Leto XXIV
26. 3. 1990
Številka 2—3/230—231

PIONIR

glasilo kolektiva gip pionir novo mesto



V okviru Inštituta za biorgansko kemijo v Puščinu v Rusiji smo v letu 1989 naredili dva objekta. Pred nekaj dnevi pa je bil ponovni podpis pogodbe za nadaljevanje del v okviru omenjenega Inštituta z Metalko — Commerce, in sicer za izvajanje gradbenih in obrtniških del na objektih: laboratorijski blok z nadzemnim prehodom, izotopni blok in prizidek k Pitomiku.

Na sliki: SARIĆ DRAGAN, direktor dejavnosti inženiringa Metalke Commerce, Slavko Guštin, v.d. generalnega direktorja, in Niko Jaklič, pomočnik direktorja TKI za tuji trg pri podpisu.

Kako smo poslovali

Poglobljena ekonomska in politična kriza, spremljana s stagnacijo proizvodnje, padcem produktivnosti, padcem investicij in slabim izkoriščanjem proizvodnih zmogljivosti ter eksplozijo cen, naraščanjem socialnih razlik in posledično tudi naraščanjem nezadovoljstva ljudi so dejstva, s katerimi smo se srečevali v letu 1989. Gospodariti uspešno v takih razmerah je seveda svojevrstna umetnost. Navidezno dobri poslovni rezultati med letom so bili v glavnem posledica veljavnega obračunskega sistema, ki je med prihodke iz poslovanja vštevал tudi prihodke, ki to niso bili, resnično dobrih gospodarskih organizacij pa je bilo malo. Januarska sprememba Zakona o računovodstvu onemogoča prenašanje prihodkov iz revalorizacijskih podbilanc v bilanco uspeha, kar bo število »uspešnih« podjetij zmanjšalo. Prvi udarec bo nekoliko omiljen, saj so z omenjeno spremembo zakona dane nekatere druge možnosti kozmetičnih popravkov bilance uspehov. Tako je mogoče v vrednost zalog obračunati tudi del stroškov financiranja in revalorizacije, prav tako je mogoče del stroškov financiranja in obveznosti za osnovna sredstva nadomestiti v breme revalorizacijskih rezerv, kar vse je dobrodošlo tudi nam, saj bi nas sicer stroški financiranja, ki so visoki, močno prizadeli. Kako se navedene spremembe odražajo na poslovnih rezultatih, bomo spoznali v nadaljevanju, ob analiziranju podatkov iz zaključnih računov tozdov in delovne organizacije.

Ocena poslovnih rezultatov

Dosežena neto realizacija delovne organizacije v letu 1989 znaša, vključno s prihodki financiranja, vsebovanimi v situacijah, 6,312 milijard dinarjev (op.: vse vrednosti v poslovnem poročilu so izražene v nekonvertibilnih dinarjih), kar je 351% nad planirano. Dosežena bruto realizacija brez prihodkov financiranja pa znaša 3,699 mlr din ali za 166% več, kot je bilo planirano. Lastna cena podjetja dosega 6,350 mlr din oziroma 3,737 mlr dinarjev brez stroškov financiranja. Pokritje III., ki predstavlja razliko med neto realizacijo in lastno ceno, je negativno. Izguba na pokritju III predstavlja 0,6% neto realizacije. Negativna pokritja III. dosegajo TOZD GS Krško, TOZD MKI, TOZD Lesni obrat, TOZD Zaključna dela Metlika in TOZD Togrel. Najbolj kritični poslovni rezultati so prav v Togrelu, saj je negativno pokritje celo bistveno višje od dosežene realizacije. Menim, da je v letošnjem letu potrebno posvetiti rezultatom po »direct costing« metodi več pozornosti kot rezultatom iz bilance uspeha, ker kažejo bolj realno sliko gospodarjenja kot drugi, kjer so prisotni močni učinki sprememb obračunskega sistema, kar bomo videli iz nadaljnje analize.

Skupni prihodki delovne organizacije znašajo 6,785 milijard din in so za 278,7 milijard višji od skupnih odhodkov. V letu 1989 smo torej ustvarili 278,7 mlr din bruto dobička, pri čemer je potrebno opozoriti, da je 2,432 mlr din stroškov financiranja v skladu z uvodoma navedenimi zakonskimi možnostmi pokritih iz revalorizacijskih rezerv. Opozoriti je treba tudi na izredno povečanje vrednosti zalog nedovršene proizvodnje, ki znašajo le nekaj manj kot vsi ustvarjeni prihodki skupaj brez zalog. Delitev ustvarjenega dobička je naslednja: 37,5% predstavljajo davki in prispevki iz dobička, 49,3% je realiziranih osebnih dohodkov in skupne porabe, 15,8% pa je akumulacije. Izguba na ravni delovne organizacije znaša 64,3 milijarde din, ustvarila

(Nadaljevanje na 2. strani)

(Nadaljevanje s 1. strani)

pa sta jo TOZD Togrel in TOZD za inženiring Sarajevo. Žal ni mogoča primerjava doseženih rezultatov s planiranimi, prav tako ne z lanskoletnimi, ker bi bile zaradi večkratnih sprememb sistema obračuna med letom primerjave nerealne. Škoda je tudi, da v tem trenutku še ne razpolagamo z bilanco stanja, iz katere bi bilo mogoče potegniti strukturo sredstev in njihovih virov, kar bi dalo bolj zanesljive podatke o ekonomskem položaju podjetja, kot ga je mogoče oceniti iz podatkov bilance uspeha.

Zaposlenost in izkoriščenost delovnega časa

Povprečno število zaposlenih iz leta v leto stalno upada, vprašanje pa je, če ni trend upadanja prepočasen v razmerju do trenda upadanja investicijske porabe in če odhaja ustrezna struktura zaposlenih. Konec leta 1989 je bilo povprečno zaposlenih po kadrovskih podatkih 3.904 delavcev, kar je v primerjavi s preteklim letom za 5% manj, v primerjavi s planom pa za 4,7% manj. Število delavcev iz ur se v primerjavi s preteklim letom ni zmanjšalo, kar kaže na to, da je bilo v letošnjem letu izvršenih precej ur v podaljšanem delovnem času. To dokazuje tudi podatek o izvršenih nadurah, ki so za 51,9% višje kot v prejšnjem letu. Izkoriščenost delovnega časa je malenkostno boljša kot v lanskem letu, saj je delež efektivnih ur v skupnem fondu delovnega časa porastel.

Likvidnost

Medtem ko smo med letom z zadovoljstvom ugotavljali, da nas likvidnostni problemi ne tarejo še v taki meri kot nekatera druga podjetja, pa moramo ugotoviti, da se je likvidnost v zadnjem tromesečju močno poslabšala. Gotovo so temu botrovale tudi splošne neugodne gospodarske razmere, vsekakor pa si moramo priznati, da je osnovni vzrok premajhen tekoči priliv sredstev iz naslova prodaje proizvodov in storitev, prenizka akumulativnost in neugodna struktura proizvodnje, kar vse je poslabšalo strukturo sredstev in virov.

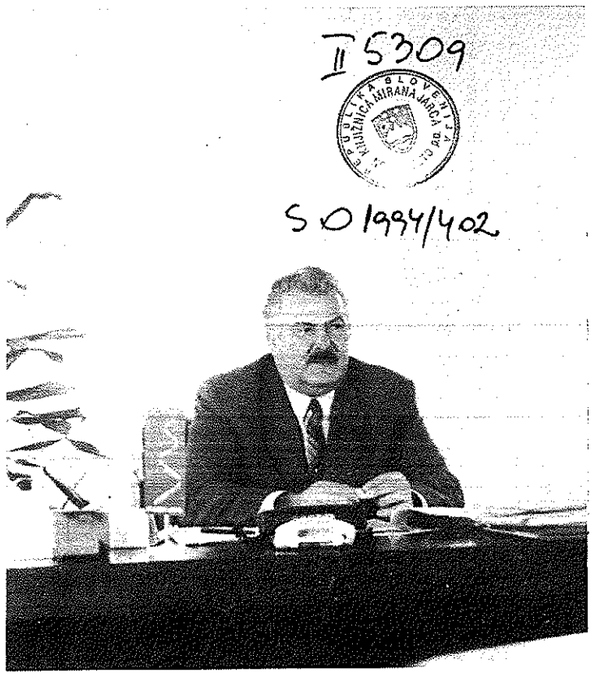
Kazalci uspešnosti poslovanja

Zaradi neprimerljivosti podatkov z lanskoletnimi podajamo primerjavo doseženih ekonomskih kazalnikov konec leta in konec devetmesečnega obdobja, z namenom da bi ugotovili, ali se je uspešnost v zadnjem tromesečju izboljšala ali poslabšala. Kazalci produktivnosti kažejo pozitivni premik, medtem ko so kazalniki ekonomičnosti, rentabilnosti in reproduktivne sposobnosti bistveno slabši kot ob tretjem tromesečju. Pozitiven trend imajo tudi osebni dohodki, saj so v zadnjem tromesečju nominalno narasli za 186%, seveda pa je treba upoštevati tudi izredno skokovito rast inflacije v tem obdobju.

Zaključek

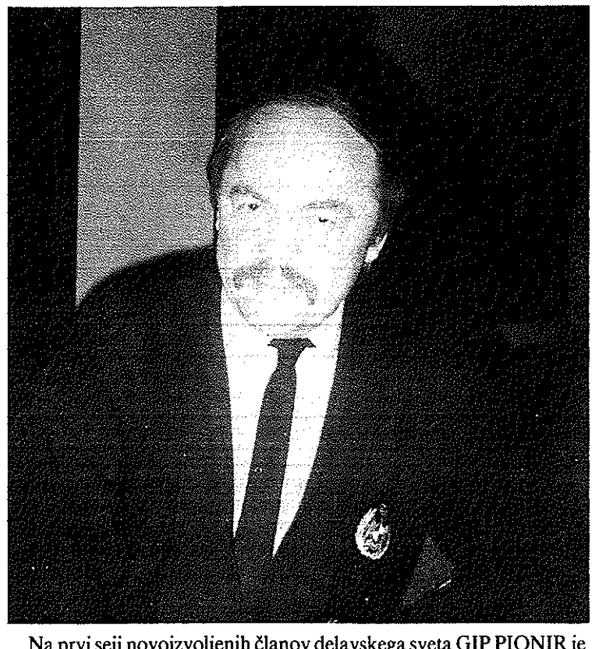
Menim, da so bile prikazane številke dovolj zgovorne in da dodatni komentar ni nujno potreben, zato podajamo le nekaj osnovnih ugotovitev. Prikazana izguba, ki jo izkazujeta TOZD Togrel in TOZD za inženiring Sarajevo za Pionir kot celoto ni zastrašujoča, bolj skrbijo visoke zaloge, visoki stroški financiranja, ki jih je bilo potrebno pokriti v breme revalorizacijskih rezerv, in dejstvo, da so se razmere tako na blagovem kot na finančnem trgu po sprejetju stabilizacijskih ukrepov ZIS izredno zaostrile in jih bo uspešno premagal le tisti, ki se bo lahko tem razmeram čim hitreje prilagodil, tako v organizacijskem kot proizvodnem smislu. Potrebni so nam torej čim hitrejši ukrepi v smislu prilagajanja tržnemu sistemu gospodarjenja.

SLAVKO GUŠTIN — v. d. generalnega direktorja


II 5309
REPUBLIKA SLOVENIJA
SKUPŠČINA REPUBLIKE SLOVENIJE
SO 1994/402

Na podlagi 18. člena statuta podjetja in predloga strokovnega kolegija je delavski svet podjetja na seji dne 22. 2. 1990 imenoval za vršilca dolžnosti generalnega direktorja Slavka GUŠTINA, dosedanjega predsednika poslovodnega odbora naše delovne organizacije.

ANDREJ KURNIK — novi predsednik



Na prvi seji novoizvoljenih članov delavskega sveta GIP PIONIR je bil za predsednika izvoljen Andrej KURNIK, rojen 14. 5. 1947. Končal je gradbeno tehnično šolo, zaposlen pa je od 25. julija 1966 v operativi v Ljubljani. Sedaj opravlja naloge vodje proizvodnje v gradbeni operativi v Ljubljani.

Za namestnika predsednika pa je bil izvoljen JENIČ PAVLE iz tehnične službe.

Izvoljen delavski svet podjetja

V mesecu februarju smo izvolili nove samoupravne organe podjetja: delavski svet, samoupravno delavsko kontrolo in disciplinsko komisijo. Izvoljeni so bili naslednji kandidati:

DELAVSKI SVET

Gradbena operativa Novo mesto
Preskar Jože — član
Strnad Jože — namestnik

Gradbena operativa Ljubljana
Kurnik Andrej — član
Devič Dušan — namestnik

Gradbena operativa Krško
Pirc Vinko — član
Butkovič Branko — namestnik

Gradbena operativa Zagreb
Balas Zlatko — član
Predovič Ranko — namestnik

Togrel
Šalmič Danica — član
Žigante Niko — namestnik

MKI
Kapetan Milan — član
Berlan Franci — namestnik

Projektivni biro
Kupec Jelka — član
Saje Marjeta — namestnik

Zaključna dela Metlika
Milek Mirjana — član
Plut Peter — namestnik

Keramika
Mavsar Janez — član
Milojevič Siniša — namestnik

TKI
Bučinel Bojan — član
Kebe Zvone — namestnik

Lesni obrat
Fink Leopold — član
Vidic Jože — namestnik

Splošna služba, tehnična služba, služba za organizacijo in razvoj poslovanja, računovodstvo, finančna služba in družbeni standard:
Jenič Pavle — član
Knap Cvetka — namestnik

SAMOUPRAVNA DELAVSKA KONTROLA

Gradbena operativa Novo mesto
Berkopec Marjan

Gradbena operativa Ljubljana
Grum Franc

Gradbena operativa Krško
Pavlenč Marjan

Gradbena operativa Zagreb
Štefančič Ivanka

Togrel
Lavrenčič Branko

MKI
Jakelj Anica

Projektivni biro
Mlakar Jože

Zaključna dela v gradbeništvu Metlika
Težak Anton

Keramika
Bukovec Franci

TKI
Gorenc Mirko

Lesni obrat
Vidic Ivan

Splošna služba, služba za organizacijo in razvoj poslovanja, tehnična služba, računovodstvo, finančna služba in družbeni standard:
Jenič Ivanka

DISCIPLINSKA KOMISIJA

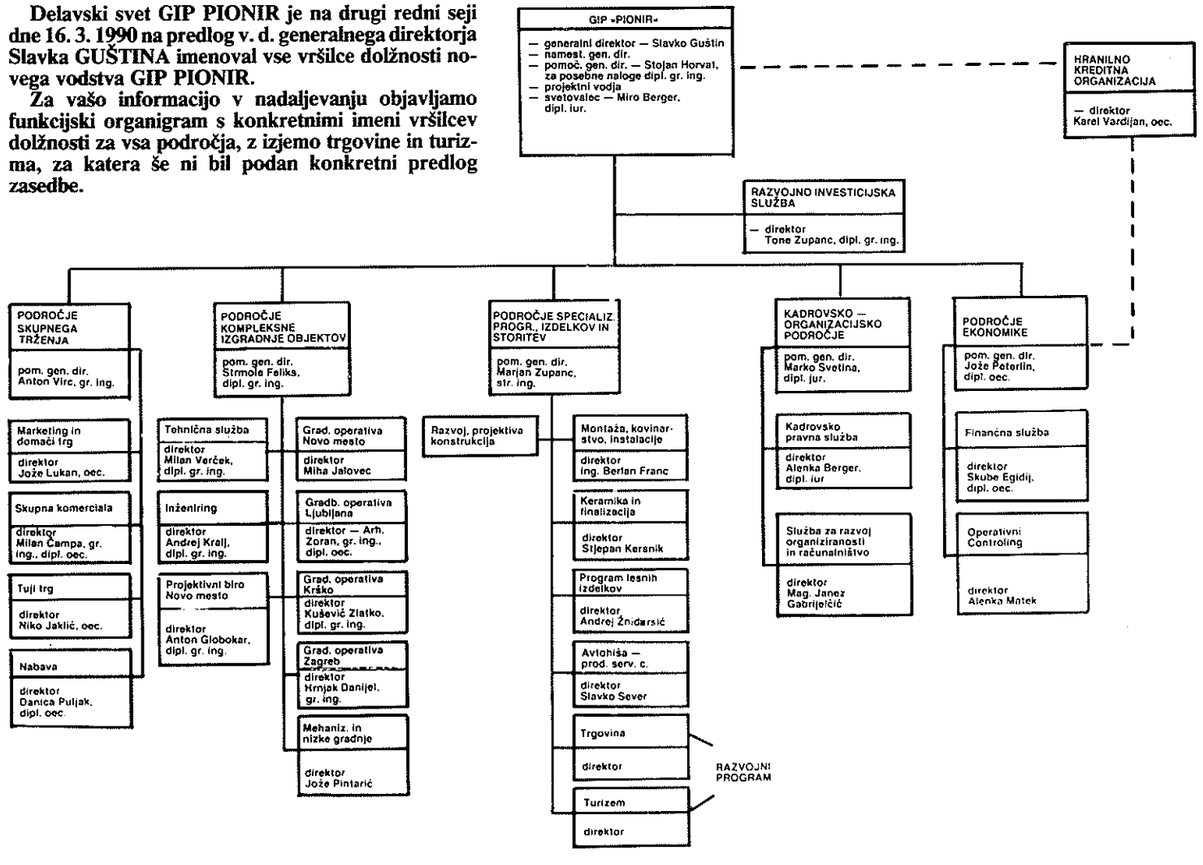
Člani disciplinske komisije:
Gradbena operativa Novo mesto — Muren Franc
Gradbena operativa Ljubljana — Intihar Ivica
Gradbena operativa Krško — Stojanovski Slavejko
Gradbena operativa Zagreb — Jeftovič Mirko
Togrel — Srpčič Ivan
MKI — Fabjan Jožica
Projektivni biro — Kozolc Ciril
Zaključna dela Metlika — Puljak Danica
Keramika — Bizjak Zdravko
TKI — Štepec Slavko
Lesni obrat — Zupančič Milan
Splošna služba, Služba za organizacijo in razvoj poslovanja, Tehnična služba, Računovodstvo, Finančna služba in Družbeni standard Kaferle Alenka

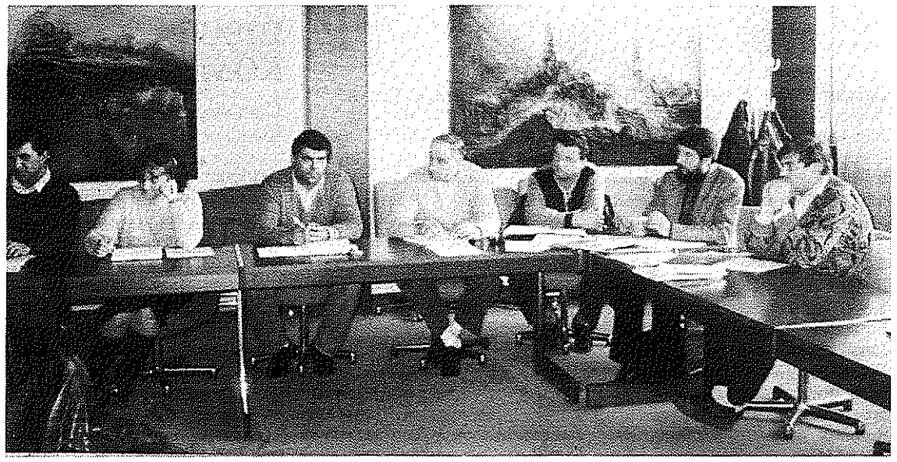
Predsednik disciplinske komisije
Jakobčič Romana

Namestniki predsednika disciplinske komisije:
Brajkovec Vesna
Đajić Neđo
Jakobčič Helena
Stojanovski Slavejko
Weinberger Pavel
Žlajpah Gojko

Delavski svet GIP PIONIR je na drugi redni seji dne 16. 3. 1990 na predlog v. d. generalnega direktorja Slavka GUŠTINA imenoval vse vršilce dolžnosti novega vodstva GIP PIONIR.

Za vašo informacijo v nadaljevanju objavljamo funkcijski organigram s konkretnimi imeni vršilcev dolžnosti za vsa področja, z izjemo trgovine in turizma, za katera še ni bil podan konkretni predlog zasedbe.





Novo izvoljeni člani delavskega sveta na prvi seji.

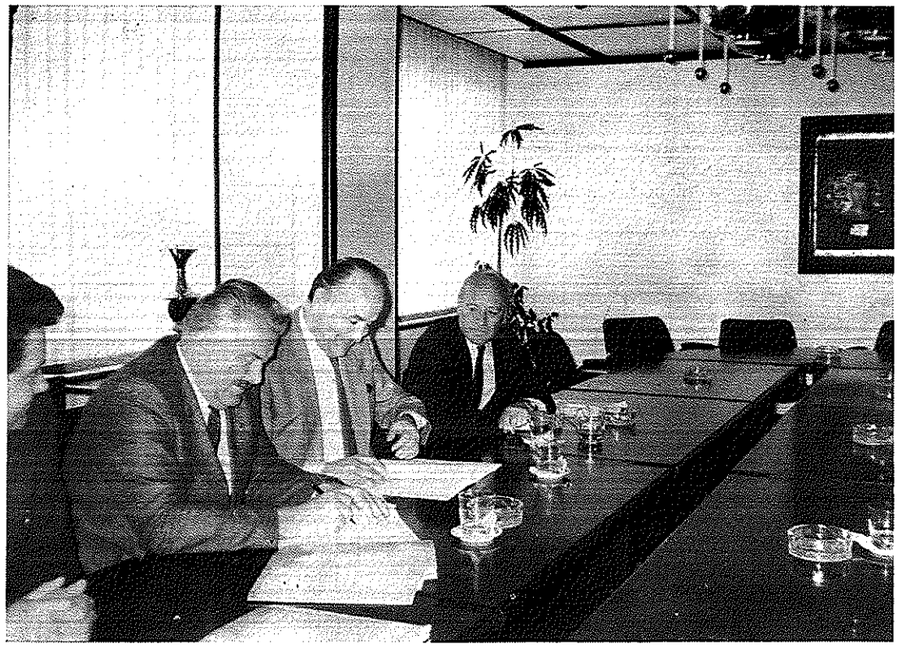
Sprejeti konkretni ukrepi

Na predlog strokovnega kolegija generalnega direktorja GIP PIONIR je delavski svet sprejel 19 konkretnih ukrepov za nadaljnji obstanek in razvoj podjetja, ki jih v nadaljevanju podajamo take, kot so bili sprejeti:

1. Osnova za nagrajevanje vseh zaposlenih mora biti dosežen rezultat (dobiček) enote oziroma podjetja.
2. Plače vseh zaposlenih so tajne.
3. Ukine se obračun akorda in stimulacije kot osnove za nagrajevanje.
4. Vrednost točke za obračun osebnih dohodkov se s 1. 4. 1990 poveča za povprečno izplačan gibljivi del osebnega dohodka (stimulacija in akord) v letu 1989, to je v povprečju za približno 24%, kar predstavlja približno 80% izplačanega gibljivega dela osebnega dohodka v preteklem letu. 20% tega dela osebnega dohodka se nameni za stimulativno nagrajevanje najboljših delavcev podjetja.
5. Uvede se vsestransko varčevanje pri porabi vseh vrst materialov.
6. Nabavna služba na nivoju podjetja vodi in usklajuje celotno nabavo v podjetju, tako za gradbene kot za obrtno-instalacijske materiale za potrebe enot podjetja in za potrebe vseh naših kooperantov.
7. Splošna služba ter služba za organizacijo in razvoj poslovanja naj do 1. junija 1990 pripravita predlog za uvedbo evropskega delovnega časa, ob upoštevanju 40-urnega delovnega tedna.

Istočasno je treba spodbuditi vse naše delegate v raznih občinskih organih, da se tudi na tem nivoju upošteva evropski delovni čas.

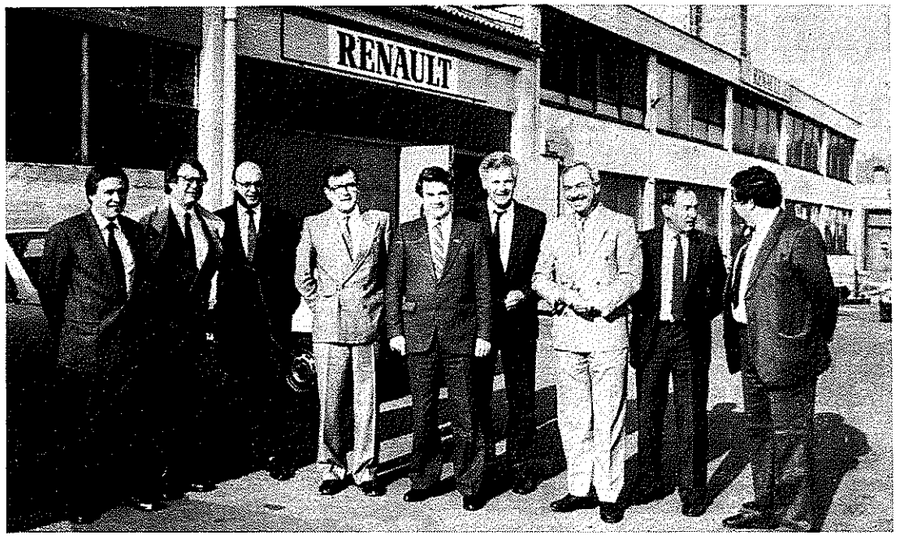
8. Uvede se stroga kontrola pri zaposlenih o spoštovanju sprejetega delovnega časa.
9. Za vsakega delavca, pri katerem se ugotovi, da med delovnim časom ureja privatne zadeve, se uvede disciplinski postopek s predlogom za izključitev iz delovne organizacije.
10. Med delovnim časom je prepovedano vsem članom kolektiva delovanje v kateri koli politični stranki.
11. Odpove se naročilo vseh dnevnih časopisov, razen enega izvoda za potrebe komerciale, kjer se zasledujejo razpisi, in sicer s 1. 4. 1990.
12. Uvede se mesečna kontrola telefonskih pogovorov zaradi ugotavljanja privatnih razgovorov med delovnim časom na stroške podjetja.
13. Preko računalnika se uvede mesečno zasledovanje porabe delovnih ur v posamezni enoti. Proti vsakemu odgovornemu vodji del se uvede postopek, če bo za 10% porabljenih več ur, kot jih bo vkalkuliranih v ceno.
14. Ob vsakem periodičnem obračunu bo delavski svet podjetja odločal o razdelitvi nadplanskega dobička — ali v sklade ali za osebne dohodke.
15. Vse priprave del v gradbeni operativi strokovno vodi in usklajuje tehnični direktor podjetja v sodelovanju z direktorji enot.
16. Vsakega od režijskih delavcev, ki postane tehnološki višek, se lahko pošlje do 6 mesecev na plačan dopust. Če takšen delavec pristane na sporazumno prekinitev delovnega razmerja, se mu za 6 mesecev naprej izplača nadomestilo osebnega dohodka.
17. Vsakega od delavcev, ki na svojem delovnem mestu ne dosega normativov, se lahko premesti na drugo, tudi nižje ovrednoteno delovno mesto.
18. Nadurno delo se izvaja le v primerih, ko je z operativnim planom predvideno, v izrednih primerih pa ga lahko odobri generalni direktor.
19. Takoj je treba dopolniti vse poslovnike v podjetju z ozirom na organizacijske spremembe.



V tem kratkem času smo podpisali še eno pogodbo, in sicer s Tovarno zdravil KRKA za razširitev lastne čistilne naprave, če hočejo bazično kemijo na lokaciji v Ločni še naprej razvijati. Vrednost te razširitve bo tri milijone dolarjev. Dela se pričnó v teh dneh.

V svojem investicijskem programu oziroma načrtu imajo še izgradnjo raziskovalno razvojnega centra, ki se ga bo zgradilo v podaljšku sedanje upravne stavbe v Ločni in Tehnološki objekt.

Na sliki: Pri podpisu pogodbe Slavko Guštin, v.d. generalni direktor, za Pionir in Miloš Kovačič, generalni direktor, za Tovarno zdravil Krka.



Obisk predstavnikov Renaulta iz Pariza

V tem mesecu so našo avtohišo v Ločni obiskali predstavniki RENAULTA iz Pariza in REVOZA — IMV iz Novega mesta.

Namen obiska je bil komercialen, in sicer da se seznanijo in prepričajo o stanju prodajne mreže (avtomobilov — rezervnih delov) in servisne dejavnosti. Seznanjeni so bili tudi s projektom, kako naj bi izgledala avtohiša v bodoče, od sprejemnega centra, prodaje, restavracije itd. Predstavitev našega bodočega programa je na predstavnike tovarne RENAULT naredil zelo ugoden vtis. Dogovor je bil, da se v najkrajšem času, to je desetih dneh, sestanejo in dogovorijo o nadaljnjem sodelovanju. Delegacijo je vodil gospod REYNIER, pomočnik komercialnega direktorja Renaulta.

Interne banke GIP PIONIR ni več!

Zasluga poslovnih bank je, da so v novem zakonu o bankah in drugih finančnih organizacijah vnesli določilo (83. člena), da z dnem 31. 12. 1989 prenehajo poslovati vse interne banke v Jugoslaviji kot banke. Nič ni pomenilo dejstvo, da so bile interne banke z razvitim obsegom poslovanja solidnejše bančne institucije od poslovnih bank.

Interna banka GIP PIONIR je bila v SR Sloveniji ustanovljena med prvimi in edina na področju Dolenjske in Posavja. V svojem devetletnem poslovanju je uspešno zagotavljala finančna sredstva za financiranje tekoče proizvodnje in kreditiranje investitorjev vseh tozdov v sestavi podjetja PIONIR, kakor tudi ostalim poslovnim partnerjem in kooperantom. Posredovanje finančnih sredstev drugim podjetjem v času, ko so poslovne banke imele omejitve plasmajev, je pomenilo normalno odvijanje proizvodnje za veliko število tozdov na Dolenjskem in v širšem slovenskem prostoru.

Osnovna naloga interne banke je bila zagotavljati finančna sredstva za PIONIR, poravnavati vse finančne obveznosti, izterjati terjatve, zbirati hranilne vloge, pridobivati garancije in avale, itd.

V devetletnem obdobju ni bil noben tozd ali sama interna banka blokirana niti en dan, kljub občasno brezizhodnih situacij. Zdi se mi, da je bilo še najtežje leto 1989, saj je hiperinflacija zahtevala ogromna finančna sredstva ob zmanjšanem prilivu kupnin in avansov.

V letu 1989 smo vključili v varčevanje 3800 delavcev GIP PIONIR. Obstajal je velik interes tudi pri ostalih podjetjih, vendar te dejavnosti nismo mogli širiti, saj ni bilo kadrov ne prostorov. Sploh je nerazumljivo, da je bil ves čas poslovanja banke prisoten problem nezadovoljivih poslovnih prostorov.

Zakon je določil datum prenehanja dela interne banke, zato je stekel postopek statusnih sprememb skupaj s postopkom za reorganizacijo GIP PIONIR. V kolikor se bi GIP PIONIR organiziral kot sestavljeno podjetje, potem bi lahko organizirali nadaljevanje vseh dosedanjih poslov interne banke v skupni finančni organizaciji kot pravni osebi s samostojnim obračunom. Ta pobuda ni bila sprejeta, zato ni preostalo drugega kot pripravljati ustanovitev hranilno kreditne organizacije kot delniške družbe, ki naj bi prevzela:

— zbiranje hranilnih vlog od delavcev ustanoviteljev in njihovih kooperantov,
— združevanje in pridobivanje sredstev za financiranje stanovanjske izgradnje,
— odobravanje potrošniških in stanovanjskih kreditov,
— vse posle v zvezi z vrednostnimi papirji,
— sodelovala v konzorcijih za financiranje velikih projektov,
— opravljanje poslov finančnega inženiringa,
— opravljanje poslov za banke in druge finančne organizacije.

Poseben odbor, ki ga je imenoval delavski svet podjetja, je pripravil osnutek ustanovitvenih aktov. Osnutki aktov so poslani potencialnim možnim ustanoviteljem in na osnovi prejetih sklepov o pristopu je bila 8. decembra 1989 ustanovljena skupščina nove finančne organizacije z nazivom: **Hranilno kreditna organizacija PIONIR Novo mesto,** delniška družba (d. d.).

Upravljanje družbe je organizirano po načelu bančnih organizacij in ima:
— zbor delničarjev,
— izvršilni odbor,
— nadzorni odbor,
— direktorja.

Družba je od bivše interne banke prevzela vse terjatve in obveznosti ter 12 delavcev.

Pionir je večinski delničar, t. j. nad 51%, med ostalimi ustanovitelji pa so poslovni partnerji PIONIRJA, obrtne zadruge, zavarovalnice in banka.

Začasno posluje družba v dosedanjih prostorih IB, saj TKI ni hotel odstopiti poslovnih prostorov v pritličju njihove nove stavbe proti plačilu primerne kupnine. V kratkem bo torej družba pridobila novo lokacijo in se preselila.

Takoj v začetku januarja je bil odprt žiro račun družbe in začelo se je novo poslovanje ob istočasnem zaključevanju poslovanja interne banke.

Družba še nadalje zbira hranilne vloge. Za januar in februar priznava 15% letne obresti, vendar jih bo izvršilni odbor že na prvi seji povečal.

V tem času smo namenili del sredstev za potrošniško kreditiranje izdelkov Keramike in Lesnega obrata. Družba že kreditira prodajo stanovanj, ki jih je zgradil PIONIR, kakor tudi nakup poslovnih lokalov. Maksimalni delež kredita je 30% pogodbene vrednosti, če je kreditojemalec kreditno sposoben. Večji delež kredita je možen samo iz namensko pridobljenih sredstev (zavarovalnice ali druge HKS).

V mesecu marcu bo zbor delničarjev družbe potrdil plan za leto 1990 in takrat tudi določil obseg sredstev za posamezne vrste kreditov. Obrestna mera za kredite se bo ravnala po obrestnih merah bank, zato ni pričakovati posebnih ugodnosti.

Rad bi pripomnil, da družba vse viške prostih sredstev usmerja za tekoče financiranje GIP PIONIR, zato ne more v sedanjem trenutku nameniti večjega dela sredstev za dolgoročne naložbe. Pri tem naj še omenimo, da je družba glavni kreditodajalec za GIP PIONIR v pretežnem delu iz sredstev bank, zavarovalnic in drugih podjetij in ima iz tega dela tudi obveznosti, ki jih bo morala poravnati po vseh pravilih finančnega oz. bančnega poslovanja, kar mora spoštovati tudi PIONIR. V kolikor bo družba v kratkem sklenila pogodbo o agencijskih poslih z Stanovanjsko-komunalno banko Ljubljana, bomo razširili našo ponudbo tudi na dajanje kreditov za izgradnjo ali adaptacijo stanovanj ali stanovanjskih hiš in ostalih objektov.

Ob tej priliki se vsem našim varčevalcem zahvaljujemo za zaupanje in jim zagotavljamo, da bomo prisluhnili njihovim željam tudi v bodoče.

V. d. direktor HKO:
VARDIJAN KAREL, oec.

Svobodni sindikati tudi v gradbeni dejavnosti

Sredi februarja je potekala skupščina sindikatov delavcev gradbenih dejavnosti. To je bila priložnost za pregled štiriletnega dela, istočasno pa trenutek, ko naj bi sindikat zaoral novo ledino, ki bo prinesla odgovore na zahteve vse bolj nezadovoljnih gradbenih delavcev.

Zato na tem mestu ne bomo govorili o preteklosti. Opozorili bi le na najpomembnejše točke iz programskih usmeritev, ki temeljijo na programu svobodnih sindikatov Slovenije in temeljnih nalog RS ZSS za obdobje 1990—94.

Sindikat se mora v prihodnje pojaviti v vlogi **pogajalca, partnerja in konstruktivne opozicije** povsod tam, kjer se bo dogovarjalo in odločalo o socialni in ekonomski varnosti ter življenjskih in delovnih pogojih delavcev. Zato bo delo republiškega odbora sindikata delavcev gradbenih dejavnosti potekalo v skladu s statutom, ki je bil sprejet na skupščini. V njem so upoštevani številni predlogi, ki so izhajali iz pomanjkljivosti preteklega obdobja, in optimalne rešitve za uspešnejše delo. Pri tem naj omenimo le to, da bo odslej poleg sekretarja tudi predsednik opravljal svojo funkcijo kot profesionalni delavec.

Najpomembnejša težišča dela RO SDGD bodo na naslednjih področjih:

— družbenoekonomski in socialni položaj delavcev,
— soupravljalske in samoupravljalske funkcije,
— uveljavljanje kolektivnih pogodb,
— delovne in življenjske razmere delavcev,
— kadrovska politika,
— inovacijska dejavnost,
— izobraževanje in obveščanje,
— sodelovanje doma in v tujini.

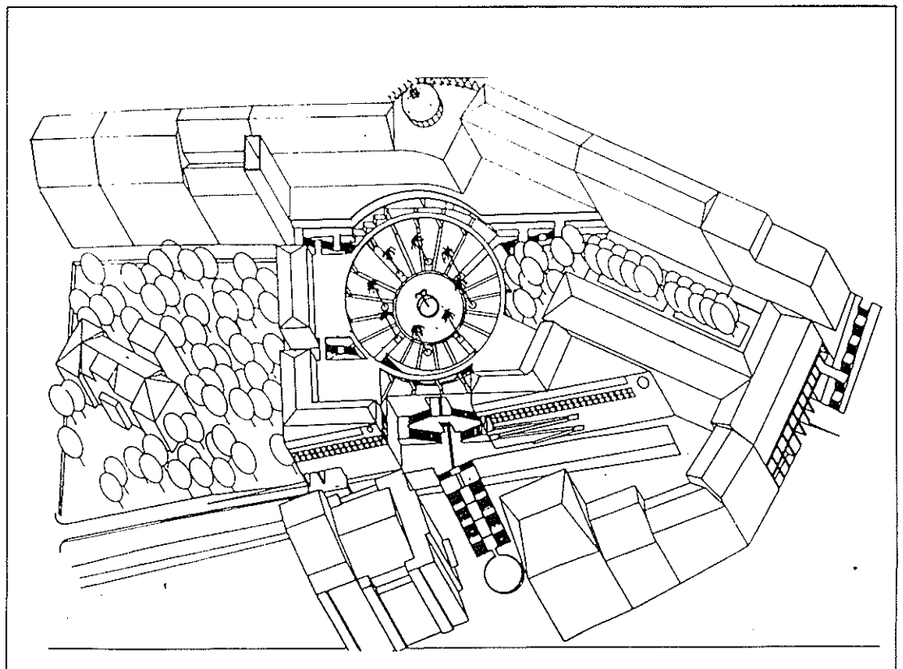
Svobodni Sindikati Slovenije

Ker se vse vrti okoli denarja, je bilo tudi na skupščini veliko časa namenjenega nagrajevanju. Kolektivne pogodbe so področje, ki ga je treba temeljito obdelati in se pripraviti na trenutek, ko se bomo srečali za pogajalsko mizo. Vsi vemo, da smo gradbeniki s svojimi plačami na repu, zato ni čudno, da so delegati na skupščini odkrito nasprotovali zahtevam in izsiljevanjem delavcev družbenih dejavnosti za povečevanje osebnih dohodkov. Zavedati bi se morali, da gospodarstva ni mogoče obremenjevati preko vseh razumnih meja. Prispodoba enega razpravljalcev »bolan pomaga zdravemu« še kako drži, vendar pa ne smemo dopustiti, da se bo hrbet gradbenega delavca še bolj upognil pod težo vseh bremen.

Ob koncu skupščine so delegati opravili volitve, ki so bile tajne, lista pa odprta. Za profesionalnega predsednika je bil izvoljen Franc Berginc, ki je že doslej opravljal to funkcijo. Naloge sekretarja bo tudi v prihodnje opravljal Jernej Jeršan.

Za članstvo se bo treba boriti, kajti sindikati postajajo svobodni. Želimo si, da bodo novoizvoljeni organi sindikata delavcev gradbene dejavnosti opravičili dano zaupanje, seveda pa morajo z njimi tesneje sodelovati tudi sindikati v podjetjih na čelu s sindikalnimi zaupniki.

Majda Jovan-Toplak



Garažno-parkirni objekt na Reki

Veliko delo bomo pionirjevci opravili tudi na Reki. Največje jugoslovansko pristanišče je sklenilo graditi garažno hišo s 1500 parkirnimi prostori. V sklopu te hiše bo tudi poslovno-trgovski center (trgovina, restavracije, zabavišča, galerije, otroški vrtec), hotel, stanovanjski blok, skladišča, tehnični prostori, avtoservis, prometne poti v objektu in tudi steze za pešce. Objekt obsega 71.000 m² zazidalne površine. Naložba bo vredna več kot 100 milijonov zahodnonemških mark.

Ekologija pred ekonomijo

O varstvu človekovega okolja ali bolje rečeno o njegovi krizi se govori že nekaj desetletij nazaj. Ta problem se ni pojavil samo pri nas, ampak še bolj v razvitem svetu kot darilo vsesplošne industrializacije in industrijske revolucije, in to ob splošni kemizaciji v kmetijstvu, ob poplavi plastičnih snovi in ne nazadanje ob odmetavanju ogromne količine odpadnih in radioaktivnih snovi v zemljo, reke in morja. Najprej smo začutili onesnaženje zraka in vode z žveplom, živim srebrom, oglikovim monoksidom, sajami, kislinami in detergenti, s tem da so se začele pojavljati nove, hude in smrtne bolezni, da so množično poginjale ribe in ptice, ovenevale rastline in da so ljudje postali živčni, nespeči in nespočiti.

Vprašamo se, kaj je temu glavni vzrok in kako preprečiti samouničevanje našega planeta. Iluzija, da je človek suveren gospodar vesolja in da je ustvarjen zato, da bi vladal nad naravo, se je pokazala v vsej svoji razsežnosti. Na zemlji je vse več ljudi. Desettisoč let je bilo potrebno, da je v prejšnjem stoletju naraslo število prebivalstva na eno milijardo, danes pa je za tolikšen prirastek potrebno borih 15 let. Naglo se bližamo 6 milijardam. Pri vsem tem vprašanje hrane in lakote ni poglavitni problem, pač pa kako zadovoljiti naraščanje potreb po energiji, in to po ekološko čisti energiji brez naraščanja množine ogljikovega dvokisa in drugih škodljivih plinov v zraku.

Pri iskanju vedno novih izvorov energije, pri nekontroliranem črpanju naravne dediščine se je ekološko ravnotežje že kritično porušilo.

Kako naprej? Po mnenju nekaterih strokovnjakov s tega področja je treba ustaviti predvsem rast prebivalstva in gospodarsko rast, obnoviti med njima ravnotežje ter popolnoma preusmeriti današnji potrošniški način življenja, da bi človeštvo sploh moglo preživeti. Ustvariti je treba harmonijo odnosov med človekom in naravo ali vzpostaviti vzajemni odnos živih bitij med seboj in do njihovega okolja. Vsem je postalo razumljivo, da pri reševanju zdravega človekovega okolja ne obstajajo meddržavne meje in da ekološko problematična tehnologija v eni državi ni samo njen problem, ker lahko ogroža tudi druge. V zadnjem času se je to pokazalo predvsem pri reševanju problemov meddržavnih vodotokov, pri zahtevi za ustavitev nuklearnih elektrarn ipd. Vse to pa zahteva močna finančna sredstva in pa osveščanje ljudi. Pprednost pri reševanju tega problema imajo gospodarsko in finančno močne države.

In kako je z reševanjem ekološke problematike pri nas?

Če pogledamo samo Slovenijo, je že opaziti ekološko osveščenost ljudi na vseh področjih. Predvsem v mestih z ekološko problematično industrijo, kot je Celje in tudi drugje, se pojavljajo zahteve po prekinitvi oziroma sanaciji nekaterih tehnološko in ekološko zastarelih obratov.

Slovenska skupščina je v začetku letošnjega leta sprejela zakon o zagotavljanju in uporabi sredstev za varstvo okolja. Ustanovljen je sklad za sofinanciranje programov varstva okolja. V ta sklad bodo vlagala podjetja in ljudje glede na količino porabe električne energije, od oddaje onesnažene vode v vodotok in od ustvarjenih posebnih odpadkov. Sredstva se bodo v letošnjem letu uporabila za urejanje čistilnih naprav in s tem za očiščenje naših rek, za očiščenje zraka v termoelektrarnah in za urejanje problemov okoli nevarnih odpadkov.

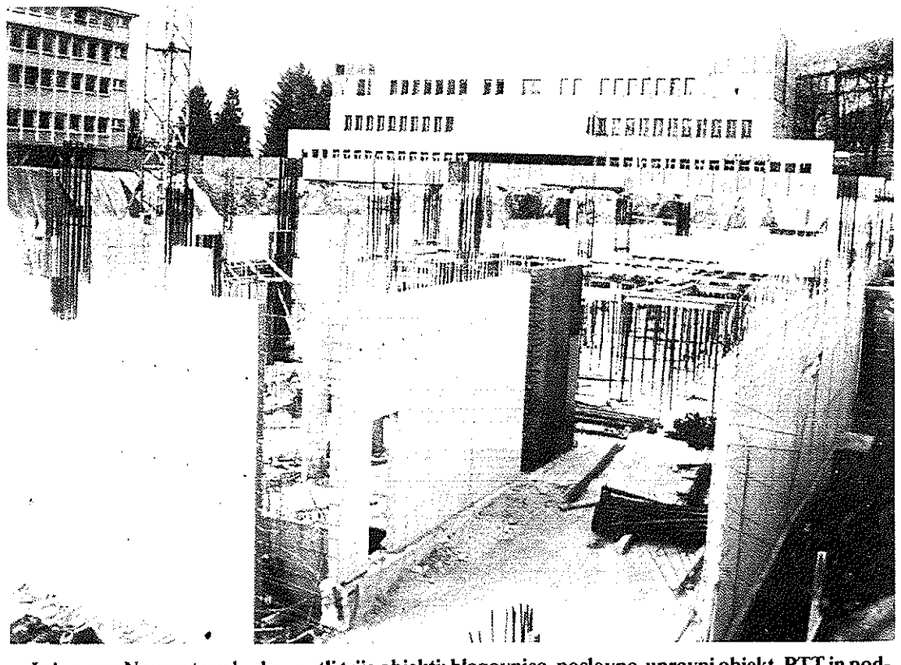
Kaj lahko naredimo sami za reševanje teh problemov?

Pionir ni podjetje z izredno ekološko problematično tehnologijo, vendar se pri uporabi nevarnih snovi, kot so naftini derivati, ter barve in laki, pojavljajo tudi nevarni odpadki. Težiti je potrebno, da je teh odpadkov čim manj, neobhodno potrebne odpadke pa je potrebno skladiščiti do ureditve skupne regijske deponije nevarnih odpadkov tako, da ti ne ogrožajo okolja.

Za varstvo zraka bo potrebna kontrola in sanacija vseh naših izpustov iz dimnikov in lakirnic.

Zaključek pa naj velja vsakemu od nas. Spoznavajmo nevarnosti in posledice vpliva nevarnih in škodljivih snovi na okolje. Ne pretiravajmo v uporabi strupov in drugih tehničnih snovi pri agrotehničnih posegih, zamislimo se, kaj spuščamo v naše odtoke, ki so povezani s kanalizacijo, kaj dajemo med odpadke, ki gredo v deponijo komunalno-nevarnih odpadkov, in končno, kdaj bi lahko svoj avto pustili doma in s tem prispevali k čistejšemu zraku.

EDVARD FRANTAR, varn. ing.



Iz jame na Novem trgu bodo zrastli trije objekti: blagovnica, poslovno-upravni objekt, PTT in podzemna garažna hiša. Na sliki so kletni prostori blagovnice, za katero tečejo končni razgovori s kupci.

V poslovno-upravnem objektu bodo v spodnjih prostorih privatni lokali: cvetličarna, frizer in drugo, v zgornjih pa pisarne za razne institucije.

PTT je grajen namensko za razširitev PTT zmogljivosti; PTT je tudi sam investitor.

Kletna garažna hiša bo na prostoru sedanje avtobusne postaje. V nji bo več kot 300 parkirnih prostorov.

Delavci!

Danes vas ponovno pozivamo, da se oglašate v rubriki »PISMA DELAVCEV«.

Pišite nam! Veseli bomo vaših vesti ali vprašanj, na katera bomo skušali odgovoriti.

Uredništvo

Nagrajenci Pionireke 1989

Slavnostna podelitev je bila 21. februarja 1990 v modri dvorani s kratkim kulturnim programom, v katerem so sodelovali: Šentjernejski oktet, učenci glasbene šole Marjan Kozina in Osnovna šola Milke-Šobar Nataše. Nagrajencem so bila podeljena posebna priznanja in denarna nagrada 1.000,00 din. Priznanja je izročil v.d. generalnega direktorja Slavko GUŠTIN.

Po točkovnem sistemu, v katerem so bili glavni kriteriji disciplina, inventivnost, gospodarnost in medsebojni odnosi, je bilo nagrajenih 31 proizvodnih delavcev, in sicer:

GRADBENI SEKTOR NOVO MESTO: Ignjić Savo, Đananović Ibrahim, Blagojević Đorđe, Murić Suljo, Kukman Tone, Bačar Alojz, Blagojevič Cveto.

GRADBENI SEKTOR LJUBLJANA: Kapeš Josip, Djaduh Slavko, Kujevec Blaž, Hrnič Besim, Stevič Ilija.

GRADBENI SEKTOR KRŠKO: Dvorančić Pero, Felbar Jakob, Perić Borko, Radkovič Drago, Todorović Živko.

MKI: Šehić Hazim, Srebernjak Peter, Dragaš Vojko, Gantar Maksimiljan, Tratnik Janez, Begunić Senad, Franko Stanko.

METLIKA: Stipanič Anton.

GRADBENI SEKTOR ZAGREB: Jagurđija Mehmed, Blagojević Milan, Habibarić Adem.

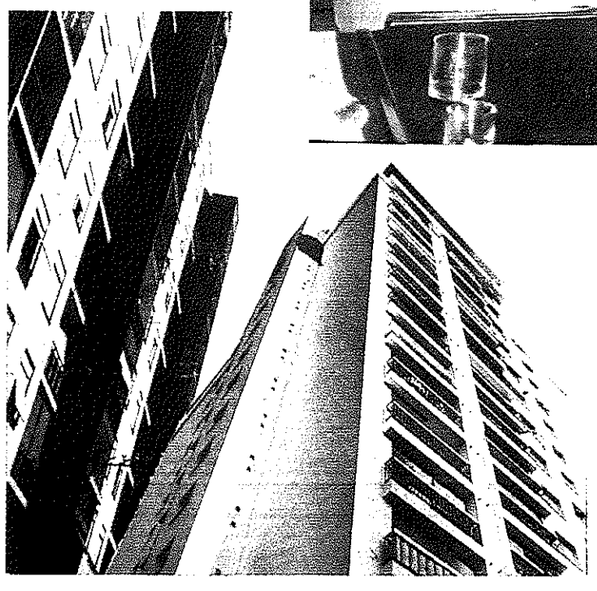
KERAMIKA: Hrovat Franc.

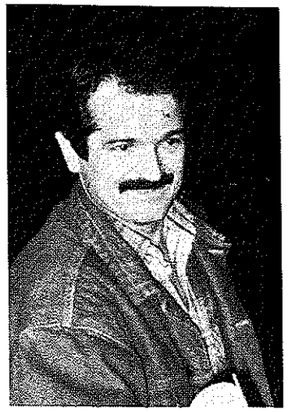
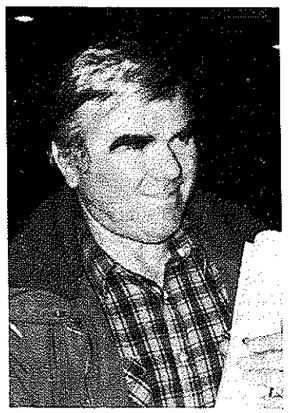
LESNI OBRAT: Kraševec Anton.

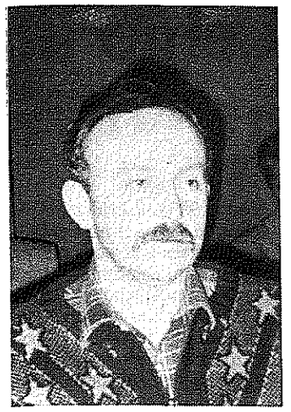
TOGREL: Salmič Maksimiljan.

Vsem nagrajencem iskreno čestitamo!

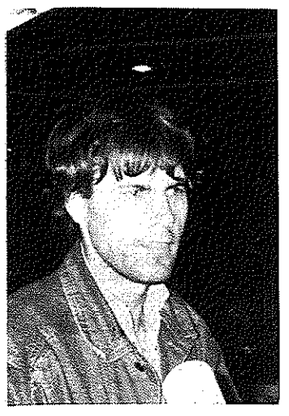










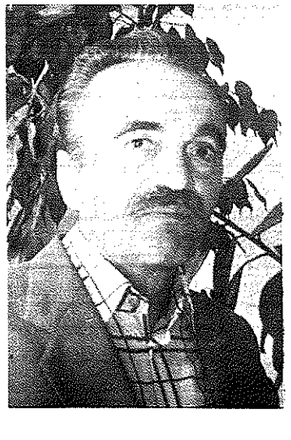















Letno poročilo poškodb pri delu, na poti na delo in z dela v letu 1989

V letu 1989 smo evidentirali 269 poškodb pri delu, na poti na delo in z dela ali 6,91%, kar nam pokaže porast poškodb glede na enako obdobje lanskega leta, ko je bilo evidentiranih 277 poškodb ali 6,7%. V letošnjem letu beležimo eno poškodbo s smrtnim izidom, v lanskem letu pa smrtne poškodbe ni bilo. V raziskavi smo imeli nekaj težjih poškodb, vendar brez hujših posledic za poškodovančevo delazmožnost.

Po poimenskem spisku je razvidno, kateri delavci so se poškodovali — razdeljeno po posameznih tozdih. V glavnem so se poškodovali enkrat, le manjše število delavcev ima dve ali tri poškodbe v tekočem letu.

	POŠKODBE			
TOZD	Št. pošk.	%	Resnost	Pogostost
Novo mesto	40	5,52	306	33
Ljubljana	34	7,17	10416	45
Zagreb	20	6,58	400	40
Krško	44	7,79	440	46
Togrel	7	4,53	287	27
MKI	94	10,94	532	63
Metlika	3	4,37	142	27
Keramika	6	7,11	316	41
Lesni obrat	13	13,00	619	77
DSSS, DS IB, DS DS, TKI	6	1,24	95	8
PB	2	2,54	175	15

Pogostost poškodb za delovno oroganizacijo:

$$P = \frac{269 \times 10^6}{6.569.939} = 40 \quad P = \frac{\text{št. poškodb} \times 10^6}{\text{efektivne del. ure}}$$

Resnost poškodb za delovno organizacijo:

$$R = \frac{10042 \,.\, 10^6}{6.569.939} = 1528$$

Pogostost (P)	Ocena	Resnost (R)
do 20	prav dobro	do 500
20 — 60	dobro	500 — 1000
60 — 100	slabo	1000 — 2000
nad 100	zelo slabo	nad 2000

Splošna ocena je dobro/pravdobro.

Izračun resnosti in pogostosti po enoviti enačbi za vse gradbene DO v SRS.

$$\text{Resnost} = \frac{\text{št. izgubljenih ur}}{\text{1 poškodbo}} = \frac{10.042}{269} = 37$$

$$\text{Pogostost} = \frac{\text{št. poškodb}}{\text{1000 zaposlenih}} = \frac{269}{1000} = 0{,}269$$

Poklicna struktura delavcev je dokaj pestra, številčno pa izstopajo:

	leto 88	leto 89
zidar	42 primerov	41 primerov
tesar	41 primerov	34 primerov
PK gr. delavec	27 primerov	36 primerov
ključavničar	30 primerov	22 primerov
avtomehanik	16 primerov	5 primerov
mizar	12 primerov	7 primerov
elektromont. — el. vzdrževalec	13 primerov	15 primerov
monter centralne kurjave		13 primerov
strojnik LGM		10 primerov

Delavci z drugimi poklici so bili poškodovani v manj kot 10 primerih, kar je razvidno iz priloge.

Starostna struktura delavcev je najmočneje zastopana v starostni meji od 18 do 40 let, kjer je zabeležen skupno 201 primer poškodb. V letu 1988 je bila enaka starostna struktura delavcev, kjer je bilo zastopanih 208 primerov. V letu 1989 je to število dve tretjini vseh poškodovanih.

Delavci v tej starostni dobi se poškodujejo predvsem zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj, nepoučenosti in neupoštevanja varstvenih navodil, normativov.

Število poškodb glede na šolsko izobrazbo v primerjavi z letom 1988:

šolska izobrazba	leto 88	leto 89
nepopolna osnovna šola	54 delavcev	59 delavcev
8 razredov os. šole	59 delavcev	55 delavcev
šola za KV delavce	133 delavcev	121 delavcev
šola za VK delavce	8 delavcev	5 delavcev
srednja šola	6 delavcev	16 delavcev
višja šola	3 delavci	1 delavec

Številčno so se zmanjšale le poškodbe delavcev s kvalifikacijo, delavci z nižjo stopnjo izobrazbe pa so podobno zastopani kot v lanskem polletju. Že lansko leto smo poudarili, da se mora delovodski kader bolj posvetiti takim delavcem, da jih opozarja na nevarnosti, da jih pouči o varstvenih ukrepih in normativih ter da skrbi za namensko uporabo osebnih varovalnih sredstev.

Poročilo o delovni dobi je primerjalno z letom 1988:

Delovni staž	leto 88	leto 89
do 1 leta	30 delavcev	16 delavcev
1 — 4 leta	74 delavcev	63 delavcev
5 — 9 let	75 delavcev	65 delavcev
10 — 19 let	53 delavcev	91 delavcev
20 — 29 let	26 delavcev	19 delavcev

Iz primerjalne tabele je razvidno, da je v letošnjem letu največ poškodovanih mladih delavcev z malo delovnih izkušenj, sledijo pa jim delavci z delovno dobo od 1 do 9 let. To so delavci z največ delovnimi izkušnjami, v starostni dobi od 20 — 30 let. Dela opravljajo samostojno, vendar pri tem preveč improvizirajo in opuščajo varstvene ukrepe. V lanskem letu pa je izstopalo število poškodb ravno pri delavcih z delovno dobo od 5 — 9 let.

Poročilo o delu pred poškodbo navaja, da so se poškodbe zgodile v glavnem v rednem delovnem času (272) in da so bile poškodbe bolj kritične zadnje ure dela, ko delovna energija in koncentracija že upada.

Torek je dan, v katerem se je zgodilo največ poškodb 52 (lani 71), sledi četrtek s 50 (lani 54) primeri in ponedeljek 50 (lani 53) primeri. Še vedno se pojavlja dvom, da so poškodbe prenešene iz dela prostih dni na prve dneve v delovnem tednu ter je potrebno vsako prijavo poškodbe raziskati na mestu nastanka.

Najpogostejša ura poškodbe v dnevu je čas malice (9. ura) in pa čas med 11. in 12. uro, kar nam pove, da takrat koncentracija pri delavcih upade, kar je idealen pogoj za nastanek poškodb.

Poročilo o obliki, vzroku in materialnem povzročitelju je podano primerjalno za lansko leto, rezultati pa nam v zadostni meri tolmačijo stanje pri nastanku poškodb.

Pregled glede na obliko nezgode

Oblika	leto 88	leto 89
udarec predmeta	54 primerov	40 primerov
padec na isti ravni	22 primerov	28 primerov
stisnjenje	27 primerov	25 primerov
vrez	40 primerov	36 primerov
odlet predmeta-tujek	48 primerov	35 primerov

Pregled glede na vzrok nezgode

Vzrok	leto 88	leto 89
neprav. del. postop.	40	42
razni vzroki	99	74
pomanj. del. izkuš.	23	19
spolzka tla	14	15
neuporaba os. var. sred.	26	26
neravna tla	19	17

Pregled glede na materialni povzročitelj nezgode

Materialni povzročitelj	leto 88	leto 89
tla	26	37
gradbeni material	20	27
vozilo	15	10
ročno orodje	20	11
tujek	33	24
raz. mat. povzroč.	22	16
razni mat. povzročitelji		10
tujek		12

Iz zgornje analize lahko ugotovimo, da je še vedno nepravilen postopek vzrok za večino nezgod, da so nezgode predvsem lažjega značaja, brez daljšega vpliva na delazmožnost delavcev. Ob boljši angažiranosti delovodskega kadra bi jih prepolovili.

Ostali podatki so razvidni iz priloge v navedenih poročilih za delovno organizacijo in tozde.

STRUKTURA IZOSTANKOV

Pred izračunom stroškov zaradi poškodb pri delu je prav, da si ogledamo strukturo vseh izostankov v letu 1989.

Kot osnova za razmišljanje o tej problematiki naj bo, koliko smo lani delali in koliko izostajali:

— efektivne delovne ure	6.569.939 ur ali 77,3%
— izostanki	1.930.145 ur ali 22,7%
Skupaj:	8.500.084 ur ali 100%

Nekateri izostanki, kot letni dopust, državni prazniki, izostanki za izobraževanje in podobno, so planirani, je pa še veliko ostalih izostankov, ki bi jih lahko zmanjšali.

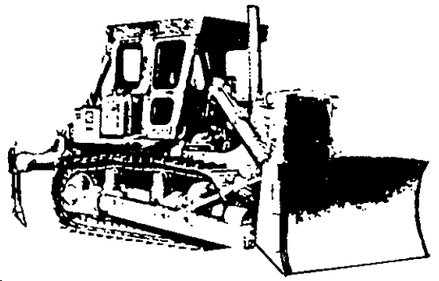
Poglejmo si najprej strukturo vseh izostankov v letu 1989.

A. Plačani izostanki:	
1. Letni dopust	833.025 ur ali 9,8%
2. Izredni plačan dopust	25.070 ur ali 0,3%
3. Državni praznik	333.018 ur ali 4,0%
4. Izobraževanje	30.530 ur ali 0,4%
5. Refundacije	10.488 ur ali 0,1%
6. Zastoji	63.790 ur ali 0,8%
Skupaj:	1.300.921 ur ali 15,4%
B. Boleznine	589.625 ur ali 6,9%

Opomba: Med izgubljenimi urami zaradi boleznin je 80.336 ur zaradi poškodb pri delu in na poti, kar predstavlja 0,24% vseh izostankov

C. Neopravičeni izostanki	6.617 ur ali 0,1%
D. Neplačani izostanki	32.972 ur ali 0,4%

Skupaj A + B + C + D = 1.930.135 ur ali 22,8%



STROŠKI POŠKODB PRI DELU

Stroške, ki nastajajo zaradi poškodb pri delu, delimo na vidne (direktne) in nevidne (indirektne).

A. Vidni stroški

1. Bolniška

a) izpad delovnih ur	589.625 ur
b) povprečni brutto urni OD	1.597,70 din

Skupaj a x b = 5.233.577,00 din

2. Sanitetni material	750,60 din

Skupaj 1 + 2 = 5.234.327,60 din

B. Nevidni stroški

Tukaj upoštevamo samo izgubo na prihodku

Podatki:

a) Celotni prihodek v letu 1989: 534.650.000,00 din

b) izguba delovnega časa zaradi poškodb: 0,24%

Izguba na prihodku =	1.283.160,00 din
Skupaj: A + B =	6.517.487,60 din

ANALIZA POŠKODB ZA LETO 89 (ZAKLJUČEK)

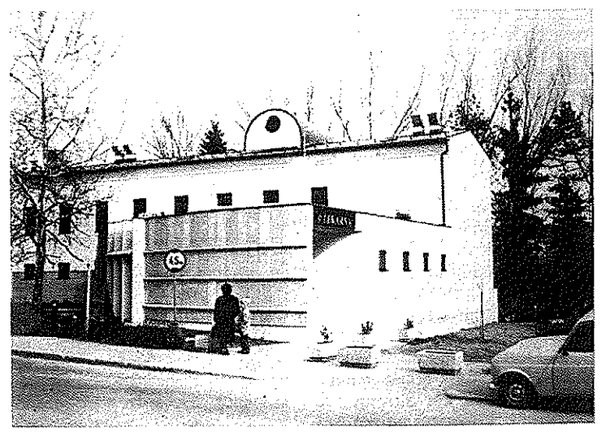
Analize poškodb pri delu na poti na delo in iz dela za leto 89 in iz let nazaj potrjujejo splošne ocene, da smo uspeli zmanjšati število poškodb, resnost pa se je povečala zaradi smrtne nesreče.

Leto	%	Št. resnosti
1971	19,5	1380
1980	10,0	948
1988	6,7	413
1989	6,91	1528

Res je še vse preveč poškodb mladih delavcev, posebno tistih, ki so pri nas z delom šele pričeli. Kje so razlogi številnih poškodb zidarjev, tesarjev, strojnih in stavbnih ključavničarjev?

Odgovor dajejo statistični podatki (nepravilni delovni postopek, neuporaba osebnih zaščitnih sredstev, pomanjkanje delovnih izkušenj), na osnovi katerih lahko ugotovimo, da čedalje bolj popušča disciplina varstva pri delu, tj j., da se ukrepe varstva pri delu ne izvaja dosledno, kar pa je delno tudi posledica težje ekonomske situacije v naših delovnih okoljih, ko skrb za zagotavljanje varnega zdravega dela delavcev ni na prvem mestu, kot bi morala biti.

MATJAŽ LENART, varn. ing.



LEKARNA — zgrajena v lanskem letu.

Nekatere pomembnejše ugotovitve iz raziskave o profesionalnem in osebnostnem razvoju kadrov v slovenskem gradbeništvu

Raziskava je bila opravljena v letu 1989. Zajeto je bilo 355 učencev 7. in 8. razredov OŠ Slovenije (slučajnostni stratificirani vzorec), 176 srednješolcev gradbeništva iz vseh 6 srednjih gradbenih šol Slovenije ter 524 delavcih, zaposlenih v 8 gradbenih podjetjih Slovenije. Uporabljena je bila znanstvena metodologija.

V raziskavi, katere podrobni izsledki so razvidni iz elaborata, ki se nahaja v knjižnici Pionirja, je več kot 70 tabelaričnih in grafičnih prikazov.

1. Gradbeništvu so bolj naklonjeni učenci s slabšim učnim uspehom, in to predvsem iz drugih republik.

2. Gradbeniški poklici in področja zaposlovanja v tej panogi so na dnu lestvice priljubljenosti.

3. Učenci na PD-DP v gradbeništvu najslabše ocenjujejo:
— povezanost PD-DP s strokovno-teoretičnimi predmeti v šoli,
— zanimivost uvajalnega seminarja,
— ustreznost PD-DP glede na bodoči poklic,
— delovne pogoje.

4. Učenci višjih letnikov srednjega izobraževanja v gradbeništvu so si v času PD-DP nabrali več negativih kot pa pozitivnih izkušenj kot pa mlajši učenci.

5. Da gradbeništvo sploh ni cenjeno in bi se moral odločiti za privlačnejši poklic, meni pri Pionirju 44% anketiranih učencev na PD-DP, na nivoju anketiranega dela gradbeništva pa 39%.

6. Med anketiranimi učenci na PD-DP je iz SŠTZU Novo mesto 46,3%, iz srednjega gradbenega šolstva Slovenije 44,3% iz GIP Pionir 36% — iz anketiranega gradb. Slovenije 34,6% učencev, ki po srednji šoli nameravajo nadaljevati s študijem. Torej je na območju Pionirja situacija manj ugodna.

7. Domneva, da imajo učenci iz drugih republik boljše mnenje o gradbeništvu kot Slovenci, je potrjena z razmerjem pri Slovencih 51,4% za pozitivne trditve: 48,6% za negativne trditve oz. pri ostalih 52,23% za pozitivne: 47,8% za negativne trditve o gradbeništvu.

Ravno tako je ocena izvajanja PD-DP boljša pri ostalih učencih, kar je razvidno iz sledečega razmerja:

Slovenci = 3,9 < ostali = 4,17

8. Boljši učenci gradbeništva, med katere spadajo tudi gradbeni tehniki, so manj notranje motivirani za gradbeništvo oz. PD-DP bolj kritično ocenjujejo kot pa ostali učenci.

9. Z daljšim spoznavanjem dela se pri učencih poveča motivacija za opravljanje zahtevnejših nalog na PD-DP.

10. Kar zadeva zadovoljstvo zaposlenih v gradbeništvu, je situacija v raziskanem delu panoge ugodnejša kot pri Pionirju (n.pr.: za trditvi »zelo zadovoljni« in »zadovoljni« se je odločilo 48% anketirancev Pionirja in 55,5% anketiranih iz raziskanega dela panoge ter za trditvi »srednje zadovoljni« in »nezadovoljni« 52% Pionirjevcev in 44,9% raziskani del gradbeništva.

11. Med najpomembnejše dejavnike zadovoljstva z delom zaposlenih v raziskanem delu gradbeništva spadajo:
— medsebojni odnosi,
— organizacija dela,
— zanimivost dela,
— navodila za delo,
medtem ko med povzročitelji nezadovoljstva prednjačijo:
— osebni dohodek,
— organizacija dela,
— pogoji dela,
— nadrejeni,
— medsebojni odnosi.

Organizacija dela ima z obeh vidikov »največjo težo«, OD pa je tako kritičen, da je opredeljen zgolj kot povzročitelj nezadovoljstva. Na podlagi razmerja povprečnih ocen dejavnikov nezadovoljstva med Pionirjem in raziskanim delom panoge (3,34 : 3,18) je mogoče zaključevati, da so delavci pri Pionirju manj zadovoljni kot pa v celotni anketirani populaciji, čeprav je ocena dejanske situacije pri Pionirju za spoznanje boljša.

12. Potencialna fluktuacija je v raziskanem delu panoge nekoliko večja kot pa v Pionirju. Velja pa splošna ugotovitev, da je profesionalna identifikacija (pripadnost poklicu in področju dela) veliko bolj kritična kot pa pripadnost podjetju.

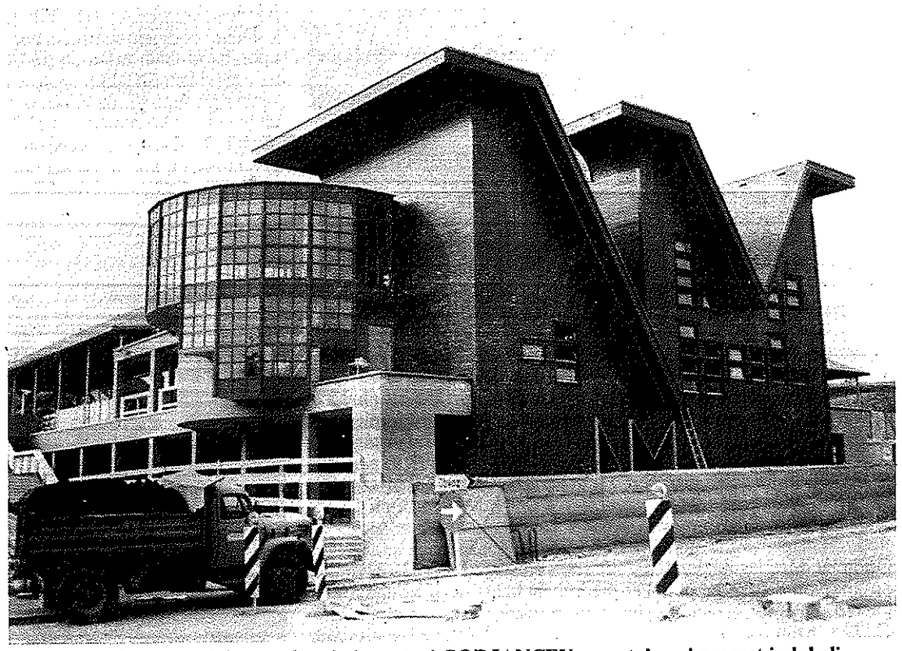
13. Najvišji povprečni izobrazbeni nivo na ravni zajetega dela gradbeništva je pri Slovencih, ki so odšli, in ima trend naraščanja. Na srečo narašča tudi povprečni izobrazbeni nivo »prihodov«.

Pri Pionirju nekoliko hitreje narašča izobrazbeni nivo prihodov kot pa izobrazba odhodov.

Najvišja povprečna izobrazba fluktuantov pri Pionirju je v starostnem intervalu od 21 do 25 let.

Najvišja stopnja fluktuacije v Pionirju je v intervalu od 21 do 25 let, najnižja pa v starosti nad 40 let.

Fluktuacija po letu 1986 dokaj hitro upada, kar je verjetno posledica omejevanja v ekstenzivnem zaposlovanju. Absorbcija kadrov se je tako zmanjšala. Stopnja fluktuacije v Pionirju je brez upokojitev, JLA in smrti v letu 1986 znašala 8%, leta 1988 pa samo še 4,9%.



Bodoča avtobusna postaja s poslovnimi prostori GORJANCEV — avtobusni promet in lokali.

Fluktuacija delavcev z visoko izobrazbo je še vedno visoka, čeprav jo presega fluktuacija delavcev z izobrazbo IV. in I. stopnje zahtevnosti.

Razmerje fluktuacije med delavci z izobrazbo V — VII in delavci z izobrazbo I — IV je v Pionirju sledeče:

Slovenci — prihodi:	1:2,64
Slovenci — odhodi:	1:3,01
Ostali — prihodi:	1:17
Ostali — odhodi:	1:20,54
v zajetem delu panoge pa:	
Slovenci — prihodi:	1:3,12
Slovenci — odhodi:	1:2,97
Ostali — prihodi:	1:24,16
Ostali — odhodi:	1:21,72

14. Pretežni del delavcev — štipendistov tehničnih poklicev fluktuira po enem do dveh let zaposlitve v gradbeništvu. Povprečna doba zaposlitve po končani šoli za štipendiste tehničnih poklicev znaša v Pionirju samo 1,7 leta, netehničnih poklicev pa 3,3 leta, v raziskanem delu panoge pa 2,3 leta za tehnične poklice in 3,7 leta za netehnične poklice.

Štipendisti VII. stopnje izobrazbene zahtevnosti ostajajo v Pionirju povprečno zaposleni 1,4 leta, za tehnične poklice oz. 1 leto za netehnične poklice, na nivoju panoge pa 2,5 let za tehnične in 3,7 let za netehnične poklice.

Tako v glavnem niso izpolnjeni pogoji iz štipendijskih pogodb, kar zadeva 2-kratno dobo prejemanja štipendije.

15. Gradbeniško delo je premalo cenjeno in neustrezno nagrajeno, povprečni delež uporabe znanja pa se vrti okrog 75%. Slednje je mogoče pripisovati predvsem dokajšnji usklajenosti med nizko izobrazbeno strukturo kadrov in nizko stopnjo intelektualne zahtevnosti dela.

16. V povprečju je najvišje ocenjena uspešnost po kriterijih: »odnos do delovnih sredstev in predmetov dela«, količina dela, sposobnost in pripravljenost za sodelovanje s sodelavci«, najnižja mesta pa pripadajo: »odnosom do samoupravljanja in družbenopolitičnih dolžnosti«, »kreativnosti in inovativnosti pri delu«, interesom za izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje«, ter »obvladovanjem strokovno-teoretičnih znanj.«

Torej je gradbeništvo predvsem delovno intenzivna panoga, kjer prevladuje intelektualna neambicioznost, in zato ne more biti privlačna za kader z večjo aktivnostno napetostjo in večjim profesionalno-razvojnim nabojem.

17. Kar zadeva kriterije ocenjevanja delovne uspešnosti glede na njihovo primernost za posamezno delovno področje je ugotovljeno, da prednjačijo: kvaliteta dela, izkoristek delovnega časa in odnos do delovnih obveznosti ter delovne navade.

Zelo nizko mesto zasedajo n.pr. interes za inoviranje znanja in sposobnosti, sposobnost in pripravljenost za sodelovanje s sodelavci, samostojnost in iniciativnost pri delu ipd.

Kreativnost in inovativnost pri delu je komaj na 5. mestu. Pri nobenem delovnem področju ni na 1. mestu, niti ne na razvojno-raziskovalnem del. področju.

Premalo je torej naklonjenosti intelektualnemu delu, kar je vsekakor ovira v prizadevanjih za konkurenčno sposobnost z razvitim gradbeništvom v Evropi in drugod po svetu.

18. Največji pomen je pripisan sledečim vidikom obnašanja: upoštevanje rokov, odnos do inventarja in osebna higiena, najmanjši pa: inovativnost pri delu, dostojno govorjenje in nošenje obleke.

Inovativnost in lepo vedenje v gradbeništvu potemtakem nista potrebna. Torej neposrednega dela s kadri in kadrovsko-razvojne funkcije v gradbeni dejavnosti močno primanjkuje.

19. Povprečni nivo napredovanja je razmeroma nizek in se v povprečju vrti okrog »prehoda na druga strokovno enako zahtevna, vendar višje vrednotena dela in naloge«.

20. Delavci imajo glede motivacije, potreb in možnosti izobraževanja ter vrednotenja znanja več negativnega mnenja kot pa pozitivnega. Glede tega je mnenje pri Pionirju manj ugodno kot pa na nivoju zajetega dela panoge.

21. Povprečna intezivnost inovativne dejavnosti kadrov je tako na nivoju Pionirja kot tudi na nivoju raziskanega dela gradbeništva Slovenije zelo nizko, in to globoko pod enim podanim inovativnim predlogom v dosedanji karieri anketiranih delavcev.

V Pionirju je situacija za spoznanje boljša, kar je verjetno posledica intenzivnega vzpodbujanja k množični inovativni dejavnosti v zadnjih nekaj letih.

Prevladujoč delež odgovorov z negativno valenco glede inovativne dejavnosti naravnost sili k spremembam klime med gradbinci, kar pa zelo zavisi od razvoja funkcionalne pismenosti kadrov v tej panogi.

22. Delavci z višjo kvalifikacijo pripisujejo izobraževanju in kreativnosti večji pomen ter manjši pomen OD kot pa delavci z nižjo kvalifikacijo. Na nivoju anketiranega dela panoge velja višji pomen OD-ju tudi za delavce z višjo stopnjo izobraženosti. To je verjetno posledica neustreznega vrednotenja dela strokovnega kadra.

23. Pri Pionirju so mlajši in srednje stari delavci za spoznanje manj navezani na podjetje, kot pa to velja za zajeti del slovenskega gradbeništva.

24. Pri kadru z višjo stopnjo izobrazbe je manj potencialnih fluktuantov kot pa pri nižje kvalificiranih delavcih, kar je v nasprotju s prvotno postavljeno hipotezo.

25. Med delavci z nižjo kvalifikacijo je več takih, ki bi ob ponovni izbiri menjali poklic in področje zaposlitve. Profesionalna identifikacija je torej bolj kritična na nižji ravni.

26. Mlajši delavci bolj preferirajo OD kot pa ostali, in sicer ga ocenjujejo predvsem kot dejavnosti nezadovoljstva.

27. Delavci pripisujejo največjo medsebojno odvisnost med OD in pogoji dela ter med OD in usklajenostjo izobrazbe z delom, skoraj nobene oz. nobene povezave pa ni med OD in medsebojnimi odnosi oz. OD in zanimivostjo dela.

28. Pionir je po povprečnem številu manjkajočih osebnostnih karakteristikah delavcev glede na anketirani del panoge v slabšem položaju.

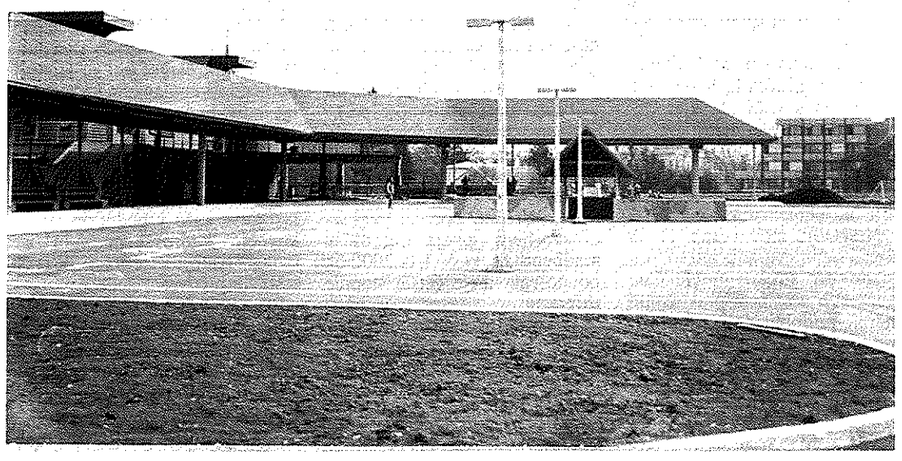
29. Na nivoju raziskanega dela panoge le bolj odhajajo višje izobraženi kadri, prihaja pa izobrazbeno manj kvaliteten kader, čeprav je potencialna fluktuacija višje strokovnega kadra manjša, kot pa to velja za nižje strokovne kadre.

30. Z delovnim stažem upada pripravljenost za nadaljnje izobraževanje, predvsem pri nižje strokovnem kadru.

31. Povprečna izobrazbena struktura v gradbeništvu glede na ustrezno ekstrapolacijo trenda do leta 2000 ne bo dosegla ravni IV. stopnje zahtevnosti. Pri Pionirju je situacija še nekoliko slabša.

32. Povprečna pričakovana izobrazbena struktura štipendistov se giblje med izobrazbenima nivojema IV. in V. stopnje za-

(Nadaljevanje na 14. strani)



Vhod na novo avtobusno postajo z Roške ceste.

(Nadaljevanje s 13. strani)

htevnosti, kar je prelahka »protiutež« prevelikemu deležu PK in NK kadra v gradbeništvu, kjer tiči glavna ovira za strokovni razvoj kadra v tej panogi.

33. Najoptimalnejša pot za zadovoljevanje kriterijev učinkovite izobraževalne dejavnosti v gradbeništvu je konkretna izvedba akcij eksternega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, z upoštevanjem načel izobraževanja odraslih. To smo ugotovili z eno od metod sistemskega inženiringa.

Variabilnost povprečnih ponderjev kriterijev učinkovite izobraž. dejavnosti je bistveno večja kot pa variabilnost povprečnih ocen alternativ za njihovo zadovoljevanje.

To si je mogoče razlagati s potrebno integralnostjo faz andragoškega ciklusa, kjer niti ena od osnovnih faz ne sme izostati.

34. Intenzivnost samoizobraževanja višje in visoko strokovnega kadra je v povprečju manjša, kot pa to velja za srednje strokovni kader, kar velja pripisati predvsem preferiranju organiziranih oblik izobraževanja višje kvalificiranemu kadru.

Ugotovitev je proti pričakovanjem raziskovalca. Povprečen nivo izkoristka prostega časa delavcev z vidika samoizobraževanja je zelo nizek.

35. Po mnenju udeležencev v raziskavi se najslabše izvajajo sledeča opravila kadrovske funkcije:

— planiranje kadrov z uporabo strokovnih metod,
— mrežno planiranje kadrov,
— ugotavljanje potreb, interesov in želja delavcev (individualni načrti razvoja kadrov),
— planiranje presežkov delavcev,
— izvajanje ustreznih organizacijskih priprav za plane kadrov po fazah,
— opredelitev bodočih zahtev dela in funkcij,
— načrtovanje napredovanja kadrov,
— raziskava in ugotavljanje izobraževalnih potreb,
— izvajanje razvojno-raziskovalnega kadrovskega dela.

36. Kadrovsko-informacijski sistem v okviru celovitega poslovno-informacijskega sistema na področju gradbeništva je treba bistveno obogatiti predvsem na sledečih področjih:

— informiranje o dosedanjem strokovnem angažiranju kadrov,
— podatki o osebnostnih značilnostih kadrov,
— informacije o ciljih, interesih in potrebah kadrov,
— podatki o potencialnih kandidatih za zasedbo ključnih delovnih mest,



Prešernov trg — Z adaptacijo zgradb na tem trgu smo pridobili osem lokalov različne dejavnosti: od prodajalne »Polzele«, »Seme« Beograd, trgovino s pleteninami do privatnih delikates itd. V nadstropju in mansardah je enajst stanovanj. Vse bo vseljivo po planu aprila in maja.

— informacije o vzrokih priznavanja interne kvalifikacije delavcev,
— informacije o dosedanjem nosilstvu posebnih nalog in projektov,
— informiranje o angažiranju kadrov v inovacijskih procesih in podobno.

Anton Mihelič, dipl. org. dela

ZAKLJUČKI IN PREDLOGI

Izsledki raziskave so pokazali, da gre za dokaj nizko stopnjo afirmacije dela v gradbeništvu. To se odraža tako pri kadrih v pripravi kot pri zaposlenih kadrih. S svojo razmeroma nizko tehnično-tehnološko opremljenostjo gradbeništvo ni zanimivo predvsem za intelektualno ambicioznejše kadre. Namreč delo, ki v povprečju ne zahteva višjih znanj, kot pa jih dajeta dvoletna srednja šola in praktična priučitev, ne more biti izziv za kadre z visokim profesionalno-razvojnim potencialom in aktivnostno napetostjo.

Šolska mladina ne vidi perspektive v klasičnih, manualnih gradbeniških poklicih, kjer dominirajo kubiki in metri, ampak jo zanimajo predvsem poklici in zaposlovanje v tistih dejavnostih, kjer pričakujejo kreativnejše in višje intelektualizirano delo.

Neskladja med znanji, ki jih učenci srednjih gradbenih šol pridobijo pri strokovno-tehničnih predmetih v šoli, in praktičnimi znanji, pridobljenimi na proizvodnem delu in delovni praksi v gradbenih podjetjih, je še vedno preveliko, zato je motivacijska vrednost tega dela razmeroma nizka.

Pri odločitvah učencev za poklice in zaposlovanje v gradbeništvu prevladuje predvsem zunanja motivacija. Še posebej to velja za učno manj sposobne učence iz drugih republik.

Nizka stopnja preferenčnosti poklicev in zaposlovanja v gradbeništvu in IGM pri slovenski osnovno šolski populaciji opravičeno zbuja bojazen pred nadaljnjim dotokom kadra z bistveno nižjo stopnjo učljivosti iz drugih republik. S tem pa se bo še povečal delež neavtohtonega »kadrovskega dna« v gradbenih podjetjih, seveda, če gradbeništvo ne bomo »naredili privlačnejše« za domače potencialne kadre.

Kar zadeva zaposlene delavce v gradbeništvu, velja razmeroma nizka stopnja motivacije za delo in profesionalni razvoj. To se odraža predvsem v:

— razmeroma nizki stopnji profesionalne pripadnosti delavcev ter v potencialni in dejanski fluktuaciji mladih kadrov,
— višji stopnji preferenčnosti eksistenčnih dejavnikov zadovoljstva in nezadovoljstva pri dejavnikih »višjega ranga« (n. pr. izobraževanje, kreativnost ipd.),
— negativni pogojenosti vidikov obnašanja z nizko povprečno izobraženostjo gradbeniškega kadra,
— izredno počasni rasti izobrazbenega nivoja kadrov v gradbeništvu, ki do leta 2000 ne bo dosegla meje četrte stopnje izobrazbe,
— nezadovoljstvu delavcev zaradi premalo ustrezne razporeditve na dela in naloge, predvsem z vidika možnosti uporabe znanja višje in visoko strokovnega kadra,
— nizki stopnji pripravljenosti večinskega nižje kvalificiranega kadra za nadaljnje izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje,
— izredno majhnem povprečnem trajanju zaposlitve delavcev — štipendistov gradbenih podjetij na vseh izobrazbenih nivojih,
— povečevanju strukturnega deleža fluktuacije kadra v izobrazbeni skupini od I. do V. stopnje zahtevnosti,
— nezadovoljstvu z vrednotenjem dela in strokovne usposobljenosti kadra,
— nezadovoljivem nivoju znanja za razvoj,
— zelo nizkem izkoristku prostega časa v smislu samoizobraževanja v funkciji lastnega razvoja kadrov,
— nezainteresiranosti za samoupravljalsko in družbeno-politično aktivnost kadrov,
— premajhni samokritičnosti delavcev do učinkovitosti lastnega dela, predvsem nižje kvalificiranih delavcev,
— nezadovoljivi profesionalni identiteti, predvsem nižje strokovnega kadra
— preveliki negativni pogojenosti motivacije s slabim OD,
— visoki stopnji preferenčnosti medsebojnih odnosov in organizacije dela, predvsem z vidika zadovoljstva, kar kaže na željo po izboljšanju dejanske situacije na področju organizacije dela,
— zelo nizki kreativnosti in inovativnosti pri delu in sploh v negativnem razpoloženju do teh lastnosti,
— zelo nizkem nivoju napredovanja (višje vrednotenje ob enaki strokovni zahtevnosti).

Skratka, gre za nezadovoljivo splošno aktivnostno napetost kadra v smislu osebnega, profesionalnega in osebnostnega razvoja.

Kadrovska funkcija gradbeništva in njeno življenje kadrovsko-informacijski sistem nista zadovoljivo usposobljena za delo na področju razvoja kadrov. To se odraža predvsem v nizki stopnji učinkovitosti izvajanja opravil na najvitalnejših segmentih kadrovske dejavnosti, kot je n. pr.: sistematično spremljanje in načrtovanje individualnega profesionalnega in osebnostnega razvoja kadrov.

V zvezi z navedenimi povzetki najpomembnejših ugotovitev naše raziskave kaže v bodočem strokovnem kadrovskem delu v funkciji reafirmacije gradbeništva zastaviti predvsem sledeče aktivnosti:

— bistveno dvigniti tehniško-tehnološko raven dela, ki bo pogojevala strokovno raven kadra v vseh področjih poslovanja,
— kadrovska politika mora sloneti na konkurenčnosti znanja in sposobnosti kadrov in doslednejšem upoštevanju načela »up or out« (naprej ali ven), in sicer v funkciji dvigovanja produktivnosti,
— takoj zaustaviti priliv kadra brez dokončane osnovne šole in tako zmanjšati funkcionalno nepismenost in brezštevilčnost »kadrovskega dna«,
— nenehno zahtevati strokovno potrjevanje kadrov in to strokovnost tudi ustrezno vrednotiti predvsem z vidika učinkovitosti dela,
— prenehati s fiktivnim priznavanjem izobrazbe, ki povzroča previsoko ceno nizko kvalificiranega dela,
— kadrovsko funkcijo organizirati in ekipirati tako, da bo sposobna sistematično načrtovati in spremljati individualni in skupinski strokovni, delovni in osebnostni razvoj kadrov,

— vzpostaviti visoko stopnjo profesionalizacije na področju edukativne podfunkcije po načelih usposabljanja kadrov v pripravi, predvsem pa odraslih delavcev, nadalje na področju motivacije za delo in profesionalni razvoj, na področju interkadrovskih odnosov ipd.,
— izhodiščna stopnja izobrazbe naj bo IV. stopnja zahtevnosti oziroma KV delavec, analogno temu pa je potrebno izvesti interpolacijo vrednotenja profesionalnih zahtev dela,
— povsod izdelati sistem napredovanja kadrov po delovnih področjih in izobrazbenih skupinah z doslednim upoštevanjem kriterijev napredovanja,
— uvesti prakso sklepanja »internih kolektivnih in individualnih pogodb o delu« z možnostjo ažuriranja le-teh glede na spremenljivo situacijo ponudbe in povpraševanja po kadrih, upoštevajoč konkurenčnost kadrovskih vrednosti,
— povečati funkcionalno mobilnost kadrov z zaposlovanjem »po poklicu«,
— intenzivirati multidisciplinarnost predvsem eksternega dopolnilnega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja kadrov,
— opredeliti zahteve dela, ki terjajo tudi podiplomska specialistična magistrska in celo doktorska znanja,

— določiti optimalni leti fond ur **obveznega** dopolnilnega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja za vse nivoje managementa in za kader od IV. do VII. stopnje zahtevnosti, nato pa ustrezno valorizirati doseženo tozadevno realizacijo,

— opraviti ustrezne prerazporeditve kadrov, katerih strokovna izobrazba ne ustreza zahtevam dela, predvsem z vidika predvidenega strateškega organizacijskega in tehnološkega inoviranja poslovanja podjetja ter takoj popolnoma prenehati z razporejanjem neustrezno usposobljenega kadra,
— pristopiti sistematičnemu ugotavljanju kadrovskih viškov in izrabiti vse razpoložljive zakonske in druge možnosti za njihovo saniranje,
— takoj pristopiti k usposabljanju managementa za izboljšanje dela z ljudmi in za izvajanje vseh aktivnosti v zvezi z kadri, za katere je le-ta pristojen po ustrezni zakonodaji,
— takoj pristopiti k oblikovanju strokovne skupine, ki bo usposobljena za fazne priprave in izdelavo integralnih srednjeročnih in dolgoročnih planov kadrov,
— maksimalno uporabljati svetovalne storitve povsod tam, kjer kadrovska funkcija ni dovolj usposobljena za načrtovanje in spremljanje razvoja kadrov,
— vsako leto izvajati razpise za raziskovalne, diplomske in magistrske naloge ter doktorske disertacije na temo vseh obstoječih in predvidenih področjih poslovanja podjetja, z upoštevanjem visoko validne nagrajevalne politike,
— izvajati interne razpise za posebej zahtevne strokovne in projektne naloge, voditi o tem ustrezno kadrovsko evidenco in izvajati čimbolj objektivno nagrajevalno politiko,
— v top managementu zagotoviti ustrezno zastopanost kadrovske funkcije podjetja,
— vsem majhnim gradbenim podjetjem, ki ne premorejo ustrezno strokovnega kadrovskega dela, omogočiti uporabo tovrstnih uslug v večjih podjetjih, svetovalnih organizacijah, PIC-ih »profil banki podatkov« ipd.; zadevo bi morda koordinirala ustrezna strokovna služba pri Splošnem združenju gradbeništva in IGM Slovenije,

— omogočiti maksimalno sproščanje ustvarjalnih zmogljivosti delavcev z ustrezno nagrajevalno politiko inovativnega dela,
— vsako dopolnilno izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje doma in v tujini pogojevati z zahtevo po poznejši implementaciji ustreznih znanj in izkušenj v prakso domačega podjetja,
— v vse oblike poslovanja uvesti sodobno informacijsko tehnologijo,

— pri ugotavljanju potreb po izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju ter pri programiranju izobraževalnih vsebin maksimalno vključevati vodje delovnih procesov in upoštevati mnenja o spoznanih manjkajočih znanjih samih udeležencev; tovrstno sodelovanje vodij mora postati ena od njihovih delovnih obvez,
— ustanoviti interne »assessment centre« pri izboru kadra za ključna strokovna in vsa managerska dela naloge,
— obvezno uvesti »ocenjevalne razgovore« v funkciji učinkovitega osebnega razvoja kadrov (izobraževanje, napredovanje, premeščanje ipd.),
— z ustrezno mero agresivnosti animirati učence osnovnih in srednjih šol za poklice in zaposlitve v gradbeništvu; pri tem ne skopariti z informativno-propagandnim materialom, »odprtimi dnevi podjetja«, morda pa kaže celo razisati nagrado za najboljšo idejo za stik s šolami v funkciji pridobivanja kadrov.

Skratka, za afirmacijo gradbeništva še obstojajo določene rezerve, samo nenehno jih je potrebno iskati in seveda tudi najti.

Disciplinski prekršek

Skupna disciplinska komisija je v disciplinski zadevi, vodeni zoper KUSUR Alja, zaradi utemeljenega suma, da je storil težjo kršitev delovne obveznosti neopravičen izostanek z dela dva dni zaporedoma oz. tri dni v obdobju šestih mesecev po čl. 10/31 Pravilnika o disciplinski in materialni odgovornosti delavcev TOZD Gradbeni sektor Novo mesto, na glavni obravnavi dne 7. 6. 1989 pod predsedstvom Jakobčič Romane, ob sodelovanju članov Kumra Janeza in Župana Jožeta v navzočnosti zapisnikarice Fink Milene in v prisotnosti obdolženega delavca izrekla in objavila

sklep

Tov. Kusur Alja, rojen 4. 6. 1937, zaposlen na delovnih nalogah delavca v TOZD Gradbeni Sektor Novo mesto, **je kriv in odgovoren** za hujšo kršitev delovne obveznosti po čl. 10/31 Pravilnika o disciplinski in materialni odgovornosti delavcev TOZD Gradbeni sektor Novo mesto, ker je neopravičeno izostal z dela dne 14. in 15. 1989, zaradi česar mu je disciplinska komisija na podlagi 5. točke 12. člena in 16. člena cit. pravilnika izrekla disciplinski ukrep **prenehanje delovnega razmerja pogojno odloženega za dobo 12 mesecev,** ki se ne bo izvršil, če obdolženi v pogojni dobi 12 mesecev ne bo storil nove hujše kršitve delovne obveznosti, z naslednjo obrazložitvijo:

Zoper obdolženega je bil uveden disciplinski postopek na podlagi prijave z zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka z dne 20. 4. 1989 zaradi ugotovitve odgovornosti neopravičenega izostanka z dela dne 14. in 15. 3. 1989.

Obdolženi je v svojem zagovoru povedal, da je dne 14. in 15. 3. 1989 resnično izostal z dela in da delovodjo tov. Pluta ni prosil za koriščenje letnega dopusta, ker pred tem ni vedel, da bo moral nujno domov v Doboj. Obdolženi je še povedal, da je takoj, ko je prišel na delo, delovodjo prosil, da mu piše za navedena dneva LD, vendar mu ta ni hotel pisati LD za nazaj.

Disciplinska komisija je v dokazne namene prebrala že zgoraj omenjeno prijavo in zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka, zapisnik o zasliševanju z dne 10. 5. 1989 ter pregledala obračunski list za mesec marec 1989.

Po izvedbi dokaznega postopka je disciplinska komisija prišla do zaključka, da je obdolženi odgovoren za očitano kršitev, kar mu je bilo dokazano z njegovim priznanjem in obračunskim listom za mesec marec 1989, iz katerega je razvidno, da so obdolženčevi izostanki neopravičeni, zaradi česar mu je disciplinska komisija enoglasno izrekla ukrep prenehanja delovnega razmerja, katerega izvršitev se pogojno odloži za dobo 12 mesecev. Disciplinska komisija je menila, da bi obdolženi moral in mogel vedeti, da si mora za izostanek z dela predhodno pridobiti odobritev svojega nadrejenega, kar pa obdolženi ni imel.

Pri izbiri ukrepa je disciplinska komisija kot oteževalno okoliščino štela dejstvo, da je obdolženi zavestno kršil delovno obveznost, kot olajševalno okoliščino pa njegovo priznanje.

Predsednik skupne disciplinske komisije
Romana Jakobčič

PIONIR

Pionir je glasilo kolektiva GIP PIONIR Novo mesto. Izhaja enkrat na mesec v nakladi 3550 izvodov. Odgovorna urednica Katjuša BORSAN, namestnik Štefka ŠEGA.
Naslov uredništva: Pionir, glasilo kolektiva GIP »PIONIR«, 68000 Novo mesto, Kettejev drevored 37.
Stavek, film in prelom: DIC Novo mesto, TOZD Grafika, Tisk Tiskarna Novo mesto.

tudijski oddelek
69(497.12 N.mesto)(07
PIO

II 5309/1990
69(497.12 Novo mesto)(07)
919940402,2/3
COBISS 6E284

KNJIŽNICA M. JARCR. NOVO MESTO

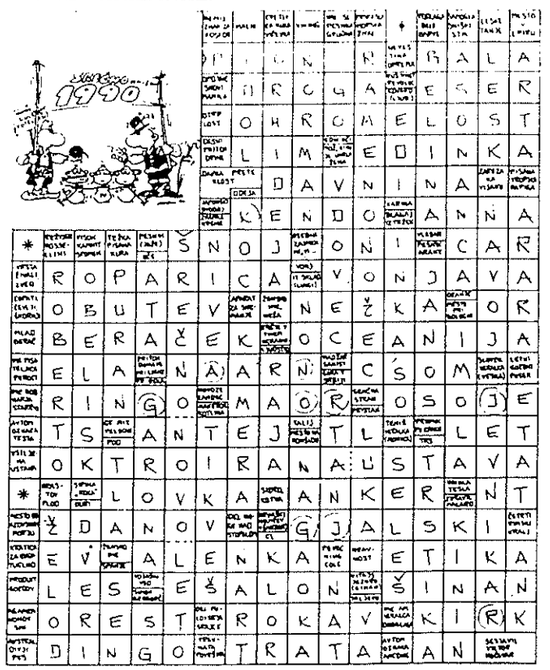


Nagrajenci novoletne križanke

V zadnji številki našega glasila smo objavili NAGRADNO KRIŽANKO. Na uredništvo glasila smo dobili 23 rešenih križank. Ker je bilo pravilnih rešitev le 8, smo izžrebali samo enega reševalca.

Knjižno nagrado prejme:
MIRKO GRAHEK
Ilke Vaštetove 9
68000 NOVO MESTO

REŠITEV KRIŽANKE:



Koledar

Planinska s
letnem sestanl
o aktivnostih
1990:
19. maj
16. junij
24., 25., 26. a
15., 16. september — VRŠIČ — PRISOJNIK (2547 m)
KRIŠKI PODI (2050 m)
— ŠKRLATICA (2740 m)
13., 14. oktober IZLET V NEZNANO

Razpis posameznega izleta bo objavljen v glasilu Pionir ali Obveščevalcu.

ČLANARINA ZA LETO 1990:

ČLANI	42,00 din
MLADINCI	21,00 din
PIONIRJI	14,00

Plačate jo lahko vodji sekcije Marku Remsu — tehnična služba, oddelek lastnih investicij; telefon 21-826, int. 1398.

Planinska sekcija

Na podlagi 10. člena Pravilnika o oblikovanju in postopku podeljevanja Kavčičevih nagrad in priznanj, sprejetem na seji Izvršilnega odbora Splošnega združenja gradbeništva in IGM Slovenije,

razpisuje
ODBOR ZA PODELJEVANJE KAVČIČEVIH NAGRAD IN PRIZNANJ

KAVČIČEVE NAGRADE IN PRIZNANJA ZA LETO 1990

I. V letu 1990 bosta podeljeni 2 Kavčičevi nagradi in 3 priznanja.

II. Kavčičevi nagradi in priznanja bodo podeljena za izredne uspehe pri delu za napredek vzgoje in izobraževanja, za razvoj kadrovske funkcije in razvoj ustvarjalnih sil človeka, ki se uresničuje pri delu v gradbenih vzgojnoizobraževalnih organizacijah in podjetjih gradbeništva, z organiziranjem vzgojno-izobraževalne dejavnosti, s strokovnim in znanstvenim delom, z izvajanjem pedagoško-andragoških nalog na vseh področjih izobraževanja in usposabljanja kadrov gradbeništva ter z drugimi dosežki pri razvoju kadrovske funkcije.

III. Kavčičeva nagrada se podeljuje posameznim zaslužnim delavcem ali skupinam delavcev.
Kavčičeva priznanja se podeljujejo organizacijam združenega dela, delovnim skupnostim, družbenim organizacijam in društvom s področja gradbeništva in sorodnih dejavnosti.

IV. Kandidate za Kavčičevo nagrado in priznanja lahko predlagajo:
— vzgojno-izobraževalne organizacije s področja gradbeništva,
— organizacije oz. podjetja s področja gradbeništva in sorodnih dejavnosti, ki sodijo v panogo,
— strokovna društva, družbene organizacije in interesne skupnosti s področja gradbeništva in sorodnih dejavnosti, ki so povezane s panogo.

V. Predlogi za kandidate morajo poleg imena oz. naziva organizacije in drugih osnovnih podatkov imeti priloženo tudi:
— podrobno utemeljitev predloga,
— življenjepis z navedbo osnovnih in drugih podatkov iz življenja in dela kandidata,
— priporočila predlagatelja.

VI. Predloge je treba poslati v **zaprtem** ovitku z oznako »Razpis Kavčičevih nagrad in priznanj« do vključno 31. marca 1990 na naslov: Splošno združenje gradbeništva in IGM Slovenije, Ljubljana, Titova 40/IX.

VII. Slavnostna podelitev Kavčičevih nagrad in priznanj bo na osrednji proslavi DNEVA GRADBINCEV, predvidoma 2. junija 1990.