

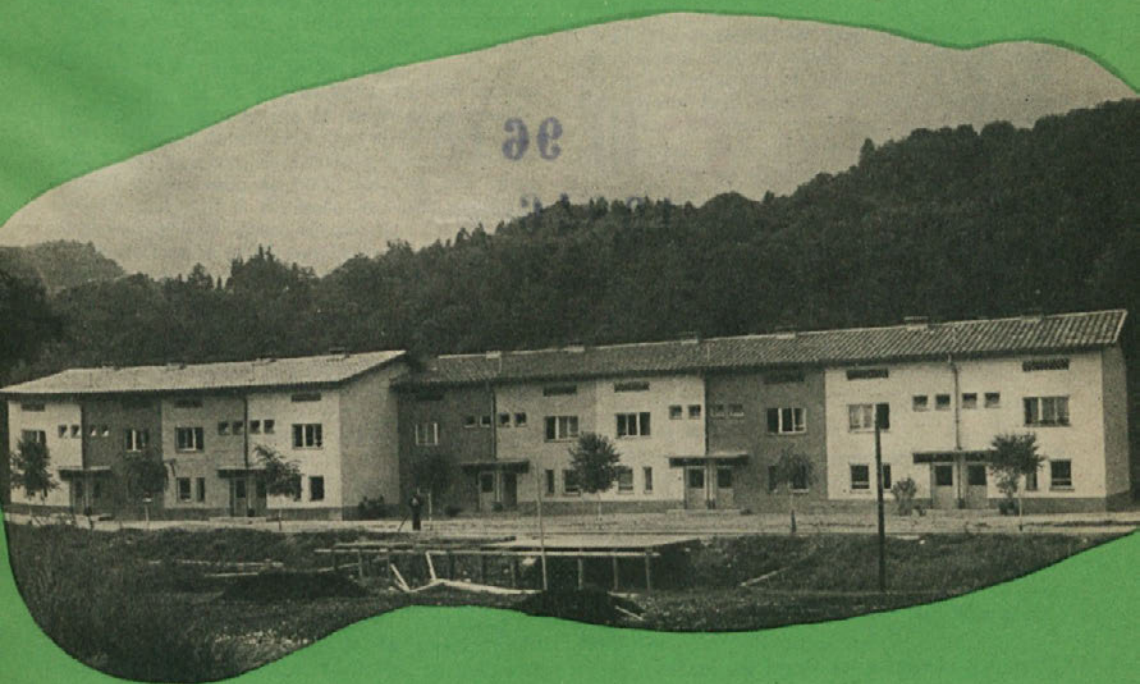
UDSKA
NIZNICA
V CELJU

GLASILO = INGRADA =

ŠTEV. 1-3

CELJE, APRIL 1959

LETO VIII



C III 96 / 8

~~19846 / 8~~



598/1959

Uvodne besede

Ob izidu prve številke našega Glasila, hočem izraziti nekaj misli in napotkov o nadaljnjem razvoju podjetja »Ingrad«.

Združitev 1. januarja smo izvedli brez velikih težav in je novo podjetje zaoralo ledino v marsičem, kar bo šele čas dokazal, da je tako.

Namen novega podjetja »Ingrad« je predvsem, da posluje na teritoriji okraja in da izvršuje vse gradbene naloge na tem področju.

Prav zato je zelo važna naloga novega podjetja: tesno sodelovanje z oblastnimi organi in s komunami, ki jih bo treba zainteresirati za sodelovanje in skupno reševanje vseh problemov gradbeništva.

Zelo važna naloga je tesno sodelovanje s projektanti na skupnem osvajanju modernih principov, tipizacije, standardizacije in uvajanja novih materialov v gradbeništvo.

Kot tretji faktor pa je skupni investitor ali biro za stanovanjsko izgradnjo, ki naj bi bil naročnik načrtov in izvedbe.

Oddaja del na daljšo dobo, za več let naprej, je cilj tega biroja in zaključena gradbišča, kjer naj dela samo eno podjetje. Razveseljivo je dejstvo, da ravno v tem orjemo ledino v Celju, tako da bodo dela oddana samo enem podjetju in da bodo na vseh gradnjah osvojeni isti gradbeni elementi.

Zavod bo v letošnjem letu gradil tudi več enakih objektov, kar daje podjetju zopet garancijo, da bo na teh objektih lahko izvedel dosledno organizacijo specializiranih skupin.

V smeri tipizacije bo opravil Ingrad v letošnjem letu pionirsko delo, seveda v sodelovanju z Zavodom za stanovanjsko izgradnjo. Osvojili bomo nekatere standardne elemente kot so na primer: okna, vrata, stopnice, police, ograje, žlebovi itd.

Nekateri nepoznavalci razmer, v katerih se nahajamo, govorijo, koliko bomo znižali cene že v letošnjem letu. K temu lahko povem, da za naročnike cene ne bodo padle, če se ne bodo znižale cene materialov. V kolikor bo material dražji, bomo prisiljeni tudi cene v tem pravcu zvišati.

Na primer: opeka se je že v letošnjem letu podražila ponekod za 1 din in več, kar

znaša za ta material več kot 10%. Ni pa s tem rečeno, da v podjetju ne bomo v največji meri delali na tem, da se cene znižajo in da bodo ustvarjeni viški kot posledica boljše organizacije in specializacije, vendar bomo te viške uporabili za stabilizacijo in razvoj podjetja ter s tem ustvarili pogoje, da bomo v naslednjih letih, ko bo podjetje z vseh strani urejeno, postopno zniževali cene.

V sami organizaciji podjetja se je poleg organiziranih sektorjev, specializiranih obratov in obratov za izvrševanje zaključnih del (obrta) pokazalo kot nujno ustanoviti posebni obrat za remontna dela (adaptacije). Organizacija tega obrata v Celju je v teku in so tudi že prevzeta prva dela za ta obrat.

Remontni obrat bo vršil usluge povsod tam, kjer nastopajo manjša nujna dela za potrebe trgovin, gostinstva, raznih ustanov in tudi za privatne hiše.

Daljša perspektiva dela je podana z raznimi skladi, kot so: stanovanjski sklad, cestni sklad, vodni sklad in tako dalje. S tem je zagotovljena tudi našemu podjetju daljša perspektiva, posebno na izgradnji družbenega standarda. Naše podjetje bo specializirano v prvi vrsti za visoke gradnje in bomo le v manjši meri izvajali tudi dela na nizkih gradnjah. Z omenjenimi skladi je dana podjetju stalna perspektiva tako, da podjetje v večji meri že lahko naprej računa z deli, katera bomo izvajali v naslednjih letih.

Glavni principi našega podjetja so naslednji:

- preiti v glavnem na gradnjo po industrijskem načinu;
- uvesti interno specializacijo povsod tam, kjer je to mogoče;
- z izpopolnjeno mehanizacijo hitreje graditi;
- z isto ali manj delovne sile doseči večji efekt;
- v stalnih obratih uvesti serijsko proizvodnjo;
- postopoma preiti na zniževanje cen;

g) ustvariti boljše delovne pogoje in skrbeti za boljši standard članov kolektiva.

V teh naštetih principih je zajeto vse, kar želimo mi v kolektivu, in kar skupnost od nas pričakuje.

V zvezi s postavljenimi cilji pa se postavlja pred podjetje zelo velika organizacijska naloga. Izdelati je treba organizacijo, katere naj odgovarja postavljenim ciljem. Tu moram na žalost ugotoviti, da spet orjemo ledino Celjani.

Katero koli študijo naj bi izvedli, jo moramo popolnoma na novo prikrojiti za gradbeništvo. V glavnem so vse študije, tako glede organizacije podjetja, tehnološkega po-

vilnik obdelan in preštudiran, da terja ta študij daljšo dobo.

V organizaciji sami nastopajo vsakodnevne razumljive težave, katere ne moremo kar naenkrat odpraviti. Kolektiv je združen iz petih podjetij. Ljudje so bili vajeni vsak svojega načina dela, ta način dela jim je bil utrjen. Sedaj pa je tu nova organizacija, večje podjetje, več dela, več mehanizacije, drugačno vodenje podjetja, več administracije, več načrtnega dela, kar dela nekaterim težave. To ni čudno, saj se morajo ljudje najprej med seboj dobro spoznati, poizkušati zaupati drug drugemu in se priučiti nove organizacije.

Podjetje se postopoma mehanizira, s pomočjo oblastnih organov bo ukrenilo vse, da bo mogoče mehanizacijo izboljšati in nabaviti novo.

Z nabavo novih strojev se bo izboljšala izdelava gradbenega materiala in polizdelkov. V teku je nabava stroja za izdelovanje betonskih cevi, izboljšuje se oprema gramoznice in v delu je delavnica za izdelavo betonskih blokov iz žlindre.

Za preiskavo materiala se urejuje laboratorij, ki bo služil vsem našim sektorjem kot pomoč pri uporabi posameznih materialov.

V glavnem smo že pristopili k usvajanju posameznih novih metod dela. Ustanovljeni specializirani obrati so že v poizkusni fazi. Ko pa se bodo začela nova dela, predvsem pri Zavodu za stanovanjsko izgradnjo v Celju, bodo specializirani obrati prišli do pravega dela in se takrat tudi številčno ojačali.

V teku je delo na organizaciji poslovanja ekonomskih enot. Tu je v vidiku ena višja oblika gospodarjenja v našem podjetju, katera pa zahteva zelo točno organizacijo.

Postopno prehajamo v kooperacijo s podjetji industrije gradbenega materiala in s podjetji, ki opravljajo zaključna dela. Letos bomo le delno uspeli, v prihodnje pa moramo v tem znatno napredovati. Vključiti moramo podjetja z njihovo celotno kapaciteto in jih podrediti našemu operativnemu planu.

Letos bomo izvršili v Celju v kooperaciji poizkus transporta opeke v posodah, kar bo znatno pocenilo manipulacijo z opeko; potrebno pa bo tudi manj delovne sile.

Vsa ta naša nova dosledna organizacija pa zahteva nekoliko več administrativnega dela in več predpriprav, kar gledajo nekateri člani kolektiva z nezaupanjem, češ preveč bo režijskih stroškov. Vsaka industrijska proizvodnja zahteva več predpriprav, zato pa je potem produkt znatno cenejši, kar pa seveda ni primer pri obrtnem načinu dela.

Za redno poslovanje nam delajo težave obratna sredstva. Dosedaj nam je uspelo za-



Direktor podjetja tov. Venceslav Jeras

stopka, kadrov itd., narejene predvsem za industrijo in niso uporabljive za gradbeništvo. Za organizacijo gradbenega podjetja je napravljeno bore malo ali skoraj nič. Prav zaradi tega imamo v zvezi s tem zelo dosti organizacijskega dela, katerega ne moremo opraviti čez noč, čeprav bi naše enote že kako potrebovale vse mogoče pravilnike za poslovanje. Veliko dela v tej smeri je že opravljenega, sprejeti so že tudi nekateri pravilniki, razumeti pa je treba, da mora biti vsak pra-

gotoviti komaj tričetrt potrebnih sredstev. Ako računamo, da bo naša letna realizacija najmanj 2,5 milijardi din in če računamo s 6-kratnim obračanjem sredstev, nam je potem takim potrebno za redno poslovanje preko 400 milijonov obratnih sredstev. Dosedaj pa nam je odobrenih le 300 milijonov.

Manjka nam torej 100 milijonov, da bi nemoteno poslovali. V zvezi s tem bodo morali naši samoupravni organi ukreniti vse potrebno, da se stanje izboljša.

Velika naloga novega podjetja je skrb za kadre, ako hočemo doseči to, kar smo si začrtali.

Vzgoja ljudi za osvajanje naprednih idej, boljših principov, specializacija, standardizacija in mehanizacija, to je zelo široko polje dela. To pa ne pomeni, da moramo vzgajati samo delavce, ki delajo na delovnih mestih. Se bolj je vzgoja potrebna prvenstveno našim vodilnim kadrom.

Ustanovili smo center za vzgojo kadrov. Le-ta se je šele formiral in skupno s kadrovskim oddelkom usmerja ljudi na delovna mesta. Tudi oddelek za sprejem delavcev se še bori z začetnimi težavami in nabira izkušnje, kako bi najbolje sprejel nove delavce, da bi res čutili, da prihajajo v kolektiv, kjer bo njihov dom in življenje.

V zvezi z ustalitvijo delovne sile bomo morali še dosti napraviti, predvsem ustvariti pogoje, ki bodo pritegnili posameznika, da bo želel ostati v tem kolektivu.

Dosedaj smo že organizirali nekaj seminarjev v podjetju in tudi poslali posameznike na seminarje v razne zavode.

Imeli smo informativni seminar vodilnih uslužbencev o vodenju in delu z ljudmi.

V teku je seminar za člane centralnega delavskega sveta, pripravljajo pa še:

— tečaj za betonerce,

— tečaj za upravljače gradb. strojev,

— seminar za vodje priprave dela.

Končan je tečaj za prekvalifikacijo delavcev v poklic polkvalificiranih zidarjev.

V glavnem opažamo v podjetju, da kljub tolikim nalogam, nekateri vodilni ljudje ne najdejo pravega smisla za napredne ideje in čakajo, da jim bo nekdo vse gotovo prinesel. Posebno mladi tehniki stojijo ob strani, kar ni preveč častno za njih, ker prav mlad človek mora pokazati iniciativo in borbenost za tehniko sploh. Zelimo, da bi ravno mladi ljudje našli dela pri raznih novotarijah, specializaciji, mehanizaciji.

Samoupravni organi so že dosegli dobre rezultate. V večini sektorjev se je že pričelo delo po učinku, kar daje možnost večjega zaslужka in večje produktivnosti dela. Sprejeli so program svojega dela in poslovnik.

Samoupravni organi naj bi bili res iniciatorji vsega, kar sem tu navedel in povsod, kjer gre za delovnega človeka. Nenehna skrb za vzgojo in standard članov kolektiva naj bi bila osrednja naloga samoupravnih organov.

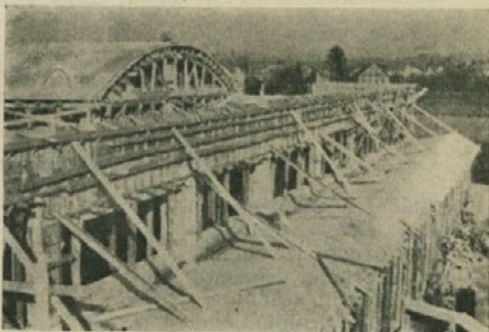
Glasilo »Ingrad« naj najde med člani kolektiva svoje mesto. Glasilo naj bo informator vsega delovanja v kolektivu in naj služi vsem za pomoč pri upravljanju podjetja.

Uredništvo naj skrbi za pestro in zanimivo vsebino. Clani kolektiva, naša naloga je težka, vendar je rešljiva s sodelovanjem vas vseh in če jo bomo opravili zadovoljivo, bomo s tem doprinesli velik delež k napredku gradbeništva, ustvarili bomo sami sebi boljše pogoje ter zadovoljstvo v kolektivu.

Skupnost bo samo lahko ponosna na tak kolektiv, ki ustvarja delovnemu človeku to, kar si najbolj želi, t. j. boljši življenjski standard.

Jeras V.

Gradnja mlekarne v Medlogu, delo našega kolektiva

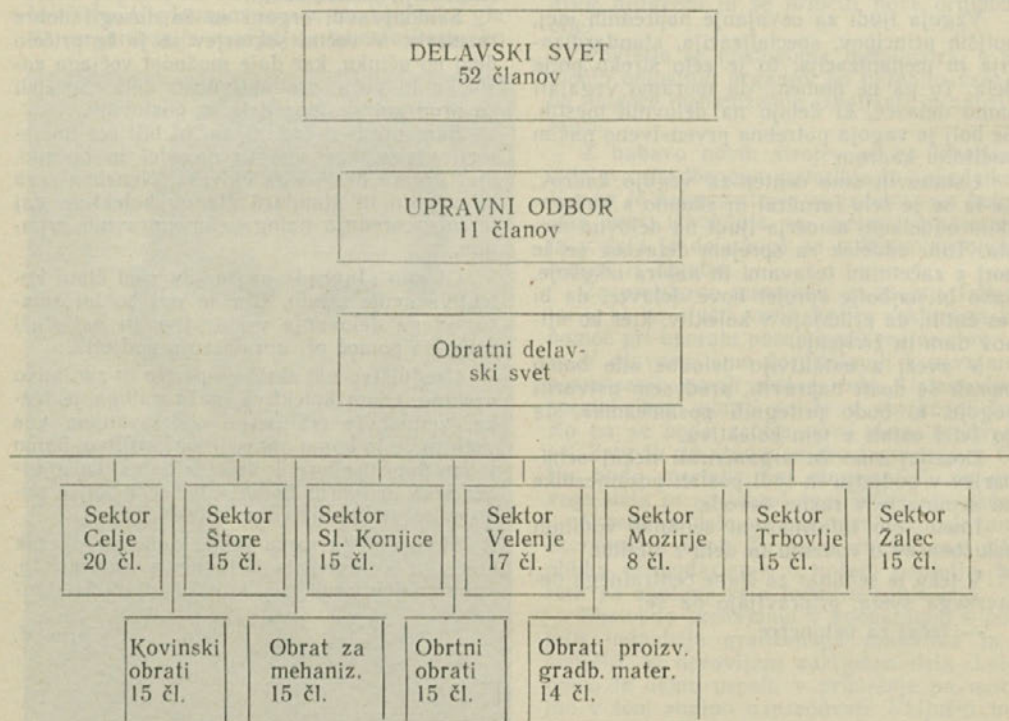


Delavsko samoupravljanje

S formiranjem novega Gradbeno industrijskega podjetja »Ingrad« v Celju je bila spremenjena in dopolnjena tudi organizacijska oblika organov samoupravljanja. Poleg delavskega sveta in upravnega odbora podjetja obstajajo še naslednji obratni delavski sveti:

sektor Celje, sektor Store, sektor Slovenske Konjice, sektor Velenje, sektor Mozirje, sektor Trbovlje, sektor Zalec, kovinskih obratov, obrata za mehanizacijo, obrtnih obratov, obratov gradbenega materiala.

Shematični prikaz organov delavskega samoupravljanja je naslednji:



Ko bodo dokončno formirani še specializirani obrati (obrat za zemeljska dela, obrat za betoniranje, obrat za omete in odre, tesarški obrat), bodo po potrebi izvoljeni ODS

tudi za te ekonomske enote.

Na volitvah dne 30. januarja 1959 so bili izvoljeni v DS in ODS naslednji člani kolektiva:

Delavski svet:

1. Franič Ivo, delovodja
2. Ratajc Drago, delovodja
3. Simon Tomo II, zidar
4. Novak Franjo, delovodja
5. Ribič Martin, tesar
6. Pilih Julij, tehnik
7. Sovčev Risto, železokrivec

8. Medved Jože, zidar
9. Penič Jože, strojnik
10. Vrenko Ivan, zidar
11. Horvat Alojz, strojnik
12. Hlačer Ivan, delovodja
13. Gorjup Stanko, zidar
14. Pezdir Boris, delovodja

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| 15. Zelenko Janez, tesar | 34. Mlakar Ludvik, skladiščnik |
| 16. Dobrovšek Leopold, zidar | 35. Vitanc Franc, uslužbenec |
| 17. Košec Franc, tesar | 36. Žagar Tilčka, uslužbenka |
| 18. Mirnik Karl, delovodja | 37. Bevc Franc, uslužbenec |
| 19. Krulec Franc, zidar | 38. Cevnik Franjo, uslužbenec |
| 20. Vodlak Jože, zidar | 39. Ing. Cijan Ivan, uslužbenec |
| 21. Fale Alojz, skladiščnik | 40. Korent Ivan, tes. mojster |
| 22. Zorinič Jože, delavec | 41. Cizej Igo, mizar |
| 23. Stepišnik Martin, delovodja | 42. Novak Karl, pleskar |
| 24. Horvat Anton, tesar | 43. Leskovšek Albert, steklar |
| 25. Znidarčič Srečko, delovodja | 44. Ilc Štefan, strojni tehnik |
| 26. Smidt Henrik, skladiščnik | 45. Gajšek Maks, ključ. mojster |
| 27. Ing. Bošnjak Zoran, uslužbenec | 46. Rajh Vlado, strojnik |
| 28. Kovačič Martin, zidar | 47. Kemperle Jože, tehnik |
| 29. Klenovšek Štefan, delovodja | 48. Salabir Stanko, delavec |
| 30. Miholjac Mato, železokrivec | 49. Komerički Drago, betoner |
| 31. Zorinič Milan, delavec | 50. Zaletel Tine, obratovodja |
| 32. Meštrič Rudolf, železokrivec | 51. Kramžar Vinko, strojnik |
| 33. Rožman Franc, zidar | 52. Vrbnjak Franc, avtomehanik |

Predsednik delavskega sveta je tov. Rajh Vlado.

Obratni delavski sveti:

Sektor Celje

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 1. Franič Ivo, delovodja | 11. Horvat Alojz, strojnik |
| 2. Ratajc Drago, delovodja | 12. Hlačer Ivan, delovodja |
| 3. Simon Tomo II, zidar | 13. Gorjup Stanko, zidar |
| 4. Novak Franjo, delovodja | 14. Filipič Franc, gr. delovodja |
| 5. Ribič Martin, tesar | 15. Kmecl Maks, gr. delovodja |
| 6. Pilih Julij, tehnik | 16. Lipičnik Franc, tesar |
| 7. Sovčev Risto, železokrivec | 17. Vrbnjak Vinko, zidar |
| 8. Medved Jože, zidar | 18. Vočanec Ivan, asfalter |
| 9. Penič Jože, strojnik | 19. Antonič Ivan, zidar |
| 10. Vrenko Ivan, zidar | 20. Gajšek Rudi, zidar |

Predsednik obratnega delavskega sveta sektorja Celje je tov. Klenovšek Štefan.

Sektor Store

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1. Pezdir Boris, delovodja | 8. Skorjanc Ivan, skladiščnik |
| 2. Zelenko Janez, tesar | 9. Safarič Anton, zidar |
| 3. Dobrovšek Leopold, zidar | 10. Maček Rok, zidar |
| 4. Košec Franc, tesar | 11. Krajnc Ivan, tesar |
| 5. Valentak Gabrijel, zidar | 12. Gombar Stevo, delavec |
| 6. Rak Leopold, zidar | 13. Tepež Jakob, tesar |
| 7. Vengust Marjan, strojnik | 14. Jurčič Štefan, tesar |
| | 15. Novak Mirko, zidar |

Predsednik obratnega delavskega sveta sektorja Store je tov. Valentak Gabrijel.

Sektor Žalec

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| 1. Mirnik Karl, delovodja | 9. Košenina Maks, zidar |
| 2. Krulec Franc, zidar | 10. Hribar Tone, tehnik |
| 3. Vodlak Jože, zidar | 11. Branilovič Stefan, delavec |
| 4. Fale Alojz, skladiščnik | 12. Muršič Stanko, zidar |
| 5. Potočnik Franc, zidar | 13. Orešnik Avgust, skladiščnik |
| 6. Vaš Franc, zidar | 14. Kronovšek Jože, zidar |
| 7. Emeršič Ivan, zidar | 15. Brecl Karl, gr. delovodja |
| 8. Jovanovič Božo, tehnik | |

Predsednik obratnega delavskega sveta sektorja Žalec je tov. Mirnik Karl.

Sektor Mozirje

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. Zorinič Jože, delavec | 5. Jekl Ivan, gr. delovodja |
| 2. Stepišnik Martin, delovodja | 6. Pavič Stjepan, zidar |
| 3. Jerina Franc, zidar | 7. Škerblin Ivan, zidar |
| 4. Deleja Ivan, tesar | 8. Smarčan Martin, tesar |

Predsednik obratnega delavskega sveta sektorja Mozirje je tov. Stepišnik Martin.

Sektor Velenje

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1. Horvat Anton, tesar | 10. Lesjak Stane, tesar |
| 2. Znidarčič Srečko, delovodja | 11. Sarlah Mirko, zidar |
| 3. Smidt Henrik, skladiščnik | 12. Islamagič Sulejman, delavec |
| 4. Ing. Bošnjak Zoran, uslužbenec | 13. Jerman Anton, zidar |
| 5. Kovačič Martin, zidar | 14. Belak Jože, zidar |
| 6. Kanižaj Stefan, železokrivec | 15. Ljubič Anton, zidar |
| 7. Sinko Milan, zidar | 16. Gorenšek Konrad, zidar |
| 8. Sabol Drago, strojnik | 17. Polanc Kazimir, zidar |
| 9. Jernejc Franc, gr. delovodja | |

Predsednik obratnega delavskega sveta sektorja Velenje je tov. Znidarčič Srečko.

Sektor Slovenske Konjice

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. Klenovšek Stefan, delovodja | 9. Ajdnik Ivan, zidar |
| 2. Miholjac Mašo, železokrivec | 10. Ratej Jože, delavec |
| 3. Zorinič Milan, delavec | 11. Rebernik Stanko, tesar |
| 4. Gorjup Ivan, zidar | 12. Bolarič Ivan, zidar |
| 5. Satler Stanko, zidar | 13. Žibret Lado, delavec |
| 6. Žlaus Martin, gr. delovodja | 14. Pavline Alojz, strojnik |
| 7. Rupnik Alojz, zidar | 15. Pintarič Feliks, zidar |
| 8. Leskovar Vid, zidar | |

Predsednik obratnega delavskega sveta sektorja Slov. Konjice je tov. Rataj Drago.

Sektor Trbovlje

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Meštrič Rudolf, železokrivec | 9. Ferdin Marjan, zidar |
| 2. Rožman Franc, zidar | 10. Gričar Ivan, skladiščnik |
| 3. Mlakar Ludvik, skladiščnik | 11. Žohar Evgen, delovodja |
| 4. Meštrič Mato, zidar | 12. Podvez Pavel, zidar |
| 5. Sestan Slavko, delavec | 13. Hutinski Stefan, delavec |
| 6. Humski Anton, strojnik | 14. Varovič Nikola, strojnik |
| 7. Klement Rudi, delovodja | 15. Dvoršič Saveta, teracer |
| 8. Hostnik Vinko, delovodja | |

Predsednik obratnega delavskega sveta sektorja Trbovlje je tov. Meštrič Rudi.

Obratni DS obrata za mehanizacijo

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. Zaletel Tine, obratovodja | 9. Lesjak Anton, šofer |
| 2. Kramžar Vinko, strojnik | 10. Krošl Marjan, šofer |
| 3. Vrbnjak Franc, avtomehanik | 11. Oberžan Jože, varilec |
| 4. Košir Valter, strojni tehnik | 12. Ojsteršek Alojz, kovač |
| 5. Pevec Jože, strojnik | 13. Razboršek Polde, strojnik |
| 6. Teržan Vili, šofer | 14. Javornik Franc, strojnik |
| 7. Skoflek Milan, šofer | 15. Skamen Ivan, električar |
| 8. Hrvat Rudi, mojster | |

Predsednik obratnega delavskega sveta obrata za mehanizacijo je tov. Vrbnjak Franc.

Obratni delavski svet obrtnih obratov

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 1. Korent Ivan, tes. mojster | 9. Slemenšek Alojz, tesar |
| 2. Cizej Igo, mizar | 10. Kroflič Jože, pečar |
| 3. Novak Karl, pleskar | 11. Verk Jurij, mojster |
| 4. Leskovšek Albert, steklar | 12. Riva Otmar, obratovodja |
| 5. Andolšek Bogo, lesni manipulant | 13. Šterk Anton, mizar |
| 6. Vaš Ivan, tesar | 14. Dobravc Branko, pleskar |
| 7. Travner Ivan, mizar | 15. Savinc Anton, pleskar |
| 8. Korošec Miran, mizar | |

Predsednik obratnega delavskega sveta obrata obrtnih obratov je tov. Novak Karlo.

Obratni delavski svet kovinskih obratov

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Ilc Stefan, strojni tehnik | 8. Krajšek Vili, električar |
| 2. Gajšek Maks, ključ. mojster | 9. Dolenc Jože, mojster el. instal. |
| 3. Mešl Jože, klepar | 10. Kovač Milan, električar |
| 4. Zalokar Stefan, klepar | 11. Jager Jože, električar |
| 5. Belehar Franc, klepar | 12. Božič Jože, mojster vod. instal. |
| 6. Berkhaus Ivan, str. ključavničar | 13. Jager Franc, vod. instal. |
| 7. Vipotnik Franc, ključavničar | |

Predsednik obratnega delavskega sveta kovinskih obratov je tov. Gajšek Maks.

Obratni delavski svet obrata proizvodnje gradbenega materiala

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1. Rajh Vlado, strojnik | 9. Kerkoš Albert, obratovodja |
| 2. Kemperle Jože, tehnik | 10. Klupič Alojz, cementninar |
| 3. Salabir Stanko, delavec | 11. Logar Jože, teracer |
| 4. Komerički Drago, betoner | 12. Kodrin Oskar, obratovodja |
| 5. Sadnik Fran, delovodja | 13. Spoljar Franc, obratovodja |
| 6. Jezernik Ivan, kamnosek | 14. Majcen Jože, kamn. brusač |
| 7. Sesta Mirko, delovodja | 15. Sunko Edo, teracer |
| 8. Stucin Franc, miner | |

Predsednik obratnega delavskega sveta je tov. Komerički Drago.

Na I. rednem zasedanju delavskega sveta podjetja z dne 12. februarja 1959 je bil izvoljen upravni odbor v naslednji sestavi:

Clani UO

Franič Ivo
Ratajc Drago
Kovačič Martin
Vrbnjak Franc
Novak Karlo
Pezdir Boris
Kemperle Jože
Mirnik Karel
Vitanc Franc
Meštrič Rudi

Na mestniki

Pilih Julij
Miholjac Mašo
Ing. Bošnjak Zoran
Gajšek Maks
Korent Ivan
Zelenko Jože
Sadnik Franc
Vodlak Jože
Cevnik Franjo
Rožman Franjo



Predsednik upravnega odbora tov. Franič Ivo.

I. Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij:

1. Ribič Martin, tesar, predsednik
2. Sotenšek Pavle, uslužbenec, tajnik
3. Korošec Stanko, zidar, član
4. Račičič Oton, tehnik, član
5. Penič Jože, strojnik, član
6. Božič Ivo, mehanik, član
7. Prevoršek Jože, železokrivec, član

II. Komisija za varstvo žena, mladine in invalidov:

1. Zagar Tilčka, uslužb., predsednik
2. Goste Lea, uslužbenka, član
3. Borinc Lojze, usl.-tab., član

III. Disciplinska komisija:

1. Cevnik Franjo, usl., predsednik, nam. Klenovšek Stefan
2. Gajšek Maks, ključavničar, član, nam. Korent Ivan
3. Medved Jože, zidar, član nam. Kunc Mirko

IV. Komisija za HTZ:

1. Ing. Cijan Ivan, gr. inženir, preds.
2. Kotnik Franjo, uslužbenec, tajnik
3. Peer Karl, elektromojster, član
4. Znidarčič Srečko, delovodja, član
5. Kerkoš Albert, usl., zast. sindikata

V. Komisija za investicije:

1. Ilc Stefan, tehnik, predsednik
2. Vuga Jure, ekonomist, tajnik
3. Sever Ivan, uslužbenec, član
4. Zaletel Tine, uslužbenec, član
5. Kanzian Robert, v. gr. teh., član
6. Ing. Bošnjak Zoran, član
7. Hlačer Ivan, delovodja, član

VI. Komisija za plače:

1. Klenovšek Stefan, delovodja, preds.
2. Arnuš Ludvik, računovodja, tajnik
3. Cevnik Franjo, uslužbenec, član
4. Komerički Drago, delavec, član
5. Simon Tomo II, zidar, član
6. Koželj Rudi, delovodja, zast. sind.
7. Horvat Drago, sklad., zast. sind.

VII. Komisija za delovne odnose:

1. Bevc Franc, uslužb., predsednik
2. Pepelnjak Emil, uslužb., tajnik
3. Horvat Alojz, delavec, član
4. Zorinič Milan, delavec, član
5. Gorjup Stanko, delavec, član
6. Božič Ivan, avtomehanic, zast. sind.
7. Furlan Rudi, uslužb., zast. sind.

VIII. Finančna komisija (komisija za pregled bilanc):

1. Korent Ivan, delovodja, preds.
2. Smidt Henrik, skladiščnik, član
3. Jeraša Jože, tehnik, član

IX. Stanovanjska komisija:

1. Medved Jože, zidar, predsednik
2. Bezlaj Darij, uslužb., tajnik
3. Leskošek Albert, delavec, član
4. Knez Anica, uslužbenka, član
5. Kos Pavla, uslužbenka, zast. sind.

X. Komisija za racionalizacije:

1. Ing. Bošnjak Zoran, gr. inž., preds.
2. Lang Venceslav, v. gr. teh., tajnik
3. Ing. Zlajpah Drago, gr. inž., član
4. Ferič Zdravko, tehnik, član
5. Kukovec Slavko, v. gr. tehnik, član

*Stanovanjska hiša
zgrajena za člane
kolektiva*



Važnejši sklepi delavskega sveta

I. redno zasedanje dne 12. februarja 1959.
Poleg izvolitve predsednika DS, upravnega odbora podjetja in komisij DS so bili sprejeti še naslednji važnejši sklepi:

Nočno delo

V smislu prvega in drugega odstavka 171. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list FLRJ št. 53/57) sprejme DS naslednji sklep:

1. Pri GIP »Ingrad« Celje se uvede nočno delo ob naslednjih pogojih:

- a) na delovnih mestih nočnih čuvajev;
- b) pri delu nočnih izmen delavcev, kadar je delo v izmenah odrejeno.

2. Delo v izmenah odreja direktor podjetja, kadar je potrebno, da se zagotovi izvršitev proizvodnega plana.

3. Nočno delo ne morejo opravljati osebe, ki jim Zakon o delovnih razmerjih to ne dovoljuje.

4. Gornji sklep velja od 1. januarja 1959 do preklica.

Nadurno delo

V smislu 176 a in spremenjenega 178. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list FLRJ št. 53/57, spremembe v Uradnem listu FLRJ št. 26/58) sprejme DS naslednji sklep:

1. Pri GIP »Ingrad« Celje se uvede nadurno delo ob naslednjih pogojih:

a) pri delih, ki morajo biti po svoji naravi brez presledka končana;

b) če je nujno potrebno, da se prepreči kvarjenje surovin ali materiala ali da se odvrne okvara na delovnih sredstvih;

c) če gre za sezonsko delo;

č) pri delih, za katera je potrebna specializirana delovna sila.

2. Nadurno delo iz prejšnje točke sme trajati največ 12 ur v tednu oziroma 48 ur mesečno.

3. Ker gre v konkretnem primeru za sezonsko delo in bo nastala še občutna potreba nekvalificirane in kvalificirane delovne sile, vzporedno s tem pa so še kratki dogotovljeni roki objektov, naroča DS upravi podjetja, da v smislu 4. odst. 178. spremenjenega člena Zakona o delovnih razmerjih zaprosi Svet za delo in delovna razmerja pri ObLO za soglasje uvedbe nadurnega dela, daljšega kot 12 ur v tednu. Prošnje je vložiti pri naslednjih ObLO: Celje, Zalec, Soštanj, Slov. Konjice, Trbovlje, Zagorje, Mozirje, Sentjur, Laško.

4. Po pristanku ObLO o odobritvi nadurnega dela, daljšega kot 12 ur na teden, se

kljub določili 2. točke tega sklepa uvede nadurno delo v tem podjetju, ki traja več kot 12 ur na teden, vendar največ 24 ur na teden ali 96 nadur na mesec.

5. Sklep o uvedbi nadurnega dela velja od 1. I. 1959 do preklica.

6. Direktor podjetja je pooblaščen, da odreja nadurno delo pismeno, skladno s tem sklepom.

Ostali sklepi

Na vseh manjših — še nedograjenih objektih je delo oddati počez, t. j. v skupinski akord na skupine.

Počitniški domovi: bivši dom Betona je treba urediti, t. j. izvršiti je treba manjša dela okrog doma. Bivši počitniški dom Stavbenika pa je treba notranje opremiti.

Počitniški dom v Umagu (LT Graditelj) je dograditi, in sicer eno hišico za kuhinjo in eno za stanovanjsko hišico.

Počitniški dom v Logarski dolini: potrebna dokumentacija obstoja, odprto je še vprašanje zemljišča. Realizirati je izvedbo te gradnje na prostovoljni bazi. Predvideni so stroški okrog 2 milijona dinarjev.

Glede izboljšanja družbenega standarda se osvoji naslednji vrstni red gradenj:

a) dograditev samskega doma na Dečkovi cesti,

b) dograditev stanovanjske hiše v Vodnikov ulici,

c) gradnja nove menze,

d) gradnja 36-stanovanjskega bloka,

e) gradnja samskega doma št. 2.

Za dograditev gornjih lastnih objektov so izgledi, da bomo dobili 30 milijonov sredstev iz republiškega stanovanjskega sklada in 30 milijonov iz občinskega. Ostanek bi financirali iz lastnih sredstev, po drugi strani pa zainteresirali kolektiv za prostovoljno delo. V zvezi s tem se priporoča vsem organizacijam v podjetju, da izvrši vsak član kolektiva v letu 1959 60 prostovoljnih ur za gradnjo lastnih objektov — izboljšanje življenjskega standarda.

Upravni odbor naj izdela do prihodnjega zasedanja predlog nabave zaščitnih sredstev.

Vključiti je tako v gradbeno proizvodnjo kot v obrtne obrate še več vajencev. Prav tako je organizirati tečaj za betonerce, priučene zidarje in tesarje, opažerje in upravljaje gradbenih strojev.



Delavski svet podjetja

V podjetju bo organiziran za vse člane delavskega sveta seminar iz tem, ki so predvidene za samoupravne organe. Tečaj bo vodila Sola za delavsko in družbeno upravljanje Teharje s svojimi predavateljci.

Na vseh, posebno večjih gradbiščih, katera trajajo daljšo dobo, je urediti prostore za bivanje delavcev — to je dnevni prostori, umivalnice s toplo in mrzlo vodo in garderobe.

Za boljši prevoz opeke naj podjetje skupno z opekarnami uredi mehanizirani prevoz v zabojih — podujih, tako da se opeka ne bo več prekladala v opekarnah na kamione, temveč bo prepeljana v zabojih direktno od opekarne na delovno mesto, kjer bo uporabljena. Predvidena investicija bo znašala din 1.200.000 do 1.500.000.

Za perspektivni razvoj podjetja je sprejet naslednji program:

- a) izdelala se celoten zazidalni načrt za centralne obrate na Lavi,
- b) izdelala se celoten zazidalni načrt za delavsko naselje na Dečkovi cesti,
- c) izdelala se načrt za centralno delavnico betonskih izdelkov,
- d) izdelala se načrt za montažno halo mehanične delavnice,
- e) izdelala se načrt za dozidavo upravnega poslopja na Ljubljanski cesti.

Ker naši obrtni obrati ne bodo zmogli vseh že prevzetih del po sektorjih, je nujno stopiti v kooperacijo z nekaterimi obrtnimi podjetji v Celju s celotno njihovo kapaciteto.

V zvezi z dopisom ObLO Celje in sklepom DS podjetja »Dolomit« Frankolovo, da se želi priključiti k našemu podjetju, se načelno sprejme sklep za priključitev, vendar naj uprava podjetja imenuje komisijo, ki si bo ogledala poslovanje omenjenega podjetja, preštudirala transport materiala na oddaljenejša gradbišča in ugotovila, če je podjetje aktivno.

II. redno zasedanje dne 25. marca 1959

Poročilo predsednika upravnega odbora o delu upravnega odbora med I. in II. zasedanjem je podal predsednik UO tov. Franič Ivo. Iz poročila je delavski svet posnel, da je bilo delo upravnega odbora zelo pozitivno.

Iz poročila direktorja o stanju podjetja je razvidno, da je podjetje planiralo proizvodnjo za leto 1959 na 2,5 milijardi dinarjev. Do sedaj je sklenjenih pogodb in prevzetih del za 1 milijardo 800 milijonov dinarjev. Za planirano gradbeno kapaciteto je potrebnih 1.410 gradbenih delavcev, za celotno kapaciteto podjetja pa od 2.300 do največ 2.500 delavcev v glavni sezoni.

Podjetje ima velike težave zaradi premajhnih obratnih sredstev, kar pa je razvidno iz posebnega članka, objavljenega v tem glasilu.

Za pregled zaključnih računov bivših podjetij, sedaj združenih v »Ingradu«, je delavski svet imenoval petčlansko mešano komisijo (iz vsakega bivšega podjetja po enega člana), ki bo prisostvovala zasedanju prejšnjih delavskih svetov pri obravnavi in potrditvi zaključnih računov za leto 1958. Komisija je bila imenovana v naslednjem sestavu:

1. tov. Klenovšek Stefan za bivši »Gradi-telj«,
2. tov. Žager Tilčka za bivši »Stavbenik«,
3. tov. Franič Ivo za bivši »Beton«,
4. tov. Hlačer Ivan za bivši »Savograd«,
5. tov. Kemperle Jože za bivše »Cement-nine«.

Upravni odbor je predložil okvirni program zasedanj delavskega sveta z najvažnejšimi točkami iz problematike, ki bo v teku leta najbolj aktualna. Problematika, ki se bo pojavljala med zasedanji, pa bo na dnevnem redu po potrebi.

Delavski svet je program zasedanj pregledal in ga potrdil brez sprememb. Program je v celoti objavljen v tem glasilu.

Dalje je obravnaval osnutek poslovnika za delo obratnih delavskih svetov. Predloženi osnutek je sestavil upravni odbor podjetja, obratni delavski sveti pa so ga pregledali in osvojili na svojih rednih zasedanjih.

Osnutek poslovnika je bil potrjen brez sprememb. Isti je v celoti objavljen v tem glasilu.

Delavskemu svetu je bil predložen osnutek pravilnika o higiensko tehničnem varstvu zaposlenih delavcev. Tudi ta pravilnik je delavski svet sprejel in potrdil. Določbe pravilnika veljajo od 1. I. 1959 dalje.

Sledilo je poročilo komisij delavskega sveta. Iz istih posnemamo:

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij je imela več sej, na katerih je ugodno rešila prošnje 144 oseb za sprejem v službo pri tem podjetju. To so v glavnem nekvalificirani delavci, nekaj zidarjev, tesarjev in delavcev obrtnih poklicev. Na poseben razpis prostih delovnih mest tehnikov in mojstrov je komisija sprejela številne prošnje, od katerih jih je rešila pozitivno samo 15.

Stanovanjska komisija je imela svojo redno sejo. Zbrala je prošnje za dodelitev stanovanj, vendar do rešitve tega problema ni prišlo, ker trenutno podjetje ne razpolaga s potrebnimi družinskimi stanovanji. Izredno

kritične primere bo komisija še enkrat analizirala.

Komisija za investicije je predložila delavskemu svetu dodatni program nabave strojev in opreme. Delavski svet je predloženi program z manjšimi spremembami potrdil. Osnovna sredstva se bodo nabavila iz posojila pri JIB, iz sredstev sklada OS in kreditov Okrajne obrtne zbornice. Komisija je predložila seznam osnovnih sredstev, ki



Predsednik del. sveta tov. Vlado Rajh

so dotrajala in so brez vrednosti ter jih je potrebno odpisati. Delavski svet je v to svrhu imenoval posebno komisijo v sestavi: 1. Ilc Stefan, 2. Gajšek Maks, 3. Korber Branko, 4. Sever Ivan, 5. ing. Božnik Edmund, 6. Franič Ivo in član iz sektorja odnosno obrata, od koder se stroj prodaja ali odpiše. Delavski svet je sklenil, da se stroji odpišejo šele, ko se bodo prodali, komisija pa mora ob vsakem konkretnem primeru določiti način izločenja.

Manjko strojev, ugotovljen ob inventuri, razčisti inventurna komisija z nalogo, da poišče zadnja nahajališča teh strojev.

Terenski dodatek in dnevnice za premestitve

Delavski svet sprejme sklep o potrditvi tabele terenskih dodatkov, sprejetih na bazenski konferenci v mesecu februarju v naslednjih maksimalnih višinah tarif:

vodje terenskih enot	bruto din	660.—
visokokvalificirani	» »	400.—
delovodje in ost. uslužb.	» »	500.—
kvalificirani delavci	» »	340.—
polkvalificirani delavci	» »	120.—
nekvalificirani delavci	» »	80.—
vajenci	» »	120.—

Od teh tarif se ob izplačilu odbije predpisani preračunski prispevek; na poslovnih

enotah, kjer je organizirana prehrana ali stanovanje ali pa oboje, se odbije še predpisani odstotek (10 ali 20 %). Enako se upošteva to tudi na tistih enotah, kjer podjetje prispeva za hrano delavcem, kot da je organizirana enota.

Meje za vozače so določene od 4 do 10 km ter jim pripada 50 % terenskega dodatka, nad 10 km pa 70 %. Za Celje se določi terenski dodatek v višini 70 % od tarif zunanjih enot.

Dnevnice za premostitve in občasno delo na terenu se plačujejo montažnim skupinam in ostalim delavcem obratov ter stalnim delavcem v specializiranih gradbenih skupinah, ki so poslani na teren. Dnevnice se plačujejo največ do 30 dni v polni višini, za nadaljnje dneve terenskega dela pa se priznava terenski dodatek, ki velja za dotično poslovno enoto.

Dnevnice se določijo v naslednjih višinah:

Tuja delovišča	Kvalifikacije		
	VK	K	Ostali
— nad 15 km	1.000	900	700
— do 15 km	800	700	600
Delovišča podjetja			
— nad 15 km	500	450	350
— nad 10 km	400	350	300
— nad 4 km	350	300	250

Gornja tabela je izračunana v naslednjih odstotkih:

Tuja delovišča (v krajih, kjer podjetje sicer ne vrši svoje dejavnosti)

nad 15 km	100 %
do 15 km	80 %

Delovišča podjetja

nad 15 km	50 %
nad 10 km	40 %
nad 4 km	35 %

PROGRAM

zasedanj delavskega sveta za čas od 25. marca do 31. decembra 1959.

II. 25. 3. 1959 — dnevni red:

1. Poročilo predsednika UO
2. Program zasedanj DS, poslovnik ODS
3. Poročilo
4. Poročilo o pripravah za izdelavo TP
5. Pravilnik o HTZ
6. Pravnik o uporabi osebnih avtomobilov

III. — dnevni red:

1. Pravila podjetja
2. Pravilnik o delovnih razmerjih

IV. — dnevni red:

1. Tarifni pravilnik
2. Premijski pravilnik
3. Poročilo predsednika komisij DS
4. Predračuni skladov

V. — dnevni red:

1. Lastne investicije
2. Plan kadrovanja (vajenci, štipendisti)
3. Poročilo predsednika komisij DS
4. Delavska preskrba

VI. — dnevni red:

1. Analiza dela ODS
2. Poslovnik podjetja
3. Analiza HTZ
4. Finančna problematika podjetja

VII. — dnevni red:

1. Polletni obračun z analizo uspehov
2. Poročilo predsednika komisij DS
3. Stanje prevzetih del

VIII. — dnevni red:

1. Pregled stanja obratnih sredstev
2. Poročilo predsednika komisij DS
3. Analiza produktivnosti in plačilnega sistema

IX. — dnevni red:

1. Proizvodna problematika podjetja
2. Poročilo predsednika komisij DS
3. Kadrovske problemi

X. — dnevni red:

1. Priprave za zimsko delo
2. Obračun proizvodnje za III. kvartal
3. Analiza koriščenja namenskih skladov podjetja
4. Poročilo predsednika komisij DS

XI. — dnevni red:

1. Analiza dela samoupravnih organov
2. Poročilo o izvršitvi proizvodnega plana
3. Poročilo predsednika komisij DS

Poslovnik ODS

Na II. rednem zasedanju je delavski svet podjetja sprejel naslednji poslovnik za delo obratnih delavskih svetov:

Obratni delavski svet

1. odobrava delovni red sektorja v skladu s poslovnikom podjetja;

2. odobrava obračun proizvodnje (mesečni in letni);

3. sklepa o vseh ukrepih za:
- racionalno organizacijo dela,
 - štednjo,
 - boljše koriščenje sredstev,
 - higiensko tehnično zaščito,
 - delo po učinku,
 - varovanje ljudskega premoženja;

4. določa v okviru določil tarifnega pravilnika, katera dela se smejo vršiti v režiji (po času);

5. sklepa o izvrševanju pogodbenih obvez;

6. proučuje produktivnost dela na svojem sektorju in možnosti za povečanje iste;

7. proučuje koriščenje proizvodnih sredstev in možnosti za izboljšanje;

8. odobrava in kontrolira izvajanja mesečnih operativnih planov;

9. organizira proizvodna posvetovanja na deloviščih;

10. proučuje predloge za obratne norme in stavlja predloge za spremembo norm ter cenika del, pri tem pa upošteva predloge sindikalne organizacije;

11. odloča o načinu razdelitve ostanka sredstev za osebne dohodke, doseženega v

posameznih obračunskih obdobjih na dotičnem sektorju v okviru pororcev in kriterijev, ki jih vsakokrat sprejme delavski svet;

12. postavlja tarifno komisijo sektorja, kontrolira njeno delo in odobrava tarifne zapisnike obratov svojega sektorja;

13. kontrolira izvajanje plačilnega sistema;

14. daje predloge za premije in nagrade;

15. kontrolira obračunavanje zaslužkov (akordov, premij in nagrad);

16. daje predloge centralnemu delavskega svetu glede nabave osnovnih sredstev (mehanizacije, opreme itd.) ter izgradnjo sredstev skupne porabe (stanovanjska izgradnja, naselje in delavska preskrba);

17. centralnemu delavskemu svetu daje predloge za sestavo letnih programov o koriščenju posameznih skladov (sklad skupne porabe, denarni del sklada osnovnih sredstev, amortizacijski sklad);

18. sodeluje z upravnimi organi investitorja;

19. sklepa o delu uprave sektorja;

20. sklepa o življenjskih prilikah delavcev v naselju in menzi;

21. sklepa o vzgoji in prilikah vajencev na sektorju;

22. sklepa o vseh zadevah, ki so mu posebej poverjene v reševanje;

23. sklepa o ostalih pritožbah delavcev;

24. poroča kolektivno najmanj štirikrat na leto o svojem delu.

Seminar za člane delavskega sveta

Eden izmed sklepov delavskega sveta je bil, da se v podjetju organizira seminar za vse člane DS. Ta sklep je bil uresničen. Uprava podjetja je skupno s Solo za delavsko in družbeno upravljanje na Teharjih izdelala program seminarja in časovno razporeditev. Kot sledi iz nadaljevanja, obsega program predavanj celotno snov, ki se sicer obravnava na 21-dnevnih seminarjih s strnjanim poukom na Teharjih.

Ce odkrito priznamo, smo bili v začetku seminarjev glede obiska več ali manj skeptični. Pri tem je treba upoštevati, da morajo člani DS prihajati vsako drugo popoldne iz oddaljenih krajev v Celje, kjer se vrši semi-

nar. Tako prihajajo člani DS, zaposleni na oddaljenih sektorjih: Mozirje, Velenje, Gomilsko, Slov. Konjice in Trbovlje.

Z veseljem pa ugotavljamo in nam je dolžnost pohvaliti izredno visoko zavednost teh ljudi, saj je udeležba na seminarju vedno 90%.

Člani DS so razdeljeni v dve skupini, vsaka po 26 članov. Pričetek seminarja, ki traja dnevno po 4 ure (od 15. do 19. ure) — je bil 24. 2. 1959, zaključil pa se 9. 4. 1959. Program seminarja obsega 17 zaključenih predavanj in sicer:

1. del — Družbeno politična in ekonomska ureditev v FLRJ.

II. del — Komuna in podjetje.

III. del — Sistem, metoda in tehnika dela samoupravnih organov.

Prvi del obsega 5 predavanj in sicer:

1. Organizacija oblasti in državne uprave.
2. Sistem družbenega upravljanja v FLRJ.
3. Ekonomski položaj in ekonomska perspektiva FLRJ.

4. Denarno-kreditni sistem.

5. Blagovni promet in cene.

Z osrednjim predavanjem: Sistem družbenega upravljanja v FLRJ, ki povezuje osnovno temo z drugim delom, ki obsega 7 predavanj, kot sledi:

1. Komunalni sistem in njegove ekonomske osnove.

2. Komunalno gospodarstvo in odnosi med komuno ter podjetji.

3. Delovna razmerja in pravni predpisi v gospodarstvu.

4. Planiranje in delitev dohodka med podjetjem in skupnostjo.

5. Delitev dohodka znotraj podjetja in na ravnanje.

6. Problemi in metode strokovnega izobraževanja.

7. Socialno zavarovanje — socialna služba.

Z osrednjo temo: Komunalni sistem in njegove ekonomske osnove, ki je poudarek na osrednjo temo prvega dela ter povezuje s tretjim delom predavanj, ki obsega 5 predavanj, in sicer:

1. Organizacija in vodenje dela v podjetjih.

2. Sistem delavskega samoupravljanja.

3. Metode dela samoupravnih organov.

4. Tehnika dela: vodenje sestankov in poslovne diskusije, praktične vaje, komunikacije v podjetjih.

5. Zaključno predavanje: vloga ZK in ZS v sistemu delavskega in družbenega upravljanja.

V tretjem delu je osrednja tema: Sistem delavskega samoupravljanja, ki je povezuje obeh osrednjih tem iz prvega in drugega dela.

Se nekaj besed o predavateljih. Vsa predavanja so bila strokovno in nazorno podana. To so stalni predavatelji Sole za delavsko in družbeno upravljanje na Teharju, in sicer: Stojkovič Janez, Gorenjak Ludvik, Polajner Stane, Lobnikar Albin, Krivec Bernard, Bogataj Vlado, Rupret Franc, Dr. Pavlič, Vučajnik, Drogenik, dr. Hrašovec, Svetličič, Kleč, Marcijan, Jeras, Skobir, dr. Zupančič.

Po končanem predavanju prejme vsak slušatelj skripte iz snovi, predelane na predavanju, poleg tega je po vsakem predavanju še razprava o osrednji temi dneva odnosno predavanja, ki je včasih dokaj burna in precej živahna.

Mirno trdimo, da se člani dobro zavedajo važnosti teh predavanj in pridno posegajo v razprave, da tako izpopolnijo svoje znanje, ki jim bo kot članom tako važnega samoupravnega organa v novem podjetju dobro služilo.

Poudariti je treba še to, da ravno najstarejši člani in najoddaljenejši bolj redno posegajo predavanja kot mlajši vrstniki. Izredne pohvale vreden primer je tov. Medved Jože, ki dosedaj še ni izostal od predavanja.

Iz vsega gornjega je razvidno, da seminar ni samo »mora«, kakor so trdili nekateri, temveč lahko iz obiska in zanimanja za posamezna predavanja zaključimo, da se člani DS zavedajo nalog in dolžnosti, ki so jih sprejeli in katere so jim zaupali volivci.

S tem seminarjem pa se ne izpopolnjujejo sami člani DS, temveč tudi člani ODS, saj so vsi obiskovalci seminarja istočasno člani ODS svoje ekonomske enote.

Sklepi konference OO ZKS

V januarju t. l. je bila konferenca osnovne organizacije ZK podjetja. Večji del razprave je bil posvečen razvoju podjetja, skrbi za delovnega človeka, nagrajevanju po učinku, politično-ideološki izobrazbi, delavskemu samoupravljanju, organizacijam v podjetju itd. Najvažnejši sklepi razprave so:

1. Nenehno skrb mora osnovna organizacija ZK posvečati kadrom. Sprejemanje novih članov naj bo naša prioriteta naloga. V ta namen je potrebno sistematsko delo z mladino. Konkretna naloga organizacije je, da v tem jubilejnem letu številčno razširi svoje

vrste na preko 100 članov ter s tem ustvari pogoj za izvolitev svojega komiteja.

Kampanjskega dela se moramo izogibati. Sprejemanje novih članov naj bo odraz sistematskega dela.

2. Z ozirom na združitev gradbenih podjetij v Celju želimo izpopolniti tudi organizacijo in delovanje samoupravnih organov. V ta namen bodo na predstojećih volitvah dne 30. januarja 1959 izvoljeni poleg centralnega DS, ki bo štel 52 članov, in UO z 11 člani, volili še obratne DS na vseh sektorjih in obrtnih obratih. S formiranjem specialnih obratov pa

bomo naknadno izvolili v teh obratih svoje ODS, tako da bodo praktično imele vse ekonomske enote podjetja svoje samoupravne organe. Skupno bo v podjetju poleg DS in UO še 15 ODS.

Pri upravljanju potom samoupravnih organov, bo angažiranih 223 članov kolektiva. Centralni DS bo poleg teh organov izvolil še posebne komisije DS. S tem se bo delokrog organov upravljanja še povečal.

Centralni DS bo posloval po principih, ki mu jih daje zakonsko določilo. Poleg tega pa bo načelno reševal najvažnejše probleme. Detaljno problematiko ekonomskih enot bodo reševali ODS. S tem hočemo razširiti in čim bolj približati upravljanje podjetja neposrednim proizvajalcem.

Za čim uspešnejše delovanje vseh navedenih organov upravljanja je potrebno:

a) izdelati poslovnik samoupravnih organov,

b) izdelati okvirni program zasedanj s problematiko, ki se naj obravnava na posameznih zasedanjih,

c) da bodo člani organov upravljanja lahko stalno zasledovali razvoj in potek dela v podjetju, bomo izdali za vsakega člana samoupravnih organov poseben priročnik, ki se bo občasno dopolnjeval z vsemi spremembami v podjetju.

S tem bo podan stalni način poročanja o uspehih podjetja, po istem načinu poročanja. S tem bo lahko vsak član kolektiva sistematično zasledoval razvoj in uspehe podjetja.

Za stalno koordinacijo dela in poročanje celotnemu kolektivu, bomo pogosteje izdajali naše glasilo, katerega vsebina mora zajemati vso problematiko podjetja in organov upravljanja.

3. Organizacija novega podjetja ne zahteva novih organizacijskih oblik le od organov upravljanja, temveč vzporedno s tem tudi od sindikalne organizacije. Mnenje izvršnega odbora sindikalnih podružnic bivših podjetij je, naj bi v bodoče v okviru podjetja Ingrad obstajala samo ena sindikalna podružnica s svojimi pododbori po ekonomskih enotah, podobno organizacijski obliki samoupravnih organov.

Vodstvo sindikalne organizacije bo poverjeno razširjenemu izvršnemu odboru s svojim sekretariatom, ki bo usmerjal in koordiniral delo vseh pododborov na terenu.

Ta organizacijska oblika ima prednost pred prejšnjo organizacijo v tem, da bo s tem omogočeno enotno delovanje sindikalne podružnice v celem podjetju z istimi nalogami, kar doslej vedno ni bilo. Sindikalne podružnice so bile več ali manj prepuščene samim

sebi, skupna problematika podjetja jim je bila večkrat tuja.

Naloga bodoče sindikalne organizacije pa bo predvsem, da zajame 100 odstotno člane kolektiva v svojo organizacijo. OOKZ mora biti pri organiziranju in delovanju sindikalne organizacije dejansko avantgarda. Prav posebna skrb naj bo posvečena politični vzgoji članov kolektiva.

4. Kot že poudarjeno, prav posebna skrb in dolžnost komunistov naj se odraža pri vzgoji mladine v kolektivu.

Mladini je treba dati možnost vsestranskega napredovanja in vključevanja v vse organe upravljanja, v vodstvo sindikalne organizacije in vseh ostalih organizacij, prav posebno še športno, prosvetno in LT.

Dolžnost komunistov naj bo, da se čimprej poživijo in razširijo delovanje KMP, kateri bo lahko ogromno doprinesel k napredku proizvodnje in boljše organizacije v podjetju.

Mladini je treba nuditi več zdravega razvedrila ter jih z vključevanjem v prej navedene organizacije odvajati od škodljivega okolja.

Skrb ZK naj bo, da skupno s podjetjem skrbi za čimprejšnjo ureditev stanovanjskih prilik mladine. Posebno skrb je treba posvečati vajencem, katerim moramo preskrbeti čimprej ločena sodobna stanovanja.

5. V sklopu podjetja bodo še nadalje delovale naslednje organizacije:

Sportno društvo Ingrad, Prosvetno društvo »Rado Iršič« in LT.

Skrbeti moramo, da bodo tudi v teh organizacijah delovali člani ZK. V te organizacije naj se vključi predvsem mladina, katera naj v teh organizacijah najde potrebno razvedrilo in tehnično vzgojo.

Klub LT naj osnuje več krožkov, v katerih se bodo člani kolektiva — predvsem mladinci — usposabljali v strokovnem znanju za same potrebe podjetja. To je še posebno potrebno ob upoštevanju, da je podjetje industrijsko ter mu manjkajo strokovno sposobni kadri.

6. Posebna in stalna naloga OOKZ, organov upravljanja in končno celotnega kolektiva naj bo skrb za boljše življenjske pogoje delovnega človeka. Ta skrb naj se odraža:

— pri gradnji novih stanovanj in gradnji samskih domov;

— pri urejevanju družbene prehrane. Potrebna je gradnja sodobnih restavracij;

— povečati kapacitete počitniških domov;

— izpopolniti in uredite športnih igrišč za člane kolektiva tudi zunanjih delovišč;

— ureditev garderob in sanitarnih naprav po vseh naših deloviščih;

— skrb za kulturno izobraževanje članov kolektiva na predavanjih in seminarjih, skupnih ogledov raznih kolektivov in urejenih sobnih naprav.

Za ureditev gornjega bo dal kolektiv precejšnja finančna sredstva, katera pa kljub temu ne bodo zadoščala. V ta namen je treba nadaljevati v lansko leto začeto akcijo prostovoljnega dela, ki se je prav pozitivno odražala pri gradnji samskega doma in kegljišča. Skrb za delovnega človeka naj se kaže pri boljšem nagrajevanju za opravljeno delo. Prav to so bili osnovni cilji reorganizacije gradbeništva v Celju, da damo s tem polno možnost boljšega zaslужka članom tega kolektiva. Specializirani obrati v interno ozko specializacijo dajejo polno možnost vsakemu posamezniku, da se specializira, da napreduje in s tem zagotovi večjo produktivnost in s tem tudi sebi večje prejemke.

Za strokovno vzgojo in pridobitev znanja v smeri specializacije bo potrebna stalna vzgoja naših delavcev z različnimi tečaji, seminarji, predavanji, s prikazovanjem strokovnih filmov — vse v smeri izobraževanja in napredovanja.

Temeljni cilji organizacije našega podjetja so: znižati stroške našim proizvodom in celotne gradnje, dvigniti produktivnost dela, zmanjšati izostanke z dela, čim boljše izkoriščanje strojev, strojnih naprav in opreme ter končno preiti tudi v gradbeništvo iz zastarele obrtne načina v serijsko in industrijsko

sko gradnjo. Vse to pa z namenom, izboljšati življenjske pogoje delovnim ljudem.

Za izboljšanje delovnih pogojev in zmanjšanje nesreč pri delu je treba izpopolniti HTZ. Delavcem na delovnih mestih je treba nuditi več zaščitnih sredstev, uspeti pa je treba v tem, da se bodo ta zaščitna sredstva namensko uporabljala in pravilno vzdrževala.

7. V zvezi s proslavo 40. obletnice KPJ in SKOJ je potrebno, da izdela OOKZ okvirni program proslave in ostalih prireditev v počastitev te obletnice.

Za izvedbo proslave naj OOKZ angažira:

— prosvetno društvo za dramsko delo in predavanja;

— športno društvo za izvedbo masovnih in kvalitetnih športnih tekmovanj;

— delavski svet podjetja —slavnostno zasedanje;

— OOKZ naj pripravi slavnostno sejo;

— organizirati masovno zborovanje celotnega kolektiva s krajšim kulturnim in športnim programom v kraju, znanem iz predvojnega delovanja KPJ ali NOB;

— izdati jubilejno številko Glasila Ingrad.

8. Za študij programa naj izdela sekretariat točen urnik, ločeno po grupah. Celoten program morajo obvezno preštudirati vsi člani OOKZ.

9. Na splošno je v organizaciji ZK uvesti večjo disciplino članstva, kritiko in samokritiko. Novo sprejeti člani morajo dobiti nepozabni vtis ob sprejemu v organizacijo ZKJ.

Problem obratnih sredstev

Naše podjetje je v zaostanku s plačili dobaviteljem, kar povzroča precejšnje težave v rednem poslovanju. Vzroki, ki so dovedli do tega stanja, so predvsem dvojni:

1. Večina objektov, dokončanih v drugi polovici leta 1958, še ni kolavdiranih. Predpisi dovoljujejo investitorju zadržati izplačilo obračunske situacije do izvršene kolavdicije, kar pa je običajno zelo dolg termin, saj se posamezne kolavdicije vlečejo po več mesecev. Stalno je neplačanih situacij iz tega razloga tudi preko 50 milijonov dinarjev.

2. Višina obratnih sredstev pa je itak že prejemajna. Grobi izračun potrebnih obratnih sredstev bi bil naslednji:

S predpostavko, da se vložena sredstva vrnejo v dveh mesecih (to je od trenutka, ko je nabavljen prvi material, pa do trenutka, ko je situacija plačana), kar pomeni, da se vložena sredstva v enem letu obrnejo šestkrat (12 mesecev : z 2 mesec = 6), ter da je pred-

videna letna realizacija 2,500 milijonov dinarjev.

$$2500 : 6 = 417$$

Iz tega izračuna je torej jasno razvidno, da potrebujemo za predvideni obseg poslovanja najmanj 417 milijonov dinarjev obratnih sredstev. Razpolagamo pa s 316 milijoni dinarjev ali 100 milijonov dinarjev premalo. Ta primanjkljaj krijemo trenutno z neplačanimi računi dobaviteljem, vendar pa to ni trajna rešitev.

Organi upravljanja v podjetju bodo morali ta problem resno proučiti in najti najustreznejšo rešitev izmed možnosti, kot so: vložiti ustvarjeni čisti dohodek v sklad obratnih sredstev, najetje kratkoročnih obratnih kreditov, najetje investicijskega kredita za obratna sredstva. Možno so tudi kombinacije dveh ali vseh treh možnosti.

Poleg tega pa se mora izpopolniti pravočasno in popolno zaračunavanje vseh izvršenih storitev ter poostriži izterjavo dolžnikov. Uprava podjetja bo sistematično izterjevala vse zapadle obveznosti preko sodišča, ne oziraje se na možne zamere pri investitorju, saj

tudi naši dobavitelji uveljavljajo svoje zahteve do nas istim potom.

Dolžnost šefov sektorjev pa je, da skrbе za pravočasno in polno zaračunavanje opravljenih storitev.

Vloga Ingrada s stališča komune odnosno družbe

Ko smo pred letom dni začeli govoriti o spremembah organizacije gradbene operative v Celju, smo zasledovali točno določene cilje. Ti cilji so se nanašali na eni strani na koristi samih gradbincev, na koristi gradbeniške panoge na sploh, po drugi strani pa seveda na interese naše skupnosti. Moj namen je spregovoriti nekoliko o tem, kakšni in kateri so ti interesi. Nesporno je namreč, da je status in položaj »Ingrada« v neki meri prav poseben, in pogojen z vidikov koristi širše skupnosti. Ta položaj pa seveda terja tudi povsem določeno politiko podjetja do teh vprašanj.

Ingrad, kot nosilec napredka v gradbeni panogi

Napredek gospodarstva na sploh je pogojen z napredkom posameznih panog in posameznih podjetij te panoge. Z novo organizacijo je postal Ingrad glavna, osnovna gospodarska organizacija na področju gradbeništva v okraju Celje. Saj odpade okoli 70% vseh del v celjskem okraju nanj. Zato je seveda za celoten okraj izredno pomembno, v koliko bo Ingrad dejansko kos tej svoji primarni nalogi. Vpliv Ingrada se mora čutiti v celotnem kompleksu vprašanj, ki zajemajo gradbeniško panogo. Tako predpostavljamo, da bo Ingrad neposredno vplival na stalen napredek gradbene operative:

— z interno specializacijo gradbenih obratov;

— z nabavo mehanizacije in specialne opreme za te obrate;

— z vzgojo strokovnih specializiranih delavcev in strokovnih tehničnih kadrov, sposobnih za moderno pripravo dela;

— z uvajanjem novih delovnih metod;

— z znanstvenim pristopanjem k racionalizaciji dela;

— z analiziranjem izkušenj ter prenašanjem istih na druga podjetja.

Prav takšno ali morda še važnejšo vlogo naj bi odigral Ingrad glede napredka tako imenovanih zaključnih del. Ta napredek bo lahko Ingrad povzročil s tem, da bo:

— jačal svoje obrate za zaključna dela;

— vključeval v te obrate tehnični kader, ki se bo specializiral za te delavnosti;

— uvajal bo interne tipe in interne elemente;

— izgrajeval moderne delavnice s sodobno organizacijo dela;

— skrbel za specializacijo opreme in nabavo drobne mehanizacije itd.

Prav tako bo z nadaljnjim razvojem lahko podjetje vplivalo v določeni meri tudi na moderno proizvodnjo gradbenega materiala. Tu se predvsem misli na organizacijo betonarne, na izgradnjo raznih racionalnih, cenejših in lažjih vrst betona, betonskih montažnih elementov itd.

Takšno delo podjetja bo seveda imelo vsaj za naš okraj tudi vpliv na načrtovanje, to je na projektiranje gradbenih objektov. V sistemu, ki smo ga uvedli, bo Ingrad v tesni povezavi z Birojem za stanovanjsko izgradnjo in s Projektivnim birojem, ki bosta predvsem gradila svoje izkušnje na izkušnjah Ingrada ter bo tako skupno delo moralo vsekakor vplivati na nadaljnji napredek in racionalizacijo gradnje.

Ze sedaj na samem začetku se kaže, da bo moral Ingrad na številnih področjih, posebno kar zadeva nekatera gradbena in zaključna dela, odigrati prav pionirsko vlogo. Kakor je torej po eni strani ta naloga težavna, je pa zato tembolj odgovorna in tembolj častna. Tega se morajo zavedati seveda samoupravni organi, da bodo pravilno ocenjevali to delo, predvsem pa seveda tehnični kader, ki mora to nalogo neposredno ostvariti.

Vloga Ingrada v odnosu na cene gradbenih storitev

Ze v prejšnjem odstavku smo povedali, kako velik pomen ima novo gradbeno podjetje za gospodarstvo in standard v našem okraju. Razumljivo je, da je cena novozgrajenih stanovanj, pa tudi gospodarskih objektov, vedno eden najvažnejših in odločilnih činiteljev za nivo standarda. To dejstvo mora seveda novo podjetje v polni meri upoštevati. Družba se vsekakor zaveda, da je pot do pocenitve dolga in težavna. Družba vodi račun o tem, da prehodna doba, sama doba reorganizacije in po-

novne stabilizacije podjetja, terja svoj čas. V tem času nastopajo številni objektivni in subjektivni vplivi, ki so seveda neizbežni, kar je jasno ovira, da bi se ekonomski uspeh reorganizacije pokazal takoj. Seveda pa je treba gledati, da se ti škodljivi vplivi čimprej odpravijo. Po drugi strani pa dosledno vključevanje in oživetvorjenje vseh faktorjev, ki bodo odločilnega pomena za racionalizacijo dela, seveda zelo skrajšujejo to dobo. Čim več bo torej v novem podjetju takšnih činiteljev, tem prej bodo pretehtani pozitivni vplivi in tem prej bodo ti dosegli tudi svoj ekonomski rezultat. Napredni činitelji se odražajo v posebnih službah in organih, v znanju, v organizaciji dela, v metodah dela, v metodah nagrajevanja in ti so tista nakopičena potencialna sila, ki bo sposobna zdrobiti vse, kar je še v podjetju konservativnega, nazadnjaškega, obrtniškega itd. Interes družbe je seveda, da bi ti pozitivni vplivi čimprej prevladali, zavedati se moramo namreč, da bomo mi, ki smo iniciatorji te akcije, šele pravzaprav takrat, ko bo celotna reorganizacija pokazala tudi svoj ekonomski rezultat, dobili svoje moralno zadoščenje. Mi vemo, da številni ljudje znotraj in zunaj gledajo skeptično na našo reorganizacijo, zato pa je naloga, o kateri sedaj govorim, še tembolj važna.

Operativna sposobnost podjetja Ingrad

Združitev gradbenih podjetij v Celju je dovedla do dejstva, da izvršuje Ingrad v celjskem okraju večino gradbenih in zaključnih del. V sami naši občini pa je razen Gradisa, ki manjših del sploh ne prevzema, Ingrad pravzaprav edino gradbeno podjetje. Interes družbe je seveda, da je to podjetje operativno močno in sposobno, saj so naloge velike, nujne in podvržene zelo močni družbeni kontroli. Legitimacija naprednega podjetja terja zato seveda veliko odgovornost. Le-ta se mora odraziti v vzorni organizaciji dela, v delovni disciplini, v štednji z materialom, v striktnem pridrževanju prevzetih terminov, v dobri kakovosti dela itd.

Končno se mora podjetje zavedati, da so za komuno nujne in potrebne poleg večjih del tudi razne manjše adaptacije in manjše gradnje. Posebno sedaj, ko se polaga velika važnost na razvoj trgovine, obrti, gostinstva, je treba računati tudi z večjim obsegom takšnih del. Zato mora vodstvo podjetja posvetiti tem delom enako pozornost kot novogradnjam. Zato je po mojem mnenju osnovanje posebnega obrata za remonta dela več kot nujno. Takšen obrat pa je po mojem mnenju tudi v interesu samega kolektiva. V obratu za remonta dela se bodo lahko znašli starejši zidarji, tesarji in ostali strokovnjaki, ki niso več kos tistemu tempu, kot je potreben na novogradnjah v specializiranih skupinah. Prav remonta dela pa niso odvisna toliko od naglice in od fizičnih sil, pač pa mnogo bolj od vestnosti, znanja in od samostojnosti ljudi, ki ta dela izvajajo. To je en problem.

Po drugi strani pa je seveda naloga vodstva podjetja, da z ozirom na svojo posebno vlogo prevzema prvenstveno in prioritarno le dela v naši občini in v našem okraju. Sele v primeru, če podjetje v tem okolišju ne bi moglo zaposliti vseh svojih kapacitet, lahko prevzema tudi zunanja dela.

Vloga samoupravnih organov

Naštete naloge kažejo, da morajo vsem tem vprašanjem posvečati predvsem samoupravni organi podjetja polno pozornost. Leti se morajo zavedati svoje vloge pri odrejanju politike podjetja, ki se nanaša na navedena vprašanja. Njihova naloga je, voditi takšno politiko, ki bo vodila v polni meri seveda račun za koristi kolektiva. Prav tako pa tudi za koristi, ki so nas vodile, da smo se te reorganizacije lotili, to se pravi tudi koristi naše družbe.

Predvsem morajo po mojem mnenju samoupravni organi obravnavati vse probleme



Sodoben način gradnje si ne moremo zamisliti brez težke mehanizacije. Stolpni žerjav opravlja najtežja gradbena dela

s širokih naprednih stališč, ker le s takih stališč bo možno ustvariti pogoje za vsestranski napredek. Zavedati se moramo namreč, da je napredek osnova tudi za vsako ekonomiko, leta pa je edina sposobna zadovoljiti notranje, da tako rečem, in tudi zunanje potrebe.

Prav ti široki pogledi, razumevanje, kaj zahteva modernizacija in racionalizacija proizvodnje, je za marsikaterega našega delavca težavno in zahtevno. Kopičenje uslužbencev v pripravi dela, številni seminarji, predavanja itd. morda vzbujajo v delavcih vtis, da je to nepotrebno, birokratsko delo, da so to nepotrebni stroški itd. Tako gledanje je seveda napačno, in proti takemu gledanju se moramo boriti in predvsem stremeti, da bodo vsi člani samoupravnih organov takšna gledišča čimprej ovrgli.

Poseben položaj, ki ga ima Ingrad v naši komuni in v našem okraju, terja seveda tudi posebno odgovornost za samoupravne organe in te odgovornosti se morajo seveda le-ti v polni meri zavedati. Trezno politiko cen, ki jo s stališča družbe vsekakor upravičeno zahtevamo, bo omogočil seveda le vsestranski napredek v organizaciji in racionalizaciji dela. Ako bodo samoupravni organi posvetili svojo pozornost predvsem tem vprašanjem, potem smatram, da ne bo težko rešiti teh problemov.

Naloge družbe in komune

»Ingrad« dobiva vse bolj status posebnega specializiranega podjetja za izvajanje visokih gradenj. S tem statusom bomo dobili možnost, da podjetju zagotovimo dolgoročnojšo perspektivo dela, kar je seveda osnovni pogoj za njegov razvoj. Na osnovi izišlih zakonov o stanovanjski in zadružni gradnji dobivamo v tem pogledu spet nove možnosti. Komuna bo te možnosti temeljito proučila in seveda tudi gledala na to, da te možnosti v polni meri izkoristi. Občina in okraj bosta dalje stremela za tem, da s pametnimi ukrepi glede interne tipizacije in standardizacije, glede odobravanja tipskih projektov itd. pomoreta podjetju k racionalizaciji gradnje. Prav tako je družba v celoti pripravljena podpreti po svojih možnostih podjetje tudi z investicijskimi krediti, s krediti za družbeni standard, seveda pa to v mejah realnih možnosti, ki obstojajo. Prav tako je obljubljena tudi polna podpora Izvršnega sveta Ljudske republike Slovenije v teh naših stremljenjih. Seveda je dolžna komuna in okrajni ljudski odbor reševati ta problem kompleksno, zato vzporedno

s tem ne smemo zanemarjati vprašanje razvoja naše gradbene industrije. Te potrebe mora razumeti tudi Ingrad, ker bi bilo seveda vsako drugačno reševanje samo polovično.

Zaključek

Naloge, ki sem jih tu na kratko nanizal, kažejo na našo veliko skupno odgovornost za uspeh podjetja. Zavedati se moramo, da vzbujajo primer »Ingrada« zanimanje v celi naši ožji domovini, pa celo tudi izven nje. Podrobnejše proučevanje, ki ga vršimo sedaj v sodelovanju s strokovnjaki iz Ljubljane, kaže da so možnosti napredka, ki smo jih mi v začetku predvidevali, dejansko še mnogo večje. Zato nas začetne težave nikakor ne smejo spraviti s tira. Ceprav teh težav res ni malo.

Osnova uspeha je — poleg že navedenega — predvsem zaupanje kolektiva, ki mora verjeti, da gre topot dejansko za nekaj večjega, da gre za radikalne spremembe napram dosežanim metodam in organizaciji dela. Prav tako mora tudi kolektiv biti v celoti pripravljen na to, da sprejema te nove poglede, nove metode, da si pridobiva nova potrebna znanja, ki so za napredek podjetja — tako kot si ga mi želimo — nujna. Celoten kolektiv pa mora seveda poznati tudi ogromne naloge in odgovornost, ki stoji pred tehničnim in ostalim strokovnim kadrom, da bo lahko to pionirsko delo izvršil.

Za uspešno odvijanje tega procesa napredka je seveda samo po sebi razumljivo, da je velika stopnja notranje demokracije v podjetju nujen predpogoj. Takšno notranjo demokratizacijo morajo zagotoviti v polni meri samoupravni organi podjetja s sodelovanjem sindikalne organizacije in vseh komunistov. Prav v tem času morajo vsi ti odigrati res svojo polno mobilizacijsko vlogo v celoti. Samo res zdravo, tovariško notranje vzdušje lahko privede kolektiv na tisto višino, kot si jo mi vsi skupaj želimo.

Ako bodo samoupravni organi, vodstvo podjetja in celotni kolektiv razumeli takšno našo skupno odgovornost za napredek podjetja, potem ni treba nobene bojazni, da ne bomo v celoti uspeli, ampak sem prepričan, da bodo očitvidni uspehi prišli celo prej, kot smo jih sami predvidevali. S takšnim delom pa si bo podjetje seveda zagotovilo tudi vso nujno in potrebno podporo komune in naše skupnosti sploh.

Rupret Franc

Stroj, ki bo nadomestil ročno delo pri izvrševanju ometov

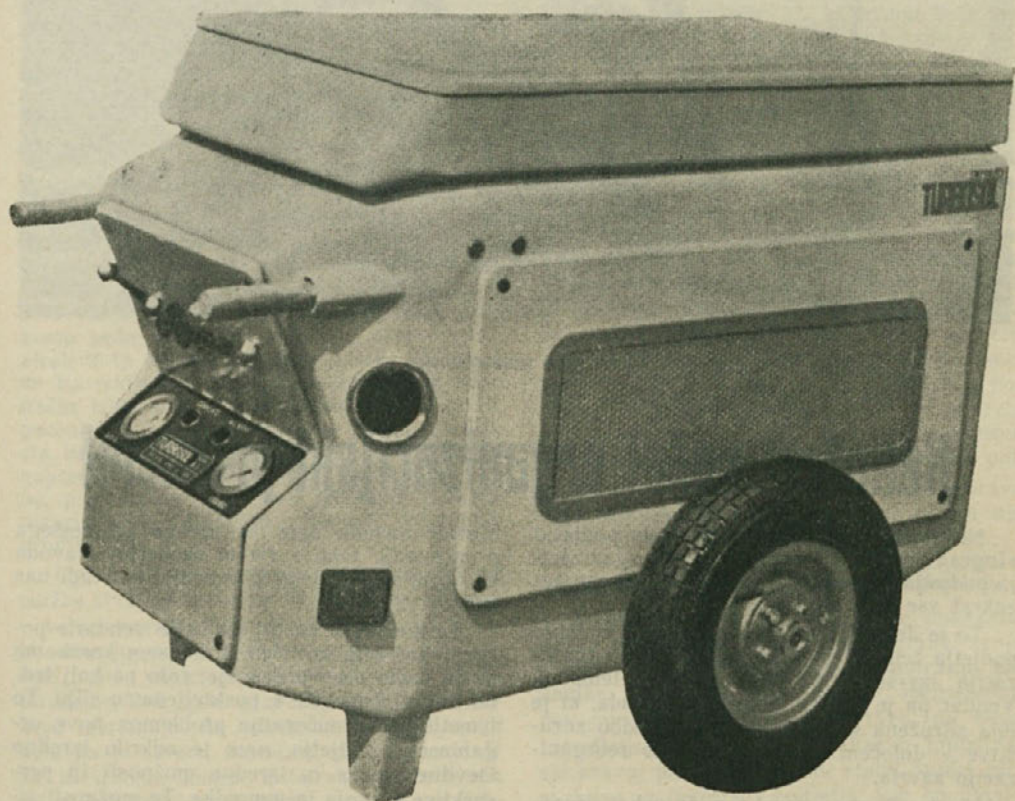
Stroj za omete ni nova stvar; v inozemstvu take stroje uporabljajo že več let. Pri nas pa se je šele letos razširilo veliko zanimanje za tovrstne stroje, ko je italijanska tvrdka DE Nicolo iz Večince ponudila demonstracijo strojev v Sloveniji. Na splošno željo našega podjetja so poleg ostalih mest v Sloveniji izvršili demonstracijo omenjenega stroja na gradbišču samskega doma na Dečkovi cesti. Demonstraciji so prisostvovali v glavnem vsi naši vodilni tehnični strokovnjaki ter strokovnjaki ostalih podjetij, ustanov, projektivnih birojev in Zavoda za stanovanjsko izgradnjo. Mišljenja navzočih pri demonstraciji so bila pozitivna; stroj je odlično nametaval malto na zid tako, da je kvaliteta

grobege ometa dosti boljša kot pri ročnem nametavanju.

Stroj sam je avtomatiziran tako, da direktno potiska malto od mešalca po gumijastih ceveh do višine 20 m, po dolžini pa celo do 40 m. Na koncu gumijaste cevi je pritrjena šoba za razprskavanje malte. Tej razpršilnici se dodaja po mali cevi, ki teče ob večji cevi, stisnjen zrak do 5 atm. Stroj sam ima vgrajen kompresor za dodajo zraka ter avtomate, tako da je vsaka okvara izključena.

Stroj za omete ima torej dve prednosti:

1. da ometava;
2. da transportira malto, kar je velika prednost.



Stroj za omete

Pri dobri organizaciji lahko omeče v 1 uri do 80 m² grobega ometa tako, da v 8 urah lahko omeče ca. 20 običajnih stanovanjskih sob.

Naše podjetje je sklenilo nabaviti en tovrstni stroj. Nabavo bo predvidoma izvršila

skupno za vsa podjetja v Jugoslaviji Zvezna gradbena zbornica. Upamo, da bo ta nabava skoraj realizirana, da čimprej dobimo stroj, katerega dobi specializiran obrat za omete.

J. V.



Strojno ometavanje

Nekateri važni organizacijski problemi

Nekateri dobromisleči tovariši iz podjetja »Ingrad« so izrazili mnenje, da reorganizacija podjetja prepočasi napreduje in da gre zaenkrat vse še po starem.

To je deloma res. Jaz sam in tudi vodstvo podjetja želimo, da bi bila vsebinska reorganizacija izvršena hitreje, z večjim tempom. Vendar pa je obilica operativnega dela, ki je bila združena s samo tehnično izvedbo združitve v določeni meri sistematsko reorganizacijo zavrila.

Ugotovili smo pa pri tem še nekaj drugega. Naša zamisel organizacije podjetja je bila neka izvirno novega. To dejstvo pa je za-

htevalo seveda zato še mnogo tehtnejšega proučevanja tako s strani ekspertov Zavoda za organizacijo dela, Združenja, kot tudi nas samih.

Ta dozdeven zastoj pa se je vendarle pokazal kot zelo koristen. Predvsem korakamo na ta način sicer počasneje, zato pa bolj trdno in bolj temeljito k postavljenemu cilju. To temeljitejše proučevanje problemov nove organizacije podjetja, nam je odkrilo izredno številne, velike in izredne možnosti in perspektive razvoja in napredka. Te možnosti sicer vnašajo določene popravke v našo prvotno zamisel organizacije — seveda le poprav-

ke na boljše. Prav te izboljšave pa so tisti važni činitelj, ki bo odtehtal to našo zamudo tudi v ekonomskem pogledu.

V zadnji številki »Glasila« smo o najvažnejših principih naše reorganizacije že govorili. Danes je moj namen ta izvajanja dopolniti ter pojasniti celotnemu kolektivu tiste najvažnejše dopolnitve, ki so seveda za celotno podjetje zelo važne. Tako sprotno obveščanje je po mojem mnenju namreč zelovažno. Predvsem, ker gre tu še spet za določene »dodatne novotarije«. Nasproti takšnim pa je seveda vsakdo nezaupljiv, če njih koristi dovolj dobro ne razume.

Osnovni pogoji za napredek podjetja

Glavna ugotovitev, ki je za nas vse v določeni meri nova, je v tem, da mora v podjetju delovati stalen, dobro vsklajen in sposoben mehanizem ali če hočete sistem, ki sam po sebi poganja razvoj in napredek na vseh področjih tako rekoč avtomatično, prisilno naprej.

Akoprav smo že v samem početku postavili napredek in racionalizacijo dela kot glavni cilj naše akcije, smo vendarle v prvotni zamisli izpustili nekatere važne člene potrebnega mehanizma. V tem pogledu so nam strokovnjaki »odprli« oči.

Priprava dela

Predvsem sledi iz sprejetih zaključkov, da moramo tehnično službo priprave dela še neprimerno bolj ojačati, kot smo to nameravali prvotno. V prvotni zamisli smo zanemarili zelo važno službo **racionalizacije dela**. Tako bomo sedaj v sklopu priprave dela organizirali v ta namen potreben odsek. Ta odsek se bo izključno pečal z nalogo, na kakšen način izboljšati, racionalizirati, poenostaviti, poceniti proizvodnjo podjetja. To bo torej tista **osnovna služba**, ki bo ostvarjala pogoje napredka, ki bo nakazovala konkretne, realne, preštudirane možnosti izboljšav v organizaciji dela, delovnih metodah, postopkih orodjih itd.

Ugotovili smo namreč, da je brez takšne službe stvarna borba za napredek prepuščena v veliki meri slučajnostim. Operativne službe nimajo nikoli dovolj časa, da bi koncentrirano, sistematično proučevale takšne probleme, one so v glavnem le zato, da naloge izvršujejo. Za odsek za racionalizacijo dela pa je seveda potreben sposoben, nalašč za to izšolan kader. Zato smo sklenili, da bo v kratkem organiziran seminar za tehnično osebje in mojstre ter se bodo le-ti spoznali z osnovnimi principi naše organizacije.

Ta odsek bo moral biti tako močan, da bo obvladal racionalizacijo proizvodnje v vseh številnih dejavnostih podjetja. Stvar je potrebno postaviti celo tako: odsek se bo moral prvenstveno baviti z racionalizacijo zaključnih del, ker je tam organizacija dela dejansko najslabša. (Ime zaključna dela naj bi nadomestilo dosedanja obrtniška dela; kot podjetje z napovedano industrijsko organizacijo in proizvodnjo moramo pomesti tudi s starimi pojavi, ki novemu bistvu ne ustrezajo več; podjetje se bori proti obrtniške-mu načinu proizvodnje nasploht!)

Problem je sedaj, poiskati za ta odsek najprimernejše ljudi, ker je osnovni pogoj ta, da pač poznajo proizvodnjo, orodja, proces dela, material itd. Zato želim, da bi s tem člankom vzbudil tudi zanimanje za to delo med našimi kadri.

V svetu je veda o racionalizaciji in organizaciji dela že silno razvita. Specialisti, eksperti tega področja so med najbolj iskanimi in najboljše plačanimi na svetu. Pri nas smo šele pravzaprav pri skromnih začetkih, kar pa zadeva gradbeništvo, pa prav v resnici še orjemo trdo ledino. Zato je odločitev za takšno specializacijo zelo perspektivna za vsakogar, ki čuti vsaj del zanimanja, posebno pa volje za ta poklic.

Dalje bomo morali pripravo dela izpopolniti še z odsekom za **strokovni pouk in trening (vežbanje)**. Naloga tega odseka je predvsem, da z nazornim poukom in vežbanjem samih delavcev omogoči v praksi izvedbo vsega tistega, kar pripravi ta odsek za racionalizacijo in odsek za organizacijo del. Izkušnje iz dobro organiziranih podjetij namreč kažejo, da brez takšne službe ostajamo na pol poti. Delavci, ki ne poznajo novega orodja in postopka z njim, so napram le-tem nezaupljivi. Zato je uspeh zajamčen le, če gre tudi praktični pouk vzporedno pot.

S temi spopolnitvami bo naša priprava dejansko lahko postala tisto, kar mi od nje pričakujemo.

Oddelek za razvoj in tehnično kontrolo

V dosedanjih razpravah se je pokazalo, da bo potrebovalo naše podjetje zaradi svoje zamotane organizacije številne **notranje zakonike**, ki morajo biti seveda medsebojno povsem vsklajeni in urejeni tako, da bodo vzpodbujali k napredku. Nakazan industrijski razvoj pa bo terjal tudi stalni študij perspektive in investicij podjetja, kar bo dajalo temu oddelku zelo važne in odgovorne stalne naloge.

Nujen člen v verigi poslovanja podjetja je tehnična in poslovna kontrola. Medtem, ko smo poslovno kontrolo že vsaj začeli uvajati, pa smo glede tehnične kontrole šele prav na začetku. Naloga oddelka bo, da organizira najdoslednejše tudi to službo. Nujnost te službe se postavlja z vso ostrino zaradi:

- važnosti kvalitete dela za **renome** podjetja,
- ureditev ekonomskih odnosov med organizacijami,
- ureditev odnosov s podjetji v kooperaciji,
- vplivanje na proizvodnjo gradbenega materiala.

Ko že govorimo o sami tehnični kontroli, je še bolj važno govoriti o kvaliteti. Označba »industrijska proizvodnja« mora pomeniti za vse člane kolektiva tudi nov pojem glede kvalitete izdelkov. Posebno se morajo vsi, ki sodelujejo pri izgradnji in dogotovitvi objekta, zavedati, da je le-ta plod številnih dejavnosti, številnih elementov, delov in delčkov, in da se dostikrat tudi po prav drobnih rečeh ocenjuje kvaliteta celega objekta. Prav da zagotovimo kvaliteto končnega izdelka, to je objekta, je potrebna za to sistematična tehnična kontrola na vseh vmesnih stopnjah proizvodnje. Ta služba pa bo imela seveda tudi velik vzgojni pomen vcepljanja borbe za kvaliteto v celotni kolektiv.

Ekonomske enote kot faktor napredka

V novem podjetju bodo dobile važno mesto in vlogo ekonomske enote. Njihova organizacija mora biti prav tako predvsem postavljena s stališča čim hitrejšega vzpona in napredka celotnega podjetja.

Da bi se prilagodili dejanskemu stanju in v čim večji meri vzpodbudili iniciativo vodstev in kolektivov posameznih naših organizacijskih edinic, bomo vzpostavili že letos dve vrsti, dvoje stopenj ekonomskih enot.

— Tiste organizacijske enote, ki v pogledu notranje organizacije, tehnične dokumentacije, normativov, tehnološkega postopka itd. še niso dosegle nujno potrebne stopnje, bodo imele manjšo stopnjo finančne samostojnosti.

— Organizacijske enote pa, pri katerih so osnovni organizacijski problemi že rešeni — in ki razpolagajo s potrebno tehnično in knjigovodsko dokumentacijo, pa bodo dobile **status ekonomske enote višje stopnje**.

Ta višja stopnja se pa bo odražala predvsem v večji finančni samostojnosti takšnih enot. Glede stopnje poslovne samostojnosti so mnenja sicer še deljena, vendar to, glede

na temo tega članka, niti ni bistveno važno.

Pri ekonomskih enotah višjega ranga poudarjena večja finančna samostojnost ima prav svoj bistveni pomen v tem, da bo delovala kot pomembna vzpodbuda za tiste organizacijske enote, ki tega stanja še niso dosegle. Ta vzpodbuda bo močan činitelj za to, da se bodo ostale organizacijske enote trudile čimprej doseči tiste naprednejše. Za priznanje statusa »ekonomske enote« višje stopnje torej ne bomo postavljali nekih formalnih, pač pa globok življenjski pogoj — to je dejansko stopnjo organiziranosti.

Knjigovodstvo pa bo že letos urejeno tako, da bo v stanju dati vse potrebne podatke za ugotavljanje stvarnih ekonomskih uspehov vseh osnovnih organizacijskih enot.

Razvoj ekonomskih enot pa s tem začetnim statusom seveda še ne bo zaključen, ampak ga bo moralo podjetje stalno zasledovati in izpopolnjevati.

Tako izpopolnjevanje bo moralo imeti za cilj, da bomo končno prišli do ekonomskih enot industrijskega tipa, ki predstavljajo že pravzaprav v bistvu povsem samostojne gospodarske organizacije, ki v podjetju sodelujejo (kooperacija) na novi osnovi točno odrejenih ekonomskih odnosov.

Do takega stanja je seveda še dolga pot. Vendar pa bodo tudi ekonomske enote v obliki, kot jih mi letos uvajamo, močna vzpodbuda za boljšo delovno storilnost, racionalizacijo in ekonomiko dela — to pa je za nas tudi najvažnejše.

Pri vzpostavljanju ekonomskih enot višjega tipa moramo biti previdni iz več razlogov:

— da ne prehitavamo in da ne zahtevamo nekaj, česar dejanska organizacija danes še ne zmore, ker bi bile takšne postavke v zra-ku,

— vzpodbuda, ki jo mi z vzpostavljanjem dvojnih stopenj teh enot zasledujemo, bo dosegla svoj smoter samo takrat, če bo efekt dela ekonomskih enot višje stopnje dejansko znaten nad onim, ki ga dosegajo ostale enote.

Ce tega ne bomo dosegli, potem seveda vzpodbude ne bo, kar bo v končni liniji diskriminiralo (onemogočilo) cel sistem.

Kolektivi enot, ki bodo torej kljub temu prevzeli te večje pravice, prevzamejo s tem tudi veliko odgovornost za razvoj celega podjetja. Kljub temu sem mnenja, da jih ta dejstva ne bi smela zastraševati, saj je na dlani, da je možno v gradbeništvu s pravnim delom napraviti še ogromen korak naprej. Pripomoček za to pa je ravno tudi funkcija ekonomske enote.

Principi nagrajevanja z vidika napredka

V posebnem članku je podan predlog sistema nagrajevanja in premiranja, zato tega na tem mestu ne bi ponavljal. Iz sistema samega pa je razvidno že na prvi pogled, da smo hoteli dati poudarek in vzpodbudo v kolektivno vsemu tistemu, kar pomeni dejanski napredek.

S tega stališča so predvsem važni naslednji v glavnem novi, predvideni ukrepi:

— **odgovornost odločanja o delu po času** je prepuščena samoupravnim organom. Ta ukrep bo pripomogel, da se bo obseg dela po učinku znatno povečal, kar bo pozitivno delovalo na produktivnost dela;

— **organizacijo specializiranih brigad** bo olajšala uvedba posebnega urnega pribitka za delo v teh brigadah, kar bo omogočilo delavcem teh brigad višji osebni dohodek. Specializirane brigade same so pa eden osnovnih pogojev višje storilnosti;

— **nedisciplino delavcev in uslužbencev** bo omejeval sistem osebnega ocenjevanja, ki upošteva poleg drugega tudi odnose delavca do kolektiva in stalnost (leta službe v podjetju). Uvajanje tega dodatka je pojav, ki ga zasledujemo tudi pri drugih podjetjih in je zato vpliv tega še pomembnejši;

— **delitev osebnih dohodkov bo precizirana in pogojena z vrsto važnih premijskih osnov**. Predvsem bodo važne premije za racionalizacijo dela, za smotrne projekte organizacije gradbišča, za održavanje rokov za objektih, za uvedbo novih delovnih metod, za znižanje nabavnih cen, koriščenje in sposobnost strojev itd.;

— **proporcionalna delitev osebnega dohodka nad plačami** po tarifnem pravilniku se ukinja v celoti. S predloženim sistemom se bo ustvarjeni osebni dohodek delil v skladu s finančnimi in proizvodnimi uspehi posameznih ekonomskih enot;

— **pravilnik o nagradah** bo predvideval možnosti nagraditve tistih članov kolektivov, ki bodo pokazali izredno požrtvovalnost, iniciativo itd. ter dosegli takšne izredne uspehe, ki jih ni mogoče zajeti s premijskimi osnovami.

Pravilnik o normah

Z vidika napredka podjetja je prav tako važna tudi naš bodoči pravilnik o normah. Dosedaj smo vprašanje norm obravnavali kot strogo tehnični problem, držec se pri tem toge šablone, pozabljajoč pri tem, kakšno vlogo lahko igra tak pravilnik, če je obenem nosilec napredne tarifne politike.

V novem podjetju, to si moramo biti na jasnem, bodo izpremembe norm verjetno raz-

meroma česte. To pa ne v smislu običajnega »poostrejanja« norm, da bi kratili zaslužek delavcu, temveč zaradi pričakovanih sprememb v tehnoloških postopkih in metodah dela.

Ze letos bomo n. pr. nekatera gradbena dela mehanizirali (n. pr. ometi). Očitno je, da bi »streljali v prazno«, če bi v takih primerih norme ne postavili na novo. Vsak naš delavec mora računati, zakaj je to potrebno: — ker zaradi mehaniziranja dela ne smemo dvigniti cene za m² ometa, moramo znesek osebnih dohodkov znižati vsaj toliko, da lahko obračunamo v ceni obrabo (amortizacijo) in stroške stroja;

— vseh del na ometih ne moremo mehanizirati. Očitno bi se tisti zidarji na ometih, ki delajo ročno, takoj pritožili, če bi ostale norme pri strojnem delu enake, ali pa z drugimi besedami, nihče ne bi hotel ročnih ometov več delati;

— mehaniziranje del mora voditi k znižanju cen. Če tega ne dosežemo, potem družba nima interesa za investicije v mehanizacijo. Prav vpliv mehanizacije na cene je tisti, kar daje vsestransko vzpodbudo za napredek. Nedoslednost v tem bi seveda pomenila grobo gospodarsko napako, kar velja seveda tudi za naše podjetje;

— zato mislim, da smo si vsi edini v tem, da so takšne korekcije nujne in neizbežne.

Po drugi strani pa pomeni uvajanje novih delovnih metod, novih delovnih postopkov, obvladanje strojnega dela **korak naprej**. Delavec potrebuje zato nova znanja, nove prijeme, novo tehniko — to pomeni, da mora svoje znanje razširiti.

To dejstvo nam daje pravico, da za tako razširjen obseg znanja ocenimo to delo kot strokovno več vredno in zato tudi boljše plačano. Enostavno povedano, v tem primeru je vrednost dela na takšnem mehaniziranem delovnem mestu večja.

To poostrejanje norm in po drugi strani boljše vrednotenje dela mora biti seveda v pravem razmerju. Te spremembe morajo biti takšne:

— da kljub temu z uvedbo mehanizacije znižujemo ceno,

— da se kljub temu dviga donosnost podjetja.

To so principi! Ostalo je tehnično-strokovna stvar in je tu ne bi podrobno tolmačil.

Takšni odnosi med normo in zaslužkom so pravilni, so napredni. Spremembe norm v takšnih primerih delujejo vzpodbudno ter olajšujejo uvajanje novih metod in nove mehanizacije.

Zakaj?

Delavec pri strojnem delu praviloma lažje dela, obremen pa mu takšno delo na osnovi njegovega razširjenega znanja daje večje možnosti zaslужka, preračunano na časovno enoto, čeprav je delež osebnega dohodka v enoti izdelka manjši.

Tu pa so seveda naštetih le najvažnejši principi, poleg tega pa bo sistem dopolnjen še z mnogimi dodatnimi ukrepi v cilju čim večje vzpodbude.

Predvsem smatram, da bo s tega vidika zelo pomemben pravilnik o napredovanju delavcev, ki ga moramo sestaviti vzporedno s tarifnim pravilnikom.

Ako govorimo od srca, potem lahko vsi po vrsti ugotovimo, da je vladala v dosedanjih gradbenih podjetjih velika nejasnost glede pogojev in možnosti napredovanja.

Ta nejasnost je seveda krila v sebi razne napake, ki so imele zelo slab vpliv na produktivnost dela:

— mnogokrat se je delovno mesto priznavalo po obrazih, kar mora dovesti do pristranosti,

— zaradi nejasnosti so tudi nekateri delavci takšno stanje izkoriščali in diktirali pogoje dostikrat brez upravičenosti.

V velikem podjetju kot je »Ingrad«, moramo seveda vsaki samovolji zagraditi vse možnosti, zato je razumljivo, da se bomo morali potruditi, da bo pravilnik o napredovanju res objektivni in jasen.

Iz pravilnika bo moral vsak delavec in uslužbenec razvideti:

— kakšni pogoji so potrebni za dosego boljše razvrstitve na delovnem mestu,

— kakšni pogoji so potrebni za ugodnejšo osebno oceno,

— ali je on sam pravilno razporejen in pravilno nagrajen.

S takšnim notranjim zakonikom je podana seveda resnična vzpodbuda za osebni napredek, za pridobitev novega znanja in novih osebnih kvalitete za vse članstvo kolektiva; v tem je pa tudi podana nujnost, da tak pravilnik čimprej dobimo.

Po mojem mnenju bi v sedanji fazi razvoja podjetja morali s tem pravilnikom vzpodbuditi posebno specializacijo za razne dejavnosti, kar velja za fizične delavce in tehnično osebje. Za strokovni kader pa bi bilo zelo na mestu, posebej stimulirati znanje jezikov, znanje vede organizacije dela itd. Znanja na določenih delovnih mestih bi morala biti točno fiksirana in bo tudi vzpodbuda za razširjeni študij s strani strokovnjakov.

Navedel sem nekatere momente iz dosedanjih razprav kot najvažnejše za našo bodočo organizacijo in ki so interesantni za člane našega kolektiva.

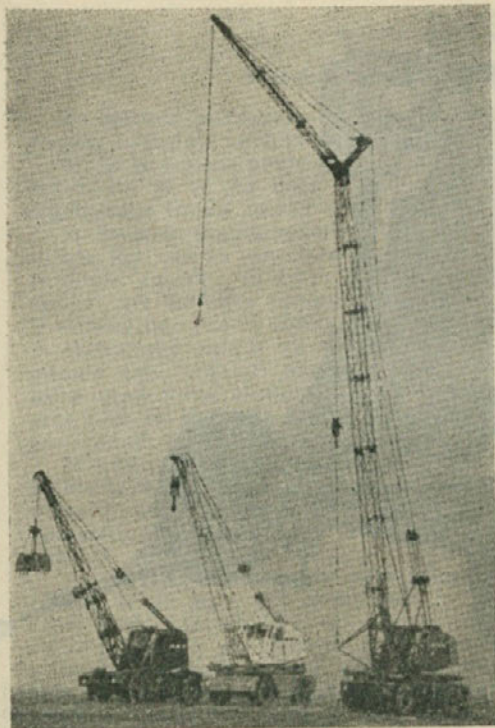
Franc Rupret.

Obisk na razstavi gradbenih strojev v Münchenu

Zvezna gradbena zbornica, Sekcija gradbene operative v Ljubljani, je organizirala ogled razstave gradbenih strojev, ki je bila letos v marcu v Münchenu. Samo potovanje pa je tehnično odlično pripravil SAP-Turist biro. Samo 3 dni bomo v Münchenu, smo tarnali v začetku. V inozemstvo, in to le za 3 dni kar škoda se nam je zdelo. Kasneje pa sem bil precej drugega mnenja, in sem bil kar vesel, ko sem bil zopet doma. Tokrat sem morda najbolj občutil pomen, odnosno resničnost slovenskega pregovora, da je povsod lepo, doma pa najlepše. No, pa k stvari sami.

Sam razstavni prostor je bil velik približno 1 km². Razstavljale so v glavnem samo zahodno nemške tovarne, nekaj malega pa še Severna Amerika, Francija in ostale zahodno evropske dežele. Osnovni namen razstave je bil pokazati zadnje tehnične pridobitve na tem področju in privabiti čimveč tujcev.

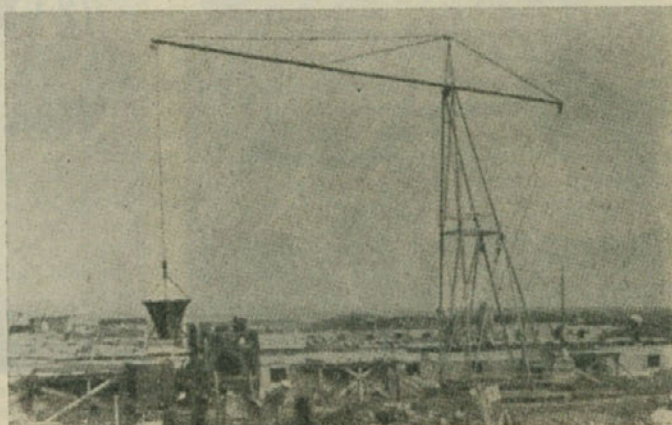
Nas je predvsem zanimala primerjava med našimi stroji in njihovimi. Na prvi pogled pravzaprav nismo videli dosti. V glavnem smo videli iste gradbene stroje, kot smo jih pri nas vajeni. Čim pa sem začel stroje podrobno ogledovati in se zanimati zanje, sem le opazil mnogo drobnih izboljšav. Opazil sem da imajo konstrukterji teh strojev izredno tenak posluh za vse zahteve in pripombe, ki jih postavlja operativa. Borba za trg je izredno ostra. Najbolj me je presenetila težnja, da so stroji čim bolj pokretni. Da so razni mešalci, za beton ali malto, na gumijastih kolesih in s priključki za kamion je skoraj obvezno. Pa tudi razni bagri in nakladalci so opremljeni z gumijastimi kolesi. Tudi žerjave z nosilnostjo tudi od 18—35 t in višine do 40 m sem videl v tej izvedbi. Doseg teh žerjavov, opremljenih z dvema Dieslovima motorjema, znaša v horizontali pri tleh do 31 m (glej sliko 1).



Slika 1

Zanimiva je tudi izvedba žerjava v cevni konstrukciji. Lastna teža znaša le 1,8 t. S pomočjo kabla daje žerjav komande s poljubnega mesta; horizontalno pomikanje s kolesi in U železi.

Tehnični podatki: nosilnost 0,4 t, višina z vodoravno ročico 9 m, z dvignjeno ročico



Slika 2

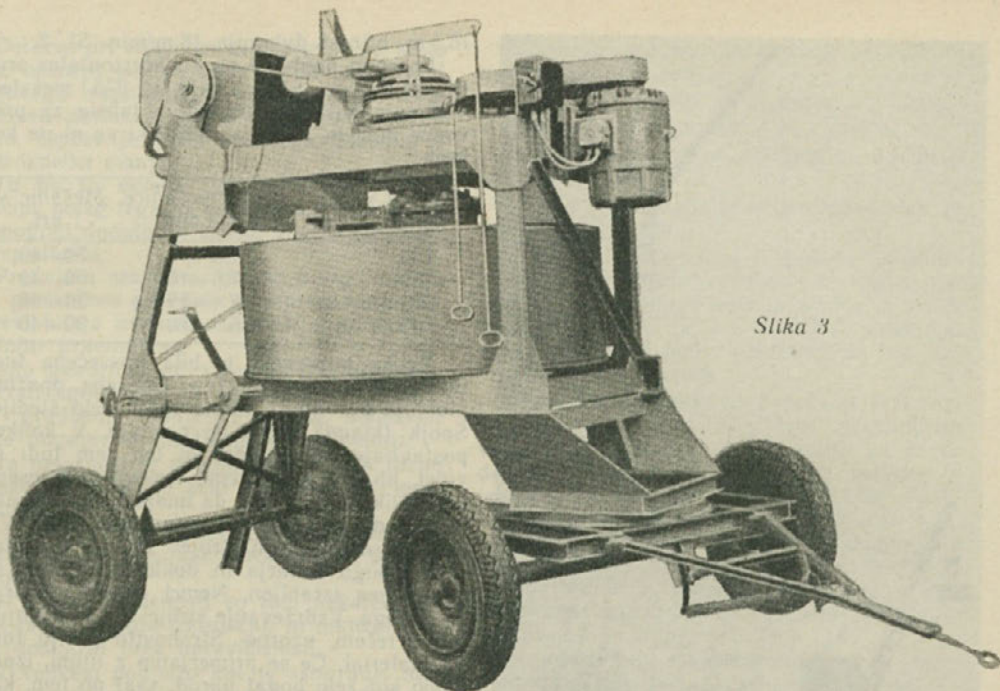
16,5 m, hitrost dviganja 18 m/min. Sl. 2.

Posebno poglavje pa so horizontalni protični mešalci. Slika 3 kaže tak 375 l mešalec. Več vam naj pove naslednja tabela za prevozne modele, razen za 500 l, ki pa ni na kolesih:

Vsečina v litrih	M3 mešanice v 1 uri	Mešanic v 1 uri
150	4,5—6	30—40
250	7,5—10	30—40
375	12—15	30—40
500	15—20	30—40

Velika pozornost je bila posvečena tudi raznim izvedbam opažev. Uporaba opažnih plošč je pravilo. Z lesom sploh zelo štedijo. Spojk (klamf) sploh ne poznajo. V kolikor postavljajo lesene odre in teh sem tudi še videl, jih vežejo z vrvmi. Omenil sem lesene odre. Nikar ne mislite, da imajo njihova gradbena podjetja samo najmodernejše stroje. Videl sem dosti starih strojev. Novi stroji stanejo mnogo denarja in dokler star stroj ni popolnoma izrabljen, Nemci nimajo denarja za novega. Vzdrževanje strojev pa je pri njih, lahko rečem, vzorno. Strahovito pazijo tudi na material. Če se primerjamo z njimi, izpademo kot zelo bogat narod, vsaj po tem, kako zelo malo pazimo na naše stroje in material. Mislim, da imamo v marsičem popolnoma napačne predstave o Nemčiji. Predvsem bi lahko rekel, da živijo mnogo bolj skromno kakor mi in da povprečni Nемец dvakrat premisli, predno gre v kino ali kupi časopis, da o drugem niti ne govorim. Presenetilo me je kako malo kadijo. Med delom ni kajenje niti zaželeno, po drugi strani pa stane denar.

Denar je pri njih vse, in na vse gledajo spet samo s tega vidika. Borba za kruh je neizprosna in brez milosti. Socialni problemi so privatne zadeve posameznika, ki nikogar ne



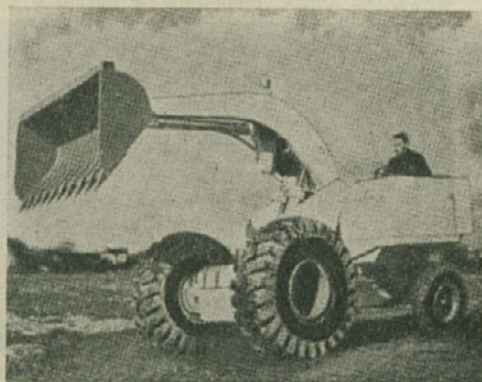
Slika 3

zanimajo. S te plati je Nemčija zelo neprijazna dežela.

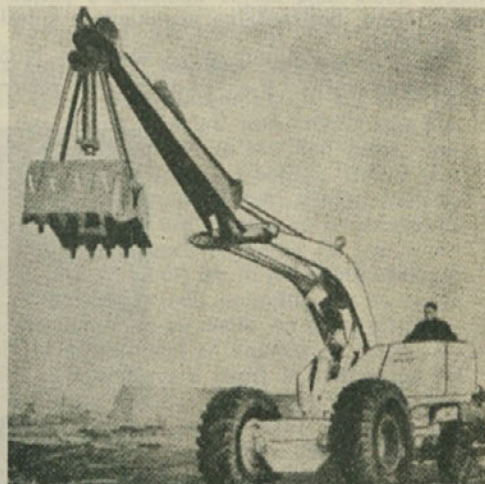
Nekaj besed bi še povedal o nakladalcih. Nemci jih imenujejo »Politrah« (Polytrac). Ime sem omenil zato, ker je to v bistvu univerzalni stroj. Ni namreč samo nakladač, temveč lahko služi kot buldozer, bager žličar ali navaden bager. Nad njim se zelo navdušujejo. (Glej sliki 4 in 5.)

Upam, da sem zajel vse osnovne poteze, ki so bile najbolj značilne za to razstavo in za nas, ki smo v bistvu primerjali. Na koncu

bi rad povedal samo še to, da so vsi njihovi uspehi plod ogromne discipline, varčnosti in skrajnih naporov. Iz vsega skušajo iztisniti kar se pač največ da, pa naj bo to stroj ali človek. Vsi, kar nas je bilo na tej razstavi, smo odšli z občutkom, da je njihov kruh zelo grenak.



Slika 4



Slika 5

PREDLOG

sistema nagrajevanja v podjetju »Ingrad« za leto 1959

Za sestavo predloga so bile odločilnega pomena naslednje ugotovitve:

a) da se celotno podjetje pravzaprav šele organizira in da bo doba konsolidacije te organizacije trajala morda celo leto.

b) da bodo skupni podatki, ki nam lahko služijo kot osnova strukture proizvodnje in strukture dohodka za leto 1958, zelo nezanesljivi, ker so imela združena podjetja svoje sisteme tehnične in knjigovodske evidence,

c) podjetje prihaja na bistveno drugačne metode dela, zato je zelo težko predvideti točne predračune stroškov za nove obrate; prav tako se postavlja tudi vprašanje samih proizvodnih norm,

č) analitična ocena del se šele vrši. Kvalitetno tega dela ne bi mogli tako naglo dogotoviti, da bi bilo možno njene rezultate uporabiti že pri sedanjem tarifnem pravilvalniku,

d) iz vseh teh razlogov sem izbral tak sistem, ki ga bo v teh okoliščinah

— možno izvesti,

— bo dovolj stimulativen,

— bo omogočil v letu 1960 brez težav prehod v sistem nagrajevanja po enoti proizvodov.

OSNOVA SISTEMA

I. Predpostavke

1. Osnovna centralna priprava dela je tako močna, da obvlada celotno proizvodnjo in določa vse normative in cene. (Tega ni treba jemati dobesedno. V prvi fazi je treba doseči samo to, da bo pomen normativov in cen proračuna ekvivalenten za gradbene in za obrtne obrate. Kdo jih sestavlja, ni primarna pomena; priprava del jih mora seveda strogo kontrolirati; proračuni in cene so obvezni in stalni.)

2. Podjetje bo sestavilo točen proizvodni in finančni plan za leto 1959, ločeno za vse ekonomske enote in za celo podjetje. Točnost plana je mišljena seveda samo relativno. — Plan naj bo predvsem pravilno predvidevanje polnega izkoriščenja vseh kapacitet podjetja na osnovi proizvodnosti dela, dosežene v letu 1958 za vsak obrat. Pomen finančnega plana je predvsem v pravilnih finančnih normativih splošnih stroškov, ker na te ne vpliva v bistveni meri sprememba strukture del. Proizvodni plan je lahko groba osnova merjenja produktivnosti dela. Finančni plan pa mora biti osnova merjenja ekonomike ekonomskih enot glede splošnih stroškov.

3. Vse delo v podjetju se izvaja na osnovi delovnih nalogov. Brez delovnega naloga se nobeno produktivno delo ne evidentira in ne plača.

Vsak delovni nalog je del proračuna za določeno delo. Normativi na delovnem nalogu morajo biti zato vsklajeni s proračunom.

4. Knjigovodstvo podjetja mora biti na tekočem in v stanju, da daje mesečno (tromeesečno) podatke o realizaciji, stroških in finančnem uspehu vsake ekonomske enote ločeno.

5. Tehnična evidenca mora voditi točen razvid premikanja delovnih skupin in vsak mesec izdelati pregled upravičenosti do premij iz naslova obdržavanja rokov.

6. V podjetju mora biti organ, ki bo v stanju sproti ocenjevati vse izboljševalne predloge in predlagati tozadevne predloge, da se isti sproti premirajo.

7. Komerčni oddelek vrši nabavo preko nabavnih planov, ki so obdelani količinsko, rokovo in vrednostno. Izvrševanje tega plana je osnova za nagrajevanje osebja nabavnega oddelka.

II. SISTEM NAGRAJEVANJA

a) Individualno nagrajevanje

1. Vsi delavci v proizvodnih obratih delajo praviloma po normi odnosno v akordu.

Pod raznimi okolnostmi se lahko uporablja individualna ali skupinska norma, skupinski akord, na malih kompleksih kompleksni akord.

Delo, ki se obračunava po času, je v proizvodnih obratih dovoljeno samo izjemoma. Da bi se takšno delo omejilo na minimum, podpisuje delovne naloge za takšna dela izključno drugostopni predpostavljeni.

Delavci v servisnih obratih lahko delajo po presoji vodstva v akordu ali po času z ozirom na značaj dela.

Uslužbenci delajo v letu 1959 po času, s tem, da se v podjetju pripravijo vse osnove za nagrajevanje po enoti proizvoda v letu 1960.

2. Premije.

Iz razloga, ker letos še ne moremo preiti na nagrajevanje po enoti proizvoda, je potrebno dati premiranju tem večjo veljavo in s tem zainteresirati predvsem tudi vse uslužbence za boljšo organizacijo in ekonomiko dela.

Vrste premij:

— premije za obdržavanje rokov.

Vsak premik delovnih skupin na objektivni odnosno delovnih odsekih se evidentira.

Vsak pravočasno izveden premik daje premijskemu upravičencu pravico na premijo.

Na teh premijah bi bili udeleženi:

1. delavci v brigadah,
2. delovodje in tehniki na objektih (mojstri),
3. šefi sektorjev (dejavnosti),
4. šefi ekonomskih enot,
5. direktor, glavni inženir, dispečer,
6. osebje komercialnega oddelka,
7. delavci servisnih služb.

Največji problem podjetja je, spraviti v tek in sinhronizirati proizvodnjo. Zato je dati temu premiranju največji pomen in za ta kriterij določiti največ sredstev.

— premija za racionalno organizacijo dela — dobiva osebje priprave dela.

Racionalnost neke proizvodnje se bo izražala na osnovi ocenitve organizacijske sheme in na osnovi cene objekta.

— premija za uvajanje novih delovnih metod — dobiva tehnično in ostalo osebje v pripravi dela na gradbiščih in obratih, ki nove metode predpiše ali samostojno izvede.

— premije za racionalizacijo — glasom posebnega pravilnika (vsak, ki poda uporabljivi predlog, je na premijo upravičen).

— premije za dobre analize, ugotovlj. napake dobiva osebje oddelka za organizacijo in knjigovodstvo.

— premije za sposobnost mehanizacije dobiva osebje servisnih obratov in strojniki;

— premije za izkoriščenost kapacitet strojev in vozil dobivajo strojniki in šoferji;

— v kolikor bo sistem evidence omogočal, bi se lahko premiralo odgovorne tehnične operativce že na osnovi porasta produktivnosti dela na 1 zaposlenega na enoti (vključno pomožno režijsko osebje).

Za vse premijske osnove je potrebno določiti točen sistem evidence, upoštevajoč pri tem načelo, da je osnova vsake premije dokazan ekonomski efekt.

3. Delavcem v specializiranih brigadah, ki se bodo odločili za stalno delo v tej organizacijski enoti, bi se priznaval posebni urni dodatek za delo v brigadi. Dodatek bi naj znašal 10 % osebne tarifne postavke.

Dodatek bi lahko dobili samo tisti delavci, ki bi se s pogodbo zavezali za delo v takšni brigadi za celo leto, brez ozira na sektor.

b) Kompleksno nagrajevanje

1. Principielno bi se preostala sredstva, ki ostanejo za delitev osebnih dohodkov, delila v tisti enoti, kjer so bila ustvarjena.

Proizvodne enote morajo predvidoma odvajati enak odstotek ostanka čistega dohodka neproizvodnim enotam.

Ključ za osnovno (normalno) delitev se določi na osnovi odnosov med normalnimi plačnimi skladi po tarifnem pravilniku.

2. Osnova za delitev znotraj ekonomske enote naj bi bili izplačani neto osebni dohodki vključno norme, nadure in premije.

3. Osnova za nagrajevanje po ekonomskih enotah je njihov ustvarjen finančni uspeh (znižanje cene). Isti se ugotavlja na osnovi primerjalnih odnosno internih cen.

To velja v celoti za proizvodjalne enote.

4. Za neproizvodjalne enote pa se finančni uspeh ugotavlja:

a) na osnovi znižanja splošnih stroškov po letnem proračunu (finančnem planu);

b) na osnovi povprečne participacije na uspehu podjetja kot celote.

5. Upravo podjetja bi bilo treba deliti na več ekonomskih podenot, da se tako dobe po eni strani stvarnejši kalkulativni elementi, po drugi strani pa lahko odgovorni kader objektivnejše in vzpodbudnejše nagrajuje.

Upravo bi bilo treba deliti:

a) splošna uprava, ki zajema direktorja, glavnega inženirja, dispečerja, biro za organizacijo in razvoj in celoten splošni sektor ter računovodstvo;

b) komerciala (nabava);

c) priprava dela.

III. DOLOČANJE OSEBNIH TARIFNIH POSTAVK

Ker izvaja podjetje letos v organizaciji dela še doslednejše sistem delovnih brigad (skupin) pa tudi zaradi boljše osebne stimulacije posameznikov, je potrebno sistem osebne ocenjevanja obdržati in izpopolniti.

Osnovna zahteva je, da bi moral biti ta sistem objektivni, stimulativen in čim bolj enostaven.

Naš prvi samski dom v dokončni fazi

Lansko jesen nam je uspelo začeti prepotrebno gradnjo samskega doma v našem naselju na Dečkovi cesti. Pridne roke naših prostovoljcev, ki so pomagali pri gradnji, so pripomogle, da je bil dom do zime pod streho. Trenutno se vršijo na stavbi notranja dela. Ako ne bo posebnih ovir pri zaključnih delih, bo dom gotov v prvi polovici leta.

V pripravi je gradnja drugega samskega doma, za kar smo dobili že zagotovljena sredstva iz republiškega in občinskega sklada za gradnjo stanovanj pod pogojem, da ga dogradimo letos. Tako bomo imeli do zime kar

300 lepih samskih stanovanj s sobami največ po dve postelji, nekaj sob pa z več posteljami. Domova bosta imela moderne umivalnice in dnevne prostore ogrevane s centralno kurjavo.

Člani našega kolektiva so se obvezali, da bodo letos zopet pomagali s prostovoljnimi delom in s tem pripomogli, da bodo imeli po končanem delu res udobna stanovanja.

Poleg samskega doma je potrebno, da zgradimo v Celju še menzo v neposredni bližini naselja, in ne oddaljeno pol ure, kot je sedaj.

J. V.



Samski dom v gradnji

Kam na dopust?

Podjetje ima v Piranu dva počitniška doma; v ulici Leonardo da Vinci št. 3 od bivšega Betona in Oglejski ulici št. 3 od bivšega Stavbenika. Obe stavbi tvorita pravzaprav en počitniški dom, ker je kuhinja, jedilnica in bife organiziran samo v ulici Leonardo da Vinci.

Kapaciteta počitniškega doma je 40 postelj za odrasle in 12 postelj za otroke.

Ljudska tehnika bivšega Graditelja je uredila v Umagu 2 weekend hišici s 6 ležišči. Camping bo dopolnjen še z dvema enakima weekend hišicama.

Mnogi člani kolektiva so v lanskem letu že koristili dopust v Piranu in Umagu. Vsi ti

nam bodo potrdili, da je Slovensko Primorje zelo lepo ter da so se dobro počutili v primer-no urejenem počitniškem domu ob dokaj ugodnih cenah penzijskih storitev.

Ker je temu tako, vabimo čim širši krog kolektiva, da v letošnjem letu preživi prijetni dopust v svojem počitniškem domu.

Na vaših sektorjih so prijave za koriščenje dopusta na morju, katere čimprej izpolnite in jih dostavite sekretariatu podjetja.

Pričetek sezone je s 1. majem in traja do 30. septembra.

Ze ko smo planirali dopuste in še sedaj se odločimo, da bomo vsaj del dopusta v lastnih počitniških domovih, kjer se bomo spočili in prijetno razvedrili.



Stavba počitniškega doma v Piranu

Sindikavno športno društvo

Za rep. prvenstvo v kegljanju je bilo treba nastopiti petkrat in to v Ljubljani, Mariboru, Kranju, Celju in na Jesenicah. Priprave za to tekmovanje so bile kratke, saj smo kegljišče dogradili šele 20. decembra. Torej je ostalo do prvenstva samo mesec dni. Druga moštva so se pripravljala od septembra in imela za seboj že vrsto tekmovanj. Kljub temu so bili naši tekmovalci dobro razpoloženi in pripravljeni, da bodo posegli v borbo za najboljšo mesto. Že prvi nastop na Jesenicah je bil težak in je rezultat 6378 (povpr. 797) bil dokaj premajhen, ravno tako tudi drugi nastop v Kranju, kjer so domačini napravili nešportno gesto, da so tik pred tekmovanjem položili desko položnico, tako da so naši tekmovalci zapovrstjo padali. Rezultat 6304 (povpr. 784). Na Jesenicah je bil naš najboljši tekmovalac Viki Vanovšek z 878 podrtimi keglji, ravno tako tudi v drugem nastopu z 846 podrtimi keglji. V Ljubljani so dosegli rezultat 6335, vendar je to kegljišče eno najlažjih (povpr. 789). Najboljši je bil Viki Vanovšek z 842 podrtimi keglji. Najbolje so odigrali v Mariboru, kjer so vsi tekmovalci podrli preko 800 kegljev; rezultat 6573 (povpr. 821), najboljši na tem tekmovanju je bil Marinček Slavko z 869 podrtimi keglji. In zadnji nastop na domačem kegljišču, rezultat 6395 (povpr. 799), najboljši tekmovalac Marinček 863. Skupen rezultat 31.984, povpreček 799, kar je zadostovalo za 6. mesto na tem prvenstvu, kar je vsekakor uspeh.

Na prvenstvu posameznikov OKZ Celje je tekmovalo 11 tekmovalcev, ki so zasedli naslednja mesta:

1. Marinček Slavko 1684 (879 + 805)
2. Lubej Jože 1673 (861 + 812)
3. Vanovšek Viki 1661 (828 + 833)
4. Šmon Polde 1638 (846 + 792)
6. Kohne Oskar 1621 (815 + 806)
12. Cafuta Slavko 1570 (789 + 781)

Ti tekmovalci imajo pravico nastopati na slovenskem prvenstvu, ki bo v drugi polovici aprila na Jesenicah. Ostali tekmovalci so dosegli slabše rezultate, posebno sta razočarala Zagorc in Podkrižnik, ki v času tega prvenstva nista bila v formi.

Kegljaški klub Kovinar Store je povabil na pokalno tekmovanje tudi našo ekipo, ki je kljub temu, da niso trenirali borbene igre, prepričljivo zmagala z rezultatom 759 (349 + 410). Kot zmagovalna ekipa je prejela v trajno last pokal. Tudi ženska ekipa je bila prva.

10. marca smo imeli v gostih moštvo Einheita iz Dresdena (Vzhodna Nemčija). To moštvo je eno najboljših na svetu in ima v svojem moštvu tudi svetovnega rekorderja Lutherja (rekord 1002 keglja). Naša ekipa je to srečanje izgubila, a je bila razlika le 91 kegljev.

Rezultati: Einheit 5001 (povp. 833,6): Vogelsang 814, Schulze 898, Pöpel 773, Wesner 840, Körner 804 in Luther 872; Ingrad 4910 (povpr. 818,6): Podkrižnik 811, Zagorc 816, Lubej 849, Šmon 770, Vanovšek 844, Marinček 820.

Naši kegljači so s tem nastopom pridobili mnogo izkušenj, ki jim bodo v bodočih tekmovanjih zelo koristile, gledalci pa redke športni užitek.

Zal, naše društvo ni imelo takrat ženske ekipe, ki bi se zoperstavila ženski ekipi Einheita tako pa so tekmovalce z njimi tekmovalke Gradisa, ki so srečanje izgubile le za 8 kegljev. Najboljša tekmovalka na tem srečanju je bila celjanka Gradišarjeva s 425 podrtimi keglji.

Upamo, da v bodoče ne bo potrebno iskati tekmovalk drugod, saj je po treh letih oživele ženska ekipa podjetja, ki nas bo spet častno zastopala na vseh tekmovanjih širom po naši domovini.

Na zadnji seji upravnega odbora Zveze kegljaških športov Jugoslavije, ki je bila v Zagrebu, so razpravljali med drugim tudi o organizaciji letošnjega državnega prvenstva v mednarodnem slogu za ekipe in posameznike. Ker je Zveza kegljaških športov Srbije odklonila organizacijo letošnjega prvenstva z ozirom na izredno slabo stanje štiristeznega kegljišča Partizana, je bilo ponujeno, da organizira to prvenstvo Slovenija. Na seji upravnega odbora Zveze kegljaških športov Slovenije je bilo predlagano, da se prvenstvo priredi v Celju, in to v času od 25. do 30. maja t. l. Nadalje bo 6. in 7. maja izbirno tek-



Kegljači — republiški prvak v letu 1958 — borbene partije

movanje za določitev 6 slovenskih kandidatov za sestavo državne reprezentance za tekmo proti Madžarski.

Izbirno tekmovanje za sestavo državne reprezentance pa bo od 11. do 16. maja prav tako na našem kegljišču.

Vse ljubitelje kegljaškega športa vabimo, da si v maju mesecu ogledajo ta zanimiva tekmovanja.



Prosvetno društvo »Rado Iršič«

V okviru društva trenutno aktivno delujejo naslednje sekcije: dramska, glasbena ter izobraževalna.

Dramska sekcija je z novopreurejenim odrom dokončno dobila sodobne prostore za svojo dejavnost. Dvorana je na novo prepleškana, oder popravljen in opremljen s sodob-

no razsvetljavo, tako da bo moč uprizarjati tudi zahtevnejša dramska dela.

Februarja letos je dramska sekcija pod vodstvom Štefana Verdника priredila zanimiv večer pod geslom: »Vsak po svoje brez vaj« — to je nekakšna prireditev »Pokaži kaj znaš«. Zanimanje je bilo veliko, saj je nastopilo 25 prijaviteljev.

Vsa izvajanja je ocenjevala strokovna komisija v sestavi: Bevc Jože, Pepelnjak Emil in Sever Ivan ter tričlanska komisija iz občinstva. Od nastopajočih so najbolj navdušili naši šoferji, ki so s svojevrstnimi instrumenti ponazorili prijetno glasbo. Tudi mladi godbeniki iz Konjic so pokazali, da dobro obvladajo svoje instrumente. Recitacije Štefana Verdника in Kriste Fonda so ravno tako žele buren aplavz in zasluženo nagrado.

Za najboljše ocenjene nastopajoče je društvo pripravilo in razdelilo denarne nagrade. Dodatno k temu je tri denarne nagrade prispevala še sindikalna podružnica.

Ta prvi javni nastop je pokazal, da je v naših vrstah precej skritih talentov in bo društvo moralo skrbeti, da bo takih prireditev še več.

Glasbena sekcija, v kateri nastopajo naši gradbinci pod naslovom: »Mladi Ingradovci« je že uspešno nastopala na raznih prireditvah

in proslavah. Tem mladim glasbenikom bo treba posvetiti več pozornosti.

Za mladino podjetja je organizirana plesna šola pod vodstvom strokovnega plesnega učitelja. Obisk in uspeh je zelo razveseljiv, še posebno, ker to ni samo šola za učenje raznih plesov, temveč tudi šola lepega vedenja in olike.

Dramska sekcija pripravlja Golarjevo komedijo »Vdova Rošlinka«, ki jo bo uprizorila 18. aprila 1959. Pripravljajo tudi program za obširno proslavo v počastitev 40. obletnice ZKJ.

Za bližnjo sezono bo repertoar dokaj obširen in bo zajel tudi težja in zahtevnejša dramska dela: dramo »Ugasle luči«, »Molčeča usta«, mladinsko pravljico igrano z glasbo in petjem »Trnjulčica« itd.

Z ozirom na obširnejši program dramske sekcije bo potrebno pritegniti čimveč mladine k aktivnemu udeleževanju. Zato pozivamo vse tiste, ki se zanimajo za to zvrst prosvetnega dela, da se čimprej prijavijo k prosvetnemu društvu.

Z združitvijo podjetij, preureditvijo dvorane in odra so dani vsi pogoji za še večjo dejavnost v našem prosvetnem društvu.

Ljudska tehnika

Na pobudo nekaterih članov našega kolektiva se je osnoval pripravljalni odbor Ljudske tehnike, ki bo dne 16. aprila 1959

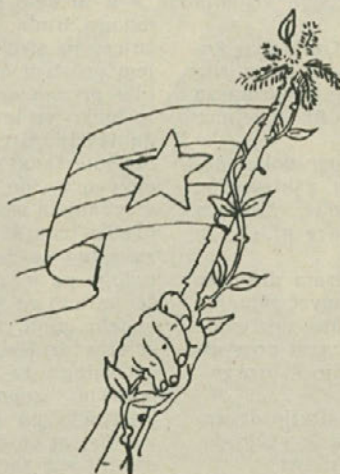
imel občni zbor, na katerem bodo izbrali svoje društveno vodstvo, ki bo sposobno povezati celotno naše delo z družabnim razvojem, navezati sodelovanje z vsemi ostalimi organizacijami in usmeriti tehnično vzgojo naših ljudi v našem podjetju.

V to delo bodo morali naši člani vlagati mnogo truda, saj se lahko tehnično izobražujejo in strokovno izpopolnjujejo le v svojem prostem času. Težko bi bilo opisati, koliko prizadevanja bo treba pri našem delu; to lahko ve le tisti, ki dela v kakršnikoli organizaciji. Brez dvoma nam to prizadevanje olajšuje samo priznanje naših delavcev in nameščencev, da je tehnika odločilnega pomena v sedanjem razvoju in napredku tega naroda. Morda tega še ne čutijo vsi enako, toda podzavestno se že prepušča toku razvoja, naša naloga pa je, da take ljudi pritegnemo v naše vrste in ga s pravilno vzpodbudo usmerimo v delo in jih vključimo v prizadevanje naše celotne družbe.

Naloga te organizacije je, da pospešuje tehnično izobraževanje na vseh področjih, predvsem pa v proizvodnji in da skušamo v prostem času s prostovoljnim delom nadomestiti vse zamujeno. To velja toliko bolj pri sedanjih prizadevanjih za izboljšanje življenjske ravni, ko strmimo, da bi čimbolj izkoristili možnosti naših tehničnih naprav in da bi čim bolj racionalno proizvajali. Danes smo že tako daleč, da je tehnična izobrazba del splošne kulturne izobrazbe, brez katere si težko mislimo sodobnega človeka, zlasti pa še v državi, ki gradi socializem na razvalinah zaostalosti in spreminja nekdanjo agrarno državo v sodobno industrijsko deželo. Te naloge so tako velike, da mora celotna družba skrbeti za tehnični razvoj, najbolj uspešno pa lahko pomagajo prav naše organizacije Ljudske tehnike. In prav zaradi tega je treba članom, ki stopijo v našo organizacijo, delati in ga hkrati s tehnično vzgojo vzgajati v človeka, ki bo vedel, čemu to prizadevanje, to pa je tudi politični del naše dejavnosti.



Foto: LT »Ingrad«

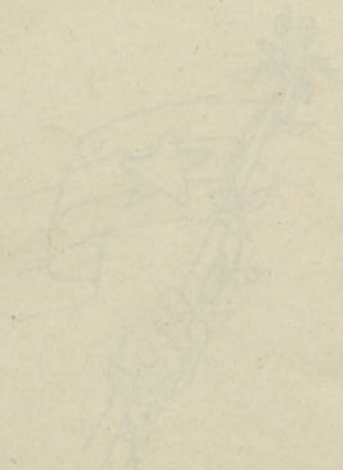


**Delavski svet in upravni odbor
čestitata delovnemu kolektivu
k prazniku - 1. maju!**



PLASTIC INCARCERATION

PLASTIC INCARCERATION



Delovski svet in upravni odbor
čestitata delavskemu kolektivu
k prazniku - 1. maj!

