



Leto IX.  
Št. 16  
18. 8. 1965

# Emaljirac

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE

8. SEJA UPRAVNEGA ODBORA

## V znamenju gospodarske reforme

7. avgusta je bila 8. redna seja upravnega odbora, ki jo je vodil v odsotnosti predsednika Peter Videnšek. Razpravljali so o polletnem obračunu poslovanja podjetja, o položaju spričo gospodarske reforme, o predlogu za novo analitično oceno, predlogu za spremembo naziva podjetja ter drugem. Navzlic obsežni problematiki so po tehtni razpravi našli soglasje in bo o njihovih priporočilih razpravljajl centralni delavski svet.

Upravni odbor je po poročilu strokovne žirije sklenil predlagati centralnemu delavskemu svetu za novo ime podjetja prvona-grajeni predlog EMO. Novo ime podjetja bi uporabljali že od 1. januarja prihodnjega leta.

Podjetje je sicer zaključilo prvo polletje s pozitivnim finančnim rezultatom, ki pa ne zadošča za pokritje obveznosti, ki jih ima podjetje na račun anuitet. Zastran skrčenja proizvodnje odpreskov in koles smo v prvem polletju ostali s proizvodnjo vrednostno in količinsko pod planskimi obveznostmi. Zaslugo za ugoden bruto dohodek gre v največji meri pripisati proizvodnji rentabilnih skupin, torej ukrepom, ki so jih samoupravni organi priporočili že ob analizi poslovnih rezultatov preteklega leta.

Položaj podjetja po splošni gospodarski reformi je orisal



## ZAVRNJEN PREDLOG

Pretekli petek je bila seja centralnega delavskega sveta, ki je bila prekinjena in sklicana znova v ponedeljek. Zaradi slabega obiska je bila prestavljena in bo danes popoldne. Na dnevnem redu je več pomembnih zadev, o katerih je že razpravljajl upravni odbor in sprejel ustrezne zaključke.

Na dnevnem redu centralnega delavskega sveta je polletni obračun poslovanja podjetja, poročilo o položaju podjetja spričo gospodarske reforme, predlog za izvajanje analitične ocene, predlog za novo ime podjetja in drugo. Na petkovi seji je centralni delavski svet z večino glasov po dolgi razpravi zavrnijl predlog povečanih obračunskih osnov za delavce na ključnih delovnih mestih. Potrdil je le 14 osnov za novo formirana delovna mesta.

Zvedeli smo, da bodo razpravljajli morebiti že na prihodnji seji centralnega delavskega sveta o tistih članih, ki imajo več neupravičenih izostankov z zasedanj centralnega delavskega sveta. Nekatere bo doletela celo najstrožja kazen — razrešitev dolžnosti člana centralnega delavskega sveta.

članom upravnega odbora vodja plansko analitskega oddelka Drago Mravljak. Seznanil jih je z novimi cenami reprodukejskega materiala in s približnim izračunom, po katerem bo podjetju ostalo po novih cenah približno 108 milijonov dinarjev več. Po njegovem referatu je bila živahna in zanimiva razprava, v kateri so člani upravnega odbora nakazovali, kje so možnosti za zboljšanje položaja.

V nadaljevanju seje so imenovali še komisije, ki so potrebne za izvedbo nove analitične ocene, sklenili so predlagati centralnemu delavskemu svetu spremembo imena podjetja in rešili še nekaj drugih primerov.

Podrobnosti objavljamo v posebnih sestavkih.

**UPRAVNI ODBOR RAZPRAVLJAL O VPLIVU GOSPODARSKE REFORME NA PODJETJE**

## Pet tisočakov - vsakemu

**REPRODUKCIJSKI MATERIAL ZA 31 Odstotkov dražji - sestanki med predstavniki cinkarne, železarne šture in našega podjetja - takoj zmanjšati režijsko dejavnost in izboljšati disciplino - še oženje asortimana.**

že ta mesec

Upravni odbor se je seznanil s položajem podjetja po gospodarski reformi. Po nepopolnih podatkih nam novi pogoji gospodarjenja omogočajo 7,5 odstotkov dodatnega dohodka, kar znese 108 milijonov dinarjev. Navzlic temu so se sporazumeli za povprečno 10 odstotno nadomestilo zaradi življenjskih stroškov. To ustreza tudi dvigu v Železarni Šture in Cinkarni.

Čeravno je linearna kompenzacija v nasprotju s priporočili Zveznega izvršnega sveta, je zanj pri nas kup opravičil. V

našem podjetju zasluži največ ljudi pod 45.000 dinarjev (2500 zaposlenih ima osebne dohodek (Nadaljevanje na 8. strani)

## KOMENTAR

Nāše stališče, da odlišne delovne sile ne bomo odpuščali, je znano. Ponaolvjamo ga na vseh forumih, izrekel ga je glavni direktor in o njem smo pisali... In prav je, da je tako, saj je tako stališče edino pravilno. Namen reforme ni, da bi proizvajali toliko kot doslej z zmanjšanim številom zaposlenih, marveč da proizvajamo s sedanjim številom več!

Jasno je, da obstajajo določene rezerve delavcev v neposredni proizvodnji in da prenekateri režijski delavec v upravi, strokovnih službah in obratih s svojim delom ne zasluži osebnih dohodkov. Znana je tudi ocena, da je teh režijskih delavcev približno 10 odstotkov. Kolikor te ocene držijo, bo pokazala sistematizacija delovnih mest, ki bo opravljena v sestavi priprav na novo analitsko oceno. Gotovo pa je, da bodo komisije, ki bodo preverjale sedanjo zaposlitev, prišle do zaključka, da bo treba nekatere delavce premestiti iz enega obrata v drugi in marsikoga iz režijskih del v proizvodnjo.

Ob tem pa se zastavlja vprašanje: Kam z njimi? Imamo kakšen obrat, kjer bi lahko zaposlili, denimo, 150 ljudi? V surovinskem obratu imamo sicer odvisno strojne kapacitete, vendar niso usklajene s kapacitetami emajlirnice, mimo tega pa proizvodnja zahteva uvožene surovine. Tudi v drugih obratih trenutno ni videti možnosti zaposlitve tolikih ljudi. Kam torej z njimi?

Dejstvo, da ljudi ne bomo odpuščali (izjeme so le naravna fluktuacija in disciplinski odpustji) bi moralo že samo po sebi spodbuditi odgovorne strokovne službe k razmišljanju. Zato upravičeno pričakujemo, da bodo strokovnjaki začeli resneje in sistematično razmišljati o tem, če je moč uvrstiti v naš proizvodni program izdelek ali skupino izdelkov, ki bi naleteli na ugoden odzov na tržišču in katere bi proizvajali v velikih serijah in s tem zaposlili obstoječe kapacitete v več izmenah, s čemer bi ustvarili možnost zaposlitve odvečnih ljudi. Če bi uspelo to proizvodnjo osnovati na izkoriščanju odpadnih surovin, bi bila zaradi materialnih težav lažje izvedljiva.

Zenkrat kaže, da pričakujejo naši strokovnjaki posebnih nalog, pa čeprav sodi to delo povsem v njihovo delokrog. Odvečno je poudarjati, da jih obvezuje že samo stališče, ki so ga do odvečne delovne sile zavzeli organi delavskega upravljanja, vodstvo podjetja in družbeno politične organizacije.

## ODNOSI MED PREDELAVCEM IN DELAVCEM

DANES PRIČENJAM SESTAVEK O ODNOSIH MED PREDELAVCEM ALI VODJO IN DELAVCEM Z NAJMARKANTNEJŠIM POIZKUSOM, KI JE BIL OSNOVA NASTANKU ZNANOSTI O MEDOSEBNIH ODNOSIH.

Z nalogo, da ugotove »količinski in kakovostni odnos med osvetlitvijo in učinkovitostjo pri delu« so v industrijskem podjetju električne stroke »WESTERN ELECTRIC COMPANY« v ZDA od leta 1924 do 1927 dobili presenetljive rezultate. Ne glede na to, kakšna je bila osvetlitev, je proizvodnja konstantno rasla. Tako so po triletnih preiskavah ugotovili, da na povečano produktivnost vpliva eden ali mogoče več neznanih faktorjev, ne pa boljša ali slabša osvetlitev delovnega prostora. Novo skupino znanstvenih delavcev, ki je bila sestavljena zato, da ugotovi, kateri so ti vzroki, si je na začetku dela zastavila naslednja delovna vprašanja, kot: »ali so delavci po delu utrujeni, ali si žele več odmorov med delovnim časom ali krajši delavnik, kakšni so njihovi odnosi do dela, do njihovih predelavcev in do podjetja«. Znanstvene dosežke tega velepoizkusa, ki je zajel 21.000 zaposlenih in ki je trajal preko 7 let, spoznajmo v dveh ugotovitvah, ki jih je podal MÄYO, vodja poizkusov:

- Industrijsko delo ni aktivnost posameznikov, temveč je skupinska dejavnost. Zato je za razumevanje industrijskega dela nujno študirati, ne le materialne pogoje dela, temveč tudi njegove psihološke in socialne okvire —

socialno okolje dela.

- Delo mora imeti za delavca določen socialni smisel. Biti mora sredstvo za doseg njegovega družbenega prestiža — veljavnosti.

Znane stvari, bo kdo rekel. Res je, samo ne pozabimo, da te trditve izhajajo iz podatkov, ki so prikazovali občutno povečano produktivnost. Od leta 1924 do 1932, ko so trajali poizkusi, je proizvodnja nenehno rasla predvsem zato, ker so ustvarjali nove medsebojne odnose. Ključno osebnost, ki je bila odgovorna za graditev boljših medsebojnih odnosov, so oni našli v predelavcu ali vodji. Naše delavsko samoupravljanje je postavilo vodstvenega delavca v drug položaj. Bodimo odkriti in priznajmo, da v težjega, ker dostikrat nima potrebnih kompetenc, mnogokrat pa se pri reševanju medosebnih odnosov ne znajde, ker nima potrebnega znanja pa zaradi tega postane apatičen do reševanja ljudskih odnosov.

Dober vodja — predelavec se mora pri svojem delu ravnati po spodaj navedenih principih vodenja:

1. vsako novo delovno nalogo je treba delavcu pojasniti in mu povedati, kako naj dela in ne — kako naj ne dela.
2. izvršene naloge in rezultate je treba preverjati, ker sicer delovni nalog izveni kot »praz-

na beseda«. S preverjanjem kontrolira predelavec svoje vodstvene sposobnosti in ima realne podatke za pohvalo ali grajo.

3. z vsemi spremembami, ki bodo kakorkoli vplivale na delavca, ga je treba vnaprej seznaniti. Vodstveni delavci mnogokrat grešijo, ko mislijo, da je dovolj, če samo oni vedo za potrebne spremembe, ki bodo nastopile. Največkrat živi delavec zaradi tega v negotovosti in dvomih; misli, da se mu kaj prikriva, kar mu lahko škoduje.

4. vodstveni delavec bi moral dobro poznati delovne sposobnosti in navade vsakega svojega sodelavca, da bi znal najbolje izkoristiti njegove sposobnosti. Mnogokrat pa ima v naši praksi obrnjeno sliko, da vodja skupino svojih najboljših delavcev premika iz delovnega mesta na drugo z opravičilom: »to so moji najboljši delavci, nanje se lahko zanesem, kamorkoli jih dam.« To ni opravičilo in garancija uspešnega dela z ljudmi, temveč prej za njegovo lagodnost, ker ne poizkuša vsakega posameznika najbolje zaposliti. Sklepanje po logični zvezi: Ker se na dveh delovnih mestih ni obnesel, se tudi drugje ne bo,« je napačno, ker vsak izmed nas je na nekem delovnem mestu lahko dovolj uspešen. Zaradi tega mora vodstveni delavec budno opazovati uspeh vsakega posameznika, posebno še takrat, kadar opazi, da delavec doživlja neuspehe pri delu.

Nešteti principi vodenja so predvsem psihološke narave, ki zagotavljajo, da ima vsako delo socialni smisel; se pravi, da je priznan v delovni skupnosti. Občutek, da nekaj velja, je za nas vsakega najvažnejši. Tako priznanje pa je vredno več, če ga podpira s svojim delom tudi vodja. Mnogokrat pa vodstveni delavci mislijo in delajo ravno obratno; oni namreč pričakujejo neko posebno spoštovanje zaradi vodstvene funkcije, ki jo opravljajo. Če tega spoštovanja ne opazijo pri svojih podrejenih, postanejo nezaupljivi in ne nudijo potrebnega priznanja svojim podrejenim. Rezultat tega odnosa je, da se vodstveni delavec znajde brez potrebne avtoritete, ki pa je najvažnejše za vodstvenega delavca.

Vodja, zapomni si: če hočeš uspešno voditi delo drugih ljudi, se nauči najprej spoštovati, potem dajati zaslužena priznanja in včasih grajati svoje sodelavce in imel boš tudi ti potrebno avtoriteto in občutek, da si priznan vodja.

B. F.

## PREDSEDNIKI ODS

Obratni delavski svet emajliranih, pocinkanih in aluminijastih izdelkov je izvolil za predsednika tovariša Staneta DVORŠAKA, za njegovega namestnika pa tovariša Edvarda UMEKA.

Obratni delavski svet obrata kemičnih izdelkov je izvolil za predsednika tov. Ivana LUKMANA, za njegovega namestnika pa tovariša Karla KOLARIČA.

Na prvi seji obratnega delavskega sveta obrata toplotnih naprav so izvolili za predsednika tovariša Emila ŽLENDRA, za njegovega namestnika pa tovariša Zvoneta GOLUBA.

Delavski svet obrata odpreskov in avtokoles je izvolil na prvi seji za predsednika tovariša Ivana KOŠENINO, za namestnika pa tovariša Ludvika MUHOVCA.

Obratni delavski svet orodjarne je izvolil za predsednika

tovariša Jožeta DOBRISKA, za njegovega namestnika pa tovariša Leopolda ŠKOFCA.

Delavski svet skupine tehničnih poslovnih enot je izvolil za predsednika tovariša Franca JANUŠA, za njegovega namestnika pa Franca VRABICA.

Delavski svet tehnične kontrole je izvolil za predsednika tovariša Zlatka PODGAJSKEGA, za njegovega namestnika pa tovariša Slavka PODGORŠKA.

Za predsednika delavskega sveta prodaje in zunanje trgovine je bil izvoljen tovariš Rafko ČELIK, za njegovega namestnika pa tovariš Anton TERŽAN.

Delavski svet upravno administrativnih služb je izvolil za predsednika tovariša Staneta VENINSKA, bivšega predsednika upravnega odbora, za njegovo namestnico pa tovarišico Dragico ŠALEKAR.

# ČLOVEK OSNOVNA GOSPODARSKA REZERVA

**Gospodarska reforma in gospodarske rezerve, to so besede, ki smo jih začeli tako pogosto uporabljati, da so kot vsaka stvar, ki jo pogosto uporabljamo, izgubile pravo vrednost in praktični pomen in se jim je funkcija zreducirala na nivo vsakdanje fraze. Gospodarska reforma preiudicira, da se jo oživotvori z izkoriščanjem gospodarskih rezerv. Kaj so pravzaprav gospodarske rezerve in kje naj jih iščemo?**

O gospodarskih rezervah govorimo kot o nečem, kar obstaja izven nas in kar je treba samo prijeti in izkoristiti. Govorimo približno s takšnim občutkom, kot da gre za neko skladišče, v katerem vemo, da so koristne dobrine, toda ne vemo natančno, kje se to skladišče nahaja in tudi ključ bi nam bili potrebni.

Najbrž, da v omenjenem primeru ne mislimo narobe, ker dejansko gre za nekaj podobnega. Obstajajo namreč mesta oziroma prostor — to je tisto skladišče, kjer se skrivajo dobrine. Ta mesta se nahajajo v proizvodnji v administraciji. Narediti je treba »ključ« za odpiranje »skladišča« t. j. narediti je treba analize in plan in končno mora obstajati organizirana akcijska odločnost in spretnost za osvojitve cilja. To pa ni ravno preprosto.

Rekli, smo da za odkrivanje notranjih rezerv obstaja cela procedura. Če rečemo, da moramo najprej vedeti, kje se nahajajo notranje rezerve, potem lahko eksaktno signalizacijo ter praktično koristne predloge naredijo le specializirani kadri.

Tudi »kjuča« ne zna narediti vsak. Samo človek organizirano rešuje probleme — to ni izven nje. Zunanje okoliščine mu samo pomagajo ali otežkočajo reševanje. Človek rešuje probleme na zavestno zasnovani organizirani akciji, pri čemer je velikega pomena pri kolektivnem reševanju problematike optimalno koriščenje umskih in fizičnih sil po organizacijskem načelu: »Pravi človek na pravo mesto.« Zato naj on rešuje konkretne naloge in zanje tudi odgovarja. Obstajajo določeni argumenti, k govorijo, da temu vedno ni tako.

Samo nekaj primerov v podkrepitev: Na eni od višjih strokovnih šol so odpravili diplomske naloge. Cilj je bil, da se pospeši hitrejšo vključevanje kadrov v gospodarstvo. Mi pa resnično postavljamo vprašanje ali naj vzamemo diplomirane visoko strokovne kadre, v katere smo vrh tega vložili še znatna sredstva. Kakšen paradoks, mar ne? Ali drug primer. Nekatere službe poslujejo z nezadostnim številom ustreznih kadrov ali pa sploh brez moči z višjo ali visoko strokovno izobrazbo,

ugotavljamo pa, da bi se v delu teh služb dalo marsikaj poenostaviti ter spraviti nekatere stvari na realne osnove. Drugi paradoks, mar ne?

Ugotavljamo, da z našimi kalkulacijami ni vse v redu, nekaj zaradi normativov, nekaj zaradi neustreznih ključev, po katerih posamezne elemente vključujemo v ceno, čeprav vemo, da poslovne odločitve podjetij temeljijo na rentabilnostnem kriteriju! Kalkulacije ne smemo razumeti kot šablonsko stvar, pač pa kot vitalni proces, ki vključuje osnove iz proizvodnje, korigirane s tržnimi in finančnimi razmerami v nacionalnem gospodarstvu. Torej je potrebno na tem področju poznavanje širše problematike, ki jo lahko uspešno rešujejo le visoko usposobljeni kadri.

Razvojne in letne plane ne bomo mogli delati več brez poznavanja pravih kapacitet in prave rentabilnosti.

Težišče našega dela moramo prenesti z obravnavanja problematike delitve na obravnavanje in reševanje problematike proizvodnje in prodaje t. j. na problematiko ustvarjanja sredstev, ki jih je nekoliko lažje deliti, če jih je več na razpolago.

Človek teži za racionalnim gospodarjenjem. Vse kar je narajeno, je produkt človekovih umskih in fizičnih sil. Z razvojem znanosti človek vedno bolj načrtno gospodari. Odkrivanje postopkov, načinov, metod in sredstev za bolj načrtno gospodarjenje je v bistvu odkrivanje rezerv za učinkovitejšo poslovanje. Te rezerve odkriva in izkorišča le človek. Čimbolj je

umsko sposoben in zavestno organiziran, tem boljši so učinki. Večkrat sem imel priložnost videti, ko človek poleg mene išče neko stvar, na koncu pa ugotovi, da jo ima v rokah. Ta anekdota ima svoj namenski smisel. Nemara bomo tudi mi mogli ugotoviti, da tisto, kar iščemo — gospodarske rezerve, — da se nahajajo v naših rokah in naši zavesti in nikakor izven nas. Zato se moramo obrniti proti sebi in od tu začeti iskati gospodarskih rezerv, če hočemo boljše živeti. C. D.



## SO TO PRAVILNI ODNOSI?

V eni prejšnjih številkih smo zasledili članek z naslovom: Tudi njim gre zahvala! Pisu vsa čast, da se je spomnil na to, kar bi pričakovali, da bodo naredili predstavniki naše uprave oziroma samoupravnih organov. Ali se ne bi spomnili na to, da bi privedli majhno slavnostno sejo in vsem bližim direktorjem rekli približno sledeče:

»Tovariši, vam, ki ste vodili najvažnejše službe našega podjetja, ki ste z vso odgovornostjo opravljali svoje dolžnosti skozi vrsto let, ki imate za sabo veliko trudapolnega dela in uspehov, katerih so deležni tudi vsi ostali člani kolektiva, dajemo vse priznanje, ki ste ga zaslužili. Čas in prilike so sicer poklicali druge na odgovorna mesta, vemo pa da nam bodo vaše izkušnje še veliko koristile in zato vas prosimo za vaše iskreno sodelovanje in pomoč.«

Priznanje je pogosto važnejše kot nagrada. To ve tudi najbolj preprost član kolektiva. Ali je nekaj besed priznanja tako težko dati — ali pa nimamo še primernih kulturnih odnosov, če ne vemo, kaj je tovarštvo v kolektivu in so vse besede o človeških odnosih — le prazne besede. Ali pa smo še vedno tam, kot so bili nekoč, ko so rekli: hlapec, zdaj te ne rabimo več, zdaj lahko greš — in je bil hlapec lahko vesel, da ni dobil še brce povrniti. Bli

Na kratko bi opisal, kakšno vlogo imajo barve, kako delujejo na ljudi in vse ostale momente, na katere moramo paziti, ter jih poznati pri izbiri barv in njihovih kombinacij.

Barva nas obkroža in vsak dan jo gledamo v prostoru. Nekaj časa svetlo, pa temno, odvisno pač od moči svetlobe. Ona ustvarja pri ljudeh odrejene emocije ter izziva dolžene reakcije in asociacije. Deluje tudi na naše razpoloženje.

Testiranja so pokazala, da barva vpliva na vsa čutila, ne samo na vid. Pri barvi lahko dobimo občutek toplote, hladnosti, vonja itd. Kakor deluje barva na posamezne ljudi, vpliva tudi na skupine. Eksperimentalne raziskave so pokazale, da npr. ljudje v dolini reagirajo na barve drugače kot ljudje v planinskih predelih. Ljudje, ki živijo na jugu, v predelih z

močnim soncem, imajo radi svetleče in močne barve. V nekaterih deželah pomeni črna barva žalost, bela nedolžnost, veselje. V drugih pa ravno obratno; črna pomeni veselje, bela žalost.

Nekatere barve izražajo sko-

temno zelena, ravnodušnost — svetlo zelena, razkošje — violet, okras — siva, čistoča — bela, težina — črna.

Raziskave so pokazale da barve sugerirajo in spominjajo na razne oblike. Tako tople barve dajo občutek ostrine in ogla-

Zanimivo je, da gospodinjs ljubijo določene barve pri embalaži prehrabnenih artiklov. Rdečo za embalažo paradiznika, rumeno za hruške, zeleno za grah itd.

Interesanten je test, ki so ga napravili Američani pri pakiranju neke vrste detergenta. Na trg so poslali tri embalaže iste oblike v različnih barvah in to: rumeni, modri in kombinirani. Večina gospodinjs se je odločila, da je prašek v rumeno-modrih zavitkih najboljši, medtem ko je o modri slabši, o rumeni pa premočan. Kljub temu, da je bila kvaliteta praška v vseh treh zavitkih enaka.

Pri izbiri barv moramo paziti, katere barve uporabljamo konkurenca, da se izognemo kopiranju in ustvarimo izdelek, ki se bo barvno izločil in odvojil od proizvoda konkurence. M. K.

## NA KAJ MORAMO PAZITI PRI BARVNIH IZVEDBAH

raj enake asociacije pri vseh ljudeh. Tako npr. različne barve izražajo naslednje občutke: razgibanost — rdeča, novost svežina — roza, prijeten okus — oranžna, užitek — kostonjevo rdeča, osvežitev — rumena, ponos — temno modra, higiena — svetlo modra, — umirjena —

tosti, medtem ko imamo pri hladnih barvah občutek mehke in zaoblene oblike.

Neprimerno bi bilo opremiti toaletno milo v umazano rjav omol, ker daje ta barva občutek umazanije.

Zazeleno je iskanje barv, ki so priljubljene pri potrošniku.

# 10 vedrih dni.

Crikvenica je nedvomno lep in zanimiv letoviški kraj. Imenuje se po cerkvi in samostanu iz štirinajstega stoletja. To zgodovinsko umetnost si rad ogleda vsak tujec pa tudi domač turist se je ne ogne.

Crikvenica je postala glavno letovišče Hrvaškega Primorja zaradi več kot kilometer dolge peščene obale ob plitvem morju, ponaša pa se še s številnimi hoteli in lepim dreveredom ob morju, kjer je tudi počitniški dom »EMAJL«. V bližini Crikvenice se nahaja kraj Selce, ki je del crikveniške riviere. Turisti kaj radi gredo v Selce na kratek izlet.

Zanimivo je, da je ob crikveniški rivieri več sladkovodnih vrelcev, ki se stekajo v morje. Na obali počitniškega doma »EMAJL« sta kar dva. To kaj kmalu ugotoviš, ko skočiš v morje, plavaš desetino metrov v levo ali desno stran in takoj občutiš, da je voda »mrzla«. Tedaj se običajno hitro potrudiš, da prideš nazaj v »toplejši tok«, kar velja zlasti za tiste, ki ne plavajo daleč od obale, kajti kakih sto metrov od obale se »mrzlega toka« več ne občuti. Takih »asov«, ki plavajo več kot sto metrov od obale pa je malo. Jaz nisem, pa tudi druge bi lahko preštel na prste. Sicer pa si lahko izbereš svoj prostor na soncu tam, kjer je obala nizka. V tem primeru greš brez skrbi v morje sto metrov peš, potem pa se prepustiš v varstvo valovom sinjega Jadrana.

## Razmere v našem domu

Takoj po prihodu v dom sem se zanimal za nekatere stvari, zlasti za to, kakšna hrana je v našem domu. Preden smo odšli na oddih je bilo slišati, da hrana ni dobra in kopicu dru-

gih pripomb. Zato sem sklenil povprašati tovariše iz »stare izmene«, ki so odhajali, kako so bili zadovoljni ali nezadovoljni z bivanjem v domu. Moje prva »žrtev« je bil tajnik »stanovanjske skupnosti Gaberje-Hudinja tovariš Franc Smodiš, ki je član naše sindikalne podružnice in gre vsako leto na letovanje v naš dom oddiha. Povedal mi je, da je bil s hrano izredno zadovoljen.

Martin Javšovec je dejal, da je dober jedec, vendar mu je bilo hrane dovolj, pa tudi okusna je bila. Vinko Uršič je bil na letovanju s celo družino in se je tako o hrani kakor tudi o hitri postrežbi izrazil zelo pohvalno. Stefan Kralj mi je povedal, da je v domu odlična

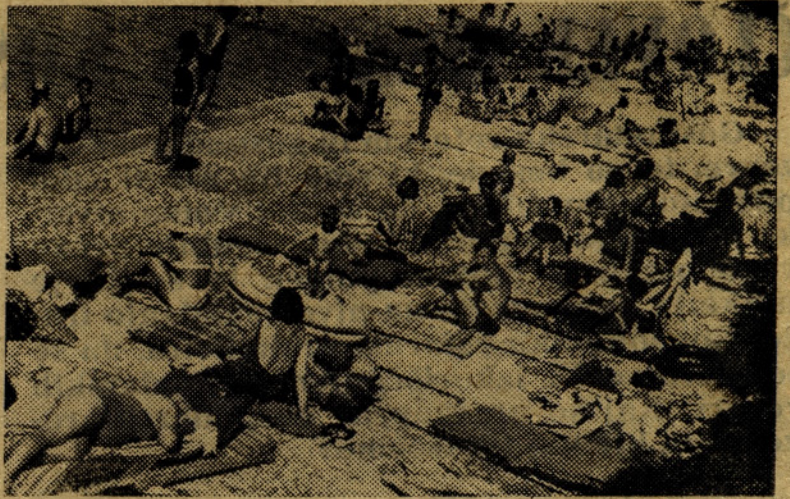


Izlet na »Robinsonov« otok (Foto LT Emajl)

hrana pa tudi organizacija letovanja da je v redu. Kakih dvajset tovarišev in tovarišic iz »stare izmene« mi je povedalo isto, sicer pa sem se pozneje o tem prepričal sam.



Prijetna vožnja s »trabakulo« na otok Krk (Foto LT Emajl)



Naši sodelavci na novi plaži (Foto LT Emajl)

## Namahali so jih

Takoj ko sem prišel v dom, sem opazil med gosti živahne razgovore o nekem velikem in zanimivem tekmovanju. Čeprav nisem ravno navdušen pri-

ca mojega desetdnevnega bivanja. Kmalu nas je upravnik dobrohotno opozoril, da stane 1 kg mesa 1600 din, kar naj bi upoštevali ter pridno pospravili vso hrano. Nekaterih pa se to opozorilo ni prijelo. Že naslednji dan sem opazil pri večerji soseda, ki je otepal izdatno klobaso. Ne vem kako, vendar sta bila na tleh pri njegovi mizi dva lepa kosa klobase. Sicer pa želim dober tek tudi doma. Morda mu ga bo prinesla gospodarska reforma.

## Kaj pravijo kuharice

Osebeje v domu mnogo kritizira ljudi, ki imajo opraviti z Emajlircem. Našega časopisa jim namreč nihče ne pošilja. Vsi pa ga zelo pogrešajo. Obljubil sem jim, da bom to sporočil uredniku. Kdo ve? Morda se bo le spomnil nanje.

Zofija Kramer je dejala, da bi se rada kopala, toda za to ni časa. Milica Kikl, kuharica je povedala, da je njihov delovni čas od pete ure zjutraj do enaindvajsete zvečer. Sicer pa je zadovoljna z delom, sodelavkami in gosti. Najbolj pa je zadovoljna takrat, ko gostje z velikim tekom pospravijo svoj obrok.

## Nova plaža

Plaža je zelo lepo urejena. Na njej je dovolj prostora za vse goste, ki se lahko udobno zleknejo in se prepustijo sončnim žarkom. Še boljše bi bilo, če ne bi pozabili pri urejanju plaže na naše najmlajše. Z zelo majhnimi stroški bi se dalo napraviti nekaj stopnic ali podobnega, da bi imeli otroci otroci svoj prostorček na soncu.

## Izlet na »Robinsonov« otok

Proti koncu našega bivanja v domu nas je upravnik povabil naj se prijavimo za izlet v neznanu. Čeprav nas je zelo mikalo kam bomo šli, nam tega ni hotel povedati. Dejal je le, da bo »lušno« in naj nikar (Nadaljevanje na 7. strani)

stah nogometa, sem se za stvar podrobneje zanimal, kajti v razgovoru je bilo često slišati: »Al smo jim dali biksa! Živio! Šest dva za naše«, in podobno.

Povedali so mi, da je bila na dan vstaje slovenskega naroda 22. julija odigrana velika nogometna tekma med moštvoma našega doma in sosednjega doma TET Trbovlje. Baje je bilo igrišče »nabito polno«, kar v Crikvenici zlepa ne pominjajo. Zmagali so naši z rezultatom 6:2. Šahisti se niso tako dobro odrezali. Zgubili so, čeprav z majhnim rezultatom.

Še to naj povem, da je polovico nogometne tekme sodil naš znani nogometni sodnik Franjo Orel, ki pa je prehitro »odletel« iz Crikvenice, da bi o tem kaj več povedal.

## Klobase pod mizo

Že prvi dan bivanja v domu sem opazil, da tovariši niso pretiravali o hrani in postrežbi. Tako tudi pozneje — do kon-

# Sprejem novih učencev

**Upravni odbor je odobril, da se za šolsko leto 1965/66 razpiše 28 učnih mest in to: 20 za orodjarje, 5 za strojne ključavničarje in 3 za električarje.**

Tako bo podjetje v prihodnjem letu imelo skupaj 83 učencev, od tega 80 kovinarske stroke. Vsi v kadrovski službi in v podjetju smo lahko tega veseli, ker smo na dobri poti pridobivanja in usposabljanja kadrov, vendar moramo vedeti, na osnovi kakšnih potreb smo planirali to izobraževanje. Že nekajletno izobraževanje učencev kovinarske stroke temelji na predvidenih potrebah bodoče orodjarne. Ker čas prehiteva

naše materialne zmogljivosti, se lahko znajdemo pred problemom, da kadri, ki jih šolamo, ne bodo imeli potrebnih delovnih mest. To bojazen sta izrazili komisiji za sprejem mehanične in ključavničarske delavnice. Delavski svet ključavničarjev je sprejel celo sklep, da nove učence sprejmejo samo pod pogojem, da se že sedaj zagotove potrebna delovna sredstva (orodja in mize) za te učence. Zaradi teh razmer in situaci-

je, ki bo nastala do prihodnjega leta, bo treba premisliti, ali se za kakšno leto predahne s šolanjem učencev v gospodarstvu ali ne.

Na letošnji razpis, ki je bil objavljen v Emaljircu, Večeru in Celjskem tedniku, se je javilo 65

Podatki kažejo, da je bilo letos več kot dovolj kandidatov, kar prejšnja leta ni bil primer. Lankso leto smo na primer sprejeli kandidate, ki niso imeli dokončane 8-letke. Od kod in zakaj takšen priliv ni treba posebej razlagati, ker nam je znano, da so vse šole druge stopnje imele omejene možnosti vpisa v prve letnike. Poleg tega pa je izšel nov »Zakon o vajencih«, ki prinaša nove poglede na vajence v gospodarstvu. Najvažnejši člen, ki govori o osebnih dohodkih vajencev, kateri morajo znašati 50-80 % prejemkov ne kvalificiranega delavca v podjetju. Zaradi tega je veliko podjetij sprejelo sklep, da bi vzeli v uk minimalno število vajencev, ker se jim zde dajatve prevelike, nekatera podjetja pa so se jim čisto odpovedala, enako tudi privatni delodajalci. Taki sklepi in ukrepi so bili prehitri in škodljivi, čeprav je bil ta člen napisan kot smrtna obsodba vajencem kot sistemu izobraževanja. Mnogokrat in marsikje so vajenci res opravljali taka dela, da so res zaslužili 80 % prejemkov ne kvalificiranega delavca, seveda to na škodo začetnega in temeljitega izobraževanja. Tako imajo delodajalci sedaj možnost s svojimi učenci skleniti učno-štipendijske pogodbe, za katere pa višina štipendije ni predpisana in bodo lahko ostale v višinah, ki bodo vzgojno vplivale na učence in starše. V tem smislu so že izšla tolačenja republikskih upravnih institucij in naše podjetje bo z ostalimi podjetji, finanserji Šolskega industrijsko kovinarskega centra v Storah prešlo na štipendijsko obliko nagrajevanja svojih učencev. S pričetkom novega šolskega leta bodo učenci v gospodarstvu štipendisti z vsemi pravicami in dolžnostmi, ki jih predpisuje naš »Pravilnik o štipendiranju«.

Pri izbiri kandidatov so nas vodili naslednji kriteriji:

- a) šolski uspeh;
- b) rezultati testiranja sposobnosti;
- c) člen 15 Pravilnika o štipendiranju, ki govori, da imajo otroci staršev, ki so zaposleni pri nas, prednost pri sprejemu;
- d) priporočila socialnega skrbstva in ZB.

Kot je razvidno, je bila pripravljena obsirna dokumentaci-

je za vsakega posameznika, da so komisije lažje sklepale o sprejemu ali odklonitvi kandidatov.

Komisije so pri svojem delu dosledno upoštevale tudi rezultate psihološkega testiranja in zaradi tega učni uspeh ni najvažnejši faktor pri izbiri učencev. Moram pa povedati, da so kandidati, ki so pogojno sprejeti (to so oni s popravnimi izpiti iz angleščine) otroci pri nas zaposlenih roditeljev.

Toliko v vednost in ponk vsem staršem, da je končana 8-letka pogoj za vsako nadaljnje šolanje — tudi za dobrega orodjarja ali ključavničarja.

BF

## Planiranje neločljivo od delavskega samoupravljanja

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Po instanci plane delimo na plane podjetij, republik, federacije. Za vse vrste časovnih planov, predvsem dolgoročnih in srednjeročnih, so nujno potrebni nekateri podatki, brez katerih ne more biti planiranja, še manj pa realnega, znanstvenega planiranja, pač pa planiranje ostane na nivoju ugibanja, na osnovi razvoja dogodkov v preteklosti — tako imenovano intuitivno planiranje. Prvo, kar moramo vedeti, je poznavanje stanja na tržišču. Katero proizvodnjo potrebuje tržišče, koliko takšne proizvodnje tržišče potrebuje, po kakšnih cenah, pod kakšnimi pogoji, koliko naše podjetje z ozirom na konkurence lahko plasira takšne proizvode itd.

Poti po katerih se pride do teh podatkov so sila težavne, še celo v najboljših pogojih. Ti podatki pa so neogibno nujni za razvoj, za planiranje razširjene reprodukcije oziroma pri sprejemanju investicijskih odločitev, ki so lahko usodnega pomena za gospodarsko enoto, ki planira. Prav tako so nujno potrebni podatki o razpoložljivih kapacitetah, iz katerih mora biti razvidno, koliko močne količine plasmana našega podjetja lahko pokrijemo z obstoječimi kapacitetami. Nepokrite količine tržnih potreb moramo pokriti z neinvesticijskimi posegi, s povečanjem serij, z uvedbo tretje izmene, z boljšo ureditvijo organizacije, z odpravo ozkih grl itd. Potem pa, če s temi posegi še vedno ni možno pokriti vseh količin možnega plasmana, se pristopa k analizi smotnosti investicijskega vlaganja v kapacitete za nepokrite količine. Ta postopek je temeljito ekonomsko utemeljen, ker teži za intenzifikacijo proizvodnje. Samo takšna proizvodnja lahko zagotovi znižanje stroškov proizvodnje ter povečanje izvoznih možnosti. Nesmiselno je vlagati investicije v nove kapacitete, če lahko v precejšnji meri povečamo proizvodnjo z obstoječimi, razpoložljivimi kapacitetami. Zato je poznavanje kapacitet nujno potrebno. Planiranje kapacitet pa je prav tako potrebno kot planiranje prodaje oziroma proizvodnje. In končno, kako je sploh mogoče planirati proizvodnjo brez plana kapacitet? Takšni plani proizvodnje v tem primeru nimajo nobenih temeljev. Takšne proizvodne plane ne moremo šteti za realne. Poleg plana kapacitet mora obstajati tudi plan izkoriščanja kapacitet, pri čemer se moramo zavedati, da je 100 %-no koriščenje kapacitet nemogoče!

Tehnična kapaciteta se zaradi potrebnega časa za remonte, zaradi izpada zaradi praznikov itd., lahko koristi s cca. 75 %. Takšno kapaciteto imenujemo možna kapaciteta in je treba težiti za njeno 100 % izkoriščanje ter za približanje možne kapacitete tehnični kapaciteti. Kapacitete se vedno računajo na tri izmene. V nobenem primeru izkoriščanje kapacitet ne more biti preko 100 %. Ta in še nekatera druga vprašanja moramo razčistiti v našem podjetju. Ne smemo v bodoče dovoliti smešnja našega podjetja pred zunanjimi forumi s takšnimi podatki o izkoriščanju kapacitet preko 100 %. Nek dopis s takšnimi podatki, naslovljen na komisijo, ki zbira podatke za potrebe Združenih narodov, je bil zavrnjen z ironičnim komentarjem. Ali je treba sploh še naprej komentirati o potrebi razčiščenja in planiranja kapacitet v našem podjetju. Če bo potrebno, sem pripravljen to naknadno storiti.

Ko vemo, koliko lahko prodamo in koliko lahko proizvedemo, mora mo nujno še vedeti, kateri so ti proizvodi, ki nam prinašajo največ dohodka in katerim je treba dati prednost v proizvodnem planu. Zato mora biti nujno urejeno vprašanje točnosti obračuna in kalkulacij. Ta potreba pride posebej do izraza pri ugotavljanju rentabilnosti, pri računanju investicijskih efektov, pri finančnem planiranju itd.

Kot je iz prednjega razvidno, planiranje terja prej ureditev nekaterih pogojev. Med te pogoje spadajo še ureditev evidence, statistike itd. Samo pri učinkoviti obdelavi kompleksne problematike je možno realno planirati in pričakovati ugodnejše rezultate. Površno ali parcialno oziroma nerealno planiranje pa lahko spravi delovno organizacijo v velike težave ali ji poglubi težave do akutne mere. Namen tega sestavka je bil osvetliti problematiko planiranja vsaj površno ter nakazati neločljivo povezanost planiranja s samoupravljanjem. Vesel bom, če bodo bralci pravilno razumeli te besede, kajti v pogojih blagovne proizvodnje in sploh planiranja je neogiben instrument za učinkovito gospodarjenje.

Čedo

### NEUPRAVIČEN PREPLAH

Navada, da delamo iz muhe slona, je sicer človeška, ki pa se v nekaterih primerih izrojava in deluje škodljivo. Podobno je bilo s primerom zmanjšanja naročil tovarne avtomobil TAM iz Maribora. V podjetju je nastal pravi preplah. Prav zato smo dolžni pojasniti dejansko stanje, ki je sicer za nas neugodno, vendar je daleč vsaksebi z vestmi v kolektivu.

Dejstvo je namreč, da se tudi naš kooperant — podobno kot mi — ni mogel izogniti posledicam gospodarske reforme, ki so morebiti težje kot jih občutimo mi. To je povzročilo, da so bili prisiljeni zmanjšati obseg proizvodnje in s tem tudi kooperantski delež našega obrata III. V tej zvezi je pojasnil glavni direktor Lojze Ilgo, dipl. ing. upravne mu odboru, da situacija ni takšna, da bi bili v skrbeh zaradi obstoja tega mariborskega podjetja, ker ni v nevarnosti. Novi pogoji gospodarjenja ga le silijo k opreznjšim korakom.

V tej zvezi je težna tudi razprava Srečka Jamniška, ki je med drugim dejal, da sedanje težave v obratu III pogojujejo našo politiko prejšnjih let, ko smo se orientirali le na TAM. Kako je bilo to zgrešeno, občutimo danes, ko nimamo nadomestila za izpadlo proizvodnjo.

Iz obeh izjav lahko povzamemo, da moramo v prihodnje poskrbeti, da nam v primeru izpada nekega izdelka stroji in ljudje ne bodo stali. Če imamo namreč v rezervi nadomestni izdelek, to še ne pomeni, da smo proizvodnjo preorientirali, marveč nas kaže v luči preudarnega gospodarja, ki je predvidel vse mogoče vplive in jih že v naprej onemogočil.

Bose noge so gazile vroč pesek in sonce je žgalo v tilnik. Hodila je, hodila, da sama ni vedela kam. Kamorkoli je pogledala, povsod je videla bele cvetove, rumeni prah se je spreminjal v mala svetla sonca, kot svetlikajoči se pečati so plesali v pesku.

Sem deklica mala ...  
sem deklica mala ...

V enem teh sonc je videla veliko polje marjetk. Polje se je šibilo pod težo njene roke in visoka stebelca so izginjala pod njenimi prsti.

Sonce je pritiskalo na možgane in noge so se vedno globlje pogrezale v pesek. Na tleh je našla papirnato kapo. Poveznila si jo je na glavo in se takoj počutila boljše. Krenila je naprej.

Sem deklica mala ...

Na pesku je ležalo veliko sonce. Zdaj se je večalo, zdaj manjšalo, zdaj je jezno gledalo, zdaj spet se je smejalo, kot da ji bo zdaj zdaj planila nasproti mama: vsa lepa, mlada in srečno nasmejana z velikim šopkom v roki. Stopala je naprej, a rumenih sonc v pesku je bilo vedno več. V enem se ji smeje nasproti veliko polje marjetk. Vsak cvet je veselo nasmejan in jo prijazno vabi.

Dekla Tončka v belem predpasniku, z veliko torto v rokah. Mama, vsa nasmejana, ji z velikim šopkom hiti nasproti ... Oče se sklanja nad klavir in se jima smeje, ko se vrtita in plešeta po sobi ...

V enem, kdo ve v katerem že soncu, ki se ji stalno izmika, vidi: mama na postelji. Po čelu ji tečejo potne kaplje in njene velike oči so videti še večje na bledem obrazu.

Kapa na glavi se je vnela. Zagnala jo je stran. V pesku je zagledala senco.

Počasi je stopala naprej, v strahu, da ne bi tudi ta slika kar takoj izginila. Prišla je do drevesa, do velikega, visokega

Vstala je, da bi se ubogljivo umaknila, a tedaj šele je pogledala na tla pod nogami: bela kamnita steza ni izginila. Okoli nje so še vedno rasle rože, nad njimi se je dvigalo košato, visoko drevo in s svojo senco prekrivalo vrt ...

»Dober dan, lepa deklica.«

Pogledala je kvišku in odskočila.

Pred njo je stal Vojak z zlatimi gumbi.

V trenutku se je zavedla. Vse slike so izginile.

»Tabla! Prestopila sem tablo z napisom.«

S široko odprtimi očmi, kot da pričakuje strel, se je prilepila k ograji.

»Lepo, da si me prišla obiskat.«

Leden srh ji je zatresel telo. Spomnila se je jutra, ko so pripeljali pred zbor truplo dečka.

»Saj midva sva že stara znanca. Kaj ne?«

S hitrim pogledom se je ozrla okoli in ugotovila, da so vrata daleč stran, na koncu bele steze. Stisnila je glavo med ramena in se zazrla v visoko postavo pred seboj.

»Pridi, moja mala, pridi.«

Vedela je, da bo morala storiti prav vse, kar bo od nje zahteval.

Stisnjena v oklep strahu, je stopila naprej. Začutila je njegovo roko na svoji rami.

Hodila sta po stezi, mimo vseh rož, do velike, bele hiše. Vojak z zlatimi gumbi je odprl vrata in ji pokazal, naj vstopi.

Ubogljivo je stopila naprej, a je prestrašeno obstala in se prikovala na mesto.

Pred njo je stalo osem parov črnih škornjev, osem svetljikajočih se uniform, osem vojakov z zlatimi gumbi. Vsi so se ji prijazno nasmehnili.

Vojak z zlatimi gumbi je zaprl vrata za seboj in se razposajeno obrnil k ostalim.

## Miriam Steiner: VOJAK Z ZLATIMI GUMBI

15

drevesa, ob katerem je rasla trava. Hodila je okoli debelega debla in se ga ni upala dotakniti, da ne bi takoj izginilo. Ko pa je zagledala med pokajočim lubjem mah, se ni mogla premagati, da ne bi položila obraza nanj in se pustila božati ob mehkih travic, ki so se upogibale ob rahlem dotiku njenega lica. Tako dobro ji je delo naslanjati potne roke in od sonca zagreto telo ob hladno deblo, da bi najraje legla v ta prekrasni hlad in zaspala.

Malo dalje v senci visokega drevesa, ki je bilo tako razvejano in mogočno, da je kljubovalo soncu, je zagledala ograjo, narejeno iz desk, podobnim ploščatim svinčnikom. Med obema stenama so stala vrata. Bila so kot tista doma in videla se je majhna steza, posuta z drobnimi belimi kamenčki. Zdelo se ji je, da se vrata počasi odpirajo, kot bi jo vabila:

»Pridi, pogledj! Saj veš, da se za vsako ograjo skriva nekaj lepega.«

In tako, kot je neka nevidna roka odpirala vrata, jo je ta ista roka vodila tja, k lepi ploščati ograji, narejeni iz ploščatih svinčnikov.

Previdno je stopala po stezi, po kateri so bili posuti beli kamenčki, ki so nagajivo ščegetali bose noge in šele čez čas je pogledala okoli. Niti vzklikniti si ni upala.

Povsod so rasle rože. Tu ob stezi mali nageljni. Opojno so dišali in skoraj bi se ji zavrtelo v glavi, ko se je sklonila in jih poduhala. Ob njih so rasle visoke rože, ki so imele na enem stebelu več zavrtih cvetov, podobnim vreckam, z druge strani tulipani, tam spet velike rože z bodicami, le kako se imenujejo? Druga, manjša steza je peljala mimo nizkih, belih in rdečih grmičkov, k zadnji gredici, kjer so ob sami ograji rasle marjetke.

»Marjetke!«

je dahnila in se sklonila niže, da bi se jih dotaknila. Sedla je na tla in se rahlo dotaknila cvetov in vsak naslednji se ji je zdel lepši od prvega. Ni jih hotela vzeti v roke, samo z licem jih je božala.

Odprla je oči in pred seboj zagledala škornje.

»Gospoda, mlada dama nas je počastila s svojim obiskom. Upam, da jo boste lepo in dostojno sprejeli.«

»Oficirji so se nasmehnili in celo priklonili so se ji nekateri.

»Dobrodošli pri nas,« je dejal stari oficir, tišči, ki je odpeljal Veliko deklico.

Biba je premaknila ustnice, kot da želi nekaj reči, vendar ni natanko vedela, ali zahtevajo od nje da molči, ali da govori.

»Kako pa je mladi dami ime?«

»Biba.«

»Biba, ste slišali? Biba.«

Vsi so se zasmejali, kot da bi povedal izredno dobro šalo.

»Biba je prav lepo ime,« se ji je dobrikal stari oficir, »jaz imam punčko, ki ji je prav tako ime Biba.«

Ubogljivo mu je vrnila nasmech.

»In zdaj, gospoda moja, kosilo.«

Vojak z zlatimi gumbi je pokazal k odprtim vratom sosednje sobe.

»Upam, da ne boste odklonili, mlada gospodična, če vas povabimo k mizi,« se je še kar naprej dobrikal stari oficir.

Biba je pogledala k vratom in strah ji je skrčil obraz. Slišala je zvenketanje železa, stekla. Le kaj bodo tam delali z njo?

»Izvolite, prosim.«

Stari oficir jo je rahlo pomaknil in jo odpeljal mimo dveh vrst škornjev v drugo sobo.

Prvo, kar je zagledala, je bila dolga miza z belim prtom, s pravimi krožniki, s srebrnim priborom, s košarami, polnimi kruha, z bokali vode, s sadjem v posodah.

Oficirji so se prijazno nasmejnani odpravili na svoja mesta, le stari oficir je še vedno stal pri Bibi.

»Ti je všeč? To smo vse pripravili za tebe.«

Biba je še vedno prestrašeno gledala oficirje in v ustih se ji je začela nabirati slina.

»Poglej, to je tvoje mesto.«

**Novosti v naši KNJIŽNICI**

Duranović S.: **Socijalni rad u privrednim organizacijama.** Zagreb 1962.

Novosel P.: **Procenijvanje uspešnosti radnika.** Zagreb 1965.

u čemu je problem kadrova; kako ga riješiti. Zagreb 1965.

POVEĆANJE produktivnosti i kvalitete primjenom racionalne izobrazbe kadrova. Zagreb (b. l.)

METODOLOGIJA planiranja kadrova. Zagreb (b. l.)

Ljudski fakturo industriji. Zagreb (b. l.)

STATISTIKA spoljne trgovine SFR Jugoslavije za 1964 godinu. Beograd 1965.

Popadić M.: **Analiza ocene investicija iz uvoza.** Beograd 1965.

Knežević P.: **Ekonomično rukovanje parnim kotlovima, prema katlovske vode i tehnički**

Tišma T. i O. Vukobratić: **Interna kontrola u radnim organizacijama.** Zagreb 1965.

SAVRAMENA organizacija statističko-informativne službe u proizvodnom preduzeću (Inostrana iskustva). Beograd 1965.

Bataš Nenad i M. Drenjanin. **Priručnik za izradu periodičnog obračuna u privrednim organizacijama i ustanovama s primjerima.** Zagreb 1965.

Tomašić V.: **Komentar zakona o prijevozu na željeznicama s međunarodnim konvencijama.** Zagreb 1965.

**MALA KRIŽANKA**

1	2		3
4		■	
	■	5	
6	7	■	
8			

VODORAVNO: 1. opera Giuseppe Verdia; 4. začetnici imena in priimka našega pesnika (Goriški slavček); 5. grška črka; 6. pripovedna pesnitev; 8. tiskarska črka.

NAVPIČNO: 1. vzdržen človek; 2. kraj pri Ljubljani; 3. vonj, duh; 7. Ludolfovo število. -Slavi-

**Bo novo ime podjetja 10 VEDRIH DNI**  
**» E M O «**

**Upravni odbor je po poročilu strokovne žirije sklenil predlagati centralnemu delavskemu svetu za novo ime podjetja prvona-grajeni predlog EMO. Novo ime podjetja bi uporabljali že od 1. januarja prihodnjega leta.**

Na javni natečaj za novo ime podjetja je prišlo na naslov strokovne žirije nad 700 predlogov 526 avtorjev. Odločitev oziroma rezultat je znan. Prvo nagrado je dobil predlog EMO, emajlirnica, metalna industrija in orodjarna, drugo CEKO, celjski kombinat kovinskih in kemičnih izdelkov, medtem ko je tretja nagrada prisojena predlogu KOPIN, kovinsko predelovalna industrija.

Člani upravnega odbora so sklenili predlagati centralnemu delavskemu svetu spremembo imena. Hkrati so soglašali s podelitvijo nagrad, saj so se vsi ogreli za predlog, ki je dobil prvo nagrado. Če bo centralni delavski svet upošteval predlog upravnega odbora, se bo naše podjetje že s prvim januarjem prihodnjega leta preimenovalo v EMO, emajlirnica, metalna industrija in orodjarna.

Gotovo je, da je sprememba imena podjetja povezana z določenimi stroški. Mimo obvezne registracije je treba spremeniti še ves korespondenčni material, embalažo, prospekte in drugo propagandno gradivo, obvestiti kupce doma in v svetu in podobno. Prav zastran te-

ga je upravni odbor zadolžil strokovno žirijo, naj do seje CDS pripravi spisek in dinarski iznos stroškov, ki bodo nastali z uvedbo novega imena.

V zvezi z izidom natečaja je upravni odbor obravnaval še pritožbo Petra Senčarja. Po pojasnilu predsednika žirije dr. Franca Zupančiča pritožba ni utemeljena, predvsem zategadelj, ker je odločitev žirije pravno veljavna šele po uradni objavi v časniku in pa zato, ker predlog Petra Senčarja ne ustreza določilu, da ime ne sme spominjati na naziv katerega že obstoječega podjetja.

Bralce gotovo zanima, kdo so avtorji nagrajenih imen. Prvo nagrado dobila Peter in Jože Ilgo, drugo Marjan Zuraj, tretjo pa Marjan Kokalj.

**Kadrovske vesti**

**NOVO SPREJETI DELAVCI V MESECU AVGUSTU**

SPINDER Danilo — inštitut.

**IZSTOPI:**

PLANKO Vida — sporazumno, STRAMŠAK Ivan — upokojen, ŽEBELA Darinka — samovolj. zapustitev, BUDIN Janez — samovolj. zapustitev, ŽOLNIR Adolf — samovolj. zapustitev, KACIN Jože — JLA, Krajnc Anton — samovolj. zapustitev, KOROŠEC Bruno — sporazumno, ŠARLCAH Jože — sporazumno, GORIŠEK Konrad — sporazumno, SITAR Alojz — upokojen, VOĐEB Stanislav — samovoljno, JARMEK Emil — samovoljno.

**POROČILI SO SE:**

VENGUST Ivana — RECKO, ZALOKAR Marja — PINTER, GORENAK Marija — SELINŠEK, UDOVIČ Franc, KRULLEC Terezija — Golouh, MEZNARIČ Franc, ANTIK Justina — VENGUST, LAH Cvetka — STAMOL, GOLOB Marija — LIHTENEGER, LIHTENEGER Herman, KNEŽEVIČ Milan, GRUDNIK Vili.

**NARAŠČAJ V DRUŽINI SO DOBILI**

UDOVIC Franc — sin Klemen, MEZNARIČ Franc — sin Igor, GRUDNIK Vili — sin Vili.

(Nadaljevanje s 4. strani)

ne zamudimo priložnosti. In res. Prijavili smo se skoro vsi. Bile so nas tri polne »ladje«. Kmalu po kosilu smo se vkrcali nanje in odpluli na »široko morje« — v neznanu. Najprej smo se ustavili na majhnem otoku, ki mu pravijo »Robinsonov otok«. Tam je namreč zelo lepo urejena koča, ki je krita slamo. V koči je prostor za točilnico in mala kuhinja. Dobiš vse, kar želiš in kar je glavno, ni predrago.

Na otoku smo prebili v veseljem razpoloženju kake tri ure, nakar smo obiskali še nekaj krajev na otoku Krku in se proti večeru vrnili v dom. Izlet je bil zelo zanimiv, saj ni manjkalo dobre kapljice pa tudi najmlajši so bili veseli, saj je bilo zanje to lepo doživetje.

**Domača zabava**

Zadnji večer našega bivanja v domu je uprava organizirala najprej kulturno prireditev za otroke, ki so nastopali z različnimi recitacijami, igrami in podobnim. Otroška prireditev je trajala dve uri. Z otroci so se veselili tudi njihovi starši. Pravzaprav je bila ta prireditev nekako veselo tekmovanje med otroci. Najboljši so bili nagrajeni.

Po končani večerji je bila kulturna prireditev za starejše. Nastopali so »domači« in »tujci« pevci, humoristi in drugi. Ko je »slavni« popevkar iz Italije slišal naše »baritoniste«, jo je jedrno popihal v hotel »Esplanade«. Pri nas ni hotel nastopiti. Naj vam izdam skrivnost, da kapelnik naše godbe odlično pleše »twist«. Sicer pa lahko povem tudi to, da je »spiker«, ki ni bil nihče drugi kot upravnik, napovedal program kar v treh »svetovnih jezikih«. Če meni ne verjameste, se sami pre-pričajte. -ej

**Emajlice**

Časnik izhaja v okviru enofne informacije vsako drugo sredo v nakladi 3.700 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga uredniški odbor; ing. Danilo Fajš, Ivo Gostečnik, Tone Ivanič, Emil Jejčič, Metka Božič, Vlado Smeh in dr. Franc Zupančič. Glavni in odgovorni urednik Vlado Smeh. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 207. Tisk in klišej ČP »Celjski tisk« Celje.

# PET TISOČAKOV - VSAKEMU ŽE TA MESEC

(Nadaljevanje s 1. strani)  
ke med 30 in 50 tisoč dinarjev!) in prav to je največji razlog, da so organi delavskega samoupravljanja sklenili dati vsakemu enak dodatek 5.000 dinarjev. Na upravnem odboru so poudarili, da se zavedajo, da bodo s tem porušili dosedanja razmerja, ki jih bodo oktobra skušali znova uravnati. Tedaj bodo namreč imeli že izračun gospodarjenja v tretjem tromesečju, ki bo pokazal, če nam dohodek dovoljuje ponoven dvig osebnih dohodkov.

Razprava, pri kateri so sodelovali vsi člani upravnega odbora, je dokazala, da upravni odbor realno ocenjuje novo situacijo in da pozna pot, ki nas bo popeljala iz prehodnih težav. Vendar je osnovni pogoj, da pri teh prizadevanjih sodelujemo vsi, saj si lahko le v tem primeru obetamo, da bodo naši osebni dohodki ujele povečanje življenjskih stroškov, mimo tega pa nikakor ne moremo prezreti razvoja podjetja, novih strojev in naprav

in naposled zboljšanja pogojev dela.

Iz razprave glavnega direktorja povzemamo nekaj misli. Med drugim je dejal: »Za leto imamo kopico smernic, ki jih izvajamo. Ker so nekatere med njimi dolgoročneje, za zdaj še ni zapaziti kakšnih večjih rezultatov, čepravno prav polletni obračun že kaže na zboljšanje. Naša prva naloga bo, da takoj zmanjšamo stroške režije, čepravno moramo pri tem paziti, da ne bomo ravnali prehuo kratkovidno. Ob tem

ne sme trpeti razvoj in tudi varnost zaposlenih ne sme biti ogrožena. Ugotoviti moramo tudi odvišne zaloge in preveriti, če lahko kje prihranimo s spremembo kvalitete materiala. Hkrati s tem moramo tudi dokončno določiti proizvodni program in ga realizirati. Vse kaže še na zoženje asortimana.«

»Naše velike rezerve so boljše izkoriščanje delovnega časa, koristnejša organizacija dela in tehnološki postopki. Tudi pri izkoristku proizvodnih kapacitet lahko storimo marsikaj, vendar je tudi to dolgoročnejša akcija.«

Glavni direktor je izrazil prepričanje, da lahko do konca septembra 108 milijonov dinarjev podvojimo samo z zmanjšanjem režijskih stroškov in s koristnejšo izrabo delovnega časa. To bi pomenilo 15 odstotkov dohodka več. Dejal je tudi, da osnovnega vprašanja — rentabilnosti naših izdelkov reforma ni rešila. Pokazatelj kažejo sicer na zboljšanje pri posodi, zato pa imamo poslabšanje pri radiatorjih, fritah in pocinkani posodi.

Tudi drugi člani upravnega odbora so sodelovali v razpravi in omenjali rezerve, ki jih bo veljalo aktivirati. Ob koncu so poudarili, da navzlic ugotovitvi, da imamo približno 10 odstotkov odvišne delovne sile, ljudi odpuščali ne bomo. Izjeme so le disciplinski odpusti in naravna fluktuacija. Dejansko podobno bo pokazala sistematizacija delovnih mest, ki bo končana do 15. septembra.

## PRVI KORAK = SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST

**Upravni odbor je potrdil načrt priprav, ki bodo privedle do konca leta k realnejši analitski oceni. Na predlog plansko analitskega oddelka je imenoval tudi nekatere komisije, ki so za izvedbo obsežnega dela neogibno potrebne.**

O pripravah na novo analitično oceno, o neogibnosti tega dela in o anketah, ki so bile opravljene v tej zvezi, smo že poročali. To pot je upravni odbor imenoval nekatere komisije in jim natanko določil roke. Prvo delo, ki mora biti končano do 15. septembra, je sistematizacija delovnih mest. V ta namen sta imenovani dve komisiji, ki ju vodita Ludvik Pavlič in Milan Zupanek. Do 14. avgusta je dolžna kadrovska služba zbrati vse stare opise delovnih mest, ki so bili osnova dosedanjih analitskih ocen, medtem ko mora varnostna služba do 30. septembra opraviti vse možne meritve tamkaj, kjer so neustrezni delovni pogoji.

Upravni odbor je bil soglasen tudi s predlogom, da pri izdelavi nove analitične ocene sodelujemo z Zavodom za produktivnost dela, ki je opravil že podobne naloge v nekaterih drugih slovenskih podjetjih. Zastran tega bo v prihodnjih dneh v našem podjetju sestanek s predstavniki tega zavoda, na katerem se bodo dogovorili o obliki in obsegu njihove strokovne pomoči.

Naslednja naloga bo izdelati nove opise delovnih mest in tudi za to nalogo sta imenovani dve skupini ljudi, ki bodo ob sodelovanju obratovodij, vodij oddelkov in drugih poskrbeli,

da bodo novi opisi odražali dejansko stanje. Te opise bodo usklajevali še svetovalci in organizacijska služba, po potrebi pa tudi člani komisije, ki je načrtovala novo notranjo organizacijo podjetja.

O načinu ocenjevanja smo že

pisali. V ta namen bodo imenovane komisije, ki bodo ocenjevale vsa delovna mesta le za en sam kriterij. S tem načinom je do neke mere zagotovljena realna in objektivna ocena.

Za nemoten potek in za koordinacijo je upravni odbor imenoval splošno komisijo, ki jo vodi Tone Ivančič. V njej so mimo svetovalcev še Franjo Panza, Jože Zapušek, Franc Berginc in Milena Gaber.

Obsežne priprave, zlasti pa natanko določeni datumi zagotavljajo, da bomo v novo leto startali že s spremenjenimi analitskimi ocenami.

## Upravni odbor o štipendistih

**Na svoji zadnji seji je upravni odbor med drugim obravnaval tudi problematiko zaposlitve naših štipendistov, ki so končali šolanje v minulem šolskem letu in problem štipendiranja v prihodnje.**

Glede zaposlitve sedanjih štipendistov je upravni odbor ugotovil, da je več štipendiranih kot jih potrebujemo, predvsem na ekonomski šoli, dočim so pri ostalih šolah odstopanja manjša. Zato se je zedinil, da se pri sprejemanju štipendistov v zaposlitev dosledno upoštevajo potrebe podjetja in uspeh šolanja in sklenil, da se izmed štipendistov iz srednjih šol, ki so leto končali šolanje, sprejme samo eden iz strojnega oddelka srednje tehnične šole in dva iz ekonomske šole, ki sta

izdelala s prav dobrim uspehom ter eden iz elektro oddelka srednje tehnične šole, v kolikor ne bo nadaljeval študija. Ostalih podjetje ne more sprejeti v zaposlitev, ker ni stvarnih potreb, povrnitev štipendij pa ne zahtevamo.

Glede novega štipendiranja pa smatra upravni odbor, naj bo usklajen z dejanskimi potrebami podjetja. Štipendiram samo na višjih in visokih šolah, na srednjih pa samo na tistih, ki niso v Celju. Za štipendiste sprejemamo predvsem otroke čla-

nov kolektiva in sicer za srednje, višje in visoke šole tiste, ki so izdelali v osemletki, gimnaziji oz. srednji strokovni šoli s prav dobrim ali odličnim uspehom, za učence v gospodarstvu pa tudi tiste, ki so napravili osemletko z dobrim uspehom. Pri vsem je upoštevati, da stanujejo v Celju. Otroke nečlanov kolektiva lahko štipendiramo po istih kriterijih, vendar samo v zadnjih letnikih, ko je že možno ugotoviti uspešnost njihovega študija, upoštevajoč stvarno potrebo in če ni dovolj kandidatov izmed otrok članov kolektiva. Sedanji štipendisti zadržijo štipendijo, razen v primeru slabih uspehov. Tudi novim štipendistom se v takem primeru štipendija avtomatično ukine.

Kadrovski sektor bo izdelal predlog novega pravilnika o štipendiranju.