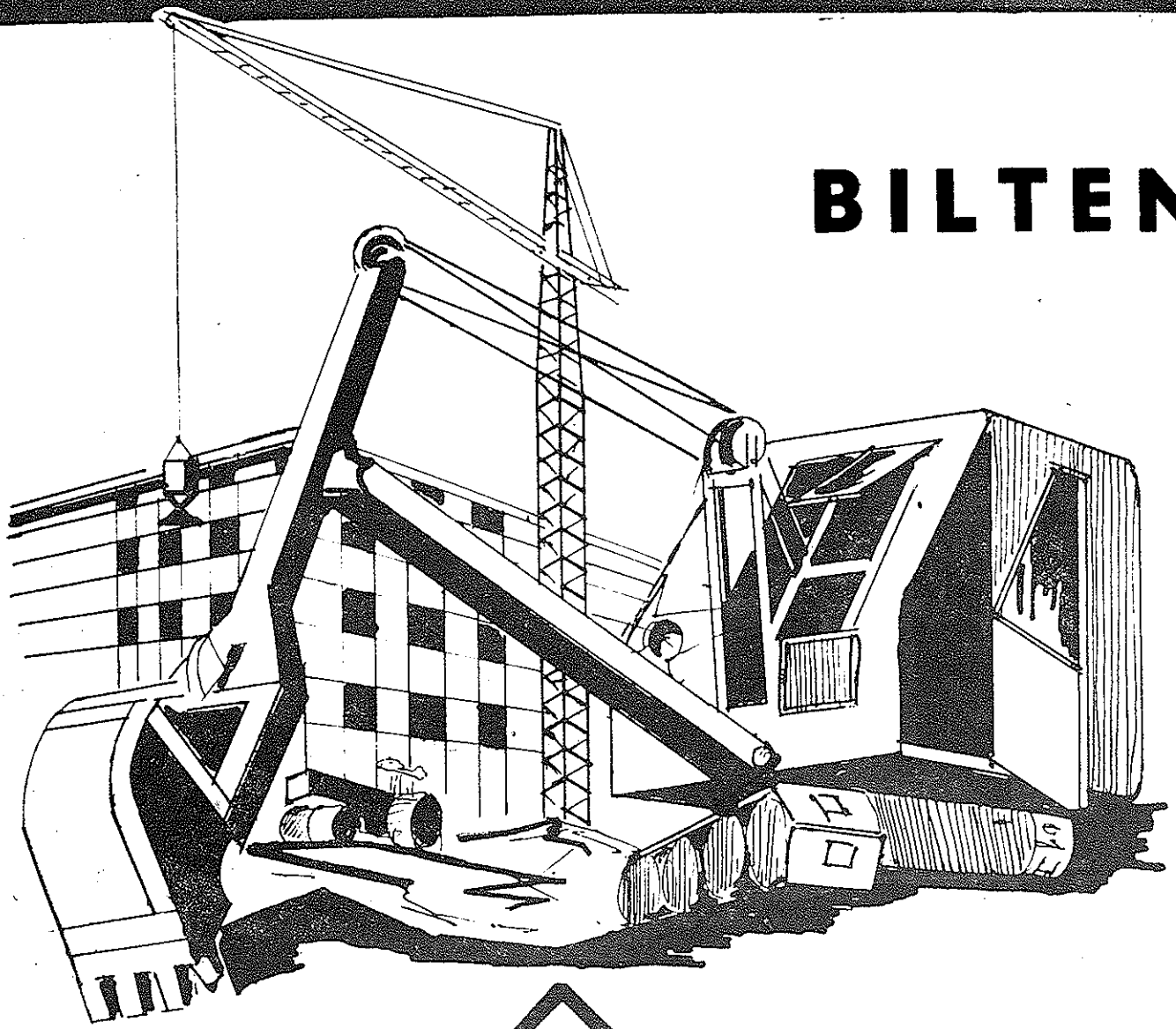
BILTEN



SGP

PIONIR

Štev. 1

Novo mesto,
1. maja 1960

V S E B I N A

Uvod
Praznik dela " 1 Maj "
Nekaj problemov iz našega gradbeništva
Kako smo delali v letu 1959
Plan podjetja za leto 1960
Ekonomske enote
O mehanizaciji našega podjetja
Varnost pri delu je simonim za produktivnost dela
Hitrejše in boljše izobraževanje za delovna mesta
Tudi sindikalno delo je potrebno
Življenje in delo mladinskega aktiva
Športniki pozor !
Morje vas vabi
Humor
Urednikov kotiček

.....

Izdaja : SGP "Pionir " Novo mesto
Glavni urednik : Hambroš Janez

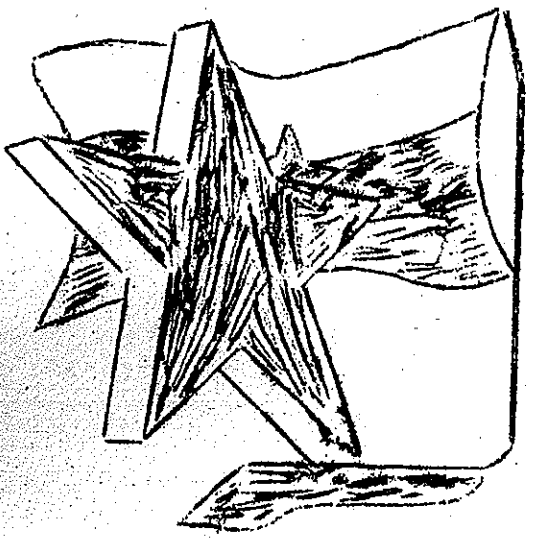
Uredniški odbor: Ing. Čmak Henrik, Perjanšič Slavoljub, Filipčič Marjan, Kočevar Ivan, Osolnik Jože, Podrepšek Jurij in Virc Anton.

Uredništvo in administracija : SGP "PIONIR"-direkcija Novo mesto, poštni predal 89

Naklada : 4oo izvodov

ŽIVEL PRAZNIK DELA

1. MAJ



PRVOMAJSKE POZDRAVE IN ČESTITKE
VSEM ČLANOM NAŠEGA DELOVNEGA
KOLEKTIVA IN VSEM DELOVNIM LJUDEM
NAŠE DOMOVINE

[illegible]

U V O D

Že v letu 1959 se je čutila potreba, da bi bilo dobro seznaniti člane naših kolektivov o dogajanju v podjetju preko "BILTENA" - PIONIRJA.

Da bi "Bilten" lahko izšel, je Delavski svet našega podjetja imenoval ožji in širši redakcijski odbor ter odgovornega urednika.

Uredništvo "Biltena" se bo trudilo, prikazati našim bralcem predvsem tista dogajanja in dajati razne informacije, katera jim do sedaj radi teritorijalnih razsežnosti niso bila dosegljiva.

Predvsem vas bo naš "Bilten" seznanjal o delu in življenju naših kolektivov v Krškem, Brežicah, Novem mestu in Ljubljani, kjer so formirana naša gradbišča oziroma delovišča. Prav tako bo tudi zajel delo in probleme v mehansko-kovinskem obratu, avtoparku, žagi, strojno-inventarnem parku, kamnoseštvu, pleskarski delavnici, mizarskem obratu in direkciji našega podjetja.

Skrbeli bomo, da članki v našem "Biltenu" ne bodo pisani preveč znanstveno, ampak vsakemu razumljivo in da bo del našega "Biltena" posvečen delavskemu samoupravljanju delu in problemih sindikalnih organizacij, kadrovski politiki, fizkulturi, higiensko-tehnični zaščiti itd.

Mišljenja smo, da bo "Bilten" - Pionirja služil kot najučinkovitejše sredstvo za spoznavanje vseh problemov podjetja le tedaj, če bodo naši delavci in uslužbenci s pismenimi prispevki bogatili pestrost našega časopisa. Potrebno bi bilo, da se v "Biltenu" obravnavajo tudi tehnični problemi, katerih je mnogo v naši operativi, v tem smislu, da bi se način in prijemi našega dela izboljšali.

Sleherni član našega kolektiva naj bo tudi zainteresiran nad poslovanjem našega podjetja, kajti le dober napeh podjetja bo nam prinesel tiste dobrine za katere se bori naša socialistična skupnost in njen delovni človek.

Z izdajo prve številke "Biltena" smo prebrodili tudi problem, kateri pa je porok, da bo "Bilten" našel pravo mesto nad vsemi člani naših kolektivov.

Kočevar Ivan

Direktor

Kočevar Ivan:

NEKAJ PROBLEMOV IZ NAŠEGA GRADBENIŠTVA

Po početkih organizacije združenih narodov se gospodarstvo Jugoslavije izmed vseh držav v svetu najhitreje razvije. Tako ugotavljamo velik razmah in napredek industrije, kmetijstva, prometa, obrti itd. Če pa analiziramo razvoj gradbeništva vidimo, da ne sledi razvoju celotnega našega gospodarstva in da se je v gradbeništvo vložilo premalo sredstev.

Radi nizkega nivoja proizvodnih sil in zastarelosti tehnološkega procesa, se gradbeni objekti gradijo prepočasi z uporabo prevelikega števila delovne sile. Investicije, katere se vlagajo v gradbeništvo se počasi realizirajo. Predvidena proizvodnja izostane in s tem se dela velika škoda naši skupnosti.

Pred naše gradbeništvo so v letošnjem letu in v bodoče postavljene izredno velike naloge, saj moramo velog objektov za naše gospodarstvo izvršiti še mnogo stanovanjskih objektov, šol, bolnic itd.

Da bi bila naša gradbena operativa tej nalogi kos, si moramo ustvariti pogoje, v katerih nam bo možno pravilno in hitro izvršiti postavljene naloge.

Predvideno povečanje proizvodnje v gradbeništvu, lahko dosežemo le na ta način, če spremenimo tehnologijo proizvodnje in način gradnje objektov. Iz naše prakse v operativi ugotavljamo, da nam delajo pri drugih tej gradnji visokogradenj, posebno p na stanovanjskih objektih, velik problem, dovršitvena dela. Da je temu tako, poslušamo večkrat očitne javnosti, posebno na naših investitorjev, kateri zatrjujejo: da nam do III. fuse ste še kar hitro izvršili, končati objekta pa ne znate.

Zato se postavlja pred nas vprašanje, kaj storiti in kako delati, da bodo objekti pravočasno in solidno izvršeni?

Če primerjamo vrednost obrtniških del in inštalacijskih del napram celotni vrednosti objekta visokogradenj, ugotovimo da znašajo obrtniška in inštalacijska dela cca 49 % cene objekta. Na obrtniška dela odpade povprečno 30 % vrednosti objekta, na inštalacijska dela pa 19 % vrednosti objekta visokogradenj. Za obrtniška in inštalacijska dela izbiro v glavnem takrat, ko je približno 2/3 časa gradnje objekta. (obravnavamo seveda le dela na objektih, katera se klasično gradijo, ker vemo, da bo preteklo še precej časa, da bi masovno uvedli polmontažno in montažno gradnjo).

Obrtniki delajo v večini po zastarelem tehničnem procesu in s klasičnimi materiali, kar po današnjim prilikam več ne odgovarja. Ugotovljeno je, da bi se dalo pri da-

našnjih pogojih marsikaj urediti v tem smislu, da bi 2/3 čas, ki ga rabimo na zgradbi za izdelavo obrtniških in instalacijskih del skrajšali za polovico ali še več.

Poglejmo možnosti: Projektantske organizacije bi morale projektirati v načelu tipske projekte in tipske elemente objekta, na osnovi fiksnih standardov, tako da bi se posamezni elementi lahko izdelovali serijsko in še na zalogo.

Pri našem podjetju smo v letu 1959 imeli v gradnji 610 stanovanj. Za večino stanovanjskih objektov smo izdelali tipska montažna okna, katera so bila v našem mizarskem obratu prepleskana in zastoklena z vdelanimi zavesami ter montirana na stanovanjske objekte, tik pred vselitvijo.

S tem smo dosegli to, da se je čas gradnje objekta skrajšal za cca 15 %.

So pa odprte možnosti, da se čas gradnje objekta skrajša še več, če projektant predhodno predvidi v svojem projektu tipska stopnišča, tipske ključavničarske izdelke, cementninarske izdelke, lamel parket, tapete itd.

Ker pa nam kapacitet za dovršitvena dela pri današnjem tempu gradnje primanjkuje, bodo morali merodajni forumi najti možnost, da v republiškem in zveznem merilu nudijo podjetjem za dovršitvena dela večja investicijska sredstva za povečanje kapacitet v smislu tipizacije - standardizacije elementov, uvajanjem serijske proizvodnje na polindustrijski in industrijski način.

S tem, da bi taki obrati pripravili na zalogo tipske elemente, bo dana gradbeni operativi možnost hitrejše gradnje objektov visokogradenj, posebno stanovanjskih objektov.

Ing. Čmak H.:

KAKO SMO DELALI V LETU 1959

Že sama obravnava zaključnega računa za leto 1959, katerega je potrdil na svoji seji DS podjetja potrjuje, da je morala biti gradbena dejavnost v lanskem letu precej obširna, saj je prvič v zgodovini podjetja bila presežena dve miljardna številka.

Točno povedano, je celoten produkt, ki so ga napravili vsi člani kolektiva dosegel zavidljivo številko din 2,094.533.847, na kateri doseženi uspeh smo lahko ponosni, predvsem še, če pomislimo, da so se tekom glavne gradbene sezone pojavile razne težave, o katerih bom po-

vedal kasneje.

Ta pestra in široko zastavljena dejavnost se je razvijala od našega glavnega mesta LRS Ljubljane preko zasavskega revirja do Krškega in Brežic, nadalje dolenjskega konca tja v Belokrajino. Naše podjetje je imelo v lanskem letu v svojem sklopu 7 gradbišč in sicer: Novo mesto, gradbišče za remontna dela, ki je bilo ob koncu leta priključeno gradbišču Novo mesto, gradbišče Videm-Krško, gradbišče Hrastnik, gradbišče Ljubljana, gradbišče Metlika in gradbišče Straža.

Pregled izvršenih in investitorjem oddanih objektov potrjuje trditev razširjenosti naše lanske gradbene operative.

Pregled dokončanih objektov v letu 1959

I. Gradbišče Novo mesto:

1./ Rehabilitacijski center
2./ Hmeljska sušilnica Srebrniče
3./ Industrijska hala "IMV"
4./ Hmeljska sušilnica Škocjan
5./ Nadzidava OLO Novo mesto
6./ 24-stanovanjski blok II. ObLO Novo mesto
7./ Vajeniška šola
8./ Stanovanjski blok DJŽ Novo mesto
9./ Stanovanjski blok ObLO Trebnje
10./ Stan.upravna zgradba ZZSZ Novo mesto
11./ Kanalizacija "IMV"
12./ 10-stan. bloka OLO Novo mesto
13./ Trafopostaja Nemška vas
14./ Kanalizacija hotela Šmarjeta
15./ Trafopostaja Trebnje
16./ Adaptacija bazena Šmarjeta
17./ TZ "Krka" - planiranje terena
18./ TZ "Krka" - dovozna cesta
19./ Spodnji ustroj tira - skladišče umetnih gnojil
20./ Fasada skladišča Vojne pošte
21./ Zunanja ureditev blokov JLA

22./ Skladiščna hala "IMV" - streešna konstrukcija
23./ 3 x 14-stan.bloki JLA - Kandija.

II. Gradbišče za remontna dela:

1./ Drvarnica osnovne šole Novo mesto
2./ Garaža Pekarije
3./ Popravilo dvoriščnega trakta NB pod.Novo mesto
4./ Sušilnica hmelja Šentjernej
5./ Preureditev sodne palače Novo mesto
6./ Oporni zid "Novoles"
7./ Hiša Koncilija - Perlič
8./ Grelna naprava pekarije
9./ Adaptacija trgovine "Obrtnik"
10./ Adaptacija TMZ Novo mesto
11./ Adaptacija pošte Podbočje
12./ Žitni silosi Straža
13./ Mlečna kuhinja
14./ Popravilo škode Narodne banke
15./ Ribogojnica Luknja
16./ Nadzidava osnovne šole Novo mesto
17./ Hiša Novak - Perlič
18./ Adaptacija pisarn OZZ
19./ Adaptacija šole Stopiče
20./ Camping Otočec
21./ Adaptacija trgovine "Peko"
22./ Hiša ing. Ivanetič
23./ Celokupna ureditev Dol. Toplic
24./ Dvorana ObLO Novo mesto
25./ Trgovina pod "Metuljčki"
26./ Adaptacija šole Šmihel
27./ Adaptacija Kmet. šole Grm
28./ Robniki na benzinski črpalki v Otočcu
29./ Dozidava "Opremales" Gotna vas
30./ Adaptacija "Knjigotisk"
31./ Adaptacija "Delikates"
32./ Garaža "Dolenjskega lista"

III. Gradbišče Vidom-Krško:

1./Turbinski temelji TE Brestanica
2./ Hmeljska sušilnica II. Brežice
3./ Hmeljska sušilnica I. "
4./ Umetna sušilnica Opekarne Brežice
5./ Stan. poslovni blok "Roto"
6./ Stan. poslovni blok Sevnica
7./ Stavba nad Krožno pečjo
8./ Garaža "Roto"
9./ Stanovanjski blok Senovo
10./ Trafopostaja Krško
11./ IV. Kuhalnik Separacije
12./ Krožna peč.
13./ Garderoba na lesnem prostoru
14./ Skladišče kemikalij "Roto"
15./ Skladišče pogon. materiala Brestanica
16./ Ind. ograja Brestanica
17./ Mehanični vsedernik
18./ Hiša Babič Jaka - Brežice
19./ Prestavitev lope
20./ Fasadni omet Gas. doma - Sevnica
21./ Obnovitev fasade Sevnica
22./ Mehanična delavnica "Roto"

IV. Gradbišče Hrastnik:

1./ 6-stan. blok IV Hrastnik
2./ Benzinska črpalka Trbovlje
3./ RTP Trbovlje
4./ 24-stan. blok Hrastnik
5./ 6-stan. blok Hrastnik

V. Gradbišče Ljubljana:

1./ Stanovanjski blok "Utensilia"
2./ Stanovanjski blok XIV - Savsko naselje
3./ Stanovanjski blok XVI - Savsko naselje

4./ Zunanja kanalizacija Sav. naselje
5./ Predela "Poljane"

VI. Gradbišče Metlika:

1./ Stanovanjski blok "Novoteks" - Metlika
2./ Stanovanjski blok "IEV" - Semič
3./ Zdravstveni dom - Metlika
4./ Preciilnica česane volne
5./ Vkop benzinskih rezervoarjev
6./ Hmeljska sušilnica Metlika
7./ Pregraditev prostorov "IEV" - Semič
8./ Silosi Rosalnica - manjša dela
9./ Požarni bazeni Rosalnice.

VII. Gradbišče Straža:

1./ Proizvodna hala
2./ Kanalizacija
3./ Kotlovnica
4./ Zunanji vodovod
5./ parilne jame

Za izvedbo teh gradbenih objektov pa so bili tekom leta porabljeni sledeči glavni gradbeni materiali:

Cement	6.350	ton
apno & Šeno	3.100	m3
agregati vseh vrst pesek, kamen	55.000	m3
zidna opeka	5600.000	kom
polnilci in nosilci za stropove	805.000	kom
opeka BH/4	61.000	kom
porolit različne deb.	80.000	kom
Izolacijskih mas	85	ton
lepenke	1.850	rol
razne žice	25	ton
žičniki	30	ton

bet. železo	Ø 5-6	136 ton
	Ø 8	148 "
	Ø 1o	2o9 "
	Ø 12	133 "
Torej drobnih profilov		626 ton
	Ø 14	1o4 ton
	Ø 16	36 "
	Ø 18	67 "
	Ø 2o	8o "
Skupaj srednji profili		287 ton
	Ø 22	42 ton
	Ø 28	18 ton
Skupaj težki profili		6o ton

Lesa vseh vrst pa 3.47o m3.

Ta pregled dovršenih in oddanih objektov pa je obenem tudi dokaz, kako razdrobljena in razpotegnjena je bila naša gradbena dejavnost. Zelo ka kteristično v pogledu razdrobljenosti je gradbišče Novo mesto in gradbišče za remontna dela. Vse to izvira iz specifičnega položaja, v katerem se nahaja naše podjetje, kot edino gradbeno podjetje v širši okolici Novega mesta. Taka razdrobljenost pa ima nekatere negativne posledice za pravilen in organiziran prijem osamelnih težjih del, kot tudi težje pogoje v pravilni in sodobni zasedbi z dvigom delovodskoga in tehničnega kadra. Kamenolom s svo nabavanjo težave tudi v pravilni evidenci materialne in obračunske službe. Izgleda pa, da se bo stanje tudi v letu 1966 ne bo znatno spremenilo in je treba v bodoče s tekočimi in sličnimi točkami računati.

Kot je iz pregleda razvidno je naša gradbena operativa izvajala dela na objektih družbenega standarda. To so dela, ki zahtevajo od podjetja popolno prezamoritev v pogledu zaključnih del za razliko od industrijskih objektov, na katerih so se nekaj let nazaj v glavnem vršila vsa gradbena dela. Torej naloga zahteva od nas strokovnega kadra in boljšo pozljivost pri finalnih izdelkih. Edino gradbišče, ki ni občutilo v tej meri kot

stanovanjska izgradnja obrtniške težave, je bilo gradbišče v Straži, kjer je v rekordnem času zgrajen lesni kombinat za "Novoles" Novo mesto.

V glavnem so se vsa gradbena dela izvajala na običajen klasičnem načinu, to se pravi z našimi že leo let znanimi gradbenimi materiali kot: opeka, les, kamen, cement. V tem pogledu bo nujno, da bo v bodoče tudi v našem podjetju nastala montažna montažnem sistemu, kar se že sedaj izvaja pri nekaterih drugih gradbenih podjetjih širom naše domovine, ter ne smemo mi, ko že nosimo ime " PIONIR ", v tem zaostajati.

Prelomnico in začetek montažnega načina je izvedla naša mizarska delavnica v sklopu naših DO s svojimi montažnimi okni in vrati, katerih izdelki so deležni pri investitorjih splošno priznanje.

Uvodoma sem omenil, da so tekom izvajanje gradbenih del bile tudi razne težave, ki so v glavnem izvirale v pomanjkanju pravočasno dostavljenih in popolnoma izdelanih gradbenih načrtov, k tem težavam pa so se pridružile še težave glede pomanjkanja glavnih gradbenih materialov in to predvsem cementa, kakor tudi raznih vrst betonskega železa in stekla. Tudi z delovno silo nismo bili ravno idealni pogoji, moram pa priznati, da se naša večina gradbišč kolektivi požrtvovalno vključili v izvajanje nalog, ker sicer tudi celoten napor ne bi bil tak kot je.

Kočevar Ivan:

PLAN RAZVOJA DO LETA 1960

Podjetje je v lanskem letu, [illegible] podjetja, dosegalo plan [illegible] 1,600 milijonov din. Na zahtevo [illegible] to proizvodnjo plan za leto 1960 na 3,000milijard[illegible] je najbrž edino takšno podjetje.

Če primerjamo postavljen [illegible] plan podjetja od leta 1957 - 1961, kateri znaša 6,774 milijonov, z realizacijo v letih 1957, 1958 in 1959 ugotovimo, da smo v treh letih potlačenega plana [illegible] 5,048 milijonov ali 80 %. Predvidevamo, [illegible] letu perspektivni plan [illegible].

Naše podjetje je imelo [illegible] 1,917 milijonov [illegible] pogodbeno vezanih del [illegible]

mo, da bo podjetje zlasti na območju gradilišča Krško in Novega mesta prevzelo v izvršitev nova dela, še v vrednosti cca 55o, milijonov, katerih on del bo realiziran v letošnjem letu. Da bi pa postavljen plan in predvidena dela lahko realizirali, se bodo morala vsa naša gradbišča in obrati ter vsi naši delavci in uslužbenci pošteno založiti pri delu in dvigniti storilnost dela.

Povečanje delovne storilnosti bo mogoče doseči poleg investicijskih vlaganj predvsem še:

- z intenzivnejšim izrabljanjem razpoložljivega delovnega časa;
- z izboljšanjem obstoječih in uvajanjem novih delovnih metod;
- z določitvijo realnih delovnih učinkov na podlagi znanstvenih metod;
- s povečanjem delovnega učinka vsega neproduktivnega osebja;
- z izboljšanjem delovne kontrole na sleherem delovnem mestu;
- z uvedbo ukrepov za zmanjšanje števila nesreč pri delu in z odstranitvijo škodljivih vplivov na zdravje.
- z zmanjšanjem notranjega transporta;
- z rednim oskrbovanjem z gradbenimi in drugimi materiali;
- z uvajanjem boljših tehnoloških postopkov, z racionalizacijo dela;
- z uvedbo standardnih elementov;
- z uvajanjem sodobnih metod za strokovni in splošno izobraževanje od šib, preko izobraževalnega centra podjetja;
- z rednim premeščanjem nezaposlenih viškov z dela;
- z organiziranjem obračuna na osnovi ekonomskih enot;
- z zmanjšanjem režijskih stroškov;
- z izboljšanjem življenjskih razmer zaposlenih (stanovanja, prehrana, topli obroki) itd.

Predvideni bruto plan SGP "Pionir" za leto 1960.

	Plan 1. 1960
Družbeni bruto produkt	2.000 milj.
Narodni dohodek	1,302 milj.

Pregled družbenega plana gradbeništva
l. 1956 in l. 1961

	v milijonih			
	FLRJ	LRS	FLRJ	LRS
	1956	1956	1961	1961
Skupna vrednost	214.4oo	27.3oo	358.4oo	36.7oo
Od tega:				
Kapitalna izgrad.	13o.1oo	17.2oo	197.4oo	16.2oo
Družbeni standard	84.3oo	1o.1oo	161.ooo	2o.5oo

Podrepšek Jurij:

EKONOMSKE ENOTE

Med ekonomskimi pojmi, ki jim delovni kolektivi v zadnjem času posvečajo vedno večjo pozornost, so tudi "ekonomske enote".

Tudi Delavski svet našega kolektiva je na enem izmed zadnjih zasedanj obravnaval formiranje ekonomskih enot v našem podjetju. S tem pa je načelno obravnaval tudi uvedbo nagrajevanja po kopleksnem učinku v našem podjetju. Delavski svet podjetja pa je na tem zasedanju sprejel že tudi sklep, da se s l. julijem 196o formirajo ekonomske enote in uvede nov način nagrajevanja.

Pod nazivom "ekonomske enote" pojmujemo manjše poslovne enote znotraj podjetja, ki imajo samostojen gospodarski obračun in kolektivu omogočajo podrobnejši vpogled v gospodarsko poslovanje posameznih organizacijskih enot v podjetju.

Nov, naprednejši način nagrajevanja, ki se uvaja preko ekonomskih edinic ima prvenstveni namen neposredne proizvajalce (delavce - uslužbence) postopoma preusmeriti do ekonomične proizvodnje ter jih prevzgojiti v resnične gospodarjev v podjetju.

Nov način nagrajevanja daje kolektivom ekonomskih edinic mnoge možnosti za zniževanje proizvodnih stroškov v obliki štednje materiala, boljše organizacije delovnih procesov, izkoriščanje strojev, večje storilnosti, zboljšanje delovne discipline in pdb. Z znižanjem proizvodnih stroš-

kov, ki jih primerjamo z plansko ceno proizvodnih stroškov, pa nastopajo možnosti za vsestranski napredek kolektiva, kakor tudi možnosti za dvig osebnih dohodkov in življenjskega standarda proizvajalcev.

Z uvedbo ekonomskih enot se izvrši v podjetju decentralizacija v poslovanju pa tudi v delavskem samoupravljanju. V ekonomskih enotah se izvolijo obratni delavski sveti, voli pa se tudi centralni Delavski svet podjetja.

Kolektiv ekonomske edinice prevzema na določenem terito-riju delovne naloge, ima svoje vodstvo, svoja osnovna in obratna sredstva, pa tudi svoje obratovno knjigovodstvo, ki ugotavlja uspeh ekonomske edinice.

Uvedba ekonomskih edinic pa je v gradbenih podjetjih zaradi terensko obsežne in nestalne proizvodnje težavnejša, pa tudi ekonomsko nujnejša.

Pri našem podjetju organizacijo poslovanje šele proučujemo. Že danes vemo to, da bo za nas predstavljalo ekonomsko enoto vsako gradbišče, t.j. Novo mesto, Ljubljana, Videm-Krško. Stranski obrati bodo verjetno ena ekonomska edinica, prav tako pa tudi direkcija podjetja. Po teh osnovah bi v podjetju s 1. julijem 1960 formirali 5 ekonomskih edinic, kar vsekakor ne bo zadoščalo za vodenje evidence dejanskih stroškov in delitev osebnih dohodkov.

V okviru ekonomskih enot bomo verjetno formirali obračunske enote, ki bodo obsegale današnja delovišča ali posamezen obrat. Tako bo gradbišče Ljubljana, kot ena ekonomska enota imela tri obračunske enote: Kosto, Poljane in Bentvid. Po teh obračunskih enotah pa se bodo zbirali dejanski stroški proizvodnje in tudi poslovni uspehi.

Direkcija podjetja bo s vsak proizvod - objekt ugotovila plansko ceno. Ekonomska enota, ki bo gradnjo objekta prevzela za to plansko ceno, pa bo v lastnem interesu storila za tem, da bo objekt zgradila solidno in pravočasno ter zmanjšala proizvodne stroške. S tem si bo zagotovila planske osebne dohodke, pa tudi povečanje osebnih dohodkov.

Razlika med plansko in prodajno ceno objektov pa bo predstavljala sredstva za poslovne udeležbe in skladе, ki so podjetju potrebni za nadaljnji razvoj.

Obračun proizvodnje se bo verjetno vršil mesečno. Delitev presežka osebnega dohodka pa verjetno s četrtletnim zaostankom.

Ekonomska enota pa ali bo morala imeti lastna sredstva za kritje proizvodnih stroškov v času krize sezone.

Poslovanje podjetja po ekonomskih enotah zahteva reorganizacijo podjetja. Važno je natančnejša priprava dela ter evidence dejanskih stroškov. Posebna komisija na direkciji podjetja pripravlja vse potrebne organizacijske

ukrepe za formiranje ekonomskih edinic. Komisije mora pripraviti pravilnik o nagrajevanju po kompleksnem učunku poslovnih ekonomskih edinic.

Tehnični oddelek s pripravo dela je že pristopil k zbiranju podatkov, ki so potrebni z. formiranje planskih cen za posedine objekte. Gospodarsko računski sektor na direkciji podjetja pa se pripravlja na uvedbo obratovnega knjigovodstva po ekonomskih enotah.

Zupanc Marjan:

O MEHANIZACIJI NAŠEGA PODJETJA

Za mehanizacijo našega podjetja skrbi, oziroma je odgovorna posebna komisija, ki je določena s strani DS. V z četku vsakega poslovnega leta izdela plan nabave in razhodovanj., seveda ob sodelovanju direktorja podjetja, tehničnega direktorja, ter šefa računsko gospodarskega sektorja. Plan mehanizacije se da nato v potrditev UO oziroma DS podjetja.

Finančna sredstva za nabavo mehanizacije so se do začetka leta 1959 v glavnem črpali iz amortizacijskega sklada za načonostitev in sklada skupne porabe. Vendar, kakor je znano ima naše podjetje izredno nizek koeficient mehanooprome in če hočemo iti v korak z ostalimi večjimi gradbenimi podjetji, smo morali vzeti kredite za nabavo mehanizacije v skupnem znesku cca 100 milijonov. Kajti denarna sredstva iz zgoraj navedenih skladov so znatno premajhna.

Naše podjetje izvaja večji-del visokih in industrijskih zgradeb in to na celo v širšo teritorija Slovenije. Pogosto je potrebno cca 25 km poti, ki so tudi neasfaltirane, predno pridejo delavci na delovišče. In kaj naložijo se čuti ogromna potreba po osnovni mehanizaciji, to je betonskih mešalcih, mešalcih za malto, dvigalih, vibratorjih, železokrivnem stroju (ukrivalec), cirkularjih, cevnih odrih in podporah itd. Vsekakor se je delo vzel pomanjkanja strojev delno odstranili z izredno naporno izdelavo operativnih planov mehanizacije, odnosno prevažanja delavcev na delovišče. Vendar tudi to gre do zotove meje, ki zahtevi večji transportni stroški stroja v primerjavi z nabavno vrednostjo stroja.

Nadalje se čuti pomanjkljivosti v obsegu delovnega višč izredno povanjkanje kamionov. Znano je, da naš avtopark, ki je delno že iztrošen, razpolaga s kamionskimi

prevozi le gradbišče Novo mesto. Zato je nujno misliti na nabavo kamionov kiperjev.

Za izkop večjih ali manjših gradbenih jam ter podobnih zemeljskih del smo do nedavnega imeli le en buldožer in bager, kar je bilo občutno premalo, saj je znano, da smo imeli tekom preteklih let med sezono v najemu po več buldožerjev, nakladačev, valjerjev in podobno.

Prav nič nismo bili do nedavnega na boljšem pri dvigalih. Posedujemo sicer odlična konzolna dvigala "Pionir" katera dejavnost se neha pri višinah cca 10 m. Za večje objekte pa se poslužujemo tako imenovanega "bob" dvigala.

Nadalje se pri našem podjetju čuti pomanjkanje tako imenovane drobne mehanizacije s katero se poveča efekt dela nekvalificiranih delavcev. Tu pride v poštev železni japonerji, smokolnice z gumi kolesi, lokev tudi transportni traki in podobno. Podobno je tudi pri pisarniški opremi. Primanjkuje dobrih pisalnih in računskih strojev, pisarniških miz in omar.

Vse te navedene faktorje je komisija sporazumno z upravo podjetja upoštevala, ter prišla do zaključka, da se tekom gradbene sezone 1959/60 nabavi sledeča mehanizacija:

Večje število cevnih odrov sistema "ITM"

Večje število cevnih podpor " "ŽAP"

Večje število japonerjev in smokolnic na gumi kolesa

5 kamionov prekucnikov 4 - 5 ton

1 kom. buldožer "Ansaldo"

1 kom. hidro bager Liebherr A 900

Poleg dosedanjih 2 kom. Šeparov "Ponora" 14 tn. še dva kom. kiperja istega tipa in iste velikosti, ter večje število manjših konzolnih vitlov. Nadalje še stroj za ometavanje malte "Turbosol", kompresor in vrtalce bet. železa na električni pogon. Kolelca za malto 150 l. in 250 l., peščence za beton, vibratorje za beton, inventarijske kladiva ter nabijače, sajlose za cement, dozirne naprave s skreperji, ter večje število manjših strojev in omar. Nadalje se mora v svrho povečanja storilnosti dela tekom leta 1960 na večji del 250 litrskih mešalcev "Ferrari", montirati skreperje za dozirenje agregata, cementa ostalega materiala.

Vsa zgoraj navedena mehanizacija bi nam bila, kdi ne bo kmalu nabavila, to je najpomembneje za vsaki bodoči leta.

Kakor so vidi, v nabavi strojev nismo omejeni vsi, ki bi jih še rabili, to je varnostnih in finančnih razlogov. Tako bo v bodoče treba misliti na nabavo dodatnih strojnih

stranskih obratov, nabavo težjega kamiona za avtopark, valjerja za strojni park, mehanizirati kamnolome v kolikor se ne bomo odločili za gramoznice, ter gradbenih elementov, ki nadomeščajo les (stojke, cevne odre, montažne opaže).

Drugo prav tako važno vprašanje je vzdrževanje in opravljanje z mehanizacijo. Letni znesek za investicijska vzdrževanja osnovnih sredstev gradbene operative odnosno strojev znaša cca 12 strojev, za katere se bremeni po novi reorganizaciji: vzdrževanje težje mehanizacije SIP, vzdrževanje srednje mehanizacije pa gradbišča. Iz podatkov preteklih let je razvidno, da znesejo stroški za tekoča vzdrževanja strojev do 4 milijone letno. Vidimo torej, da odpade na vzdrževanje samo opreme gradbene operative (brez ostalih obratov in avtoparka) cca 16 milijonov in to pod pogojem, če dobimo devize za uvoz rezervnih delov iz inozemstva po uradnem tečaju.

Iz vsega tega je razvidno, da moramo vzdrževanju mehanizacije posvečati več pozornosti in to predvsem na gradbiščih, kjer uporabljajo srednjo mehanizacijo t.j. lažje mešalce, jeepanerje, in samokolnice, kakor tudi vse ostalo. Posvečanje pažnje in skrbi, ki jo zahteva mehanizacija, pa bo koristila vsem.

O B J A V A

Izpiti za vse delavce - upravljalce gradbenih strojev, ki se se udeležili zimskega tečaja strojnikov v februarju, 1960, bodo po sledečem razporedu:

1./ Dne 7.V.1960 ob 12.30 uri na delovišču "Mladi OLO - Kandija, za vse strojnike gradbišče Novo mesto.

2./ Dne 14.V.1960 ob 12.30 uri na gradbišču SGP "Pionir" Videm-Krško, delovišče stanovanjski bloki (za postajo) za vse strojnike gradbišče Videm-Krško in gradbišča Ljubljana.

Izpite se naj udeleže vsi delavci, ki so pohajali tečaj v letu 1960 ter strojniki, ki so zaključili tečaje v letu 1959, a izpita niso uspešno dovršili.

Naknadnih izpitov v letu 1960 ne bo, zato bodite točni.

Vodja izpitne komisije:
Zupanc Lurjan

Ferjančič S.

x)

VARNOST PRI DELU JE SINONIM ZA PRODUKTIVNOST DELA

Na splošno je znano, da igrata pri nesrečah pridelu vloge dva činitelja in sicer osebni to je subjektivni in neki tehnični ali objektivni činitelji. Na osnovi nesreč pri delu je ravno tako neizpodbitno ugotovljeno, da kot vzrok nesreč prevladuje osebni faktor , ki je samo osebnega značaja. Iz tega bi morda zavedlo mnoge naše tehnične strokovnjake in bi pričeli usmerjati težišče borbe proti nesrečam prav na preprečevanje vzrokov, ki b vsebujejo osebni in subjektivni faktor.

Res je, da so prav osebni vzroki zelo važni in je zategadelj tudi borba proti takim nesrečam izredno težka in komplicirana. Vendar pa je prvenstveno skrb tehničnega strokovnjaka drugod.

Vedeti moramo, da se delavec ob času svojega dela giblje v neki določeni fizikalni sredini, v kateri se lahko poškoduje zaradi nekih osebnih ali tehničnih vzrokov, ali obeh skupaj, pri čemer pa je vedno končni ali neposredni povod neki vzročni fizični akt.

Zato je treba odpravljati nesreče pri delu(poleg vzgoje ljudi)in tudi željene rezultate bomo dosegali le s tem, da izvedemo analizo nesreče pri delu in nato uspešno korekturo prilik na samem delovnem mestu. S tem pa bomo paralizirali večji del osebnih vzrokov za nesrečo pri delu, katero pa samo z nekim verbalnim vzgajanjem ne moremo povsem zanesljivo odstraniti.

Da sem konkreten : mi lahko nȅpr.vrtoglavem delavcu, ki gre po ozkem mostu preko globoke reke, tisočkrat rečemo, da ne sme pasti v vodo iz teh in onih razlogov in da mora zaradi tega hoditi po sredini mosta, dalje, da ne sme gledati v vodo in ne vem kaj še vse; vendar bo on gotovo padel, če na mostu nismo postavili dobre in varne ograje z obeh strani ...

Ko smo uredili delovno mesto (po analizi nesreče), smo z malo dobre volje napravili boljši, priročnejši in pametnejši postopek dela in večkrat smo celo zanesljivo racionalizirali delovni postopek, kateri je pri tem povzročal nesreče pri delu. S tem pa smo lahko ustvarili pogoje za boljši učinek na delovnem mestu in s tem smo doprinesli k večji prizadevnosti dela.

Tu smo torej prišli na dotikališče varnostne službe pri delu (čeprav je še vrsto drugih dotikališč) s proizvodno - tehnično službo, ki mora težiti k povečanju proizvodnosti dela in s tem zmanjšanje proizvodnih stroškov.

Vpliv nesreč pri delu na proizvodnost je zelo značilen tudi sicer drugače. Tu imamo na umu škodo, ki je neposredno prizadejana naši družbeni skupnosti z direktno in indirektno izgubo narodnega dohodka zaradi odpadlih zaslužkov, stroškov zdravljenja ponesrečenih in kapitalnega pokritja invalidskih in družinskih pokojnin za prizadete družine. itd. Ta denarna škoda gre vse do potrošnika raznih dobrin in na noben način ne doprinaša dviganju celotnega življenjskega standarda naših delovnih ljudi. V naši ožji domovini LRS.znaša denarna škoda zaradi nesreč pri delu letno okrog 9 milijard dinarjev, kar pa predstavlja izgradnjo 2.6oo konfortnih stanovanj. Kakšne so lahko te številke v zveznem merilu?

Težnja za povečanjem proizvodnosti dela in s tem življenskega standarda nas vseh je danes vsesplošno geslo! Lepo in prav ! Vse to pa le ob povečani skrbi našega tehničnega kadra za varstvo ljudi in le ob tej istočasni brigi bodo tudi visoki delovni učinki jamstvo in dober uspeh podjetja in porok za večji osebni dohodek vsakega posameznika odn.za povečani proizvodni obseg in s tem za večji narodni dohodek ter blagostanje vseh nas nasploh.

*) je isto kot (ima enak pomen)

Ferjančič S.

HITREJŠE IN BOLJŠE IZOBRAŽEVANJE ZA DELOVNA MESTA, ne za formalne kvalifikacije

V naši socialistični domovini, to je v združbi z vse bolj in bolj razvito industrijo, ki je rezultat novih družbenih pogojev , se mora izobraževanje odraslega človeka bistveno razlikovati od tradicionalnega pojmovanja izobraževanja odraslih nasploh. Novi pogoji življenja, novi odnosi, v katerih naš človek živi in ustvarja , prav tako pa tudi njegovi odnosi do tega našega družbenega okolja, so dokazno bistveno spremenili vsebino človekovega gledanja tako nasproti sebi, kot nasproti svoji okolici. Oni zahtevajo novih izkušenj, poglobljenega znanja, to je nove vsebine in s tem novega načina izobraževanja.

Da nadaljujem takoj v svojih uvodnih mislih z besedami, ki jih lahko čitamo v sklepih nedavnega V. kongresa SZDL in ker zahteva dinamični razvoj našega gospodarstva,ter

potreba po čimširšem osvajanju sodobne tehnike v vseh gospodarskih panogah in ne nazadnje v našem gradbeništvu:

"..... Zato je treba razvijati nove oblike in bolj elastičen sistem izobraževanja , ki bodo omogočile našim delovnim ljudem, da si pridobe potrebno znanje. Izobrazba mora biti tesno povezana s proizvodnjo,kar terja, da vse gospodarske organizacije neposredno sodelujejo pri šolanju svojih strokovnih kadrov ".

In še: " Pomemben činitelj splošne in strokovne izobrazbe, kakor tudi oblikovanja socialistične družbene zavesti državljanov postajajo razne ustanove ....." (..... izobraževalna središča v podjetjih !).

Težko mi bo kdo izpodbijal (da je le vsaj 5 let na manj ali več važnem vodstvenem delovnem mestu v podjetju), da je izobraževanje kadrov dokaj kompleksno vprašanje, ki posega ne samo na področje strokovnih šol in to od najnižjih do najvišjih , pač pa tudi izredno močno na samo delovno mesto. Če bi vprašanje ne postavljali tako in bi izključevali medsebojno tesno povezanost in kot neločljivo celoto potem bi prav gotovo zgrešili cilj, ki si ga s svojim o izobraževanjem postavljamo kot primarno potrebo za res kakovostni in dobro "zabetoniran " temelj smotrne produktivnosti dela.

Povsem je tudi razumljivo, da šolske kapacitete ne zadoščajo za zadostno število kvalificiranega in visoko kvalificiranega kadra, ki naj bi zasedal posamezna delovna mesta. Zato je in bo stalno potreba po kadrih večja in večja, kakor pa jih in jih bodo mogle zadostiti.Pa že od nekdaj, odkar obstojajo prve obrtniške delavnice in industrija, pa se je kader vedno priučeval na delovnih mestih, ponekod z manjšim, ponekod z večjim uspehom.

Znano je še nadalje, da imajo šole svoj utrjen sistem, priučevanja na delovnem mestu ga pa nima. Zgodovina izobraževanja strokovnega kadra nam pa dokaj zgovorno pripoveduje kako so se in se še vedno trudijo vse države, kako na najbolj uspešen način izobraževati ljudi i na delovnih mestih, ne da bi pri tem trpela proizvodnja.

Torej gre za vprašanje, kako izobraževanje v podjetju organizirati čimbolj uspešno in sistematično, to je tisto izobraževanje, ki ga ne more ševati nobena šola in nobena ustanova izven podjetja, ker se to nima ustreznih pogojev, to je skratka, delovno mesto ima specifične zahteve ! Gre torej za dopolnilno izobraževanje, za specifične potrebe vsakega delovnega mesta.

Preveč pa je še dokazov za to, da je izobraževanje v naših podjetjih še vedno preveč stihijsko, skratka,da ubira še vedno le tradicionalno in kampanjsko pot le ob določenem času (v mrtvi zimski sezoni itd.)

Zato pa je graditev novega sistema izobraževanja v podjetju nujnost, ki je ne bi smeli več prezreti.

Prepričan sem, da bom dobil še veliko pritrjevalcev za mojo trditev, ki je v tem :
So še zadostne (nekateri mi dodajajo : velike)rezerve, da bi ljudje z boljšim znanjem in pripravljenostjo mogli napraviti
- več koristnega dela,
- bolj kvalitetne izdelke,
- z boljšim poučevanjem bi lahko prihranili mnogo časa pri posredovanju snovi,
- mogli bi prihraniti več materialnih sredstev,
- zmanjšati fluktuacijo delavcev,
- izboljšati odnose med ljudmi in
- znižati nesreče pri delu itd.

Te uspehe pa dosegamo lahko le ob pričakovanju od dobrega in načrtnega poučevanja delavcev, ki naj sloni na modernih načelih dela.

Za postavitev določenega sistema izobraževanja in na osnovi nekaterih gornjih dejstev, pa je tudi dobro pribiti še to, kdaj je možno izvesti/organizacijo/ organizirano in smotrno izobraževanje v kolektivu ?

Vsako podjetje odnosno njegovi organi delavskega samoupravljanja morajo postaviti jasno politiko razvoja svojih kadrov, to se pravi dobro in jasno formulirana kadrovska politika predvideva ne le, koliko kadrov bo potrebno po številu, pač pa tudi vsebino dela in način izobraževanja.

Izredno pomembno je nadalje stališče vodilnega kadra, ki je pri tem delu soudeležen in brez njegove podpore ni mogoče izvesti, kar je v planu predvideno.

Razumljivo je tudi, da podjetje mora odločiti kdo bo odgovoren in kdo bo organizacijsko uresničeval zahteve, ki naj bi jih postavili organi delavskega samo-upravljanja glede izobraževanja.

Brez teh osnovnih pogojev jasno ni mogoče in precizno uresničevati zamisli sistematičnega in organiziranega izobraževanja.

Seveda se bo kdo našel in mi bo oporekal, češ, da je izobraževanje pravzaprav že v našem podjetju doma. Seveda - vsako podjetje več ali manj izobražuje. To je res. Je pa tudi res to, čeprav kako podjetje samo za to ne skrbi, se ljudje sami izobražujejo. Nekateri se uče z "gledanjem" posameznih procesov, ki jih morajo obvladati, drugim na bolj ali manj načrten, način pomagajo vodilni kadri. To je izobraževanje, to pa ni organizirano izobraževanje in tako tudi ne ustreza in ne dosega željenih rezultatov.

Pod organiziranim in smotrnim izobraževanjem, ki si ga želimo, je razumeti :

- da je na podlagi določenih, najbolj ustreznih načinov ,
- da se opravlja organizirano,
- da je uveden sistem, kjer ima vsakdo možnost, da se izobražuje,
- da imajo tisti, kii izobražujejo, vsaj minimalno pedagoško znanje, kako učiti, da posredujejo znanje z najmanjšim naporom in kar največjim uspehom,
- da za izobraževanje obstoja utrjena organizacija.

To vse šele kvalificira izobraževanje kot sistem, od katerega ima družba resnično kaj pričakovati.

na katerih načelih sistematičnega izobraževanja pa naj bo v bodoče pri nas tako izobraževanje ?

Kadarkoli govorimo o sistemu nasploh, se moramo vprašati, na katerih načelih naj bo sistem zasnovan ? Če principi niso jasni tudi ni mogoče skrbeti za resno uporabo in prilagoditev v posameznih strokah našega podjetja.

Vodilna premica za vse bodoče delo naj bi bila v teh načelih :

1/ Izobraževanje se mora izvajati v takem sistemu,ki ustreza družbeno ekonomskim zahtevam naše socialistične ureditve in je v skladu z družbeno ureditvijo in socialističnimi načeli industrijske pedagogike.

2/ Izobraževanje je stalna skrb podjetja odn.njegovih organov del.samoupravljanja. Izobraževanje ne sme torej v nobenem slučaju postati kampanjska akcija, pač pa delo, ki se stalno razvija in dobiva nove oblike.

3/ Tretje načelo, ki je izredno pomembno, je pa, da vsa pozornost gre človeku. Izobraževanje je torej za človeka , ki ga smatramo za najpomembnejši faktor v podjetju. Nobena stvar ni tako dragocena, kakor so ljudje, nikomur ne posveča naša socialistična skupnost toliko pozornosti, kakor ljudem, od tega so odvisni razni ukrepi, tako organizacijski, pedagoški , kakor tudi določevanje in odrejanje vsebine izobraževanja.

4/ Izobraževanje je potrebno za vsakega - od vratarja do direktorja. To načelo zahteva, da ni nihče od izobraževanja izuzet. Da se pa to izvede, so potrebni določeni organizacijski ukrepi in prioritetna vrsta, ker vseh kadrov naenkrat ni mogoče izobraževati.

5/ Izobraževanje naj zadosti zahtevam delovnega mesta. To pomeni, gre za izobraževanje na delovnem mestu. Izobraževanje v podjetju naj delavcu in uslužbencu posreduje , kar mora znati na delovnem mestu.

6/ Zahteve iz doslej navedenih načel terjajo - planiranje izobraževanja. Brez plana kadrov in ugotavljanja potreb pa izobrazbi je lahko le stihijsko in brez perspektive. Za planiranje se uporablja posebna tehnika, ki jo mora obvladati inštruktor za metode in tehnike izobraževanja.

7/Izobraževanje zahteva posebno organizacijo -izobraževalno središče . Ta organizacija mora segati v vse dele podjetja, prepletati se mora s proizvodnim planom tako, da se istočasno, ko teče proizvodnja v nobenem primeru ne moti proizvodnja.

8/ Izobraževanje določi v svojem planu ustrezno vsebino . Ta obsega štiri znanja :
- družbeno ekonomska,
- splošno izobraževalna ,
- strokovno teoretična, in
- strokovno praktična.

V te kategorije znanj spravljamo zahteve, ki jih posameznik na delovnem mestu potrebuje. Planiranje določi, kaj mora podjetje posredovati s svojimi lastnimi silami, kaj pa je potrebno dobiti izven podjetja.

9/ Načelo zahteve pri izobraževanju smotrno uporabo ustreznih aktivnih metod in tehnik. (inštruktor za metode in tehnike izobraževanja). Pomagajmo nam , da z boljšim načinom in industrijsko pedagoškimi prijemi uporabljamo načela , ki boljajo pri izobrazbi odraslih v podjetju.

Vnovič je bilo že ugotovljeno, da je osnovno izhodišče v podjetju delovno mesto. Če delavec ne zna opravljati svojega dela, mu je potrebno posredovati ustrezno znanje. Pomanjkljivo znanje je treba nadomestiti, izpopolniti. Možno je, da se za pomanjkljivi del izdela ustrezni učni načrt ter se s pomočjo ustreznih metod in tehnik ta znanja posreduje. Svota takih pomanjkljivosti sestavlja celotni plan izobraževanja za podjetje, o katerem sem že zgoraj navajal da ga podjetje mora napraviti, če se hoče sistematično lotiti svojega dela.

Nagel razvoj gospodarstva, spreminjanje proizvodne strukture, vedno večje in koristno uveljavljanje mehanizacije in sodobne tehnike vse to bo tudi v našem podjetju zahtevalo tako kvantitativno kot kvalitativno dovolj usposobljenih strokovnih kadrov, vse to pa ustvarja za nas situacijo, da bo treba resnično v najbližji perspektivi pomanjkljiva znanja na najbolj ustrezni način posredovati našim delovnim ljudem.

Da pa bomo čimbolj uspešneje dosegali pozitivne rezultate v našem smotrnem izobraževalnem delu, zato moramo razviti zelo široko zasnovano propagandno delo med najširšimi vrstami našega kolektiva in predvsem med člani našega DS in UO ter, da bomo njim do kraja razjasnili veliki pomen strokovnega izobraževanja, katerega bomo pričeli izvajati , da bodo vsi ti doumeli, kakšne naloge jih čakajo. Opozoriti je vse tudi na družbeno odgovornost, ki jo prevzemamo s tem, ko hkrati sami postajamo neposredni nosilci izobraževalnega dela , ker smo samoupravljalci v podjetju !

Naš sistem strokovnega izobraževanja moramo začeti graditi v podjetju, to naj bo opozorilo in vzpodbudno geslo za volitve v novi DS z dne 14.maja t.l. , kajti za sedanjo stopnjo našega razvoja ne more biti več značilen obrtniški tip proizvodnje, temveč se moramo v osnovi obračati in že moramo pričenjati govoriti o sodobnejšem industrijskem načinu gradnje.

Tej gradnji pa ne more več ustrezati klasična razvrstitev delavcev na štiri znane kategorije: nekvalificiran, polkvalificiran, kvalificiran in visokokvalificiran delavec. Naše delo bo iz dneva v dan bolj in bolj mehanizirano in specializirano ; z večjo delitvijo dela pa bodo nastajali vedno novi in novi industrijsko - gradbeni poklici, ki pa jih ne bo mogoče več stlačiti v staro kvalifikacijsko šaro.

Nova in neizbežna zahteva za izobraževanje za delo, za konkretno delovno mesto in nič več za formalno kvalifikacijo - pa je vsekakor najstimulativnejši način nagrajevanja vsakogar po svojem delovnem učinku ! V tem pa je tudi uspeh, tako za skupnost kot za posameznega delovnega človeka.

Šinkovec B.

TUDI STEDILNO DELO JE TOTR L.O

Zaenkrat zelo hitrega tempa dela, ki je še posebno pri našem podjetju nujen, še hočemo uresničiti, kar smo predse našega delovskega sveta izdelovali, to je doseči največji bruto produkt od začetka obstoja podjetja pa do danes, prav radi pozabljamo na drugo zelo važno plat življenja naših ljudi - na politično življenje med člani kolektiv . Res je sicer, da je osnovno naše načelo doseči plan še pred zaključkom leta , ne smemo pa pri tem pozabiti, da ta plan ustvarjajo ljudje, ki imajo zelo različne želje, različne nagnjenja in celo hotenja. Za povezovanje vseh teh različnih mislečih članov kolektiva pri doseganju uspehov na polju proizvodnje pa je potreb-

na trdna vez, ki ne sme dušiti našega človeka, pač pa ga mora vzpodbujati pri njegovem vsakdanjem naporu. Ravno ta vez pa naj bo naša sindikalna organizacija.

Občni zbor naše sindikalne podružnice je precej jasno nakazal nekatere probleme, s katerimi se bomo morali zelo resno baviti v našem nadaljnjem delu. Vzemimo za primer samo mladinsko organizacijo. Še pred kratkim ni bilo o njej skoraj slišati. Zato bo moral sindikat, kot masovna delavska organizacija nuditi mladini vso pomoč, kajti zavedati se moramo, da je ravno mladina tista, ki bo v bodoče vodila naše podjetje, da bo razvoj zahteval od nje še veliko več znanja pri izpolnjevanju vedno bolj zapletenih nalog. Ne sme nam biti vseeno, kako naši mladi delavci delajo na svojih delovnih mestih, še manj pa, kako izkoriščajo svoj prosti čas. Omogočiti jim je treba kulturno razvedrilo predvsem pa dostojna stanovanja in prehrano.

Tudi med starejšimi delavci je potrebno precej dela predvsem na področju strokovnega in političnega izobraževanja, kajti dobro nam je znano, da bo lahko samo strokovno dobro podkovan in politično zaveden delavec prenašal napore in izpolnjeval naloge, ki jih pred nas postavlja gospodarsko ekonomski razvoj. Toliko je še nalog, ki čakajo našo organizacijo, da jih na tem mestu ni mogoče niti našteti.

Neposredno pred nami stojita v tem letu dva zelo pomembna dogodka. To sta volitve novega Delavskega sveta in proslava 10-obletnice Delavskega samoupravljanja pri našem podjetju. Kot sindikalistom nam ne more biti vseeno, kdo bo v bodoče vodil naše podjetje, kdo bo razpolagal s sredstvi, ki jih naš delavec ustvarja s svojimi žulji. Zato moramo pri izbiri kandidatov res vsestransko dobro premisliti in voliti v naš najvišji organ ljudi, ki bodo znali gospodariti v korist nam, podjetju in skupnosti. Proslava 10 letnice Delavskega samoupravljanja pa naj bo praznična manifestacija naših uspehov in naporov pri krepitvi demokratičnega gospodarskega in političnega življenja pri nas.

Ena osnovnih dolžnosti sindikat je iskati sodoben način nagrajevanja delavcev po učinku in s tem v zvezi dvigati življenski nivo naših delovnih ljudi.

Če bomo hoteli uresničiti vse tiste naloge, ki smo si jih zadali na občnem zboru, pa bo nujno organizacijsko okrepiti našo organizacijo. Ko smo v lanskem letu postavljali sindikalne odbore po naših obratih, nam ni bilo še povsem jasno, kakšne obveze in dolžnosti naj bi ti odbori imeli. Občni zbori pa so že nekoliko iskristalizirali nekatere probleme tako, da bodo ti odbori v letošnjem letu imeli zares polne roke dela, če bodo hoteli opravičiti zaupanje, ki ga jim je poverilo članstvo. Skrbeti bomo morali tudi,

da bodo ti odbori postajali vedno samostojnejši in kot je naš cilj, prerasli v samostojne sindikalne podružnice.

Oražem A.:

ŽIVLJENJE IN DELO MLADINSKEGA AKTIVA SGP "PIONIR" NOVO MESTO

Mladinski aktiv Splošno gradbenega podjetja "PIONIR" Novo mesto, šteje 12o članov, od katerih aktivno sodeluje cca 4o. Sestanki se sicer vršijo redno, vendar skoraj ne poznamo vzroka zakaj ni zainteresiranost mladine v pogledu udejstvovanja večja. Trud in prizadevanje odbora je zelo velik, vendar pa so prijemi pomanjkljivi.

Pristopilo se je tudi k tesnejšemu sodelovanju med sindikalno organizacijo, organizacijo ZK, kar mora v tem letu vsekakor doprinesti več uspehov.

Sedaj, ko stojimo pred volitvami Delavskega sveta podjetja je naša mladina tudi zelo zainteresirana, kakšne člane se bo izvolilo v najvišji organ delavskega upravljanja in želeli bi, da bi bili med njimi tudi mladinci, ki bi prenašali in tolmačili na vsakem sestanku probleme in uspehe podjetja.

V pogledu kulturnega in fizkulturnega življenja ima naša mladina vse možnosti, saj ima na razpolago vse vrste športnih rekvizitov, kakor tudi prostore. Na zadnjem sestanku je bil sprejet tudi sklep, da se organizirajo posamezne športne ekipe kot so: keglanje, streljanje, balinanje, namizni tenis, odbojka, itd.

Mladinci in mladinke!

Udejstvujte se v športu, kjer boste našli razvedrilo in tudi medsebojno prijateljstvo!

Podjetje bo organiziralo v mesecu juliju športni dan podjetja. Zato se bo tudi mladina, kakor vsi ostali, takrat pomerila z športniki ostalih gradbišč in takrat bo naše zadoščenje, v kolikor se bomo sedaj res pripravili, prav gotovo zadovoljivo.

O delu in uspehih našega mladinskega aktiva vam bomo še nadalje poročali v naslednjih številkah "Biltena" podjetja.

Filipčič M.:

ŠPORTNIKI POZOR! - ALI HOČETE POKAZATI SVOJO DEJAVNOST?

V letošnjem letu obhaja naše podjetje 10-letnico delavskega samoupravljanja. V ta namen je odrejena v mesecu juliju slavnostna seja vseh dosedanjih članov Delavskih svetov, ki so še pri podjetju. Seja se bo vršila na upravi podjetja v Novem mestu.

Da pa bi temu velikemu prazniku v podjetju dali res praznično izgled, kakršnega tudi zasluži, so k sodelovanju poklicani tudi vsi športniki pri podjetju, da s svojim sodelovanjem, oz. nastopom na športnem dnevu, ki bo ob tej priliki organiziran pri podjetju po svojih močeh v tekmovanju posameznih ekip, tudi sodelujejo.

Ker bo to ena dosedaj največjih manifestacij pri našem podjetju, pozivamo vse športnike, da se preko svojih sindikalnih podružnic prijavijo k tekmovanju v panogah, za katere pač čutijo, da so najbolj sposobni.

Tekmovalo se bo v sledečih panogah:

Odbojka	ekipa 6 mož
Streljanje	ekipa 5 mož
Kegljanje (borbeno)	ekipa 10 mož
Šah	ekipa 3 mož
Namizni tenis	ekipa 3 mož
Balinanje	ekipa 3 mož
Vlečenje vrvi	ekipa 6 mož
Tek vajencev	
Polževa vožnja	
Tek v vrečah, starejših	
Tek v vrečah mlajših (malčki)	
Gasilske vaje	

Rok za prijave je 15. maj 1960.

Po prejetih prijavah bo pripravljalni odbor izdelal predpozicije in točen urnik tekmovanja.

Naknadnih prijav se ne bo sprejemalo. Pri sestavi ekip je upoštevati, da se od postavljenega urnika ne bo v nobenem primeru odstopalo. V kolikor bi se pojavila preprека, da tekmovalec, določen za tekmovanje v eni ekipi, trenutno tekmuje v drugi, bo v tem primeru ekipa nastopala pač brez enega tekmovalca. Zato priporočamo, da se ekipa

sestavi tako, da en tekmovalec ne nastopa v več panogah, morda največ v dveh.

ŠPORTNIKI! - Odzovite se pozivu in prispevajte k temu prazniku s svojim udejstvovanjem. Da pa bi bil praznik izražen tudi v dobrih rezultatih, pričnite z treningi takoj.

V pričakovanju vaših prijav, vas pozdravljamo s športnim

Z D R A V O !

Filipčič M.:

MORJE VAS VABI

Tudi v letošnjem letu bo naše podjetje oskrbovalo s svojim počitniškim domom na morju v Grabrovem pri Kraljevici. Ker je skrb za delovnega človeka danes ena najpomembnejših nalog vseh družbenih organizacij, kakor tudi samega podjetja, je tudi v letošnjem letu preskrbljeno, da si bo lahko vsak član našega delovnega kolektiva rezervir svoj letni oddih ali vsaj del istega in preživi ob dobri hrani in toplem počnebju na obali našega Jadrana v prijetnem zelenem kotičku v bližini znanega letovišča Kraljevica.

Da bi bil omogočen prijeten oddih na morju slehernemu delavcu našega kolektiva je preskrbljeno tudi za res dobro hrano po izredno nizki ceni, saj znaša celodnevna oskrba v zidani stavbi za člana kolektiva oz. najožjega sorodnika le 320.- din, dočim je celodnevna oskrba v šotorih 250 din.

Člani kolektiva!

Razporedite si čas svojega letnega oddiha in pošljite svoje prijave za bivanje v našem počitniškem domu v Grabrovem na upravo podjetja najpozneje do 15. maja 1960. V prijavah je točno navesti prvi dan bivanja v počitniškem domu in začnji dan bivanja vključno s številčno navedbo dni in ton število članov.

Počitniški dom bo odprt predvidoma 1. junijem, zaključno s 1. junijem 1960. Vsak prijavljenec prejme na podlagi poslane prijave potrdilo o sprejemu v počitniški dom z navedbo datuma, kdaj je prosto v domu, v kolikor bi bilo prijavljencev več, kakor je kapaciteta doma.

Naročite se na morje!

HUMOR PO MALEM

STRANKA: Ali je pri vas dovoljeno, da odložim plašč?

TAJNICA: Kar izvolite ga položiti na sol, kajti obešalnik za tajništvo je še na carini in ga radi pomanjkanja deviznih sredstev ne moremo dvigniti.

PSIHOLOG: Ali mi lahko kaj povesto o vašem osebnem življenju?
USLUŽBENKA: Boljše je, da se obrnete na 006, tam vodijo evidenco o tem.

MIHA: Tvoja gospodinja pa mora biti res nazadnjaška, če pravi, da obiski drugega spola niso dovoljeni?

FRANCEL: Veš, ona je zelo skrbna in se boji, da če bi imel preveč izdatkov za obiske, potem ne bi mogel plačati mastne najemnine.

ŠEF: Kontrolni trak kaže, da ob treh niste ure navili?

NOČNI ČUVAJ: Veste gospod tovariš, jaz sem sanjal, da navijam uro in ker je to bilo med službenim časom, mislim, da je itak to dovolj.

VODILNI: Zakaj pa imate takšen nered toč naokoli?

GOSPODAR: To je radi nedisciplino tega materiala, ki leži naokoli. Že večkrat sem dal kot strokovnjak ostro in pravo vojaško komando, pa se nič ne zgane. Oni namreč čakajo, da bi se jaz zganil, pa bodo dolgo čakali.

DELOVODJA: Kako, da ste v temi, saj ne vidite delati?

DELAVKA: Veste, mi štedimo z elektriko.

D R A G I B R A L C I

Izšla je prva številka našega "Biltena" in s tem je postavljen temelj na katerem bomo gradili naše nadalnje delo na področju te skromne, a vendar za nas pomembne publikacije.

Naše podjetje ima zelo širok delokrog in pester sestav programa dela, ter tako tudi dovolj gradiva za naš "Bilten".

Da bi dosegli smisel in namen te akcije je potrebno čim več sodelavcev izmed članov našega kolektiva.
Zato apeliram na vse tiste, ki imajo veselje in zanimanje za dopisovanje, da sodelujejo za raznimi članki, strokovnimi elaborati, reportažami, humoreskami, karikaturami, kritiko, prostimi spisi dogodkov, itd.

"Bilten" bo zajel sledeče teme:

1. Strokovno dejavnost
2. Politično dejavnost (sindikat, ZK, mladina)
3. "Iz naših gradbišč"
4. "Iz naših obratov"
5. Skrb za človeka
6. Šport
7. Humor
8. Za bistre glave.

Rad bom tudi sprejel nove predloge ali nasvete za izboljšavo ali razširitev našega "Biltena".

V te svrhe predlagam, da bi se na sedežu gradbišč v Novem mestu, Krškem in Ljubljani, kakor na direkciji podjetja v Novem mestu namestile uredniške skrinjice, v katerih bi se nabirali vsi članki in prispevki za "Bilten".

Skrinjico bi imela v oskrbi za to določena oseba, katera bi tudi vse prispevke dostavila uredniku.

Članke lahko pošljete tudi direktno na uredništvo, ki je na direkciji podjetja, Novo mesto, poštni predal 89, pod oznako " ZA BILTEN ".

"Bilten" bi izšel vsak drugi mesec. Tako bi naslednja številka izšla 1. julija 1960, seveda ob vašem sodelovanju.

Vas prijateljsko pozdravlja

u r e d n i š t v o !