij, temveč jih je treba spremljati in podpirati pri njihovem delu. Sindikalne podružnice naj še nadalje vztrajno skrbe za dvig strokovne in kulturne ravni svojih članov, s tem, da:

a) popularizirajo strokovne tečaje za polkvalificirane, kvalificirane in visoko kvalificirane delavce,

b) pripravljajo tečaje za nadaljnjo strokovno in kulturnopolitično izobraževanje,

c) ugotovijo tiste sposobne in mlade kadre, ki jim je treba posvetiti vso pozornost ter jim nuditi možnost, da bi dosegli višjo in najvišjo strokovno izobrazbo,

d) razširjati knjižnice, zlasti v skupnih delavskih naseljih ter nuditi delavcem v prostem času možnost razvedrila in zabave (televizija, radio itd.),

e) aktivizirati in okrepiti je treba delovanje športnih aktivov, da bi dobili stalni in občasni karakter.

10. Do popolne uvedbe novega načina delitve osebnih dohodkov v ekonomskih enotah je treba upoštevati delo po normah, ker je zaenkrat tak način zaslužka delavcu najbližji in je najbolj razumljiv ter je finančni efekt tako tudi najbolj viden. Norme pa so lahko kolektivne, kompleksne ali pa časovne.

Opuščanje dela po normi je opravičljivo le v manjših dobro organiziranih ekonomskih enotah z zavednimi in enotnimi člani.

11. Sindikalni odbor in izvršni odbori naj se zavzamejo za pospeševanje racionalizatorstva in novatorstva ter vsesplošnega izboljševanja organizacije dela v obratih in ekonomskih enotah.

Dosežki naj se v čim večji meri popularizirajo v Gradisovem vestniku.

12. Sindikalne podružnice naj skrbe za ustanavljanje stanovanjskih zadrug tam, kjer so pogoji zanje. Vplivati je treba, da DS edinic pomagajo stanovanjskim zadrugam in da se pri vsakokratni delitvi čistega dohodka razporedi del za pomoč stanovanjskim zadrugam ali za gradnjo družbenega standarda, oziroma samskih domov.

Stanovanjskemu vprašanju je treba nenehno posvečati vso pozornost.

13. Skrbi za delovnega človeka, za krepitev njegove delovne sposobnosti, za varovanje zdravja in vzbujanje volje do dela je treba posvečati vso pozornost. Predvsem naj sindikalne podružnice in pododbori vplivajo na:

a) izboljševanje delovnih pogojev na gradbiščih,

b) upoštevanje vseh HTV predpisov pri delu,

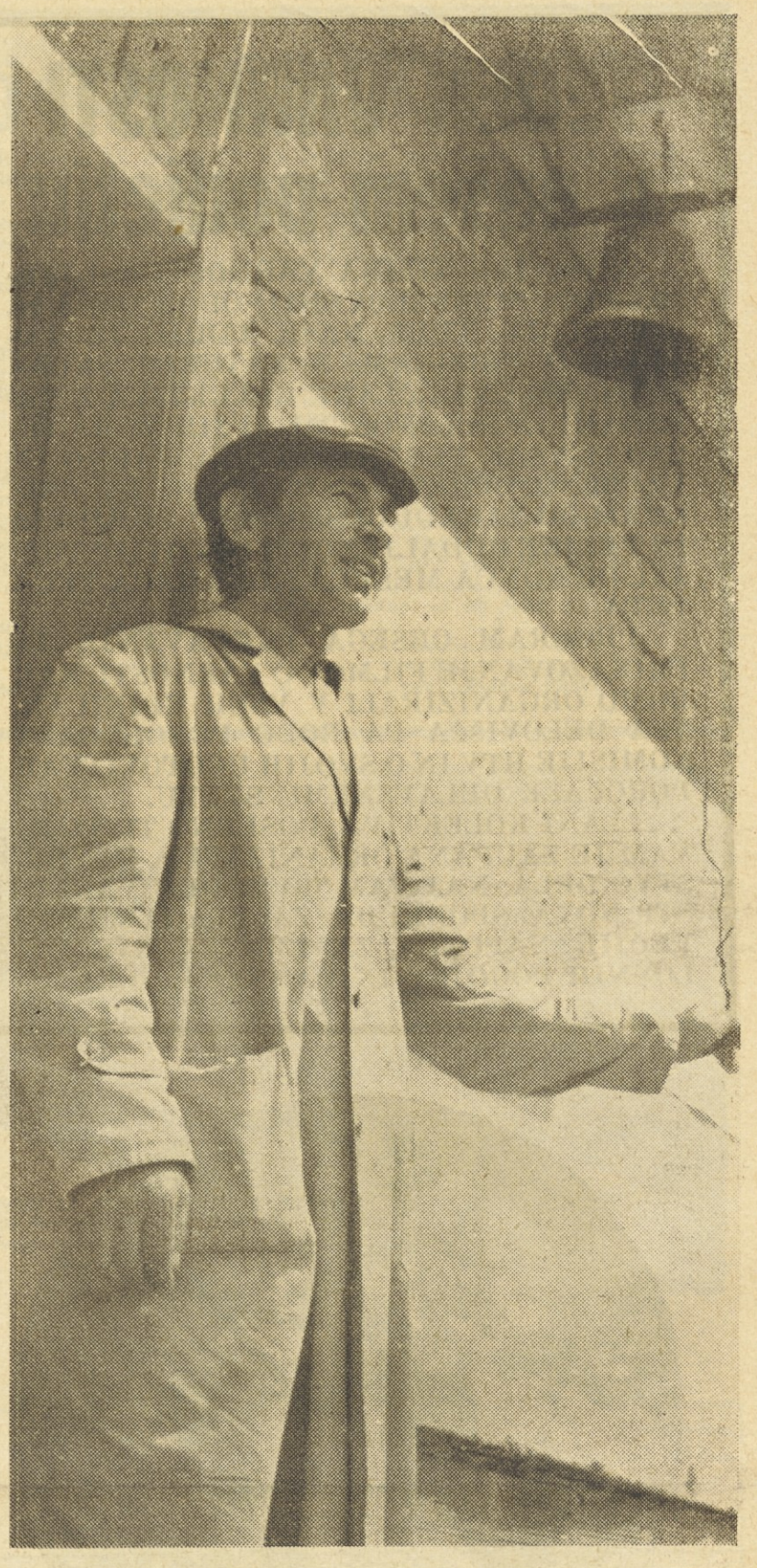
c) zdravo in zadostno prehrano,

d) dostojno prebivališče po naseljih,

e) čimboljše izkoriščanje možnosti za letni oddih v Gradisovih domovih,

f) v okviru možnosti organizirati skupinske izlete.

Sindikalne podružnice naj bi vzdrževale stik z obolelimi in upokojenimi člani kolektiva.



Uganite kaj pomeni to zvonenje?

14. Sindikalni odbor naj poskusi, da se kadrovsko-socialna služba oblikuje tudi po edinicah, da se tako lahko približa delovnemu človeku in že na terenu rešuje razna vprašanja.

15. Sindikalne podružnice naj vzdržujejo tesen stik z lokalnimi sindikalnimi in drugimi političnimi forumi s tem, da nastopajo kot veje enotnega kolektiva in da tudi zastopajo splošne cilje podjetja. Sindikalni odbor pa naj poskrbi za dobre zveze — odnosno za povezavo z Republiškim odborom gradbincev in se opira na njegovo pomoč.

16. Sindikalne podružnice naj poglobe svoje delovanje med kolektivi s aktualnimi razgovori, sestanki in posveti. Vzdržujejo naj s partijskimi organizacijami. DS v vodstvih edinic tesne stike. Prav tako naj ščitijo delovnega človeka pred samovoljo in neuvidevnostjo in birokratizmom posameznikov.

Sindikalne podružnice in pododbori naj citirane sklepe obravnavajo na svojih sestankih ter poskrbe za dosledno izvajanje sklepov.

LOVILNI ODRI

so v našem podjetju rešili življenje več članom kolektiva

Statistika nesreč pri delu v gradbeništvu je po vojni zabeležila vedno večje število padcev z višine pri delih, kjer se dela od znotraj navzven brez postavljanja delovnih odrov. Zato je bilo pred gradbene strokovnjake za varnost pri delu postavljeno vprašanje, kako preprečiti tovrstne nesreče.

Analize nesreč so pokazale, da je za preprečitev padcev z večjih višin nujno brezpogojno izvajati določila čl. 18 »Pravilnika o higiensko in tehničnih varnostnih ukrepov v gradbeništvu«, ki določa: »Če se gradbena dela do višine I. nadstropja ne more opraviti brez nevarnosti za delavce z lestvami ali z drugimi pripravami, se morajo uporabiti trdni in varni odri. Za gradnjo v višini nad I. nadstropjem se morajo uporabiti ustrezni odri ali pa izvesti drugi enakovredni varnostni ukrepi.«

Republiški inšpektorat dela je zahteval, da se na vseh visokih gradnjah, kjer se gradi brez zunanjih delovnih odrov, v vsaki etaži od I. nadstropja naprej postavlja posebne lovilne odre (lahko tudi lovilne mreže), katerih namen je zmanjšati višino padcev in s tem ublažiti udarec morebitnega padca. Podjetje Gradis je bilo prvo v Sloveniji, ki je za dosego večje varnosti pri delu na visokih stavbah pričelo uporabljati lovilne odre. Republiškemu inšpektoratu dela je bilo predloženih v odobritev več konstrukcij lovilnih odrov, katerih uporabo nam je Inšpektorat odobril z napisom številke 07/7-519/9 z dne 15. X. 1958. z naslednjimi pripombami in priporočili:

Soglašamo z izvedbo lovilnih odrov po poslanem predlogu, pri katerih je treba upoštevati naslednje:

višina nad odrom metrov	2,00	3,00	4,00
širina lovilnega odra metrov . . .	1,00	1,30	1,80

1. Po možnosti naj se uporabljajo lovilni odri z jekleno cevno konstrukcijo, ker ti omogočajo večjo elastičnost, s tem pa ublažijo poškodbe pri padcih.

2. Širina lovilnega odra naj bo odvisna od načina izvajanja del nad odrom. Pri normalnih delih naj se upošteva naslednje širine lovilnih odrov, ki so odvisne od višine možnega padca nad odrom:

3. Po možnosti je poiskati ustrezno rešitev za pentlje odn. sidra, ker se železo pri zavijanju lahko zlomi ali pa izvesti sidranje z dvojno varnostjo.

4. Lovilne naprave je treba postavljati pri gradnji vsake etažne zgradbe.

Kmalu, ko smo pričeli z uporabo lovilnih odrov se je pokazalo, kako upravičene so zahteve inšpektorota dela in varnostne službe, saj smo že v l. 1959 imeli več padcev, ki so jih prestregli lovilni odri in nekatere člane kolektiva rešili gotove smrti. Omenimo naj samo en primer s stavbišča stolpnic v Savski koloniji v Ljubljani, kjer se je tesar skupaj z opažem stebra v 9. nadstropju prevrnil. Padel bi bil v globino 26 m, če ga ne bi bil ustavil lovilni oder.

Vsak, kdor še danes razmišlja o tem, ali so lovilni odri res potrebni, naj vpraša samo tiste, ki bi jih brez njih danes ne bilo več med nami.

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

TEDEN VARNOSTI v našem podjetju

V OKVIRU TEDNA VARNOSTI V LJUDSKI REPUBLIKI SLOVENIJI OD 12. DO 18. 11. 1961 SI JE TUDI NAŠE PODJETJE POSTAVILO PROGRAM, S KATERIM SKUŠA SEZNANITI VSE ČLANE KOLEKTIVA Z NALOGAMI IN DOLŽNOSTMI, KI JIH MORA POZNATI VSAK POSAMEZNIK ZA VARNO IN USPEŠNO OPRAVLJANJE DELA. TA PROGRAM BO ZARADI OBSEŽNOSTI PODJETJA IN VELIKE ODDALJENOSTI DELOVIŠČ TRAJAL DO KONCA MESECA NOVEMBRA TEGA LETA.

PROGRAM OBSEGA PREDAVANJA IN PRIKAZOVANJE FILMOV O VARNOSTI, KAR BOMO ORGANIZIRALI V VSEH EDINICAH. VSA DELOVIŠČA PA BODO PREGLEDALE KOMISIJE HTV IN O SVOJIH UGOTOVITVAH POROČALE DELAVSKEMU SVETU.

ČLANI KOLEKTIVA, POSEBNO TISTI, KI VAM JE ZAUPANA ORGANIZACIJA IN VODSTVO DELA, NAJ VAM BO TEDEN VARNOSTI NOVA SPODBUDA ZA VLAGANJE ŠE VEČJIH NAPOROV ZA IZBOLJŠANJE DELOVNIH POGOJEV IN VARNEGA DELA.

Nesreča pri delu, ki ne bi smela biti nesreča

Zaradi pomanjkanja finančnih sredstev smo morali začasno ustaviti dela na stavbišču stolpnic v Savskem naselju v Ljubljani. Prej je bilo med drugimi treba očistiti in prepojiti vzidana okna s firnežem. Ta naloga je bila poverjena železokrivcu Josipu Golniku in strojniku Štefanu Hraniloviču.

Bilo je v torek 7. novembra. Na višini 18 m (6 nadstropje) sta čistila okna. Spodaj v bližini stolpnic pa je skupina delavcev pospravljala in skladala les. Razgled z višine 18 m je lep in prav prijetno je opazovati ljudi pod seboj.

Kaj ko bi jim malo ponagajala, sta dejala in že pričela po stavbi pobirati suhe odpadke malte in betona in jih metati na spodaj zaposlene. Ko je eden izmed njiju vrgel večji košček malte je prav takrat pogledal kvišku Martin Zadrovec in nesreča je bila tu. Malta mu je padla na obraz in mu poškodovala nos in levo oko. Udarec je bil tako močan, da je moral iskati zdravniško pomoč. Boloval je več kot 7 dni. Seveda bi bile posledice lahko še dosti hujše in kdo bi potem prevzel odgovornost?

Ta primer nas uči, da ni dobro pri delu zbijati šale. Tako neresno početje je hkrati groba kršitev delovne discipline.

Pri uporabi zaščitnega pasu se mora odprtina zopet zapreti, ko je dvignjeno breme že na stavbi

Uporabljajmo zaščitna pokrivala

Zaščitna pokrivala se v gradbeništvu ne uveljavljajo dovolj hitro. Včasih, ko gradbeništvo ni bilo še tako mehanizirano in ko nismo izvajali še tako obsežnih gradbenih del kot sedaj, še ni bilo tolikšne potrebe po tovrstni zaščiti. Zaradi takšne miselnosti delavci menijo, da zaščitno pokrivalo v gradbeništvu, razen v nekaterih izjemnih primerih, ni potrebno češ, da se znajo že sami brez zaščitnega pokrivala varovati da jim ne bo kaj padlo na glavo.

Statistični podatki, ki jih ima podjetje o nesrečah zadnjih let dokazujejo, da se zaposleni kljub veliki osebni previdnosti ne morejo obvarovati poškodb od predmetov, ki padajo nanje od delovnih mest nad njimi, še manj pa tam, kjer delavci sami s svojim delom prožijo material (n. pr. pri izkopih v gramoznicah, kamnolomih in podobno), saj je bilo v l. 1959 in 1960 približno 6% od vseh nesreč pri delu takih. Znani so primeri, sicer izven našega podjetja, da je prav zaščitno pokrivalo rešilo delavca smrti, ko mu je z večje višine priletel na glavo kramp. Kramp je sicer prebil pokrivalo, vendar je bil udarec pri tem toliko ublažen, da je bil delavec le lažje poškodovan. V tem podjetju se od takrat dalje nihče več ne brani nošenja zaščitnega pokrivala.

Ugotoviti moramo, da se je letos položaj že nekoliko izboljšal. Nekateri delavci že vedo, na katerem delovnem mestu jim je potrebno zaščitno pokrivalo in zato jih na to ni treba opominjati. Teh delavcev sicer še ni veliko, vendar jih bo vsak dan več, če bodo organizatorji dela za to več storili.

Praviloma bo moral vsak organizator dela že ob začetku del seznaniti vse sodelavce, na katerih delovnih mestih bo potrebno uporabljati zaščitna pokrivala. Pokrival je dovolj v skladišču. Delavci, ki so za takšno delovno mesto določeni, naj samo brez posebnega opozorila dvignejo v skladišču zaščitna pokrivala in jih uporabljajo, dokler ne bodo premeščeni morda k drugačnemu delu.

Prav bi bilo, da bi tudi pri našem podjetju in pri delih v gradbeništvu sploh vsi delavnci nosili zaščitna pokrivala, preden nas na to opomni težja ali celo smrtna nesreča.

V dnevniku »DELO« od 14. nov. 1961 je bila objavljena naslednja notica, ki nazorno kaže, kako je čelada rešila delavcu življenje.

Zaradi gostega dežja je bilo opaziti le nejasno podobo človeka, ki je stekel čez gradbišče. Samo nad ramami se je lesketala okrogla rumena lisa, ki je kot svetla krogla označevala obrise delavčeve glave. Zidar ni dobro videl, ker ni opazil kavlja, ki je bingljal na rjavi žici bagra. Človek je padel, z vseh strani so pritekli ljudje, vendar je vstal, še preden so bili pri njem.

Takšna je bila ena izmed nesreč, kakršnih je mnogo vsako uro na vseh gradbiščih na svetu, vendar se ta ni končala tragično, ker je imel delavec na glavi zaščitno čelado!

Pri delu v kamnolomu uporabljaj vedno zaščitni pas in zaščitno pokrivalo, ker nikoli ne veš, kaj se lahko zgodi

Kje in kdaj uporabljamo zaščitni varnostni pas?

Člen 63. Pravilnika o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih v gradbeništvu določa:

»Delavci, ki so zaposleni na strehah, morajo biti privezani z zaščitnim pasom ali vrvjo. Če delavca ni mogoče privezati z vrvjo, ga mora držati drug delavec, ki stoji na stabilni točki strešne konstrukcije.«

Določilo tega člena ne zajame vseh del in delovnih mest, pri katerih je potrebna naveza in uporaba zaščitnega pasu.

Pri vse večji mehaniziranosti, novih načinih gradnje in montaže je vedno več delovnih mest, ki tehnično niso zavarovana. Na takih delovnih mestih je uporaba zaščitnega pasu nujna in obvezna.

Nekateri delavci pri našem podjetju še delajo na nevarnih in tehnično slabo zavarovanih delovnih mestih brez naveze in se tako izpostavljajo po nepotrebnem, to pa kljub temu, da imamo na vseh deloviščih v skladiščih dovolj zaščitnih varnostnih pasov. Mnogi delavci sicer ne odklanjajo pasov, vendar jih je treba venomer opominjati. Opažamo, da je delavcem pri zelo nevarnih delih postal zaščitni pas z navezo tako potreben, da nikdar ne gredo na delovno mesto brez njega. Omenimo naj samo monterje žerjavov, ki so povedali, da se sami čudijo, kako so nekoč mogli sploh delati brez varnostnih pasov, ki so danes prav tako potrebni kot delovno orodje.

Tovrstno osebno zaščito bo v našem podjetju spričo naglega razvoja montažne in polmontažne gradnje in drugih novih načinov dela treba obvezno uporabljati zlasti tam, kjer zaradi hitrega napredovanja del ni tehnična zaščita dovolj učinkovita.

Uporabljaj zaščitna očala

Poškodbe na očeh so še vedno številne in jih je bilo približno 10% od vseh nesreč pri delu. Nekaterim so poškodbe zapustile stalne okvare na očeh in s tem zmanjšano delovno sposobnost.

Zakaj se pripete poškodbe oči tako pogosto? Ali zato, ker nimamo dovolj zaščitnih očal? Ali morda zato, ker delavci ne poznajo nevarnosti, ki jim prete pri njihovem delu? Ne! Dovolj je bilo na volju zaščitnih sredstev, vendar pa jih delavci niso hoteli vedno uporabljati. Zatrjevali so, da jih pri njihovem delu ovirajo, češ, da so grobo izdelane, da se hitro orosijo in da jih tiščijo, kadar jih dlje nosijo. V mnogih primerih so delavci podcenjevali nevarnost in zato niso bili poslušni, če jih je kdo opomnil. Če je delovodja zahteval uporabo očal, so mu rekli, da je siten ali celo grob.

Da bi se stanje glede tega še izboljšalo, je podjetje nabavilo v tujini 400 zaščitnih očal v lahki najlon izvedbi. Očala so lepa in praktična tako, da jih sedaj skoro vsi radi uporabljajo. Poškodbe oči niso več tako številne, toda uspeh je še vedno preveč skromen! Uspeh, to je zmanjšanje števila poškodb oči, bo dosežen takrat, ko bo delovodja pri določanju delavca ali delovne skupine na delo tudi povedal, da si morajo delavci pri delu zaščititi oči in da z delom ne smejo pričeti vse dotlej, dokler iz skladišča ne vzamejo poleg orodja tudi zaščitna očala. Skrb delovodje je tudi v tem, da so v skladišču na zalogi uporabna zaščitna sredstva.

Člen 13. Pravilnika o osebnih zaščitnih sredstvih podjetja določa: Delavec mora zaščitna sredstva uporabljati vedno, kadar to zahteva vrsta dela. V posebnem slučaju odloča o tem delovodja.

NESREČE IN BOLOVANJA OD 1.I. DO 30.IX.1961.

EDINICE	ŠTEVILO ZAPOSLENIH	OPRAVLJENI DEL. DNEVI	ŠTEVILO NESREČ				DNI BOL. NA ENO NESREČO	BOLOVANJA				SKUPAJ NESREČ IN BOLEZNI	
								NESREČ		BOLEZNI			
			SMRTNIH	TEŽKIH	LAHKIH	SKUPAJ		DNI	%	DNI	%	DNI	%
LJUBLJANA	861	168 670	–	12	80	92	15,63	1 438	0,85	9 974	5,91	11 412	6,76
CELJE	603	121 107	–	10	48	58	7,17	416	0,34	8 835	7,30	9 251	7,64
MARIBOR	1 031	190 891	–	20	72	92	13,28	1 222	0,64	11 478	6,01	12 700	6,65
LJUBLJANA OKOL.	351	62 390	–	–	47	47	12,40	583	0,93	3 241	5,19	3 824	6,12
JESENICE	378	70 796	–	7	46	53	23,58	1 250	1,76	1 902	2,69	3 152	4,45
KOPER	250	47 894	–	1	15	16	10,88	174	0,36	2 080	4,34	2 254	4,70
KRANJ	211	36 745	–	1	15	16	16,37	262	0,71	1 813	4,93	2 075	5,64
RAVNE	264	49 019	–	–	8	8	5,63	45	0,09	2 315	4,72	2 360	4,81
CO LJUBLJANA	380	72 260	–	5	28	33	11,36	375	0,52	3 200	4,43	3 575	4,95
CO MARIBOR	175	35 328	–	–	19	19	12,79	243	0,69	896	2,54	1 139	3,23
OBRAT GRAD. POL.	248	46 984	–	1	24	25	16,32	408	0,87	1 568	3,34	1 976	4,21
LES. O. ŠKOFJA LOKA	152	28 696	–	–	16	16	8,25	132	0,56	1 203	4,19	1 335	5,65
PROJEKTIVNI B.	28	5 697	–	–	–	–	–	–	–	169	2,97	169	2,97
CENTRALA	85	17 058	–	–	2	2	9,50	19	0,11	377	2,21	396	2,32
	5 017	985 607	–	57	420	477	13,77	6 567	0,67	49 051	4,97	55 618	5,64

Pri delu uporabljaj vedno zaščitno pokrivalo, ker nikoli ne veš, kaj ti lahko prileti na glavo.

Sklepi z zasedanja DS podjetja, 13. XI. 1961

1. Za overovatelja zapisnika se izvolita tov. Zupan Janez in tov. Žorž Ivan.

2. Odobri se 9-mesečni periodični obračun podjetja s tem, da se od izkazanega čistega dohodka v znesku din 1.971,589.301.— nameni 95 %, t. j. din 1.873,009.836.— za osebne dohodke delavcev.

Iz dela čistega dohodka, namenjenega za osebne dohodke delavcev, se pokrijejo že izplačane akontacije v višini dinarjev 1.700,426.406.— z ostankom 172.583.430 dinarjev zmanjšanim za din 4,800.000.—, kar se nameni za izplačilo osebnih dohodkov nad akontacijami za centralo podjetja in obrat težke mehanike, ki participirata na povprečju podjetja, pa razpolagajo delavski sveti organizacijskih enot samostojno.

3. Sredstva v višini 4,800.000.— katera so namenjena za izplačilo osebnih dohodkov nad akontacijami za centralo in obrat težke mehanizacije se med omenjeni enoti razdelijo tako, da centrala podjetja prejme v prej namenjene svrhe 3,000.000.— din, obrat težke mehanizacije pa din 1,800.000.—. Celotni znesek sredstev, ki so določena za izplačilo osebnih dohodkov nad akontacijami za centralo podjetja in obrat težke mehanizacije je smatrati kot akontacijo s tem, da se izvrši naknadni obračun.

Pooblasti se UO podjetja, da na svoji naslednji seji določi vplivnostne faktorje, s katerimi participirajo posamezni uslužbenci centrale pri delitvi sredstev, namenjenih za izplačilo osebnih dohodkov nad akontacijami iz kvote, ki je za centralo podjetja določena.

4. V zvezi z obravnavanjem finančnih rezultatov poslovanja podjetja naj se izvršijo zasedanja DS organizacijskih enot, in sicer najkasneje do 25. t. m. s tem, da na zasedanju določijo razmerje med sredstvi, katera bodo namenili za osebne dohodke in sredstvi, ki bodo namenjena za sklade preko minimuma 5 %.

DS podjetja priporoča organizacijskim enotam, ki imajo zadovoljiv finančni uspeh, da pri določanju razmerja upoštevajo svoje potrebe po lastnih skladih in glede na nje določijo dejanskemu stanju ustrezno razmerje.

O svojem sklepu naj DS organizacijskih enot takoj informirajo centralo podjetja, ki bo nato tozadevne sklepe posredovala DS podjetja kot posebno poročilo.

5. Glede na finančno situacijo, v kateri se podjetje nahaja, smejo organizacijske enote izvršiti izplačilo osebnih dohodkov nad akontacijami samo v primeru, če izterjajo 90 % neplačanih situacij, vključno z mesecem oktobrom.

Zgoraj določeni limit velja kot povprečje tudi za izplačilo, katero se realizira za centralo podjetja in obrat težke mehanizacije.

6. Poročilo delovne grupe, ki je bila imenovana na XI. zasedanju DS podjetja za sestavo osnutka Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov podjetja in temeljnih načel za decentralizacijo upravljanja v podjetju, se vzame na znanje in sprejeta načela v celoti odobri s tem, da se v internih predpisih podjetja sprovedejo.

Sestavljeni osnutek Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov podjetja kakor tudi spremembe Pravilnika o delitvi čistih dohodkov podjetja naj se čimprej pošlje kolektivom v razpravo.

7. Pooblasti se UO podjetja, da na svoji naslednji seji imenuje potrebne komisije za realizacijo temeljnih načel decentralizacije upravljanja v podjetju (komisija za decentralizacijo obratnih sredstev, osnovnih sredstev, komisija za pregled Pravilnikov o delitvi dohodkov organizacijskih enot).

8. Vloga stanovanjske zadruge »Moj dom«, ki je osnovana pri gradbenem vodstvu Maribor se odstopi z ozirom na izvršeno decentralizacijo v rešitev DS organizacijske enote gradbenega vodstva Maribor.

9. Rešitev vloge Korbar Bogomila, zaposlenega na CO Ljubljana, glede zagotovitve prioritete pri nakupu stanovanj, katera bo podjetje zidalo za prodajo, se odloži, odnosno odstopi organu, ki bo tako prodajo realiziral.

Predsednik DSP:
(Zajšek Martin)
zanj: Polgar Pavel

Premalo znanja družbeno političnih funkcionarjev

Od 14. do 20. 11. 1961 je bil v Poreču drugi seminar za sindikalne funkcionarje, člane Zveze komunistov in člane delavskih svetov. Program seminarja je bil izpopolnjen s predavanji nekaterih strokovnjakov Ljudske univerze »Boris Kidrič« v Ljubljani in je obsegal 58 ur predavanj. Upoštevane so bile vse spremembe in metode, ki jih terja sodobno izobraževanje. Posamezne teme predavanj so bile povezane s konkretnimi potrebami proizvajalcev. Skrb za sistematično in sodobno izobraževanje mora biti torej sestavni del gospodarske politike sodobnega podjetja.

Med navzočimi je bilo 19 članov Zveze komunistov, povprečna starost udeležencev je bila 23 in pol let. Seminarja so se udeležili: Ivan Arh, Jože Benko, Cveto Blatnik, Franc Bevk, Maks Bogataj, Vlado Čelik, Đuro Dragoševac, Đuro Grobar, Drago Janušič, Ibraga Jakupovič, Ludvik Kmetec, Jože Karun, Erik Kranjc, Janko Masten, Peter Mohorič, Ivan Mandalenič, Miro Novak, Ivan Plut, Leon Petrič, Leopold Rašl, Ernest Rus, Josip Španič in Ivan Trajko.

Skupno se je dveh seminarjev udeležilo 54 članov ali 1,2 % vseh zaposlenih, kar nedvomno ni preveč, če upoštevamo, da je vzgoja proizvajalcev za upravljavce tudi ena izmed naših osnovnih nalog.

KAJ PRAVIJO TEČAJNIKI?

Leon Petrič iz g. v. Ljubljana pravi, da mu bo seminar pri družbenem in političnem delu zelo koristil in naj bi šlo skozi podobne seminarje čimveč članov našega kolektiva, ker si brez razglednosti ne moremo zamisliti vidnega napredka pri gospodarjenju in dvigu produktivnosti dela.

Erik Kranjc iz Maribora meni, da je bilo dosti govorjenja in razprave, kdo naj se udeleži seminarja. Slišati je bilo tudi več pikrih pripomb, ker so nekateri mišljenja, da je to izgubljen čas in denar. Po povratku s seminarja pa bom prav gotovo lahko vsem dokazal, da ni tako ter da smo na seminarju le precej koristnega pridobili. Želim, da bi se takih seminarjev udeležili tudi člani kolektiva pa čeprav bi bili to samo dvodnevni seminarji.

Josip Španič iz Obrata gradbenih polizdelkov pravi, da je dobil na seminarju jasnejši pogled na celotno delavsko samoupravljanje, predvsem pa, da je prišel do zaključka, da je v proizvodnji vedno na prvem mestu človek.

Ibraga Jakupovič iz Kopra sodi, da se seminar, četudi je drag, splača. Le z znanjem in poznavanjem problematike gospodarjenja bomo lahko odpravljali vse ovire, ki škodujejo kolektivu kot vsej družbi.

Janko Masten iz Centralnih obratov Maribor zatrjuje, da je bil seminar dobro organiziran ter da je spoznal celotni družbeni razvoj in naloge sindikata, kar mu bo pri nadaljnjem delu zelo koristilo. Le škoda, da je bil seminar tako kratek.

Peter Mohorič iz Kranja pravi, da je največji problem v podjetju neznanje nekaterih družbenopolitičnih funkcionarjev pa tudi članov delavskega sveta, ker le-ti premalo poznajo gospodarjenje in ekonomiko podjetja, zato tudi dostikrat ne morejo slediti razpravam na seji delavskega sveta ali sindikalnih podružnic. Želo mu bodo koristila tudi predavanja prof. Ade Klanjškove.

Ernest Rus pa je bil najbolj zadovoljen s predavanjem glavnega gospodarskega analitika Albina Bačerja, ki je zelo nazorno prikazal, kako se deli dohodek v podjetju in sploh orisal vso službo dobrega gospodarjenja v podjetju. Žal je bil čas veliko prekratek.

Drugi zopet pravi, da bi tak seminar zelo koristil tudi našim delovodjem in vodilnim članom v ekonomskih enotah. Tu smo se spoznali vsaj malo z zakonodajo, pravili in ekonomiko podjetja, kar bomo zelo uspešno uporabili pri nadaljnjem delu.

Vlado Čelik z Jesenic pravi, da človek, ki enkrat obišče tak seminar, šele uvidi, kako so ti potrebni, če hoče delavec res biti dober proizvajalec in upravljavec v podjetju. Naša socialistična družba nam mnogo nudi in dolžni smo s svojim znanjem in strokovnim delom družbi tudi vsaj del povrniti.

Jože Karun iz Centralnih obratov v Ljubljani pravi, da so zdaj, ko se v podjetju vršijo velike spremembe na področju decentralizacije upravljanja, tako seminarji še bolj nujni in potrebni, kajti le izobražen delavec bo lahko gospodaril s podjetjem. Vsi smo si bili edini, da bi bilo veliko lažje gospodariti, če bi šlo čimveč ljudi skozi take seminarje. Pripominjam, da so bila vsa predavanja zelo razumljiva in vsi predavatelji tako iz podjetja kot izven njega so se v tem kratkem času trudili, da so vso snov obrazložili čim jasneje. To je bilo zelo težko, ker smo bili udeleženci z zelo različnimi izkušnjami in različno izobrazbo.

Takih in podobnih pripomb je bilo še več. Seminar je končan in dejstvo je, da ne smemo ostati na pol poti.

Dvig produktivnosti dela je temeljni pogoj za hitrejše skoke, izboljšanje življenjskega standarda. Člani centralnega delavskega sveta na enem izmed mnogih sestankov

Del udeležencev seminarja za sindikalne funkcionarje in člane Zveze komunistov v Poreču v času od 14. do 20. XI. 1961

PLANSKI BAROMETER - OKTOBER 1961

EDINICA	REALIZACIJA NA 1 ZAPOSLENEGA OD 1.1 DO OBRAČUN MESECA V MILJONIH	REALIZACIJA PLANA 0% 50% 100%	PLAN V MILJON.	NAD PLAN. POD PLAN.
„GRADIS"	1,80 / 1,89	79 %	9 045	+ 2 %
LJUBLJANA	2,00 / 2,22	75 %	2 540	- 4 %
MARIBOR	1,90 / 1,59	74 %	2 130	- 5 %
CELJE	1,52 / 1,69	91 %	1 100	+13 %
JESENICE	1,75 / 2,06	94 %	850	+12 %
RAVNE	1,68 / 1,82	81 %	580	- 5 %
LJ. OKOLICA	1,34 / 1,56	77 %	645	+ 1 %
KOPER	2,02 / 2,13	76 %	650	- 6 %
KRANJ	1,90 / 2,37	88 %	550	+11 %

BELO - PLAN
ČRNO - REALIZACIJA

Taka je podoba naših gradbišč za obdobje od 1. januarja do vključno 31. oktobra 1961.

Nekaj pripomb: »Gradis« kot celota je 5 dni pred planom, povprečna produktivnost pa se dobro ujema s planirano dinamiko. Slika prekoračitve plana bi bila še bolj ugodna, če bi izvedli potrebno zmanjšanje plana pri gradbenih vodstvih Ljubljana in Maribor, kar bomo storili prihodnji mesec.

Gradb. vodstvo Ljubljana: Produktivnost je konstantna, plan je pa ostal na istih —4 % kakor prejšnji mesec.

Ker je moralo gradb. vodstvo Ljubljana zaradi tega, ker Zavod za stanovanjsko izgradnjo nima denarja, delo na nekaterih gradbiščih ustaviti, bomo morali prvotno postavljeni letni plan znižati z 2540 na 2300 milijonov.

Gradb. vodstvo Maribor: Produktivnost zaostaja za planirano. Doseganje plana je padlo s —4 % na —5 %.

Tudi gradb. vodstvo Maribor je moralo zaradi pomanjkanja načrtov nekatera dela ustaviti (Vinska klet Ormož, Vinska klet Ljutomer), bo potrebno prvotni plan znižati z 2130 na 1900 milijonov.

Gradb. vodstvo Celje: Presežek nad planirano produktivnostjo in 13 % preseženega plana kažeta, da se je gradb. vodstvo Celje konsolidiralo.

Gradb. vodstvo Jesenice: Presežek storilnosti v primerjavi s planirano in 12 % presežek plana kažeta na pravilen potek del.

Gradb. vodstvo Ravne: Storilnost je v primerjavi s septembrom v porastu, pri planu so prišli z —9 % na —5 %, kar kaže, da so se razmere nekoliko izboljšale.

Gradbišče Ljubljana-okolica: Storilnost še raste in tudi procent izvršitve plana se je dvignil z 0 % na 1 % nad plan.

Gradbišče Koper: Gradbišče kaže konstanten tempo. Storilnost in plan sta ostala na isti ravni v odnosu na predvideno, kakor prejšnji mesec.

Gradbišče Kranj: Storilnost in preseganje plana kažejo malenkostni padec, vendar še vedno solidne pozitivne rezultate.

Ing. Dragovan Sever

KAJ MORA ZNATI
visoko kvalificiran delavec

Program potrebnega strokovnega znanja za visoko kvalificirane delavce objavljamo v celoti:

1. Gradbeno poslovanje

Organizacija velikih in majhnih gradbenih podjetij. Kaj je to gradbišče. Ureditev gradbišč z ozirom na obseg in vrsto dela. Dovozne poti, priklopi vode, elektrike, velikosti prostorov za skladišča, stroje, garderobe, sanitarije itd.

Organizacija dela posameznih vrst del. Razni načini izvedbe izkopov. Horizontalni in vertikalni transporti. Organizacija fundiranja, betoniranja in armiranja. Razne oblike organizacije tesarskih del.

Izvedbe gradbenih del. Gradbeni elaborat in njegovi elementi. Projektant, izvajalec, investitor. Načini oddaje dela. Licitacija, neposredna oddaja. Gradbena pogodba. Izvršilni načrti. Gradbena knjiga, gradbeni dnevnik, Situacija. Končni obračun dela. Tehnični prevzem, avdacija objekta, superkolavdacija objekta. Vodje poedincev v okviru gradbenega podjetja ali vodstva, kot direktorja, tehn. direktorja, šefa gradbenega vodstva, šefa o.

vodje, delovodje, VK, K, PK in NK delavca.

Operativni plan in njegov pomen za rok izvršitve. Pravilno planiranje časa in delovne sile in materiala za izvršitev določene naloge. Izračun zaslužka za določeni delovni učinek, cenik del.

Predračun, sestavni del gradbenega elaborata. Kaj so elementi predračuna, predizmere Analize cen za glavna gradbena dela. Elementi za sestavljanje analize, stroški materiala, plač, transportov, amortizacija, režijski stroški itd. Prikazati je treba nekoliko primerov formiranja prodajne cene gradbene storitve.

Administrativno poslovanje v zvezi z gradnjo. Mezdne knjižice, mezdno knjigovodstvo, materialno in finančno knjigovodstvo. Kadrovska služba.

2. Tehnologija materiala

Naravni kamni

Splošno o kamnu. Razdelitev hribin po kemični in rudninski sestavi, po oblikah in nastanku.

Hribinotvorni materiali. Zlog hribin, fizikalne lastnosti hribin Eruptivne, sedimentne, metamorfne hribine. Kamnolomi in objekti za pridobivanje kamna. Obdelave kamna.

Umetni kamen

Gline, lastnosti glin, izdelava opečnih izdelkov, naravne in umetne sušilnice za sušenje opeke. Peči za žganje opeke: poljska, krožna, tunelska peč. Kako lahko razpoznamo dobro opeko

Veziva

Zračna veziva
Hidravlična veziva
Refraktorna veziva
O betonih

Les

Sestava lesa, tehnične lastnosti lesa, napake in bolezni lesa. Priprava za konserviranje lesa.

Kovine

Železo in jeklo, najvažnejše legure, ki se pojavljajo in uporabljajo v gradbeništvu

Steklo

Valjano in lito steklo.

Najvažnejši izolacijski materiali, ki jih uporabljamo za termične, akustične in za izolacije proti vlagi.

3. Matematika

Seštevanje, odštevanje, množenje in deljenje s celimi in decimalnimi števili. Ulomek: pravilni, nepravilni, mešani. Pretvarjanje ulomkov v mešana števila. Seštevanje, odštevanje, množenje in deljenje ulomkov Sklepni račun, procentni račun

Prema, daljica. Izračun ploščine pravilnih geometrijskih likov, izračun pravilnih geometrijskih teles.

Obravnava je zamišljena kot reševanje vaj, ki se aplicirajo na primere iz vsakdanje prakse.

4 Osnove projektiranja in čitanja načrtov

Kaj so načrti ,katere vrste načrtov poznamo. Skice, idejni načrti, glavni načrti, detaljni načrti. Kako rišemo načrte. Kaj so merila in v kakšnih merilih rišemo načrte. Katera orodja rabimo pri risanju načrtov.

Tlorisi, narisi, prerezi. Kaj je tloris, katere tlorise delamo. Vaje v čitanju in risanju tlorisov. Kaj vse vidimo na narisih. Kaj so prerezi oz. profili. Katere podatke morajo vsebovati prerezi. Vaje v čitanju in risanju različnih prerezov visokih in nizkih gradenj. Vaje v čitanju in risanju raznih detajlov.

5. Gradbeni elementi

Splošna razdelitev visokih stavb po funkcionalnosti. Ureditev gradbišča. Zakoličenje stavbe. Regulacijska linija, gradbena linija. Praktično risanje pravega in nekaj ostrih kotov. Kako direktno in kako indirektno merimo dolžine in višine. Postavitev profilov. Izkop gradbene jame, različni načini. Izkop temeljev, kategorija zemljišča in kako zemljišča delimo v različne kategorije. Konkretni primeri vpliva kategorije zemljišča na produktivnosti dela. Razni načini temeljenja. Globoka temeljenja.

O izolacijah na splošno. Horizontalne in vertikalne izolacije proti vlagi. Različna dela in postopki pri raznih načinih izolacij je posebno skrbno obdelati s stališča, da bodo kandidati neposredni izvajalci takih del. Proučitev materiala in postopkov za izvedbo akustičnih in termičnih izolacij. Hišna kanalizacija s priključki na javno kanalizacijo ali varianto v greznico. Detajlno o drenažah.

Opečni zidovi, opečne zveze: smerniška, vezniška, hladna in križna. Razni načini opečnih izvedb prikrižanih zidov, odcepih, obdelavi okenskih špalet itd. Zidanje z blok-votlaki iz betona, žlindre ali enozrnatega betona raznih velikosti. Zidanje z lurgi-zidaki. Razne dimniške izvedbe zidanje različnih stebrov v opečni izvedbi. Parapet in preklade, vezi.

O betonu in železobetonu. Kako naredimo dober beton. Kaj je to MB. Vpliv sestavin na kvaliteto betona. Kako vgrajujemo beton. Kako kultiviramo beton. Kako betoniramo v mrazu. Kako betoniramo pod vodo. Opaženje na sploh. Razni načini opažanja in podpiranja. Železo v betonu. Vloga železa v betonu. Podrobno obdelati načelno razne načine polaganja betonskega železa, v ploščah, vezeh, prekladah, nosilcih, stebrih.

O stropovih. Leseni stropovi, masivni stropovi. Stropovi LBD, Rapid, Monta, SAT, super votlak, DIN, prejnapeti itd. Posebno podrobno je obdelati prednost stropov, ki jih največ izdelujemo v sedanji dobi.

Tlaki. Vrste, lastnosti in razne izvedbe.

Ometi, Razne vrste notranjih in zunanjih ometov. Ročna in strojna izvedba ometov.

Stopnice: ravne, zavite. Vgraditev raznih oblik stopnic v polmontažnih in montažnih stavbah.

Odri. Lahki odri, fasadni odri, viseči odri — košare, lovilni odri, teški odri.

Montažne gradnje. Principi montažnih gradenj pri nas danes. HTV zaščita. Najosnovnejše zaščite pri delu raznih vrst, je vključiti pri obdelavi takih del. Tako n. pr. je pri izvedbi zemeljskih del iznesti zaščitne ukrepe tako kolektivne kakor tudi individualne.

6. Strojno delo v gradbeništvu

Elektromotor in njegove karakteristike,
Diesel motor in njegove karakteristike,
Delovni stroji, ki jih uporabljamo v gradbeništvu:

1. stroji za izkope: bagri, njihove značilnosti
2. stroji za izkope in odrive: buldozerji, njihove karakteristike
3. stroji za izkope in prevoze: skreperji njihove karakteristike
4. stroji za nakladanje: nakladači, njihove karakteristike
5. stroji za prevoze zemeljskih mas, demperji, njihove karakteristike
6. stroji za utrditev zemeljskih mas, ježi, žabe vibromaxi, valjarji, vibrovaljarji
7. stroji kompresorji, njihove karakteristike
8. stroji dvigala in njihove karakteristike: žerjavi, dvigala, bob dvigala, konzolna dvigala
9. stroji za mešanje betona, za vgraditev betona in njihove karakteristike
10. stroji za mešanje malt, za ometavanje in njihove karakteristike
11. stroji črpalke za čiste in blatne vode in njihove karakteristike

7. Gradbena mehanika

1. Splošno o sili in njen prikaz
2. Sestavljanje in razstavljanje sil, rezultata, paralelogram sil
3. Ravnotežje sil, težišče
4. Pritisk na ležišču nosilca in reakcija
5. Statični moment in praktična uporaba
6. Pritisk
7. Nateg
8. Strig
9. Temeljenje (pritisk na tla)
10. Upogibna trdnost — upogib nosilcev, stebrov
11. Uklon — uklon pri lesenih stebrih, uklon pri vnapetih stebrih
12. Obremenitve, ki se pojavijo v gradbeni praksi. JUS predpisi o obremenitvah streh (lastna teža, sneg, veter) stropov . . . Dopustne napetosti lesa, železa, opeke, betona
13. Oboki — nevtralna os
14. Pojem trenja
15. Vodni pritisk
16. Zemeljski pritisk
17. Pritisk vetra
18. Nekaj praktičnih primerov dimenzioniranja nosilcev pri znani obtežbi

8. Varstvena vzgoja

1. Predpisi o varnosti
2. Projektiranje in rekonstrukcije z vidika varnosti
3. Gradbeni stroji in varnost pri delu
4. Splošna varstvena vzgoja
5. Prva pomoč poškodovancem

9. Ustava in zakonodaja

Ustava: pojem ustave. Ustavni predpisi FLRJ. Oblika in znaki države.

Osnovne družbene in politične ureditve države, družbena lastnina proizvajalnih sredstev, samoupravljanje proizvajalcev v gospodarstvu, samoupravljanje delovnega ljudstva v občini, okraju in mestu. Temeljne pravice in dolžnosti državljanov (najvažnejše). Pregled predstavniških organov Zvezna ljudska skupščina. Predsednik republike, zvezni Izvršni svet. Zvezni organi uprave. Republiški izvršni svet. Republiški organi uprave

Ljudski odbori in teritorialne enote: občina, mestna občina, okraj, mesto. Organi pravosodja (redna sodišča: okrajno, okrožno, vrhovno ljudske republike, zvezno vrhovno sodišče). Javno tožilstvo, Jugoslovanska ljudska armada. Pri posameznih predstavniških organih je treba navesti splošno njihov položaj, ustroj ali sestav, volitve odnosno odpoklic in pristojnost.

Redna zakonodaja: pojem in vrste delovnih odnosov (delovni odnos v gospodarstvu).

Razdelitev delavcev po strokah, poklicih, stopnji strokovnosti in funkciji. Zasnovanje delovnega odnosa in razporeditev na delovno mesto.

Dolžnosti delavcev (delovni čas).

Pravice delavcev: pravica samoupravljanja, pravica do plač, pravica do dnevnic in potnih stroškov, pravica do odškodnine za čas odsotnosti z dela, pravica do socialnega zavarovanja, pravica do dopusta, posebne pravice žena v delovnem razmerju, zaščita žen in mladoletnikov v delovnem odnosu, higienako tehnična zaščita pri delu in ostale pravice. Odgovornost delavcev: kazenska, disciplinska in materialna. Zapustitev delovnega mesta, konec delovnega odnosa, posredovalnica dela in pravice oseb, katere so začasno izven delovnega odnosa.

Inšpekcija dela in delovni spori (pri posameznih pojmih, razdelitvi in naštevanju se je treba omejiti samo na splošno in najvažnejše).

Socialna zakonodaja. Socialno zavarovanje in njegov obseg Organi socialnega zavarovanja. Pravice v slučaju bolezni (zdravstvena zaščita, materialna preskrba).

Pravice v slučaju nosečnosti in poroda (materialna preskrba, denarna podpora za opremo novorojenca, otroški dodatek). Pravica v slučaju starosti (starostna pokojnina).

Pravica v slučaju zmanjšanja delovne sposobnosti (invalidnina, prekvalifikacija, invalidska pokojnina).

Pravice v slučaju smrti (pogrebnina, družinska pokojnina).

Pri posameznih pojmih, podjetje, delavnice, gospodarske organizacije, gospodarske dejavnosti. Osnovanje podjetja Obratne in poslovne edinice. Imetje podjetja. Poslovanje podjetja. Pravila in tarifni pravilnik. Upravljanje podjetij (delavski svet: položaj, volitve, delokrog in delo delavskega sveta; upravni odbor: položaj, volitve, delokrog in delo upravnega odbora).

Direktor podjetja (postavitev, zamenjava, dolžnosti in pravice). Združevanje podjetij. Likvidacija podjetij. Gospodarska sodišča (splošno).

Činitelji, ki vplivajo
na produktivnost dela

Najprej moramo povedati, kaj je to anketa. Na kratko bi lahko rekli, to je metoda, ki bazira na matematično — statističnih osnovah in ugotavlja s točno definiranimi vprašanji ter odgovori mnenja, mišljenja in vsa ostala objektivna stanja, ki jih izrazijo anketiranci. Anketna tehnika se uporabi takrat, kadar opazimo določene probleme, stališča, pripombe, ki so lahko velikokrat subjektivno, to je, osebno pobarvane. Da bi ta — subjektivni moment čimbolj odstranili (ki ga je po navadi zelo veliko v običajnih razgovorih in diskusijah), uporabimo objektivnejšo tehniko, to je anketo — anketni vprašalnik.

Kadrovsko-socialna služba je skupno s psihološkim oddelkom Zavoda za produktivnost dela LRS definirala in raziskala naslednji problem, ki se je glasil:

1. Ugotoviti stališča in odnos osebja do predstoječih organizacijskih sprememb v podjetju in do reorganizacij na sploh.

2. Ugotoviti informiranost osebja o organizacijskih spremembah.

3. Ugotoviti kvaliteto medsebojnih odnosov (vzdušje) in poiskati vzroke ter nakazati posledice.

4. Dobiti določene podatke, ki so razvidni iz vprašalnika in so pomembni za kadrovsko-socialno službo.

Da bi dobili pregled stališč, mnenj in stopenj informiranosti so bili zaradi primerjave ankentirani centrala podjetja, gradbeno vodstvo Ljubljana, betonarna in tečaj delovodij, kar predstavlja določen prerez celotnega podjetja.

Rezultati ankete, ki so bili dobljeni na podlagi sumiranja in šifriranja podatkov ter na podlagi križanja in izračuna »hi« — kvadratov (pomembnost podatkov) so izredno zanimivi in pomembni.

Ne moremo objaviti rezultatov za vseh 46 zastavljenih vprašanj, niti ne moremo (pa tudi ni pametno) razčlenjevati podatke za posamezne oddelke, pač pa lahko navedemo nekaj vprašanj in odgovorov, ki so veljavni za vse ankentirance in so morda značilni tudi za neankentirane oddelke, in sicer:

Na vprašanje: **»Ali mislite, da bi bilo potrebno delo v vašem podjetju — enoti bolje organizirati?«**, so odgovorili:

1. DA 71 %
2. NE 6 %
3. NE VEM 20 %
4. B. O. 3 %

Samo 6 % smatra, da je delo povsem dobro organizirano! Isti rezultati veljajo tudi za delo v enoti.

Naslednje vprašanje je zanimivo s stališča medsebojnih odnosov, in sicer:

Ali mislite, da obstajajo v vašem podjetju — edinici pogoji, v katerih spletkarjenje in zahrbtnost uspevata?

1. DA 49 %
2. NE 43 %
3. B. O. 8 %

Iznenadil nas je precejšnji odstotek DA odgovorov (49 %) to je skoraj polovica ankentirancev, ki tako misli!

Na vprašanje: **Ali bi želeli oz. sodite, da bi bilo potrebno, da bi bili sproti in razumljivo seznanjeni o poslovnem dogajanju v podjetju in edinici.**

1. DA 86 %
2. NE 11 %
3. B. O. 3 %

Ankentiranci bi želeli več tozadevnih informacij, ki jih kot predpostavljamo z ozirom na ostale odgovore — primanjkuje. To ilustrira naslednje vprašanje oz. odgovori:

Na vprašanje: **Ali ste sproti (vsaj na tri mesece) razumljivo obveščeni o ekonomskem poslovanju podjetja?**

1. DA 40 %
2. NE 56 %
3. B. O. 4 %

Torej 56 % ljudi smatra, da niso razumljivo obveščeni o ekonomskem poslovanju v podjetju.

Na vprašanje: **Ali imate resničen občutek, da ste stvarno soupravljalec podjetja?**

1. DA 43 %
2. NE 51 %
3. B. O. 6 %

Torej kot vidimo, je 51 % ankentirancev odgovorilo, da nima takšnega občutka. Vprašanje nastaja, zakaj tako mislijo.

Glede ovir pri uspešnosti pri delu so za statistiko, pa verjetno tudi s stališča podjetja značilni odgovori na vprašanje:

Ali vas v uspešnosti pri vašem delu ovira (izberite 4 odgovore, ki so po vašem mnenju odločilnega pomena)?

1. Pomanjkljiva organizacija dela	244	I.
2. Slabi odnosi med nad in podrejenimi	172	II.
3. Slabi zunanji pogoji dela (prostor, oprema itd.)	124	VI.
4. Slabi, netovariški odnosi med sodelavci	148	V.
5. Pomanjkljivosti v vodenju podjetja	100	VIII.
6. Neprimerno in pomanjkljivo obveščanje o problematiki podjetja	160	III.
7. Pomanjkljivo znanje in izobrazba sodelavcev	112	VII.
8. Nedisciplina		
8. Nedisciplina sodelavcev in podrejenih	152	IV.
9. Nezanimivo delo	84	IX.
10. Nič me ne ovira	14	X.
11. B. O.	7	—

Rang lestvica se sklada — če jo primerjamo z rezultati ostalih vprašanj, n. pr. na 1. mestu se pomanjkljiva organizacija dela sklada z vprašanjem o potrebnosti boljše organizacije dela in podobno.

K temu bi dodali še vprašanja: **Kaj vas ovira pri tem, da bi intenzivnejše sodelovali pri soupravljanju podjetja? (navedite 3 glavne vzroke)**

1. Ker imam premalo znanja	108	V.
2. Ker me k sodelovanju ne pritegnejo	171	II.
3. Ker menim, da je samoupravljanje le prazna beseda	66	VI.
4. Ker premalo vem o dogajanju v podjetju	174	I.
5. Ker »šefi« itak vse sami opravijo	135	IV.
6. Ker me vsa stvar enostavna ne zanima	12	VII.
7. Ker sodim, da je zame bolje, če se ne vtikam v take stvari	144	III.
8. Nič me ne ovira	44	—
9. B. O.	8	—

Podčrtali bi predvsem visok odstotek prvih treh mest. Detalneje bi bilo treba ugotoviti, od kod vzroki za takšna mišljenja oz. trditve. Pomemben odstotek odgovorov je tudi na vprašanje: **Ali kdaj resno razmišljate o tem, da bi zapustili podjetje in se zaposlili drugje:**

1. DA 40 %
2. NE 57 %
3. B. O. 3 %

Pozorni smo na relativno visok odstotek (40 %) ankentirancev, ki tako razmišlja.

In še vprašanje, ki iz določenega stališča osvetljuje potrebnost ankete, in sicer:

Ali mislite, da bi bili lahko rezultati te ankete koristni za boljšo organizacijo dela v vašem podjetju?

1. DA 78 %
2. NE 16 %
3. B. O. 6 %

Visok odstotek (78 %) misli tako, vendar bi bilo potrebno ugotoviti tudi za 16 % NE odgovore, zakaj tako mislijo. Morda so poleg objektivnih ovir tudi subjektivne težave?

Anketa je bila anonimna, ankentiranci so bili spodbujeni za čimbolj sproščeno in objektivno odgovarjanje v navzočnosti strokovnjakov v Zavoda.

Če pregledamo vso anketo vsa križanja odgovorov itd., bi lahko v skopih besedah strnili navedeno problematiko v naslednje: Ključni problemi ankentiranih oddelkov podjetja »Gradis« so v **adekvatnem komuniciranju**, drugič v **vertikalnih in horizontalnih osebnih odnosih**, tretjič **v organizaciji samega dela** in končno v udeležbi članov kolektiva pri sprejemanju raznih sklepov in sprememb.

Zato predlagamo:

— da se ves vodilni in nevodilni kader seznani s področij, ki ga obsegajo medsebojni odnosi v podjetju.

— da se preveri organizacijska shema podjetja oziroma oddelkov in preanalizirajo komunikacijske poti.

— da se posveti več pažnje izobraževanju vodilnega in nevodilnega kadra, da se preverja ustreznost njihovih znanj v primerjavi z zahtevami analiziranih delovnih mes. t

— da se pristopi k perspektivnemu planiranju kadrov, ki bo poleg rekrutiranja novih kadrov, dajalo perspektivo že zaposlenemu kadru.

Določena vprašanja, ki zasegajo in obravnavajo specifična področja kadrovsko socialne problematike bomo še obravnavali.

S. M.

V obratu Gradbenih polizdelkov stalno skrbe za izobraževanje svojih članov

Sef gradbišča Ljubljana-okolica tov. ing. Pogačnik in tov. Jože Zajc

REDNA MLADINSKA KONFERENCA V LJUBLJANI

Problemi so isti

Kakor vse organizacije, tako je tudi naša mladinska organizacija imela svojo letno konferenco. Da bi čimbolje potekala, smo pripravljali že prej poročila, diskusije in drugo gradivo zanjo.

Konferenco smo imeli 29. oktobra v centralni dvorani na centrali podjetja. Predsednik mladinske organizacije je otvoril konferenco in pozdravil predstavnike podjetja in vse udeležence.

Po uvodnih formalnostih je predsednik aktiva prebral referat o delu in težavah aktiva v minulem letu. Sledil je referat sekretarja aktiva, v katerem je nakazal uspeh in neuspeh preteklega leta. Na vrsti so bile diskusije po poročilih. K besedi so se oglasili tudi predstavniki podjetja in so povedali svoja mnenja o delu organizacije. V preteklem poslovnem letu smo bili premalo povezani z upravo podjetja in tudi v delavskem samoupravljanju je bilo težko najti aktivnega mladinca.

Letos smo imeli tri predavanja, dva mladinca pa sta obiskovala politično šolo. Na avtocesto smo poslali tri mladince, od katerih sta bila dva udarnika, tretji pa je še sedaj v brigadi in dela v glavnem štabu naselja.

Vsako leto imamo največ težav z blagajno aktiva. Letos nam je blagajnik odšel in odnesel sedem tisoč dinarjev in blagajniško knjigo. Vsa stvar je že v sodnem postopku.

Od sindikalnega odbora podjetja smo dobili finančno pomoč, za katero se v imenu vseh mladincev iskreno zahvaljujemo.

Veliko težav imamo z vajenci, ki se ne razumejo z vzgojiteljem. Povedali so svoje težave in želje za čimtesnejšo povezavo z odborom oziroma komitejem. Res, da včasih nima vajenec pravega odnosa do vzgojitelja ali obratno vzgojitelj do vajenca. Prav pa bi bilo ko bi vzgojitelj vzgajal vajence v pravem duhu, da bodo tudi oni nekoč dobri člani naše socialistične družbe. Vsekakor pa ni prav, da se vajenca kaznuje in to vzgojitelj sam, brez poprejšnjega posvetovanja z mladinsko organizacijo. Skupno bi se prepričali in laže odločali, če se je res tako pregrešil, da zasluži ukor pred izključitvijo.

Minilo je že šest let obstoja mladinske organizacije pri podjetju »Gradis« in vedno so poglavitni problemi: blagajna, vajenci, vzgojitelj. Zato smo si ob vstopu v sedmo leto LM določili večje naloge. Največja naša naloga je, da se čimveč mladincev vključi v delavsko samoupravljanje. Več mladincev naj bi šlo v polično šolo. Organizira naj se »Šola za življenje«, ki naj bi se je udeležilo čimveč mladincev. Organizira naj se predavanje o jugoslovanski ekonomski, politični ter gospodarski politiki. Ustanoviti moramo spet aktive po naseljih.

Velika naloga je, kako pridobiti mladino k sodelovanju. Organizirali bomo javne oddaje kot so: »Pokaži kaj znaš« ali pa »Spoznavajmo svet in domovino«. Prav s temi oddajami bi se mladinci zbliževali z drugimi aktivi, na drugi strani pa se bodo usposobili nastopati pred publiko. Eden izmed predlogov je tudi bil naj bi v zimskem času dvakrat v mesecu organizirali mladinski ples.

Diskusija se je končala, volilna komisija pa je prebrala izvoljene člane komiteja. Razdelili smo funkcije mladincem, ki naj bi pošteno in uspešno vodili organizacijo ter vzgajali mlajšo generacijo, kajti zavedati se moramo, da so se naši tovariši nekoč borili za to, da se lahko zdaj svobodno sestajamo in izpopolnjujemo.

Franc Horvat

Uspešno delo mladinske organizacije v Kranju

Ni še minilo dobrih šest mesecev, kar je bila ustanovljena na pobudo in s pomočjo tajnika sindikalne podružnice Boška Pivčeviča mladinska organizacija. Na našem gradbišču dela vedno razmeroma precej mladine. Toda ta je bila več ali manj prepuščena sama sebi. Pojavljali so se prekrški na delovnih mestih kot tudi v delavskem naselju. O vseh teh mladinskih nepravilnostih je pričela razpravljati sindikalna podružnica, katera je spoznala, da je nujno organizirati mladinsko organizacijo.

Da, sklep je bil sprejet, samo kdo bo vse to organiziral in uredil? Kot vedno in povsod, kjer gre za delavca, se je tudi tokrat pokazal zelo agilnega in vestnega tov. Boško in z nekaterimi zavednimi mladinci ustanovil mladinsko organizacijo.

Mladinska organizacija je bila ustanovljena, toda prave zaposlitve in vzgoje se v tej organizaciji ni moglo dati. Samo s sestanki se mladinci niso zadovoljili. Hoteli so kaj več.

Zahvaljujoč se sindikalni organizaciji, katera je imela največ razumevanja za mladino, je to kaj hitro uredila. Poskrbeli so za televizijski aparat, opremili so čitalnico s precejšnjim številom knjig in dnevnim časopisjem (7 dnevnikov in 2 tednika). Tudi na radijski aparat niso pozabili. Nabavili so tudi namizni tenis, šahovnice, garniture za balinanje, žoge za nogomet in odbojko ter zračne puške. Zavedamo se, da so bili to za sindikalno podružnico veliki izdatki in smo jo kar dobro »osušili«, kot to pravijo. Toda mi smo jim za vse zelo hvaležni.

Po vsem tem je mladinska organizacija dejansko zelo lepo zaživela. 35 mladincev po številu je bilo iz dneva v dan vedno bolj aktivnih in disciplineranih. Mnogi še zdaj zatrjujejo, da se vidi in čuti, da deluje mladinska organizacija, saj je vedno manj prekrškov. Zelo se trudimo, da vključimo še druge mladince v svoje vrste, toda do sedaj nismo imeli veliko uspeha.

Mladinci smo zelo zadovoljni pri Gradisu v Kranju. Prejemki so tolikšni, kolikor se pač kateri trudi. Tu imamo zelo dobro organizirano kuhinjo, v kateri se dnevno skuha okrog 640 toplih obrokov. Hrana je okusna in zadostna. Tudi naselje imamo zelo lepo urejeno. Toda žal imamo med mladino še nekatere, ki ne znajo pravilno ceniti pridobitve in dobrine našega kolektiva. Naša dolžnost je, da vsem tem povemo, da ni prav, če v naselju, v barakah ali v sobah ne čuvamo vsega tako, kot je potrebno. Vse, karkoli koristimo, je last nas vseh in čim prej bomo uničili, tem prej bomo morali nadoknaditi iz naših lastnih sredstev.

Ker se za nas mladino zelo skrbi, smo vsemu vodilnemu osebju za njihov trud in požrtvovalnost iz vsega srca zelo hvaležni, saj nam gredo na roko v vsakem pogledu.

Muči nas samo, dobro smo se organizirali, spoznali smo se in tudi naše delovne skupine dobro utrdili, niso pa nam jasne bodoče perspektive dela v Kranju. Mi vsi želimo, da smo skupaj, da delamo in se trudimo kot doslej, saj v tem skupnem trudu je bilo še največ uspeha in smo bili tudi vedno dobro nagrajeni. Upajmo, da bo tudi v bodoče za nas dovolj dela in kruha, katerega smo prišli mnogi iskat v Slovenijo z veliko negotovostjo. Toda spoznali smo, da je za mladega dobrega delavca vedno povsod dovolj dela.

Ivica Kovačevič

ZAHVALA

Člani krajevne organizacije ZB NOV Dobrova pri Ljubljani se najlepše zahvaljujemo podjetju »Gradis« Ljubljana za uslugo in razumevanje, ker ste omogočili izlet z vašimi avtomobili 84 članom naše organizacije v bolnišnico »FRANJO«, Goriška brda in ostale kraje na Primorskem.

Za dan republike 29. november, želimo delovnemu kolektivu podjetja »Gradis« Ljubljana mnogo delovnih uspehov ter napredka v bodočem letu.

Globinski izkop brez opaževanja

Pred kratkim smo imeli skupaj s predstavniki drugih podjetij priložnost prisostvovati demonstraciji interesantnega načina izkopa po sistemu Marconi, ki ga je organiziralo podjetje Elektrosond v Zagrebu. To podjetje je kupilo potrebno uvozno opremo in z dopolnitvijo v svojih delavnicah, izdelalo potrebne stroje za navedeni postopek dela. Ker bo morda prišlo tudi na enem od naših gradbenih objektov do možnosti smotrne uporabe tega postopka, bom v kratkih obrisih orisal osnove te metode izkopa.

Bistvo tega postopka je v zamisli, da material, ki ga moramo izkopati, najprej »razredčimo« z vodo in nato s podtlakom črpamo v odlagalni bazen oz. na deponijo. V izkopani jami pa drži ravnotežje navpično odkopani steni voda, ki jo načrpamo v izkopano jamo in ki ima nasproti podtalnici določen hidrostatični pritisk.

Že iz te karasteristike sistema je razvidno, da je možnost uporabe vezana na določene osnovne pogoje, in to:

a) material, ki ga kopljemo, mora biti I. do III. kat. in to ilovnat, peščena glina, peskovit ali gramoznat, z zrnatostjo do 60 mm.

b) za izkop je potrebna znatna količina vode.

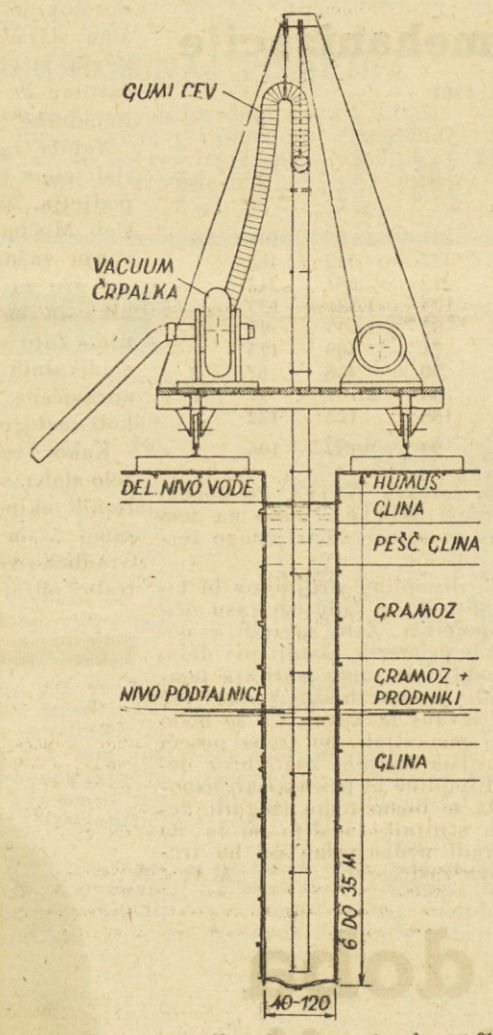
c) med gladino vode v delovni jami in med podtalnico mora biti vsaj 1 m višinske razlike.

Sistem uporabljamo lahko za izkop jarkov minimalne širine 40 cm, maksimalne do 1.20 m. Z razpoložljivim strojem je možna globina izkopa do 35 m pod tirnico.

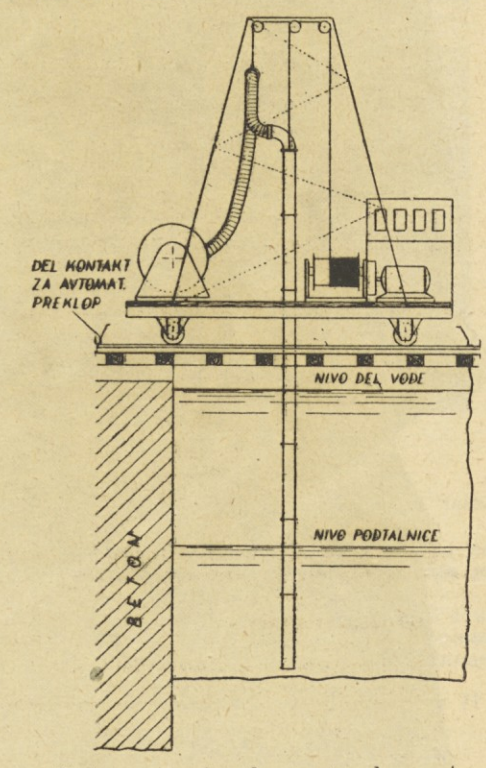
Izkop služi torej lahko za betoniranje temeljev, za tesnilne zavese, za gradnjo betonskih zagatnih sten itd. Prednosti tega sistema so očitne predvsem tam, kjer imamo opraviti z visoko podtalnico in segajo naše konstrukcije pod njeno gladino.

Oglejmo si najprej shemo glavnega stroja, ki je prikazana v priloženi skici:

Glavni organ delovnega stroja, ki teče na štirih kolesih po železniških tirnicah desno in levo izkopnega profila, je močna vakuum črpalka, ki ustvarja do 75 % podtlaka, dalje tlačna večstopenjska črpalka, strojno vitlo in vertikalna kovinska sesalna cev s premičnim gumijastim cevnim priključkom na sesalno črpalko. Poleg stikalne plošče za vse elektromotorje je nameščen še pogonski mehanizem, ki ves stroj počasi poganja po tirnicah v obe smeri in atvomatično menja smer vožnje s preklopom po končnih relejih. Sesalni učinek stopnjuje še vmesni sesalni kotel, ki izravnava trenutne neenakomerne obtežbe črpalke.



Kot dopolnilni stroj, ki teče po istih tirnicah, pa služi naprava za podvodno betoniranje s kontraktorjem, ki ima običajni vitel za spuščanje kontraktorskih cevi in sipalnega silosa. Značilno pa je, da je podvodno betoniranje olajšano z opremo kontraktorske cevi in lijaka z vibratorji, ki prenaša vibracije tudi na vgrajeni beton in ga tako bolje zgostijo.



Sedaj pa na kratko postopek z opisano napravo:

Po montaži tirnic desno in levo predvidenega izkopa se pod močnim curkom vbrizgava vodo v material, ga s tem rahlja in preko sesalne cevi s podtlakom sesa in odvaja v deponijo — odlagalni bazen, napravljen ob izkopu iz vodotesnega materiala. Tu voda odlaga material, saj je izgubila na brzini, sama pa odteka nazaj v izkopno jamo. Dodaja se vedno toliko nove vode, da je gladina v jami le malo pod terenom. Ker se stroj čisto počasi premika naprej in nazaj na odseku, ca 4 do 6 m, ki se ga hkrati izkopava, je delo strojnika v tem, da dviga in spušča sesalno cev, ki mora toniti vselej v razrahljani material izkopa, da sesa poleg vode še razrahljana zrna.

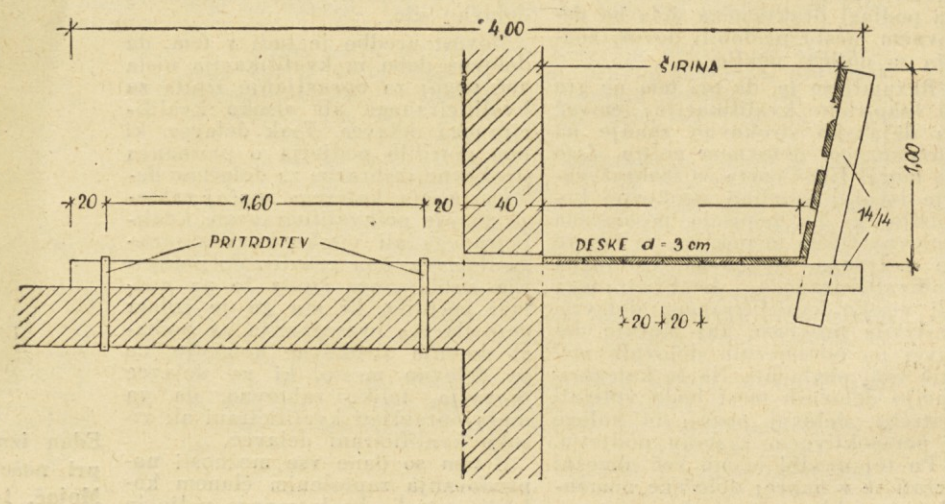
Natlak vode drži stene izkopa neporušene. Pri slabo ali nepropustnih tleh (n. pr. ilovica) so izgube vode razmerno najhne. Če pa stroj koplje v gramozu, so izgube vode v stenah izkopanega jarka znatne in bi bilo potrebno za održavanje vodne gladine dodajati veliko vode, saj gladina ne sme pasti do zabetoniranja konstrukcije. Da se ognemo temu nedostatku, se vodi dodaja ilovnat ali drug koloidalni material, ki se nato pri odtekanju vode skozi gramozne stene useda v materialne pore in jih polagoma zapre. Tako postanejo nepropustne tudi take, sprva propustne stene izkopnega profila.

Ker je voda med delom seveda močno nasičena z izkopanim materialom, a tudi močno onesnažena z glinastimi primesmi, jo je treba z dočrpavanjem sveže vode pred betoniranjem sčistiti. To je še posebej važno, če vsebuje konstrukcija tudi armaturo, ki jo spustimo v izkopani jarek in katere bi se nečistota vode prijela in tako preprečila dober spoj z betonom.

Ko je tak odsek 4 do 6 m dolžine izkopan in zabetoniran, prestavijo stroj na sosedni sektor in delo se nadaljuje. Ponovno poudarjam, da mora delovna gladina vode ostati na polni višini do zabetoniranja izkopanega jarka, ker se sicer stene porušijo in zasipljejo že izkopane dele. Postopek je seveda najprimernejši za ilovnate ali peskovite materiale in je tem manj uspešen, čim bolj groba je struktura materiala.

O ceni tega izkopa nam še niso povedali ničesar, obljubili pa so nam nadaljnje podatke v kratkem in jih bom potem lahko posredoval.

Ing. Alfred Peteln



Poživimo ekonomske enote

Ko prebiram leto dni stare zapisnike izvršnih odborov sindikalnih podružnic, zelo pogosto najdem govora o ekonomskih enotah. Pišejo o ustanavljanju, organiziranju, o napakah kot tudi o dobrih in dokaj lepih rezultatih. Toda zadnjih šest mesecev ni več izslediti, da bi sindikalne podružnice obravnavale probleme ekonomskih enot. Nedavna obravnava je bila na seji sindikalnega odbora podjetja, ki pa ni prinesla za ekonomske enote nobenih posebnih zaključkov.

Pri vsem tem se porodi misel, ali je bilo ustanavljanje in delo v ekonomskih enotah ter vse ostalo res nesmisel, ali je bilo preudarjeno, ali gre za zaletavost nekaterih, ali za nezainteresiranost večine?

Za to bo menda več vzrokov. Strokovnjaki v edinicah niso bili najbolj navdušeni za ustanavljanje ekonomskih enot. Zakaj ne, ni nikjer navedeno. Edini izgovor brez dokazov je bil, da ne bodo ekonomske enote uspevale...

Sindikalne podružnice tudi niso vzele stvari povsod dovolj resno, največja napaka pa je bila v tem, da so članom ekonomskih enot govorili le o visokih prejemkih, zelo malo pa, kako priti do teh prejemkov s štednjo, aktivnostjo, organizacijo dela itd.

Da se ekonomske enote niso zadovoljivo razvijale, je mnogo krivde tudi v organizacijskih oblikah. Nenehno zatrjujemo, da imajo edinice povsod drugačne pogoje, drugačne možnosti kot tudi povsod druge specifičnosti. Da je temu res tako, je videti v različnih organizacijskih oblikah naših edinic. Velika napaka je bila torej tudi v tem, da smo hoteli ekonomske enote postaviti povsod na enakih organizacijskih principih — za eno ograjo ena ekonomska enota. V organizacijskem pogledu ni bilo dovolj posluha ter se je ta šablona izjalovila in so začeli ekonomske enote združevati. Za to združevanje je bilo več vzrokov, nihče pa ni proučil, ali so ti vzroki opravičeni. Posledica vsega tega je, da so ekonomske enote, takšne kot smo si jih želeli, skoraj izumrle.

Iz raznih poročil in zapiskov je razvidno, da ekonomske enote žive le na OGP v Ljubljani, nekaj združenih ekonomskih enot v Ravnah in Jesenicah, v Mariboru pa se še drže prvotnega principa ekonomskih enot. Vse ostale ekonomske enote v večini primerov životarijo pod imenom obračunska enota. Životarijo pa zato, ker ni več v njih tiste živahnosti in dejavnosti proizvajalnih ali strokovnih svetov kot je bilo v začetku.

Tudi člani ekonomskih enot ne delajo s takšnim poletom kot so delali ob ustanovitvi.

Mnoge do sedaj navenede nepravilnosti pa nam narekujejo, da bomo morali v bodoče resneje stopiti v akcijo. Sindikalne podružnice bodo morale še ta mesec sestaviti pregled razvoja svojih ekonomskih enot in analizirati morebitne vzroke zastoja. Hkrati bo treba narediti načrt za nadaljnje ustanavljanje ekonomskih enot in kako poživiti že ustanovljene ekonomske enote. Proučiti kaže, kakšne naj bodo organizacijske oblike bodočih ekonomskih enot. Te naj bodo takšne, da bodo imeli člani čimveč možnosti neposrednega sodelovanja in odločanja pri upravljanju.

Na osnovi dosedanjih izkušenj in na osnovi dobro premišljene organizacije velja izdelati tudi pravilnike o poslovanju ekonomskih enot. Pri razglabljanju o bodočih organizacijskih oblikah ekonomskih enot pa naj sodelujejo tudi člani proizvajalnih svetov in drugi člani ekonomske enote.

Lo-Jo

In to je tov. Imbro Hotič

Izkoriščanje težke mehanizacije

od 21. IX. do 20. X. 1961

Stroji	Planirano ur	Efektivnih ur	Odstotek izkoriščenosti	Zaračunano ur	Odstotek amortizacije	V popravilu
15 buldozerjev	2.020	2.088	105	2.147	106	3
2 nakladača	280	496	177	512	182	
3 skreperji	320	681	212	681	212	
6 bagrov	840	1.058	125	1.121	133	
12 dumperjev	1.680	1.468	87	1.605	95	2
3 valarji	360	256	71	409	113	
7 kompresorjev	660	330	50	446	67	2
13 žerjavov	2.340	2.064	88	2.139	91	2
1 viličar	100	118	188	122	122	
62 Skupaj	8.600	8.559	99	9.182	106	9

Od 62 strojev ni obratovalo ob zaključku meseca 9 strojev, ker so bili v popravilu.

Iz tabele je razvidno, da so bili najbolj zaposleni skreperji in nakladači. Pretežna večina težkih strojev je zaposlena na Jesenicah, in to: 2 bagra, 1 nakladač, 6 dumperjev, 3 skreperji in 7 buldozerjev. V zadnjem času se pogosto kvarijo buldozerji TG — 160 kljub temu, da so skoraj novi, saj so bili nabavljeni lani. Za njih je zelo težko dobiti rezervne dele, ker smo vezani na uvoz. Zato ne obratuje na Jesenicah že dalj časa en buldozer TG — 160. Na gradnji nove hale v Kidričevem se je pričela montaža drugega žerjava WEITZ. Po končani montaži WIETZA bodo na tem sektorju montirali še tri druge žerjave.

Glede discipline strojnikov bi bilo omeniti, da v zadnjem času očividno popušča. Zato so tudi v posameznih primerih zastoji pri delu, kar škoduje ne samo podjetju temveč tudi posamezniku. Vedno več je zasliševanj in kazni. Če se bodo primeri ponavljali, bo treba poseči po ostrejših kaznih, kajti brez delovne discipline ni pričakovati uspehov. Da se bomo temu izognili, želim, da strojniki mislijo na to da jih zaradi nedscipline ne bo treba znova zasliševati.

A. V.

Tekmovanje strelcev za 29. november

Sindikalna podružnica Centralnih obratov je skupno s strelsko družino »Gradis« — Kovinar, organizirala strelsko tekmovanje v počastitev 29. novembra, rojstva naše Republike.

Vabila za ta tekmovanja so poslali vsem sindikalnim podružnicam podjetja, žal pa je bil odziv zelo slab. Mislim, da je na takem tekmovanju važna predvsem množičnost, saj gre za počastitev našega praznika in za medsebojno spoznavanje. Zato so odpovedi nekaterih sindikalnih podružnic povsem neupravičene, pa naj bodo iz kakršnih koli razlogov.

Kakor rečeno, je bila udeležba zelo slaba, saj je od dvanajstih vabljenih ekip v Mariboru tekmovalo samo 5, in to tele: 1. Šoštanj, 2. Gradbeno vodstvo Ljubljana, 3. Centralni obrati Ljubljana, OGP Ljubljana, 5. Centralni obrati Maribor.

Ni nam jasno, zakaj se ni prijavila ekipa gradbenega vodstva Maribor.

Z doseženimi rezultati smo lahko zadovoljni, saj je razlika med ekipami minimalna. Prvo mesto je osvojila ekipa Centralnih obratov iz Ljubljane s 1244 krogi, drugo mesto pa je tokrat pripadlo gradbenem vodstvu Ljubljana s 1219 krogi, kar je tudi presenečenje tega tekmovanja, saj so se strelci Ljubljane uvrstili pred bolj izkušene Mariborčane. Tretje mesto je pripadlo CO Maribor (1161), četrto OGP Ljubljana (1031) in peto Šoštanju (906).

Med posamezniki je dosegel najboljši rezultat Alojz Ditmajer, CO Maribor, z 270 krogi od 300 možnih.

Želeli bi, da v bodoče za taka tekmovanja vse sindikalne podružnice pošljejo svoje predstavnike.

Upravnik naselja gradbišča Zalog tov. Jure Rožič pravi, da ima največ problemov z nekaterimi delavci, ki se običajno vležejo v posteljo kar s škornji. Če jih opozori, da to ni prav, mu nekateri odgovorijo: »E, bogati, pa zato ima sapuna, da se opere!«

Delovna doba in kvalifikacija

Letos je v Ur. l. 10/61 izšlo navodilo o izpitih delavcev v praktičnem delu v gospodarski organizaciji. Po tej uredbi lahko podjetje (potom Centra za izobraževanje) prizna strokovno usposobljenost (kvalifikacijo) delavcem, ki so si na podlagi praktičnega dela na delovnem mestu pridobili dovolj znanja za dotični poklic.

Razumljivo je, da pri tem ne gre za »papirnate kvalifikacije« temveč za dejansko strokovno znanje na posameznem delovnem mestu. Zato bo moral UO Centra za izobraževanje izvoliti posebno strokovno komisijo, ki bo popisala posamezna delovna mesta in poklice, za katere je potrebna strokovna izobrazba polkvalificiranega, kvalificiranega ali visoko kvalificiranega delavca, sestavila program, kaj morajo delavci na posameznih delovnih mestih tudi obvladati. Na to kategorizacijo delovnih mest bodo vplivali potreba, delovni pogoji in naloge v perspektivnem razvoju podjetja.

Po tej uredbi nismo več obvezni držati se v naprej določene nomenklature poklicev in strokovne usposobljenosti. Posebnost uredbe je tudi v tem, da velja tako priznana strokovna izobrazba (kvalifikacija) le za gospodarsko organizacijo, v kateri je delavec zaposlen. Namen te uredbe je nuditi delavcem vse možnosti napredovanja, po drugi strani pa omejiti veliko fluktuacijo delovne sile.

Novost uredbe je tudi v tem, da delovna doba in kvalifikacija nista več pogoj za opravljanje izpita za kvalificiranega ali visoko kvalificiranega delavca. Vsak delavec, ki ima potrdilo podjetja o priznanju strokovne izobrazbe za določeno delovno mesto, katerega značaj zahteva znanje polkvalificiranega, kvalificiranega ali visoko kvalificiranega delavca, ima pravico do polaganja strokovnega izpita že na podlagi potrdila, ki mu ga je izdala gospodarska organizacija na podlagi mnenja strokovne komisije, če je delovno mesto, ki ga delavec opravlja, toliko zahtevno, da ga mora opravljati kvalificirani ali visoko kvalificirani delavec.

S tem so dane vse možnosti napredovanja zaposlenim članom kolektiva, treba bo le mnogo volje in truda za dosego strokovnega znanja.

Eden izmed najstarejših voznikov pri našem podjetju je tov. Zore Mejač. Letno prevozi ca. 45.000 m³ raznega materiala

Sedi Vinaki...

Kdo pa je to? Ah, saj res, to je tisti mladi žilavi fant, ki mu ga ni para. Da, res lahko rečemo, da mu ni para, saj menda ni dela, ki ga ne bi opravil hitro, dobro in predvsem z velikim zadovoljstvom. Delovodje in brigadirji pravijo: še več takšnih in upamo si na vsako delo, toda Sedi Vinaki je samo eden. Tako vesten, dober in poslušen delavec je lahko samo on.

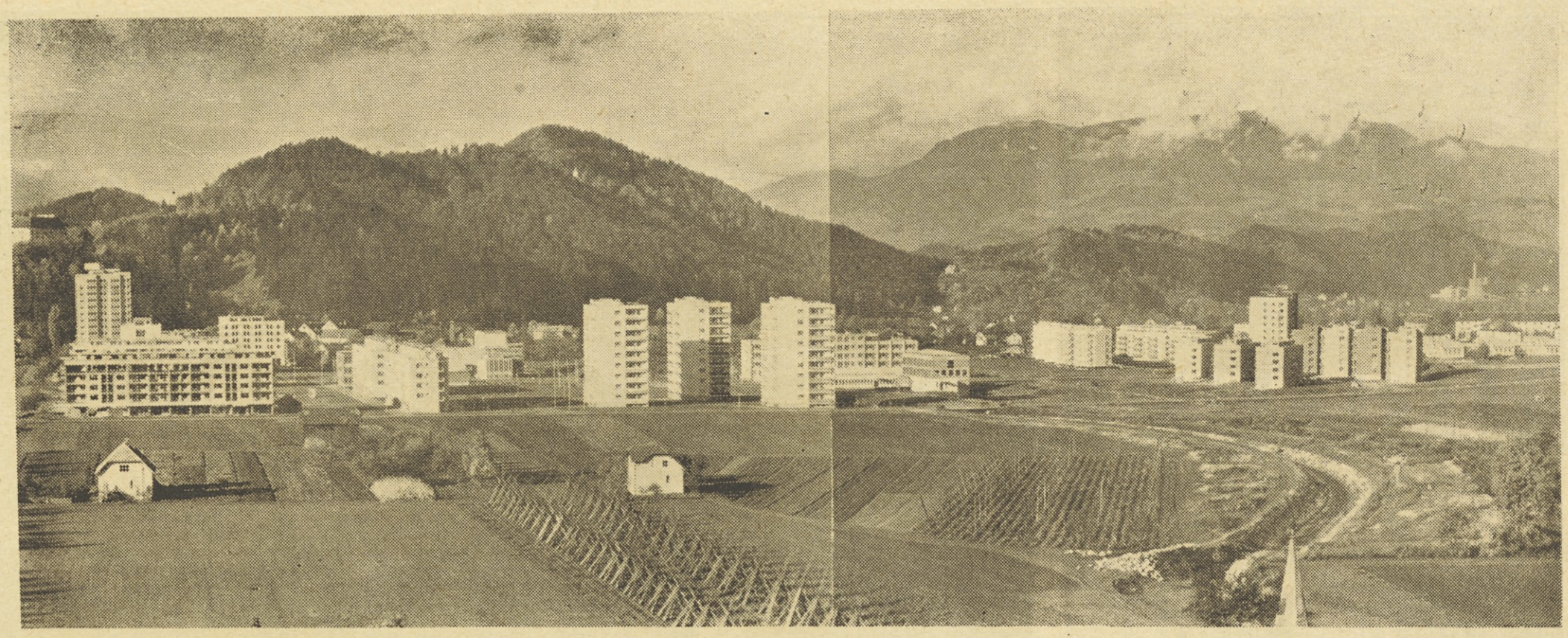
Ko je prišel pred dobrimi 11 meseci nekje iz Makedonije, kot se je dalo razumeti, je vsak podvomil v njegovo pridnost, vestnost in moč. Toda vse te dvome je po nekaj mesecih pregnal. Dokazal je, da so bili v zmoti vsi tisti, ki so mislili, da ne bo postal dober delavec. Fant s 17 leti dela toliko kot starejši izurjen delavec. Res je videti nekoliko šibke narave, toda je žilav in neuklonjiv. V začetku se ni prav znašel na delu, toda počasi je dojemal, kako mora delati, kako mora delo organizirati, da ima čimvečji uspeh. Nekateri trde, ki ga dobro poznajo, da ga je težko pridobiti za delo, katero ni normirano ali oddano v akordu. Vedno pravi, ako zmorejo drugi, zmorem še jaz. Kar pomnijo še ni bil pod normo.

Sam pravi, da ga nekoliko moti, da nima redne prehrane ter se tako mnogo hrani s kruhom. Želi se stalno hraniti v menzi, toda ne more se odločiti. Na vprašanje, zakaj se ne hrani v menzi in česa se boji, se je samo nasmejal in rekel, da bo tudi on poskusil. Mi ga razumemo čemu ne more, pa tudi to bo opustil, saj je še mlad in živi med naprednimi delavci, živi med mladinci, ki mu bodo že povedali, kaj je prav in kaj ne.

Njegova želja je ostati v Sloveniji, da si naštedi nekaj denarja, za katerega si bo kupil novo kolo, ker mu sedanje staro, na katerem se je naučil voziti, več ne ustreza. Tudi dosedanje kolo je že kupil pri Gradisu. Ko pa bo imel dovolj denarja, si bo kupil motorno kolo ter popeljal v svoj rodni kraj kot človek, ki se je naučil delati in živeti v Sloveniji. Razen tega še želi, da sčasoma, če bo le mogoče, postane zidar. Zidarski poklic mu je zelo všeč, ker ima dober zidar možnost, da je vedno zaposlen in tudi lahko dobro zasluži.

Takšen je Sedi Vinaki pri Gradisu v Kranju ter takšnih Sedijev si še želimo, ki bodo pridni in v zidarskem poklicu videl svoj napredek, svojo bodočnost.

JoLo



NOVO VELENJE, KJER JE V TEMELJNE KAMNE VKLESANO IME »GRADIS«

KAM Z MOSTOM!

»Ne razumem le Jaka, prejšnji mesec si se tako navduševal za delo v ekonomskih enotah in s takšno vnemo agitiral zanje, zdaj pa hočeš zopet nazaj na režijo?!«

»Ja, ko so mi pojasnili, da moramo vsi ektivno sodelovati pri štednji, organizaciji dela, skratka, vsi z mislimi biti vedno pri delu, veš, meni to ni mogoče. Imam nekaj »fuša«in mošt mi dela preglavice, ker moram vse preveč razmišljati, kam ga naj spravim, ker ga na delu ne smemo več piti.«

ALI NI TO KRIVICA?

Sindikalni funkcionar in predsednik proizvodnega sveta (vse v eni osebi) v neuspešni ekonomski enoti se huduje in jezi, ker ga kritizirajo:

»Dvignil sem roko in potrdil sklep, da se organizira ekonomska enota, pomagal sem agitirati, vse storil, da se je ekonomska enota organizirala, začel delati in delal, zdaj sem pa jaz kriv, če v ekonomski enoti ni uspeha«.

Kaj pa tisti, ki kritizirajo?

VSE V POVPREČJU

Med funkcionarjema ekonomske enote se je ob malci razvil takšen razgovor:

»Veš, Jane, včeraj mi je ta salamenski Francelj uničil seznam brigad ekonomske enote, zavil si je pečenega kostanja vanj.«

»Pa si bil kaj jezen?«

»Ne, zakaj pa? Pravzaprav sem vesel, ker bo brez seznama manj dela. Ne bo mi treba obračunavati po brigadah, ampak vse v povprečju celotne ekonomske enote.«

ČIMPREJ IN DOBRO

Srečata se predsednika proizvodih svetov iz dveh različnih ekonomskih enot.

Prvi: »Čuj, ali bi mi znal svetovati, kako pridemo čimprej do dobrega pravilnika o ekonomskih enotah? Vi jih delate že vse leto, prepričan sem, da imate v tem že mnogo izkušenj, saj ste jih že 9 naredili in tudi 9 razveljavili.«

Drugi: »To pa je res enostavno! Začnite tako kot mi, delajte jih kot mi, pa boste enkrat že prišli do njih.«

ČUDNO

»Tone, kaj pa se je zgodilo pri vas, da vsi hitite z delom?«

»I, kaj, sprejeli in potrdili smo nov pravilnik o ekonomskih enotah, ki terja od nas agilnost.«

NA SESTANKU EKONOMSKE ENOTE

»Kako to, da so se stroški v naši ekonomski enoti tako ‚dvignili'?«

»Nič čudnega, če pa smo morali vso zgubo ‚gor vzeti'.«

VIŠJI DOHODKI

»Kaj res ne morete doseči v vaši ekonomski enoti višjih osebnih dohodkov?«

»Ja, ja, to pa je res, da ne moremo, ker so norme še višje in nas z normami vedno dol tlačijo.«

SILA OBEMA

V ekonomski enoti so »vlekli fasado« na veliki stavbi. Bilo je nekaj pred koncem »šihta«. Vsi so bili od napornega dela zelo potni. Najbolj pa je bil potan vajenec Tine pri mešanju fasadne malte. Z odra pa zakriči zidar-fasader Tinetu:

»Daj, daj Tine, vidiš, da se mi mudi. Skoraj bo pri koncu in noč se že bliža.«

»Ja, ja, meni se že ves popoldan mudi,« kriči Tine nazaj zidarju, »pa nisem imel časa, da bi šel...«

ZNANJE

Nekega dne pride v Kadrovski oddelek delavec in prosi za službo. Tovarišica Mila ga vpraša, kaj je po poklicu.

»Strojnik«, odgovori delavec.

Ker sprejemajo v glavnem strojnike le Centralni obrati, ga pošlje v Centralne obrate.

Ko se oglasi v Centralnih obratih, ga vpraša ing. Röthel:

»Na katerih strojih pa ste do sedaj delali? Ali na budozerju, žerjavu Liebcher, ali na bagru 14. Oktober?«

SMOLA

»Pomisli, včeraj, so me ‚zabrisali' iz ekonomske enote, ker sem sekal plave.«

»Imaš pač smolo. Meni še se to ne more zgoditi, ker nismo v ekonomski enoti.«

ČEMU TAKO?

Eden od vodilnih očita sindikalnemu fukcionarju: »Delajte rajši, ne pa da se brigade za pravilnike.«

Sindikalni funkcionar: »Kaj priprava pravilnikov ni potrebna in ni delo, ki mora biti narejeno?«

Vodilni: »Ne, to ni delo, to je samo pravilnik, ki ga bo že nekdo naredil!?«

»Delal sem stalno na »SINGER« mašini.«

»Kaj praviš?

Na »Singer« mašini?

Oprostite ali teh strojev pa res ne poznam. Kateri stroji po so to?«

»No, pa to so »Singer« mašine za šivanje sukna.«

VSE DA ŽENI PRAV

Sektorski gre na plačilni dan na teren za več dni pa naroča, naj blagajničarka izroči ženi od plače 5.000 din, ostalo pa bo on dvignil, ko se vrne s terena. Pa se je med njim in blagajničarko razvil takle pogovor:

Blagajničarka: »Kaj? Samo 5.000 din ji daš za cel mesec!«

Sektorski: »Ne — ah, da! Toliko ji dam ob plači, saj mi potem, ko mi zmanjka da po obrokih nazaj.«

»SEKSUALNA« POŠILJKA

Gradimo dve enaki tovarni močnih krmil, eno v Ptuju, drugo v Ljutomeru. Zmenjeno je bilo, da se bo ves les z enega gradbišča uporabil tudi pri gradnji druge, pa se je med sektorskima razvil takle pogovor po telefonu:

Sektorski A: »Poslušaj Ti, kdaj bomo pa lahko odpeljali les za podpore? Danes ga je pripeljal le en avto.«

Sektorski B: »Ja, stvar je taka, possal sem Ti, kolikor sem mogel, danes en avto, potem pa ga boš dobival »seksualno«, kakor bomo pač razopaževali.«

Taje bil res skregan s tujkami, kajne ?!

SKROMNOST

Nekoč povabi Janez svojega prijatelja na kosilo. Na mizo prinese velik kos mesa. Prijatelj vzame nož pa odreže prav majhen kos mesa. Janez pa mu reče:

»Kaj se pa bojiš, odreži si vendar večji kos.«

»O kar brez skrbi, Janez, saj tako vzamem večjega.«

UMETNOST

Gospodinja: »To ročno delo je staro že 200 let«

Francelj: »Ja, pa ste ga sami izdelali?«

OPORTUNIST

Včeraj so imeli pri nas sestanek. Ne vem, kaj me je zmotilo, da sem še jaz prislinil svoj nos, kar — odločno povem — ni moja navada. Zinil nisem seveda nobene, ker se hitro komu zameriš pa reci tako ali drugače. Dosti bolje je... No, pa to že tako vsi veste.

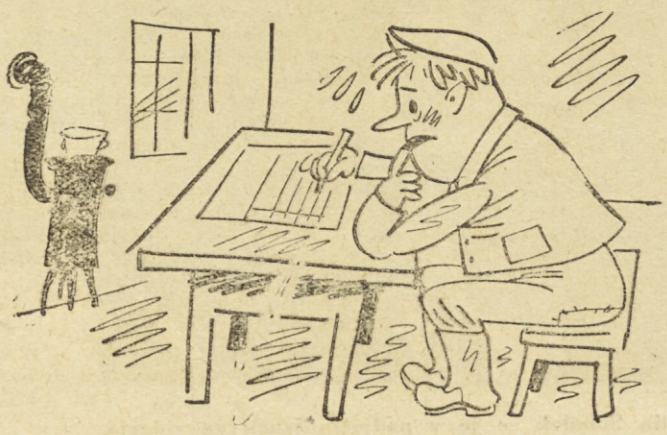
Razpravljali so o Mojzesovih tablah. Ne morem se domisliti, kdo se je na to prvi spomnil. Res je le, da pravimo tistim devetnajstim vprašanjem, ki jih je pripravila posebna komisija v Ljubljani, ozroma na Pohorju ob prelestnem pogledu na našo severno metropolo. Mojzesove table. Saj so res take kot devetnajst božjih zapovedi, le s to razliko, da so nekaj odgovarjali zanje in so dobile potemtakem videz posebne ankete, čeprav ni bila.

Predsednik je bral vprašanja, mi — oprostite, oni — so pa odgovarjali. Navsezadnje pa so zapisali, kar jim je bilo najbolj všeč. Njim kakopak, ne pa meni. In prav zaradi tega, ker se z nekaterimi odgovori ne strinjam, sem se odločil za pisanje. Javno tega nisem niti hotel povedati, ker sem jim že tako prevečkrat prišel v zobe in me imajo za nekakšnega nergača. Tudi za oportunista so me že klicali, kar pa se me ne prime. Vsak ima pač svoje mnenje in to v naši socialistični Jugoslaviji menda ni prepovedano. Mar ne?

Glede tega pa sem dosleden. Raje počakam s svojim mnenjem, saj se je že dostikrat primerilo, da je moja obveljala in so mi dali v gostilni prav tudi taki, ki so prej glasno kimali in pritrjevali, kar je rekel predsednik.

Tokrat bom kratek in prehajam k stvari. Naj precej povem, da se strinjam s tem, da je treba določiti mejo decentralizacije obratnih sredstev, rešiti vprašanje amortizacije in vprašanje formiranja skladov. Nikakor pa se ne morem strinjati s tem, kar so odgovorili na vprašanje, ki se glasi takole: Če neka edinica že med letom izplača preveč osebnega dohodka, kdo krije razliko? Zame je namreč jasno, da je jaz ne bom kril in zato odločno glasujem za to, da napišemo: mi ne. To pa pomeni, da moramo nujno imeti še skupen žakelj, iz katerega bomo lahko zajemali tudi takrat, kadar si bomo med letom morda »preveč« izplačali. Kaj pa je sploh preveč? Ali je preveč, če si izplačujemo redne zaslužke? Zakaj pa navsezadnje hodim v službo, če mi še tega ne bi plačali?

Spet moram polemizirati. Tisti Joža, tesar, saj ga poznate, je govoril, kako vsaka edinica odslej sama ustvarja dohodek, da ni več centralnega sklada osebnih dohodkov in da si bomo lahko delili le toliko, kolikor bomo ustvarili. Jaz že razumem, da moramo najprej delati, da bi si lahko delili. Ampak zapisano mora biti, da bom dobil vedno celo plačo. Decentralizacija gor, decentralizacija dol, hočem plačo pa naj bo od koder koli.



Tega, kot sem že povedal, nisem povedal na glas. Žilica pa mi ni dala miru in sem to povedal Franceljnu, ki je sedel zraven mene. Najprej mi je pokimal, potlej mi je pa rekel — pomislite kaj: »Ljubček, dobil jo boš, če bomo pametno gospodarili. Tudi več boš dobil, če bomo vsi dobro delali.« To pa podpišem. Za večjo plačo sem bil zmeraj, pa naj še kdo reče, da nisem za decentralizacijo.

Vmes so tudi taka vprašanja, ki se mene res ne tičejo pa bom vseeno povedal, kaj o njih mislim. Kdo postavi in organizira edinico, ki se na novo ustanovi? Kdo sestavi in obdela pravilnik o ekonomskih enotah? Zase vem, da se jaz tega posla ne bom lotil. Tudi brez mene je še dosti pametnih, čeprav imam o sebi najboljše mnenje. Človek pa res ne more biti povsod zraven. Potlej te lahko proglase še za birokrata, ki hoče imeti vedno zadnjo besedo. Trdno se držim načela, naj še drugi kaj napravijo.

Zares se čudim, čemu so toliko govorili o tem, kdo določa in obračunava kilometrino za osebne avtomobile, ko pa je čisto jasno, da bo obračunaval kilometrino samo tisti, ki ima svoj avto. Jaz ga nimam in ga tudi ne bom imel, če ne zadenem na loteriji. Takrat se bom pa tudi jaz pobrigal za kilometrino.

Povsem pa se strinjam, da komisija napravi še kaj drugega kot je sama zapisala n. pr. pravila podjetja, pravilnik o decentralizaciji osnovnih in obratnih sredstev itd. Če so že skupaj, jim tega ne bo težko. Dom na Pohorju se pa mel[illegible] tudi menda še ni podrl.

Čas mi ne dopušča, da bi se podrobneje ustavil še ob nekaterih problemih, ker moram brž na dva dečka. Toda že teh nekaj misli nazorno kaže, da se je treba vseh problemov lotiti poglobljeno in odprte glave kakor jaz. S tem pa sem enkrat za vselej dokazal, kako močno se motijo tisti, ki so me proglasili za oportunista. Jaz vedno povem svoje mnenje. Nikjer pa ni napisano, da bi moral govoriti ravno na sestanku, ki ga sindikat organizira. Kaj pa, kadar jaz organiziram sestanek ko povabim prijateljčke na dva deci? Takrat mi dajo vsi prav.

Če bi se tudi sindikat držal tega načela in vabil ljudi na dva deci, bi tudi njemu nihče ne oporekal.

Jaz — prisežem — prav gotovo ne. Toliko pameti pa še ima

Vaš Oportunist
(tokrat z veliko začetnico)

Na stavbišču »Vodmat« v Ljubljani v času pol urne pavze

Na gradbišču INDOP — v Podutiku gradimo prvo in največjo tunelsko peč. Graditelji, večina mladi delavci so na splošno zadovoljni kar dokazujejo tudi nasmejani obrazi

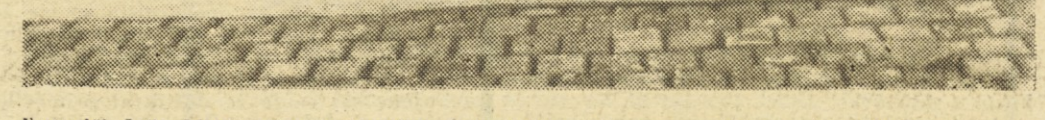
Delo v gradbeništvu je zelo pestro in včasih je treba zagrabiti tudi za tako delo. Na sliki skupina delavcev iz gradbišča tovarne Celuloze v Medvodah

Tov. Emil Krivec in Jože Knafel sta stara »Gradisovca«. Tov. Krivec si je pri podjetju že zaslužil zlato uro, tovariš Knafel pa bo moral še nekaj časa počakati.

Ljuba ženka, oprosti, da sem dvignil brez Tvojega odobrenja moj »ustvarjeni višek« v ekonomski enoti.

GRADISOV VESTNIK

Skupina mariborskih vajencev



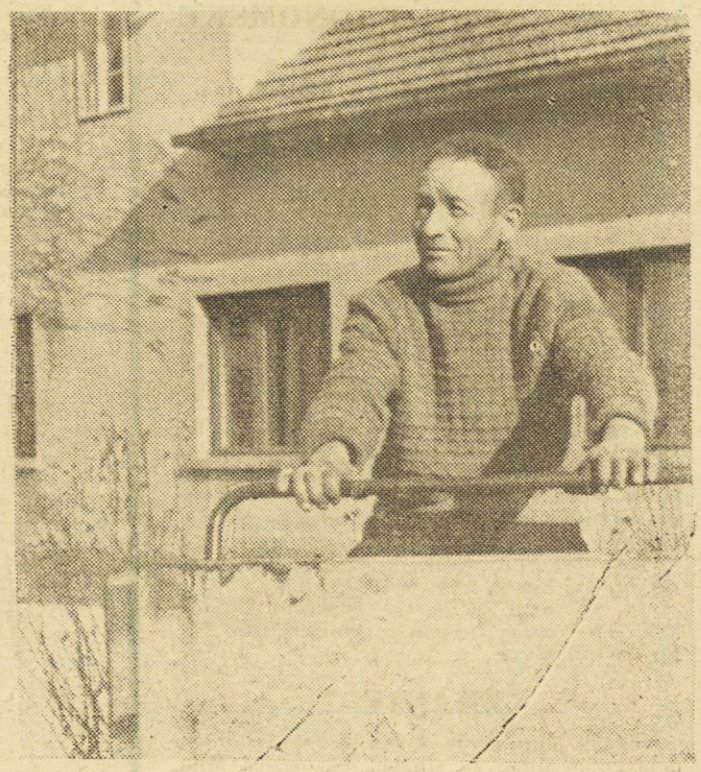
Tovariši Jože Marič, Karel Mencinger in Milan Džuras pri tlakovanju skladišča vnetljivih tekočin na gradbišču Moste

V SLIKI

Po napornem delu se je treba spočiti. Del članov kolektiva Kovinskih obratov v Mariboru na izletu

Še ena iz športnega tekmovanja v Ankaranu. Tov. Ljuba med ljudožrci — le kako bi se držala če bi bilo to resnično, sicer pa dober tek!

Tov. Martin Sobolek se je v podjetju izučil za zidarja. 9. septembra letošnjega leta je položil izpit. Pravi, da mu je učna doba hitro minila



Franc HUMAR je pri podjetju že od 1945. leta dalje. Tih, skromen a vedno pripravljen zagrabiti za vsako delo

Narodna in univerzitetna knjižnica Ljubljana