

# SREČNO 1966

ŽELIJO SODELAVCEM ORGANI UPRAVLJANJA IN DRUŽBENO POLITIČNE ORGANIZACIJE.



Leto IX.  
Št. 24  
29. 12. 1965

# Emajlirtec

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE



## NA PRAGU LETA 1966

Zopet je za nami eno kalendarско in poslovno leto. Kot vsa prejšnja, je bilo tudi to leto izpolnjeno z najrazličnejšimi dogajanjem, ki so ga po svoje obeležila v razvojni poti našega kolektiva. Zato je prav, da si tudi tokrat zastavimo vprašanje, kako smo delali in kaj smo prispevali k temeljem nadaljnje rasti našega podjetja in za dobrobit nas vseh v preteklem letu in za bodoče. Tudi tokrat nam naj objektivno ugotovljene izkušnje pripomorejo k boljšemu izvrševanju bodočih nalog.

Osebnost tega obdobja, v zelo zgoščenih besedah povedano, označuje predvsem naslednje: nadaljevanje že v letu 1964 začelih akcij v smislu organizacijske, programske in tehnološke preosnove v podjetju, predvsem pa pojav raznih zunanjih ukrepov, ki so se vrstili in se uveljavljali skozi vse leto in so od konca julija naprej znani pod imenom »gospodarske reforme«. Ob teh posebnih vplivih in pogojih, ki so bili v splošnem zelo težki in za mnoge gospodarske organizacije precej boleči (omejitve in občasne ustavitve proizvodnje, zmanjševanje števila zaposlenih, zadrževanje osebnih dohodkov na relativno nizki ravni itd. kot posledic pomanjkanja materiala in obratnih sredstev, omejenih možnosti prodaje izdelkov in drugih vzrokov), je delal tudi naš kolektiv. Pri tem ne gre pozabiti na negativen vpliv s strani naših poslovnih partnerjev, ki so se iz navedenih razlogov znašli v težavah. Tudi sami pri postavljanju planskih nalog za l. 1965 nismo mogli v celoti predvideti, da se bodo (Nadaljevanje na 2. strani)

BRALCEM IN SODELAVCEM OB PREHODU V NOVO LETO VSE NAJBOLJŠE - UREDNIŠTVO

# NA PRAGU LETA 1966



Lojze Ilgo

pogoji izpolnjevanja teh nalog tako zaostri.

Ce moram, upoštevajoč te pogoje, stvarno in kritično oceniti, kako smo delali in koliko ustvarili pozitivnega, potem mi dovolite to težko nalogo rešiti z naslednjim kratkim odgovorom: proizvodne, prodajne oziroma izvozne ter ostale konkretne poslovne naloge smo relativno dobro izvršili, kljub temu, da smo glede celotne količinske in vrednostne proizvodnje ostali na doseženi ravni leta 1964. Delež kvalitetnejših in vrednejših izdelkov v doseženi skupni proizvodnji ter proizvodov sta se dvignila, kar je kljub razširitvi neakumulativnosti na 60% naše celotne proizvodnje predvsem omogočilo razmeroma zadovoljiv dvig skupnih osebnih dohodkov (povprečje 1964 din 48.800, povprečje 1965 din 59.000, povprečje za november 1965 din 66.000) in ustvaritev skladov za pokritje obstoječih obveznosti. Zasluga za ta rezultat gre predvsem našim neposrednim proizvajalcem. Glede izvršitve drugih nalog: izboljšanja organizacije dela, tehnološkega procesa, znižanja proizvodnih stroškov, uvajanja nove proizvodnje in drugih, ki bi že v tem letu omogočile boljše rezultate in učvrstile pogoje boljše rentabilnosti v bodoče, nismo dosegli rezultatov v okviru danih možnosti, čeprav je bilo tudi v tem pogledu občutiti odločnejše napore in je bilo tudi stvarno narejenega več kot v preteklosti. Glavna slabost te dejavnosti se je še vedno odražala v odsotnosti dobro premišljenega in konkretnega programa ter njego-

vega sistematičnega umirjenega in složnega izvajanja. Delno opravičilo je v tem, da je gospodarjenje v novih pogojih nenkrat odkrilo nešteto pomanjkljivosti in potreba oziroma želja po odstranitvi vseh v kratkem času je rodila vznemirjenost in nesistematičnost izvajanja. Na tem področju čaka organizatorje proizvodnje in poslovanja v podjetju še mnogo trdega dela, a na vseh drugih je dolžnost, da glede izvršitve vseh sporazumno ugotovljenih potrebnih ukrepov najvestneje sodelujejo. Tudi glede odstranitve vzrokov že dolgotrajne in boleče nerentabilnosti proizvodnje emajlirane posode (v letu 1964 je bilo 728 milijonov din čiste izgube) so bili doseženi z velikim naporom zadovoljivi uspehi, saj je ta proizvodnja v zadnjih mesecih tega leta že začela dajati gotovi dohodek, ki ga bo možno z nadaljnjim pospešenim uvajanjem novih proizvodov in z ukrepi za boljšo produktivnost še dvigniti.

nosti sploh, in sicer: realno ugotovitev razvojne poti našega podjetja na osnovi ponudbe in povpraševanja jugoslovanskega in zunanjih tržišč, uveljavitev ustrezne samoupravne in izvršne organizacije podjetja ter sistema delitve dohodka in osebnih dohodkov, kar naj zagotovi stabilnejši razvoj podjetja ter medsebojnih, tovariških odnosov in zadovoljstva; vse pa v prid dviga blaginje vseh članov kolektiva. Sma-tram, da je tudi glede do-seženih rezultatov na tem področju opravičena pozitivna ocena in zahvala vsem sodelujočim, posebno tistim, ki so v te namene žrtvovali precej svojega prostega časa.

Proizvodne naloge, katere smo zavestno sprejeli za novo leto 1966, so obsežne in bodo zahtevale povečane napore vseh nas, predvsem pa bodo zahtevne za obrat emajliranih, pocinkanih in alu-proizvodov, ki bo v teh okoliščinah moral nadoknaditi objektivni izpad v drugih

sti osnovne proizvodnje; nadaljevanje akcije za odpravo neskladij med cenami repromateriala in cenami radiatorjev, kopalnih kadi in pocinkane posode; pospešeno osvajanje in uvajanje nove proizvodnje; odprava najbolj perečih ozkih grl in izvedba modernizacij proizvodnih sredstev, ki zagotavlja-jo največji učinek znižanja stroškov in povečanja dohodka; nadaljnje povečanje izvoza zaradi zagotovitve uvoznega reprodukcijskega materiala, od katerega smo vse bolj odvisni; zagotovitev čim boljših in varnih delovnih pogojev neposrednim proizvajalcem; inter-zivno gospodarjenje v vsakem pogledu v smislu razumne šted-nja vseh nalog, pred katere nas bodo postavili vse ostrejši pogo-ji obstoja in razvoja v teku izvajanja gospodarske reforme in sproščanja tržnih zakonitosti.

V zvezi z naštetimi nalogami, ki nakazujejo dovolj dela za vse dobre in disciplinirane sodelavce v letu 1966, dodajam še za nas vse razveseljivo ugotovitev, da je zagotovljen tudi potreben reprodukcijski material. Nadalje je pripravljena uvedba proizvodnje nekaj pomembnih novih izdelkov. Verjetno bomo morali v naše vrste vključiti še nekaj novih sodelavcev. Predvidena je tudi poslopnja, vse širša sprostitev preostalih zunanjih spon, kar nam bo ob dobrem delu in gospodarjenju omogočilo doseganje večjega dohodka v prid modernizacije naših delovnih sredstev in resničnega dviga našega standarda, kajti kolektiv je pripravljen in sposoben sprejeti in uspešno voditi borbo ob enakih pogojih in ostalih zakonitostih splošnega tržišča.

Ob novem letu 1966 želim vsemu kolektivu, posebno pa delavskemu svetu in tehničnemu vodstvu, ki ima veliko nalogo pri izvrševanju gospodarske reforme in pospeševanju produktivnosti dela in izvoza, mnogo uspehov.

*Lojze Ilgo*

Zal pa je istočasno uveljavljanje predpisov reforme glede cen reprodukcijskega materiala preko noči spremenilo do takrat rentabilno proizvodnjo radiatorjev, kopalnih kadi in pocinkane posode v globoko nerentabilno proizvodnjo. Vsi doslej podvzeti koraki pri pristojnih organih za odpravo teh neskladij niso rodili uspeha, zato bo potrebno s temi naporom nadaljevati in čimprej realizirati v zadnjem času nakazano pripravljenost za razširitev tega vprašanja. Ob zaključku tega pregleda in ocene izvršenih nalog v preteklem letu je potrebno poudariti, da smo poleg že navedenih proizvodnih in poslovnih nalog vložili veliko napora v boljšo pripravo treh osnovnih pogojev naše proizvodne in poslovne dejav-

obratih. Zahtevne naloge so postavljene tudi pred naš obrat orodjarne, predvsem zaradi zboljšanja celotne akumulativnosti podjetja. Težka naloga čaka tudi vzdrževalno službo in delavnice, da bodo s sistematičnimi remontami zagotovile delovanje zelo zastarelih in iztrošenih naprav brez večjih za-stojev.

Poleg teh proizvodno-poslovnih nalog bo v novem letu nujna izvršitev še mnogih drugih zapletenih obveznosti. Predvsem: dokončanje razvojnega programa; uveljavitev reorganizacije in sistema delitve dohodka in osebnih dohodkov, kar moramo izvršiti v prvem četrtletju; najresnejši spopad s problemom znižanja materialnih in režijskih stroškov zaradi zboljšanja akumulativno-

Kolektiv je v preteklem letu dokazal, da je voljan in sposoben izvršiti najtežje naloge, posebno, če je z njimi dobro seznanjen in če se jih složno in z enakim poletom lotijo neposredni proizvajalci in ostali izvrševalci ter organizatorji proizvodnje in poslovanja. V pričakovanju takega sodelovanja pri izpolnjevanju predvidenih nalog iskreno želim vsem sodelavcem v letu 1966 veliko uspehov, istočasno pa obilo osebnega zadovoljstva njim in članom družin.

Enake želje glede uspešnega sodelovanja in glede osebnega zadovoljstva izražam tudi kolektivoma instituta in obratne ambulante.

Glavni direktor  
ing. Lojze Ilgo

JOZE TURNSEK, zvezni poslanec

## DRUGO LETO V REFORMIRANEM GOSPODARSTVU

Teško je opisati problematiko in ukrepe, ki bodo sledili v prihodnjem letu izvajanju gospodarske reforme, vendar bom to poizkušal, ker mi je to v nekem smislu tudi dolžnost.

O gospodarski reformi in njenih dosedanjih ukrepih je bilo na vseh nivojih, na televiziji in v dnevnem časopisu že veliko govora, dosti manj ali pa nič pa o ukrepih, ki bodo v bodoče spremljali njeno izvajanje. Povédati je treba, da gospodarska reforma ni enkratni akt, ampak večleten proces z vsemi oscilacijami in dopolnitvami.

V mesecu juliju so bili sprejeti vsi osnovni ukrepi: porazdelitev znotraj samega gospodarstva v obliki novih cen; novo razmerje med gospodarstvom in družbo; nove obdavčitve dohodka gospodarskih organizacij in osebnih dohodkov; nove davščine v prometu blaga; denominacija dinarja; upravljanje s stanovanji in njihovo financiranje; dopolnitve deviznega in zunanjetrgovinskega sistema; nove carinske tarife; novi izvozni in uvozniki itd. Ti ukrepi so zadoščali za startno osnovo pri izvajanju gospodarske reforme, kar so naši delovni ljudje občutili v vsakdanjem življenju.

Refleksi gospodarske reforme se že kažejo v pozitivnih ukrepih, zlasti pri povečanju zunanjetrgovinske menjave in zmanjšanju plačilnega deficita za ca. 40 %. Da bomo z reformo postavljene cilje tudi res dosegli, bo proti koncu leta izšlo še precej — zlasti pa v prihodnjem letu — spremljajočih predpisov s področij kreditne politike in bančnega sistema, režima in kontrole cen, financiranja razširjene reprodukcije, določena libelariacija zunanje trgovine, rešitev problemov v financiranju stanovanjske izgradnje, novi kriteriji za financiranje družbenih služb, prvo leto izvajanja srednjeročnega plana razvoja Jugoslavije, gospodarsko planski ukrepi v letu 1966 itd.

Cilj vseh teh spremljajočih ukrepov, ki bodo sledili v prihodnje, so enaki ciljem

same gospodarske reforme, ki so v glavnem stabilizacija gospodarstva, povečanje izvoza in relativno zmanjšanje uvoza, ustrežnejša porazdelitev med gospodarskimi panogami, družbenimi službami in političnoteritorialnimi enotami do federacije, ustrežnejša delitev narodnega dohodka na akumulacijo in fond potrošnje.

Leto 1966 je v smislu ekonomike zelo obremenjeno leto, to pa predvsem zaradi zapadlih zunanjih dolgov in še ne do kraja izvedene konSIGNACIJE v gospodarstvu.

Vsa stvar seveda ni tako kritična, kot je videti na prvi pogled, saj se predvideva povečanje celotnega družbenega bruto produkta za ca. 8 — 10 % in temu primerno vseh ostalih pokazateljev.

Bolj boleči bodo notranji premiki med posameznimi gospodarskimi panogami in podjetji, to pa predvsem zaradi postopnega uvajanja ekonomskih zakonov, ki bodo imeli tudi drugačne posledice kot dosedanjí gospodarski instrumentarij.

Biti si moramo na jasnem, da izvedba gospodarske reforme ni samo stvar Zvezne skupščine in tozadevnih predpisov in zakonov. Če bomo hoteli imeti jasnejšo in boljše bodočnost — čeprav zveni deklarativno — moramo mi doseči cilje gospodarske reforme, ki so v končni fazi namenjeni posredno ali neposredno nam vsem, ne pa komu tretjemu.

Ustvariti si moramo ustrezne materialne in devizne rezerve, doseči odgovarjajoče mesto v mednarodni menjavi, povečati produktivnost, naše gospodarstvo pa spraviti na rentabilno in ekonomično bazo.

Zaradi vseh teh okolištin je povsem neumestno govoričenje, da v reformi ne bomo uspeli, da sprejeta denominacija dinarja ne bo stvarna, kar je slišati tu in tam tudi v našem podjetju itd. Naloge in cilji so jasno postavljeni, nepotrebno govorjenje je treba odpraviti, vsak od nas pa mora na svojem mestu dati tiste rezultate, ki pogojujejo izvedbo gospodarske reforme, ker vračanja na staro ni.

Z ZADNJE SEJE UPRAVNEGA ODBORA

## ZNIZAN ODSOTITEK ZA VZDRŽEVANJE

Dne 15. decembra 1965 je bila 17. redna seja upravnega odbora podjetja, na kateri so prilagodili statut podjetja predpisom Temeljnega zakona o podjetjih, spremenili odstotek investicijskega vzdrževanja za letošnje leto od meseca avgusta do konca leta, razpravljali o možnosti izplačila prihrankov ekonomskih enot pri režijskih stroških in amortizaciji za I. polletje ter potrdili razlike, ki jih je ugotovila skupina stalne inventure pri popisu izdelkov, polizdelkov in materiala v mesecu oktobru in novembru. Na koncu so obravnavali nekaj prošnji članov kolektiva in rezervirali denarna sredstva za posebno malico članom kolektiva za dan 20. decembra 1965.

O obravnavanem gradivu so bili vsi člani in vabljeni seznanjeni že pred sejo, vendar so se kljub temu dalj časa zadržali pri spremembah statuta, ki jih ni ravno malo in jih je predložila UO-u pravna služba. V pripombah na predlagane uskladitve je bilo opaziti veliko skrb za pravice članov kolektiva.

V zvezi z izvajanjem smernic gospodarske reforme in s tem v zvezi sprejetimi sklepi samoupravnih organov podjetja, je bilo na osnovi akcijskih programov odrejeno tudi znižanje stroškov investicijskega vzdrževanja. Dejansko znižanje bo nekoliko večje, zato predlaga finančno računovodski sektor popravek odstotka od 1. avgusta do konca leta 1965 od 1,04 % mesečno na 0,416 %, s katerim je do konca leta obračunavati dejanske stroške investicijskega vzdrževanja. Neizkoriščenih sredstev v naslednje leto ne bomo prenašali, ampak jih bomo uporabili za sklade podjetja. Delno so razpravljali tudi o odstotku investicijskega vzdrževanja za prihodnje leto, vendar ga bodo določili na prihodnji seji upravnega odbora in vzporedno obravnavali plan stroškov investicijskega vzdrževanja za leto 1966. Nadalje je direktor računovodstva prikazal režijske prihranke ekonomskih enot za obdobje januar — september 1965 in prihranke pri amortizaciji, iz česar je bilo razvidno, da so prihranke ustvarile naslednje ekonomske enote (po prejšnji organizaciji): surovinski oddelek, emajlirnica, pocinkovalnica, topilnica, vzdrževalni obrati in administrativna enota s skladiščem. Kljub temu, da nista dosegli prihrankov ekonomska enota 3 in ekonomska enota 5, je obstajal predlog, da se tudi tem enotam izplača prihranek, ker ni krivda na omenjenih enotah. Predlog računovodstva in končna odločitev članov upravnega odbora je bila, da bo izplačan vsem ekonomskim enotam prihranek po potrditvi zaključnega računa za leto 1964, če bo doseženo delitveno razmerje 90:10.

V mesecu oktobru in novembru je skupina stalne inventure

opravila popis izdelkov, polizdelkov in materiala in ugotovila viške ter manjke, ki jih bo računovodstvo knjižilo kot izredne dohodke oziroma izredne izdatke podjetja.

Že na eni izmed prejšnjih sej upravnega odbora sta bili zadolženi kadrovska in splošna služba, da pripravita predračun stroškov za posebno malico, ki jo bodo prejeli člani našega kolektiva zadnji delovni dan letošnjega leta, to je 30. 12. 1965. Upravni odbor je namenil za malico 2,600.000 din.

Nadalje je UO odobril zvišanje plana stroškov za vodo na 7,179.000 din iz materialnih stroškov podjetja. Sprejeta pa ni bila prošnja tovarniškega komiteja ZMS za 454.279 din za mladinski klub v Celju. TK ZMS je na letni konferenci sprejel sklep o dodelitvi 500.000 din mladinskemu klubu v Celju, ki jih je nameraval zbrati s prostovoljno delovno akcijo. Akcije se je udeležilo samo 80 mladincev in tako njihov zaslužek ni zadoščal za izvršitev sklepa TK ZMS.

### IZVOLITEV NAŠEGA PREDSTAVNIKA V KOMISIJO GOSPODARSKE ZBORNICE SRS

Pred kratkim so bili izvoljeni organi Gospodarske zbornice SRS. Med njimi je bila izvoljena tudi komisija za industrijsko svojino, katere član je tudi dr. Franc Zupančič. Naš sodelavec je bil na prvi seji komisije za industrijsko svojino pri Gospodarski zbornici SRS izvoljen za predsednika te komisije. To je nedvomno priznanje dr. Zupančiču, ki si je s svojim delom pridobil sloves izvedenca za gospodarstvo.





Matija Krempuš



Edi Kranjc



Terezija Vidmar



Ivan Fojs

# je tudi denar

bom delal in zaslužil. Če bo zdravje, bo tudi dober zaslužek, saj moramo dobro delati in gospodariti, če hočemo dobro živeti. Čeprav sem že dokaj v letih, imam še vedno veselje do dela. Mislim, da delo krepi človeka, če ne dela pretirano. Najbolje je, če se dela normalno in se pri tem zasluži dovolj za svoje potrebe. Nekaj časa pa je potrebno tudi za zabavo ali rekreacijo kot temu pravijo.»

Upajmo, da se bodo njegove želje — zlasti glede novih stro-

jev — v letu 1966 vsaj deloma uresničile.»

Ivan Fojs je v kovačnici. Tamkaj smo ga tudi »iznenadili«. Poleg svojega dela ima tudi svoj »hobi«. Večkrat tekmuje go cart in dosegel je lepa priznanja. Na naše vprašanje, kaj si želi v novem letu 1966, nam je povedal tole: »Želim, da bi bila naša organizacija dela čim bolj popolna. Če bo tako, bomo imeli še boljši uspeh in bomo vsi zadovoljni. Jaz upam, da bo tako. Seveda želim, da bi

dobro zaslužil, saj to želi vsak. Upam, da bomo imeli možnost, da bomo s svojim delom uspeli in tudi dobro zaslužili. Če imamo primeren zaslužek, smo bolj veseli in tudi naše žene so zadovoljne, če jim prinesemo dovolj denarja za družinske potrebe. Seveda želim, da bi bil zdrav, kajti to je prvi pogoj za uspeh pri delu. Enako želim zdravja in zadovoljstva vsem svojim sodelavcem v novem letu 1966.»

Edi Kranjc je vnet in požrtvovalen gasilec. Emajlirca čita rad, če je zanimiv. Pri delu ima rad red in seveda tudi uspeh. Ko smo ga srečali v izdelovalnici odpreskov in avtoko-

les, se nam je nasmejal. Slutil je, da »se nekaj kuha«. Takoj smo ga vprašali, česa si najbolj želi v novem letu 1966. Dejal je: »Najbolj želim, da bi naša ekonomska enota imela več dela in več zaslužka v letu 1966 kot v preteklem letu, ko smo imeli težave. Če imamo delo in zaslužek, smo zadovoljni vsi, če pa tega ni, je bolj slaba »atmosfera«. Menim, da bomo morali v letu 1966 zelo skrbeti za izpopolnitev poslovanja in organizacije dela. Morali bomo dobro gospodariti in bolje zaslužiti. Razumljivo je, da si želim zdravja, tega pa želim tudi vsem svojim sodelavcem v letu 1966.»

Emil Ježič

## SEV • SEV • SEV • SEV • SEV • SEV • SEV • SEV SEV • SEV • SEV • SEV • SEV • SEV • SEV • SEV

določenih proizvodnih grupacij. Vendar ubirajo v planiranju izvoza posamezne države nekoliko različnejše poti. V Nemški demokratični republiki dobiva vsak proizvajalec emajlirane posode izvozno obvezo, ki je predpisana po vrednosti. Vrednostna obveza je primarna. Planirani fizični obseg izvoza pa ima bolj orientacijski značaj. Vrednostne planske obveze se grupirajo po imenovanih geografskih orientacijah. Te plane seveda prejema istočasno tudi njihovo centralizirano izvozno podjetje, ki je potem dolžno, da opravi vse operativne funkcije izvoza po planih ministrstev, katerim so tudi odgovorni za izpolnitev. Tudi večina ostalih držav SEV-a ima isto metodologijo planiranja kot NDR.

V CSR so planske izvozne obveze še za eno stopnjo nadrobnejše, saj se poleg primarnega vrednostno-planskega razreda predpiše v izvoznih planih tudi še povprečna minimalna izvozna cena emajlirane posode, ki jo mora centralizirano izvozno podjetje obvezno doseči na področju vsake posamezne države. Tak način planiranja predstavlja seveda za izvozne trgovinske organi-

zacije dodatno odgovornost, saj morajo neprestano spremljati in arhivirati operativno doseženo povprečno ceno. In to delo terja mnogo administrativnega poslovanja. Določene odklone, ki se pri izvozu pojavijo, korigira izvoznik zatem s spremembo izvoznega sortimenta, da pride na povprečno predpisano izvozno ceno za določen trg. Če na primer analiza polletnega izvoza v neko določeno državo pokaže, da ni dosežena predpisana povprečna cena, mora izvoznik v naslednjem obdobju omejiti izvoz manj zahtevne posode enostavnega sortimenta, pri kateri doseže nižje povprečne cene in se omejiti samo na prodajo zahtevnejšega sortimenta, ki mu navzven povprečno višjo ceno.

Vsi izvozni plani so v vseh državah SEV-a absolutno direktivni in obvezni tako za proizvajalce kot tudi za njihove izvoznike. V teku samega izvajanja posameznih planov nastajajo nenehno nasprotja med izvoznimi trgovskimi podjetji in proizvajalci, zlasti v pogledu sortimenta, barvnih izvedb, dekorjev, kvalitete posode itd. Nasprotja izhajajo predvsem še zaradi tega, ker te-

žijo proizvajalna podjetja za tem, da izpolnjujejo plane predvsem po njih fizičnem obsegu, manj pa jih skrbijo planirani cilji asortimana, kvalitete itd., ki pa so zopet primarni za izvoznika. Taka konstelacija odnosov uspava vodstva proizvajalnih organizacij na področju razvojnih dejavnosti, ki se dandanes odvijajo predvsem izven same proizvodnje — v številnih inštitutih, kamor so materialna sredstva načrtno usmerjena iz zveznega proračuna.

Poleg tega primanjkuje večini proizvajalnih organizacij posluh za zahteve trga. Državni organi se zavedajo teh slabosti pri dosedanem delu in zato postopoma opuščajo v nekaterih državah SEV-a v letu 1966 dosedanja način planiranja izvoza.

Nakazane spremembe v metodologiji planiranja so pri tem izraz nove poti, ki jo iščejo v neposredni zvezi s postopno decentralizacijo gospodarskega usmerjanja v smeri delovanja določenih tržnih zakonov, ki naj vnese v gospodarska dogajanja večjo fleksibilnost in neposredno odgovornost samih kolektivov v pro-

izvodnji in na področju prodaje. Tako bodo podjetja v CSR dobila za leto 1966 predpisane samo globalne izvozne plane v vrednosti, od česa bo direktno odvisna masa dohodka, namenjena za osebnih dohodke članov kolektiva. Če proizvajalna organizacija ne bo dosegla planirane vrednosti, potem bo prizadeta tudi pri masi osebnih dohodkov in skladov, ki jih postopno uvajajo. Če bo plan prekoračila, bo zopet upravičena na dodatni dohodek, ki ji bo omogočal poleg večjih premij za OD zlasti še hitrejše investiranje in s tem tudi hitrejši napredek v tehnologiji proizvodnje. S tem se želi doseči, da bodo proizvajalci v bodoče morali računati s potrebami trga, ki jim jih posredujejo centralizirana zunanjetrgovinska podjetja. To pa hkrati pomeni tudi prenašanje odgovornosti za smotrnejšo politiko nagrajevanja, za hitrejši razvoj, za uvajanje nove organizacije dela itd. od dosedanjih planskih in nadrejenih administrativnih strokovnih organov izven podjetja na same delovne kolektive.

Ivo Brenčič, dipl. oec.

# Z našimi stanovanjskimi hišami bomo gospodarili sami

**Centralni delavski svet podjetja je na seji dne 10. decembra 1965 sklenil, da ostanejo naše stanovanjske hiše v upravljanju in gospodarjenju podjetja. Hhrati je sklenil, da se ustanovi v to svrhu posebna delovna enota v okviru splošne službe, katere naloga bo gospodarjenje z našimi stanovanjskimi hišami.**

S tem se je naše podjetje dokončno odločilo, da prevzame v bodoče samo skrb za vsa naša stanovanja, katerih je 540. Vsa sredstva na področju stanovanjskega gospodarstva v podjetju bodo ostala v podjetju. Tako se bodo zbirale vse najemnine od stanovanj in poslovnih prostorov, stanovanjski prispevek, ki bi ga sicer podjetje moralo odvajati, bo prav tako ostal v podjetju. Z vsemi temi sredstvi bomo razpolagali sami.

Upravljanje stanovanjskih hiš bo še nadalje po hišnih svetih, ki bodo odslej imeli sicer nekoliko manj pravic, vendar bo v glavnem njihova naloga, da bodo skrbeli za red v hiši, za tekoča in nujna popravila. Vsakoletno bodo napravili predračun nujnih izdatkov za tekoča popravila ter skrbeli, da bodo ta popravila opravljena. Prav tako bo njihova naloga, da bodo predlagali tudi večja popravila v svojih stanovanjskih hišah, ki jih bo potrebno opraviti.

V okviru podjetja bo posebna delovna enota, katere naloga bo skrb za stanovanjske hiše. Ta enota bo imela na eni strani nalogo, da bo imela pregled nad vsemi stanovanji, nad stanjem stanovanjskih hiš ter ugotavljala potrebe glede popravil in izvajala popravila od nosno nadzirala izvajanje popravil. Na drugi strani bo ta enota zbirala vsa sredstva to je dohodke — najemnine od stanovanjskih hiš in poslovnih prostorov ter sredstva, ki jih bo podjetje odvajalo v te svrhe v obliki stanovanjskega prispevka in drugih dotacij. V okviru te enote se bo vodil pregled sredstev, ki jih bo imela vsaka hiša na razpolago za svoje upravne stroške in tekoča popravila in tudi velika popravila. Enota bo imela svoj poseben tekoči račun pri banki, na katerem se bodo zbirala vsa denarna sredstva. Hišni sveti bodo od 1. 1. 1966 odvajali vse najemnine na ta tekoči račun stanovanjske enote. Na ta način bodo sredstva stanovanjskih hiš ločena od sredstev podjetja. Glede poslovanja s stanovanjskimi hišami se bo

do delali posebni obračuni in poseben zaključni račun, vse ločeno od finančnega poslovanja podjetja. Iz sredstev, ki se bodo tako zbirala v podjetju, se bo pospeševala tudi novogradnja stanovanj, nakupi stanovanj, gradnja stanovanj, dajanje posojil za gradnjo itd. Pregled nad vsem poslovanjem te enote bodo imeli samoupravni organi podjetja, ker bo moral centralni delavski svet potrjevati zaključni račun te enote ter tudi med letom razprav-

ljati o poslovanju enote in dajati smernice za poslovanje. Prav tako bodo v finančnih zadevah podpisniki za vse listine isti kot za podjetje in tudi pogodbe in druge pravne listine bodo v stanovanjskih zadevah podpisovali isti predstavniki kot za podjetje. S tem ni bojazni, da bi ta stanovanjska enota lahko gospodarila po svoje.

Enota sama bo imela tudi svoj samoupravni organ — svet enote, tako kot delavski svet, ki bo imel nalogo, da bo razpravljal o sredstvih stanovanjskih hiš, pripravljal in sprejemal načrte za razdelitev sredstev za tekoča in večja popravila, obravnaval vse zadeve z upravljanjem stanovanjskih hiš ter dajal predloge samoupravnim organom podjetja itd. Ta svet bo sestavljen iz predstavnikov hišnih svetov, razen tega bodo člani sveta tudi vsi

delavci, zaposleni v tej stanovanjski enoti, nato vodje splošne službe in oddelka družbenega standarda, pod katerih vodstvo bo spadala ta posebna delovna enota in nato tudi še predsednik stanovanjske komisije ter predstavnik centralnega delavskega sveta.

Podrobnosti glede organizacije te stanovanjske enote bodo urejene s pravilnikom o organizaciji splošne službe in tudi eventualno s posebnim pravilnikom za to enoto. Trenutno se dela na tem, da se pripravi organizacija te delovne enote tako, da bi se z gospodarjenjem z gospodarskimi hišami lahko nemoteno pričelo s 1. 1. 1966. Z novim letom bodo tedaj vsi stanovalci v naših stanovanjih ter hišni sveti naših stanovanjskih hiš imeli v vseh stanovanjskih zadevah opravka le s podjetjem, z novo stanovanjsko enoto.

## PRED ČLANI DELOVNE SKUPNOSTI SO

# zahtevne naloge

**Pretekli teden je povabil sekretar TK ZKS Milan Kavčič na razgovor vse sekretarje osnovnih organizacij. Uvodoma jim je čestital k izvolitvi, v nadaljevanju pa naštel nekaj temeljnih nalog, katerih se bodo morali lotiti zlasti komunisti v prihodnjem obdobju. Na željo sekretarjev osnovnih organizacij bi naj to obliko dela uveljavljali še vnaprej, saj zagotavlja celovitost aktivnosti komunistov v kolektivu.**

Sekretar TK ZKS se je najprej zavzel za to, da zagotovimo slehernemu članu kolektiva možnost dajati pripombe in mu zagotoviti dejanski vpliv na gospodarjenje kolektiva. V tej zvezi je opozoril, da se vse premalo oglašamo na obratnih delavskih svetih in na drugih samoupravnih organih, saj imamo polno pravico prav preko njih zahtevati od strokovnih služb odgovore na katero koli vprašanje.

V nadaljevanju je naštel nekatere samoupravne akte, o katerih bi morali na osnovnih organizacijah razpravljati. To so pravilnik o delitvi dohodka in

osebne dohodke, nova analitična ocena, osebna ocena in pravilnik o delovnih razmerjih. Vendar so to le nekateri temeljni akti, ki jih bomo morali sprejeti po temeljiti preučitvi. Veliko pomembnejše pa so konkretne naloge, ki jim je posvetiti vso pozornost. Prav gotovo je naša temeljna naloga izpolnjevati planske naloge, dan za dnem moramo iskati možnosti za zmanjšanje poslovnih stroškov in uveljaviti obliko, ki bo zagotavljala realno zajemanje stroškov po posameznih enotah.

Čeravno smo lahko z rezultati izvoza v letošnjem letu zadovoljni, vendarle kaže v prihodnje, zlasti zaradi podražitve reprodukcijskega materiala, izvozne dosežke še povečati.

Sekretar tovarniškega komiteja Zveze komunistov Slovenije je opozoril še na nekatere pojave kritiziranja in zaključil, da se moramo boriti zoper vse take pojave.

Ob koncu je poudaril odgovornost komunistov do celotne družbe in se zavzel za kvalitetni premik v dejavnosti komunistov. Izrazil je upanje, da bi bila nova vloga komunistov polno izražena že na konferenci, ki bo predvidoma koncem februarja.



ROBERT OGOREVC O TEM IN ONEM V ZVEZI Z DELITVIJO

# Pravilno vrednotenje individualnega dela - pogoji za uspešnost gospodarjenja

**NI POGOST PRIMER, DA IMATE ŽE PRI KONTAKTU S SOBESEDNIKOM OBCUTEK, DA VE, KAJ HOČE. NAJVEČKRAT DOBITE VTIS, DA VE, KAJ HOČEJO DRUGI.**

Pri Robertu Ogorevcu zadošča že nekaj izgovorjenih stavkov, pa si morete ustvariti o njemu dokaj popolno podobo. Sodi vse kakor med ljudi, ki vedo kako odločiti in znajo odločitev tudi obraniti. In še za eno spoznanje gre: človek mu mora verjeti. Vsa ko stvar zna postaviti na svoje mesto; zna jo razložiti preprosto in razumljivo in če k temu prištejemo še mirno in preudarno govorjenje, je rezultat popolno zaupanje.

Robert Ogorevc je končal fakulteto za ekonomijo v Ljubljani s prvo generacijo. V času, ko »človek ni bil gospodar svojega telesa« — v času dekretov in administrativnih premikov — je prekrmaril Slovenijo podolgem in počez. To mu ni prizanešeno niti danes kot strokovnemu sodelavcu Zavoda SRS za produktivnost dela v Ljubljani, ko že nekaj let deluje kot izvedenec na zahtevnem področju delitve dohodka. Mimo tega, da je avtor nekaterih razprav s tega področja, je tudi kreator sistema delitve v prenekaterem slovenskem in hrvaškem podjetju. Ker pomaga trenutno nam, smo ga zaprosili za kratek razgovor.

**EMAJLIREC:** Spominjamo se, da ste na enem prvih sestankov poudarili, da analitična ocena ni politika delitve osebnega dohodka, marveč le njen sestavni del.

**OGOREVC:** Rekel sem, da analitična ocena ni sestavni del politike, marveč le tehnika, s pomočjo katere določimo razmerja — ali odnose, če hočete med posameznimi oblikami dela. Če hočemo plačevati po delu, moramo dobiti najprej odnose. Pri tem ni važen način, kako to izrazimo: v dinarjih, točkah ali kako drugače. To pa tudi ne pomeni, da ne bi ta metoda služila za obračun OD. K temu velja dodati še merila za količino opravljenega dela, za čas in kakovost. To pa je silno težko in zahtevno in se vselej ne izplača. Zlasti težko je ocenjevati delo in kakovost dela pri nekaterih intelektualnih delih, kjer se pokažejo učinki in seveda kvaliteta šele čez čas.

Pri analitski oceni smo upoštevali normalnega človeka z normalno kakovostjo dela. Analitična ocena služi le za odnose

med deli, medtem ko bi naj določili to, če dela nekdo pri konkretnem delu bolje ali slabše, kako drugače. To znova govori v prid posebnim merilom.

Ce zdaj vse to navežemo na delež analitične ocene v celotnem dohodku, pridemo do spoznanja, da naj bi bil večji od dosedanjega. Gibljivi del, torej tisti del, ki bi ljudi spodbujal k hitrejšemu, učinkovitejšemu in kakovostnejšemu delu pa bi naj ne bil dosegljiv preveč lahko in tudi ne pretežko.

Politika je izražena v razpnu med najnižje in najvišje ocenjenim delovnim mestom. Po oceni smo dobili razmerje 1:16,3, medtem ko bi naj bilo razmerje po sugestiji organov upravljanja 1:4. To je nujen minimum.

**EMAJLIREC:** Slišati je — o tem govorijo ljudje zlasti poslednji čas — da bodo nekateri vodilni delavci nagrajevani mimo analitične ocene. Pomeni to, da njihovega dela, strokovnosti in odgovornosti ni moč meriti?

**OGOREVC:** Res ne bodo upoštevani pri analitični oceni. Bistven razlogček je namreč ta, da pri analitični oceni iščemo karakterističnosti delovnega mesta, medtem ko ocenjujemo pri vodilnih delavcih sposobnosti njihovih samih. V prvem primeru vrednotimo delovno mesto in ne človeka, ki ga zaseda, pri vodilnih pa prav človeka. Če bi hoteli vključiti vodilne delavce v analitično oceno, bi prišlo do forsiranja njihovih ocen in to bi zahtevalo tudi docela drugačne kriterije.

Že v pravilniku o notranji organizaciji je opis dolžnosti in odgovornosti vodilnih delavcev docela načelen. Že tu je torej upoštevana osebnost in vpliv sposobnosti te osebnosti na

opravljeno delo in rezultate dela. Zaradi individualnosti slehernega posameznika je tudi pričakovati ob reelekciji vnovič ocenitev človeka, ki bo morebiti zasedel katero od vodilnih delovnih mest prvič.

**EMAJLIREC:** O delu komisije z analitično oceno ne vemo domala ničesar. Delajo takorekoč za zaprtimi vrati. Kako vi opravičujete tak način dela?

**OGOREVC:** Vse, kar počne komisija — vse njeno delovanje — poteka z velikim občutkom za obveščenost. Predvsem bi hotel poudariti, da ne moremo pred ljudi vse dotle, dokler ne bo delo opravljeno. Ko bo komisija opravila svoje delo — in to bo že v teh dneh — bomo nadrobno obvestili vse člane kolektiva in imeli bodo vse možnosti za ugovore, predloge in spremembe.

Kar zadeva analitsko oceno, velja povedati, da smo bili pred zahtevo izvršiti jo objektivno v skorajda nerealno kratkem času. Zato smo se tudi odločili za strokovno strukturo članov komisije in se ognili »zastopniškemu« sistemu posameznih enot. S tem smo dosegli dvoje: delo bo opravljeno hitreje in docela smo izključili favoriziranje posameznikov in določenih enot.

Se enkrat poudarjam, da bodo člani kolektiva pravočasno in popolno informirani o rezultatih in metodi, ki je narokovala taka razmerja v oceni.

**EMAJLIREC:** V delu je splet pravilnikov, ki obravnavajo delitev dohodka. Ker ste izvedenec prav za to področje, nas zanima vaša sodba o teh samopravnih aktih?

**OGOREVC:** Po moji sodbi gre za prelomnico dosedanje prakse v delitvi, ki jo bo treba še izpopolnjevati. Predvsem bo potrebno razdelati delitev na enote, ki bo upoštevala njihovo boljše ali slabšo ekonomičnost poslovanja. Vendar je to naloga, ki je nikakor ni moč urediti čez noč.

Drugo, kar bi omenil, so merila za uspešnost posameznika in skupine. To bo do neke mere rešeno z normami in morebitno osebno oceno, vendar ne v celoti. Pri osebni oceni bi opozoril tudi na to, da je silno relativno, do katere mere se ocenjevanje posameznikov izplača.



## ŽIVLJENJE JE TRNOVA POT

»Vesel sem, da ste se spomnili name, vendar upam, da me ne boste dali v Emajlirec«. Tako mi je dejal FRANC PLEVNİK, ki mu je sedaj 57 let, dela pa v delavnici odpreskov in avtokoles. V stari Jugoslaviji je iskal kot proletarec zaslužek in kruh po raznih krajih. Vedno je opravljal le težka dela. Delal je tu in tam, kajti stalnega dela ni bilo vedno mogoče dobiti. Sedaj bi žel rad v pokoj, pa nima priznanih še vseh let. Išče priče, toda te je po tolikem času težko najti. Nekaj se mu je že posrečilo in sedaj mu pomagajo tudi v »personalni«. Kadar ga kliče Milica za dokumente, pravi da se mu kar srce stisne, ker ni vajen hoditi po pisarnah. Tudi v sekretariatu organov upravljanja mu dajo dobre nasvete. Povsod pa zahtevajo izjave, odločbe in podobne stvari. On pa išče in išče te papirje. Kdove, kam jih je zamešal.

Včasih si res ni mislil, da bo šel lahko na stara leta v pokoj. Sedaj je to stvarnost. Treba pa je dokazati, kje je delal in koliko časa. To bo seveda počasni že našel, potem pa v pokoj.

Življenje je tako čudno. Vse se nenehno spreminja. Danes meni, da je življenje najlepše, saj ima delo in kruh. Nima toliko skrbi kot jih je imel nekoč, ko je bil vsak grizljaj kruha težko prislužil in zelo zelo drago plačal.

Ali imaš kakšen poklic, sem ga vprašal. Priučen sodar sem, toda to sem že pozabil. Vedno sem zaupal svojim rokam. Zna le so delati vse, kar je bilo treba. Sedaj sem najbolj zadovoljen v naši tovarni, kjer delam že več let. Tu sem doma in tu bom končal svojo dolgo »proletarsko kariero«.

»Menim, da je najboljši delavec tisti, ki v današnjih časih občuti pripadnost svojemu kolektivu. Jaz to občutim; saj sem doma v našem skupnem domu, ki mi daje delo in kruh.

# Nov sistem delitve dohodka in delitve

**RAZOBESEN JE PRAVILNIK O DELITVI DOHODKA (NA ŽALOST SAMO NA DVEH MESTIH). VELIKO LJUDI GA NE BO PREGLEDALO IN DALO SVOJIH PRIPOMB, KER SE JIM ZDI TO PREOBSIRNA KNJIGA IN NE DOVOLJ INTERESANTNA, DA BI SE JO SPLACALO PREGLEDATI. MARIKDO PA TUDI ZARADI MALEGA ŠTEVILA IZVODOV NI MOGEL PRITI DO PRAVILNIKA. ZATO NEKAJ KRATKIH POJASNIL.**

## Delitev dohodka

Dohodek bomo delili na:

- sklade;
- skupni sklad osebnih dohodkov;
- delovne osebne dohodke.

Sklade potrebujemo za pokritje anuitet (dolgov pri banki) in za nove investicije. Banka je do anuitet neizprosna, nekaj investicij za nakup novih strojev in naprav je več kot potrebno, zato smo sklade dali na prvo mesto. Naš gospodarski plan bo vseboval za vsak mesec določen znesek, ki ga bomo morali odvojiti za sklade. To je naša prva obveznost iz dohodka.

Drugi del je skupni sklad osebnih dohodkov. Ta je enoten za celo podjetje in služi za pokritje dopustov, bolezni, plačanih državnih praznikov, za toplo in hladno malico in drugo. To so razna izplačila za nedelovne ure, ki jih pa podjetje po zakonu mora plačati (imenujemo jih nadomestila in ostala izplačila). Koliko moramo vsak mesec oddvojiti v ta namen, tudi to je določeno v gospodarskem planu (v absolutnih zneskih).

Tretji del dohodka gre za delovne osebne dohodke. Delovni osebni dohodki služijo za pokritje delovnih ur.

Vsaka enota ima postavljena merila, kako se izračuna delovni osebni dohodek za posamezno enoto. Računovodstvo bo za vsako enoto izračunalo njen delovni osebni dohodek (to bo prve dni v mesecu za pretekli mesec). Nekoliko pozneje (blizu 20. v mesecu) bo ugotovilo dohodek podjetja in količino razpoložljivih sredstev za delovne osebne dohodke. Če jih bo dovolj bo v redu, če pa ne, pomeni, da smo izplačali več kot smo imeli razpoložljivih sredstev. Računovodstvo za vsako enoto ugotovi, koliko znese pri njej prese-

žek in ta znesek pri naslednjem obračunu odtegne od izplačil. Če bomo znali gospodariti, potem se nam tega ni treba bati. Bolj kot do zdaj bo treba pretehtati, kaj bomo delali in kako organizirali proizvodnjo, da bomo imeli čim manjše stroške. Tu ne bodo pomagale niti fraze niti medalje, ampak samo sposobnost.

Če pride do internih racionalizacij, se cenik za dobo enega leta ne bo spreminjal. (Do zdaj tega ni bilo, zato smo racionalizacije skrivali). Evidentirane pa morajo biti, da uredimo tehnologijo in da organizacija dela bazira na stvarni tehnologiji.

Pravilnik določa strokovno komisijo, ki pozna vso problematiko poslovanja v posamezni enoti. Če pride do kakih izrednih situacij, bo ta komisija postavila začasno določitev, po kakšnih merilih določiti enoti delovni osebni dohodek. Tako bo lahko računovodstvo delalo nemoteno. Dokončno odločitev pa bo po dobri proučitvi prinesel upravni odbor.

Priporočal bi vsakemu, da pregleda vsaj tisti dve strani v Pravilniku o delitvi dohodka, ki se nanašata na merila za njegovo enoto. V proizvodnih enotah ni kakih novih meril za ugotavljanje delovnih osebnih dohodkov. Posebnost je to, da je vsaka enota obdelana posebej, zato bo ta merila izpopolnjevali lažje.

Nekaj novosti je pri režijskih enotah. Vzdrževalne službe so poleg ostalega vezane tudi na izpolnjevanje mesečnega operativnega plana podjetja. S svojim delom omogočajo, da proizvodnja lahko naredi več ali manj. Če omogočijo trdno in nemoteno proizvodnjo je prav, da zato tudi dobijo določeno premijo. Enako velja za orodjarno in za vodstvo vzdrževanja.

Podobno je vezana priprava proizvod-

nje, samo da ne na mesečni operativni plan (ker ga postavlja sama), ampak na gospodarski plan (ki ga pred začetkom leta sprejme CDS). Dobra tehnologija, nabava, priprava dela in vse drugo delo ima zelo velik vpliv na izpolnjevanje naših planskih nalog.

Tudi zaloge materiala imajo velik vpliv na stroške. Zato bo vsako znižanje zalog pod normirane (normativ bo postavljen iz naše dosedanje prakse) tudi nagrajeno. Ker pa je po drugi strani isti sektor vezan na proizvodnjo, se zaloge ne bodo smele znižati tako ekstremno, da bi prišlo do motenj v proizvodnji.

Kontrola je vezana na realizacijo, na kvalitetni popust in na reklamacije (do katerih pride zaradi propusta v kontroli). Kvalitetni popust ugotavlja računovodstvo, vrednost reklamiranega blaga pa komerciala. Tako je pred kontrolo postavljena naloga, da bolj kot do zdaj skrbi in pripomore, da se dela boljša kvaliteta in da naši kupci dobijo pravilno označeno kvaliteto. A ta odgovornost ni samo moralna, ampak tudi materialna.

Služba prodaje in zunanje trgovine je vezana na realizacijo in na terjatve. Če bomo uspeli poslovati z znosnimi terjatvami, potem je vredno to posebej premisliti. Terjatve namreč vežejo znatna obratna sredstva, od katerih mi plačujemo obresti. Poleg tega pa ne moremo teh sredstev uporabiti za druge potrebe.

Več enot je direktno vezanih na dohodek podjetja. Zato bomo bolj kot do zdaj morali premisliti vsako aktivnost, ki je usmerjena k ustvarjanju višjega dohodka. Ni dovolj samo delati, ampak delati take izdelke in na tak način, da je čimveč dohodka.

Pravilnik o delitvi dohodka določa delitev dohodka na sklade in na osebne dohodke. Prav tako določa osnove in merila za delitev razpoložljivih sredstev za osebne dohodke na posamezne enote (to je formiranje delovnih osebnih dohodkov po posameznih enotah). O delitvi teh sredstev na posameznike pa govori Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov.

## Osebni dohodki

Delitev osebnih dohodkov bo v primerjavi s sedanjo nekoliko poenostavljena. Ne bo več raznih draginjskih dodatkov, posebnega obračuna za odmor in različno obračunanih nadur.

Poglejmo, kako je določen obračun za posameznika.

Vira sredstev za osebni dohodek posameznika sta delovni osebni dohodek enote (določen po Pravilniku o delitvi dohodka) in skupni sklad osebnih dohodkov.

Delovni osebni dohodek služi za pokritje delovnih ur. Delovna ura pa je plačana v naslednjih oblikah: zaslužek po obračunski osnovi (to je osnovna plača, individualni (ali skupinski) učinek, dodatek za nadure, dodatek za nočno delo, skupni uspeh enote, premija za kvaliteto.

Skupni sklad osebnih dohodkov je enoten za celo podjetje in služi za pokritje nadomestil in ostalih izplačil (npr. za redni letni dopust, za izredni dopust, za javne funkcije, za hraninarino do 30 dni, za dodatek za dolgoletno delo, za toplo in hladno malico itd.). Ta izplačila se določajo po raznih povprečjih, kot to zahteva Zakon o delovnih razmerjih. Osnova za ta povprečja so izplačila za delovne ure.

## Delitev delovnih osebnih dohodkov

Ker izplačila za delovne ure predstavljajo največji del in so tudi osnova za izračun nadomestil, si jih oglejmo nekoliko podrobneje:

— zaslužek po obračunski osnovi dobimo tako, da delovne ure posameznika (praviloma vsak dan 8 ur) pomnožimo z njegovo obračunsko osnovo. Obračunsko osnovo bomo dobili preko analitične ocene delovnih mest;

— individualni učinek je rezultat večjega ali manjšega prescaganja norm. Kdor bo mesečno delal 200 ur, po normi pa bo dosegel npr. 240 ur, ta bo imel teh 40 ur plačanih po obračunski osnovi in to bo njegov individualni učinek.

Praktično bo v računovodstvu izračunano po nekoliko drugačni poti, a v bistvu pride do istega rezultata.

Vodilni v proizvodnji nimajo presežka v normah urah, izračuna pa se njihov individualni učinek tako, da se ugotovi povprečno prekoračevanje norm v njegovi skupini in vodilni dobi povprečni učinek.

V režijskih enotah ni individualnih meril proizvodnje, kontrola itd.). Praksa pa kaže, da so tu še večje razlike pri delu posameznikov, kot v proizvodnji. Norm tu nimamo. Zato ja za ta delovna mesta predvidena osebna ocena. S pomočjo točk, dobljenih z osebno oceno, bi vsaj približno merili individualno prizadevanje. V primeru, da se ne bomo odločili za osebno oceno, je tudi izdelana druga varianta in to tako, da je individualni učinek pri vseh teh delovnih mestih vezan na povprečno prekoračevanje norm v podjetju. (Mimogrede: pravijo, da je to bolj humano — lahko delaš ali dremaš, povprečje ti je zagantirano. Človek pa lahko dočaka visoko starost).

Nadure bodo obračunane kot redne delovne ure plus dodatek, ki bo znašal 50 % na obračunsko osnovo.

Dodatek za nočno delo bo znašal 25 % na obračunsko osnovo.

Z ozirom na to, da bodo po novem obračunski osnovi višje, bodo tudi ti dodatki v absolutnem znesku višji.

Skupni uspeh enote bo vsak mesec ugotovilo računovodstvo. Na eni strani bo po Pravilniku o delitvi dohodka izračunan delovni osebni dohodek za enoto (npr. 8.400.000). Na drugi strani pa bomo imeli sešteto v isti enoti za službe po obračunski osnovi + individualne učinke + dodatke za nadurno in nočno delo (npr. 7.000.000). Ker enota lahko izplača 8.400.000, bo 1.400.000 predstavljal skupni uspeh enote.





# osebnih dohodkov

Tromesečno so v uspeh enote zajeti še prihranki (ali prekoračitve) na režijskih stroških.

Ta sredstva (skupni uspeh enote) se deli na posameznike tako, da dobi vsak enak odstotek.

Premija za kvaliteto se izračuna podobno kot skupni uspeh enote. Na predlog tehnične kontrole bo vsaka enota izglasovala, katera so vzlivnejša delovna mesta in katera manj vplivna na kvaliteto in katera nimajo nobenega vpliva. Računovodstvo bo izračunalo »procent za kvaliteto« (podobno kot procent za skupni uspeh enote). Vplivnejša delovna mesta bodo dobila dvojni procent, manj vplivna pa enojni. Če bo npr. izračun pokazal, da znese »procent za kvaliteto« 7%, bodo dobili vplivnejši 14%, manj vplivnejši pa 7%.

## Odmor pri delu

Odmora ne bomo več obračunavali, ampak bo vključen v delovne ure. Če je pri normiranih delih bil npr. zdaj norma čas 7,5 minut za neko operacijo, bo zdaj 8 minut. Vsi norma časi bodo toliko bogatejši, da bodo vsebovali tudi odmor. Kdor bo npr. dnevno delal 7,5 ur (0,5 ure bo na odmoru) in ne bo norme presegel, ta bo (zaradi bogatejših norm) zbral 8 norma ur. Če pa bo normo presegel, bo tudi odmor plačan višje.

Kjer pa ni norma ur, tam se vsake-mu dnevno piše 8 ur (do zdaj 7,5 ur + 0,5 ur za odmor).

## Časovne norme

Zdaj imamo v veljavi dinarske akorde. Za vsako operacijo je določeno, koliko dinarjev dobi posameznik, ki jo opravi. To je z obračunskega stališča dobro in enostavno. Manjkajo nam pa časi, (dejansko doseganje norma časov), kar je bistvena osnova za boljšo organizacijo dela. Če poznamo dejanske čase za posamezna dela, potem lahko celotno delo veliko boljše organiziramo in pocenimo. V tem je tudi namen časovnih norm (oziroma prehod od dinarskih akordov na časovne norme).

Pri prehodu na časovne norme, bomo prav tako kot do zdaj, vsakemu beležili koliko komadov (ali operacij) je izdelal. Za vsako operacijo bo določena norma čas (enako kot do zdaj dinarski akord) in kolikor več komadov bo izdelal nekdo, toliko več bo imel priznanega norma časa. Ob koncu meseca bomo ta čas sešteli in ga ovrdenotili z obračunsko osnovo posameznika (če pa je delal dražja ali cenejša dela, kot znaša njegova obračunska osnova, bo tisti norma čas tudi dražje ali cenejše plačan). Tako bo mesečni izračun dejansko isti kot pri zdajšnjih dinarskih akordih.

Pri tem vsakega najbolj skrbi to, ali se ne bodo upirali ljudje opravljati cenejša dela (ki so plačana po nižji tarifi, kot je njegova). Pri dinarskem akordu je bilo vseeno (saj je praviloma tudi višjekvalificiran dobil cenejša dela plačana po nižji tarifi, ker je npr. dinarski akord bil izračunan preko cenejše (nižje tarife). Tako ta problem ni rezultat časovnih norm.

Ce hočemo obdržati dosedanje prakso, potem bo pač moral višjekvalificiran delavec dobiti nižjekvalificirana dela ceneje plačana. Mislim pa, da bi bilo dobro takemu delavcu tudi nižjekvalificirana dela plačati po njegovi obračunski osnovi, priprava dela in vodstvo enote pa bi bili tako bolj prisiljeni, da zagotovijo vsakemu dovolj dela, ki ustreza njegovi kvalifikaciji. To sicer pomeni, da je lahko ista delovna operacija plačana po različnih tarifah, a tudi s tem se moramo sprijazniti, če tako organiziramo delo. Saj imamo tudi za izdelavo enega avtomobila v Jugoslaviji en čas in ceno, v Italiji pa drugega, pa kljub temu vsi živimo.

## Akordi v vzdrževalnih službah in v orodjarni

Norme uspevajo tam, kjer imamo serijska dela. Tu imamo množični pojav, iz katerega lahko po pravih statistike dobimo neko zakonitost.

Pri enkratnih delih lahko rečemo, da je dobro normiranje predrago, navadno normiranje nam pa ne da dobrih norm. Tudi praksa nam kaže, da je akordiranje v vzdrževanju bolj manipulacija z urami, da posamezniki pridejo »na svojo plačo«.

Mislim, da je prav, da tako akordiranje tu odpade. Vzdrževalci so potrebni, zato jih moramo plačati tudi takrat, če nimajo dela (morda celo še boljše, ker takrat vsaj proizvodnja v redu teče). Plačani naj bodo po času (po Pravilniku o delitvi dohodka pa so že tako vezani na to, kako se izpopolnjuje mesečni operativni plan. Če omogočijo, da ga v redu izpolnimo, dobijo določeno premijo).

Ker bodo še obstajale razlike med posamezniki, ker je to pač človeška lastnost, lahko te razlike deloma upoštevamo pri osebni oceni. Vsakega pol leta, ko se dela osebna ocena, bo pridenjši dobil več točk po osebni oceni, manj priden pa manj.

Tudi osebna ocena večkrat ne more poplačati prizadevanja posameznika. Npr.: za nekaj časa bi se morala ustaviti cela proizvodnja, da električar popravi neke napake. Zaradi svoje sprostosti opravi on to mimogrede. Korist, ki jo ima podjetje, ker ni prišlo do izpada proizvodnje, je velika. Zato je treba taka dela nagraditi posebej. Osnovna plača in osebna ocena sta tu preozki, da bi posameznik dobil zadostno priznanje.

Podobno kot v vzdrževanju je z normiranjem v orodjarni. Tudi tu so enkratna dela, in jih je bolje plačati po času, pridnosti pa dati priznanje z osebno oceno.

Pri sprejemanju Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov se bomo tudi o tem odločili dokončno.

T. Ivanič

# NADOMESTNE VOLITVE

**Volilna enota 8 bo morala v februarju izvoliti novega odbornika v zbor delovnih skupnosti občinske skupščine v Celju, Njihova odbornica Marija Koželj je namreč odšla v tujino. Zvedeli smo, da bodo razpisane nadomestne volitve za 15. februar 1966, medtem ko naj bo kandidacijski zbor v volilni enoti 8 najkasneje 2. februarja.**

Upamo, da bodo volilci v 8. volilni enoti kandidirali so-delavca, ki je s svojim dosedanjim delom in s svojimi delovnimi in političnimi kvalitetami dokazal, da je dostojen za-upanja in da je doreal odgovorni dolžnosti, ki mu bo za-upana.

Podrobnosti v zvezi z nadomestnimi volitvami bodo volilci te volilne enote zvedeli pravočasno.

## Pomoč društva Ljudske tehnike

Na eni svojih zadnjih sej je upravni odbor društva Ljudske tehnike »Emajl« sklenil dodeliti znesek 300 tisoč dinarjev kot svoj prispevek organizatorjem letoletne prireditve. Ta hvalevredna gesta upravnega odbora bo omogočila, da bodo naši otroci tudi letos lepo obdarjeni, saj bo dedek Mraz razpolagal s tremi milijoni tristo tisoč dinarji. Razliko je — kot smo že poročali — prispevala delovna organizacija.

Ob tej priložnosti bi hoteli znova zapisati, da bo sprevod dedka Mraza v petek, 31. decembra ob 14. uri. Sprevod bo šel po Delavski in Mariborski

ulici in bo zaključen pred upravnim poslopjem, kjer bo imel dedek Mraz svoj nagovor, nakar bo obdaril nad dva tisoč otrok.

## OSEBNA OCENA V IZREDNI ŠTEVILKI EMAJLIRCA

*Pred nami je odločitev, ali bomo uvedli osebno oceno ali ne. Malo lažje se je odločiti za ali proti, če nam je znano, zakaj gre. V tem je bil tudi namen izredne številke Emajlirca. Gre-le za pojasnila, kaj je osebna ocena, kaj nam lahko prinese dobrega in kaj slabega. Poleg vsega pa so še prikazane organizacijske ovire, ki dušijo učinkovitost osebne ocene.*

*Katerega zanima konkretna oblika osebne ocene pri nas (če se bomo zanjo odločili), si jo bo lahko ogledal v prilogi pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.*

*Mimogrede še to. Osebna ocena je vezana na analitično oceno. Analitična ocena delovnega mesta določa potrebno šolsko izobrazbo in potrebno prakso. V dosednji analitični oceni je bilo eno kakor drugo zelo napihnjeno. Ker se oboje upošteva pri osebni oceni, bi marsikoga osebna ocena lahko bolj priza-*

*dela (ker npr. ne bi imel zahtevane prakse in izobrazbe). Sicer tu obstajajo še drugi kriteriji; to je količina in kakovost dela, ki po drugi strani lahko posameznika dvignejo tudi nad tistega, ki ima samo prakso in izobrazbo, a vseeno nerealna (napihnjena) analitična ocena lahko zavira uspešno izvedbo osebne ocene.*

*Da pri vsem tem ne bi bilo nepotrebnega strahu, naj povem to, da bo nova analitična ocena mnogo realnejša kot dosedanja. Niti praksa niti izobrazba ne bosta napihnjena, za eno ali celo dve stopnji višje, kot je stvarno potrebno. Tako bo tudi vsak s svojo prakso in izobrazbo mnogo bližje zahtevam analitične ocene, če pa je to doseženo, potem tudi osebna ocena ni tak nepridiprav.*

*Eden od tovarišev mi je postavil vprašanje, zakaj se pri osebni oceni upošteva tudi šolska izobrazba, saj vendar ni*

## KOMENTAR

*prav, da bi plačevali šolo ne pa delo. Drži, plačevati je treba delo. Če analitična ocena za njegovo delo zahteva srednješolsko izobrazbo, on pa je nima, delo pa opravlja v redu, potem bi moral prej pomisliti, da morda njegovo delovno mesto ni ocenjeno dobro. Morda je treba za delovno mesto samo nepopolno srednjo šolo in ne srednjo?!*

*Vendar bo v tem primeru obračunska osnova delovnega mesta nižja. Če pa predpostavimo, da je delovno mesto ocenjeno prav, potem bi po svetovno priznanih normah verjetno to delo bolje in uspešneje opravljal človek s predpisano izobrazbo. Izjeme so, to drži, a izjeme so redkost.*

*Pri vsem tem pa še to, izobrazba ni edini kriterij osebne ocene. Tu so še drugi kriteriji, ki predstavljajo več kot 75% vseh točk po osebni oceni.*

T. Ivanič

OB DRUGEM SIMPOZIJU OGREVANJA IN PREZRAČEVANJA STANOVANJ

# DVOJE IZMED TREH KORISTNOSTI

V DNEH OD 16. DO 18. T. M. JE BIL OB NAVZOČNOSTI Približno 130 strokovnjakov iz vse Jugoslavije v Ljubljani II. simpozij ogrevanja in prezračevanja stanovanj. Simpozija sva se udeležila tudi dva predstavnika Inštituta EMAJL. Na simpoziju je bilo predanih 29 kvalitetnih in zanimivih referatov, prav tako zanimiva pa je bila tudi razprava po teh referatih. Sestavni del simpozija so predstavljale tudi informacije o izdelkih proizvajalcev opreme za ogrevanje in prezračevanje, zaključen pa je bil simpozij z obiskom naši tovarni.

Poleg dejstva, da je simpozij strokovno osvetlil določene konstruktivne probleme pri gradnji toplovodnih naprav, lahko koristnost naše udeležbe in vključitve v aranzma simpozija okarakteriziramo kot trojno. Prvo in najvažnejše: iz posameznih referatov in diskusije smo uspeli narediti analizo glavnih zahtev za kotle, primerne za zgorevanje domačih goriv ter oceniti pravilnost našega sedanjega in perspektivnega razvoja na področju toplovodnih naprav. Drugo: simpozij nam je omogočil s tehnične strani predstaviti naše proizvode širokemu krogu znastvenih delavcev in projektantov. In tretje: ustvarjeni so bili prístni poslovni stiki z vsemi udeleženci simpozija.

V nadaljevanju bi se omejil samo na prva dva momenta, ki sta domena toplotnega tehnika, ocena propagandnoreklamnega učinka bo pa prav gotovo izvršena v krogih, katerim tudi gre zasluga za ta uspeh.

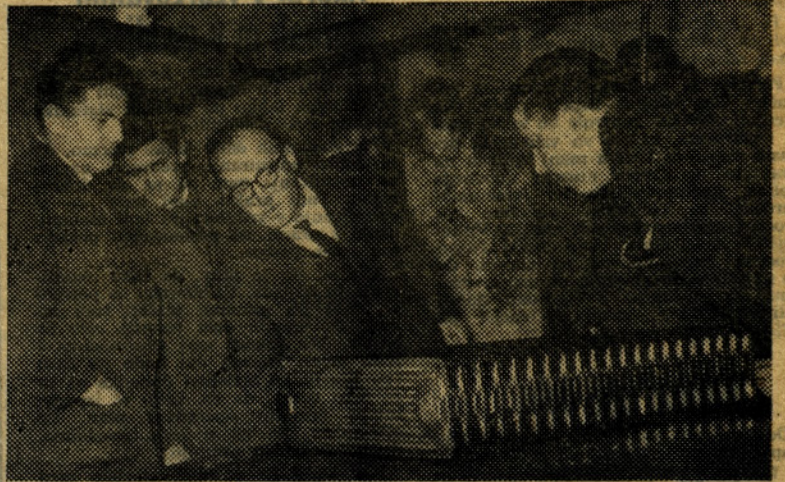
Težko bi se bilo opredeliti, katere razprave so bile za nas bolj koristne, katere manj, zato bom tiste, ki so nas privedle do neposrednih ugotovitev, obravnaval po kronološkem vrstnem redu.

Prvih pet predavanj je tretjalo problematiko ogrevanja stanovanjskih naselij s stališča urbanizma. Važnost te problematike je poudarjena že s tem, da je postavljena na začetek simpozija. Razprava je jasno pokazala, da vodi pravilna rešitev v gradnjo velikih centralnih toplarn za cela naselja ali več naselij skupaj. Največja težava pri rešitvi v tej smeri so velika investicijska sredstva in pa tudi nujnost določenih pogojev v strukturi potrošnikov. Spričo teh dveh težav prihaja v ospredje rešitev s kotlarnami srednjih kapacitet, ki po eni strani ne zahtevajo enotnih investicijskih sredstev in posebne strukture potrošnikov, po drugi strani pa predstavljajo kolikor toliko zadovoljivo rešitev s stališča urbanizma. To so kotlarne, katerih kapaciteta je najpogosteje nekje

med 2,5 in 6 milijoni kcal/h. Ker se normalno tudi te kotlarne gradijo v etapah, so za njih zelo primerni kotli z učinkom do enega milijona kcal/h. Naši kotli CC-12 imajo prav take učinke. Ugotovitev se vsiljuje sama: kotli CC-12 so s stališča kapacitet zelo interesantni.

Vprašanje, kolikšna je interesantnost teh kotlov s stališča goriva — olja, tangira drugi interesantni del — razgibano diskutirajo o tem, kako naj bi se v naši državi usmerjala poraba goriva. Znano je, da je bila ta tema v zadnjih letih večkrat načeta in da še do danes ni jasnega stališča o tem vprašanju. Tudi ta simpozij ni uspel odgovoriti na to vprašanje. Interesantno je, da do opredelitve ni moč priti, ker je razmerje zagovornikov uporabe premoga in zagovornikov kurilnega olja še vedno nekako ena proti ena. Iz navedenega sledi, da je naša orientacija na proizvodnjo kotlov na tekoča goriva pravilna, ob edinem pogoju, da pri tem ne zanemarimo razvoja kotlov na trdna goriva. Potrjena je tudi pravilnost naše odločitve pri vključitvi kotla z možnostjo zgorevanja obeh vrst goriva v program dela na razvoju toplotnih naprav.

Ugotovitev, da je treba nadalje razvijati kotle na trdna goriva, je podkrepjena tudi z referatom prof. dipl. ing. Šela iz beograjske univerze, v katerem je avtor prikazal zelo nizek izkoristek litoželeznih kotlov in jih okarakteriziral kot neuporabne za naše premoge. Navedel je bistvene napake teh kotlov. Z zadovoljstvom ugotavljamo, da so »trika« kotli skoraj brez vseh teh napak in da je njihov izkoristek daleko višji, saj so konstruirani nalašč za naše rjave premoge. S tem je potrjena pravilnost že druge točke v programu dela na razvoju toplotnih naprav: izboljševanje in modernizacija obstoječih TRIKA kotlov. Upam si trditi, da to ni naključje, temveč da kaže potrditev pravilnosti naših odločitev pri sestavljanju programa dela na to, da je bil ta program temeljito pri-



Gostje pri ogledu radiatorskega oddelka (Foto Sever)

praviljen in pretehtan.

Iz posplošene kritike za centralno kurjavo je bilo moč povzeti nekaj slabosti, katere bo treba popraviti tudi na naših »trika« kotlih. Tu gre predvsem za ukrepe v smeri čim samostojnejšega obratovanja kotla in pa za izboljšanje njegovega izkoristka, to je razmerja med iz kotla pridobljeno energijo in med ono, ki jo v kotel vložimo v obliki goriva. To spoznanje bo obogatilo naš program dela z nekaterimi do sedaj nepredvidenimi nalogami pri izboljšavi »trika« kotlov.

Že prej omenjeno predavanje prof. Šela, v katerem je govoril o kotlih z izkoristkom manjšim od 50% in v katerem sploh ni omenil »trika« kotlov, nam je omogočila da smo nevsiljivo seznanili udeležence simpozija s tehničnimi lastnostmi naših proizvodov na polju ogrevanja, še posebej pa naših »trika« kotlov. Izkazalo se je, da cela vrsta strokovnjakov, posebno iz drugih republik, sploh ni poznala lastnosti »trika« kotlov in da so jih ugodno presenetile navedbe glede izkoristka in ostalih tehničnih lastnosti. Informacija o našem proizvodnem programu je bila spremljana s predvajanjem uspešnih diapozitivov, katere je oskrbel naš oddelek za gospodarsko propagando. Temu je sledil razgovor s projektanti, ki se je, kot je znano, nadaljeval pri nas v podjetju. Kot interesantno naj omenim to, da velika večina projektantov ni bila seznanjena s cenami naših ogrevalnih naprav in kakšne posledice ima to dejstvo — povzeto po diskusiji — na prodajo. Postopek pri realizaciji nekega centralnega ogrevanja je tak, da najprej projektant kurjave izbira pro-

jekt in predračun stroškov, po katerem potem najugodnejši ponudnik delo izvaja. Pri tem izvajalec brez tehtnega vzroka ne menja postavk, predvidenih s strani projektanta, posebno pa še ne ključnih postavk, med katere spadajo kotel in radiatorji. Znano je, da so projektanti pri svojem delu vedno v časovni stiski in zato projektirajo pač tiste elemente, katerih ceniki in tehnični podatki so jim najbolj pri roki, ne glede na morebitno višjo ceno. Ko izvajalec, ki normalno po dveh letih naročuje opremo — je za nas vlak že zdavnaj mimo, če projektant ni predvidel naših elementov. Ponovno podčrtavam specifičnosti pri prodaji toplotnih naprav in pomembnost seznanjenja projektantov z dobavnimi roki in cenami.

V razgovoru s projektanti in koristniki naših proizvodov smo registrirali nekaj kritičnih pripomb na naše izdelke, ki pa so vse take, da jih bomo lahko hitro rešili z večjo pozornostjo pri izdelavi, ker ne gre za kritiko konstrukcije, ampak za pripombe na kvaliteto izdelave. Mnogi so izrazili željo, da bi mi proizvajali tudi ploščata grelna telesa. Navedeno je bilo mnogo tehničnih argumentov v korist takim grelnim telesom. Spričo dejstva, da smo prototipe takih radiatorjev pred časom že izdelali, bi kazalo temeljito proučiti možnost plasiranja zadovoljivih količin.

Slednjič naj navedem še to, da se je v razgovorih z udeleženci simpozija izkazalo, da je bil marsikateremu rezerviranemu odnosu do naših izdelkov vzrok tehničen nesporazum, ki pa je bil z osebnim kontaktom z lahkoto odстранjen.

Ing. Ivo Muršec

# Kako približati kulturne dobrine delavcem

MARIJA GREGL, delavka iz emajlirnice, nam piše: Včasih je bila skrb sindikata, da nam je posredoval kulturne dobrine v tej ali oni obliki. Letos sem hodila od poenterke do poenterke in jih spraševala, če lahko pri njih naročim zbirko Prešernove založbe. Nekoč smo lahko prebrali na oglasnih deskah sporočila za eno ali drugo prireditev, medtem ko danes tega ni več. In vendar si mi delavci tega želimo.

Pretekli teden je bila v avli pred dvorano centralnega delavskega sveta razprodaja knjig. Organizirala jo je Mladinska knjiga. Ko sem povprašal prodajalca, kako je s poslom, si je pomel roki: »Ljvrtstno, ne

pričakovano!« In če vemo, da je le malokateri zašel tjakaj, lahko z gotovostjo zapišemo, da bi ljudje kupili še več.

Zanimanje za knjige torej je. Gotovo si ljudje želijo tudi drugih prireditev. Sveže so nam še

v spominu nabito polni prostora kluba ob različnih prireditvah, ki so že vnaprej obetale kulturni nivo. In ne le to; nekateri delavci dan za dnem moledujejo za podobnimi prireditvami in pri nas ni nikogar, ki bi jim prisluhnil.

Nedvomno je dolžnost sindikata približati ljudem kulturo. O tem ni nobenega dvoma in bi bila sleherna razprava odvečna. Žal pa zaradi drugega poslanstva — zaradi gospodarskih problemov, zastran nove politične vsebine sindikalnega dela — porivamo kulturo ob stran in ne najdemo zanj niti trohi-

ce časa. Vprašanje pa je, če je kulturna dejavnost, zlasti pa približevanje kakovostnih kulturnih dobrin delavcu, drugotnega pomena. Morebiti sodi to celo enakovredno med naloge sindikata in naj bi bilo vstric razpravam o delitvi dohodka, polemiziranju o izpopolnjevanju planskih obvez in drugem.

Naši sodelavki iz emajlirnice smo hvaležni, da nas je spomnila na dolžnost, ki smo jo poslednji čas docela prestavili na slepi tir. Nadejamo se, da njena spodbuda ne bo ostala brez odmeva.

## Spremembe statuta podjetja

Glede na nove zakonske predpise, predvsem na zakon o podjetjih in novi zakon o delovnih razmerjih, morajo vsa podjetja sprejeti statute odnosno uskladiti dosedanje statute z novimi zakonskimi določili. Tako smo tudi v našem podjetju pripravili predlog za spremembo nekaterih določil statuta, o katerih je že razpravljala upravni odbor na seji dne 15. decembra 1965. Predlagane spremembe statuta so dane na vpogled kolektivu, nakar bo centralni delavski svet odločal o teh spremembah še pred koncem tega meseca.

V našem sedanjem statutu bomo spremenili odnosno vnesli v glavnem le to, kar je na novo predpisal Temeljni zakon o podjetjih in zakon o delovnih razmerjih ter tega doslej v statutu ni bilo. Ne gre za neke bistvene spremembe, zato ostaja vsa naša organizacijska zgradba glede dela, delovnih enot, strokovnih služb itd. neizpremenjena. Popravili smo le delokrog notranje arbitraže, ki smo jo imeli že v statutu doslej ter smo pristojnost te notranje arbitraže prilagodili določilom zakona o podjetjih, ki jo predvideva. Nadalje smo vnesli

v spremembo statuta izpopolnjena določila glede pristojnosti samoupravnih organov v pogledu naloge čuvanja zakonitosti predpisov. Centralni delavski svet skrbi za to, da so vsi interni predpisi v skladu z zakonom in da morajo tudi naši notranji predpisi biti medsebojno v soglasju tako, da predpisi ali samoupravni akti, ki jih sprejmejo samoupravne enote, morajo soglašati z statutom in centralnimi pravilniki. Delavski svet je pooblaščen, da razveljavi vse take protizakonite in neskladne predpise in sklepe. Dolžnost, opozarjati centralni

delavski svet na ugotovljene protizakonitosti in neskladnosti, je naloga predvsem pravne in tudi organizacijske službe.

Ostale predlagane spremembe v statutu so s področja delovnih razmerij in sicer tista določila, katera morajo obvezno biti v statutu na podlagi določil zakona o delovnih razmerjih. Ta določila smo imeli doslej v celoti v pravilniku o delovnih razmerjih. V Statut bomo n. pr. vnesli neka določila glede razgлася in razpisa prostih delovnih mest, določila glede nadurnega dela, delovnega časa, izrednega plačanega dopusta, prenehanja delovnega razmerja ter glede sklepanja pogodb o priložnostnem delu. Zakon o delovnih razmerjih daje poudarek temu, da mora biti v statutu urejen in določen postopek glede uveljavljanja pravic delovnih ljudi v zvezi z delovnim razmerjem. Določeni morajo biti organi, na katere se vlagajo pritožbe odnosno ugovori ter določena tudi strokovna služba, ki skrbi za to, da delavci lahko uveljavljajo zaščito svojih pravic. V tem pogledu smo imeli že v našem statutu določila pod poglavjem »Zaščita delovnih ljudi« ter smo v predlaganih spremembah statuta le nekoliko točneje določili postopek za uveljavljanje pravic delovnih ljudi in dolžnosti pravne službe pri dajanju pravne pomoči delavcem.

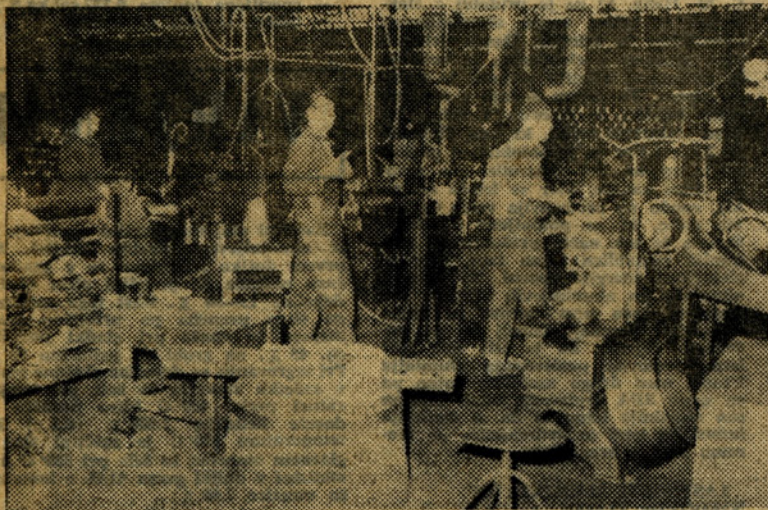
Kot je iz navedenega razvidno, se statut bistveno ne menja. Vse druge spremembe na področju delovnega prava, osebnih dohodkov in drugo bomo uredili z sprejetjem novih pravilnikov delovnih razmerij, varstva pri delu, delitvi osebnih dohodkov itd. te pravilnike pa moramo sprejeti do aprila prihodnjega leta.

## ZA NOVO LETO OBDARJENI BOLNIKI

Izvršni odbor sindikalnih podružnic našega podjetja tudi letos ne bo pozabil tistih sodelavcev, ki bodo prisiljeni zaradi bolezni v bolniške postelje. Vse, ki bolujejo nad mesec dni, bodo obiskali na domovih ali v bolnišnicah ter jim izročili denarno darilo. Zvedeli smo, da jih bodo letos obdarili nad sedemdeset.

Ob tej priložnosti bodo obdarili tudi otroke, katerim je botrovala sindikalna podružnica in tudi vse tiste sodelavce, ki so bili invalidsko upokojeni zaradi silikoze.

Navada, obdariti bolnike za novo leto, je že stara in hvaležni smo, da jo bomo obdržali tudi zdaj, ko gledamo na vsak potrošen dinar. Gotovo pa bo hvaležnost sodelavcev, ki se zaradi tega ali onega razloga ne bodo mogli veseliti z nami, daleč preseгла tistih nekaj tisočakov, ki jih bodo dobili. Hvaležni nam bodo za skrb in pozornost. Hvaležni zategadelj, ker ne bodo sami in pozabljeni.



Razprava o določilih statuta je dosegla znova neposrednega proizvajalca.

## V TEM LETU SO REKLI...

Govorimo, govorimo, ugotavljamo in sklepamo. Ko se čez nekaj mesecev zberemo, znova vidimo, da je vse po starem.

Peter Videnšek

Človeka ne more nadomestiti niti najbolj sodoben stroj; prav zato mu je posvetiti še večjo skrb.

Stanko Cocej

Rezervo vidim tudi v tem, da se od ljudi, ki imajo visoke osebne dohodke, zahteva odgovor, kaj so naredili.

Marjan Petelinšek

Določene ljudi kličemo na zagovor pred disciplinsko komisijo, pa komisija ne pride na razpravo.

Franjo Panza

Izobraziti delovnega človeka je naša osnovna naloga.

Albin Brenčič

Klicu naše skupnosti za povečanje izvoza smo sledili in dosegli 103% povečanje izvoza po vrednosti 107% po količini. Jasno pa je, da je znatno povečanje izvoza negativno vplivalo na rezultate poslovanja v celoti.

Lojze Ilgo

Predloženih je veliko smernic in sklepov. Premalo poudarka pa je na racionalizacijah, kjer bi prihranili mnogo več.

Alfred Mežnarič

Priznajmo, da ne znamo izračunati lastnih kapacitet

Jože Turnšek

Imamo rezervo, ki bo zagotovila višje osebne dohodke; to je boljša organizacija dela.

Drago Mravlak

Imam občutek, da hočemo, naj nekdo vodi iz centra; da se pojavi močna roka. Ko pa se ta pojavi, smo vsi proti.

Ivan Čendak

Kolesa, ki smo jih pošiljali v Maribor, so bila dobra vse do takrat, ko jim je odpadel obroč.

Franjo Orel

Vsi se moramo truditi, da vodimo zelo umirjeno politiko!

Milan Kavčič

Kvalitetni premik v naši proizvodnji se kaže v večjem preseganju storilnosti po vrednosti in manjšem po količini.

Lojze Ilgo

Pri sprejemanju plana so vsako leto enake pripombe, ki so vsekakor točne. Plan pa vedno kljub temu vsaj grobo dosežemo.

Marjan Žuraj

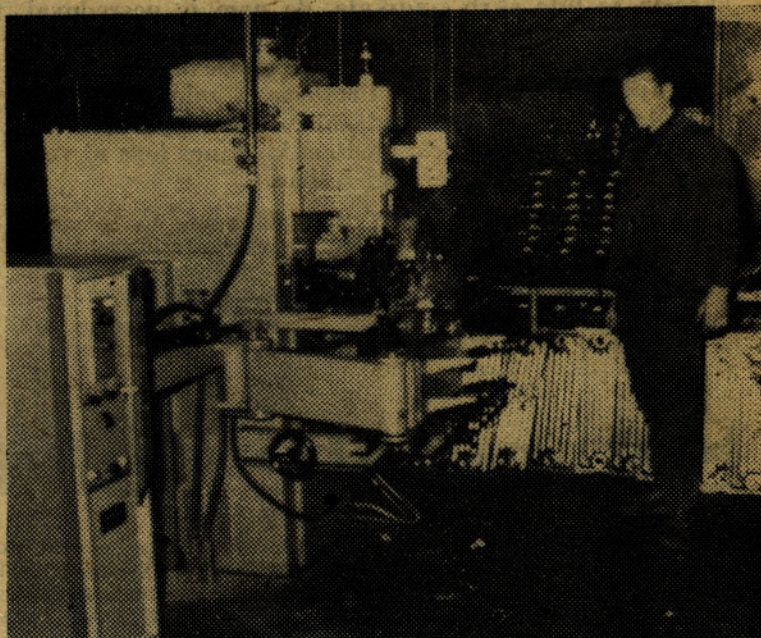
Količina in vrednost sta manjšega pomena; važen je dohodek.

Ivan Čendak

Poznamo delovna mesta, kjer delavci niso zaposleni niti 3 ure dnevno.

Mirko Polutnik

## RAZULOVNA MESTA



V poslednjem času se imamo v delavnici radiatorjev marsičemu veseliti. Najprej novimi strojem, zdaj pa poskusni proizvodnji radiatorjev po DIN normah.

Čeprav je aluminij v naravi zelo razširjen, saj ga je več kot železa, so ga iz njegovih rud pridobili razmeroma pozno. Prvi ga je dobil leta 1827 F. Wöhler v obliki svetlo sivga prahu. Kot trdna plavkasto bela kovina je bil dobljen leta 1845; deset let kasneje pa je bil razstavljen na mednarodni razstavi v Parizu kot poslednji čudež tehnike »Srebro iz glin«. Kako težko je bilo pridobivati aluminij iz njegovih rud in kako je bil cenjen še pred 66-letji, lahko vidimo po tem, da so leta 1899 poklonili v Londonu slavnemu ruskemu kemiku Mendeljejevu kot izredno dragoceno darilo tehnico, ki je bila izdelana iz aluminija in zlata.

Možnost cenejšega pridobivanja aluminija in s tem njegovo uporabo v vseh vejah industrije je omogočilo odkritje C. M. Halla, ki ga je pridobil z elektrolizo iz taline zmesi aluminijevega hidroksida in kriolita. Danes pridobivajo aluminij z elektrolizo iz boksita, ki ga naprej očistijo primesi in dobljo glinico. To potem dodajo v staljeno zmes kriolita in fluorita v veliki železni električni celici, ki ima dimenzije 2,4 x 1,8 m in je obložena z ploščami iz ogljika. Pri elektrolizi ima posoda vlogo katode, kjer se izloča aluminij, anoda pa predstavlja vrsta oglikovih palic, ki so potopljene v talno. Seveda je tak način pridobivanja aluminija rentabilen samo tam, kjer je električna energija poceni. Na važnost aluminija in aluminijevih zlitin v današnjem času prav gotovo ni treba opozarjati posebej. Dovolj je, če navedemo dejstvo, da je bila leta 1857 letna svetovna proizvodnja aluminija 1 tona, med drugo svetovno vojno pa so samo ZDA proizvedle okoli milijon ton aluminija letno in da si današnje industrije letal in avtomobilov ne moremo misliti brez njega.

### LASTNOSTI ALUMINJA IN NJEGOVH ZLITIN

Ker se lastnosti in načini varjenja aluminija in njegovih zlitin precej razlikujejo od lastnosti in načina varjenja

težkih kovin je nujno, da poznamo lastnosti čistega aluminija in tistih aluminijevih zlitin, ki se pri varjenju različno obnašajo.

Pri varjenju aluminija razlikujemo tele glavne grupe:

- čisti aluminij;
- zlitine aluminij-mangan;
- zlitine aluminij-magnezij;
- zlitine aluminij-baker;
- zlitine aluminij-silicij;

Čeprav se teh pet skupin razlikuje med seboj po fizikalno kemičnih lastnostih, so tehnološki prijemlivi in pravila za varjenje v bistvu povsod isti.

Lastnosti aluminija:

- temperatura taljenja 657–658° C;
- specifična teža 2,7 g/cm<sup>3</sup>;
- toplotna prevodnost 0,34 cal/cm sek °C;
- razteznostni koeficient 23,8 x 10<sup>-6</sup>;
- specifična toplota 0,222 cal/kg °C;
- talilna toplota 100,0 cal/g.

## VARJENJE

Zaščitni sloj na površini aluminija je iz aluminijevega oksida (Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub>). Pri prvem dotiku z zrakom že v kratkem času nastane na površini plast oksida debeline 15–20 Å. Rast tega zaščitnega sloja preneha po približno enem mesecu in znaša pri gladki površini ca. 45 Å, na grobi pa približno 90 Å. Pri segrevanju se debelina oksidne plasti v začetku zmanjša in šele pri temperaturi preko 400° C hitro narašča in doseže debelino 2.000 Å (0,2 μ). Do temperature 500° C je zaščitni sloj v glavnem amorfen in šele pri 500° C kristalizira v obliki gama Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub> s konstanto mrežice 7,90 Å:

- temperatura taljenja aluminijevega oksida (Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub>) je 2050° C;
- toplota tvorbe Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub> je 375,0 cal/mol;
- Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub> ne prevaja električnega toka;

# Kako bomo v prihodnjem letu letovali s Počitniško zvezo

Vse kaže, da bo tudi Počitniška zveza pred koncem leta 1965 doživela še nekaj sprememb, ki se nanašajo na nove pogoje slovanja. Ker je v našem kolektivu veliko mladih članov kolektiva, ki so preživeli svoj letni dopust v domovih in letoviščih Počitniške zveze, jih bodo nekatere spremembe gotovo zanimala.

Najbolj aktualno vprašanje v teh dneh je veljavnost dosedanjega popusta na železnici v višini 75 % za skupine, večje od 5 ljudi. Kot smo brali v časopisu, bo ta popust veljal še v naprej. Ni še samo določeno, ali ga bo posameznik koristil enkrat ali večkrat na leto, kot je bilo dovoljeno doslej. Ker so ostali popusti na železnicah ukinjeni, (K 15), bo ta ugodnost za mladino precejšnjega pomena v proračunu stroškov letnega oddiha.

Novost v delu Počitniške zveze bo tudi sprejem in ne več vpis v organizacijo in to samo nekaj mesecev v letu. S tem bi bilo onemogočeno namensko vpisovanje novih članov tik pred odhodom na letovanje. Malo manj razveseljiva je vest, o povišani članarini na 1000 din letno. To so zaenkrat znane spremembe in dopolnitve v delu organizacije.

S kakšnimi načrti in osnovnimi sredstvi za prihodnje leto

razpolaga naša Počitniška zveza v tovarni na tem je — ponovno izvoljeni predsednik Tone Šarlah — povedal naslednje:

Tudi v prihodnje se bo dejavnost razvijala v treh smereh in sicer: posredovanje in rezervacija letovanja v različnih domovih širom domovine, letovanje v celjskem naselju Goran Savinja v Makarski ter posojanje šotorov našim članom kolektiva.

Letovanje članov počitniške zveze (do 25 let) je vezano na zmogljivost naselja Goran-Savinja, kantor spada tudi naš objekt.

Omeniti velja, da naša vikend hiša dobro služi namenu in je po pravici najbolj urejena, ter najlepša v naselju. V letošnjem letu je bila z osmimi ležišči stalno zasedena polno. Za prihodnjo sezono pa imamo že nekaj rezervacij.

Z izposojevanjem šotorov bomo nadaljevali tudi v prihodnjem letu, posebno še zato, ker

imajo možnost izposojevanja tudi ostali (starejši od 25 let) člani kolektiva. Ker se te ugodnosti poslužujejo v vse večjem številu, bomo skušali nabaviti še več šotorov. Kot je videti, je tak »turistični servis« v našem kolektivu vedno bolj potreben, ker ljudje vse raje odhajajo na

krajše eno ali dvodnevne izlete v naravo.

Iz navedenega vidimo, da nova sezona ne bo ohromila mladinskega turizma v našem kolektivu, ki je v zadnjih letih zajel že precejšnje število mladih ljudi.

Igo



Noč v taboru Goran — Savinja v Makarski (Foto Gostečnik)

— specifična teža  $Al_2O_3$  (gama komponenta) je 3,85 g/cm<sup>3</sup>.

Poleg teh lastnosti čistega aluminija moramo poznati še nekatere ki so važne pri varjenju:

- težko se uliva (slabo teče);
- raztaljeni aluminij se pri ohlajanju močno krči ca. 7 %;
- poroznost vlitnega metala;
- visoka električna in toplotna prevodnost;
- majhna natezna trdnost pri velikih raztezkih.

Ce dodamo tehnično čistemu aluminiju določeni odstotek drugih elementov (prej navedene skupine), se mu spremenijo tako kemične kot fizikalne lastnosti. Vedeti pa moramo, da so v aluminiju in njegovih zlitinah razen primesti, ki jih dodajamo namenoma, prisotne tudi tiste, ki so posledica tehnološkega postopka pridobivanja aluminija. Najpogostejša sta železo in sil-

Tehnična aluminijeva litina ima grobo zrnato strukturo. Fino zrnato strukturo pa dobimo, če dodamo aluminiju ca. 0,2 % titana. Med varjenjem aluminija in njegovih zlitin obstaja nevarnost, da se zaščitna plast aluminijevega oksida vsede na dno zvara, ker je njegova specifična teža večja od specifične teže aluminija. Tej nevarnosti se izognemo z uporabo kvalitetnega praška za varjenje.

Glavni vzrok za porozni zvar je relativno nizko vrelišče aluminija (1800° C), kar seveda otežkoča zvarjenje.

Aluminij ne spremeni svojih mehanskih lastnosti do temperature 170 do 180° C. Če pa ga segrevamo naprej, hitro padajo in njihov minimum je pri temperaturi 350—380° C. Pri temperaturi, ki je samo malo nižja od tališča, pa izgubi toliko svojih mehanskih lastnosti, da že zaradi svoje lastne teže popusti. Do tega pojava torej pri varjenju alu-

A) Zlitine aluminij-baker (duraluminij): praktično se zlitine te vrste ne dajo variti, ker vsebujejo CuAl<sub>3</sub>, ta pa povzroča krhek zvar, ki pri ohlajanju poka.

B) Zlitine aluminij-mangan: pri 0,5 do 2 % dodanega mangana v aluminiju v zvezi z drugimi komponentami se zlitini poveča odpornost proti koroziji, izboljšajo se tudi mehanske lastnosti. Zlitine aluminij mangan se dajo dobro variti.

C) Zlitine aluminij-silicij: se dobro varijo in so zelo kvalitetne aluminijeve litine in predstavljajo dober dodatni material pri varjenju.

D) Zlitine aluminij-magnezij: navadno vsebujejo do 7 % magnezija. Če je odstotek magnezija večji, se poslabša sposobnost varjenja. Izboljšamo pa trdnost zvara, če kot dodatni material uporabi-

Debelina var. predmeta	Kapaciteta plamena acet. goril. v l/h
0,5	50
0,8	60
1,0	75
1,2	75—150
1,5—2,0	150—300
2 —4	300—500

Za približen račun kapacitete acetilenskega gorilnika lahko uporabimo sledeče enačbe:

- za male debeline do 2 mm  
 $W = 100 S$
- za srednje in velike debeline  
 $W = 150 S$
- $W =$  kapaciteta acetilenskega gorilnika v l/h  
 $S =$  debelina predmeta, ki ga varimo. Kapaciteta gorilnika ne sme biti večja kot 1600 l/h tudi za najdebelejše predmete.
- Ti računi veljajo za predmete, ki so že predgreti.

## DODAJNI MATERIAL

Kot dodatni material največkrat uporabljamo material, ki ima isti kemijski sestav kot osnovni. Se boljše rezultate dosežemo če uporabljamo tak dodatni material, ki se pri ohlajanju manj krči in, ki daje lep tekoč zvar (npr. PISi, PISi<sub>2</sub>). Pri varjenju aluminij-magnezijevih zlitin je priporočljivo vzeti tak dodatni material, ki je iste sestave kot osnovni, le da vsebuje nekaj več magnezija, ki mu zniža tališče malo pod tališče osnovnega materiala.

Debelina varjenega mat. v mm	premer žice (mm)
1,5	1,5—2,0
1,5—3,0	2,5—3,0
3,0—5,0	3,0—4,0
5,0—7,0	4,0—4,5
7,0—10,0	4,5—5,5

Za varjenje aluminijevih zlitin najmanj 8 mm

## ALUMINIJA IN NJEGOVIH ZLITIN

ci. Železo tvori z aluminijem spojino FeAl<sub>3</sub>, ki se v aluminiju ne raztaplja, ampak tvori evtektik pri količini železa 1,89 % s temperaturo taljenja 635° C. Prisotnost železa torej poslabša aluminiju njegove varilne lastnosti, ker povzroča krhek zvar. Silicij se topi v aluminiju do 1,65 % pri temperaturi evtektika 578° C kot sistem Al-Si. Če je v tehničnem aluminiju do 1 % silicija, se mu izboljšajo mehanske lastnosti in lažje se vari, ker lepše teče. Če so v aluminijevih zlitinah prisotne spojine CuAl<sub>3</sub>, Mg<sub>2</sub>Si, Al<sub>3</sub>CuMg<sub>2</sub> in MnAl<sub>3</sub> te slabšo vplivajo na varjenje in povzročajo krhek zvar, na kar moramo pri varjenju posebno paziti. Mangan ne vpliva na kvaliteto zvara, če ga je manj kot 0,8 %.

minija mora priti, zato si naredimo podložke iz železa ali debelejšega aluminija, ki preprečijo takšno deformacijo predmeta.

Ker aluminij med segrevanjem obdrži svojo prvotno barvo, je posebno začetniku težko določiti trenutek, ko se aluminij začne taliti, posebno še v tistih primerih, ko je treba predmet pred varjenjem predgreti na 200—300° C. V praksi si lahko pomagamo tako, da vzporedno z linijo zvara potegnemo črto s tintnim svinčnikom, ki med segrevanjem počasi blede in je pri temperaturi 300° C že čisto bela in komaj zaznavna. Lahko uporabljamo tudi navaden mehak svinčnik. Pri varjenju aluminijevih zlitin je sposobnost varjenja direktno odvisna od vrste dodanega legiranega metala.

mo zlitino z večjim odstotkom magnezija.

## AVTOGENO VARJENJE ALUMINIJA IN NJEGOVIH ZLITIN

Karakter plamena pri varjenju z acetilenom in kisikom mora biti nevtralen. Če je kisika preveč intenzivno nastaja aluminijev oziroma magnezijev oksid, ki poslabša kvaliteto zvara. Višek acetilena pa povzroča poroznost zvara.

Kapaciteta plamena naj bo za varjenje srednje debelih in debelih predmetov nekoliko večja kot pri varjenju silicijevih jeklenih predmetov, pri varjenju tanke aluminijeve pločevine pa nekoliko manjša kot pri varjenju silicijevih jeklene pločevine.

# Kandidati za svetniški sij

Ti, dragi bralec, kupiš par čevljev in odšteješ zanje reformirano ceno in dvajset odstotni davek. Plačaš zanje osem tisočakov in komaj čakaš, da prideš domov. Doma takoj odvijesh zavoj in obuješ svoje nove čevlje.

Ker imaš nove čevlje, greš seveda na sprehod. Nisi egoist in privoščiš tudi sosedom, da se naslajajo ob tvojih bleščočih čevljih. Vendar imaš smolo. Leveve čevlju odleti peto.

»Se sreča«, vzdihneš, »da sem prihranil račun.«

Čevlje takoj spet zamotaš, dodajš odpadlo peto in odpošlješ proizvajalcu.

Ker se približuje novo leto, postajaš nestrpen. Pišeš in odločno zahtevaš, da tvojo upravičeno reklamacijo rešijo kar najhitreje. V tvoj prid, seveda!

Nekaj dni zatent sprejmeš sporočilo tovarne čevljev, v katerem piše:

Dragi občani!

Sprejeli smo vaše pismo z dneva tega in tega in predmet pritožbe vsestransko preiskali. Naša pro-

izvodna kontrola, ki je bila zadolžena za raziskavo vašega primera, je prišla do spoznanja, da ste poškodbo čevlja zakrivali vi in ste zato tudi krivi napake.

Po zatrjevanju naše kontrole je kriv napake tisti, ki jo opazi. Zato vas naprošamo, da se v prihodnje ne obračate na nas s podobnimi nadležnostmi, temveč se raje potrudite in napak pri naših čevljih ne opazite.

Zavoj s čevlji smo poslali s posebno pošiljko.

S tovariškimi pozdravi

Podjetje za proizvodnjo čevljev

To se ni primerilo. Zgodba je izmišljena. Zato se nikar ne bojite, da boste vi krivi napak, ki jih bodo storili v tovarni čevljev.

Vendar ima vsako podjetje svojega krivca za tovarno čevljev, ne velja za nas. To je menda razumljivo.

Če bi ne bilo tako, bi gotovo ne bilo tako. Če bi ne bilo tako, bi gotovo ne bilo tako. Če bi ne bilo tako, bi gotovo ne bilo tako.

Pred časom je namreč naš kooperant zavrnil kopico izdelkov, ker niso ustrezali zahtevanim meram. Podjetje je zaradi te reklamacije utrpelo znatno škodo. Zato je upravni odbor zahteval od kontrole, naj ugotovi krivca. Naši kontrolorji so nekaj časa razmišljali in naposled uganili pravo.

V dopisu, ki so ga naslovili upravnemu odboru, so zapisali:

»Največji krivec za napako je naš kooperant, ker je napako opazil...«

Prepričani smo, da je tako tudi prav. Le kdo bi lahko mislil, da je krivec med nami?!

K omenjenemu dopisu bi veljalo še pripisati, da naj naši komercialisti v prihodnje bolj pazijo, kako izbirajo kooperante. Izbirajo naj take, ki bodo predvsem slepi. In če bo že prišlo do reklamacij, nikar spet ne mislite, da prihaja od njih po naši krivdi. Mi smo čisti.

Tako čisti, da bomo verjetno dobili svetniški sij...

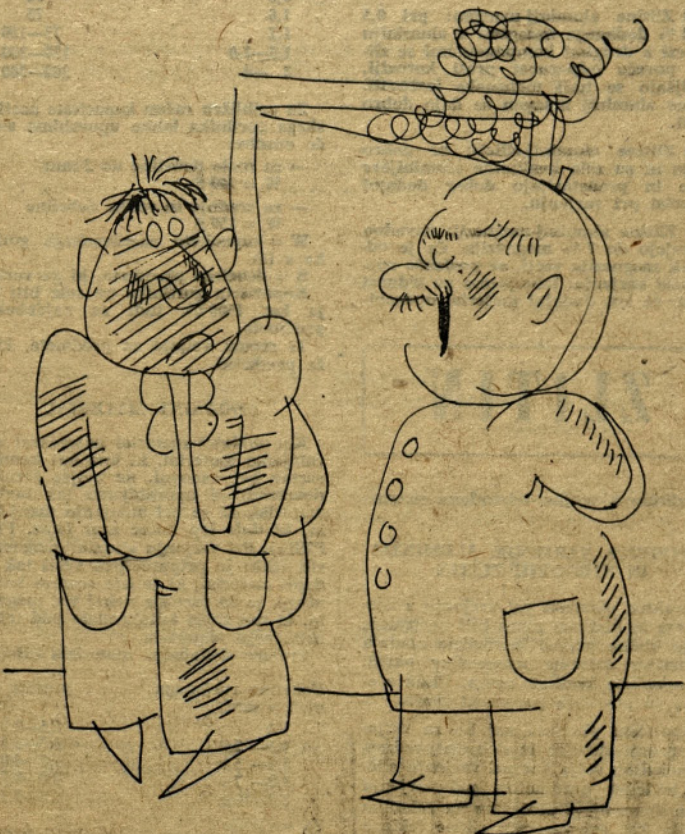


LJUBA  
POPOVIC

## Zakajena zgodba

Stanovanci naše petnadstropne hiše so sklicali nujen sestanek hišnega sveta. Sesta-

nek so sklicali v pralnici, ker so se tam sestajali najraje. Posamezniki so s seboj pri-



nesli pručke, sedli so ob zidu in pričeli na vso moč vleči dim iz cigaret. Že po desetih minutah so dosegli, da sosed sosedu zavoljo dima ni mogel prepoznati. Toda to jih ni motilo; tovariši so pričeli lagodno kritizirati in od mile volje prati umazano perilo. Saj so bili v pralnici.

Prva točka dnevega reda je vedno enaka. To je tovarna lepila, ki na podlagi nešteti odlokov in predpisov že dolgo ne dela. V resnici pa se iz dimnikov še ni nikoli tako kadilo kot sedaj.

»Včeraj nam je obstalo dvigalo«, napove neki ženski glas novo točko dnevnega reda. A neki sosed, ki ga ne bom imenoval, je z vso silo udaril po Davidu Pajiču, kot da mi ne vemo, kdo je ta zaslužni človek. Ali je on kriv, da dvigala kar naenkrat obstanejo?

»Jaz menim«, se začuje zamolkel bariton, »da je imena takšnih podjetij, ki se nenehno obrekujejo, treba vzeti iz registra narodnih sovražnikov, da jih lahko potem obrekujejo nemoteno...«

Tretja točka dnevnega reda je bila mleko. Gospodinja zgodaj vstane, pokuka skozi vrata in glej ga zlomka — pred vrati ni mti steklenice, kaj šele mleko, ki bi moralo biti na svojem mestu.

»Ni mi do mleka, saj ni bog ve kakšno,« zapiska neka ne-

jevoljna gospodinja, »ampak steklenica! Nisem nora, da bi jih vedno znova kupovala. Steklenica stane kar 100 dinarjev!«

Glavna razprava se je vrtele okoli tega, če je tat iz hiše ali ni oziroma ali je domači ali uvožen, kot je to rekel tovariš Tvrdko iz izvozno — uvoznega podjetja. Javno je zagrozil, da se bo storilcu maščeval.

Potem so še razšli. Odslej je cela hiša bučala pred Tvrdkovo napovedano maščevalnostjo. Nekdo mu je namreč po malem in sistematično kradel drva iz kleti. Toda Tvrdko si je izmislil maščevanje. Kot športni ribolovec je imel majhno zalogo dinamita, za katero ni vedel nihče. V eno poleno, ki ga je nastavil malo pred druga, je položil malo dinamita. In uspeh se je pokazal že drugi dan. Hišnikova pečica se je razletela na drobne koščke. Vsa njegova družina je na vrat na nos priletela iz stanovanja. Vsi so bili črni kot dimnikarji.

»Ali veš, kdo ti je to napravil, sosed?« ga vpraša tovariš Tvrdko, kot da ničesar ne ve.

»Sam sem napravil!« ga je malce postrani pogledal sajasti hišnik.

In vidite! Zadeva je bila rešena na mah. Nismo se več spraševali, kdo je tat, ker odselej tudi mleko ni več izginjalo izpred vrat stanovalcev.

## V letu 1965 so sodelovali v našem časniku:

Alenka Ajdnik, Metka Božič, Ivo Brenčič, Franc Božič, Jožica Berginc, Albin Brenčič, Franc Berginc, Stanko Cocej, Jože Čakš, Ivan Čenak, Rafko Čelik, Lea Čizmek, Vida Deletič, Mirko Doberšek, Čedomir Deletič, Valentin David, Drago Dolžan, Danilo Fajs, Ivo Gostečnik, Marija Gregl, Oskar Hudales, Hedvika Hostnik, Bogdan Hochmüller, Tatjana Hudales, Lojze Ilgo, Tone Ivanič, Marija Ivanič, Emil Jejčič, Jože Jošt, Mirko Jančigaj, Stefan Jager, Jože Jonko, Srečko Jamnišek, Ivo Jagračič, Jože Keber, Branko Karner, Stefan Kralj, Ludvik Krese, Anton Krebs, Mirko Knez, Tone Maslo, Franc Mahne, Drago Mravlak, Ivo Muršec, Viktor Pilih, Franjo Panza, Gabriel Prezelj, Marjan Pristovnik, Marjan Petrak, Silva Povratnik, Marija Prisljan, Lojze Pavlič, Marjan Pilih, Srečko Pukl, dr. Avgust Reisman, Vlado Smeh, Miriam Steiner, Tamara Strahovnik, Peter Senčar, Jože Škočir, Anton Šarlah, Franc Štor, Anton Teržan, Vera Teržan, Jože Turnšek, Jože Vajdetič, Vikica Vajdetič, Slavko Vizjak, Viki Vanovšek, dr. Franc Zupančič, Jože Zorko, Frida Zgajner, Lojze Znidaršič.

## Emajlirno

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 Gostečnik, Tone Ivanič, Emil Jejčič, Metka Božič, Vlado Smeh in dr. Franc Zupančič. Glavni in odgovorni urednik Vlado Smeh. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 207. Tisk in klišej ČP »Celjski tisk« Celje

# Strelci »Tempo« Celje

Strelska družina »TEMPO«, ki proslavlja v tem letu že 20-letnico svojega obstoja, je bila skozi vsa leta zelo dejavna, saj je bila ena med prvimi strelskimi družinami v republiki in tudi v državi. Še več, sloves strelcev »TEMPA« gre tudi izven naših meja, saj ni zgolj slučaj, da so bili v letošnjem letu dvakrat vabljeni na prijateljsko srečanje v sosedno Avstrijo. Vabilom pa se niso mogli odzvati zaradi finančnih težav.

Naši strelci so se udeležili vseh tekmovanj po kalendarju strelske zveze Jugoslavije, in strelske zveze Slovenije. V prvem delu lige tekmovanja, ki je trajalo tri mesece, smo zasedli drugo mesto v občinskem merilu, čeprav smo imeli isto število točk kot prvoplasirana družina. V tekmovanju za zlato puščico je na okrajnem prvenstvu naš strelac Slavko MLAKAR dosegel najboljši rezultat in s tem osvojil okrajno zlato puščico v trajno last.

Republiškega tekmovanja z zračno puško smo se udeležili z desetimi strelci, kateri so dosegli prav lepe uspehe. Na republiškem tekmovanju z MK orožjem so dosegli normo trije strelci, kateri bi se mogli udeležiti državnega prvenstva v Skoplju. Žal pa se tega prvenst-

va niso mogli udeležiti, ker občinski strelski odbor ni imel finančnih sredstev, da bi te strelce poslal na tekmovanje. Za družino samo pa so bili to preveliki stroški.

V letošnjem letu so naši pionirji že drugič tekmovali na republiškem prvenstvu z MK puško ter so dosegli kot ekipa peto mesto.

Poleg vseh obveznih tekmovanj, katerih je bilo 28, smo se še udeležili raznih sindikalnih tekmovanj, iz katerih smo vedno prišli kot zmagovalci. Imeli pa smo tudi štiri prijateljska srečanja s TOBI Bistrica, Kamnik in Store. Na teh tekmovanjih smo za nagrade dobili 3 zračne puške.

Naše delo pa se ni odražalo samo v treningih in tekmovanjih, ampak smo si tudi na našem strelišču prizidali garderobo ter prekrili streho z novo pločevino. Pri tem delu smo opravili preko 200 prostovoljnih ur.

Na nedavni skupščini strelske zveze Slovenije je naša strelska družina prejela plaketo za večletno uspešno delo pri razvoju strelstva v SRS in za posebne zasluge in prizadevanja v občini Celje. Ravno tako sta prejela za zasluge plakete predsednik strelske družine Franc Mahne in Anton Košec. Za dvig kvalitete strelskega športa pa je prejel plaketo naš odličen in poštvovalen strelac Jože Štrajhar.

V tem letu so tudi bili zelo prizadevni in uspešni pri svojih rezultatih še naslednji strelci: Stane Pertinač, Mirko Korošec, Viki Vanovšek, Miro Jančigaj, Ivica Košir, Marjan Cvek in Silva Jordan. Poleg omenjenih tovarišev pa gre tudi priznanje vsem strelcem TEMPA, ki so s svojimi rezultati in delom prispevali k uspehom v tem letu.

## Kadrovske vesti

**VSTOPI:**  
NOVAK Boris — kurjač parnih kotlov.

**IZSTOPI:**  
MIRNIK Bogdan — k vojakom, OREL Dušan — k vojakom, ZVER Ludvik — k vojakom, OBREZ Martin — invalidno upokojen, OCVRK Barbara — sporazumno, RAZGOR Terezija — upokojena, DELETIC Vida — na lastno željo, STRMSEK Terezija — na lastno željo.

**POROČILI SO SE:**  
ZEBEC Alojzija — PETEK, SELES Karl, KRIVEC Jože, SUBARASEV Milivoj, ZDOVC Jože.

**NARAŠČAJ V DRUŽNI SO DOBILI:**  
POPOVIČ Dušan — hči Vesna, TROJAK Drago — hči Alenka, UBAVIČ Ruža — sin Zoran, BOŽICNIK Julijana — sin Stanko, SKALIČKI Jože — sin Darko, BRENCIČ Ivan — Romana.

# OBROBU

Spominjam se, da ste svojčas pisali o tovarni v Italiji in zapisali, kako snažno in čisto imajo. Vprašam, če bi vas ne bilo sram, ko bi nas obiskali njihovi delavci in videli, kakšna nesnaga obdaja naša delovna mesta. Zlasti okoli EKO I, kjer delam, je mimo tega, da je neznošna vročina, še megla od prahu, po tleh zlivajo pomije in skozi vse se vije cigaretni dim, ki ga je polna emajlirnica. Nikjer ni čutili naprave, ki bi odvajala slab zrak in dovajala svežega. In v tem okolju moramo delati!

Tudi to je razlog pogostim boleznim. Ljudje oblegajo vrata tovarniške ambulante in zgodi se, da pri nekomu ne morejo ugotoviti vzroka slabega počutja in ga pošljejo delat. Ti se seveda razburjajo in krivijo za nerazumevanje odgovorne tovariše, katerim je vseeno, pod kakšnimi pogoji delamo.

Ko sem prišla pred vojno v tovarno, so bile snažilke neprimerno bolj skrbne in jim ni bilo vseeno, kako je bil prostor počiščen.

Moje delovno mesto je na prostoru, kjer je zrak najbolj vroč, kjer je prašno, zamazano in zadušljivo, saj zračni tokovi dovajajo slab zrak prav tjakaj iz vse emajlirnice. Prosila sem, da bi odprli okno, ki edino pride v poštev za zračenje tega dela emajlirnice, prosila sem tudi, da bi poribali moje delovno mesto, saj se ne spominjam, kdaj so ga ocedili poslednjič — žal sem pa vselej naletela na gluha ušesa.

Zaradi zračnih tokov, ki strujajo ob traku, je posel pihalk zelo težaven, posebej še, če delamo velike izdelke. Tudi »cundra« je veliko.

Zelo se trudite, da bi strokovnjakom zvišali osebne dohodke. Vendar se mi zdi, da bi morali strokovnjaki najprej poskrbeti, da bi odpravili pomanjkljivosti v proizvodnji in nam omogočili lažje delo in večji dohodek, od katerega bi imeli tudi oni ustrezno del. Zavedajo se naj tudi, da smo jim s svojim delom omogočili študij in zdaj pričakujemo od njih povračilo sredstev z njihovim prizadevnim delom. Zavedajo se naj, da smo jim omogočili študij z delom v težkih pogojih, zato ne bomo nikoli odobravalni, če bodo ob prihodu v kolektiv najprej spraševali, koliko bodo zaslužili...

Marija Gregl,  
emajlirnica

# ŠPORTI

