

LETNA KONFERENCA

OBROBI

Leto X
19. 3. 1966
St. 4

Celje - skladišče

D-Per

214/1966



1119660214,4

OSREDNJA KNJ. CELJE

ZK EMO

smo pričeli poslovno leto in pozneje še uvedba gospodarske reforme.

Poročilo navaja neštete težave, ki so nastale v zvezi s cenami naših izdelkov predvsem tistih, katerih proizvodnja ni bila rentabilna, za nekatere izdelke pa ni rentabilna še danes.

Kljub velikim težavam pa smo našli zasilni izhod s skrajnim varčevanjem ter prizadevnostjo vseh članov kolektiva.

Iz vsega lahko zaključimo, da trenutna situacija ni najboljša in da bodo potrebni še veliki napor, da se bo celotno poslovanje normaliziralo. Predvsem bo potrebno, da v samem podjetju stonimo vse kar je mogoče, da bomo dosegli uspeh. Potrebno pa je še z večjim elanom, vendar brez neroveze reševati probleme. Kadrovske smo močnejši kot pred leti, zato lahko upamo na uspeh, če bomo delali sistematično na problemih, ki jih poznamo. Prav tako pa moramo še nadalje vztrajati in dokazovati z utemeljenimi podatki nevsklajenost naših cen, dokler te ne bodo odobrene po upravičenih zahtevah kolektiva.

Gospodarska
reforma, naš
vsakdanji pojem

Gospodarska reforma je postala naš vsakdanji pojem, pravzaprav moto našega dela. Vsi smo čutili, da je bilo potrebno vzporedno z razvojem naše družbeno politične ureditve razvijati tudi naše gospodarstvo. Kljub željam (Nadaljevanje na 2. strani)

Po večdnevni seji je upravni odbor sprejel pretekli teden končni osnutek nove analitične ocene delovnih mest, ki ga je bilo treba pripraviti po sklepu centralnega delavskega sveta, glede na novo nastalo strukturo dela na posameznih delovnih mestih po novi organizaciji podjetja. Osnutek, ki ga je sprejel upravni odbor, bo dan v najkrajšem času v razpravo članom kolektiva.

V našem podjetju je mnogo delovnih mest, ki se glede na strukturo dela medsebojno v mnogočem razlikujejo, zato so tudi različno vrednotena po metodi analitične ocene delovnih mest, ki jo je sprejel upravni odbor.

Pri analitični oceni delovnih mest gre predvsem za to, da dobimo pravilne in objektivne odnose med posameznimi delovnimi mesti kar je zelo zahtevno in zamotano delo. V našem primeru analitične ocene so ti odnosi ugotovljeni s točkami za vsako posamezno delovno mesto.

Iz izkušenj v prejšnjih letih vemo, da je bilo največ pripomb na analitično oceno delovnih mest zaradi prenizkega ali previsokega vrednotenja delovnih mest zaradi napak, ki se hote ali ne hote vrinejo v analitično oceno. Ena izmed glavnih napak je bila ta, da je bil vrednoten človek, ki je delal na delovnem mestu, namesto dejansko delo, ki ga je treba na delovnem mestu opraviti. Možno je tudi, da se v analitično oceno vrinejo druge napake, ki vplivajo na neobjektivnost analitične ocene delovnega mesta.

Analitična ocena pa bo tem bolj objektivna, če bo sodelovalo čim več članov kolektiva pri dokončnem vrednotenju delovnih mest. To sodelovanje pa mora biti organizirano, pri čemer je potrebno, da so aktivne poleg organov upravljanja tudi družbeno politične organizacije. Dokončno vrednotenje delovnih mest se ne sme spremeniti v nesmiselno barantanje za večjo obračunsko postavko, temveč mora biti zasnovano na dejanski presoji dela na posameznem delovnem mestu, v primerjavi z drugim delovnim mestom. Edino na ta način bomo dosegli najstvarnejše razmerje med delovnimi mesti v naši novi analitični oceni delovnih mest.

-ej-

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

Letna konferenca članov Zveze komunistov našega podjetja, ki je bila dne 10. marca 1966 je obravnavala med drugim uspehe in pomanjkljivosti v gospodarjenju podjetja, samoupravljanje ter dejavnost članov Zveze komunistov v splošnem, za dobo od zadnje konference do te, ki je na podlagi poročila tovarniškega komiteja in razprave sprejela smernice in nadaljnje delo s posebnim poudarkom na dosledno uveljavljanje načel gospodarske reforme.

V sestavku povzemamo najvažnejše gradivo iz poročila tovarniškega komiteja ZK, ki ga je prebral sekretar tovarniškega komiteja tov. Milan Kavčič.

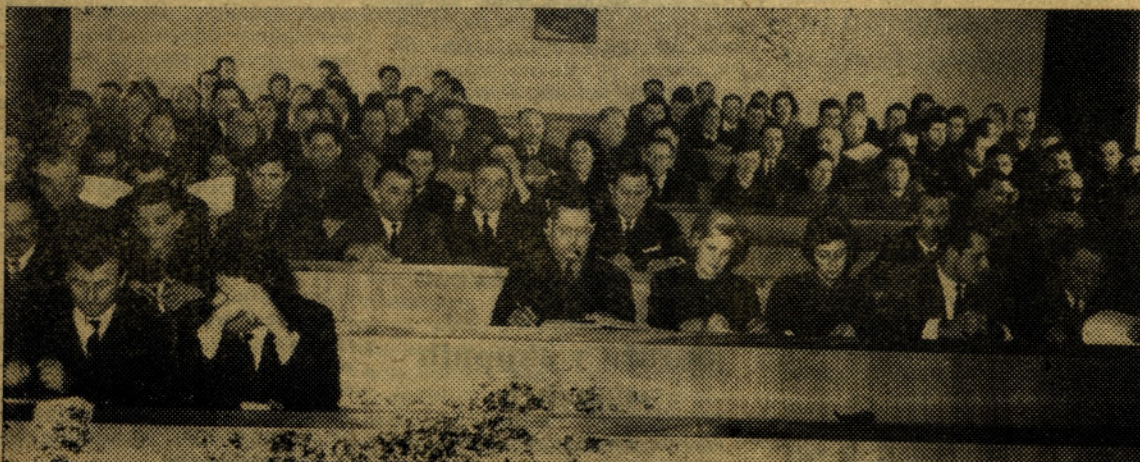
Tovariš Milan Kavčič je uvodoma povedal, da so bili člani zveze komunistov zaradi nenehnega in zelo intenzivnega družbeno političnega dela dogajanja v preteklem letu stalno v akciji in so imeli mnogo dela.

Vrstili so se drug za drugim razni dogodki kot volitve v delavske svete, izvajanje smernic CDS, volitve v občinske, republiške in zvezne organe oblasti, vsklajevanje statuta in drugih notranjih predpisov z najnovejšimi zakoni ter razna druga do-

gajanja, k čemur pa se je pridružila še gospodarska reforma, ki je prinesla nove skrbi, zahtevajoč nove prijeme in način dela, da bi lahko premagali težave, ki nas spremljajo še danes.

Letno poročilo zajema pregled kako in koliko je bilo izvršenega po sklepih sprejetih na letni konferenci leta 1965.

Leto 1965 je bilo leto velikih naporov v pogledu krepitve gospodarskega poslovanja podjetja, ki so ga narekovali še nerešeni gospodarski problemi, s katerimi



Člani ZK in drugi udeleženci na konferenci ZK

(Foto LT EMO)

Samoupravljanje in uveljavljanje skupnih interesov

(Nadaljevanje s 1. strani)

pa smo bili več ali manj presenečeni ob uveljavitvi sprememb v vodenju gospodarske politike in postavljala se vprašanje kako premagati vse težave, ki so pred nami.

Vsi vemo, da smo se v preteklih letih vedno borili z izrednimi težavami. Razne pomenjkljivosti in delitvi sredstev, organizacijske in tehnične pomanjkljivosti pri vodenju poslov, so bili vzroki, da je bila naša borba za obstoj in razvoj še težja. Premagovali smo kritične trenutke s popolno mobilizacijo vseh razpoložljivih sil, toda nemogoče je zahtevati, da bomo iz dneva v dan z izčrpanjem poslednjih sil reševali trenutne kritične težave. Vedno smo si želeli in danes si želimo močnejše kot kdaj koli umirjenega sistematskega dela, ki bi nam zagotovilo stalen porast materialne osnove našega kolektiva.

Razumljivo je torej, da smo z nestrpnostjo pričakovali ukrepe v zvezi z gospodarsko reformo. Vprašanje je, koliko so se naša pričakovanja uresničila v popolnosti, lahko pa ugotovimo, da se vedno resneje uveljavlja decentralizacija gospodarjenja in vedno več možnosti imamo, da si kruh režemo sami.

Uveljavljanje skupnih interesov

Če govorimo o samoupravljanju v našem podjetju, ne moremo težave obravnavati ločeno od tistih, ki se pojavljajo pri uveljavljanju skupnih interesov naših proizvajalcev ter interesov skupnosti v širšem obsegu.

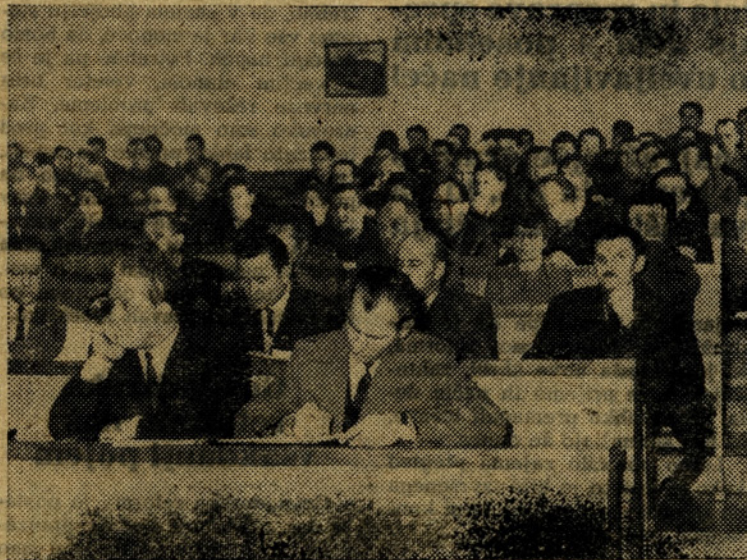
Naša splošna ugotovitev je, da so naši proizvajalci že od začetka samoupravljanja močno zainteresirani za neposredno odločanje v tekočem procesu proizvodnje. Danes v času gospodarske reforme se ta interes vedno bolj stopnjuje.

Bogate izkušnje samoupravljanja nam kažejo, da ne samo na tako imenovanih vodilnih delovnih mestih, temveč, da je odgovornost tudi na številnih delovnih mestih, ki niso vodilnega značaja in so tudi tam potrebne odločitve. To, koliko ima posamezen proizvajalec možnosti in dolžnosti odločanja pa je odvisno tako od organizacije tehnološkega procesa, kakor tudi od koncepta organizacije podjetja.

Pri nas si organi delavskega samoupravljanja tako z notranjimi predpisi, kot tudi s svojimi sklepi nenehno prizadevajo razdeliti odgovornost in možnost odločanja na čim več ljudi in čim več delovnih mest, saj sta ideja in praksa delavskega samoupravljanja odprli številne možnosti in oblike sodelovanja naših delav-

cev pri odločitvah, ki zadevajo njihovo delovno mesto, njihovo delovno skupino, ekonomsko enoto, obrat in celotno podjetje. Naša praksa delavskega samoupravljanja in gospodarski uspehi, ki so plod te prakse je pokazala, da čimbolj je s kakim delom povezana odgovornost za odločanje, bolj ko delavec sam upravlja delo, tembolj svoje delo tudi vrednoti. To vpliva očitno tudi na večje uspehe pri delu.

V naši praksi in razmerah lahko analiziramo delo naših delavskih svetov predvsem iz vidika decentralizacije, ko je neposredno samoupravljanje možno le v sestavi s posrednim upravljanjem, kar pomeni, da nekatere funkcije upravljanja delavci izvršujejo neposredno sami, za druge pa pooblaščajo delavske svete, kar je iz pravnega vidika urejeno s statutom podjetja, ter drugimi notranjimi predpisi.



Med drugimi je bil na konferenci Anton Skok, sekretar občinskega komiteja ZK Celje (Foto LTEMO)

Samoupravljanje zahteva smotrnost in konkretno dejavnost

Našim delavskim svetom se čisto očita »klasičen« dnevni red, ki zajema delitev presežka ekonomske enote in podobno, čeprav je področje njihovih pristojnosti po statutu podjetja dokaj razširjeno, saj zajema med drugim, sprejemanje letnega plana enote, mesečnih operativnih planov, formiranje skladov osebnih dohodkov, obračuna poslovanja obrata, pravilno izkoriščanje in vzdrževanje sredstev itd.

Že začetki delavskega samoupravljanja so pokazali, da zahteva samoupravljanje smotrnost in konkretno dejavnost in da je nje-

gov razvoj pogojen s tehničnim razvojem in napredkom proizvodnega procesa. Čim več sredstev je imel delavski svet na razpolago tembolj je skrbel, da so bila ta sredstva donosno vložena in ustvarjala tako primeren dohodek. Tako je tudi z našimi delavskimi sveti po enotah in obratih. Oni lahko sklepajo in odločajo ter smotno gospodarijo s tolikimi sredstvi kolikor jih imajo na razpolago.

Nastaja torej vprašanje, če so naši skladi dovolj decentralizirani in če niso zakaj miso.

To vprašanje pa se nanaša na mnogo drugih, ki jih je treba vzporedno rešiti npr. ugotavljanje in obračun dohodka skupin ali enot, notranje komunikacije, poslovni položaj enote itd.

Shematično — organizacijsko je položaj delavskih svetov utrjen in vsklajen z novo organizacijsko strukturo podjetja, doživ-

go celotnega dela vsakega posameznika. Ne samo, da bi to bilo ogromno delo, temveč je to praktično nemogoče. Delo članov ZK pa ocenjujemo po celotnem oziroma skupnem uspehu določenega obdobja. Ugotavljati delo članov ZK po zapisnikih iz sej osnovnih organizacij in letnih konferenc osnovnih organizacij in letnih konferencah osnovnih organizacij je tudi nemogoče, ker so zapisniki teh sej in konference povprečini le registracija sej in dnevnega reda seje. Samo dejstvo, da je razvidno, kolikokrat so se posamezne osnove organizacije sestale in kaj so obravnavale dokazuje, da so se osnovne organizacije lotevale tudi zahtevnih nalog oziroma vprašanj in jih na sestanku obdelovale. To pa tudi dokazuje, da je vpliv članov ZK na celotno delo bilo pozitivno in uspešno.

Vsekakor je potrebno vsaj delno omeniti vpliv članov ZK na boljše delovne rezultate in vpliv organizacije ZK z ozirom na sedanjo situacijo v podjetju. Ako ugotavljamo, da so poslovni uspehi preteklega leta vkljub velikim težavam, ki se še nadaljujejo, bili pozitivni oziroma smo te težave trenutno premagali in da vemo, kaj naj v bodoče delamo, je to tudi zasluga naših članov ZK, ki so se v tem ali onem organu ali delovnem mestu borili za stališča in spodbujali k delu. Gospodarska reforma je naše podjetje postavila pred težko preizkušnjo. Zato so se člani ZK na skupnih sestankih in na sestankih osnovnih organizacij seznanjali z ukrepi, ki jih je s seboj prinesla reforma. Ugotavljali so in opozarjali na slabosti in pomanjkljivosti pri našem delu in predlagali odpravo teh.

Osnovne organizacije so več ali manj uspešno razpravljale o teh vprašanjih. Ponekod je bila proizvodnja, realizacija, zmanjšanje stroškov, kadrovska politika, racionalizacije, rentabilnost naših izdelkov, kvaliteta izdelkov, tehnologija in podobna vprašanja prvenstveno na dnevnem redu sestankov naših osnovnih organizacij, oziroma razprav na teh sestankih.

Ponekod so prevladovala nebitvena oziroma nepomembna vprašanja, ki so zasenčevala osnovne in bistvene probleme celotnega kolektiva.

Na sestankih nekaterih osnovnih organizacij po nepomembnem razpravljamo čas okoli drobnih problemov in okoli osebnih zadev, ki jih hote ali ne hote posamezniki navrzijo v breme celotne organizacije, vprašanju plačila članarine itd.

(Nadaljevanje na 3. strani)

Delo članov Zveze komunistov se odraža v skupnih uspehih

Ako bi hoteli ugotoviti dejavnost članov ZK in osnovnih organizacij, bi morali voditi eviden-

Osnovne organizacije imajo pravilno orientacijo

(Nadaljevanje z 2. strani)

Cesto ugotavljamo, da tudi drugi problemi, ki smo jih prej naznali, ter so očitni in za nekatere smo predlagali rešitev, niso opravljeni. Velikokrat smo nestrpni in s svojo nestrpnostjo ustvarjamo nepotrebno negativno vzdušje pri delu, ki vpliva na človeka, na njegovo osebnost. Nenehno ponavljanje oziroma nakazovanje posameznih enih in istih problemov negativno vpliva na delo članov ZK, ker jih demoralizira in se zaradi tega zapirajo vase.

Vemo pa, da naše osnovne organizacije imajo pravilno orientacijo in da člani ZK z izjemo posameznikov opravljajo svoje naloge in dolžnosti. Člani ZK se na vseh sestankih in pri delu borijo za načela ZK in so v prvih vrstah vseh dogajanj v kolektivu. Medtem pa ugotavljamo vrsto manjših notranjih slabosti, ki so ovira našemu delu. Začnimo od sestankov osnovnih organizacij. Velikokrat je majhna udeležba na teh. Kaj je temu vzrok? Morda bi se o tem pomenili na naši konferenci in ugotovili vzrok. Vemo pač, da člani ZK ne bremenijo samo sestanki osnovnih organizacij, temveč, da je več drugih sestankov na katerih člani ZK morajo sodelovati. To so v glavnem sestanki samoupravnih organov in političnih organizacij v podjetju in izven njega ter raznih drugih društvih, kjer člani ZK delajo. O teh vprašanih so razpravljale osnovne organizacije ZK in ugotavljale, da tisti člani, ki nikjer ne sodelujejo, oz. nikjer ne delajo ali da je njihov prosti čas zelo malo obremenjen s takim delom, najpogosteje izostajajo in jih ni na sestankih osnovnih organizacij pa tudi drugod ne. Tako se tudi njihovo delo ne občuti ali pa se občuti v negativnem smislu in je povod za razpravo na sestankih osnovnih organizacij. Že leta govorimo da je OO ZK oziroma sestanek osnovne organizacije dogovor članov ZK za njihovo delo in obracun njihovega dela.

Naslednje bistveno vprašanje, ki hromi delo naše organizacije je čedalje manj konstruktivne kritike. Osnovne organizacije ugotavljajo, da ta kritika izgublja na svojem pomenu. Govori se o neiskrenosti posameznih članov. Ne kritizirajo in so na sestankih tiho. Izven sestankov pa imajo veliko za govoriti. Vzgojne kritike skoraj ni. Člani so postali bolj občutljivi na kritiko. Kritika sama pa se oblikuje v dve skrajnosti tako, da je prva skrajnost postavljena na ostrino nepomembnih zadev in splošno kritiziranje pomembnih vprašanj.

Iz tega izhaja glavno vprašanje in sicer vprašanje medsebojnih odnosov v prvi vrsti med sa-

mimi člani ZK in med člani kolektiva. Očitane neiskrenosti nasploh je zgrešeno. Kritika bi morala biti konkretna in konstruktivna ter takrat ne bi prihajalo do nezaupanja med člani.

Prav tako je z odnosom med člani kolektiva.

Oblikovanje odnosov med neposrednimi proizvajalci in vodilnimi ter med strokovnimi sodelavci so taki, da jim moramo posvetiti vso pozornost. Posebno to zahteva trenutni položaj, saj smo v času, ko se uvajajo novi proizvodni odnosi na podlagi nove delitve dela, ki jo je prinesla reorganizacija podjetja in novo vrednotenje del preko analitične ocenitve delovnih mest. Ni potrebno posebej poudariti, da za vsako reorganizacijo delitve dela ali vrednotenja del nastopi faza graditve novih medsebojnih odnosov, ki so pogoj za uspešno delovanje novih principov in instrumentov. Zato se ni čuditi, da se formirajo novi medsebojni odnosi v dilemah in protislovjih: »Kaj nam bo prineslo boljše delovne uspehe, še nadaljnja delitve dela in novi principi stimuliranja in nagrajevanje za delo«. Anкета o medsebojnih odnosih, ki je bila izvršena leta 1962 je



Milan Kavčič poroča

pokazala preko indirektnih vprašanj, da so odnosi znotraj neposrednih proizvajalcev boljši, kot pa jih oni čutijo do predstojnikov in strokovnih sodelavcev.

Ceprav so minila polna tri leta in je demokratizacija samoupravljanja odpravila nekatera protislovja so odnosi še vedno problematični. Ko poizkušamo odgovoriti zakaj in najti pravi vzrok moramo postaviti hipotezo, da so neposredni proizvajalci še vedno prepričani, da mnogi vodilni in strokovni sodelavci niso polno angažirani in da ne koristijo svojih sposobnosti in znanj v popolnem zamahu. Hipotezo ne moremo ovreči niti jo podkrepiti s

konkretnimi podatki, vendar rezultati dela večkrat to potrjujejo. Verjetno je edini pravi izhod, da bi hkrati odpravili oba negativna pojavi v tem, da vsako strokovno delo dobi potrebno družbeno kontrolo preko vodenja in samoupravljanja in opraviči svojo afirmacijo v kakršnem koli uspehu pred javnostjo. Tako se bomo izognili kritiki, da strokovni delavci ne najdejo pogojev za delo in prekinili z pojmovanjem ozkega tehnokratskega gledanja pri tem pa kritičneje pregledovali strokovnost dela že družbeno in politično priznanih strokovnih ali vodilnih sodelavcev, da jim javnost ne bo očitala posebnih privilegijev.

Da bomo hitreje odpravljali nakazane težave bo treba izvajati doslednejšo kadrovsko politiko in zahtevati smotnejše strokovno delo, tudi na škodo familijarnih medsebojnih odnosov znotraj strokovnih in vodilnih sodelavcev. Tako smo pri drugi karakteristični obliki medsebojnih odnosov, ki se kaže v ustavljanju neformalnih grup ali skupin med strokovnimi in vodilnimi delavci. Ne bi naštevali posameznih skupin, vendar je potrebno pri takih pojavih vedeti, da je ustvarjanje neformalnih skupin in osnovi neormalen pojav in mnogokrat vodi k dobrim medsebojnim odnosom in razvija naprednejše težnje. Če pa pride pri takih grupah do formiranja in forsiranja subjektivnih načel in stališč, ki niso najbolj prilagojena objektivnim zahtevam in razvoju je taka grupa v svoji osnovni dejavnosti negativna in zelo škodljiva. Iz takih načelnih stališč zaidemo na najboljčuljivejše področje, ko pridemo v območje vsakega posameznika kot osebnost in negiramo njegovo človeško dostojanstvo in mu neopravičeno odrekamo tudi druge pozitivne lastnosti. Vsak posameznik kot osebnost za sebe je v nenehnem prilagajanju družbenim potrebam dela, ki ga mora opraviti.

V kolikor se posameznik v trenutni situaciji ne more najbolj prilagoditi še ni nujno, da je socialen in da bo vedno ustvarjal konflikt.

Proučevanje medsebojnih odnosov preide zaradi svojih posledic iz območja ozkih subjektivnih pojmovanj v objektivno stvarnost, v kateri vsak dan živimo. Zaradi tega je v narušenih medsebojnih odnosih, v prepogostih medsebojnih konfliktih ali familijarnih odnosih videti simptom, da do naše osnovne dejavnosti, to je delo, nimamo najboljših kriterijev in odnosa in da je zaradi tega treba odpravljati vzroke slabih medsebojnih odnosov v nedelavnosti in pasivnosti

posameznikov. Največkrat govorimo o slabih medsebojnih odnosih zaradi slabega odnosa do dela, čeprav to skrivamo. Nekateri tolmačijo povsem demokratične odnose pri delu za dobre in obsojajo potrebno disciplino in mnogokrat tudi osebno angažiranost posameznih vodilnih za preživelost in da tako pojmovanje družbeno samoupravljanje ne prenese. Zavedati se moramo, da ravno tako birokratska pojmovanja mora družbeno samoupravljanje odpraviti. Za zaključek sledi, da je preko študija medsebojnih odnosov zasledovati težnje pozitivnih in negativnih činiteljev nadaljnega razvoja odnosov do dela in pozitivno razvijati, negativne pa odpravljati. V nasprotnem primeru pa se moramo sprijazniti z nevarno miselnostjo, ki se čedalje bolj kaže med člani kolektiva do strokovnih delavcev in nezaupanje do teh. V tem primeru ne moremo in ne smemo vse strokovne delavce enačiti, temveč moramo odločno iz dosledno izločiti tiste, ki imajo do dela slab odnos in jih pripraviti na ta ali drug način, da svoj odnos spremenijo.

Na osnovnih organizacijah je bilo slišati večkratne pripombe o delu tovarniškega komiteja. Osnovne organizacije dosti več pričakujejo od tovarniškega komiteja predvsem, da jih informira o vsem dogajanju v podjetju. Želijo si več direktiv oziroma navodil, kaj in kako naj delajo itd. Člani ZK želijo, da se predhodno seznanjajo, da lahko tolmačijo, zavzemajo stališča itd., skratka želijo, da so seznanjajo o vsem prej kot drugi člani kolektiva.

O vsem tem je potrebno, da na konferenci iznesemo naše mišljenje in damo predloge. Vsekakor so umestne pripombe, da bi komite moral bolj pogosto zasedati in razpravljati o vseh bistvenih zadevah življenja in dela članov ZK in članov kolektiva. Dejstvo pa je, da bo še vnaprej ostalo težišče dela na osnovnih organizacijah in manj na komiteju, ki naj bi bil koordinator dela vseh osnovnih organizacij. Osnovne organizacije pozabljajo, da imajo skoraj vse, enega ali dva svoja člana v komiteju in da so ravno oni vez med osnovnimi organizacijami.

Gospodarska reforma zahteva tudi od članov ZK drugačen pristop k delu od dosedanjega in veliko več aktivnega dela. To isto velja za osnovne organizacije in za komite. Želimo, da naša delovna konferenca prinese pozitivne zaključke na osnovi vsestranske razprave v cilju izboljšanja lastnega dela članov ZK in skupnega uspeha našega kolektiva.

KREPIMO SAMOUPRAVLJANJE

Z RAZPRAVE NA KONFERENCI ZK

Poročilo tovarniškega komiteja zajema načelno precejšen del problematike samoupravljanja v kateri je deloma nakazana tudi vloga članov Zveze komunistov pri razvoju in krepitvi samoupravljanja. K temu je potrebno dodati še nekaj besed predvsem o tem, da moramo čutiti in krepiti našo družbeno odgovornost. Če hočemo krepiti in usmerjati razvoj samoupravljanja ter uspešno razvijati njegovo ustvarjalnost, moramo biti enotnejši in samostojnejši v naših akcijah. To zahteva od nas organizacija samoupravljanja, ki jo sestavljata dva pola — upravljanje in izvrševanje. Organizacijo pa izvajamo vsi, ki delamo bodisi telesno ali duševno v naši delovni skupnosti. Vsi smo torej odgovorni za svoje delo in za delovanje pri samoupravljanju. Ta odgovornost je kazenska, disciplinska, moralna, materialna in delovna ali strokovna. Pri vsej naši dejavnosti pa se ravnamo po znanem Marksovem načelu »Vsak po svojih sposobnostih, vsakemu po njegovem delu.« Zaradi ozkega pojmovanja tega toliko važnega načela pa dajemo v naši praksi prednost predvsem drugemu delu tega načela. Ta del jemljemo za nagrajevanje po učinku, čeprav je v tem načelu izražena tudi določena kadrovska politika, ki jo je treba upoštevati, če hočemo doseči dober uspeh pri samoupravljanju in izvrševanju.

Naš decentralizirani sistem samoupravljanja katerega smo uvedli pred petimi leti je dosegel svoj uspeh. Naša dosedanja praksa je pokazala, da so naši delavski sveti dobro opravljali svojo funkcijo takrat ko so v svoji dejavnosti zajeli najširše interese proizvajalcev v enoti in celotni delovni organizaciji. Ker popolna decentralizacija glede na velikost naših delovnih enot ni možna in tudi nemogoča, razen v manjših enotah, kjer sestavljajo delavske svete vsi upravljalci, smo uvedli zbere proizvajalcev ali kot jih sedaj imenujemo zbere delovnih ljudi, ki na sestankih lahko neposredno odločajo o raznih pomembnejših zadevah.

Večina naših proizvajalcev odobrava tako našo decentralizacijo kot življenjsko in uspešno, ki je v skladu z interesi našega gospodarjenja in našimi skupnimi življenjskimi interesi. Da je decentralizirano samoupravljanje doseglo dobre gospodarske uspe-

he od svojega začetka do danes, ni treba posebej dokazovati. O tem govorijo že znana dejstva.

Velika večina naših starejših in mlajših strokovnih delavcev, ki se je v razvoju samoupravljanja znala spopasti s težavami in jih uspešno premagala, vidi v našem decentraliziranem sistemu uresničitev težnje našega proizvajalca, da se enkrat za vselej odpravi mezdana miselnost in se okrepi zavest svobodnega proizvajalca za svobodno delo. Ti delavci člani in nečlani Zveze komunistov so mnogo storili za naš napredek in tudi danes jih vidimo, da si prizadevajo, da bi kolektiv uspešno prešel težave, ki jih kot prej ne manjka. Doumeli so današnjost našega gospodarskega razvoja, doumeli so tudi vzroke gospodarske reforme, ki jo je treba brezkompromisno izvajati. Čeprav nastajajo nevednosti in težave, so tesno povezani s svojimi sodelavci, jih obveščajo o gospodarskem stanju ter vzpodbujajo k delu in boljšim uspehom. Ti strokovni delavci že zdavnaj vedo, da so dobri medsebojni odnosi odvisni predvsem od dobre organizacije dela. Zavedajo se, da morajo biti na vodilnih delovnih mestih sposobni za organizacijo dela, da morajo biti osebno disciplinirani ter imeti lastnost samozatajevanja. Njim je največje zadoščenje to, da dosežejo resnično človeške medosebne odnose v svoji delovni skupini.

Nasprotno temu so žal še posamezni pojavi pri nekaterih strokovnih delavcih, ki imajo odkrito oboležje etatične miselnosti in se nikakor ne morejo otresti starih navad iz prve razvojne faze samoupravljanja. Ti razlagajo vsakomur kdor jih hoče poslušati, da naš proizvajalec ni dovolj učen in sposoben za samoupravljanje. Za vsak neuspeh, ki se pojavi v njihovi dejavnosti, dolžijo samoupravljanje češ, da proizvajalci ne razumejo njihovih teženj, da je vsega kriv sistem samoupravljanja. V isti sapi navajajo kaj bi vse oni napravili, če bi imeli proste roke, če bi se upoštevalo njihovo mnenje in teh »če« in »če« se kar vsipa iz njihovih ust, kajti oni vneto dokazujejo, da niso krivi ker je tako, čeprav tega sami sebi ne verjamejo.

Toda taki ljudje ne kritizirajo samo samoupravljanje. Pri njih se često sliši, da sindikat nič ne dela, da je mladinska organizacija na psu, da zveza komunistov ni aktivna, da je sekretar komiteja popustljiv, da bi moral direktor z močno roko razbijati po mizi in podobno. Taka kritika se oblikuje po kotih, hodnikih in ti-

stih pisarnah, ki so zato prihladne in jih samoupravljanje še ni odkrilo. Ko pa se vsa stvar zaplete ter se vzolne da kar tako razvozlati, ker so ga sami le preveč zavozlali in čutijo, da so njihovi interesi v nevarnosti, tedaj kličejo na pomoč zvezo komunistov in organe samoupravljanja.

Do takih pojavov ne smemo biti člani Zveze komunistov pasivni in brezbrizni. Povezmo takim ljudem, da delavsko samoupravljanje ne trpi okorelosti, dlakocpstva, licemerstva, domišljavosti, oportunitizma in samovolje.

Morda bodo potem sami uvideli, da se to ne izplača in da je bolje, če bodo proizvajalci čutili njihovo pomoč v procesu proizvodnje, sicer se lahko zgodi, kar ne bo prvič, da bodo izločeni iz naše delovne skupnosti toda ne brez posledic odgovornosti.

V zadnjem času je bilo precej pritažene kritike na delovanje delavskih svetov, če tako rečemo tehničnih in administrativnih poslovnih enot. Ti se niso mogli zediniti kako bi razdelili nekaj dinarjev presežka. Nekateri so bili zato, da se presežek razdeli vsem enako, drugi zopet zato, da se razdeli procentualno na višino obračunske postavke. Bodi kakorkoli, o tem so vneto razpravljali in menda jim tega ni treba zameriti. To sicer dokazuje, da je trditve o uveljavljanju predvsem drugega načela »vsakemu po njegovem delu« stvarna. Ne moremo sicer zagovarjati uravnilovke, toda v danem primeru ne gre zato. Gre bolj za enotna stališča pri odločanju.

Bolje je, da razčlenimo drug primer, ki je bolj zaskrbljujoč in značilen. Delavec želi, da je plačan po vrednosti za svoje delo. Pri našem strojnem parku, ki je skrajno zastarel, kar že vsakdo ve, se marsikaj pripeti. Nič ni alarmantnega, če se pokvari stiskalnica pri kateri dela določeno število delavcev v izmenah. Ti delajo na normo in ker se je stiskalnica okvarila, opravljajo ne

po svoji krivdi druga nenormirana ali kakor pravimo režijska dela, pri čemer so pa prikrajsani pri zaslužku. Vse je tako preprosto. Stroju se posveča posebna skrb, da se ga čimprej popravi. Popravi ga človek. Obenem pa je človek pozabil na človeka. Hočemo povedati, da je primer, ki se je pripetil v predelovalnici kovin pretekli mesec zelo značilen v tem pogledu. Deset delavcev je bilo v tej ekonomski enoti prikrajsanih zaradi takega primera za par tisočakov pri svojem zaslužku. Ti delavci so razočarani prenehali delati in se pritožili vodji ekonomske enote. Ali bi prišlo do tega, če bi vodstvo ekonomske enote imelo več skrbi za ljudi. Ali se ni dalo tem delavcem nadoknaditi njihov zaslužek, tako kot je bil to primer v nekaterih drugih ekonomskih enotah s tem, da so bili deležni nekaj več presežka o čemer je sklepal delavski svet. Vse to bi se bilo lahko zgodilo, če bi bila večja skrb za človeka. Vse kar je potem sledilo je bilo pismeno obvestilo vodje ekonomske enote sekretarju komiteja in glavne- mu direktorju. Torej Ta dva človeka naj rešita nastalo situacijo in roke so čiste.

Toda ali ima človek, ki je tako ravnal vest in prepričan, da so ljudje živa bitja, da niso material, ki se ga pri inventuri enostavno odpiše?

Prav v isti ekonomski enoti je nastala pred leti podobna, toda težja situacija, ker so bili člani zveze komunistov premalo budni. Zakaj se podobne stvari ponavljajo? Take pojave moramo preprečiti, toda ne s tem, da kličemo na zagovor delovne ljudi, ki uporabljajo ta način za boj proti birokraciji, temveč s tem, da delavcem odkrito in jasno povemo ter jih pravočasno informiramo o vsaki težki situaciji, ki nastaja iz opravičenih vzrokov. Zahrbtost, intriganstvo in neodkritost so za medosebne odnose največje zlo.

Pravilniki

PRAVILNIK HTV SPREJET

PRAVILNIK O DELITVI DOHODKA

Na zadnjem zasedanju je sprejel centralni delavski svet nov pravilnik o delitvi dohodka. Pravilnik vsebuje določila glede delitve dohodka podjetja, ki so bila predhodno obravnavana in dopolnjena v posameznih ekonomskih enotah.

Na devetem rednem zasedanju je centralni delavski svet sprejel nov pravilnik o varnosti pri delu. Ta pravilnik se v mnogočem razlikuje od dosedanjega, zlasti zaradi konkretnih varnostnih mer, ki jih je treba podvzeti na posameznih delovnih mestih v proizvodnji. Pravilnik je bil že razmnožen in dostavljen vsem ekonomskim enotam.

NAŠI KADRI

Z RAZPRAVE NA KONFERENCI ZK

Če proučujemo zadnje petletno obdobje iz vidika kadrovanja lahko ugotovimo, da smo imeli v letu 1960 zelo neugodno kadrovsko strukturo zaposlenih, predvsem pa izredno maloštevilne kadre z visoko, višjo in srednješolsko izobrazbo.

Nekajletno pridobivanje kadrov predvsem z visokošolsko izobrazbo, pa tudi štipendiranje na visokih, višjih in srednjih šolah, nam je zagotovilo določen priliv kadrov na delovnih mestih s čimer smo si zagotovili precejšnje število delavcev z visokošolsko izobrazbo.

Iz podatkov je razvidno, da je nastalo v letu 1963—1964 zmanjšanje inženirskega kadra v podjetju, kar je vzrok prehoda teh kadrov iz podjetja v novoustanovljeni institut »Emajl« in druga podjetja.

Takšno število inženirskega kadra je pogojevalo, da smo lahko zaradi razvijanja znanstveno raziskovalnega dela, predvsem v razvoju v letu 1964 ustanovili institut »Emajl« in mu dali primerne strokovne kadre, ki so bili potrebni za normalno delo instituta. Nemogoče je bilo pričakovati takojšnje uspehe, predvsem pa 100% izkoristek kadrov v institutu ali v podjetju, ker se pretežno število teh kadrov praktično uvaja na delovnih področjih, ki pa so v institutu bolj zahtevna, kot v podjetju.

Nekaj manj intenzivno smo pridobivali kadre z višjo in srednješolsko izobrazbo glede na potrebe teh kadrov v podjetju. Pri pridobivanju in kadrovanju nismo dosegli najbolj idealnih razmerij med kadri z visoko, višjo in srednješolsko izobrazbo.

Glede na usmerjenost kadrov, to je tehnikov ali ekonomistov vseh izobrazbenih stopenj, imamo 65 oseb z tehnično izobrazbo in 58 oseb z ekonomsko izobrazbo. To število zagotavlja neko pravilno razmerje teh kadrov, vendar so o tem deljena mišljenja, ker nekateri zagovorniki kadrovske politike trdijo, da mora biti veliko večje število tehnikov v podjetju, kot pa ekonomistov, drugi zagovorniki pa trdijo ravno nasprotno. Dejstvo je, da mora biti vedno osnova za pravilno kadrovanje analize delovnih mest in njih zahteve po kadrih.

Upoštevali dejanske zahteve delovnih mest, lahko ugotovimo, da nam manjka predvsem kadrov z izobrazbo poklicnih šol ter kadrov ostalih šol vključno fakultete. Da bi se čimbolj približali

optimalni strukturi kadrov, bo potrebno v bodoče skrbeti za izobraževanje in štipendiranje na poklicnih šolah ter izobraževanje že v praksi preverjenih lastnih kadrov.

Glede na ugotovljen primanjkljaj kadrov s poklicno srednjo, višjo in visoko šolo delovna organizacija štipendira na različnih fakultetah 26 štipendistov, 2 na višji šoli, 39 v srednjih šolah in 82 v poklicni šoli.

Poleg rednih štipendiram tudi izredne štipendiste in sicer dva na fakultetah, 22 na višjih šolah in 6 na srednjih šolah. 75 delavcev in delavk pa se je vpisalo v 5., 6., 7. in 8. razred osemletke Franja Vrnčiča na Hudinji.

Tako kot v drugih primerih tudi pri kvalifikacijski strukturi glede na planske kvalifikacije lahko ugotovimo, da dejansko stanje kvalificirane delovne sile zaposlene v podjetju precej odstopa od planskih zahtev, kar je smatrali za izredno negativno. Znano je, da visoko kvalificirani in kvalificirani delavec oziroma večje število zaposlenih kvalificiranih delavcev pozitivno vpliva na povečanje produktivnost v podjetju. Tudi v tem primeru bo potrebno pripraviti v kadrovski službi temeljit program izobraževanja kvalificiranih delavcev, ki naj bi poleg kvalifikacije dosegli višjo stopnjo strokovne izobrazbe.

Glede na specifičnost in raznolikost proizvodnje in našem podjetju ne bo lahka naloga zagotoviti najbolj optimalno kadrovske strukturo, glede na zahteve delovnih mest. Povsem jasno je, da bi morali biti nosilci visoke proizvodnosti v prvi vrsti kadri iz vrst naše inteligence, kot so inženirji, tehnologi, konstrukterji, organizatorji proizvodnje, kadrovske delavci in ekonomisti ter drugi strokovni kadri. Potrebno bo doseči takšno delitev dela in sistem nagrajevanja oziroma materialne stimulacije, s tem pa tudi višjo stopnjo odgovornosti in strokovnosti, da bo mogoče optimalno izkoristiti njihovo strokovno znanje in delovno vnemo ter s tem zagotoviti kvalitetno in kvantitativno opravljanje zaupanih nalog, ki pa morajo dobiti tudi družbeno priznanje. Le s takšnim vrednotenjem strokovnih kadrov in njihovega dela, bi lahko dosegli stabilizacijo in hitrejši napredek v naši delovni organizaciji.

Pri tem pa ne smemo zanemariti nematerialne stimulacije, ki pagouje večju produktivnost dela, kjer bi predvsem omenil: dobre medosebne odnose, spodbujanje pri delu, pohvale in priznanja za dobro opravljeno delo,

vsestransko skrb za dobro počutje na delovnem mestu, pomoč pri osebnih težavah, varno delo, pravočasna napredovanja in premitve itd.

Upoštevali, da je izdelan perspektivni program razvoja za podjetje in glede na to, da je izdelana analitična ocena, izvedena reorganizacija strokovnih služb in proizvodnih obratov, bo morala kadrovska služba pristopiti k pripravi kratkoročnega in dolgoročnega plana kadrov na osnovi trenutnih potreb in potreb za perspektivni razvoj podjetja. Pri tem pa bi morali upoštevati predvsem integracijo emajlirske industrije z našo delovno organizacijo.

Anton Skok

MOČ JE V KADRIH

Diskusija je sproščena in učinkovita. Toda vmešani problemi zelo malenkostni. Popravil je iznešeno mnenje nekaterih diskutantov, ki so trdili, da delavsko samoupravljanje ni na višini, ker se o tem sklepa drugje itd. Po njegovem mišljenju je delavsko samoupravljanje v EMO zelo razvito, toda mnogim ni jasno, kaj

je samoupravljanje in kaj demagoško nastopanje posameznikov.

Tov. sekretar je upravičeno dodal, da je osebno bolj zaskrbljen za druge stvari in sicer ali je podjetje tik pred startom in da se je kadrovska zelo ojačala, toda tak štart bi moral biti že pred petimi leti.

Pripomnil pa je, da je na osnovi diskusij zaključil, da verjetno nismo uvedli boljše tehnologije in, da je zaradi tega in drugih slabosti produktivnost slaba, če ni ustvarjenih več kot 70 milijonov investicijskih sredstev.

Posebno pa je poudaril, da je moč v kadrih in da je bila kadrovska politika pravilno zastavljena, ker danes podjetje razpolaga s številnimi kadri. Če pa primerjamo uspeh poslovne politike našega in drugih manjših podjetij, pa se lahko ugotavlja, da so z manjšo proizvodnjo dosegli velike uspehe. Izrazil je tudi bojazen, da doživljamo dva, ki se med seboj krešeta, moramo pa se vsi skupaj zavzeti o problemih razširjene reprodukcije, ne smemo se zbegati in biti omoteni. Moramo se zbrati in napraviti, zaključke, predvsem pa o tem, kako bomo v bodoče boljše opravljalni naloge, da bo poslovna politika podjetja boljša in plodnejša.

Vinko Grošelj petdesetletnik

Zdavnaj so že utihnili topovi, mitraljezi in puške, ki so v rokah partizanov sejale



smrt med nacističnimi in fašističnimi okupatorji naše domovine. Naša armada, ki je zrasla iz ljudstva je konč-

no osvobodila domovino. Borci so se vračali na svoje domove in se z vso vnemo lotili dela pri obnovi. Tudi Vinko se je vrnil domov invalid, vendar poln volje do dela in ustvarjanja. Nered govori o strahotah pretekline vojne. On je okusil njene strahote kot nešteto drugih njegovih tovarišev na lastni koži.

Vinko ni nikoli iskal nekaj, da bi postal »kaj več«. Bil je in je še vedno skromen, marljiv in požrtvovalen delavec kot nešteto drugih očev v svoji družini.

Pred kratkim je skromen kot navadno priznava ožjem krogu svojih sodelavcev petdesetletnico. Bil je veder in nasmejan tako kot je vsak dan. Nekoč ni dolgo tega sem ga vprašal kako mu gre. Odgovoril mi je: »Dobro. Saj smo še mladi.«

Čestitkam njegovih sodelavcev se pridružuje tudi naš uredniški odbor z željo, da bi bil še dolga, dolga leta mlad.

-ej-

EMAJLIRNICA V KRUŠEVCU

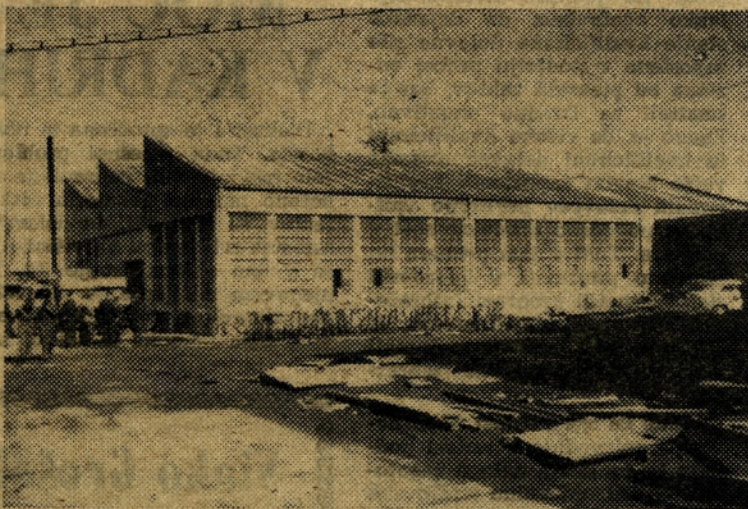
Centralni delavski svet našega podjetja je na seji dne 23. 2. 1966 načelno odobril, da se priključi k našemu podjetju obrat emajlirnice od podjetja »Veselin Nikolič« v Kruševcu ter je postavil in pooblastil posebno skupino naših predstavnikov, da izvršijo vse priprave ter napravijo osnutek pogodbe o prenosu odn. priključitvi.

Industrijsko podjetje »Veselin Nikolič« v Kruševcu NR Srbija, ki proizvaja razne poljedelske stroje in poljedelsko opremo je v zadnjem času zgradilo poseben obrat emajlirnice. Obrat je opremljen s popolnoma novo opremo ter je bil namenjen za emajliranje kopalnih kadi ter je tudi že proizvajal kopalne kadi. S proizvodnjo je prenehal, ker te vrste proizvodnja ni odgovarjala njegovi glavni proizvodnji poljedelskih strojev in opreme ter podjetje ni moglo posvečati potrebne pozornosti in dajati sredstev za razvoj te proizvodnje. Na podlagi javne ponudbe tega podjetja so si naši predstavniki ogledali ta obrat emajlirnice ter načelno pristali na to, da bi se lahko emajlirnica ločila od navedenega podjetja ter pripojila našemu podjetju.

Predno bi prišlo do končno veljavne priključitve tega obrata k našemu podjetju, je bilo potrebno z naše strani, da se pregleda sam obrat, oprema in ugotovi možnost proizvodnje kopalnih kadi odnosno drugih artiklov v tej emajlirnici in zlasti, ali bi bila ta proizvodnja rentabilna. Prav tako je predhodno potrebno razčistiti in ugotoviti vse obveznosti, ki bi jih moralo naše podjetje s prevzemom te emajlirnice prenesti nase. Tu so predvsem razna vprašanja v zvezi z odplačevanjem kreditov, ki so bili dani za izgradnjo te emajlirnice in nabavo opreme za emajlirnico.

Posebna skupina naših predstavnikov, ki je bila z gornjim sklepom centralnega delavskega sveta določena, da pregleda to emajlirnico v Kruševcu ter da pripravi končni predlog za naš centralni delavski svet in tudi osnutek pogodbe, je sedaj izvršila to nalogo. Cela zadeva je sedaj tako daleč, da se predlaga našemu centralnemu delavskemu svetu, da končno odobri priključitev emajlirnice v Kruševcu, katera naj bi se vključila v naše podjetje kot obrat, ki bi imel isti položaj, kot ga imajo drugi naši

obrati v tovarni po določenih našega statuta in pravilnika o notranji organizaciji le, da bi bil krajevno ločen ter bi posloval v Kruševcu. Nekih posebnih pravic ta obrat ne bi imel ter bi se do-



Taka je emajlirnica v Kruševcu

(Foto LT EMO)

hodek ugotavljal tako za ta obrat enako kot za druge naše obrate v okviru podjetja, kot celote ter bi se določal in delil osebni dohodek za ta obrat po istih določenih in merilih, kot za druge naše proizvodne obrate.

Obrat bi se naj usposobil čimprej, za proizvodnjo kopalnih kadi ter bi pričel predvidoma poslovati v okviru našega podjetja nekako s pričetkom maja tega leta. Inštalacije v obratu so takšne, da odgovarjajo proizvodnji artiklov velikega formata, predvsem kopalnih kadi. Potrebna so še nekatera dela in dodatna oprema za popolno usposobitev tega obrata, ki je drugače povsem nov ter ima novo opremo. Obrat bi bil znotraj lastne ograje ter s posebnim neposrednim vhomom iz ulice tako, da ne bi bila povezava z drugimi obrati podjetja »Veselin Nikolič«. S pričetkom obratovanja tega obrata bi se prenesla vsa proizvodnja kopalnih kadi na ta obrat ter bi v naši tovarni

opustili izdelavo kopalnih kadi, ker nam računi kažejo, da bi bila proizvodnja v emajlirnici v Kruševcu aktivna, kar doslej v naši tovarni ni. Naši delavci, ki delajo sedaj pri kopalnih kadeh, bi se zaposlili na drugih delovnih mestih. V Kruševcu bi delali delavci, ki so že v začetni fazi proizvodnje kopalnih kadi delali v emajlirnici podjetja »Veselin Nikolič«. Z naše strani bi v Kruševcu bili nameščeni le 3 do 4 delavci v začetku, ki bi prevzeli tehnično vodstvo ter vzdrževanje obrata odnosno opreme (vodja delavnice, delavca za remont in invent. finančni režiser). Vodstvo tega obrata bi sicer bilo prepuščeno delavcem iz Kruševca ter bi se obrat upravljal potom njihovih samoupravnih organov enako kot naši obrati.

nina se plača s tem, da se odplačajo vse obveznosti, ki jih ima ta obrat to je posojila, ki jih je dobil za izgradnjo zgradbe ter nabavo opreme. Ta posojila se bodo odplačevala v letnih obrokih tekom 5 let. Osnutek pogodbe določa, da se prične odplačilo z letom 1967. Anuitete za ta posojila se bodo odplačevala iz dohodka, ki ga bo ustvarjal ta obrat tako, da ne bodo prizadeta sredstva našega podjetja in da bi morali mi iz naših dohodkov neposredno odplačevati obveznosti tega obrata.

S tem, da bo obrat pričel poslovati že v tem letu, si bo moral ustvariti sredstva za odplačila obveznosti, ki prično teči odnosno zapadejo v letu 1967. Razumljivo je, da bo obrat imel na razpolago le tiste osebne dohodke, ki jih bo ustvaril s svojim delom in poslovanjem.

V osnutku pogodbe, ki ureja prenos te emajlirnice odnosno priključitev k našemu podjetju, so urejena še razna druga vprašanja, ki morajo biti predhodno rešena predno prične obrat poslovati tako glede določitve in prepustitve zemljišča, očiščenja obratnih prostorov, primopredaje zgradb in opreme, prestopa delavcev iz podjetja »Veselin Nikolič« v naše podjetje itd. Pogodba bo veljavna ter priključitev izvedena šele takrat, ko pogodbo odobri delavska sveta našega podjetja in podjetja »Veselin Nikolič« v Kruševcu ter soglašata s tem tudi Komunalna banka v Kruševcu, pri kateri ima podjetje »Veselin Nikolič« kredite, ki bi jih s prevzemom obrata prevzeli. Osnutek te pogodbe bo predložen našemu centralnemu delavskemu svetu do konca tega meseca.

NOVO V KNJIŽNICI

Davis H. E., G. E. Troxell in C. T. Wiskocil: THE TESTING AND INSPECTION OF ENGINEERING MATERIALS. New York 1964.

Freund H.: HANDBUCH DER MIKROSKOPIE IN DER TECHN. Bd. 4. Frankfurt/M 1964.

Pretnar J. in J. Kotnik: FRANCOSKO SLOVENSKI SLOVAR. Ljubljana 1960.

Skerelj R.: ANGLESKO SLOVENSKI SLOVAR. Ljubljana 1965.

Tomšič F.: NEMŠKO SLOVENSKI SLOVAR. Ljubljana 1964.

Bunc S.: SLOVAR TUJK. Maribor 1965.

VLEČNA ORODJA IN TEHNOLOGIJA GLOBKEGA VLEČENJA. Celje 1965.

NOVI KRITERIJ ZA USAVARŠAVANJE RUKOVODECEG OSOBLJA. 1966. Beograd 1966.

LJA. Zagreb 1965.

NOVE POSTAVKE U METODOLOŠKIM OSNOVAMA ANALITIČKE PROCJENE RADA. Zagreb 1965.

DIDAKTIKA KOD INDUSTRIJSKOG OBLIKOVANJA RUKOVODILACA. Zagreb 1965.

Gelamur J.: PROBLEMI KOJE POSTAVLJA HIJERARHIJSKA I FUNKCIONALNA ORGANIZACIJA PODUZEĆA. Zagreb 1965.

Gauš B.: ORGANIZACIJA SLUŽBE ODRŽAVANJA I REMONTA U PODUZEĆIMA. Zagreb 1965.

ORGANIZACIJA SLUŽBE ODRŽAVANJA. Zagreb 1965.

RACIONALNA ORGANIZACIJA UREDSKOG POSLOVANJA. Zagreb 1965.

PRIVREMENI ADRESAR SFRJ Zagreb 1965.

Kavs L.: PREDPISI O VARSTVU PRI DELU V GRADBENIŠTVU. Ljubljana 1965.

Nekaj misli o programskem delu ODBORA AKTIVA ZB PODJETJA

Menda ni člana naše organizacije, ter člana kolektiva, ki ne bi enodušno priznal, da smo v letu 1965 dosegli pri svojem delu precejšnje uspehe, ki pa verjetno ne bodo v letu 1966 slabši. To potrdilo lahko bralec dobi, če bo proučil program dela za leto 1966, ki si ga je odbor zadel na svoji drugi seji dne 15. 2. 1966.

Osnovna misel, ki je prevevala ves čas razprave je bila, da čimbolj spoznati probleme članov ZB, seveda s konkretnimi nalogami in stiki, jih tudi reševati in odpravljati.

Odbor si je zadal naslednje naloge:

● preko leta sklicevati občasne sestanke s članstvom po poedinih problemih npr. zdravstveno stanje, ki naj bi bilo strokovno ugotovljeno za celotno prvo skupino 68 članov ZB, ki ravno zdaj odhajajo na splošne zdravstvene preglede;

● nadalje v stanovanjski problematiki, kjer bi zajeli tiste člane ZB za katere je bilo ugotovljeno po anketi, da bi rabili zelo skromna sredstva za preureditev stanovanjskih hiš, za kar niso imeli lastniki sredstev zaradi materialnih in drugih težav;

● tudi reševanju socialnih problemov bo potrebno posvetiti večjo skrb, ker so nekje razmere v družinah in na delovnih mestih zaostale in jih bo potrebno odpraviti predvsem z večjo voljo prizadetih, kot je bil to primer do sedaj.

Kar zadeva boljše materialno stanje, ki pa še vedno ne bo zadovoljivo, je v osnutku pravilnika o delitvi OD, člen, ki se glasi:

»Pravilnik o stopanju na delo določa, kdaj je delavec upravičen na razne vrste nadomestil kot so redni letni dopust, izredni plačan dopust itd., koliko časa lahko trajajo ti plačani izostanki, kdo jih odobrava in podobno.

Tromesečno povprečje se računa tako, da se vsota OD zadnjih treh mesecev deli s plačanimi urami zadnjih treh mesecev.

Vsota OD zadnjih treh zaje ma vsa izplačila razen: nagrad za tehnične izboljšave in vseh drugih posebnih nagrad in izplačil, ki niso računana na osnovi plačnih ur.

Tudi za tiste, ki so zdravstveno prizadeti bo mogoče v bodoče reševati na ta način, ki ga predvideva isti pravilnik kjer so upoštevani tudi vojni in delovni invalidi.

Ker je leto 1966 kot poslednje leto, ko se bo lahko uveljavljala posebna delovna doba, bo potrebno pristopiti na pomoč tistim članom ZB, ki še tega do sedaj niso uredili pri upravnem organu. Odbor pa je bil tudi enoglasen v ugotovitvi, da bodo morali posamezniki, ki posebne dobe nimajo urejene, tudi doprinesti, da se problem odpravi. Prav tako bo odbor dostavil upravnemu odboru podjetja informacijo, da bi v svrhu dolgoročnih kreditov dobili minimalna sredstva, katera sredstva bi dodelili po odboru za stanovanjske zadeve prosilec, katere smo ugotovili v analizi.

Prav tako smo si zadal naloge, da se sistematično spremlja zdravstveno stanje članov ZB s tem, da bo obratna ambulanta izvajala redne letne preglede članov ZB, za tiste pa, ki bo ugotovila, da so zdravstveno šibki bo tekoče klicala na pre-

glede. Predvsem pa smo ugotovili, da bo potrebno, da se bodo posamezni člani ZB pridrževali zdravstvene nege in nasvetov lečečega zdravnika.

Nadalje je bilo govora še o tem, da kadrovska služba pri zaposlovanju otrok naših članov, seveda ob enakih pogojih zagotovi preko komisij njihovo zaposlitev, in štipendiranje ter zboljšanje strokovnega znanja z dodatnim izobraževanjem zaposlenih članov ZB.

Odbor je tudi prevzel zadolžitve, da bo od časa do časa razpravljal o problemu invalidskih upokožitev posameznih članov ZB oziroma bo to akcijo usklajeval preko zdravstvene ambulante »EMO« Celje s priporočili ter predlogi.

Kot posebno nalogo pa je odbor sprejel, da bo dal posebno priporočilo mladinski organizaciji za tiste mladince in mladinke, ki so bili sprejeti na delo in so njih starši člani ZB. S tem želimo čimbolj približati in aktivirati to mladino pri delu v mladinski organizaciji.

Pri programu nismo pozabili tudi že na tradicionalne izlete za naše praznike 4. in 22. julija, kakor tudi na srečanje z neko terensko organizacijo ZB, nadalje obiske in pomoč bolnim, letovanje za tiste, za katere bo zdravstvena služba ugotovila, da so potrebni letovanja na morju ali planinah, sprejem za žene borke itd.

Program dela odbora in aktiva v celoti je zelo zahteven, izpolnimo ga lahko le s skupnimi močmi, zato se naj vsak član ZB zaveda tega pravila in naj koliko je mogoče doprinese na svojem delu, da bi v celoti izpolnili program.

Seveda, tu pa ne smemo pozabiti, da za izvedbo so potrebna tudi denarna sredstva. Verjetno ne bo člana kolektiva, ki bi odrekel aktivu ZB tista sredstva, ki so mu potrebna in takšno naklonjenost pričakujemo tudi s strani samoupravnih organov podjetja, ko bodo določali višino sredstev za aktiv ZB.

Predsednik aktiva
Lojze Pavlič

Sprejem za žene borke ob njihovem prazniku

Kakor druga leta je odbor aktiva ZB podjetja tudi to leto pripravil tradicionalni sprejem za žene, članice ZB ob njihovem prazniku 8. marcu.

Sprejemu so prisostvovali gostje tov. dr. Jože Čakš, socialna delavka Tamara Strahovnik in odgovorni tovariši iz samoupravnih organov in družbeno političnih organizacij, ter člani odbora aktiva ZB podjetja. Kot običajno so se tudi letos žene polnoštevilno udeležile tega sprejema. Med stariimi znankami iz teh sprejemov je bilo nekaj novih tovarišic, ki so si v letu 1965 uredile priznanje o sodelovanju v NOB.

Spočetka smo bili vsi skupaj malo zadržani, ker se letno le dvakrat redno sestajamo, toda kaj kmalu se je razpoloženje popravilo, ko je bil končan prvi del sprejemâ z nagovorom.

Med skromno zakusko, ki jo je odbor pripravil po programu, je odšla beseda o vsakdanjem delu in življenju žena, o njihovih pro-

blemih itd. Za dobro razpoloženje je skrbel tov. Puhnik Milan s plesčami, za jedačo in pijačo

Tudi letos je odbor aktiva ZB pripravil skromna praktična darila, ki so jih bile žene vesele, kar



Tak je bil sprejem članic ZB

(Foto LT EMO)

pa so skrbele tovarišice Hedvika Korošec, Erna Žagar in Dorca Gruber. je še posebno pripomoglo k razpoloženju vseh prisotnih na sprejemu.
Lojze Pavlič

IZ DEJAVNOSTI NAŠIH DRUŠTEV

OBČNI ZBOR IN OBRAČUN DELA INDUSTRIJSKEGA GD »EMO«

Gasilsko društvo je imelo 18. februarja 1966 svoj redni letni občni zbor. Izvoljen je bil nov 11-članski odbor, ponovno za predsednika pa tov. Rihard Pompe, dipl. el. ing. in za komandirja

gašenja in požarne preventive za člane, ki so na novo sprejeti v delo.

Tudi plan nabave opreme je bogat. Predvsem si vodstvo društva prizadeva nabaviti novo

podjetja močno okrepilo, za kar gre zahvala vodstvu podjetja, ki ima za gasilske potrebe polno razumevanja. Sicer ima pa vodstvo podjetja kot gasilska enota isti cilj, to je obvarovati podjetje pred požarom.

Zaskrbljujoča točka pa je mlajši kader. Te ga je žal čedalje manj v gasilskih vrstah. Vzrokov za to je več. Vsak gre namreč tja, kjer za svoj trud in zamujeni čas več prejme, bodisi materialno ali razvedrila. Pogreša se tudi delovna inteligenca. Točasnó so v sestavu društva 2 inženirja, 3 tehnik, 3 mojstri v ostalem pa so kvalificirani in nekvalificirani delavci. Društvo pa stremi za tem,

da pridobi v svoje vrste še več inženirjev in tehnikov, da bi še uspešneje izvajalo svoje naloge in lažje sledilo naglemu razvoju tehnike gašenja.

Društvo ima v svojem sestavu tudi 12-člansko plinsko-reševalno ekipo, ki jo vodi visoko kvalificirani strojni ključavničar in gasilec tov. Jože Amon.

Z vztrajnimi vajami in predavanji si je društvo pridobilo potrebno znanje in je tekom let na raznih tekmovanjih osvojilo mnogo prvih in drugih mest ter prejelo lepo število pokalov. Dve leti nazaj pa je društvo v celjskem območju absolutni prvak.

F. Š.



Gasilci na občnem zboru (Foto LT EMO)

društva tov. Franc Medved, vodja varilnega oddelka v podjetju. Oba navedena že več let uspešno vodita društvo.

Obračun dela, ki ga je odbor palagal pred svojimi člani in vodstvom podjetja kot že več let nazaj tudi tokrat ni bil težak, saj že od leta 1957 ni bilo v podjetju nobenega požara, ki bi povzročil omembe vredno škodo. Tu gre zahvala dobro organizirani požarni preventivi, ki sproti odstranjuje vse nepravilnosti, ki bi utegnile povzročiti požar. Kljub tej budnosti pa je v podjetju zaznamovanih povprečno 12 začetžari dajo društvu misliti, da je v njih požarov letno. Ti začetni popodjetju še mnogo požarno nevarnih točk o katerih so člani na zboru skrbno razpravljali.

Društvo si je za tekoče leto zadalo bogat program. Kot najvažnejše se bodo vršili sistematični požarnovarnostni pregledi podjetja. S takimi pregledi je marsikaterikrat odkrijejo napake, ki bi utegnile povzročiti požar. Gasilske vaje bodo 2-krat mesečno po dve uri, nadalje bodo vaje plinskoreševalne ekipe, društvo bo izvedlo tečaj za izprašane gasilce, organizirali bomo seminar za člane kolektiva po obratih. Predvsem bo vztrajalo, da se ponovno uvede poučevanje osnovnega

1200 l/m črpalko »Rosenbauer« iz uvoza. Na črpalke, ki jih sedaj poseduje v celoti ne zanese, ker so že starejše in pri kaj daljši uporabi rade odpovedo.

Z vsó ostalo opremo se je tudi društvo vzporedno z razvojem

VEČ POZORNOSTI OSEBNIM DOHODKOM

Upravni odbor je na zadnji seji razpravljal o vzrokih negodovanja članov kolektiva, ko prejmejo izplačilo osebnih dohodkov, pa so ti manjši kot običajno, niso pa seznanjeni zakaj. Razprava se je naraščala predvsem na dolgo dek v predelovalnici kovin. V zvezi s tem je upravni odbor zavzel ostro stališče, da morajo vodje obrata, vodje ekonomskih enot, delovodje in skupinovodje, kakor tudi ostali vodilni delavci skrbeti zato, da bo vsak delavec seznanjen o rezultatih njegovega dela in njegovim zaslužkom zlasti v takih primerih, ko se zaradi raznih nevednosti v proizvodnji pojavlja zastoj dela na posameznih delovnih mestih.

Delavski sveti ekonomskih enot bi morali na sejah, ko obravnava mesečni obračun zahtevati točnejše obrazložitve zlasti kar se tiče informiranja članov?

REDNI LETNI OBČNI ZBOR DRUŠTVA ORODJARJEV

Člani društva celjske podružnice orodjarjev so se zbrali na rednem letnem občnem zboru dne 24. 2. 1966. Po poročilu, ki ga je prebral tov. Ludvik Krese se je zavrila živahna razprava. Člani so se zavzemali zlasti za večjo strokovno sodelovanje med podjetji, ker bi bilo to za razvoj orodjarske stroke zelo koristno. Med drugim je bilo rečeno, da društvo premalo skrbi za razvoj orodjarskega kadra. Ta skrb bi morala biti smotnejša in bolj konkretna. Z izmenjavo medsebojnih izkušenj bi se lahko marsikaj popravilo.

Mnogo so razpravljali tudi o strokovni ekskurziji v Pariz in London. Prevladovalo je mnenje, da bi bila talka ekskurzija zelo draga.

V nov odbor društva orodjarjev so bili izvoljeni: Ludvik Krese, Srečko Gorenjak, Marjan Rejc, Ludvik Krajec, Feliks Smola, Marjan Petelinšek, Erich Šalekar, Alojz Počkaj, Ivan Selič, Franc Kristan, Anton Mirnik, Jože Pevec, Leopold Škofca, Zvone Lončarevič, Vilibald Germ, Vili Končan in Avgust Šoster.



Orodjarji na občnem zboru

(Foto LT EMO)

Naše žene so praznovale

V soboto, 5. marca ob 16.30 uri smo se zbrale žene našega kolektiva, da proslavimo svoj največji praznik, 8. marec — DAN ŽENA.

Žene so se v lepem številu udeležile te proslave ter svoje praznovanje zaključile v dobrem razpoloženju.

Proslavi so prisostvovali tudi predstavniki našega podjetja, inštituta ter ambulante, medtem ko predstavnikov družbenih in političnih organizacij ni bilo.

Z majhno zamudo smo pričele z uradnim delom tj. s proslavo. Žene, predstavnice in goste je pozdravil predsednik odbora za pripravo proslave DNEVA ŽENA tov. Franc BELAK.

Po uvodnih besedah je predstavnica ženskega spola očrtala praznik 8. marec z naslednjimi besedami:

»Ze preko 50 let praznujemo v naprednih ženskih in delovnih gibanjih na svetu 8. marec kot mednarodni ženski dan. Pri nas je postal ta praznik ne samo politični praznik žena, ampak tudi praznik vseh naprednih družbenih sil. Ob tej priložnosti posebej poudarjamo tisto, kar posredno ali neposredno vpliva na naše življenje, bodisi v službi, še v večji meri pa doma v družini. Zato nas prav 8. marec vzpodbuja k čim hitrejšemu reševanju družinskih problemov, ki preprečujejo ženi,

da bi se močneje vključevala v naše družbeno življenje.

Vzporedno z vsem tem pa smo dolžni ustvarjati pogoje za razvoj zdrave družine in za pravilno vzgojo in varstvo naših otrok. Mnogo žena se dnevno srečuje s problemi varstva, vzgoje, prehrane otrok, s problemi v zvezi z gospodinjskimi deli itd. Na tem področju so naši uspehi premajhni in prav bi bilo, da bi te pro-

bleme odločneje postavile v ospredje.

Nato pa so pevci SVOBODE in dijaki hudinjske šole zapeli nekaj pesmi, recitali in izvedli malo igrice.

Po proslavi se je pričel veseli del — zakuska in rajanje, ki se je končalo pozno v noč.

Žene so v dobre min nepozabnem razpoloženju odhajale domov z željo, da bi svoj praznik

tudi v prihodnje tako proslavile.

Ni še vse storjeno in pred nami so še številne naloge, ki jih terja razvoj gospodarstva v sedanjem času, vendar bomo te lahko rešile le s temeljitim usposabljanjem vseh razpoložljivih sil. Naša dežela ima vse možnosti, da uspešno tekmuje na gospodarskem področju z najbolj razvitimi deželami, seveda s pogojem, da jo moderniziramo, da uveljavimo takšno gospodarsko organizacijo in delovne oblike, ki ustrezajo najnovejšim izsledkom na tem področju. Dolžnost nas vseh žena je, da po svojih sposobnostih prispevamo, kar se največ da za modernizacijo industrijske proizvodnje, da ne bomo izostali za splošnim napredkom v svetu.

Čeprav v naši skupnosti ne delimo družbenih sil na moške in ženske, je 8. marec tisti delovni dogovor žena, ki pospešuje ustvarjalne napore vseh žensk za izpolnjevanje osnovnih nalog našega časa. V uresničevanju dejanske enakopravnosti ne smemo prezreti dejstev, kako se uveljavlja žena v proizvodnji, v samoupravnem življenju, na političnem področju in v javnosti. Za doseg takšnih storitev pa se je potrebno neprestano usposabljeti, razvijati, izobraževati in usmerjati.



V prijetnem razpoloženju ni manjkalo zdravega humorja in zabave

Nekaj o dejavnosti društva ljudske tehnike »EMAJL«

Društvo LT »Emajl« se pri svojem poslovanju in izvajanju raznih del pridržuje društvenih pravil in napotil družbeno političnih organizacij in samoupravnih organov v našem kolektivu. Dejavnost se razvija na osnovi sprejetih sklepov in programov dela v 6 krožkih in 3 klubih, katere redno spremlja in nadzira plenum društva na svojih rednih zasedanjih. Na plenumu, kjer prisostvujejo člani vseh krožkov in klubov se detajlno analizira izvajanje zadanih nalog od strani vodstva krožkov in društva.

V zadnjih letih obstoja društva je lahko občutiti velik povdarek na vzgoji najmlajših članov predvsem pa pionirjev.

Število slednjih se v društvu ljudske tehnike iz leta v leto

povečuje, kar vsekakor ugodno vpliva na razvoj množičnosti in vzgojnega pouka otrok, članov našega kolektiva. Velika zainteresiranost najmlajših se opaža predvsem na tehničnih de-



Nov odbor LT EMO (Foto LT EMO)

javnostih v močno razvitih in dobro opremljenih društvenih klubih. Tu je potrebno omeniti zanimanje otrok za motorizacijo, radio tehniko, modelarstvo in izdelavo fotografij. Znanje, ki ga pridobijo je vsestransko koristno, saj jim dobro posluži pri tehničnem pouku v šoli, kakor tudi za nadaljnje izobraževanje pri poklicu. Vsakomur je znano, da lahko dober modelar postane odlični orodjar, radio amter sposoben elektrotehnik in voznik Go-garta — pozneje dober voznik amter ali avtomehanic.

Pridobljeno znanje pionirjev se podaja na specifičen način, strokovno zadovoljivo, vendar v mejah, ki so za najmlajše še dojemljive. Velike vrednosti je tudi praktično delo, ki ga lahko po določenih programih in panogah opravljajo, ker imajo na razpolago ves potreben material in drugo opremo. Pri poučevanju pionirjev se posveča velika skrb tudi na vse šolske ob-

(Nadaljevanje na 11. strani)

PRIZNAVANJE DELOVNE DOBE

Zakon o pokojninskem zavarovanju (čl. 187) ima določbo, da zavarovanci in druge osebe lahko zahtevajo, da se jim po izjavah prič ugotovi pokojninska doba in sicer kot »posebna doba« le v dveh letih po izidu zakona.

Navedeni zakon je stopil v veljavo s pričetkom leta 1965 ter poteče tedaj 2-letni rok za uveljavljanje posebne dobe, ki se šteje za pokojninsko dobo, s koncu leta 1966.

Kot »posebna doba«, ki se šteje za pokojninsko dobo in ki vpliva na priznanje in odmero pokojnine, se šteje:

- udeležba v revolucionarnem delu;
- udeležba v NOB;
- udeležba v antifašističnem boju v drugih deželah in v zavzniških vojskah;
- obdobja izven dela zaradi okoliščin, ki so jih povzročile vojne;
- obdobja samostojne dejavnosti.

Podrobnejših poročil, kaj se razume pod zgornjimi pojmi, ni mogoče tu navajati ter so vsa ta določila v pokojninskem

zakonu. Smatramo le za našo dolžnost, da opozorimo vse naše delavce na gornje zakonsko določilo in na rok, ki poteče konec leta. Po tem času ne bo nihče mogel več uveljavljati npr. udeležbe v NOB, internacije, udeležbe v zavzniških vojskah, časa pribitega v taboriščih kot tudi samostojne obrtniške gostinske in trgovinske dejavnosti ali druge dejavnosti pred vojno, da se mu prizna ta doba v posebno dobo, ki se šteje za pokojninsko dobo. Po izteku tega 2-letnega roka bo mogoče dokazovati udeležbo bodisi v NOB, zavzniških vojskih, čas prebiti v internaciji ali taboriščih le z verodostojnimi listinami.

Opozarjamo vse naše delavce, ki so sodelovali kot borci ali bili preganjani med vojno kot tudi delavce, ki so opravljali samostojno dejavnost pred vojno ter vse ostale delavce, ki bi se jim po zakonu lahko priznala na kakršnikoli podlagi posebna delovna doba v števna za pokojnino, da se pobrigajo čimprej in dosežejo priznanje te delovne dobe. Vložiti morajo poseben pismeni zahtevek za priznanje te dobe ter predlagati prič in druga dokazila.

Treba se je tedaj brez odlaganja pobrigati, da ne bo čas

zamujen. Na to bomo še opozarjali in tudi pisali v našem listu. Potrebne informacije dobite vedno lahko v pravni službi podjetja.

Stem v zvezi opozarjamo tudi druge delavce, ki nimajo urejene delovne dobe, pa nimajo listin s katerimi bi dokazovali svojo delovno dobo, da se tudi

pobrigajo za ureditev te svoje delovne dobe. Za dokazovanje delovne dobe na podlagi dejanskega delovnega razmerja je sicer daljši rok predpisan po zakonu in sicer 5 let ter bo ta rok potekel konec leta 1969. Po tem roku ne bo mogoče s pričami dokazovati nikakršne delovne dobe več.

Razdelitev prihranka

Na zadnji seji delavskega sveta sektorja prodaje in zunanje trgovine so razpravljali, kako bi razdelili prihranek, ki ga imajo še iz prvega polletja 1965. Obenem so pregledali finančno poslovanje njihove ekonomske enote za mesec februar 1966.

Ugotovili so, da imajo prihranjenih 852.000 starih dinarjev in se po krajši razpravi odločili, da bodo ta prihranek razdelili med člane njihove ekonomske enote po naslednjem ključu: pri razdelitvi se upošteva fizični obseg opravljenih ur in nadur, brez običajnih procentov in bolniški dopusti do 30 dni. Tako se dobi skupno število ur, nato pa celot-

no razpoložljivo maso denarja deli z dobljenimi urami, nakar je dobljena povprečna vrednost ene ure. Na ta način ima ura vsakega delavca v ekonomski enoti enako vrednost. Razlika v višini prejemka nastane lahko le glede na število ur posameznika.

Tako dobljena povprečna vrednost ure se pomnoži s številom opravljenih ur, ki jih je posameznik izvršil v obdobju za katerega se izvrši obračun.

Za podobno delitev prihranka iz prvega polletja 1965 so se odločili tudi drugi delavski sveti posameznih administrativnih ekonomskih enot.

veznosti otrok tako, da se jih opozarja in vzpodbuja pri učenju.

Društvo ljudske tehnike, ki skrbi in vlaga znatna finančna sredstva za vzgojo najmlajših s tehnično vzgojo, je vedno bolj v ponos, ker se krog zainteresiranosti veča.

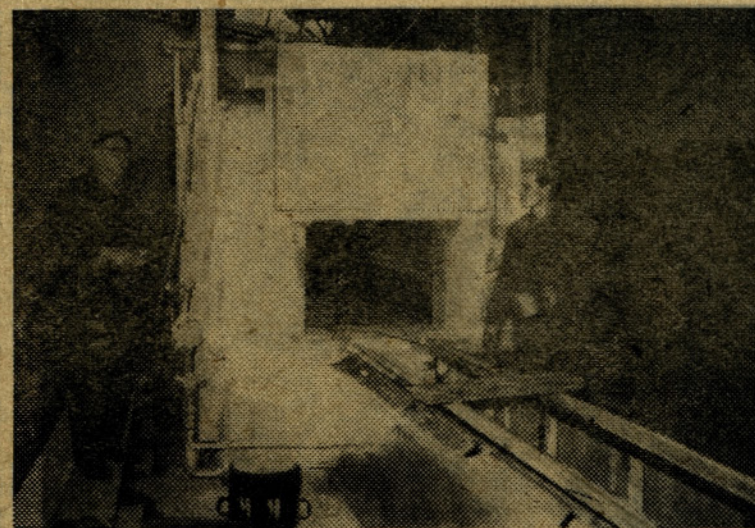
Poleg vzgojne naloge pionirjev je usmerjena dejavnost društva tudi na vzgojo širšega članstva, ki se sprovaja po vseh ostalih krožkih na ta način, da člani aktivno sodelujejo pri izdelavi raznih prototipov predvsem izdelkom, ki so zanimivi za naše podjetje. Številni so primeri, ki zgovorno pričajo, da je prototipska dejavnost, racionalizacije in izboljšave zelo koristna za posameznike, podjetje in društvo. Razvijanje te dejavnosti, ki je prvenstveno namenjena našemu kolektivu je društvo tudi v minulem letu v največji meri posvetilo svojo pozornost.

Upoštevanji so bili vsi predlogi posameznikov, ki so izkazovali koristnost za podjetje v

pogledu izboljšav in povprečja produktivnosti. Žal se opaža, da je teh predlogov vedno manj, kar rysekakor škoduje razvoju in uspešnejšemu delu. Stimulacija za takšne primere je bila od strani društva lahko trdimo, vendar širokogrudna, seveda v

mejah možnosti, vendar pa vselej v zadovoljstvo predlagateljev.

Tudi v drugih primerih je bilo društvo vedno pripravljeno priskočiti na pomoč kolektivu z uslugami, katerih je bilo v



Opravilo v peči v dekor oddelku (Foto LT EMO)

minulem letu kar precej. Omembe vredno so varnostne naprave, katere je izdelal strojni krožek na več orodjih in strojih. Pokazalo se je, da so nekatere funkcionalno uspešno uporabljene, druge pa so še v izdelavi in preizkušnji. Tudi razne podjalne naprave, priprave za varenje in drugi pripomočki so bili časovno izdelani od strani strojnega krožka, kar je seveda koristno poslužilo naši proizvodnji. Tudi mlevska naprava za laboratorij in centrifuga za sušenje frit v topilnici, so plod društvenih prizadevanj v preteklem letu.

Najbolj zanimiva pa je prav gotovo serija kompletne kvalitete posode, ki je izdelana kot prototip ročno in že dostavljena vodstvu podjetja v pregled in ocenitev. Za ta komplet posode, ki je bil vsestransko analiziran in ocenjen tudi od Društva likovnih umetnikov uporabne umetnosti v Ljubljani, pričakujemo, dober komercialni plasma in finančni uspeh. To je seveda pogojeno še s tržiščem in dokončno uvedbo v redno proizvodnjo.

ing. Franc Vrabčič

Hitra rast porabe tekočih goriv v široki potrošnji SFRJ

Povečane cene premoga, ki so po gospodarski reformi v zvezi z ukinitvijo vseh vrst regresov (v premogovnikih, pri transportnih podjetjih itd.) poskočile za ca. 150 do 200 odstotkov, je pripeljalo v naši državi do bistvenega preobrata v dotedanji potrošnji trdih goriv v gospodinjstvu. V nekaj mesecih je burno porastla potrošnja tekočih goriv, predvsem kurilnega olja in tudi plinskih goriv. Medtem ko omejuje še hitrejši vzpon potrošnje butan — propan plina — kljub zadostnim proizvodnim kapacitetam novih jugoslovanskih degazolinaž — občutno pomanjkanje transportne embalaže (jeklenk, cistern, rajonskih polnilnic itd.), pa stimulira hitro potrošnjo kurilnega olja — razmahujoča proizvodnja sobnih peči. Po oceni Zvezne gospodarske zbornice so jugoslovanska industrijska podjetja leta 1965 dobavila potrošnikom že blizu 150 tisoč sobnih peči na tekoča goriva. Te peči so bile v jesenskih mesecih v pravem smislu besede — razgrabljena s strani potrošnikov in to v taki meri, da

ob nastopu hladnega zimskega časa praktično teh peči ni bilo mogoče kupiti za dinarska sredstva, ker so proizvajalna podjetja vso svojo proizvodnjo v tem prehodnem razdobju uspela prodati za devizna sredstva.

Za ilustracijo, s kakšno brzino raste potrošnja kurilnega olja, služijo podatki o dnevni prodaji tega olja na področju mesta Beograda. Medtem ko je znašala dnevna prodaja v decembru leta 1964 komaj eno do pol druge tone, se je le-ta prodaja kurilnega olja v decembru leta 1965 dvignila na 50 do 70 ton dnevno. Tako hitra rast potrošnje kurilnega olja narekuje stagnacijo v prodaji premoga in s tem tudi v proizvodnji naših premogovnikov. Sicer pa se tudi predvideva, da morajo v bližnji perspektivi tekoča goriva pokrivati skoraj celotno letno planirano rast vseh vrst goriv, ki bo znašala 11 odstotkov.

Strokovnjaki so izračunali, da se je z instalacijo ca. 150 tisoč peči na tekoča goriva v preteklem letu prihranilo blizu milijon ton rjavoga premoga.

Če bo proizvodnja teh peči v bližnji prihodnosti v stanju pokriti potrebe široke potrošnje, se lahko pričakuje, da bo v roku treh let blizu tri četrtine dosedanjih potrošnikov premoga v široki potrošnji presedlalo na uporabo tekočih goriv. Seveda predstavlja tak razvoj močno obremenitev naše devizne bilance s tujino, ker domača proizvodnja naite ni v stanju, da sledi tako hitremu porastu potrošnje. Vendar ta obremenitev pri uvozu ni primarnega značaja, ker je znano, da naša država uvaža surovo nafto predvsem zaradi proizvodnje bencina in diesel olja, medtem ko kurilno olje predstavlja ostanek destilacije v naših rafinerijah.

Pri današnjih odnosih maloprodajnih cen vsem vrstam goriv v široki potrošnji prihaja jasno do izraza tudi dejstvo, da nudi uporaba kurilnega olja cenejšo energijo kot uporaba premoga, poleg številnih drugih prednosti (kot: minimalna manipulacija ob nakupu in skladiščenju ter uporabi goriva, nikakršni odpadki in pepel, nezamudna polnitev peči z

oljem itd. itd.). Vsa ta dejstva vplivajo na psihološke odločitve potrošnikov.

Potrošnja vseh vrst goriv bo tudi v bodočnosti komponenta odvisnosti od paritete cen posameznih goriv, torej od vpliva, ki ga je mogoče v pogojih naše ekonomike plansko usmerjati.

SLUŽBENA POTOVANJA

Upravni odbor je odobril nekaj službenih potovanj v inozemstvo. Marjan Pilih, vodja nasejem v LEIPZIG. Srečko Jamnišek je opravil službeno potovanje v vzhodni Berlin, Viljem Sulgaj ipl. ing. str., Dele-tič Čedomir, dipl. oec., Udrih Slavko ing. Str., Vili Končan in glavni direktor Lojze Ilgo dipl. ing. oec. pa so bili na velesesjmu v Kölnu.

Upravni odbor je ugotovil, da so bila ta potovanja potrebna in koristna za naše podjetje, saj so si tovariši ogledali marsikaj zanimivega na teh sejnih, kjer so prikazani najmodernejši izdelki sodobne svetovne industrije.

STROKOVNI FELJTON — STROKOVNI FELJTON — STROKOVNI FELJTON — STROKOVNI FELJTON — STROKOVNI FELJTON — STRO

Termična obdelava orodij

Življenjska doba vsakega orodja je v veliki meri odvisna od pravilne termične obdelave. S primernim postopkom toplotne obdelave lahko orodju podaljšamo življenjsko dobo tudi za desetkrat in več. Moderna orodja, ki zdržijo serije tudi nad 500.000 komadov, se imajo temu zahvaliti zaradi postopka toplotne obdelave.

Ogledali si bomo nekaj primerov termične obdelave orodij.

POSTOPEK IZDELAVE KALUPA ZA KOVANJE, Č. 1840

1. Mehanska obdelava

Kalup obdelati na mero. (Predpostavlja se, da je material predhodno žarjen in kovan).

2. Kaljenje

2. 1. Zagrevanje

Delovno površino je treba zaščititi pred škajanjem in razoglicenjem tako, da kalup položimo v zaboj z lesenim, ogljem, velikosti lesnika. Zaboj zapremo s slojem gline ali šamotne mase, da ogelje ne pride v kontakt z atmosfero.

Tako pakiran komad stavimo v peč s temperaturo 650°C, dobro pregrejemo in nato prenesemo v drugo peč, zagreto na tempera-

turo kaljenja 800—820°C. Zagrejemo na to temperaturo in držimo na njej ca. 1 uro, da se celotna masa komada dobro pregreje. Zagrevanje predmeta debeline 100 mm traja 4 ure.

2. 2. Hlajenje

Pri kaljenju kalupa želimo dobiti delovno površino trdo zakaljeno, jedro pa žilavo. To dosežemo takole: Delovna površina se hladi s curkom vode, z druge strani pa komad pomikamo gor in dol v vodi. Na koncu ga potopimo vsega v vodo, tako, da je delovna površina vertikalna. Na ta način hladimo do ca. 250°C. Pri tej temperaturi vzamemo kalup iz vode ter s smirkovim papirjem očistimo delovno površino. Ko se na njej zaradi prehoda toplote iz jedra pojavi rumenkasto-siva barva, prenesemo komad v oljno kopel, da se popolnoma ohladi. Trajanje hlajenja v posameznih fazah zavisi od velikosti kalupa.

3. Kontrola

Trdota preizkusimo s pilo. Pila slabo prime.

4. Mehanska obdelava

Dokončno obdelamo površine. Bolj zapleten je v primeru termična obdelava glodala z navojni (Material Č. 6880).

Postopek pri delu:

1. Mehanska obdelava — grobo vsekatni navoj.

2. Žarjenje

Predmete položimo v zaboje z rabljenim koksom, tako, da je okrog glodala 20 mm koks in tesno zapremo. Zaboje vstavimo v slabo zagreto peč ter v 1 in pol ure zagrejemo do temperature 750—780°C. Žarimo na tej temperaturi 1 do 2 uri, odvisno od velikosti predmetov. Ohladimo v peči.

3. Mehanska obdelava

Obdelamo navoj na mero.

4. Kaljenje

4. 1. Zagrevanje

Mala glodala do primera 50 mm zaščitimo s premazom zmesi magnezije in špirita in predgrejemo, najprej na 600°C, nato pa na 900°C (30 + 20 minut), nato pa zagrejemo v sobni kopeli do 1300°C. V kopeli držimo do 60 sekund.

Večja glodala ϕ — 50 mm zaščitimo z enakim premazom, nato pa zapakiramo enako kot za žarjenje (tč. 2). Zaboje vstavimo v peč s temperaturo 600°C, grejemo 1 in pol ure, nato prenesemo v peč s temperaturo 900°C in držimo v njej 60 minut. Končno prenesemo v solno kopel (1300°C) ter grejemo do 120 sekund. Čas zavisi od velikosti.

4. 2. Hlajenje

Mala in srednje velika glodala hladimo v olju temperature 40°C tako, da jih pomikamo gor in dol. Večja glodala hladimo na zraku z ventilatorjem.

5. Čiščenje

Olje se opere v bencinu, v vroči vodi pa sprememo sol, ki se je prijela na predmete. Navoj pe-skamo.

6. Kontrola

Trdota po Rockwellu
HRC = 63 ... 64

7. Popuščanje

Popuščamo v komorni peči tako, da predmete damo v peč s temperaturo 300°C ter jih držimo pri tej temperaturi ca. 45 minut, zatem peč v eni uri zagrejemo na 560—570°C, ter držimo do 20 minut.

8. Kontrola

Trdota po Rockwellu je
64 ... 65 HRC

9. Mehanska obdelava

Glodala obdelamo na končne mere.

Na tak način obdelana orodja bodo prav gotovo imela lastnosti, ki jih želimo. Poleg tega si lahko s takimi orodji pridobimo ugled kvalitete, ki je v našem gospodarstvu vsak dan bolj pomemben.

Vlak nas je popeljal skozi čudovite predele renske doline. Prišli smo v Köln — vlemesto zahodne civilizacije. Dinamika življenja brez hrupa. Reklama in bogati vtisi. Prišli smo na ogled znanega sejma s ciljem, da vidimo in ocenimo mesto naše proizvodnje ter možnosti oziroma smer kvalitetnega razvoja naše proizvodnje. Naše podjetje je tudi to leto razstavljalo posodo na sejmu v Kölnu. Stojnica na kateri so bili izloženi exponati našega podjetja je nam pustila vtis velike skromnosti. Še bolj skromna pa je bila kvaliteta razstavljenih exponatov. Sprašujem se kako je mogoče, da tako neodgovorno pristopamo vprašanju reklame. Nekateri proizvodi na razstavi, če jih v pogledu kvalitete in skrbnosti izdelave primerjamo s podobnimi proizvodi drugih proizvajalcev oziroma razstavljalcev bi kvečjemu spadali med terca kvaliteto. S takšnimi proizvodi in s takšnim odnosom do zahtevnih tržišč si ne smemo obetati rešitve problema povečanja

Köln in mi

izvoza. To vprašanje izvoza pa ne bi poudarjal v tej meri, če bi izvoz ne bil naša življenjska potreba. Od vseh razstavljalcev je samo naše podjetje razstavljalo enostavno komer posodo. Vsi ostali razstavjalci pa so prezentirali kvalitetno posodo.

V glavnem je prevladovala elektro posoda raznih izvedb. Največ je bilo opaziti elektro emajlirano posodo potem pa nerjavečo in alu posodo. Pri elektro emajlirani posodi je nasplošno značilno zaslediti, da je elektro dno zaščiteno proti rji, nerjaveči robovi, razne okusne barve, tudi z enostavnimi dekorji ter notranjost posode kislino odporna. Ročaji so v večini primerov bakelitni. Nerjaveča kuhalna posoda je opremljena z elektro dnom. Na splošno je ne-

rjaveča posoda opremljena v glavnem z bakelitnimi ročaji in je tudi modernih oblik. Pri elektro alu posodi je posebno pozornost pritegnila notranjost, ki je prevlečena s posebno maso, ki štiti proti priremanju hrane pri kuhanju oziroma pečenju.

Drugo zelo zanimivo področje, ki je vzbudilo mojo posebno pozornost so bile sobne peči na tekoča goriva in plin. Težko je govoriti o kvaliteti peči posameznih razstavljalcev.

Pri ogledovanju človek dobi vtis, da je število razstavljalcev in modelov teh peči veliko večje kot si to človek - ob prvih vtisih lahko predstavlja. Veliko število oljnih peči je iz litine. Peči so v glavnem v lončenih varvah. Ker so priprave okrog osvajanja sob-

ne peči na olje v začetku in sicer na bazi kooperacije z švicarsko firmo TOBY v kolikor pride do realizacije preliminarnih pogovorov bo potrebno samo še nekoliko proučiti upravičenost vključitve tudi sobnih peči na plin v proizvodni program podjetja.

Druge hale, drugi exponati, druge senzacije. Noge počasi odpovedujejo. Toda čas je kratek treba je čim več videti. Pomivalne omarice z enodelnimi in dvodelnimi pralniki z odcejalnimi ploščami, kompletne kuhinje, pralniki iz nerjaveče pločevine, pralni avtomati za perilo in posodo, štedilniki oziroma etažne peči za centralno gretje itd.

Sij exponatov in reklame, vlnudnost predstavnikov firm na stojnicah ter zaključek sejma in obiska.

Pot je bila vsekakor koristna. Zbrano je precej koristnih materialov, utrjeno, je prepričanje v pravilnost naše razvojne orientacije in pridobljene so nove ideje in vzpodbude, ki jih bomo poskušali realizirati.

Iz dejavnosti civilne zaščite

Ze pred novim letom je močno oživela dejavnost civilne zaščite v podjetju, zlasti pa potem, ko je bil dokončno sestavljen program izobraževanja ter formirane enote. Začeli so tečaji katere poseča večidel članov. Referent za civilno zaščito tov. Lambert Kotnik je imel mnogo dela in si z vso vnemo prizadeva, opraviti svoje naloge, ki so ji dane.

Enote civilne zaščite štejejo precej članov, toda zaradi boleznih nekaterih je uspešno opravilo tečaje 265 članov. Ti so posečali tečaje iz splošnega dela predavanj.

Obisk tečajev je bil torej v splošnem dober, čeprav so bile težave. Nekateri člani niso vzeli predavanj za resno stvar, izgovarjali so se da so taka predavanja že slišali pri vojaki, da jim zato ni treba posečati tečajev in podobno. Na ponovna opozorila naj tečaje posečajo,

pa se je velika večina odločila, da pride na predavanje. Če so nekateri zamudili iz kateregakoli vzroka predavanje, jim je

bila dana možnost, da so prišli naknadno k drugim grupam, kjer je bila predavana ista tema. Včasih so bili izostanki zaradi nujnega dela v podjetju tudi popolnoma opravičeni. Takih izostankov pa je bolj malo.

Pri vzgoji članov civilne zaščite pa nastopajo velike težave pri izvajanju praktičnega strokovnega pouka ker delajo člani na različnih izmenah in je skoraj nemogoče, da bi prišla na predavanje cela skupina.

Ta problem je bil predložen tudi upravnemu odboru, ki je

glede tega pokazal veliko razumevanja. Na predlog odbora civilne zaščite je sklenil, da dobi delavec plačane tiste ure, ki jih je prebil na vežbanju pri civilni zaščiti medtem, ko bi moral delati na svojem delovnem mestu.

Težave nastopajo tudi zaradi prostora pri predavanjih. Predavanja se zaradi zatemnitve prostora vrše lahko samo v dvorani centralnega delavskega sveta, ki pa je večkrat zasedena. Tedaj so predavanja v kletnih prostorih kot kaže slika. Zatemnitev je potrebna zaradi projekciranja raznih slik, filmov in podobno, ki so najboljši pripomoček, da člani civilne zaščite bolje razumejo kaj morajo znati.



Na tečaju civilne zaščite

(Foto LT EMO)

**Dopisujte
v naš list**

PRED VOLITVAMI ORGANOV SAMOUPRAVLJANJA

Zopet je prišel čas, ko bomo volili polovico članov centralnega delavskega sveta, obratnih delavskih svetov in delavskih svetov ekonomskih enot.

Centralni delavski svet bo v kratkem razpisal volitve v organe samoupravljanja, ker morajo biti volitve opravljene po zakonu najpozneje do konca meseca aprila, po poslovniku centralnega delavskega sveta pa morajo biti razpisane najpozneje do 31. marca.

Predvideno je, da bi bile volitve v organe samoupravljanja na področju celjske občine 20. aprila v vseh delovnih organizacijah. Ker morajo biti razpisane 30 dni pred dnem, ki je določen zanje, zato lahko pričakujemo, da bo centralni delavski svet prihodnje dni razpisal volitve, o čemer bomo poročali v naši prihodnji številki Emajlirca.

S sklepom o razpisu volitev bo centralni delavski svet določil volilne enote in koliko članov centralnega delavskega sveta bo volila vsaka posamezna volilna enota.

Po razpisu volitev bodo zbori delovnih ljudi po posameznih volilnih enotah, ki jih po zakonu skliče predsednik centralnega delavskega sveta. Na kandidacijskih zborih bodo sprejete kandidatne liste, ki morajo biti, predložene volilni komisiji najpozneje 8 dni pred volitvami.

Vsak volivec lahko na zboru delovnih ljudi predlaga enega kandidata za člana centralnega delavskega sveta ali delavskega sveta enote. Če podprejo tak predlog najmanj še trije volivci, se predlagani kandidat vpiše na listo kandidatov, o katerih zbor glasuje.

Kot vedno imajo tudi te volitve velik pomen za gospodarjenje in nadaljnji napredek samoupravljanja. Zaradi tega mora biti izbor kandidatov zelo skrben, da pridejo v organe upravljanja ljudje, ki bodo čutili odgovornost do svojega dela v organih samoupravljanja. Zato se mora za izbor kandidatov zavzeti vsak član kolektiva in pri tem neposredno sodelovati. Še posebno morajo biti pri tem aktivne družbeno politične organizacije, ki morajo razviti živahno predvolilno aktivnost med člani kolektiva.

Volitve v organe samoupravljanja naj ne bodo le zgolj formalnost, ki jo je treba opraviti po zakonu, temveč velika idejno politična manifestacija socialistične misli za družbeni napredek v okviru krepitve samoupravljanja kot najbolj revolucionarne pridobitve naše revolucije.

Izhajajoč iz dejstva, da je samoupravljanje temeljni ka-

men našega gospodarstva in našega napredka nasploh smo dolžni dati volitvam velik poudarek s tem, da pregledamo naše uspehe v pretekli mandatni dobi in si ustvarimo jasno perspektivo za delo v prihodnje.

V centralnem delavskem svetu poteče mandatna doba 43 članom in prav toliko jih bo potrebno izvoliti na novo. Tem članom, ki so dali svoj prispevek k napredku našega gospodarstva in so se zavedali svoje dolžnosti gre zahvala za njihovo delo.

Mandatna doba v centralnem delavskem svetu poteče letos naslednjim članom iz posameznih enot:

PREDELOVALNICA KOVIN:

Av gust Čerenjak, Marija Košec, Viktor Pavšner, Karel Poklšek, Ludvik Pustek, Jakob Vodeb, Rudolf Vajdič in Franciška Zupanc.

EMAJLIRNICA: Ivanka Ahlik, Hinko Drame, Pavla Juteršek, Marija Koželj (tej je že potekel mandat, ker je odšla v Nemčijo), Franc Klokočovnik, Franciška Koradžija, Ivan Krumpak, Viktor Lah, Cvetka Lipičnik, Anton Matko in Jože Vajdetic.

DEKOR ODDELEK: Damjana Kunst, Silva Vrečer.

POCINKOVALNICA: Franjo Horvat.

OB RAT ODPRESKOV IN AVTOKOLES: Edi Kranjc in Franc Štor.

ORODJARNA: Emil Oštir.

DELAVNICA RADIATORJEV: Jože Krebl in Ferdo Reberšak.

DELAVNICA KOTLOV: Franc Jevšinek.

PRI PRAVA PROIZVODNJE: Marjan Petelinšek, Ciril Pušnik, Slavko Udrih in Ivan Brežnik.

VZDRŽEVALNA SLUŽBA: Rafael Ajdnik, Alfred Meznarič in Ernest Košir.

KADROVSKA SLUŽBA: Ivan Veber.

FINANČNO RACUNOVODSKI SEKTOR: Ivan Čater, Ljubomir Pavlovič in Mihelin Angela (premeščena v institut).

SLUŽBA PROGRAMIRANJA: Drago Mravljak.

ORGANIZACIJSKA SLUŽBA: Franjo Panza.

PRODAJA IN ZUNANJA TRGOVINA: Rafael Čelik.

V obratnih delavskih svetih poteče mandatna doba naslednjim tovarišem:

OB RAT EMAJLIRANIH, POCINKANIH IN ALUMINIJASTIH IZDELKOV:

EMAJLIRNICA: Drago Svet, Viktor Lah, Zdenko Kavčič, Roman Jeler in Ana Špes.

PREDELOVALNICA KOVIN:

Miha Zavšek, Ferdo Leban, Vera Vodeb in Vojislav Stojmanovič.

DEKOR ODDELEK: Jože Cander.

OB RAT TOPLOTNIH NAPRAV DELAVNICA RADIATORJEV: Karolina Agrež, Erika Artiček, Martin Dorman, Martin Hostnik in Franc Meznarič.

DELAVNICA KOTLOV: Jernej Feldin, Jože Kranjc in Anton Remus.

OB RAT ODPRESKOV IN AVTOKOLES: Mirko Aničič, Ivan Dimec, Vlado Flis, Edvard Grejan, Jože Horjak, Feliks Lipar, Franc Pilih in Alojz Šekoranja.

OB RAT ORODJARNA: Vili Bertok, Konrad Cvirn, Ivan Fojs, Zvone Lončarevič, Franc Pavšner, Franc Pogačar, Zvonimir Seles in Franc Salekar.

SKUPINA TEHNIČNIH POSLOVNIH ENOT: Franc Grubenšek, Maks Knez, Edi Koštomaj, Ivan Štorman, Drago Jazbinšek, Tone Podrgajs, Viljem Šulgaj in Franjo Velikanja.

TEHNIČNA KONTROLA: Anton Bornšek, Ivan Golja, Matilda Jazbinšek, Karolina Korošec, Marica Krajšek, Rado Pantelič, Martin Pirš, Jožica Rozman, Marija Selič in Martin Vodeb.

V delavskih svetih ekonomskih enot poteče mandatna doba naslednjim tovarišem:

EMAJLIRNICA: Stanko Golgranc, Srečko Romih, Rozalija Češnovar, Franc Čuden, Franc Dimec, Stanko Golgranc, Silva Habjan, Marija Koželj, Jože Krivec, Marija Mahne, Anton Matko, Ana Prašnikar, Srečko Romih, Avgust Sešerko, Ana Špes in Elica Štante.

PREDELOVALNICA KOVIN: Edvard Coklič, Martin Drobinc, Jože Drole, Vlado Geršak, Pavel Goričan, Franc Košec, Jože Koštomaj, Amalija Kramer, Karel Poklšek, Marija Rečnik in Slavko Skamen.

DEKOR ODDELEK: Emil Bremec, Silva Vrečer, Stane Horvat, Erna Ravnak, Marinka Jandrič in Olga Meke.

POCINKOVALNICA: Zlatko Antonič, Anton Blaznik, Stjepan Čičič, Vera Lekovšek, Ivan Zbičajnik in Stefan Zalig.

DELAVNICA RADIATORJEV: Stanko Globočnik, Mirko Konjedič, Drago Koželj, Stanko Reberšak, Franc Škrubej, Franc Zorko in Marjan Znider.

DELAVNICA KOTLOV: Alojz Jurše, Alojz Kodela, Milan Kolar, Peter Korbar, Ivan Pevec in Jože Rojc.

PRI PRAVLJALNE SLUŽBE:

Drago Jazbinšek, Fanika Kobal, Anton Kolenc, Heda Kranjc, Franc Mlakar, Vili Svet, Jože Štok in Marija Štrajher.

VZDRŽEVALNA SLUŽBA:

Stane Belej, Franjo Florjanc, Jože Korent, Herman Kovačič, Ivan Šrot, Franc Vengust, Drago Zupanc in Ivan Šumlak.

PRODAJA IN ZUNANJA TRGOVINA: Jožica Čater, Vlado Delakorda, Jože Teržan, Dragica Janežič, Vlado Horvat, Ivanka Jager, Silva Mihelin in Milena Plohl.

UPRAVNO ADMINISTRATIVNE SLUŽBE:

Milena Gaber, Anton Košec, Vida Krajec, Ela Krempuš, Hilda Lečnik, Franc Mahne, Amalija Skale, Dragica Salekar in Milica Zotl.

V upravnem odboru poteče dveletna mandatna doba naslednjim tovarišem: Drago Mravljak, Franjo Panza, Slavko Udrih, Peter Videnšek in Lojze Znideršič.

Glede na potek mandatne dobe izvolijo posamezni delavski sveti naslednje število novih članov:

Obratni delavski svet obrata emajliranih, pocinkanih in aluminijastih izdelkov 10 novih članov.

Obratni delavski svet obrata toplotnih naprav 8 novih članov.

Obrat odpreskov in avtokoles 8 novih članov.

Obratni delavski svet orodjarne 8 novih članov.

Obratni delavski svet skupine tehničnih poslovnih enot 8 novih članov.

Delavski svet ekonomske enote emajlirnice, 14 novih članov.

Delavski svet ekonomske enote predelovalnica kovin 11 novih članov.

Delavski svet ekonomske enote dekor oddelek 6 novih članov.

Delavski svet ekonomske enote pocinkovalnica 6 novih članov.

Delavski svet ekonomske enote delavnica radiatorjev 7 novih članov.

Delavski svet ekonomske enote delavnica kotlov 6 novih članov.

Delavski svet ekonomske enote pripravljalne službe 8 novih članov.

Delavski svet ekonomske enote tehnična kontrola 8 novih članov.

Delavski svet prodaje in zunanje trgovine 8 novih članov.

Delavski svet upravno administrativnih služb 9 novih članov.

Nova električna žarilna peč

V dekor oddelku so zelo zadovoljni, ker je pri njih postavljena nova električna žarilna peč katero je postavilo v kratkem času podjetje »CER« iz Čačka. Ta peč ima večje zmogljivosti kot jih je imela dosedanja, kar je zanje posebno pomembno, ker bodo lahko izdelali večjo količino izdelkov dobre kvalitete. S postavitvijo te peči je odstranjen problem žganja posode za dekor oddelek v emajlirnici. S tem je postal dekor oddelek nekako bolj neodvisen in bo organizacija dela boljša in učinkovitejša.

Peč bo začela obratovati te dni in upajo, da bo poizkusno obratovanje dobro uspelo, tako da bodo pričeli čimprej z redno proizvodnjo.

V tej ekonomski enoti so še vedno velik problem brizgalne kabine, ki imajo slabo ventilacijo, zaradi česar nastaja nevarnost obolezlosti za silikozo. Njihov de-

lavski svet je že razpravljal o tem problemu in opozoril na to službo higiensko tehnične varnosti pri delu. Sedaj je mnogo dobre volje, da bi bil ta problem čim hitreje rešen in po vsej verjetnosti bo to kmalu urejeno.

Če se že ventilacija uredi tako kot je treba, pravijo v dekor oddelku, da bodo zelo zadovoljni in da si bodo prizadevali še bolj kot doslej za napredek proizvodnje.

OPERATIVNE PLANE STALNO PRESEGAJO

V izdelovalnici jeklenih kotlov so zelo prizadevni, ker kljub nekaterim težavam vedno dosegaajo mesečne operativne plane in jih tudi presegajo. Težave imajo zlasti s formati pločevine, ki zahtevajo več dela pri prirezovanju. Če ne bi bilo te ovire, bi jim delo šlo še bolje od rok. Pri njih dela ena skupina delavcev na skupinsko, druga pa na individualno normo. Tudi pri njih so delavci po možnosti sproti seznanjeni z njihovim uspehom pri delu ter v zvezi s tem tudi z višino osebnih

Ko smo obiskali vodjo ekonomske enote v dekor oddelku, je imel na mizi plačilno listo. Pregledal je zaslužek vsakega posameznika. Vprašali smo ga, če vsak mesec tako skrbno pregleda zaslužek svojih delavcev. Povedal nam je, da to redno dela in da nima v zvezi s tem nobenih problemov, ker so delavci vnaprej obveščeni o njihovem zaslužku.

dohodkov, ki jih bodo prejeli.

Na zadnji seji njihovega delavskega sveta so razpravljali o operativnem planu za mesec marec, ki je precej visok, vendar so se zedinili, da ga bodo dosegli in po možnosti tudi presegli.

Ugotovili so, da jim bo verjetno primanjkovalo cevi za kotle ter sklenili, da bodo na to opozorili vodstvo njihovega obrata.

Ugotovili so, da so njihove kabine za varjenje v zelo slabem stanju in sklenili, da jih bodo popravili.

Stiskalnica je popravljena

V delavnici odpreskov in avtokoles se je pred dvema mesecema začelo popravilo velike stiskalnice, ki je bilo končano pred nekaj dnevi. Stiskalnica že obratuje tako, da delo v tej enoti poteka normalno. Kljub temu, da je bila stiskalnica v popravilu so vseno dosegli in presegli operativni plan proizvodnje v mesecu januarju in februarju. To je bilo mogoče zaradi tega, ker so preuredili nekatera orodja in na ta način prestavili nekatera dela na druge stiskalnice.

V mesecu januarju so imeli osebne dohodke nekoliko nižje kot običajno. Bila so majhna naročila od našega kooperanta TAM Maribor.

Zelo se pritožujejo nad poljsko pločevino, ki ni dobre kakovosti, tako da jo morajo pred uporabo žariti. To pa zavzema mnogo delovnega časa, ki ga drugače ni potrebno porabljati, če je pločevina dobra.

Na zadnji seji obratnega delavskega sveta so mnogo razpravljali o napredku proizvodnje in raznih problemih v njihovem obratu. Pregledali so tudi finančno poročilo ter ugotovili, da so v mesecu februarju dobro poslovali. Ustvarili so dober presežek ekonomske enote, poleg tega pa so se odločili, da razdelijo tudi prihranek na režiji in amortizaciji, ki izhaja še iz prvega polletja 1965.

Značilno v tej enoti je, da vodstvo ekonomske enote budno spremlja vsakdanje uspehe, ter ve koliko je vsak delavec napravil in koliko zaslužil. Zaradi tega nimajo ob koncu meseca pri izplačilu nikakih težav ker vsak njihov član enote ve kako je z njegovim zaslužkom.

Stroje potrebujejo

Delavski svet orodjarne je na zadnji seji razpravljal o potrebi novih brusilnih strojev. Takih strojev potrebujejo za nemoteno delo v orodjarni pet komadov. So pa bolj skromni in bi se zaenkrat zadovoljili samo z dvema. Zahtevno utemeljujejo s tem, ker je sedem odstotkov orodij, ki jih izdelujejo takih, ki jih je treba brusiti. Brusilnih strojev pa ni dovolj.

Za nabavo strojev menda ni denarja, vendar bo potrebno zato poskrbeti, če hočejo, da bo delo potekalo tako kot je treba.

Potrebujejo še druge stroje za katere pa nabava ni tako nujna kot za brusilne.

Delavski svet je zadolžil vodstvo ekonomske enote, da se čimprej pobriga za nabavo brusilnih strojev.

PRESEDNIK REPUBLIKE JE ODLIKOVAL NAŠE ČLANE KOLEKTIVA

Dne 3. marca 1966 je bila na občinski skupščini Celje v mali dvorani Narodnega doma mala slavnost, na kateri je predsednik občinske skupščine tov. Marjan Učakar izročil odlikovanja našim članom kolektiva, s katerimi jih je odlikoval predsednik republike Josip Broz-Tito.

V svojem nagovoru je tov. Učakar odlikovancem dejal, da je ta podelitev odlikovanj v čast in priznanje občini ter vsem čestital in jim želel še mnogo uspehov pri njihovem delu.

Z »Redom dela z zlatim vencem« sta bila odlikovana Albin Lesjak in ing. Richard Pompe.

Z »Redom delas srebrnim vencem« so bili odlikovani: Ivan Majerič, Emil Ječič, Anton Marolt, Franc Medved, Franjo Orel, Franc Štor in Anton Teržan.

Ujg.z avkjrđordgordgo Z »Medaljo dela« so bili odlikovani: Ivan Čater, Terezija Kač, Vili Končan, Fani Koražija, Jožef Kranjc in Martin Rozman.

Po končani slovesnosti so bili odlikovani tovariši povabljeni na kosilo in so prebili nekaj ur v vedrem in veselem razpoloženju.

ŠAH

Pred dnevi je bilo končano občinsko sindikalno prvenstvo, za leto 1966; na katerem je sodelovalo 10 sindikalnih ekip, med njimi je bila zastopana tudi naša sindikalna podružnica. Na tem tekmovanju smo dosegli 5. mesto, kar verjetno ni uspeh in tudi ne neuspeh, če pogledamo par kol turnirja nazaj si bomo lahko na jasnem zakaj nismo bili boljši, ker po realni kvaliteti naših šahistov spadamo v sam vrh sindikalnih moštev v naši občini. Naša ekipa je nastopala vedno okrnjena, včasih tudi samo s tremi igralci, ker pač naši člani niso imeli vedno časa, včasih se je pa zgodilo še to, da so obljubili pa jih ni bilo. Skratka bili so objektivni in neobjektivni razlogi za prihajanje na turnirske partije, in tako nismo ponovili rezultatov prejšnjih let.

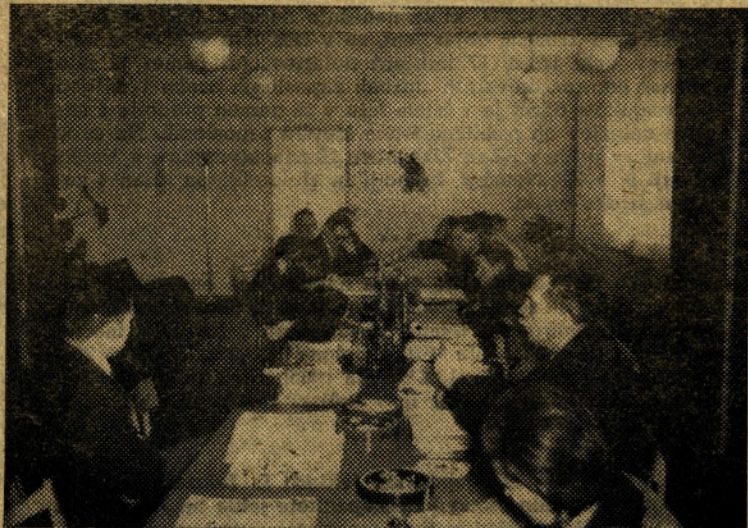
Za našo sindikalno podružnico so dosegli največ točk: Pertinač in Ahlik 6 točk (9 partij), Ivanič 4 in pol (5 partij), Škoberne 1 točka (6 partij) in Rojec 1 točka (2 partiji).

Vrstni red ekip: Cinkarna 29 in pol, Ingrad 28, Železarna Štore 23, Klina 22, EMO 18 in pol, Aero 14 in pol, Zavod ZNG 13 in pol, PTT 11, Libela 10 ter IFA 9 in pol.

Pertinač Stane

Dopisujte
v svoj list

RAZBORNA MESTA



Po večdnevni razpravi in posvetovanju je upravni odbor končno sprejel predlog analitične ocene delovnih mest, ki so ki so dane v razpravo kolektivu

(Foto LT EMO)

Mala križanka

1	2		3	4
5		☉	6	
7		☉	8	
9		☉	10	
11				
12		☉	13	
14		☉	15	
16		☉	17	

- SLAVI -

Vodoravno:

1. tretje največje mesto v Sloveniji; 5. arabski žrebec; 6. središče vrtenja; 7. tovarna radioaparatorov v Nišu; 8. avtomobilska oznaka za Virovitico; 9. dva samoglasnika; 10. ženska iz grške mitologije ljubica Jupitra; 11. goltanec; 12. avtomobilska oznaka za Reko; 13. kratica za ljudsko skupščino; 14. medmet; 15. začetnici imena in predsednika ljudske skupščine SFRJ; 16. pritrdilnica; 17. predlog.

Navpično:

1. nekdanje glavno mesto Turčije na Bosporju; 2. italaska pokrajina; 3. dobrohotno priljuden; 4. ena evropskih republik SSSR.
-SLAVI-

ZAHVALA

Najlepše se zahvaljujem tov. Aužner Faniki za vrnjeni zlati poročni prstan, katerega sem izgubila pri pomivanju posode.
Artviga Frida

Emajlirco

Časnik izhaja v okviru enote informacije vsako drugo sredo v nakladi 3.700 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga uredniški odbor: ing. Danilo Fajs, Ivo Goščečnik, Tone Ivanič, Emil Jejčič, Metka Božič in dr. Franc Zupančič. Glavni in odgovorni urednik Emil Jejčič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 207. Tisk in klišeeji GP »Celjski tisk« Celje

Kadrovske vesti

VSTOPI:

Flis Zdenka, Govedič Marija, Herič Hedvika, Jekl Marija, Kotnik Marjana, Malgar Karolina, Suligoj Marija, Ulaga Jožefa, Založnik Julči, Zumer Marija, Cater Justina, Domuz Stefanija, Gaber Dragica, Gašperlin Darinka, Gajšek Terezija, Gerzina Julijana, Hunski Danica, Krajnc Jožefa, Kralj Hedvika, Kvartič Marija, Koprivc Karolina, Koprnik Marija, Motaln Stanislava, Matko Julijana, Novak Danica, Ojstršek Ivana, Platovšek Helena, Rop Marmarija, Razboršek Marija, Rebernek Ana, Samec Marjeta, Sinko Marija, Zorko Veronika, Skrobar Vladimir, Vizjak Branko, Zupanc Peter, Zuperl Zvonko, Zurej Stanislav, Zolnir Franc.

IZSTOPI:

Grizold Marjan — sporazumno, Dokler Viktor — sporazumno,

Skoflek Anton — sporazumno, Urleb Ivan — sporazumno, Pirš Franc — upokojen, Bezenšek August — upokojen, Stok Jože — sporazumno.

POROČILI SO SE:

Novak Franciška — Sabadžija, Templak Štefanija — Zolnir, Kranjc Danijel, Arlič Rozalija — Zotič.

NARAŠČAJ V DRUŽINI SO DOBILI:

Dokler Vera — sin Marjan, Siter Stane — hči Valerija, Zdošek Jurij — hči Marta, Napret Marjana — hči Vesna.

V MESECU MARCHU 1966 BODO OBHAJALI 50-LETNICO Kukovec Mirko, Kunst Jože.

OBJAVA

Zbiralcu šibčnih škatel nudim interesantno kolekcijo škatel tuje — v glavnem izraelskega — porekla v zamenjavo za šibčne škatle jugoslovanskega porekla. Interesent dobi informacije v upravi — soba 40.

Kako dolgo še?

Mislimo, da je vsem znano, da se v sobi z 39 m² nahaja 18 ljudi, dva še nimata miz, katere ne moremo postaviti v ta prostor. Vendar merodajni v EMO niso pokrenili do danes še ničesar. Verjetno ni sredstev — vsaj za to ne — za druge stvari so sredstva. Člani priprave proizvodne

v upravnem posloppju, katerih ne bo za 18 kot je nas in naj njih vpraša, če so vsi polno zaposleni. Prepričani smo, da tu ni potrebnega nadaljnega komentarja, ampak dejanj. Spominjamo se besed, ki jih je dal tovariš Vedenšek Peter v uredništvo »Emajlirca«: »Pri nas veliko govorimo,



Tu je pa res preveč »gosto« (Foto LT EMO)

ga obrata II se vprašujemo — kako dolgo še bomo morali tako vzdržati, saj nam primanjkuje zraka, da o tesnosti sploh ne govorimo. Člane kolektiva naj seznanimo tudi s tem, da je ob neki priliki pogledala v ta prostor zelo odgovorna oseba in vprašala »ali ste vsi polno zaposleni«. Tej osebi bi dali tale odgovor: Združij naj ljudi iz treh pisarn

stonimo pa nič! Če so merodajni vedeli z reorganizacijo preseliti ljudi v takšen prostor, mislimo toliko v en prostor, jim je zato bila verjetno potrebna najmanj akademska izobrazba. Saj v tem so res morali biti strokovnjaki.

Delavci priprave proizvodnega obrata II



GLOBUS

Uporaba gospodinskih strojev za pomivanje posode se vedno bolj širi tudi v Belgiji. Medtem ko so leta 1963 uvozili šele 2081 strojev, pa ocenjujejo, da je znašal uvoz leta 1965 že 7000 komadov. Domača industrija je zaenkrat omejena na montažo tujih modelov, predvsem General Electric, Westinghouse, Constructa in Kenwood. V Belgiji proizvedejo tako letno šele blizu tisoč enot strojev.

...

Po podatkih zapadno-nemškega strokovnega združenja za proizvodnjo emajliranih izdelkov v Hagenu znaša škoda, ki jo povzroča cundranje v emajlirskih pečeh, letno nekaj milijonov DM.

...

Strokovnjaki nemške železarne v Bochumu (ZR Nemčija) so ugotovili, da je obstojnost Cr-Ni ognjevdržnih jekel, vgrajenih v žgalne priprave, močno ogrožena v prisotnosti žvepla, zlasti še v redukcijski atmosferi peči. Žveplo ima namreč veliko afiniteto napram niklju. Pri tem se tvori zelo agresivni nikljev sulfid, ki hitro razkroja zaščitni oksidni krovni sloj ognjevdržnih jekel. V zameno za Cr-Ni jekla priporoča železarna v tem primeru prisotnosti žvepla uporabo jekel, ki so legirana samo s kromom, silicijem in delno tudi z manganom.

...

Hitra svetovna proizvodnja vseh vrst tekočih goniv narekuje izgradnjo vedno večjih ladij — cistern za prevoz nafte. Konec druge svetovne vojne so imele ladje — cisterne nosilnost komaj 24.000 ton; danes so v prometu ladje z nosilnostjo 100 do 132 tisoč ton. V prihodnjih letih bodo zgrajene petrolejske ladje z nosilnostjo do 171 tisoč ton. Te ladje imajo 15 m ugreza in 320 m dolžine. Tak razvoj v gradnji ladij pa omejujejo pristaniške kapacitete za razkladanje, ki ne sledijo dovolj hitro samemu tehničnemu razvoju ladjedelništva.

...

V Angliji obstojajo neurejeni tržni odnosi, ki so pripeljali do državnih omejitev v zvišanju prodajnih cen številnim potrošnim izdelkom. Vlada je uvedla varnostni sistem, po katerem morajo proizvajalci vsako zvišanje prodajnih cen določenim izdelkom prijaviti 4 tedne pred nameravanim povečanjem. Vlada pa ima pooblastilo, da v določenih primerih lahko zamrzne prodajne cene za največ 3 mesece.

...

Jeklarska industrija Montanske unije je leta 1965 proizvedla blizu 86 milijonov ton surovega jekla ali 3,9% več kot leta 1964. To povečanje proizvodnje je omogočil predvsem izvoz na tako imenovana tretja tržišča (nečlanice montanske unije), ki je porastel od 10,5 milijona ton na 14 milijonov ton, medtem ko se je uvoz jeklarskih izdelkov skrčil za 0,7 milijona ton na 2 milijona ton jekel.

...

Celotna izgradnja vzhodno-slovaške železarne v Košicah, odkoder tudi naša tovarna dobiva že tretje leto dekapirano pločevino, bo veljala ČSSR blizu 10 milijard Kčs investicijskih sredstev (= 800 milijard starih din). Letna zmogljivost železarne bo znašala po dokončni izgradnji leta 1968 blizu 3,4 milijona ton pločevine. Valjana bo imela v končni fazi dve hladno-valjani progi za pločevino širine do 1,5 metra. Hladno valjanje bo doseglo hitrost 70 km na uro.

...

Svetovna proizvodnja jekel se je leta 1965. povečala za 4,3% in dosegla skupno 450 milijonov ton jekel. Največji pro-

izvajalci so: ZDA (119 milijonov ton), SSSR (90 milijonov ton), Japonska (41,1 milijonov ton), ZR Nemčija (36,8 milijonov ton), Velika Britanija (27,4 milijonov ton), Francija (19,6 milijonov ton) itd.

...

Po podatkih OECD, ki se nanašajo na leto 1962. in ki so bili šele pred kratkim objavljeni, so v tem letu v ZDA za raziskovalna dela izdali 17 milijard dolarjev, pri čemer je bilo v znanstveno-raziskovalnih službah zaposlenih preko 1 milijon strokovnjakov. SSSR je v istem letu v ta namen porabila 4 milijarde dolarjev ob približno istem številu zaposlenih. Na tisoč prebivalcev pride v SZ in ZDA blizu 10 znanstvenikov, v Veliki Britaniji 6, v ZR Nemčiji, Franciji in Holandiji pa samo 4 zaposleni strokovnjaki.

...

Države SEV bodo krile svoje naraščajoče energetske potrebe z nafto in zemeljskim plinom. Delež obeh imenovanih goriv bo pri energetski bilanci posameznih držav SEV močno povečan in bo znašal leta 1970 v Bolgariji 39,2% (1965 = 28,4 odstotkov), ČSSR 20,5% (13,4% leta 1965), NDR 16,3% (7,1%), v Madžarski 37,5% (25,5%) in v Poljski 14,4% (7,3%).

...

Po podatkih zveze japonskih jeklar in železarn so se v štirih letih povečale proizvodne kapacitete jekla na Japonskem za 62% na 47,5 milijonov ton, kapacitete surovega železa pa za 89% na 23,8 milijonov ton. Japonska zavzema dandanes v svetovnem izvozu eno najvidnejših mest, saj izvozi letno samo v ZDA preko 4 milijone ton jekla in železa.

...

Za Veliko Britanijo, ki je leta 1964 prva liberalizirala zunanjo trgovino z vzhodnimi državami in Avstrijo, ki je uvedla znatno liberalizacijo uvoza končnih izdelkov s 1. novembrom 1965., nameravata sedaj liberalizirati uvoz iz vzhodno-evropskih držav tudi ZR Nemčija in Francija. Medtem ko pri francoski vladi prevladuje mišljenje, da se bodo s tem politični odnosi s temi državami zblížali, pa računa bonška vlada, da bo ta njen ukrep omogočal vzhodnim državam, da povečajo svoje nakupe industrijske opreme pri njej, na drugi strani pa zahodno-nemška vlada pričakuje, da bodo cenejši izdelki iz teh držav v marsikateri panogi zaustavili nenehni trend povečanja cen izdelkov domače industrije. Vendar je predvideno, da se bosta obe državi zoperstavili event. takemu uvozu, čigar cene bi mogle pomeriti dumping. V tem primeru bi vlade uvedle ponovno količinske omejitve s kontingenti, če pa to ne bi zado-stovalo, pa prepovedale za določen čas uvoz takega blaga.

...

Odkar je avstrijsko ministrstvo trgovine odpravilo v začetku novembra 1965. dotedanjo prepoved uvoza emajlirane posode iz vzhodnih držav, prihaja do vse večjega uvoza zlasti češke in delno tudi madžarske emajlirane posode v to državo. Cene temu blagu so za preko 20 odstotkov nižje od izvoznih cen, ki jih je dosegalo lani naše podjetje.

ČUDNA KUHINJA IN NEKAJ LOVSKIH...

V drugi številki Emajlirca, ki je izšla dne 9. 2. 1966, je bil priobčen na šesti strani članek pod naslovom »Čudna kuhinja«, ki ga je napisal Vlado Smeh. V tretji številki, ki je izšla 23. 2. 1966, pa je bil priobčen članek pod naslovom »Nekaj lovskih — predvsem pa objektivno obveščanje«, ki ga je napisal Gabriel Prezelj. Uredništvo našega lista je prejelo še tretji članek kot polemika

na članek Gabriela Prezljja, ki ga je napisal Vlado Smeh. Ta članek je bil predložen uredniškemu odboru na seji dne 11. 3. 1966. Uredniški odbor je, ne da bi se spuščal v preverjanje stvarnosti navedb, ki so bile v teh člankih, sklenil zaključiti polemiko s članki pod navedenimi naslovi, zaradi česar zadnji članek ni objavljen.