

BILTEN

PIONIR
NOVO MESTO

BILTEN je glasilo kolektiva SGP PIONIR Novo mesto. Za razdelitev glasila članom kolektiva so odgovorni: vodje splošne službe v sektorjih za razdelitev po sektorjih, na posameznih gradbiščih so dolžni poskrbeti za razdelitev delovodje, ki morajo poskrbeti, da prejmejo glasilo delavci in vajenci, na direkciji je odgovorno za razdelitev vložišče, ki mora poskrbeti, da bo **BILTEN** takoj dostavljen tudi v vse obrate pri direkciji (lesni in avtomehanski obrat ter SIP), vodje obratov pa morajo zagotoviti razdelitev **BILTENA** vsem delavcem in vajencem. **BILTEN** mora biti razdeljen istega dne kot je dostavljen.

SEPTEMBER 1973

28. SEPTEMBRA

LETO VII Številka 7 - 8 (39 - 40)

Poletje nas poziva k resnosti

V POLLETJU SMO USTVARILI LE 36 ODST. CELOLETNEGA PLANA, PODJETJE PA JE BILO HKRATI ZA 9 ODST. POD DINAMIČNIM PLANOM ZA PRVO POLLETJE - SLABO IZPOLNJENE PROIZVODNE NALOGE SO DELOMA POSLEDICA TEGA, KER POZIMI NI BILO OB JADRANU DEL

Proizvodni plan, ki so ga za leto 1973 sprejeli samoupravni organi, nam nalaga ustvariti vrednost 446.400.000 din, kar je za 9 odst. več kot smo ustvarili lani. Ko smo ta plan sprejemali, smo imeli s pogodbami zagotovljena dela v vrednosti 292.461.000 din, kar je 71 odst. tega, kar smo si naložili s celoletnim planom.

V prvih 6 mesecih, torej do konec junija letos smo s proizvodnjo ustvarili za nekaj več kot 162.000.000 din (če ne upoštevamo tega kar smo pridobili s prodajo tržovskega blaga ter z delovanjem skupnih služb in z izrednimi dohodki) in tako dosegli le 36 odst. celoletnega plana. Ob istem času lani smo imeli uresničenega že 53 odst. celoletnega plana. Proizvodnja je torej bila precej nižja kot bi morala biti, na to pa je v precejšnji meri vplivalo dejstvo, da letos po daljšem času ob jadranski obali nismo imeli nobenih del. Ker smo ob Jadranu vrsto let doslej delali čez vso zimo, se je tisto, kar smo ustvarili tam, v planu krepko poznalo v prvem polletju, letos pa tega, kot že rečeno ni bilo.

Še bolj zaskrbljujoči so podatki, ki jih dobimo, če primerjamo to kar smo ustvarili v prvem polletju s tem, kar bi morali po dinamičnem planu, torej tistem za prvo polletje. Celotno podjetje bi moralo ustvariti blizu 179.000.000 din vrednosti, ustvarilo pa je, kot že rečeno le 162.000.000 din ali za 9 odst. manj. Gradbena dejavnost je bila v polletju za 11 odst. pod dinamičnim planom: sektor Novo mesto za 2 odst., sektor Ljubljana za 10 odst. in sektor Krško za 25 odst. pod njim.

Obrati so dinamični plan za prvo polletje presegli za 5 odst.: lesni obrat ga je presegel za 8 odst., žaga za 8 odst., mehansko-kovinski obrat pa za 1 odst. SIP je presegel dinamični plan za 3 odst., avtopark pa je bil za 9 odst. pod dinamičnim planom. TOGREL je us-

tvaril le 54 odst. dinamičnega plana.

Gradbena dejavnost bi morala v prvem polletju narediti za 156.000.000 din, naredila pa je za 138.500.000 din (za 11 odst. manj), obrati bi morali narediti za

odst. manjša), v obratih je bila za 17 odst. večja (v lesnem za 29 odst., v žagi za 25 odst. in v meh.-kovin. obratu za 7 odst. večja od lanske), v SIP skupaj z avtoparkom je bila za 20 odst. manjša, v TOGREL pa za 68 odst. večja od



Otvoritvena slovesnost prireditve športnega dne podjetja, ki je bil 29. junija na Loki v Novem mestu. Množičen odziv tekmovalcev iz vseh delovnih enot je potrdil, kako potrebno je to prireditev prirejati vsako leto. Na sliki:

Marjan Zupanc, predsednik CO sindikatov med otvoritvenim govorom

13.600.000 din, naredili pa so za nekaj več kot 14.000.000 din (za 5 odst. več), SIP bi moral ustvariti 7.100.000 din, ustvaril pa je 7.330.000 din (za 3 odst. več), avtopark bi moral ustvariti 2.200.000 din, ustvaril pa je 2.000.000 din (za 9 odst. manj), TOGREL bi moral ustvariti za 6.200.000 din, ustvaril pa je za 3.350.000 din (za 46 odst. manj).

Proizvodnja je v primerjavi z lanskim letom sicer porasla, vendar sorazmerno malo: v celotnem podjetju je bila za 3 odst. večja od lanske, v gradbeni dejavnosti za 5 odst. (sektor Novo mesto za 17 odst. večja, sektor Ljubljana za 10 odst. večja in sektor Krško za 13

lanske.

Podatki o proizvodnji, ki smo jih naštevali dozdej, nam sicer povedo veliko o tem, koliko smo delali in koliko smo dosegli, ne povedo nam pa, kako uspešno je bilo naše delo. Žal smo morali v prvem polletju ugotoviti, da tudi uspeh ni bil takšen, kot bi moral biti in kot smo želeli. Celotni dohodek v podjetju je bil za 11 odst. večji kot lani, poslovni stroški z izrednimi izdatki so se povečali v primerjavi z lanskimi za 6 odst. Dohodek, ki smo ga dosegli v podjetju konec junija letos je bil za 24 odst. večji od lanskega, tudi zakonske in pogodbene obveznosti so se povečale za 24 odst. Če od

dohodka, ki je ostal podjetju odštejemo to kar smo porabili za osebne dohodke (porabili smo za 8 odst. več kot v enakem obdobju lani) nam je ostalo za okoli 10.000.000 din dobička, kar je za 161 odst. več kot v enakem obdobju lani. Da pa se ne bi prezgodaj veselili, moramo takoj dodati, da je v tem dobičku za več kot 7.000.000 din izrednih dohodkov iz prejšnjih let. Če jih odštejemo, je bil letos v polletju ustvarjeni dobiček za 22 odst. manjši od tistega, ki smo ga ustvarili v enakem

obdobju lani. Ker je bila stopnja dobička v odnosu na celotni dohodek nižja kot lani in ker so bili bruto osebni dohodki, ki smo jih izplačali v prvem polletju višji od dogovorjenih, za prvo polletje ni bilo mogoče izplačati osebnih dohodkov po uspehu ekonomskih enot.

Vse kar smo naštevali kaže, da so se pogoji v katerih delamo letos še naprej zaostrovali in da se je uspešnost našega poslovanja zmanjšala. Rezultat, ki smo ga dosegli ni tako slab, da bi bilo treba zvoniti k preplahu, kljub temu pa nas zelo zgovorno poziva k nadvse resnemu delu in gospodarjenju!

ČLOVEK, DELOVNO MESTO IN DELOVNA SREDSTVA

VARNOST PRI DELU JE V VELIKI MERI RAZEN OD DELAVCA, ODVISNA TUDI OD DELOVNIH PRIPRAV IN UREDITVE DELOVNIH PROSTOROV – DEJAVNIKI, KI LAHKO ŠKODLJIVO VPLIVAJO NA DELAVCA NA DELOVNEM MESTU – OBČASNI KONTROLNI PREGLEDI DELOVNIH PRIPRAV IN DELOVNIH PROSTOROV NISO ZGOLJ FORMALNOST, PAČ PA PRAVA NUJA, ZATO JIH OPRAVLJAJMO SKRBNO IN DOSLEDNO UPOŠTEVAJMO UGOTOVITVE TEH PREGLEDOV

Čeprav je človek osnovni činitelj produktivnih sil, je vendar zadnji v spoznanju svoje vloge in navadno vloga več svojega truda za izpopolnjevanje proizvodnih sredstev in nemalokrat mnogo manj za izgradnjo in prilagoditev teh sredstev svojim fiziopsihološkim zmogljivostim. Enako velja tudi za postopke dela, ki jih človek hitreje razvija, kot pa razvija svojo sposobnost, da v njih uporabi svojo delovno sposobnost brez škode za svoje zdravje.

Nekateri strokovnjaki s področja fiziologije in medicine dela trdijo, da se človek ob vsem tem zanaša kot živo bitje na svojo mentalno in fizično sposobnost, da se znajde in prilagodi tudi težjim in nevarnim delovnim pogojem.

Take trditve so bližje dejanskemu stanju, v kolikor imamo v mislih delavce z razvito industrijsko mentaliteto, to je delavce z visokimi delovnimi izkušnjami v sodobni proizvodnji; pri tem mislimo tudi na delovne izkušnje glede varnega in zdravega načina dela.

No in, ob vsem tem lahko postavimo vprašanje: ali imamo pri nas take delavce – ali je naš delavec na taki stopnji, da nadomesti pomanjkanje varnostnega duha v korenu proizvodnje, to je v projektu in izdelavi naprav in priprav za delo in tudi v postopkih dela ter organizaciji dela?

Odgovor je povsem jasen. Stro-

glede na človekovo varnost, zdravje in počutje, je na današnji stopnji razvoja gospodarstva in delavčeve vloge v njem nesodoben in škodljiv.

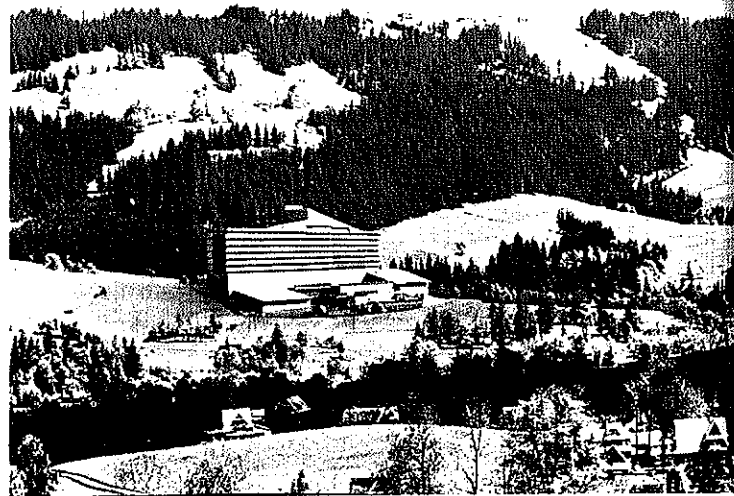
Praksa in znanost sta že davno ovrgli trditve, da sta varnost in zdravje pri delu v prvi vrsti odvisna od proizvajalca na delovnem mestu. Danes je povsem jasno, da je varstvo pri delu v polni meri v rokah tistih ljudi, ki ustvarjajo in oblikujejo delovna sredstva, objekte in delovne prostore, delovna mesta in delovne postopke – to je v rokah ljudi, ki organizirajo in vodijo dela.

S tem ne smemo zanemariti biološke sposobnosti človeka proizvajalca, da se prilagodi na sleherno delovno mesto oziroma, da prilagodi način uporabe svoje delovne sposobnosti tehničnim zahtevam dela, zahtevam postopka dela in organizacije. Nasprotno. Naša naloga je, da to njegovo sposobnost razvijemo do najvišje stopnje, to pa dosežemo le s skrbno izdelanim sistemom izobraževanja. Zavedati se moramo, da se človek pri uporabi svojih delovnih sposobnosti nahaja v okolju, kjer nanj nenehno vplivajo številni činitelji, ki niso ravno v prid njegovega telesnega zdravja. To zlasti velja za sodobno proizvodnjo, ki postavlja pred človeka vedno višje zahteve.

Činitelji, ki lahko škodljivo vplivajo na človeka in zaradi katerih

kemični vpliv različnih snovi na človeka),

- biološki (to so razne bakterije, s katerimi se v naši delovni organizaciji ne srečujemo),
- prihološki (monotonost dela, visoke zahteve dela pri uporabi človeškega potenciala, različni motivi za delo, konflikti, odnosi



Gornja slika je tkzv. montaža, prikazuje pa novi hotel v Zakopanem Poljskem, kakršen bo videti takrat, ko bodo prihodnje leto po opravljenem delu naši delavci odhajali domov, hotel pa bo na voljo gostom (Foto: inž. Zdravko Del Fabro)

na delovnem mestu in v zasebnem življenju),

- ekonomski in družbeni (standard, pravice in dolžnosti v družbi, uveljavljanje v družbi),
- socialni (urejenost osebnega in družinskega življenja).

Delavec ima v sodobni proizvodnji odločujoče mesto. Dela s proizvodnimi sredstvi in jih tudi sam ustvarja, vodi proizvodnjo in ji daje smisel. Prav zaradi tega je pomembno proučevanje vseh pogojev, ki jih zahteva delo od človeka, da bi dosegel visoko storilnost s čim manj škode za svoje zdravje in škode za gospodarstvo. Proučevanje pogojev dela brez praktičnih ukrepov za odstranjevanje pomanjkljivosti in uvajanja sodobnega, varnega in zdravega dela, pa seveda nima nobenega pomena.

Po TZVD mora delovna organizacija skrbeti za občasne preglede delovnih naprav, preizkave delovnih pogojev, to je kemičnih in bioloških škodljivosti ter mikroklimne. Po Pravilniku o varstvu pri delu pri SGP „Pionir“ pa imamo tudi interne preglede delovnih priprav in naprav ter delovnih prostorov.

Namen teh pregledov poleg navedenega je, da se ugotovi, ali je z ukrepi in normativi za varstvo pri delu zagotovljeno varno delo z delovno pripravo ali napravo, ozi-

roma varno delo v nekem delovnem okolju, zlasti kar zadeva varnost pred poškodbami, ki jih povzročijo posamezni delovni pogoji ali naprave, varnost pred električnim tokom, dovoljene koncentracije škodljivih plinov v prahu, zagotovitev mikroklimnih razmer, dovoljene meje ročnih in vibracij in podobno.

Obdobje pregledov, katere organizira TZVD, nam opravlja pri delovnem zavodu za varstvo pri delu. Tako opravlja preglede na dvigalnih napravah, silnostjo nad 1000 kp (vsaka leta), GD dvigalnih, posodah pod pritiskom, hidravličnih stiskalnic in visečih odrih vsaka tri leta. Rezultate pregledov in odpravljenih pomanjkljivosti Zavod izda za vsako

napravo ali pripravo spričev. Pregled FK pogojev dela in mikroklimne opravi zavod v na novo opremljenih delovnih prostorih oziroma če se delovni pogoji spremenijo, opravi pregledu zavod izda strokovno oceno.

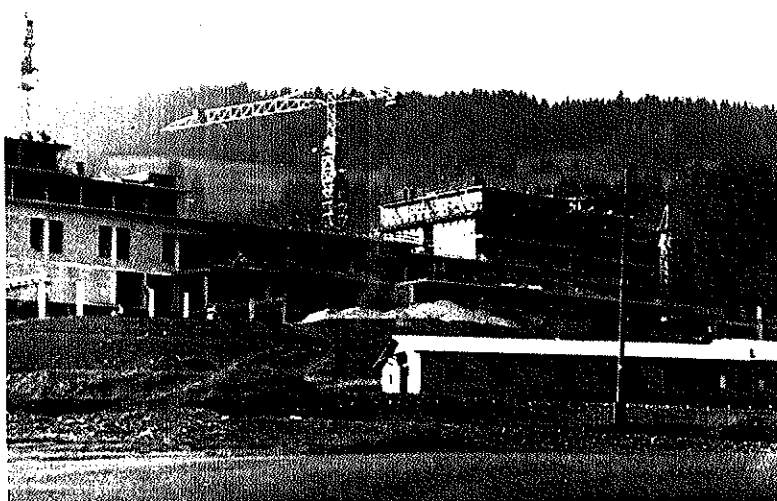
Interne preglede opravljamo v splošnem aktu pri SGP „Pionir“. Tako vrši SVD vse preglede naprav in priprav delovnih mest, delovnih prostorov, obratov in gradbišč. Vse pomanjkljivosti se izda naložniku v obliki odprave le-teh.

Po pravilniku o varstvu pri delu opravljamo tudi občasne preglede naprav in priprav. Za to so določene posebne komisije, katere pregledu določene naprave ali priprav za njimi izda interno obratovno dovoljenje.

SLAVKO BRACIČ

2.186 nas bo letos

Po planu za 1973 nas bo v letu 1973 letivo čez leto vsega skupaj povprečno 2186. V gradbeni operativi bo povprečno 1698 zaposlenih (573 v sektorju Novo mesto, 481 v sektorju Ljubljana in 644 v sektorju Krško), v obratovni povprečno 198 (lesni obrat 8, žaga 10, mehansko-kovinski 10, v SIP 69, v avtoparku 28, v skupnih službah 166, projektantov 27.



Medtem ko mi doma prosimo za dež, v Zakopanem naši prav gotovo stiskajo pesti v želji, da bi bila jesen čimdaljša in čimbolj suha... Pogled na del gradbišča v Zakopanem (Foto: inž. Zdravko Del Fabro)

kovnjak, ki s svojim delom lahko vpliva na način dela neposrednega proizvajalca – tistega, ki neposredno uporablja delovna sredstva in neposredno izvaja postopke dela, ki meni, da je njegova dolžnost izoblikovati tako delovno napravo, da doseže le osnovno proizvodno in delovno funkcijo, ne

opravljamo občasne preglede delovnih sredstev in delovnih prostorov:

- fizikalni (mehanske poškodbe, vibracije, ropot, temperature, razsvetljava in podobno),
- kemični (onesnaženje zraka na delovnem mestu, sestava zraka,

Kako izbiramo delovodje?

DELOVODSKO DELO JE ZAHTEVNO, SAJ JE V NEPOSREDNEM STIKU Z LJUDMI, TESNO POVEZANO Z ORGANIZACIJO DELA IN IMA VELIK VPLIV NA PRODUKTIVNOST – DELOVODJA JE ODGOVOREN PODJETJU IN DELAVCEM

Kot je znano, na motivacijo samega delavca vplivajo številni faktorji in eden od najmočnejših, ki vpliva na kvaliteto in kvantiteto proizvodnje je faktor medsebojnih odnosov v podjetju. Moderen način proizvodnje nujno zahteva koordinirano delo večjega števila ljudi. Nastaja vprašanje, kako voditi to koordinirajočo skupino ljudi, kako jo organizirati. Pojem vodje je potrebno jemati elastično, to je, ne v smislu krutih odnosov med nadrejenimi in podrejenimi, dajanja nalog in kontrole. Tisti, ki vodi in organizira, mora biti ne samo dobro podkovan o znanju, ampak mora hkrati znati tudi postopati z ljudmi.

Vprašanje vodenja se lahko postavi v zvezi s celim nizom vodij in šefov različnih rangov v nekem podjetju, vendar pa je delovodja neka ključna osebnost, ki najčesejše kontaktira z delavci: daje naloge, kontrolira, svetuje, pomaga itd. Pomembnost delovodje v podjetju kažejo besede nekega delavca, ki je dobesedno dejal takole: morala, to je postopek mojega delovodje do mene. Delovodje s svojo strokovnostjo, osebnostnimi lastnostmi in delovnimi karakteristikami vplivajo na več dejavnikov, ki so v neposredni zvezi s produktivnostjo. Med najvažnejšimi bi omenila, da se iz stališča delavca do delovodje oblikuje stališče do celotnega podjetja. Prav tako ima delovodja pomembno vlogo pri oblikovanju stališča do dela samega.

Ključna funkcija delovodij izhaja že iz dejstva, da je delovodja tista osebnost na katero se iz ene strani uprava podjetja obrača s predpisi in nalogami, iz druge strani pa delavci z zahtevami. Torej je njegova odgovornost dvojna: a) odgovornost do podjetja kot celote in b) odgovornost do delavcev.

Naloge delovodje niso enostav-

ne. Zato je upravičeno vprašanje, kako priti do dobrega delovodje. Dve poti sta, vendar se med seboj prepletata. Po teh dveh poteh smo jo ubrali tudi pri Pionirju. To sta selekcija ljudi, ki kandidirajo za delovodjo in pa trening (šolanje). Selekcija, to pomeni izbrati samo tiste ljudi, ki imajo že neke potrebne lastnosti za vodjo (inteligentnost, nepristranost, odločnost, sposobnost presojanja, sposobnost koordinacije, prijaznost in seveda ne nazadnje strokovnost). Pogosto se izvaja selekcija tako, da se gleda samo na strokovno pripravljenost, vendar je to velika pomanjkljivost, kajti dober strokovnjak še ne more biti dober vodja. Dobro poznavanje stroke ne garantira, da so v tem človeku še druge potrebne sposobnosti, ki so nujne za vodenje ljudi. Selekcijo se lahko izvaja na osnovi opazovanj in dobrega poznavanja ljudi v podjetju in pa na temelju

psihološke selekcije s pomočjo testov inteligentnosti in osebnostnih testov.

Letošnje šolsko leto se je v SGP „Pionir“ prijaviło za šolanje na delovodski šoli samo 16 kandidatov. Nastaja seveda vprašanje, zakaj med mladimi zidarji in tesarji ni večjega zanimanja za šolo. Površen pogovor z nekaterimi nakazuje nekaj odgovorov: prevelik obseg dela, preveliko skrb, prevelika odgovornost. Med tako majhnim številom kandidatov je težko opraviti ustrezno selekcijo in izbrati tisto število ljudi, kot jih narekujejo kadrovske potrebe. Od 16 kandidatov jih je letos odšlo v šolo samo 7. Ostali bodisi da niso zadovoljevali formalnih zahtev, ki jih postavlja šola (2 leti prakse in končana strokovna šola) ali jih niso priporočili na gradbišču ali pa so rezultati psiholoških testiranj inteligentnost in osebnostnih potez kazali na premajhno elastičnost, pomanjkljivo logično mišljenje in prepočasen miselni proces. Glede na zahtevnost nalog, ki jih sedanji delovodje opravljajo, je stroga selekcija kandidatov nujna, ker le tako bomo dosegli, da se bo delavec po svojih močeh in sposobnostih dobro vključil v delovni proces.

GRABER VLASTA

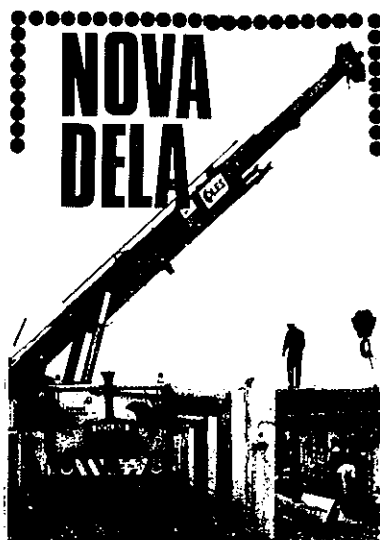
Deževnih ur za 40 odst. manj

V prvem polletju smo zaradi dežja izgubili 12.817 delovnih ur, kar je za 40 odst. manj kot v enakem obdobju lani. V celotnem delovnem času so deževne ure v prvem polletju letos predstavljale 0,7 odst.



Za konkurenčnost na trgu

Če hočemo biti letos na tržišču konkurenčni, moramo stroške planirati in prilagoditi tako, da faktor na izdelavne plače v gradbeni dejavnosti ne bo znašal več kot 2,80. Predvsem bo treba znižati stroške uprave, sektorjev in pripravljanih del ter kar se da zmanjšati izostanke, ki so se v zadnjih dveh letih na vso moč razpasli.



V času od 27. 6. 1973 do izida te številke, so bili dokončno dogovorjeni z investitorji naslednji posli in podpisane ustrezne pogodbe:

SEKTOR NOVO MESTO

- s podjetjem „Dominvest“ Novo mesto, za gradnjo kegljišča na Loki – investicijska vrednost 2,284.064.- din,
- s Tovarno kondenzatorjev „Iskra“ Semič, za gradnjo obrata v Črnomlju – investicijska vrednost 3,375.900.- din,
- s podjetjem „VIATOR“ Ljubljana, za gradnjo avtoservisnih delavnic v Črnomlju – investicijska vrednost 2,490.660.- din,

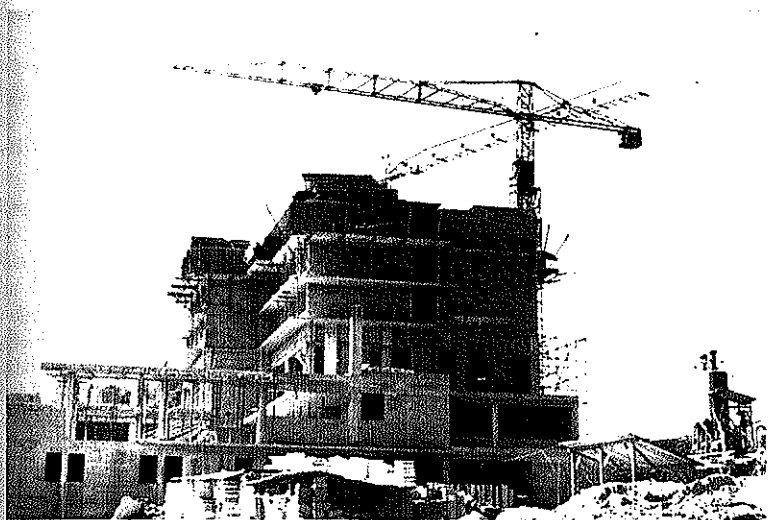
- s Komunalnim podjetjem Novo mesto za gradnjo gnilišča v Ločni – s Podjetjem „LABOD“ Novo mesto, za gradnjo skladišča embalaže v
- s Podjetjem „LABOD“ Novo mesto, za gradnjo skladišča embalaže v Ločni – investicijska vrednost 1,037.171.- din;
- s Tovarno farmacevtskih in kemičnih izdelkov „Krka“ Novo mesto za dodatna dela na objektih v Ločni – investicijska vrednost 1,766.424.- din;
- s Hotelom „GRAD OTOČEC“ za zunanjo ureditev „Garni hotela“ – investicijska vrednost 1,130.865.- din;

SEKTOR LJUBLJANA

- s podjetjem „MONTER“ Rijeka za Adaptacijo kotlarne V. p. v Ljubljani – Šentvid – invest. vrednost 506.474.- din;
- Intervencijske vrstne hiše na Vrhniki – gradnja za trg – investicijska vrednost za 67 enot, 12,864.000.- din;
- z Vojno pošto Ljubljana za dodatna dela pri gradnji objektov na Vrhniki – investicijska vrednost 1,000.454.- din;
- z Vojno pošto Ljubljana, za gradnjo dveh novih objektov na Vrhniki – skupna investicijska vrednost 4,602.638.- din;
- z Vojno pošto Ljubljana, za dodatna dela na objektu „Internat“ – investicijska vrednost 1,048.767.- din;

SEKTOR KRŠKO

- s podjetjem „Slovenija vino“ Ljubljana za gradnjo obratnih prostorov v Brežicah – investicijska vrednost 10,838.847.- din;
- z Zdraviliščem Rogaška Slatina, za gradnjo novega hotela – investicijska vrednost 20,320.039.- din;
- s Termoelektarno Brestanica za gradnjo kombinirane plinsko-parne termoelektrarne v Brestanici – skupna investicijska vrednost bo cca 35,000.000.- din;
- s Cestnim podjetjem Novo mesto, za gradnjo opornih, podpornih in obložnih zidov pri gradnji ceste II/388 – Krško, – investicijska vrednost 1,460.432.- din;
- s podjetjem „Agraria“ Brežice za preureditev hleva št. IV – Trnje, investicijska vrednost 444.423.- din;
- z G.P. „Graditelj“ Krapina, za dobavo in montažo konstrukcije TOGREL – hala „TEP“ Krapina – investicijska vrednost 380.731.- din;
- s podjetjem „EMONA“ Ljubljana – TOZD Zdravilišče Čateške Toplice za gradnjo bazena, filterke zgradbe, snack bara in kegljišča na Čatežu, – invest. vrednost 4,996.000.- din;
- Intervencijske vrstne hiše Radenci – 8 enot – investicijska vrednost 1,680.000.- din;
- z Vojno pošto Zagreb za objekt „Tehničke radionice“ – investicijska vrednost 1,380.000.- din;



Iz Zakopan na Poljskem smo prejeli fotografijo, posneto v začetku septembra. Kaže, da so naši bodoči hotel že kar krepko potegnili kvišku (Foto: inž. Zdravko Del Fabro)

Samoupravljanje v podjetju skozi novo ustavo

GLAVNA VSEBINSKA DOLOČILA OSNUTKA NOVE USTAVE O DELAVSKEM SAMOUPRAVLJANJU – TEMELJI SAMOUPRAVLJANJA SO V TOZD – KAKŠEN BO NOVI DELAVSKI SVET, KAKO BO SESTAVLJEN, KAKŠNE BODO NJEGOVE PRISTOJNOSTI – V NOVEM DS BO IMELA VSAKA TOZD ENAKO ŠTEVILO DELEGATOV – O NAJPOMEMBNEJŠIH ZADEVAH BODO ODLOČALI DELAVCI NEPOSREDNO NA SVOJIH ZBORIH – DELEGATI SO OSEBNO IN KOLEKTIVNO ODGOVORNI DELAVCEM, KI SO JIH IZVOLILI V DELAVSKI SVET

Izhodišče za določbe v tistem delu osnutka zvezne ustave, ki govori o samoupravljanju delavcev v organizaciji združenega dela, je družbeno ekonomski položaj, ki ga imajo delavci v združenem delu s sredstvi v družbeni lasti, tako kot je bil določen z ustavnimi dopolnili iz leta 1971. Z drugimi besedami, izhodišče je odločanje delavca o njegovem delu ter o njegovih delovnih pogojih in uspehih, kar je neodtujljiva pravica slehernega delavca, ko dela v združenem delu s sredstvi v družbeni lasti, enakopravno z drugimi delavci v združenem delu in v razmerjih medsebojne odvisnosti ter vzajemne odgovornosti in solidarnosti. In dalje, temeljna organizacija združenega dela je temeljna oblika združenega dela, v kateri delavec uveljavlja to svojo pravico. Vendar pa jo uveljavlja tudi v vseh drugih oblikah združenega dela in poslovanja združevanja, kot tudi v celoti razmerij v družbeni reprodukciji.

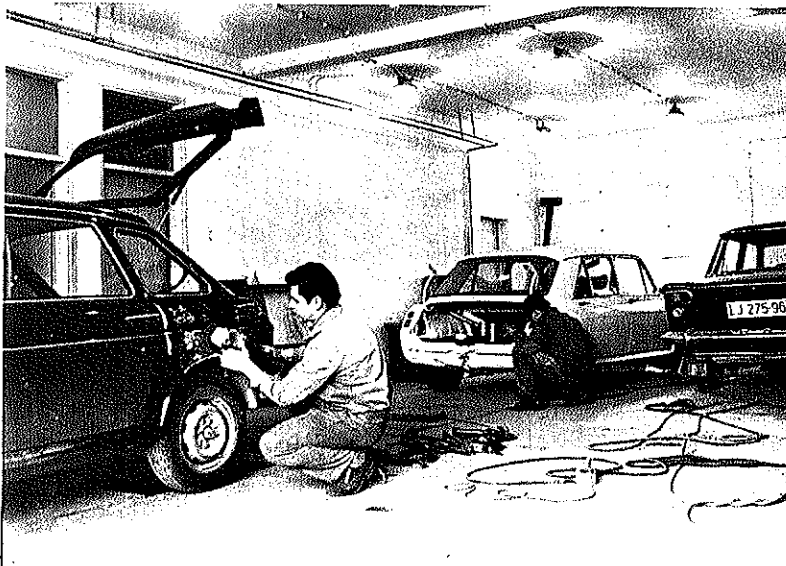
V skladu s temi izhodišči osnutek ustave določa, da delavci uresničujejo samoupravljanje v temeljni organizaciji združenega dela z odločanjem na svojih zborih oziroma na zborih delavcev in z referendumom, po delegatih v delavskih svetih in drugih organih upravljanja, ki jih neposredno volijo in odpoklicujejo in ki so njim odgovorni ter z nadzorom nad izvrševanjem odločitev in nad delom organov in služb teh organizacij. V ta namen je zagotovljeno redno obveščanje delavcev o doseganju in delitvi dohodka, o uporabi sredstev, o materialnem in finančnem stanju in poslovanju ter o drugih vprašanjih, ki so pomembna za delo in odločanje v teh organizacijah.

Predlog osnutka zvezne ustave posveča veliko pozornost vlogi delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa, ki se voli v vseh organizacijah združenega dela kot temeljni organ upravljanja dela in poslovanja organizacije, razen v temeljni organizaciji z manjšim številom delavcev, v kateri upravljajo njeno delo in poslovanje neposredno vsi delavci, včasih pa tudi v skupnostih temeljnih organizacij, v katerih se organi upravljanja ustanovijo skladno z naravo vezi, ki so znotraj omenjenih skupnosti oziroma skladno s samoupravnim sporazumom o združitvi v te skupnosti. V delovnih organizacijah in sestavljenih organizacijah združenega dela ter v organizacijah poslovnega združenja se lahko poleg delavskega sveta ustanovijo kot organi upravljanja z določenimi pravicami in dolžnostmi tudi skupščina ali konferenca samo-

upravljalcev in podobni organi.

Sestava delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja v temeljni organizaciji mora ustrezati strukturi delavcev temeljne organizacije in mora biti zagotovljeno, da so v njem zastopa-

tudi določeno, da delavski svet temeljne organizacije določa predlog statuta organizacije. Poleg tega delavski svet delovne organizacije sprejema tudi druge splošne akte, določa skupno poslovno politiko in sprejema delovni in razvojni



Tako poteka delo v sodobno opremljeni avtomehanični delavnici PIONIR v Novem mestu. Delavca avtoličarskega obrata

ni delavci vseh delov delovnega procesa v temeljni organizaciji. Delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja v skupnostih temeljnih organizacij, v delovnih organizacijah, sestavljenih organizacijah združenega dela in organizacijah poslovnega združenja kot tudi skupščino oziroma konferenco samoupravljalcev sestavljajo delegati temeljne organizacije združenega dela v sestavi ustreznih organizacij združenega dela oziroma organizacij poslovnega združevanja, ki odločajo o smernicah delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja temeljnih organizacij in so za svoje delo odgovorni omenjenemu organu in delavcem v temeljni organizaciji.

Določene izvršilne funkcije iz svoje pristojnosti delavski sveti v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela prepuščajo svojim kolegijskim izvršilnim organom, ki jim odgovarjajo za izvrševanje omenjenih funkcij, s tem, da ti ne morejo odločati o tistih vprašanjih, ki so po ustavi oziroma ustavnem zakonu ali zakonu in statutu organizacije oziroma po samoupravnem sporazumu izključna pristojnost delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja.

Sočasno s splošno določbo o tem, da delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja upravlja delo in poslovanje organizacije, je v predlogu osnutka zvezne ustave

načrt in program, določa ukrepe za izvajanje skupne politike in sprejetih odločitev, imenuje in razrešuje individualni poslovodni organ oziroma člane kolegijskega poslovodnega organa, skrbi za obveščanje delavcev in opravlja v skladu z zakonom druge zadeve, ki jih določata samoupravni sporazum o združitvi in statut organizacije s tem, da to velja tudi za delavske svete drugih organizacij združenega dela in organizacij poslovnega združevanja, če ni v ustavi, pokrajinskem ustavnem zakonu ali zakonu drugače določeno.

Iz povedanega lahko zaključimo, da bo samoupravljanje v podjetju spremenjeno in postavljeno na nove osnove. O najpomembnejših vprašanjih bodo delavci odločali na svojih zborih. Delavski svet podjetja je še vedno osrednji organ upravljanja podjetja, vendar pa se bo spremenil način sestave in odločanja delavskega sveta podjetja.

Kot vemo ima po še veljavnem statutu delavski svet podjetja 31 članov. Vsaka delovna enota voli v delavski svet toliko članov, kolikor jih določi delavski svet ob razpisu volitev, upoštevajoč število zaposlenih v tej enoti. To pomeni, da ima delovna enota z večjim številom delavcev, več članov v delavskem svetu. Ker delavski svet sprejema sklepe z večino glasov svojih članov, se prav lahko zgodi, da so člani delavskega sveta iz neke manjše enote preglasovani. To se v

bodoče ne bo moglo več zgoditi. Osnutek samoupravnega statuta je predvideno, da vsaka enota na organizacija združenega dela voli v delavski svet podjetja enako število delegatov, ne glede na število delavcev posamezne temeljne organizacije združenega dela. Najpomembnejših vprašanjih delavski svet sprejema sklepe na podlagi soglasja vseh delegatov. Takšne pomembne zadeve, kot na primer: razpolaganje z sredstvi podjetja, sprejemanje statuta podjetja, odločanje o pravnem finančnih obveznostih, trjevanje samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov.

Delegati, člani delavskega sveta podjetja so osebno in kolektivno odgovorni tistim delavcem v temeljnih organizacijah združenega dela, ki so jih delegirali v delavski svet. Ti jih lahko tudi odpoklicujejo. Delegati praviloma ne morejo stopati nekih svojih stališč, ampak le tista za katera so se dogovorili delavci v temeljni organizaciji združenega dela. S tem je bolj kot prej kolikor koli poudarjeno neposrednega odločanja delavcev v podjetju, saj se njihova volja prenaša preko izvoljenih delegatov na raven delavskega sveta podjetja kot osrednjega organa upravljanja podjetja. S tem je hkrati dosežena tudi istovetnost interesov delegatov, ki v delavskem svetu odločajo in delavcev v temeljnih organizacijah združenega dela in stalna delovna poveznanost delegatov z delavci. Vse to predstavlja zagotovilo, da bo neposredno samoupravljanje v podjetju resnično zaživelo.

MARKO SVETINA, diplomant

ČEMU JEZA,

Če v BILTENU ne najdete sebe ali svojega obrata. Napišite raje sestavek in pošljite fotografijo in BILTEN bo tak, kot hočete.



Neopravičeni v porastu

V prvem polletju letos smo zaradi neopravičenih izostankov izgubili 5.891 delovnih ur, od tega v prvem operativni 5.742 delovnih ur. Neopravičenih izostankov je bilo v prvem polletju v primerjavi z enakim obdobjem lani kar za 27 odst. več! Največ jih je bilo: za 2.510 delovnih ur v sektorju Ljubljana. Neopravičeni izostanki so pripadali tistim, ki niso mogli, da smo v prvem polletju zaradi njih izgubili 736 delovnih dni, kar je toliko, kot če bi v tretji član kolektiva v prvem polletju za en dan neopravičeno izstal od dela.

Pripravljamo samoupravni sporazum za TOZD

SAMOUPRAVNI SPORAZUM JE POGODBA, KI JO PODPIŠEJO TOZD, KI SE ZDRUŽUJEJO V OZD IN V TEJ POGODBI DOLOČIJO POGOJE, POD KATERIMI SE ZDRUŽUJEJO TER OKVIRNE MEDSEBOJNE ODNOSNE – NEKAJ VEČ O VSEBINI OSNUTKA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA, KI GA PRIPRAVLJAMO V PIONIRJU

Ze v junjski številki smo poročali, da se pripravlja nova razprava o ustanavljanju TOZD. Delavski svet je po lanski decemberski razpravi, v kateri smo se odločili za eno samo TOZD, izvolil komisijo za dopolnitev delavskega samoupravljanja, posebna podkomisija pa je pripravljala analize za ustanovitve več TOZD ter osnutek samoupravnega sporazuma. V maju letos smo po vseh enotah izvolili delegate za organiziranje TOZD.

Po tem sta bila dana v javno razpravo osnutek ustave SFRJ in osnutek ustave SRS, ki sta k dotlej znanemu gradivu o samoupravljanju dodala še nekatere nove stvari. Tudi vse to moramo upoštevati poleg obstoječih ekonomskih, tehnoloških in organizacijskih pogojev v podjetju, pri organiziranju TOZD. Izrabiti moramo vse tiste samoupravne možnosti in rešitve, ki so dobre in dolgoročne v smislu človeških odnosov. Seveda gre pri tem za razvojni proces, ki bo lahko tudi postopen, zato bi bilo odveč vsako prisiljevanje. Ustava ugotavlja, da se lahko kot TOZD organizira vsak tisti del podjetja, ki izpolnjuje in ko izpolnjuje pogoje za to. Organiziranje TOZD je torej proces, ki zahteva temeljite priprave in je lahko dolgotrajen, ker lahko uveljavimo samo tista ustavna določila, ki jih glede na obstoječe razmere v podjetju lahko uveljavimo. Pri organiziranju TOZD pa moramo razen drugega, upoštevati tudi ekonomičnost, saj porast stroškov poslovanja podjetja ne sme biti večji od rasti dohodka. Zelo pomemben je tudi kadrovski potencial podjetja, tako pri organiziranju TOZD, kot tudi glede tega, kako bo med TOZD porazdeljen in izrabilen.

Vse naštetje je bilo treba upoštevati pri razmišljanjih o tem, koliko TOZD naj bo v bodoče v našem podjetju, pri izbiri raznih variant za to in pri izpreminjanju in dopolnjevanju samoupravnih zasnov. Samoupravni sporazum, dogovor med TOZD, ki se združujejo v OZD v našem podjetju pa vsebuje v osnutku zlasti tele značilnosti:

1. poslovni odnosi med posameznimi TOZD so načeloma pogodbenega značaja, vendar samoupravni sporazum predstavlja čvrst okvir, ki se ga TOZD-i morajo držati pri medsebojnem poslovanju (npr. medsebojno opravljanje storitev in nudenje kapacitet);

2. skupne službe so predvidene kot TOZD, so servis drugih TOZD in opravljajo serije tudi gospodarske storitve (npr. projektiranje, nabava, prodaja, tehnično razvojni posli, izobraževalni posli, računalniške storitve itd.), ki se lahko kazajo kot vrednost na trgu, poleg

tega pa opravljajo tudi druge skupne naloge za vse TOZD-e, npr. naloge kontrole, koordinacija itd. Pri tem gre upoštevati pomanjkanje ustreznih kadrov na tržišču in po drugi strani nevarnost, da specializirani strokovni kadri v TOZD ne bi ostali neizkoriščeni. Posamezne TOZD tudi stroškovno ne bi mogle prenesti večjega števila kvalitetnega strokovnega vodstva in kadrov, kot je to potrebno;

3. vsaka TOZD samostojno razpolaga s svojimi sredstvi. Osnutek sporazuma predvideva solidarno in subsidiarno odgovornost za obveznosti podjetja in TOZD, medsebojno kritje izgub in združevanje dela sredstev za opravljanje poslov skupnega pomena. Posledica tega je skupno knjigovodstvo in samo en skupen žiro račun pri SDK, sestavlja se skupen zaključni račun in periodični obračuni, za vsako TOZD pa se sestavljajo interni zaključni računi in periodični obračuni TOZD. Denarna sredstva obratnih sredstev in tudi terjatve in obveznosti TOZD se vodijo na nivoju podjetja, knjigovodsko pa se vodijo po TOZD njihova osnovna in obratna sredstva, kakor tudi doseženi rezultati poslovanja posa-

mezne TOZD. Knjigovodsko morajo biti vsaki TOZD zagotovljeni ob vsakem času vsi podatki, da bodo TOZD lahko uspešno upravljale ter pravilno in ustrezno odločale (zgrajen mora biti informacijski podsistem podatkov skozi pravilnik o organizaciji in vodenju knjigovodstva podjetja);

4. Tudi planiranje je postavljeno na nove osnove. Namen ustave je z neposrednim – decentraliziranim samoupravljanjem doseči zboljšanje gospodarjenja in zagotoviti nadaljnji obstoj in perspektivni razvoj podjetij. V podjetju pa je osnovni interes enakomeren in vsklajen razvoj vseh bodočih TOZD in podjetja kot celote. Zato je potrebno skozi plane zagotoviti uresničitev opredeljenih ciljev in razvojnih programov podjetja kot celote in vseh TOZD v njegovem sestavu. Zato je potrebno, da se skupne in enotne funkcije TOZD v okviru podjetja opravlja skupno in po enotni metodologiji. Obseg omenjenih planov pa določa tudi obseg združevanja sredstev za določene namene na ravni podjetja;

5. TOZD združujejo v skladu s sprejetimi plani na ravni podjetja del svojih poslovnih sredstev, rezerve

in sredstva, sredstva skupne porabe in sredstva solidarnostnega sklada. Lahko se ustanovijo še drugi namenski skladi (za razvoj itd.). Obseg združevanja sredstev se določa s plani. S planom se mora za vsak konkreten primer določiti, če gre pri združevanju poslovnih sredstev za kredite ali za skupna vlaganja. TOZD lahko združujejo tudi tekoča prosta sredstva, ki še niso angažirana s plani, o čemer odloča vsaka TOZD;

6. Finančna služba tako kot doslej vodi evidenco poslovanja, sredstev in virov sredstev in to po posameznih TOZD in obračunava proizvodnjo. Opravlja tudi vse tehnične posle financiranja proizvodnje in združevanja sredstev ter najemanja kreditov. O razpolaganju z združenimi sredstvi in o najemanju kreditov v breme združenih sredstev odloča DS podjetja, kar mogoče ni najbolj praktična rešitev;

7. Ob ustanovitvi TOZD morajo preiti poslovna sredstva s katerimi delajo posamezne TOZD v njihovo upravljanje. Razdelitev premoženja se po 42. členu zakona lahko opravi s tem sporazumom oziroma s posebnim pisanim sporazumom med TOZD, ki je njegov sestavni del.

MARKO SVETINA, dipl. iur.



Delavec namešča TOGREL betonski montažni element v ležišče

Povprečni osebni dohodki

V celotnem podjetju je povprečni osebni dohodek znašal na zaposlenega v prvem polletju 1.836 din na mesec: v gradbeni dejavnosti 1.689 din (za 9 odst. več kot lani), v obratih 2.039 din (za 18 odst. več), v SIP 2.036 din (za 8 odst. več), v avtoparku 2.080 din (za 3 odst. več) in v skupnih službah 2.691 din (za 11 odst. več). Če upoštevamo še terenski dodatek, pa so bili povprečni OD v gradbeni dejavnosti 1.936 din, v obratih 2.050 din, v SIP 2.244 din, v avtoparku 2.209 din in v skupnih službah 2.702 din, v celotnem podjetju pa 2.036 din.

Produktivnost po enotah

Če vzamemo kot osnovo za produktivnost celotni dohodek ustvarjen v prvem polletju letos na zaposlenega, se je tako vzeta produktivnost v primerjavi z lanskim prvim polletjem gibala po enotah takole: v sektorju Novo mesto je bila za 12 odst. večja, v sektorju Ljubljana za 4 odst. manjša, v sektorju Krško za 18 odst. večja, v gradbeni dejavnosti skupaj pa za 10 odst. večja. V obratih je bila skupaj večja za 16 odst. in sicer: v lesnem za 12 odst., v žagi za 25 odst. v mehansko-kovinskem obratu pa za 17 odst. večja. V SIP je bila upošteva je notranjo in zunanjo realizacijo manjša za 19 odst., v avtoparku pa za 24 odst.

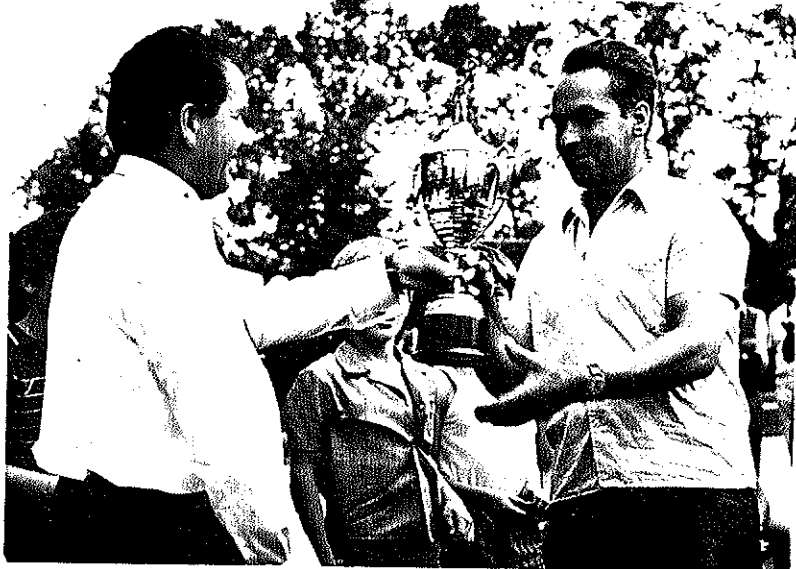
Odslej: vsako leto prav zares enkrat

ŠPORTNI DAN NA LOKI V NOVEM MESTU JE BIL PREIZKUS NAŠIH ORGANIZACIJSKIH SPOSOBNOSTI, Z MNOŽIČNO UDELEŽBO TEKMOVALCEV IN NAVIJAČEV PA JE DOKAZAL, DA SE V KOLEKTIVU VELIKO LJUDI OGREVA ZA ZDRAVO, ŠPORTNO RAZVEDRILNO – VEČ KOT 200 TEKMOVALCEV POMENI IZREDEN USPEH – ŠPORTNI DAN PODJETJA BO ODSLEJ ZARES VSAKO LETO

29. junija – (od takrat so že potekli polni 3 meseci, ker pa BILTEN med tem ni izšel, poročamo o dogodku šele v tej številki s 3-mesečno zamudo, ki nam gotovo ni v čast!) – smo vnovič obudili k življenju športni dan kolektiva. Prireditev, katere se je udeležilo 500 nastopajočih in gledalcev iz

v prave slapove vpitja in bodrenja, pa tudi z obilico smeha do solz ob šegavih tekmovalcih in spodrslija-kih, ki jih je na vseh tekmovalcih polno.

Čeprav je bil rok od sklepa o tem, da športni dan organiziramo, pa do dneva ko smo ga priredili zelo kratek. je bil odziv izreden.



Ivan Gričar iz Lesnega obrata sprejema na športni dan podjetja iz rok predsednika Delavskega sveta Antona Bučarja prehodni pokal za najboljšo uvrstitev, ki so jo dosegli tekmovalci sind. organizacije lesnega in meh.-kovin. obrata

prav vseh enot naše delovne skupnosti, je po eni strani potrdila našo organizacijsko sposobnost, po drugi strani pa je bila uspešna priprava na letošnje ŠIG. Poleg tega je zagotovo privabila k športnemu udeleževanju že z mikom, ki ga pričara eno samo tekmovalje spremljano z burnimi navijanci gledalcev, mnoge, ki morda ne bi nikoli zašli na športne steze in igrišča.

Organizacijo športnega dneva moramo pohvaliti: tekmovalja v 8 disciplinah v katerih je sodelovalo 50 ekip so potekala brez zastojev. Presunljivo in zabavno je bilo gledati v posameznih disciplinah tekmovalce, ki še nikoli športa „povohali“ niso, pa so se odločili tekmovalti za „svoje barve“ ter so z raznimi zgodami in nezgodami, pa kljub temu navdse prizadevno in tudi uspešno tekali v svoji vrsti po tekmovališčih, se podili za žogo, vlekli vrv, kegljali in balinali, premikali šahovske figure in poganjali kroglo. Ta prizadevnost in vnetost dokazuje, da za šport je zanimanje, le možnosti za to nudimo premalo.

Po treh mesecih je skoraj nemo- goče pričarati nazaj tisto vzdušje, ki je ob lepem sončnem vremenu, vilo 29. junija na novomeški loki. Bilo je prežeto s pravo športno vneto (in kančkom običajnega nemira, ki preveva tekmovalce pred srečanji), z bodrilnimi vzkliki publike, ki so se nemalokrat zlivali

Zaslugo za to si delita CO sindikata in sindikalno športno društvo, ki sta skupaj s posebnim odborom vodila priprave, posebno zahvalo pa smo dolžni vsem športnim organizatorjem po delovnih enotah, ki so porabili nemalo truda za to, da sta bila udeležba in obisk tako številna!

Tekmovalja so potekala v 8 disciplinah: v kegljanju (5 moških in 1 ženska ekipa), balinanju (e ekipe), odbojki (5 moških in 1 ženska ekipa), strelstvu (6 moških in 1 ženska ekipa), namiznem tenisu (5 moških in 1 ženska ekipa), šahu (7 ekip), malem nogometu (6 ekip) in v vleki vrvi (7 ekip). Ženske ekipe so bile iz skupnih služb, tovarišice pa so bile v vseh tekmovalcih (tako tam, kjer so nastopale samostojno, kot tudi v mešanih ekipah), popolnoma enakovreden nasprotnik. Po 2 ekipi v šahu sta prišli iz sektorjev Ljubljana in Novo mesto, po 2 za mali nogomet in vleko vrvi pa iz sektorja Novo mesto. Skupaj je na tekmovalcih v okviru športnega dne sodelovalo 50 ekip.

Skupna uvrstitev: 1. mesto so v skupni uvrstitvi zasedli tekmovalci sindikalne organizacije lesnega in mehansko-kovinskega obrata iz Novega mesta, ki so iz rok predsednika DS Toneta Bučarja prejeli prehodni pokal, 2. mesto je zasedel sektor Novo mesto, 3. sektor Krško, 4. Skupne službe, 5. sektor

Ljubljana, 6. TOGREL, 7. SIP.

Ekipna razvrstitev po disciplinah: (za prva 3 mesta)

Kegljanje: 1. sektor Krško, 2. Skupne službe, 3. sektor Novo mesto

Odbojka: 1. Skupne službe moški, 2. sektor Krško, 3. SIP

Balinanje: 1. sektor Novo mesto, 2. Lesni in mehansko-kovinski obrat, 3. sektor Ljubljana,

Strelstvo: 1. Lesni in meh.-kov. obrat, 2. skupne službe moški, 3. sektor Krško,

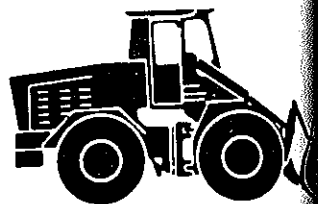
Namizni tenis: 1. Lesni in meh.-kov. obrat, 2. sektor Novo mesto, 3. sektor Ljubljana,

Šah: 1. sektor Ljubljana A, 2. sektor Novo mesto A, 3. sektor Ljubljana B,

Mali nogomet: 1. sektor Novo mesto A, 2. sektor Novo mesto B,

3. sektor Krško, Vleka vrvi: 1. Lesni in meh. obrat, 2. sektor Krško, 3. sk. službe.

Uvrstitev posameznikov: k nje: 1. Jože Arh, 2. Nedeljko Ilič, 3. Franc Židanek, šah Cveto Rodič, 2. Marjan Matič, 3. inž. Jože Gabrijelčič.



Za najborbenjšega tekmovalca je bil proglašen Vlado Kežman, sektorja Krško, za najsrečnejšega tekmovalca: inž. Karel Haco (mu je žoga ves dan „laufala“ treba, čeprav že dolgo ni bil igrišču!), za najnesrečnejšega tekmovalca: Milan Ljubimkov, sektorja Ljubljana, za najtežjega tekmovalca pa Tanja Ilič. Prihodnje leto pa nasvideni športnem dnevu v Krškem, ki ga prireditelj sektor Krško!



Pri vleki vrvi, eni izmed najzanimivejših disciplin na športni dan, tekmovalci krepko nategovali mišice. Na sliki: dvboj med TOGREL in sektorjem Krško



Najtežji: Vojko Ščuka in najlažja: Tanja Ilič, sta si na športni dan darila in izmenjala darila, kdo je dal kot darilo komu šunko in kdo kom Deit, pa boste najbrž uganili... In še to: Tanja gleda na sliki Vojko „navzgor“ in še močno preplašeno...

ŠIG 73 - olimpiada gradbincev

NA LETOŠNJIH ŠIG SE JE LE MALO PIONIRJEVCEV POVZPELO NA ZMAGOVALNE STOPNIČKE, VSEM SVOJIM TEKMOVALCEM PA MORAMO PRIZNATI, DA SO SE BORILI POŽRTOVALNO IN GASTNO - ENO ZLATO, DVAKRAT SREBRO IN EN BRON ZA PIONIR - ODLOČITEV, KI NAM JE V ČAST, KI NAM PA HKRATI NALAGA VELIKO ODGOVORNOST: PRIHODNJE LETO JE ORGANIZATOR ŠIG 74 SGP PIONIR!

Letošnje športne igre gradbin-
cev so potekale od 31. avgusta do
2. septembra v organizaciji Splo-
šnega gradbenega podjetja Grosup-
lje na stezah in igriščih športnega
parka na Kodeljevem v Ljubljani.
V 7 športnih disciplinah je iz 66
podjetij gradbene stroke pomerjale
svoje moči 353 ekip z 2300 tek-
movalci in tekmovalkami.

Tekmovanja tolikšnega števila
ekip in tekmovalcev, ki so potekala
brez zastojev, ter zahtevna organi-
zacija vseh vzporednih dejavnosti
in služb, vse to je dalo oceno odli-
čno organizatorju SGP Grosuplje
in bilo hkrati vzrok, da so mnogi

tekmovalcem na ŠIG 73: hvala za
vaše napore in za vse kar ste dose-
gli!

PIONIRJEVA ODLIČJA: v
ekipnih tekmovaljih so si priborile
srebro strelke, v tekmovaljih posa-
meznikov pa v kegljanju srebro
Bogdan Hren, v strelstvu pa pri
ženskah: zlato Štefka Sršen in
bron Julka Bratož.

DOSEŽENE UVRSTITIVE:

Skupna uvrstitev ekip: 1. Gradis
Ljubljana 324 točk, 2. Ingrad Celje
284 točk, 3. Konstruktor Maribor
278 točk, 5. PIONIR Novo mesto
245 točk.

djevič, 122. Štefan Horvat in 182.
Ivan Rovani

Kegljanje, ženske ekipno: 1.
Gradis Ljubljana, 2. Konstruktor
Maribor, 3. IMP Ljubljana, 4.
PIONIR Novo mesto,

Kegljanje ženske posamezno: 7.
Sonja Vaš, 22. Vida Safronov, 30.
Branka Mišjak, 35. Ana Oražem,
Balinanje: 1. Zidar Sežana, 2.
Salonit Anhovo, 3. Projekt Kranj,
17. PIONIR Novo mesto.

Streljanje, moški ekipno: 1.
Stavbar Maribor, 2. Gradis Ljublja-
na, 3. Stavbenik Koper, 6. PIONIR
Novo mesto,

Streljanje, moški posamezno:
16. Marjan Kos, 35. Jože Ribič,
39. Franc Židanek, 77. Alojz Fink,
138. Milan Knap,

Streljanje, ženske ekipno: 1.
Stavbar Maribor, 2. PIONIR Novo
mesto, 3. Gradis Ljubljana,

Streljanje, ženske posamezno: 1.
Štefka Sršen, 3. Julka Bratož, 23.
Martina Bračko,

Šah: 1. Ingrad Celje, 2. Salonit
Anhovo, 3. Gorica Nova Gorica, 8.
PIONIR Novo mesto.

V pregledu ekipnih tekmoval-
nih posvoda navedli tri prvovršče-
ne ekipe in uvrstitev PIONIRJEVE
ekipe, v pregledu tekmovalnih posa-
meznikov pa smo navedli samo
uvrstitve, ki so jih dosegli PIONIR-
JEVI tekmovalci. Da bi laže dobili
predstavo kakšen uspeh pomeni
dosežena uvrstitev za naše tekmo-
valce naj povemo: v malem nogo-
metu si je merilo moči 46 ekip, v
odbojki moški 19 ekip, v odbojki
ženske 9 ekip, v namiznem tenisu
moški 41 ekip, posamezniki 62
tekmovalcev, v namiznem tenisu
ženske 9 ekip, v kegljanju moški
55 ekip, posamezniki 332 tekmo-
valcev, v kegljanju ženske 19 ekip,
posameznice 76 tekmovalk, v bali-
nanju 30 ekip, v streljanju moški

Mali nogomet: 1. Kovinsko
Ajdovščina, 2. Cementarna Trbovlje,
3. IBT Trbovlje, 8. PIONIR
Novo mesto.

Odbojka moški: 1. Salonit
Anhovo, 2. Ingrad Celje, 3. IMP
Ljubljana, 8. PIONIR Novo mesto,

Odbojka ženske: 1. Ingrad Celje,
2. Gradis Ljubljana, 3. IMP Ljubl-
ljana, 4. PIONIR Novo mesto,

Namizni tenis, ekipno, moški: 1.
Gradis Ljubljana, 2. Ingrad Celje,
3. IMP Ljubljana, 32. PIONIR
Novo mesto

**Namizni tenis, moški posame-
zno:** 15. Franc Juntes in 46. Dušan
Jevšček,

Namizni tenis, ženske ekipno: 1.
Ingrad Celje, 2. Gradis Ljubljana,
3. Slovenijaceste, 9. PIONIR Novo
mesto,

**Namizni tenis, ženske posame-
zno:**

Kegljanje, moški ekipno: 1.
Cementarna Trbovlje, 2. Zasavje
Trbovlje, 3. Ingrad Celje, 6. PIONIR
Novo mesto,

Kegljanje, moški posamezno: 2.
Bogdan Hren, 11. Franc Židanek,
48. Rudi Fabjan, 89. Andrija Djor-

50 ekip, posamezniki 250 tekmo-
valcev, v streljanju ženske 19 ekip,
posameznice 57 tekmovalk, v šahu
37 ekip.

In na koncu najvažnejše: organi-
zacija 24. ŠIG, ki bodo prihodnje
letu je poverjena PIONIRJU! Na
veliko in odgovorno preizkušnjo se
bo treba začeti kar kmalu priprav-
ljati!

Manj učinkovitih ur in manj nadur

V celotnem podjetju je bilo v
prvem polletju v primerjavi z ena-
kim razdobjem lani, letos za 6
odst. manj učinkovitih ur, v gradbeni
dejavnosti pa za 9 odst. manj.
Število nadur se je v celotnem
podjetju v enaki primerjavi letos
zmanjšalo za 21 odst., v gradbeni
dejavnosti pa za 26 odst. Nadure
pa so zelo porasle v lesnem in
mehansko-kovinskem obratu (v
prvem za 84 odst., v drugem za 61
odst.) in v skupnih službah (za 27
odst.). Na porast nadur v skupnih
službah je vplivalo delo pri pripravi
proizvodne dokumentacije.

Čista gradbena dela na zaposlenega

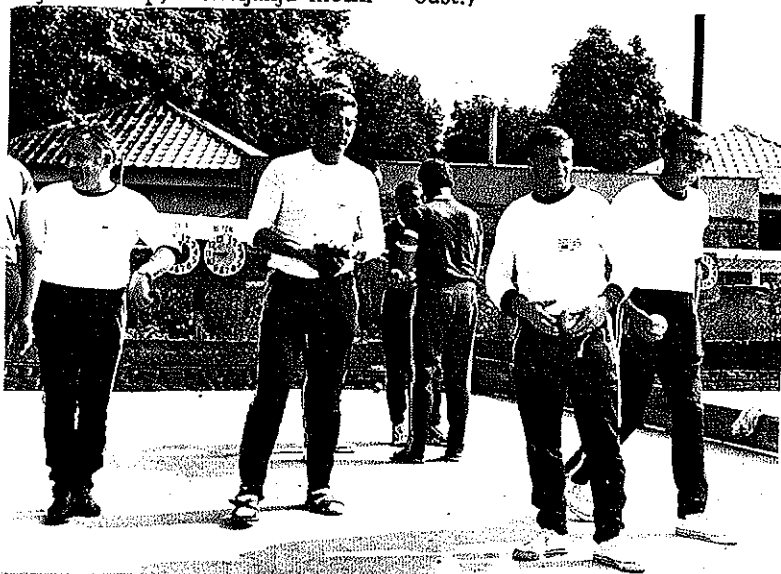
Polletno poslovno poročilo nam
pove, da se je v prvem polletju
letos vrednost čistih gradbenih del
na zaposlenega, če jih primerjamo
s prvim polletjem lani, letos zmanj-
šala za 1 odst. Pravkar omenjena
primerjava nam sicer ne posreduje
gotove slike, ker so v lanskih čistih
gradbenih delih zajeta tudi tista
dela, ki so jih opravili za nas ko-
operanti. Po sektorjih je letos stanje
takšno: v sektorju Novo mesto
so se čista gradbena dela na zapo-
slenega zmanjšala za 1 odst., v
sektorju Ljubljana povečala za 19
odst., v sektorju Krško pa zmanj-
šala za 17 odst. Po planu pa je letos
predvideno povečanje čistih
gradbenih del na zaposlenega za 10
odst. (v sektorju Ljubljana za 15
odst., v ostalih sektorjih pa za 10
odst.)



Največjega veselja smo bili deležni na ŠIG 73, ko sta se na zmagovalni
stopnički pojavili kar dve PIONIRJEVI tekmovalki: Štefka Sršen, ki je
med posameznicami prejela zlato odličje (tretja z leve) in Julka Bratož, ki
je prejela bronastega (četra z leve)

puščevalci, ki so ŠIG 73 spremlja-
li, premenovali igre v gradbeniško
olimpijado.

PIONIRJEVI tekmovalci, so se
na ŠIG 73 borili srčno in športno
in velja vsem po vrsti priznanje,
ker prav smo letos prinesli domov še
manj lovorik kot lani. Športna sre-
ča je opoteča, za uspehe v športu
pa se je treba vztrajno truditi dlje
časa preden jih dosežeš, na „ho-
nik“ se tu malo opravi. Upamo
diko, da bomo našim tekmoval-
cem čez čas spet lahko ploskali, ko
se bodo vzpenjali na zmagovalne
stopničke, tako, kot je bilo to še
nekaj leti, ko je PIONIR
pomenil v gradbinskem športu
velik zbujujočega nasprotnika.
Planje na boljše čase nam daje
možnosti športni dan, večje znanja
za športno dejavnost v podjetju
in to, da je v naših vrstah precej
malo tekmovalcev, ki se še razvi-
tijo. Ob vsem tem pa velja poudari-
ti to: v sindikalnem športu nam
je predvsem za zdravo razvedrilo
in za množičnost in ne toliko za
lovorike, čeprav se teh nihče ne
bani. Zato še enkrat: vsem našim



Balinarji so bili že od nekdaj naš ponos, na sliki, PIONIRJEVA balinarska
ekipa na ŠIG 73 med akcijo. Drugi od leve je najuspešnejši tekmoval-
ec „srebrni“ Hren

PIONIRJEVI kegljači 1. na DŠI v Krškem

PIONIRJEVA KEGLJAŠKA EKIPA IZ SEKTORJA KRŠKO JE NA DELAVSKIH ŠPORTNIH IGRAH V OBČINI KRŠKO OSVOJILA PRVO MESTO

Na XII. delavskih športnih igrah občine Krško za leto 1973 je v kegljanju sodelovalo skupno 17 ekip. Vsaka ekipa je nastopila dvakrat, skupni seštevek podrtih kegljev pa je odločal o vrstnem redu. Končni rezultati so naslednji:

	kegljev
1. „Pionir“ Sektor Krško	912
2. Obrtniki Krško	888
3. Elektro, PE Krško	883
4. Elektrarna Brestanica	836
5. Tovarna celuloze Krško	834
6. SOP Krško	826

Za zmagovalno ekipo so nastopili naslednji tekmovalci: Nedeljko Zelič, Jože Arh, Ramiz Hođić, Mehmed Musić, Ivan Rovnan, Franc Znidaršič in Ismet Tabaković. Zmagovalna ekipa prejme v trajno last pokal Občinskega sindikalnega sveta.

V Zagrebu je bila odigrana prijateljska tekma v malem nogometu med nadzorno službo investitorja VP 7250-27 Zagreb in vodstvenimi kadri Sektorja Krško. Tekma se je

končala z rezultatom 2 : 1 v korist nadzornih organov po izvajanju kazenskih strelav. V regularnem času se je tekma končala brez zmagovalca z rezultatom 1 : 1. Velja še pripomniti, da so zmagovalci oba gola dosegli iz kazenskih strelav. Povratno srečanje bo na igrišču v Krškem.

IVAN ROVAN

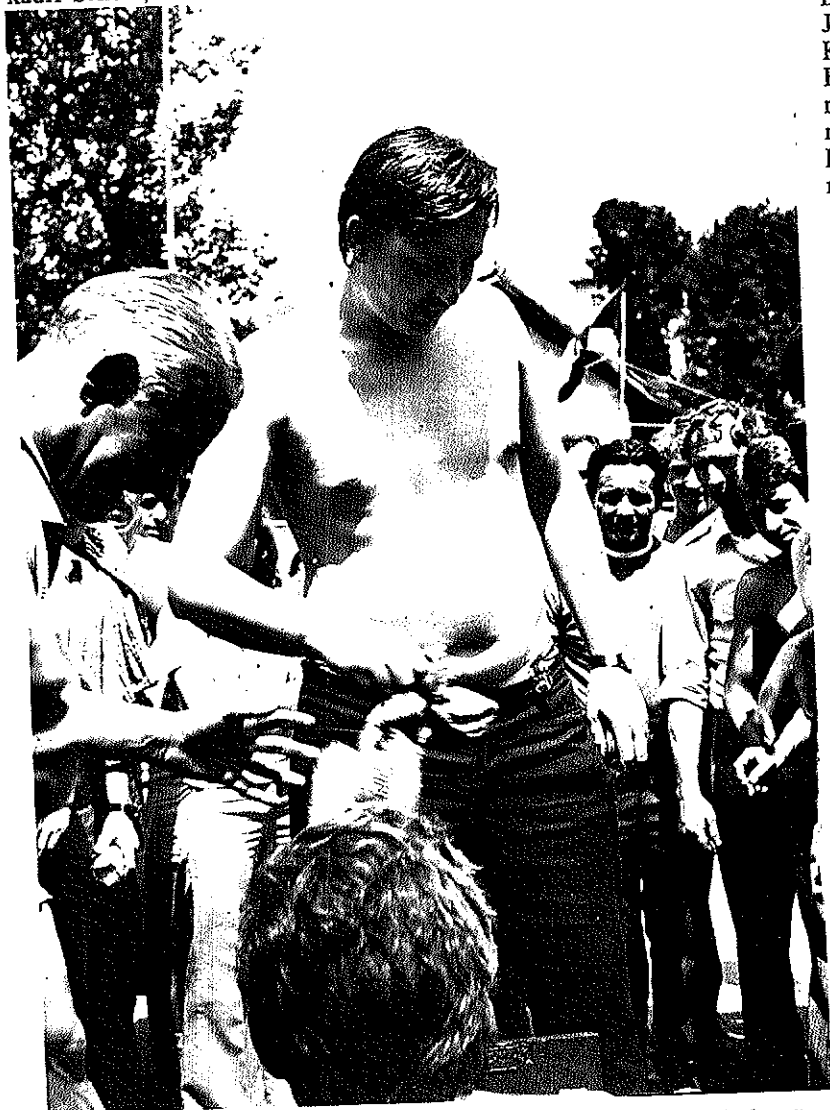
Brinjevka

Kras gori . . .

Brinjevka
utrujena,
s prelomljeno
perotjo,
si išče
pred morijo
novi dom.

Še bije
ji srce!

Rodič R.



Po zelo natančnem, dolgem in nadvse napornem tehtanju je bilo končno nesporno ugotovljeno, da je Vojko Ščuka najtežji tekmovalac na prirediteljskega dne. Na sliki: prizor med tehtanjem.

V polletju letos smo v primerjavi z enakim obdobjem lani povečali celotno proizvodnjo za 5 odst., hkrati s tem se je vrednost čistih gradbenih del v enaki primerjavi zmanjšala za 5 odst., vrednost obrtniških del se je povečala za 18 odst., število zaposlenih pa se je zmanjšalo za 4 odst. Iz gornjega sledi, da nismo uspeli uresničiti

tega, kar smo si naložili s planom. naloga je namreč bila vrednost obrtniških del zmanjšati, vrednost čistih gradbenih del pa povečati. Gornji podatki med drugim pokažejo, da organizacija del, s katero želimo povečati vrednost obrtniških del, se je zmanjšala in jih uporabljali samo tam in takrat, kadar ne drugače, šepa.

živa kronika



V času od 15. junija do 20. septembra 1973, smo zabeležili v podjetju naslednje kadrovske spremembe:

■ Upokojili so se:

UPOKOJILI SO SE: Jože Turk, Jože Bajuk, Joče Miklaučič, Nikola Kolenac, Alojz Gričar, Evgen Panker – iz sektorja Novo mesto; Franc Zaletel iz sektorja Ljubljana, Alojz Kerin in Anton Omerzo iz sektorja Krško.

■ Kot pripravniki so bili sprejeti:

Stjepan Krsnik, gr. tehn. in Martin Malenšek, dipl. gr. inž. – na sektorju Novo mesto; Branislav Arandelović, gr. tehn., Jože Pikelj, gr. tehn. na sektorju Krško; Igor Babnik, Cirila Štupar, Emilija Zarabec, Marta Pavlič, Marija Žagar, Marija Tomše – ekonomski tehniki na direkciji; Marija Kramar in Branka Matković, administrativna tehnika na direkciji.

NAŠI NOVI ŠTIPENDISTI SO POSTALI: Sonja Rostan in Anton Tanko – študenta na FAGG-u, Darko Derlink, Viktor Pšeničnik, Eva Šušteršič, Marko Koščak, Viktor Škoberne, Andrej Mužar, Stane Leban, Jože Kašček, Miro Česnik – dijaki gradbene tehniške šole; Alojz Zoran, Nevenka Stančević, Tatjana Kirar, dijaki ESS; Fanika Peterle, Marjeta Bučar, dijakinja upravno administrativne šole. Novi slušatelji gradbene delovodske šole so postali: Jože Gril, Ismet Zenkič, Arif Sarkič, Martin Keresman, Jože Arh, Zlatko Plavec in Ivan Deskar.

■ V JLA so odšli: Fehret Brkič, Anto Budimir, Leopold Kundih, Ramiz Keserović, Vinko Kundič, Rajko Ivanič, Savo Markovič, Aleksander Živanovič, Stevo Obakič in Momčilo Đaković iz sektorja Ljubljana; Milan Gliša, Jože Madronič, Branislav Letič, Đorđo Vukman, Slavko Perpar, Stojan Čoralich, Zlatko Stanič, Franc

Grubar, Dušan Judnič, Zaim Džurković, Martin Rangus in Drago Nikolič iz sektorja Novo mesto; Roman Požgaj, Srbslav Radošević, Ranko Gavrilović, Franjo Rep, Miha Galič, Nenad Mitrović, Ševal Čatič, Nedeljko Šarič in Zvezdan Redič iz sektorja Krško; Igor Strniša, gr. tehn. iz direkcije; Anton Pajk, avtomeh. iz meh. obrata.

■ Pripravištvo je poklo:

Marjeti Majdič, dipl. inž. arh.; Ireni Didek Pregl, dipl. inž. arh., Bistri Tavčar, dipl. inž. arh. Alenki Berger, dipl. iur.

■ Na novo so nastopilo delo:

Ladislav Lavrič, str. teh. Stanislav Humar, elektro inž., Marija Skalušević, ek. tehn., Erpe Arh. delavka – na direkciji; Manja Čuk, kovnik, gr. tehn. v Projektu 8; Anton Prus, avtoelektrikar, Ivo Jarc, Obrat. elektrikar, Stanislav Medic, str. ključ., Stane Koronjčič, avtomeh., Jože Dvornik, avtomeh. Karel Žužek, avtomeh., Jože Čušar, avtomeh. – v meh. kov. obratu; Milan Hančič, mizar, Marjeta Slivnik, delavec in Zaletel Darko, mizar v lesnem obratu; Anton Redek, Franjo Ribič, voznik SIP-u.

V učno razmerje smo sprejeli 29 zidarskih, 29 tesarskih in 7 železnarstvenih učencev, 5 mizarstvenih uč., 5 uč. avtomeh., 3 ključarske stroke ter po enega učencev avtoličarske, avtoelektričarske, elektromehanske in avtokleparstvene stroke.

Na novo sprejetim, pripravnikom ter tistim, ki so se vrnili iz JLA želimo dobro počutje v kolikor imajo obilo delovnih uspešnih novim študentom in učencem uspešen študij oz. šolanje, tistim, ki so odšli v JLA, da bi jim v prihodnosti čimprej potekel in da bi se natančno vrnili med nas, iovarišem, ki so odšli v pokoj pa veliko zdravja in zadovoljstva.

BILTEN je glasilo kolektiva SGP „PIONIR“ Novo mesto. Izhaja enkrat na mesec v nakladi 2500 izvodov. Odgovorni urednik je Marko Svetina dipl. iur., člana uredniškega odbora pa sta Rudolf Fabjan in Aleksander Strupeh. Stavek, filmi in prelomi ČZP DOBRO LJENJSKI LIST. Ofset tisk: KNJIGOTISK Novo mesto.