

**GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE****Novi predsedniki in njihovi  
namestniki obratnih svetov ter  
svetov delovnih in poslovnih enot****Obratni svet topilnice:**

— Karl Kolarič — predsednik  
— Franc Ščančar — namestnik

**Obratni svet obrata emajliranih, pocinkanih in alu izdelkov:**  
— Hinko Drame — predsednik  
— Ferdo Potočan — namestnik

**Svet delovne enote predel. kovin:**  
— Jože Podlinšek — predsednik  
— Ivan Mutec — namestnik

**Svet delovne enote emajlirnice:**

— Konrad Končan — predsednik  
— Martin Pirš — namestnik

**Svet delovne enote pocinkovalnice:**  
— Anton Blaznik — predsednik  
— Adolf Cirkulan — namestnik

**Svet delovne enote dekor izdelka:**  
— Irma Zagozda — predsednik  
— Nada Pirnat — namestnik

**Obratni svet obrata toplotnih naprav:**  
— Franc Škrubej — predsednik  
— Emil Primožič — namestnik

**Svet delovne enote delavnice radiatorjev:**

— Martin Rozman — predsednik  
— Franc Dečman — namestnik

**Svet delovne enote delavnice kotlov:**

— Vinko Tamše — predsednik  
— Emil Primožič — namestnik

**Obratni svet obrata odpreškov in avtokoles:**

— Janez Potočnik — predsednik

— Ivan Kajba — namestnik

**Obratni svet obrata orodjarne:**

— Vili Končan — predsednik  
— Franc Korošec — namestnik

**Obratni svet skupine tehničnih poslovnih enot:**

— Feliks Smola — predsednik  
— Matija Krempuš — namestnik

**Svet poslovne enote pripravljalne službe:**

— Ludvik Krajec — predsednik  
— Franc Žolnir — namestnik

**Svet delovne enote vzdrževanje:**

— Marjan Peterle — predsednik  
— Milan Putnik — namestnik

**Svet poslovne enote službe tehniške kontrole:**

— Anton Gajšek — predsednik  
— Stanko Korpnik — namestnik

**Svet poslovne enote prodaje in zunanje trgovine:**

— Štefan Jager — predsednik  
— Franc Pavšar — namestnik

**Svet poslovne enote upravno administrativnih služb:**

— Albin Brenčič — predsednik  
— Ivan Čendak — namestnik

**Obratni svet obrata VI Kruševac:**

— Radosavljevič Velisav — predsednik

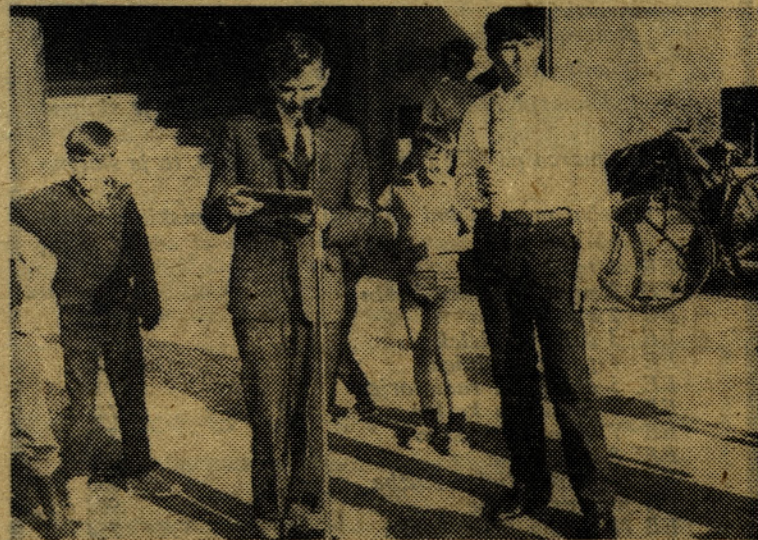
**Ne bodimo opazovalci**

Slovenci nismo preveč ogreti za branje resolucij, zlasti še, če so dolge in težko razumljive. Tega ne bi mogli tritati za resolucijo VII. seje CK ZKS, saj je kratka, pisana brez nepotrebnih tujk in sestavljena tako, da je razumljiva tudi delavcem. S tem seveda ni rečeno, da je enostavna in da so posamezna stališča razumljiva brez temeljite poglobitve v bistvo njene vsebine. Posamezniki namreč, najsi bodo komunisti ali ne, pogosto najraje preberejo le tisti del, ki njihovi dejavnosti in mnenju najbolj ustreza, ga pri branju tolmačijo v svoj prid in za prikrivanje slabosti, se pri posameznih ugotovitvah opredeljujejo za in proti ali iščejo pomanjkljivosti v tem, da ne dobijo odgovor na vsa vprašanja. Tokrat je treba kar v začetku zapisati, da z resolucijo VII. seje CK ZKS ni nihče nameraval odgovoriti na vsa vprašanja, vendar daje celovit pogled slovenskih komunistov na naš družbeni razvoj. Če na resolucijo tako gledamo in jo tako prebiramo, bomo lahko spoznali, da je njen namen ustvariti enotno zavzemanje za odstranitev najbolj žgočih problemov. Torej ne gre za naša stališča do resolucije, ampak da na podlagi resolucije zavzame enotna stališča do bistvenih družbenih vprašanj. Zato ni naključje, da je v resoluciji na prvem mestu nadaljnje razvijanje samoupravnih odnosov v naši

družbi. V vsakdanjem življenju v tovarni in zunaj nje čutimo, da je samoupravljanje doseglo določeno stopnjo, vendar vsakokrat le nismo popolnoma prepričani, da je ta ali oni sklep v skladu z našim družbenim hotenjem. Ne gre samo za to, na podlagi čigavega mnenja se samoupravni organi opredeljujejo za posamezne odločitve, da ne delamo vselej tako kot govorimo ali se dogovarjamo, da osebno odgovornost skušamo podtakniti kolektivni odgovornosti... Da, marsikaj se še skriva pod »plaščem« samoupravljanja — od neznanja, slabe organizacije dela in gospodarjenja do neurejenih odnosov v delovnih kolektivih. Mimo takih in podobnih vprašanj zaostruje resolucija tudi razredne politične odnose. Praksa namreč kaže, da ponekod skušajo s samoupravnimi sklepi uveljavljati naši družbi tuje interese.

Torej, že zavoljo samo tega poglavja o nadaljnjem razvoju samoupravnih odnosov velja resolucijo pravilno prebrati in o vsebini ne samo razmišljati ampak na podlagi njenih ugotovitev in stališč enotno in dosledno odpravljati napake in slabosti, ki kakorkoli ovirajo razvoj socialističnega, demokratičnega in samoupravnega sistema in hotenja delovnega človeka.

Srečko Pratnemer



LETOŠNJO TITOVO ŠTAFETO je pred upravnim poslopjem naše tovarne pričakala tovarniška godba in skupina mladih delavcev podjetja — pozdravni govor pa je imel predsednik aktiva ZMS »EMO« Jože Znidar.

**OSREDNJA PROSLAVA II. GRUPE ODREDOV**

Letos slavimo 25-letnico 2. grupe odredov. Osrednja proslava bo v nedeljo 14. maja.

— ob 9. uri otvoritev občasne spominske razstave politkomisarja II. grupe odredov Dušana Kvedra, narodnega heroja in stalne razstave II. grupe odredov v Muzeju revolucije;

— ob 11. uri svečana proslava in zbor borcev II. grupe odredov na atletskem stadionu Borisa Kidriča na Kersnikovi ulici.

Letošnja proslava bo ena največjih tovrstnih manifestacij v Sloveniji, zato je prav, da se je čim bolj polnoštevilno udeležimo tudi mi — člani kolektiva EMO.

Zbrali se bomo ob 10.30 uri v nedeljo pred upravnim poslopjem, odkoder bo skupen odhod na stadion Borisa Kidriča.

# DOSEGANJE PLANA V MESECU APRILU

IN V OSTALIH MESECIH LETOSNJEGA LETA.

V prejšnji številki »Emajlirca« smo že ocenili doseganje planskih nalog v aprilu. Vsa predvidevanja smo uresničili ter celo nekoliko presegl.

Proizvodni plan po količini smo presegl za 2%. Po vrednosti pa pričakujemo nekaj več, ker so bile v mesecu aprilu nekoliko regulirane prodajne cene emajlirani klasični posodi.

Skratka izpolnjeni skupni proizvodni plan po vrednosti se giblje v vseh štirih mesecih 2-4% nad količinskim.

Skupni proizvodni plan po vrednosti kumulativno v štirih mesecih poslovanja je presežen. Točno še ne moremo poročati toda predvidevamo, da bo kumulativno presežen za 1-2%. Ta podatek bo znan sredi meseca maja.

Plan fakturirane prodaje v mesecu aprilu je prav tako po količini in vrednosti presežen. Težje pa dosegamo plan plačane realizacije, ker se nam iz meseca v mesec dvigajo po 100 do 200 milijonov S-din terjatve pri kupcih. Terjatve so porasle v mesecu aprilu na ca. 2,43 milijarde S-din. Trenutno je ta problem najbolj pereč za podjetje. S terjatvami smo nad planom za ca. 750 milijonov S-din.

Plan prodaje v inozemstvo smo v mesecu aprilu močno presegl. Pričakujemo, da bo presežen nad 40%.

Plan dohodka v proizvodnji in fakturirani prodaji pa ocenjujemo, da smo presegl nad 2% v odnosu do plana za mesec april. Kumulativno v obdobju januar - april cenimo, da bo dosežen le nekaj več kot 99%. Če bo kaj več ustvarjenega dohodka, kot ga predvidevamo v prognozi za mesec april, utegnemo doseči tudi dohodek 100 odstotno.

Vsiljuje se vprašanje, zakaj ni dosežen dohodek podjetja v enaki višini kot plan po vrednosti. Vzrok temu je dejstvo, da da so se povišali proizvodni stroški uvoženemu reprodukcijskemu materialu. Lanskoletna osnovna cena za tono pločevine na mednarodnem zapadno evropskem tržišču se je gibala od 103-105 \$ po toni, medtem ko so v letošnjem letu cene za isti material porasle na 107 do 109 \$ po toni uvožene pločevine. Ta

dvig cen ni bil predviden v družbenem planu, zato smo planirali tudi večji dohodek podjetja. To povečanje cene reprodukcijskemu materialu, je povzročilo spremembo v strukturi materialnih stroškov proizvodnje in prodajne kalkulacije za ca. 2-3%.

Višina izplačil osebnih dohodkov, se je gibala na višini planskih proporcov, torej na osnovi izpolnjevanja planskih nalog po planskih cenah in planiranih količinah. Izplačila osebnih dohodkov od januarja do zaključno marca so dosegla višino 96% v odnosu do planiranih. Dohodek v fakturirani realizaciji smo pa dosegli 99%. Razlika je potemtakem v izplačilih 3% pod planom, ki izhaja iz povečanih cen nekaterim izdelkom po 1. 1. 1967. Absolutno je to ca. 40 milijonov S-din. Približno 20 milijonov S-din je skritih osebnih dohodkov v 750 milijonskih S-din terjatvah nad planom, ki bodo izplačani kakor hitro se bodo terjatve spustile na nivo plana, ker so nekatere EE vezane s kriteriji na dohodek podjetja plačane realizacije, zato so ta izplačila OD v zaostanku. Ostalih približno 20 milijonov S-din je pa manj izplačanih kot pa predvideva družbeni plan podjetja.

Dohodek plačane realizacije smo v 3 mesecih dosegli le nekaj nad 85%. Razlika dohodka v višini 14% je pa skrita v po večnih terjatvah.

Ivan Čendak

## IZ DELA UO

Na 3. redni seji je upravni odbor med drugim obravnaval tudi finančno poročilo za prvo tromesečje letošnjega leta. Poročilo je vzel na znanje in ga predlaga delavskemu svetu v potrditev. Za člane kolektiva pa bodo zanimivi nekateri podatki iz poročila, ki prikazujejo naše poslovanje v tem obdobju.

Plan smo dosegli:

— s proizvodnjo po teži	98,3%
— s proizvodnjo po prodajni ceni	100,2%
— s fakturirano realizacijo	97,4%
— s plačano realizacijo	84,9%
— z izvozom po teži	106,5%
— z izvozom v N-din	122,3%
— z izvozom v S-din	122,2%
— z dohodkom	85,4%
— z doseženimi skladi neto	105,6%
— z izplačanimi OD bruto bruto	95,8%

Proizvodnja je po grupah izpolnila plan takole:

— emajlirana posoda	113,4%
— pocinkana posoda	90,3%
— ali posoda	76,3%
— sanitarije	77,2%
— kovinska embalaža	86,5%
— kolesa — odpreski	113,4%
— naprave za gretje	58,9%
— frite za prodajo	90,1%
— orodja za prodajo	13,7%
— usluge	363,7%
— investicije	1,4%
— proizvodnja vsega	100,2%

Od planiranih 3527 oseb je bilo zaposlenih:

— 1. januarja 1397 žensk in 1979 moških, to je skupno 3376;

— 31. marca pa 1378 žensk in 1946 moških, to je skupno 3324.

Povprečni neto osebni dohodki po ekonomskih enotah:

	N-din
EE 1 topilnica	830
EE 2 predelovalnica kovin	718
EE 2 emajlirna	692
EE 3 dekor oddelek	690
EE 4 pocinkovalnica	910
EE 5 delavnica radiatorjev	690
EE 6 delavnica kotlov	748
EE 7 obrat odpreskov	808
EE 8 orodjarna	1008
EE 9 pripravljalne službe	986
EE 10 vzdrževanje	908
EE 11 služba tehn. kontr.	754
EE 12 uprav. adm. službe	958
EE 13 prodaja in zun. trg.	906
EE 14 obrat VI Kriševac učna delavnica	712
— tovarniško povprečje	840

## SKLEP DS PODJETJA

v ponedeljek, 8. maja

1. O priključitvi inštituta EMO podjetju »EMO«, — emajlirnice, metalne industrije, orodjarne — Celje je razpisan referendum.

2. Glasovanje na referendumu je določeno za 24. maj 1967.

3. Za izvedbo referendumu se imenujeta in zadolžujeta komisiji:

a) komisija za sestavo spiskov glasovalcev:

Veber Ivan, predsednik; Čižmek Lea, član; Zottl Milica, član.

b) komisija za izvajanje referendumu:

Dr. Zupančič Franc, predsednik; Jejič Emil, član; Dvoršak Stane, član; Belak Franc, namestnik predsednika; Božič Metka, namestnik člana.

Naloga te komisije je, da v skladu z določili temetjnega zakona o podjetjih (člen 67 in 68) in statuta podjetja (člen 22) opravi vse priprave za referendum, določi glasovalna mesta, odbore za ta mesta, izvaja referendum ter ugotovi izid referendumu in o izvedbi referendumu in izidu glasovanja poroča delavskemu svetu.

# Letno poročilo oddelka za varstvo pri delu in rehabilitacijo

V letu 1966 je bil oddelek varstva pri delu močno oslavljen. Od polletja dalje je manjkal en varnostni tehnik, ker je odšel k vojakom. Oddelek šteje v normalnih pogojih 3 varnostne tehnike in skupinovodjo rehabilitacije.

Oddelek je v sestavi kadrovske službe, funkcionalno pa je povezan z vsemi obrati v tovarni.

Pri izvajanju predpisov o varstvu pri delu na osnovi temeljnega zakona o varstvu pri delu in republiškega zakona o varstvu pri delu, je oddelek že začel uvajati nove metode dela, s katerimi bodo morali posamezni oddelki uskladiti delo s predpisi.

Novi predpisi o varstvu pri delu predstavljajo delovno organizacijo pred odgovorno nalogo, ki jo bo potrebno kompleksno rešiti in uskladiti.

Oddelek za varstvo pri delu je zato sestavil dolgoročni plan sanacije neprimernih in neuskaljenih pogojev dela, katerega pa bodo morali samoupravni organi in vsi člani kolektiva pomagati izpeljati do kraja.

Če bodo določene pomanjkljivosti še nadalje obstajale, bodo nastopile težave pri obratovanju, ker bodo oblastveni organi zahtevali prekinitev obratovanja na tistih napravah in strojih, kateri ne bodo usklajeni s predpisi o varstvu pri delu.

Tak pojav pa bi pomenil za našo delovno organizacijo hud udarec in s tem tudi problem doseganja planskih nalog.

Da bi lahko trenutne težave, ko vemo, da ni na razpolago dovolj denarja za modernizacijo strojev prebredli, bo nujno v dolgoročnem planu določiti način zamenjave strojev. Amortizacijska sredstva pa bo v bodoče treba vlagati v stroje in naprave, katere so najbolj zastarele in potrebne.

Znano je, da so večkrat investicije neracionalno naložene tam, kjer ni najbolj potrebno in kjer se ne vračajo, kot bi pričakovali.

Tehniki bodo morali izdelati drobne analize, kjer bo potreba najnujnejša in kateri stroji sploh ne odgovarjajo predpisom obratovanja. Nato pa bo treba začeti z načrtno regeneracijo zastarelih strojev in naprav.

V kolikor nam bo uspelo zastarali strojni park postopoma obnoviti, lahko računamo na povečano produktivnost dela in zmanjšanje števila poškodb pri delu.

Podjetje ima vedno več izdatkov v zvezi s plačevanjem hra-

narine in smo sedaj prišli na plačevanje odsotnosti z dela do 30 dni.

Tak sistem bo delovni organizaciji vedno močnejše načeljal sklade, če ne bomo odpravljali pravočasno vzrokov za obolenja in poškodbe članov kolektiva.

Vse premalo se danes dela na preventivi, ki je predpogoj za odpravo visokih izostankov z dela.

V bodoče bo nujno zahtevati od vodstva podjetja, da se problemom, zaradi katerih prihaja do obolenj, posveti več pozornosti v preventivnem pogledu.

Če pogledamo enostaven primer, nam bo takoj jasno, da ni zaenkrat prave računice, kaj se bolj izplača, delavce zavarovati pred obolenji ali pa stroške, ki nastanejo v visokih zneskih, plačevati.

V skladišču gotove posode imamo zaposleno pretežno žensko delovno silo, ki je manj odporna. Ta delovni prostor nima nobenega ogrevanja. Vsi kaloriferji, ki bi morali služiti za ogrevanje prostora in pihati topel zrak, imajo nasproten učinek, v zimskem času piha mrzel zrak.

To je eden od primerov, kako slabo je pri nas urejena skrb za delovnega človeka v pogledu zdravstvene zaščite. Takih primerov bi lahko našli zelo veliko, vendar ni namen ta, gre za to, da se problemi odkrijejo in da se jih začne enkrat načrtno odpravljati.

Zelo pereč problem je še vedno z mikroklimatskimi pogoji in sanitarnimi prostori.

Na vsak način bo treba te probleme obravnavati kot prioritete, če hočemo, da bodo člani kolektiva res imeli veselje in elan za delo. V sedanji situaciji skoraj težko to od njih pričakujemo.

Za zaščito pred poškodbami in poklicnimi obolenji je v letu 1966 izdal kolektiv ca. 1.337.089,16.— N.din. Sredstva, ki so bila porabljena, so v veliki meri pripomogla k normalnemu in varnemu obratovanju na posameznih delovnih mestih.

Osvežujoče pijače so zelo pozitivno vplivale na počutje delavcev v obratih, kjer so visoke temperature.

Higiena dela je zadovoljivo rešena s praški, milom in brisačami.

Pomajkljivost je še vedno v premajhnem številu kopalnic in umivalnic, kar pa ni v skladu s preprečevanjem nalezljivih bolezni in podobno.

Vsi člani kolektiva razen nekaj izjem zelo radi uporabljajo osebna zaščitna sredstva in so zelo večji pri delu z zaščitnimi deli telesa.

V posameznih obratih nastopajo večkrat problemi, da mojstri nočejo nakazovati osebna zaščitna sredstva, kar pa se negativno odraža v povečanem številu poškodb takrat, če delajo delavci pri strojih nezaščiteno.

Kontrola nad uporabo osebnih zaščitnih sredstev je prepuščena mojstrom v posameznih delavnicah. Z rezultati smo delno zadovoljni in bomo na dodatnih seminarjih, katere morajo mojstri obiskovati iz varine varstva pri delu, to poglavje posebno pazljivo obdelali.

Poškodbe pri delu in poklicna obolenja predstavljajo še vedno precejšnjo izgubo za kolektiv.

V letu 1966 so poškodbe padle tako po številu kot po resnosti, to se pravi, da je bilo manj poškodb, katere niso imele trajnejših posledic.

Na osnovi ugotovitev, da se je število poškodb znižalo, lahko trdimo, da se stanje popravlja, vsekakor pa z rezultati še ne moremo biti zadovoljni.

Predvsem bi bilo potrebno omeniti pri nas še rehabilitacijo, katere nam pripomore, da lahko usposabljammo lažje obolele in poškodovane za svoje prvotno delovno mesto. Pri tem pa ustvarjajo določen proizvod in efekt dela.

Način rehabilitacije je v glavnem dober, bilo pa bi mnogo boljše, če bi imeli svojo delavnico, v kateri bi lahko bolj univerzalno usposabljali poškodovane in obolele člane kolektiva. Dosedanje izkušnje so pokazale, da se rehabilitante lahko zelo dobro zaposli in da ti precej naredijo. V bodoče bo potreba zajemati opravljeno delo na RH, da ne bo predsodkov v pogledu ustvarjanja dohodka, iz katerega bi se naj plačalo zaposlene na rehabilitaciji.

Za boljši prikaz gibanja nesreč in poklicnih obolenj, kakor tudi rehabilitacije so izdelane tabele, katere primerjalno z letom 1965 prikažejo gibanje poškodovanih tako po številu, vzrokih, načinih in ostalih pokazateljih.



Tovarniška godba je v zadnjih tednih zaposlena kot nikoli doslej — razgibano politično življenje je prineslo tudi nekaj manifestacij in naši godbeniki niso manjkali — Pred dnevi so zaigrali pred tovarno, ko so mladinci prinesli štafeto palico...

Foto kino klub LT EMO vabi vse, ki bi se radi naučili snemati s svojo filmsko kamero

v tečaj

Prijave sprejema Foto kino klub dnevno od 10 do 10.30 in od 16. do 19. ure v prostorih kluba. Zadnji rok prijav je 20. maj 1967.

Odbor!

# Referendum o priključitvi inštituta »EMO«

GLASOVANJE 24. MAJA 1967.

Inštitut »Emajl«, ki se je po zneje preimenoval v inštitut EMO je ustanovilo podjetje z odločbo takratne skupščine (delavskega sveta) podjetja, dne 12. 12. 1963, ter je organizacija inštituta bila izvedena in oblastveno registrirana v letu 1964. Namen ustanovitve inštituta kot razvojno raziskovalnega zavoda, — to je samostojne delovne organizacije — je bil, da s proučevanjem in zbiranjem vseh znanstveno tehničnih dosežkov na vseh področjih dejavnosti podjetja in z uporabo teh dosežkov pomaga in dela na napredku in razvoju podjetja. Smatrali smo namreč, da bo z jamčena večja uspešnost dela, če bo ta dejavnost prenesena in organizirana v okviru samostojnega zavoda. Razen tega so ustanavljanje takšnih zavodov pogojevali takrat tudi še drugi vidiki, finančne ugodnosti, ki so jih uživali in še obstoje po veljavnih predpisih za znanstvene ustanove in zavode, kamor spadajo tudi razvojno raziskovalni inštituti.

V času kratkotrajnega obstoja in delovanja inštituta, so se o njegovi dejavnosti, predvsem pa o organizacijski obliki, kot samostojni delovni organizaciji, pričela pojavljati v podjetju različna mišljenja in presoje. Postavljalo se je vprašanje ali je smoteren nadaljnji obstoj dejavnosti inštituta kot samostojne delovne organizacije, ali pa naj se celotna dejavnost prenese v obliki samostojne enote ali službe v okviru podjetja. Posledica tega razpravljanja in strujanja je bila, da so se tudi samoupravni organi podjetja odločili za razpravo o tem vprašanju. Delavski svet podjetja je na seji 29. marca letos odločil, da naj se inštitut oziroma dejavnost inštituta vključi v organizacijski sestav podjetja. Do te odločitve ni prišlo zaradi tega, da bi inštitut v svojem dosedanem delovanju ne bil pokazal svojega dela in uspehov pri delu in tudi ne zaradi finančnih vprašanj, marveč je bila odločitev predvsem zaradi tega, da naj bi se celotna dejavnost inštituta na vseh področjih, na katerih dela, tako glede predelave pločevine, emajlirstva, termotehnike in ostalih dejavnosti kar najtesneje povezala s poslovanjem podjetja, kar bi bilo doseženo z neposredno vključitvijo v podjetje.

Da se sproži postopek za priključitev inštituta k podjetju je delavski svet na že omenjeni seji sprejel sklep, da podjetje odreče ustanoviteljstvo inštituta EMO ter odpove za vnaprej vse pravice in obveznosti do inštitu-

ta EMO. Hkrati je predlagal inštitutu EMO, da naj se odloči v roku 30 dni o nadaljnjem obstoju ali priključitvi inštituta EMO k podjetju. Ustanoviteljstvo pomeni, da mora podjetje zavodu, ki ga ustanovi z jamčiti oziroma dati na voljo potrebna finančno materialna sredstva za pričetek poslovanja zavoda in da tudi tvega morebitno neuspešno poslovanje, izgube zavoda. Z odpovedjo ustanoviteljstva bi podjetje zahtevalo vrnitev sredstev, ki so bila dana inštitutu, s čimer bi nastale takšne dejanske razmere za inštitut, da bi bilo otežkočeno njegovo nadaljnje delovanje. Zaradi tega je bil inštitutu dan hkrati predlog glede odločitve o njegovi priključitvi.

O ukinitvi inštituta kot samostojne delovne organizacije in pripojitvi k podjetju, morata odločiti oba kolektiva inštituta in podjetja z referendumom. Delavski svet je z jamčil članom delovne skupnosti inštitu-

predpisi inštituta ter se uporabljajo za dejavnost inštituta vključenega v podjetje, samoupravni predpisi podjetja.

Dosedanja delovna mesta inštituta postanejočasna delovna mesta podjetja in bodo delavci na teh delovnih mestih nagrajeni po členu 45, pravilnika o delitvi osebnih dohodkov podjetja.

Mehanografski center se vključi v podjetje kot organizacijska enota s samostojnimi pravicami in svojim žiro računom, v sektor financ in računovodstva v istem obsegu oziroma sestavu s tem, da si pripravi in sprejme svoje samoupravne predpise s soglasjem samoupravnih organov podjetja.

O delovnih mestih in nagrajevanju velja isto, kot za ostalo vključeno dejavnost inštituta.

Soinvestitorjem mehanografskega centra je zagotovljena udeležba v samoupravnih orga-

pozitiven. Delovna skupnost inštituta ima 63 sodelavcev ter je od teh glasovalo 41, to je 65,08% za priključitev k podjetju, medtem ko se 22 sodelavcev glasovanja ni udeležilo. Tako se je večina članov delovne skupnosti inštituta odločila za priključitev inštituta k podjetju. Sedaj mora podjetje, to je člani delovne skupnosti podjetja, odločiti z referendumom, ali se strinja s pripojitvijo inštituta EMO oziroma njegove dejavnosti k podjetju.

Referendum je tajno glasovanje, na katerem glasovalci odločijo na vprašanje »priključitve inštituta EMO k podjetju EMO« z da ali ne. Da je referendum veljaven, je potrebno da se ga udeleži najmanj polovica članov delovne skupnosti podjetja. Da je izid glasovanja o tem vprašanju pozitiven, je potrebno da glasuje z da najmanj 2/3 glasovalcev. Glasovanje se izvaja tako kot volitve z listki, na katerih vsak glasovalec obkroži besedico da ali ne, za kar se pač odloči. Izid glasovanja ugotovljajo na posameznih glasovalnih mestih volilni odbori in končni izid komisija za izvedbo referenduma. Po sklepu delavskega sveta z dne 8. 5. 1967 je glasovanje, to je referendum določen za 24. 5. 1967.

Če bo izid referenduma tudi v podjetju pozitiven, bo podana podlaga za izvedbo priključitve inštituta EMO k podjetju. Na podlagi izidov referendumov bosta svet inštituta in delavski svet podjetja morali izdati odločbi o izvedbi priključitve inštituta. O priključitvi inštituta odločita kot rečeno delavska sveta obeh delovnih organizacij, vendar sta ta vezana na izid referendumov ter morata izdati takšni odločbi, kot je bil izid referenduma. Na podlagi teh končnih odločitev delavskih svetov bodo temeljile vse nadaljnje formalnosti glede dokončne izvedbe priključitve inštituta k podjetju.

Mehanografski center deluje kot poseben oddelek v okviru inštituta EMO ter so sredstva za delo tega mehanografskega centra dala poleg našega podjetja še tudi Železarna Store, Kovaška industrija Zreče ter KK Žalec. Z mehanografskim centrom sodelujejo oz. koristijo usluge tega centra doslej vsa navedena podjetja razen KK Žalec. To poslovno sodelovanje je urejeno med temi podjetji s posebno pogodbo. V tej pogodbi je določilo, da se v primeru likvidacije inštituta lahko mehanografski center izloči ter ustanovi samostojen zavod, če zahteva tako večina teh pogodbenih strank — kooperantov



Vsi člani inštituta »EMO« so se na referendum odločili za priključitev — vsi, ki so volili. Delavci v mehanografskem centru se referenduma namreč niso udeležili.

ta njihovo nadaljnjo zaposlitev v podjetju na področju istih dejavnosti, na katerih so delali doslej v inštitutu, ter je sprejel tudi na zasedanju 25. aprila letošnega predlog o organizacijski obliki vključitve dejavnosti inštituta EMO k podjetju. Ta sklep delavskega sveta glasi:

»V primeru priključitve inštituta EMO k podjetju EMO, se dejavnost inštituta brez mehanografskega centra vključi v organizacijski sestav podjetja kot služba razvoja.

Z vključitvijo prenehajo takoj veljati vsi samoupravni

nih mehanografskega centra in v nadzornem odboru.

S priključitvijo vstopa podjetje v vsa pravna razmerja, ki jih je sklenil inštitut EMO do dneva odvzema ustanoviteljskih pravic 29. 3. 1967, brez pridržkov, po tem dnevu pa le tista, ki so bila nujna zaradi rednega poslovanja inštituta EMO oziroma je bilo za njih dano soglasje s strani organov podjetja.

Na podlagi tega je bil v inštitutu EMO dne 3. maja letos referendum ter je bil izid glasovanja glede vprašanja priključitve inštituta EMO k podjetju EMO

# podjetju Mednarodni strokovni sejem za površinsko obdelavo Surface 66 - Basel

mehanografskega centra. Če bo izid referendumu tudi v podjetju pozitiven in bo prišlo do priključitve inštituta k podjetju EMO, bodo nato šele podjetja kooperanti mehanografskega centra odločila, ali naj se mehanografski center izloči v samostojen zavod, ne pa da se priključi tudi k podjetju.

**ČLANI DELOVNE SKUPNOSTI BOMO TOREJ ODLOČALI O PRIKLJUČITVI ALI NEPRIKLJUČITVI NA REFERENDUMU DNE 24. 5. 1967 INŠTITUTA EMO K PODJETJU EMO. KER SE JE ŽE DELAVSKI SVET PODJETJA EMO ODLOČIL ZA TO, DA NAJ SE IZVEDE PRIKLJUČITEV, PRIČAKUJEMO, DA BODO TO ODLOČITEV DELAVSKEGA SVETA PODPRILI TUDI ČLANI DELOVNE SKUPNOSTI PODJETJA DA NE BI PRIŠLO DO MOTENJ V DELU OZ. NA PODROČJIH DEJAVNOSTI INŠTITUTA, KI SO BISTVENE VAŽNOSTI ZA DELO PODJETJA TER BOĀO S' TEM SAMO OMOGOČILI HITRO REŠITEV VPRAŠANJA PRIKLJUČITVE INŠTITUTA TER RES S TEM TUDI NEMOTENO NADALJNJE DELO SODELAVCEM INŠTITUTA V OKVIRU PODJETJA.**

F. Z.

Mednarodni strokovni sejem za površinsko obdelavo SURFACE 66 je bil odprt od 19. do 26. novembra 1966 v švicarskem mestu Basel. Razmeroma mlado strokovno področje za površinsko obdelavo je danes že široko razčlenjeno in po svoji važnosti zaradi zaščite pred korozijo popolnoma opravičuje organizacijo mednarodnega strokovnega sejma v Evropi. Na izložbenem prostoru preko 16.000 m<sup>2</sup> je našel obiskovalec izdelke 180 podjetij iz 13 držav. Sejem je posredoval zaokroženo sliko današnjega stanja na področju obdelave in zaščite površin. Prikazal je vso mnogostranost postopkov in naprav, na primer za čiščenje in preobdelavo izdelkov, kakor tudi nanose in prevleke slojev najrazličnejših vrst. Razstavljalci so se pohvalili tudi s trgovskim uspehom in zagovarjajo umestnost ponovitve tega strokovnega sejma v dvo- ali triletnih presledkih.

Fizikalne in kemijske lastnosti površine določajo obnašanje obdelovanih snovi in s tem porabno vrednost sestavnih delov in konstrukcij. Zato je jemati visoko vrednost tehnike površin za vsa izdelavna področja vse do najmoderneje industrijske veje — vesoljske tehnike. Vsakemu postopku gredo določene prednosti pa tudi slabosti. Samo pri natančnem poznavanju tehnologije materiala, posebnosti postopka in posameznega obdelovanega komada je mogoče določiti pravilno in najbolj gospodarno površinsko obdelavo.

V tem izvlečku navajamo poleg krajšega poročila o emajliskem delu le naslove nekaterih najvažnejših področij in to nikakor ne predstavlja izčrpnega pregleda sejma.

Precej obširno so obdelana v eni skupini področja peskanja, brušenja, poliranja, odstranjevanje grebenov na rezilih in glajenje, v drugi skupini čiščenje, odstranjevanje rje, razmaščevanje, luženje in fosfatiranje ter v tretji skupini galvaniziranje, brizganje barv in metaliziranje, lakiranje, emajliranje ter meritve.

Interesna skupina emajl («Emaillierie Corgemont s. s. in Metallwarenfabrik Zug», Švica), je iznesla emajlirski program obeh podjetij, ki zajema v glavnem emajlirane stenske in fasadne plošče, napisne plošče, izpušne lonce, gospodinjske predmete (pekače in pod.) tušne kadi iz lahke kovine, pretočne grelce, fasadne in prekrivalne plošče za štedilnike itd.

Podjetje »Pfandler-Verke AG«, Schweitzingen, je prikazala različne izvedbe emajla: Pfandler — emajl 3115 za zelo zahtevne kemijske naprave vseh vrst, emajl 3113, predvsem za skladiščno posodo (sodi, silosi), inačico emajla 3115 za nizke temperature in kemijsko manj zahtevne obremenitve, emajl 3111 kot posebno primeren za polimerizacijske aparate, pfandler emajl 3100 z močno povečano obstojnostjo proti kislinam, lugom in vodni pari. Pri tem je obstala nespremenjena velika obstojnost na menjavo temperature, medtem pa je povečana tudi trdnost emajla proti odrgnjenju. Z doseženim napredkom v kemijski obstojnosti je pričakovati daljšo življenjsko dobo emajla. Omenjeni emajl je izrazito obstojen proti razjedanju, ki ga povzročajo vse organske in neorganske kisline ter topila, razen kislih raztopin, ki vsebujejo fluoride ali visoko koncentrirano fosforno kislino.

V isti skupini je omeniti še podjetje »Von Roll AG« Werk Klus, Švica, ki plemeniti površino z dvema postopkoma: toraksiranje in stekleno emajliranje. Toraksiranje je poseben način nanašanja nikljastega sloja na izdelke iz sive in jeklene litine, jekla, bron, medenine ali bakra. Površni sloj niklja predstavlja trajno korozijsko zaščito.

Stekleno emajliranje zagotavlja odpornost proti kislinam in daje predmetom stekleno gladke površine. Von Roll — steklasti emajl na jeklu ali jekleni

litini je kemijsko in termično obstojen. Postopek uporabljajo predvsem v izdelavi aparatov in armatur za kemijsko industrijo.

K. J.

## Bolgarija namerava podvojiti proizvodnjo jekla

V naslednjih letih bodo znatno razširili oba bolgarska železarska kombinata — topilnici V. J. Lenin in Kremikovci. Na osnovi partijskega plenuma naj bi narastla proizvodnja surovega železa od leta 1980 na 4 do 4,5 milj. ton, produkcija jekla na približno isto količino in valjarniških izdelkov na 3 do 3,5 milj. ton. Metalurški kombinat Kremikovci je pričel graditi 1960. leta in je proizvajal 1966 leta 1 milij. ton surovega železa in 2 milij. ton predelane rude. V obratu konvertorjev so montirali 3 konvertorje, ki so pričeli obratovati oktobra 1966 in bodo letno dajali 1,135 milj. ton jekla. Do 1970 bodo znašale kapacitete 2,3 milj. ton. V topli valjarni je stekla prva serija naprav valjarne blokov z letnim učinkom 1,2 milj. ton valjarniških izdelkov, letos planirajo pričetek obratovanja surovinske valjarne in prihodnje leto še obratovanje hladne valjarne. Od 1969. leta predvidevajo v kombinatu poleg surovega železa in jeklenih blokov tudi prodajo valjarniških izdelkov — delno že za izvoz — do 1970 pa bodo povečali kapacitete valjarne na 1,5 milj. ton letno. Skupno z novimi obrati v železarskem kombinatu Lenin, bodo v Bolgariji letno izdelali 2 milij. ton valjarniških izdelkov. Na podlagi plana bolgarske KP bo z doseganjem teh kapacitet valjarniških izdelkov narastel lastni delež skupne potrebe v državi od sedanjih 40 na 65 %.

Dopisujte

v naš list



Kot vsako leto, so zaslužni člani našega kolektiva prejeli priznanje — značke — za dolgoletno delo. Za prizadevanje za našo tovarno iskrena hvala!

Gospodarska in družbena reforma prehajata v svoj polni zamah. Delovanje reforme je dobro poseglo tudi v naše podjetje. Sedanji položaj v podjetju narekuje izredno razgibanost, ker se mnoge stvari zapletajo, posamezni problemi se zaostrojujejo. V zadnjem času se na površje dvigujejo aktualna protislovja in problemi v odnosih, organizaciji, proizvodnji in poslovanju podjetja.

Reševanje vseh nastalih težav in protislovij pa leži izključno na nas samih, na celotnem kolektivu. Trenutna gospodarska in politična situacija v podjetju je taka, da zahteva jasno oceno in razpravo, predvsem pa odločno in konkretno akcijo tako vodilnih in upravnih organov kot družbeno-političnih organizacij in vseh delovnih ljudi v tovarni.

Na osnovi stališč resolucije VII. seje CK ZKS, stališč tovariša Tita iznešenih na Kosmetu, se je tovarniški aktiv ZB NOV na svojem delovnem zboru odločil za javna in konkretna stališča ter predloge pri reševanju nekaterih problemov stanja v tovarni. S tem ciljem se obrača na vse delovne ljudi tovarne EMO s sledečo

# RESOLUCIJO

1. Večji del problemov in težav v podjetju v sedanjem položaju izhaja iz slabih medsebojnih odnosov. Borci NOV odkrito in javno opozarjamo, da je skrajni čas, da se medsebojni odnosi razčistijo ter postavijo na prave in tovariške temelje. Kolektiv ne more imeti prave perspektive dela, organizacije razvoja in produktivnosti, dokler v podjetju ne bodo zavladaali pravilni socialistični, ljudski odnosi, medsebojno zaupanje in spoštovanje. Rozivamo vse delovne ljudi v tovarni, da odločno in enotno nastopijo proti takim odnosom, da zahtevajo preko upravnega odbora, delavskega sveta podjetja in družbeno-političnih organizacij razbijanje tistih grupacij in samovoljnih skupinic, ki so izključno plod dosedanjih neurejenih odnosov in nerazumevanja osnovnih postavk reforme, tako v vodstvu in upravi podjetja, kot v posameznih sektorjih in službah tovarne. Osebnosti in službene spore ter nesporazume je reševati premišljeno, odločno in dosledno brez vsakega popuščanja in uvidenosti.

**ENOTNOST KOLEKTIVA JE OSNOVNI POGOJ ZA NJEGOV NADALJNJI RAZVOJ. USTVARITI PA JO JETREBA V VSEH SEKTORJIH, V VSEH SLUŽBAH IN V ORGANIH PODJETJA OD ZGORAJ NAVZDOL.**

2. Vodstvo podjetja ni dovolj odločno in dosledno v svojih odločitvah in posegih. Kolebanje, odstopanje in neodločnost pri izvajanju sklepov in planov so eden od vzrokov stagnacije v organizaciji in poslovanju podjetja, kar vodi do težav in problemov prav sedaj v toku reforme. Premalo je poslušna za težnje kolektiva, premalo je težnje, da se samoupravni sistem v podjetju res razvije in okrepi, vse preveč pa je podleganja raznim vplivom in željam posameznih vodij sektorjev in oddelkov. Po mnogih vprašanih se razvija kofrontacija posameznikov iz strokovnih služb in vodstva proti samoupravni organom. Neplodne in dolgotrajne strokovne in ostale diskusije so bile posledice takega stanja, posledice odlaganja odločitev in rešitev, ni bilo vidnih akcij in rezultatov. Medtem

pa se stanje v podjetju slabša, razvoj zastaja, produktivnost stagnira, organizacija in disciplina dela pa pešata iz dneva v dan.

Organizacija ZB NOV je odločno proti takemu stanju in se z njim ne more pomiriti v tem času. Svojim članom na odgovornih mestih, v samoupravnih organih daje nalogo, da si odločno prizadevajo za dosledno spoštovanje dela in

nom pa aktiv ZB NOV postavlja nalogo, da odločno in odgovorno, zavestno in premišljeno, brez zapadanja pod vpliv drugih, izvajajo svoje naloge in dosledno delajo na realizaciji sklepov samoupravnih organov podjetja.

3. Organizacijska formacija podjetja je jasno postavljena, precizirana je pristojnost za vse organe, sektorje in službe. Delokrog dela je za vsakogar

ovira za celotno funkcioniranje v podjetju.

Zaradi tega narašča nedisciplina dela, pojavljajo se izrazita nespoštovanja nadrejenih in podrejenih, odkrita ugovaranja, samovoljnost in neodgovornost. Popuščanje, neodločnost in lažno tovarništvo nadrejenih pa pogojuje tako stanje.

Smatramo, da je v tem pogledu potrebno zavzeti popolnoma jasna stališča ter odločno zahtevati od direktorjev, vodij, do poslednjega mojstra in predelavca, da vsi odgovorno delajo predvsem na svojem območju, spoštujejo odrejeno pristojnost in potrebno podrejenost oziroma nadrejenosti.

**V SAMOUPRAVNI DRUŽBI NI POTREBNA ANARHIJA, ZAHTEVAMO POTREBEN RED, ZAVESTNO DISCIPLINO IN ODGOVORNOST, PREPRIČANI PA SMO, DA TAKO MISLI VEČINA DELOVNIH LJUDI.**

4. Družbena reforma deluje na vseh sektorjih, globoko pa zadeva korenine demagogije in karierizma. Demagogom in karieristom se dajejo tla. Nekdanja »velika strokovnost in sposobnost« posameznikov postaja premajhna, da bi si z njo lahko še koristili in opravičili svoje neuspehe in nesposobnost sedaj, ko je situacija mnogo težja in delo vsak dan bolj konkretno.

Opozarjamo na postopke posameznikov, ki okoli sebe zbirajo somišljenike, samo zato, da bi ustvarili svoj renome in dvignili svojo ceno. Demagoško in neodgovorno tako nekateri delovnim ljudem obljubljajo večje dohodke, boljše delovna mesta v trenutku, ko bo nastopil njihov čas.

Borci NOV trdimo, da demagogom in karieristom ta čas ne bo več prišel, da so zamudili svoj vlak še pred reformo.

**ZATO ODLOČNO SOGLAŠAMO Z DELOVNIMI LJUDMI IN NJIHOVO ZAHTEVO, DA NAJ VSI STROKOVNI KADRI V PRAKSI, NA DELU IN NA REZULTATIH POKAZEJO SVOJ PRAVI RENOME IN SVOJO SPOSOBNOST, POTEM PA ZASEDAJO ODGOVORNA IN VODILNA MESTA.**

sklepov samoupravnih organov. CDS in UO podjetja so organi odločanja, vodstvo podjetja, upravni organi in strokovni sektorji pa so izvršilni organi, ki naj svojo sposobnost vlagajo predvsem v izvedbo sklepov in to brez kolebanja in omahovanja, odločno in odgovorno. Svojim najodgovornejšim čla-

dovolj širok in obsežen. Vendar se v podjetju jasno občuti mešanje sektorjev in služb v pristojnost drugih, predvsem pa posameznikov na delovnih mestih.

Solidnost dela in organizacija proizvodnje zahtevata dosledno delovanje v odrejenih območjih. Vsako vmešavanje je resna



Zahteva kolektiva, da se en del izsolanih tehničnih in strokovnih kadrov postavi na delovna mesta v neposredni proizvodnji, je v sedanjem položaju podjetja več kot potrebna in nujna.

Pravilna in res realna ocena sposobnosti kadra je nujna za pravilno razporeditev najspособnejših v odločilne in važne sektorje, za razporeditev na ključne položaje v proizvodnji.

Take kadrovske posege naj samoupravni organi odločno in brez oklevanja čimprej postavijo na dnevni red za dobro kolektiva in vseh strokovnih kadrov samih.



V sedanjem času je potrebno tudi aktivizirati sposobnost izkušenj in znanja starejših visokostrokovnih kadrov, ki so zaradi nepravilnih odnosov in obstoječega stanja, dosedaj premalo upoštevani, ki stojijo ob strani na neoperativnih delovnih mestih.

Zavzemamo se odkrito za to, da povsod prevlada predvsem sposobnost in znanje, da delitev na stare in mlade kadre tudi v našem podjetju postopno izgine. Če želimo enotnost in napredek, potem niso potrebne nobene delitve, ne po diplomah, ne po starosti. Osnovna delitev ljudi je mogoča edino na sposobne in delavne, ter na nesposobne in nedelovne.

5. Rešitve problemov, ki nastajajo ob reformi, še vedno preveč in predvsem iščemo izven podjetja. Organizacija ZB NOV opozarja, da je potrebno z vso pozornostjo še v večji meri iskati rešitve znotraj podjetja.

Nujna je takojšnja proučitev in ocena vseh možnosti zavezitve in zmanjšanja nepotrebnih stroškov, ki znotraj podjetja nastajajo in celo rastejo. Dosledno je potrebno izvajati zmanjševanje vseh nepotrebnih zalog ter premišljeno zmanjšati vsi tisto tekočo potrošnjo, ki jo je objektivno možno zmanjšati oz. dovesti na razumno in ekonomsko opravičeno višino.

6. Organizacija ZB NOV odločno podpira stališča UO in CDS, da se investicije ne vlagajo

v objekte, ampak je vsa razpoložljiva sredstva najhitreje vlagati v modernizacijo podjetja. Diskusij o zastarelosti in izrabljenosti strojev je že več kot preveč. Potrebna je odločna in konkretna akcija, začetek realizacije. Vsa razpoložljiva sredstva je potrebno angažirati čimprej v nabavo novih strojev na vseh ključnih in kritičnih točkah v sedanjem procesu proizvodnje. S pomočjo vseh možnih kreditov, domačih in inozemskih, sistematsko nabavljati stroj za strojem, v odvisnosti od možnosti. Vse strokovne sile v podjetju mobilizirati v izboljšavo organizacije in tehnologije proizvodnje, izdelavo jasnih in objektivnih planov in programov modernizacije in razvoja, perspektivne usmeritve celotne proizvodnje v sledem bližnjem in daljšem obdobju.

Enako kot kolektiv tudi organizacija ZB NOV želi videti realizacijo, četudi v malem začetnem obsegu. Vsako odlašanje, vsako kolebanje in neodločnost v izvajanju modernizacije in zamenjave strojev, bo v naslednjih letih privedla podjetje v še težji položaj. Zadnji čas je, da se brez kolebanja in dvomov v nujnost teh ukrepov končno odločimo.

7. Borci NOV potrjujemo ugotovitve, da je premalo direktnih stikov med vodilnimi delavci in delavci v obratih.



Rešitve vseh omenjenih problemov bodo mogoče, ako v njih sodeluje celotni kolektiv, ako kolektiv enotno sprejema in podpira napore in hotenja vodstva in uprave podjetja. Prav tega pa je sedaj premalo, slabi stiki in slabi odnosi pa so temu vzrok.

Krajši, vendar večkratni dogovori najodgovornejših z delavci samimi, po posameznih obratih in po najvažnejših vprašanjih ter problemih je eden od pogojev zblizanja, medsebojnega zaupanja in na koncu tudi podpore vodstvu podjetja. ZB NOV se zavzema tudi za to, da kolektiv v večji meri kot do sedaj podpre vse dobre in za podjetje, koristne posege vodstva, da pa na vse slabosti, nepravil-

nosti in nepravilna stališča jasno in kritično ukaže, v eni sami želji, da se stvari dobro in temeljito rešijo. Vodstvo in

nih organov, ustvarja nezaupanje in postavlja 60 članov CDS v položaj nesposobnosti pravnega tretiranja in odločanja.



upravni organi podjetja pa naj se vedno zavedajo, da brez podpore večine delovnega kolektiva v svojem delu ne bodo uspešni.

Pozivamo na večjo strpljivost, na premišljenost in objektivnost. Obstoječa opozicijska stališča, gledanja in reagiranja posameznikov ter skupin na vsak sklep in poseg vodilnih organov je negativna in ne vodi k boljšanju stanja v podjetju, temveč stanje in odnose še poslabša. Objektivnost, predvsem pa strpljivost sta potrebni, ker se nobeno vprašanje in problem ne da rešiti v toku noči, kot to nekateri nestrpneži mislijo in zahtevajo. Potreben je le določen čas in potrebni pogoji za realizacijo posameznih zamisli, stališč, sklepov in ukrepov.

8. Organizacija ZB NOV smatra, da so vsa vprašanja, problemi in obstoječe stanje predvsem notranja stvar podjetja, da je kolektiv ta, ki naj sam razrešuje vse probleme ter odloča po svoji volji brez mešanja zunanjih faktorjev. Trdimo in prepričani smo, da ima kolektiv dosti moči in sposobnosti, da vse probleme in naloge reši sam dobro in efikasno.

Zato javno obsojamo neobjektivno in pristransko pisanje »DELA« po zadnjem sklepu CDS o odvzemu pravic ustanoviteljstva Inštituta Emajl. Omenjeni članek je po svoji vsebini napad na odločitve samouprav-

Clanek je predvsem direktna podpora tistim, ki v sklepu CDS čutijo oslabitev svojih karierskih pozicij in še poizkušajo spremeniti to, kar se spremeni več ne more in ne da. Naj se zavedajo, da je samoupravljanje močno orožje delovnih ljudi proti vsaki samovolji, osebnim interesom in negativnim težnjam posameznikov in skupin.

Želja delovnih ljudi, pa tudi celotne organizacije ZB NOV je, da delamo organizirano in odgovorno, da se zagotovijo normalni odnosi, potrebna disciplina in red brez katerega ni nikjer napredka. Globoko se zavedamo, da je naš kolektiv sposoben to realizirati, zato pozivamo vse delovne ljudi, da enotno in strpljivo, brez nerove in kolebanja delujejo na ustvarjanju teh naših skupnih ciljev.

Resolucija VII. seje CK ZKS in njena stališča naj bodo osnova akcije in delovni program delovnih ljudi v sedanjem obdobju. Organizacija ZK v tovarni naj energično in dosledno konsolidira svoje vrste, ter krene v izvajanje stališč resolucije CK ZKS. Vsi borci NOV se temu enotno pridružujemo.

Enotnost misli in akcije, tovariško sodelovanje na vsakem mestu in položaju, polno medsebojno zaupanje in spoštovanje vsakega delovnega človeka naj bo osnova dela in hotenja vseh delovnih ljudi EMO v sedanjem času in položaju!

Delovni zbor članov aktiva ZB NOV EMO.

# Z ZADNJIH SEJ

Upravni odbor in delavski svet sta sprejela odpovedi delovnih razmerij glavnega direktorja in direktorja sektorja prodaje in zunanje trgovine.

Na zadnji seji prejšnjega delavskega sveta tovarne je odpovedal delovno razmerje glavnega direktorja. Ta odpoved je odraz dogodkov in odnosov v našem kolektivu pred časom.

»Moja odločitev je v spoznaniu, da v zadnjem letu ne morem opravljati zapupane funkcije tako kot kolektiv in jaz sam ocenjujem, da je potrebno in zaželeno. S strani centralnega delavskega sveta je to — utemljeno ali ne — bilo dokaj jasno izraženo na zadnjem zasedanju, predtem pa že nekajkrat tudi s strani predsednika upravnega odbora, kjer je prišel do izraza tudi žaljiv odnos. Menim, da so glavni razlogi, ki stojijo na poti boljšemu izvrševanju te funkcije z moje strani, pomembni tudi za bodoče uspešnejše vodenje podjetja in zato jih navajam v naslednjem:

— potrebno je, da se po vsakem važnejšem vprašanju zahteva odrejeno strokovno stališče in pri samoupravnih odločitvah vsaj vzame v obzir, kar bo poleg drugega tudi skrajšalo maratonske seje upravnega odbora);

— nadalje je potrebno, da se razmeji in praktično izvaja samoupravno odločanje in operativno odločanje samoupravnih odločitev;

— potrebno je izvajanje izrazitejše kontinuitete v samoupravnem odločanju, kljub menjavi sestava organov;

— potrebna je aktivna podpora samoupravnih organov in družbeno-političnih orgnaizacij glede ustvarjanja enotnosti fizičnega in umskega dela ob konstruktivni kritiki in preganjanju kritizerstva.«

Direktor je nato omenil še poslabšanje zdravja, nato pa poudaril, da je v 33 letih, odkar dela, vedno vztrajal pri delu le dotlej, dokler ga je pred-

vsem sam lahko ocenjeval kot zadovoljivo opravljenega, brez ozira na druge osebne ugodne ali neugodne okolnosti. »Tako ravnam tudi tokrat, še posebej z ozirom na mojo izjavo ob nastopu tega mesta, da mi bodo splošni interesi kolektiva pred vsem«, je zaključil Lojze Ilgo in prošil člane delavskega sveta za razumevanje in ugoditev prošnje.

Centralni delavski svet na tej seji o odpovedi ni odločal. Odpovedni rok glavnega direktorja traja pet mesecev, od 1. aprila dalje.

Novi delavski svet je sklenil:

Glavni direktor Lojze Ilgo se razreši položaja glavnega direktorja z imenovanjem novega glavnega direktorja, najkasneje pa s 30. 9. 1967.

Odreja se razpis za imenovanje glavnega direktorja. Za izvedbo razpisa se imenuje razpisna komisija 6 članov, od katerih imenuje delavski svet 3 člane in sicer:

1. Marjana Piliha
2. Jožeta Vajdetiča
3. Franca Berginca

ostale 3 člane imenuje Občinska skupščina Celje.

Po imenovanju članov za razpisno komisijo od strani Občinske skupščine Celje skllicé komisijo predsednik delavskega sveta radi konstituiranja.

Po konstituiranju mora razpisna komisija takoj objaviti razpis in izvesti razpis v skladu z določili III. poglavja Temeljnega zakona o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah ter v skladu s členom 46 statuta.

Po končnem razpisu predloži razpisna komisija delavskemu svetu kandidata oz. kandidate, ki izpolnjujejo pogoje za imenovanje na položaj glavnega direktorja.

Upravni odbor je na zadnji seji sprejel odpoved delovnega razmerja direktorja sektorja prodaje in zunanje trgovine Srečka Jamniška in imenoval komisijo za izvedbo razpisa za zasedbo tega delovnega mesta — predsednik komisije je Marjan Pilih, člana pa Miloš Jevtič in dr. Franc Zupančič.

## KADROVSKA POLITIKA, GOSPODARSKA IN DRUŽBENA REFORMA

Odstopanja strokovne usposobljenosti delavcev, zaposlenih v upravah, od zahtevane strokovnosti, so razvidna iz naslednjega pregleda:

Odstotki delavcev s pomanjkljivo izobrazbo na delovnih mestih, ki zahtevajo

Področje gospodarstva	srednjo šolo	poklicno šolo	visokošolsko izobrazbo
Industrija	57,1	70,9	76,1
Kmetijstvo	57,2	70,3	88,1
Gozdarstvo	61,7	82,9	55,0
Gradbeništvo	69,5	74,5	72,3
Promet	80,4	78,0	80,9

Podatki kažejo, da so odstopanja od zahtevane izobrazbe delavcev zaposlenih v upravah še večja kot pri strukturi strokovne usposobljenosti vseh zaposlenih. V obravnavanih petih področjih gospodarstva je v upravah le 11 % delovnih mest, za katera zadoštuje osnovnošolska izobrazba (pomožni uslužbenci ali delovna mesta ozkega profila). Dejansko pa je na upravah kar 46 % uslužbencev, ki imajo le dokončano osnovno šolo. Po drugi strani pa je v upravah več kot 17 % delovnih mest, za katera se zahteva višja in visoka izobrazba, dejansko pa je takih kadrov v upravah le okrog 4 %.

Odstopanja od dejanskih zahtev so še bolj očitvidna, če ne primerjamo struktur le globalno, temveč zasedbo v vsaki izobrazbeni skupini. Takšna primerjava pokaže, da je npr. v upravah industrijskih podjetij le 23,3 % delovnih mest, kjer delo terja višjo ali visoko izobrazbo, ustrezno zasedenih. Ostali kadri na teh delovnih mestih pa odstopajo tudi po več izobrazbenih stopenj: 41,5 % ima srednjo šolo, 21,5 % ima nižjo strokovno šolo in 13,7 % oseb odstopa kar za tri stopnje, ker ima le osnovno šolo. Neustreznost zasedenosti visokostrokovnih delovnih mest v upra-

vah delovnih organizacij iz ostalih področij gospodarstva je še večja (glej tabelo 5 v dokumentaciji). V kmetijstvu zaseda ta delovna mesta kar 27,1 % oseb brez strokovne izobrazbe, 18,6 % z nižjo, 42,4 % s srednjo izobrazbo; le 11,9 % ima visokošolsko izobrazbo kot jo terja delo.

Ravno tako neustrezno so zasedena delovna mesta v upravnih službah, za katera se zahteva srednja šolska izobrazba. V industriji je ustrezno zasedenih le 29,1 %, brez strokovne izobrazbe (torej le s popolno ali nepopolno osnovno šolo) pa je kar 39,4 % delavcev, ki ta delovna mesta zasedajo. V kmetijstvu ima ustrezno izobrazbo 29,7 % delavcev, brez strokovne izobrazbe pa je na teh mestih 55,4 % delavcev. Ustreznost zasedbe v drugih področjih gospodarstva ni nič boljša.

Prevladuje mnenje, da gre pri neustreznih kadrih predvsem za starejše delavce, ki so ta mesta zasedli v prvem povojnem obdobju, torej takrat, ko strokovnih kadrov še nismo imeli. Vendar ta trditve drži vendar tudi le delno za višje vodilne kadre. Med vodilnimi delavci jih je namreč 23 %, ki so stari več kot 45 let, med strokovnimi delavci nad to starostjo pa le 10 %.

Starostna struktura ustreznih in neustreznih kadrov, ki zasedajo strokovna delovna mesta pa kaže tako sliko:

### družbena reforma

Starostni razred	Ustrezni kadri	Neustrezni kadri
do 24	20,0 %	16,6 %
25—34	38,8 %	37,0 %
35—44	28,0 %	28,9 %
45—54	12,2 %	13,0 %
55—64	4,0 %	4,5 %

Strukturi ustreznih in neustreznih kadrov po starostnih razredih se med seboj le neznatno razlikujeta. Največ ustreznih kadrov je med mlajšimi, kjer pa je skoraj enak delež tudi neustreznih kadrov.

Kolikšna je bila nesmotrnost kadrovske politike v zadnjih letih kažejo podatki, da je 37 % neustreznih strokovnih kadrov v starostnem razredu do 34 let oziroma 16,6 neustreznik kadrov do 24. leta starosti.

Na podlagi gornjih podatkov postane razumljivo, zakaj si s tolikšno težavo utirajo v prakso nova pojmovanja, nove metode,



# Napori strojegradnje in kovinsko-predelovalne industrije v Franciji

Francoska industrija strojev in naprav ter kovinsko-predelovalna industrija predstavlja osrednje mesto v gospodarskem potencialu te države. V letu 1966 je zaposlovala 642 tisoč oseb ter dosegla vrednost proizvodnje v skupnem znesku 38 milijard Ffrs, od katerih je odpadlo na izvoz 8,19 milijard Ffrs ali 24,9% celotne proizvodnje. Ta industrijska panoga daje 14,9% celotnega francoskega izvoza in zavzema na tabeli proizvodnih panog v izvozu drugo mesto, za izvozom kmetijskih pridelkov, ki znaša 16%. Ob upoštevanju dejstva — da prispeva kemična industrija, ki se je v zadnjih letih silno razvila in dosegla v Franciji 13% celotnega izvoza, industrija barvnih kovin in tekstilna industrija pa po 11% in industrija motornih vozil 8% — je na dlani, da predstavlja v francoskem gospodarstvu prav strojegradnja in kovinsko-predelovalna industrija najvažnejšo in ključno gospodarsko panogo.

Medtem ko je obseg proizvodnje v letih 1963 in 1964 rasel po

stopnji 6,6% odnosno 6,9%, je leta 1965 padel na 3,5%, leta 1966 pa se je obseg proizvodnje povečal za 4,3% po količini, odnosno 6,8% po vrednosti prodaje. Prav dejstvo, da je bilo to povečanje proizvodnje doseženo ob zmanjšanju delovne sile za 0,3%, odnosno ob zmanjšanju števila opravljenih ur za 1,8%, ter ob istočasni rasti izdatkov za osebne dohodke za 6,3% — dokazuje vitalnost in pozitivne rezultate v razvoju te industrijske panoge v Franciji. Ta industrijska panoga daje kar 30% celokupne industrijske proizvodnje.

Ceprav je delež kovinskih izdelkov, ki gredo v izvoz, 25,9% celokupne proizvodnje kovinske industrije, vendar se v Franciji zavedajo, da je delež prodaje na tujih tržiščih daleč pod možnostmi plasmana. Vzrok za to navajajo v dejstvih, da francoski proizvajalci še niso našli oblike organiziranja tujih trgov in v številnih tujih državah nimajo primernih centrov za raziskavo tržišč in za tesnejše stike s potencialnimi kupci itd.

Obseg povečanja izvoza v le-

tu 1966 je dosegel 12,9% in zaostaja za povečanjem leta 1965, ko je izvoz porasel za 16,6%. To relativno zaostajanje izvoza v preteklem letu, je posledica manjših dobav na prekomorska tržišča francoske cone (minus 4,8%), medtem ko se je izvoz na druga tržišča izven cone francoskega franka lani povečal za 17,7%.

Francoski vladni organi s takim obsegom izvoza niso zadovoljni, predvsem zaradi tega, ker uvoz izdelkov strojegradnje in kovinsko-predelovalne industrije (leta 1966 je znašal 9,33 milijard Ffrs) presega obseg izvoza. Poleg tega uvoz celo nekoliko hitreje narašča kot sam izvoz. Lanskoletni deficit v zunanjetrgovinski menjavi Francije s temi izdelki znaša 1,14 milijard frankov napram 0,67 milijard frankov v letu 1965.

Vladni organi, odgovorni za gospodarstvo in združenje proizvajalcev te industrijske panoge so si edini, da je potrebno v prihodnje vlagati več sredstev v modernizacijo te proizvodne panoge, doseči nižje proizvodne stroške, razširiti proizvodni

asortiman in posvetiti večjo pozornost tujim tržiščem na osnovi bližnjih kontaktov s tujimi tržišči in njihovimi potrošniki. Ti napori zahtevajo imperativno reševanje na nivoju slehernega podjetja, zlasti še zaradi tega, ker 1. julija 1968 padejo vse carinske prepreke znotraj držav Skupnega evropskega trga. Kennedyjeva runda splošnega znižanja carin v vseh državah sveta in deklarirana tesnejša politika ter gospodarsko sodelovanje z vzhodnoevropskimi državami pa bodo zaostriili konkurenčni boj na številnih tržiščih, ki so bila dosedaj zaradi političnih nesoglasij za zahodnoevropske države zaprta.

*Japonski jeklarski družbi Fuji in Tokai sta se združili. Skupna proizvodnja integriranega podjetja bo znašala 8,2 milijonov ton in se bo s tem uvrstilo med največje proizvajalce jekla na Japonskem.*

ki jih terja sodobna organizacija teh služb kot npr. sodobne metode kalkulacij in obračuna stroškov (stroškovno knjigovodstvo), analize trga za dolgoročnim in kratkoročnim predvidevanjem plaskanja proizvodov, uvajanje elektronike, uporaba matematično-statističnih metod (linearno programiranje, mrežne analize, statistična kontrola kvalitete) itd.

## 3. Struktura strokovne usposobljenosti kadrov v tehničnih službah gospodarskih organizacij

V skupino tehničnih služb so v analizi zajeti: tehnični oddelki (konstrukcije, priprave dela in dr.), razvojni oddelki in ves vodilni kader v proizvodnih obratih.

V tej skupini prevladujejo po zahtevah tiste skupine delovnih mest, na katerih bi morali imeti kadre s srednjo, višjo in visoko strokovno izobrazbo. Najvišji odstotek zahtev je po srednje strokovnih kadrih (v industriji 53%). Analiza pa kaže predvsem v industriji, da dejanska zasedba močno odstopa od zahtev. Odstopanje sicer ni tolikšno, kot v upravnih sektorjih, kjer prevladujejo kadri z osnovno šolo.

Za tehnične službe je značilno, da prevladujejo v njih zaposleni z nižjo strokovno izobrazbo (kvalificirani delavci). Taka struktura kadrov je velika ovira pri organizacijskem, tehničnem in tehnološkem razvoju industrijskih podjetij. To se še posebno izraža v tistih podjetjih, kjer so celo na delovnih mestih inženirjev kvalificirani delavci (na tak način je v industriji zasedenih 21,7% delovnih mest!).

Na delovnih mestih, ki zahtevajo tehnike, je v industriji zaposlenih 45,3% kvalificiranih delavcev. Ugotovili pa smo že, da 4.500 tehnikov zaposlenih v obravnavanih področjih gospodarstva ni ustrezno zaposlenih, ker delajo na nižje strokovnih delovnih mestih.

## 4. Struktura strokovne usposobljenosti kadrov v proizvodnih obratih

Značilno za proizvodne obrate je, da so v strukturi dejanskih zahtev visoko zastopana delovna mesta ozkih profilov (priučena

dela). Ta delovna mesta so z organizacijskim razvojem podjetij (serijsko delo, večja notranja delitev dela, boljša priprava dela itd.), v stalnem porastu. Istočasno z rastjo števila delovnih mest ozkega profila pa rastejo tudi zahteve po strokovnjakih srednje, višje in visoke izobrazbe. Mesta kvalificiranih kadrov (to velja zlasti za industrijo) pa se vedno bolj omejujejo na vzdrževalne in pripravljalne službe) orodjarne, prototipne delavnice itd.).

Druga značilnost delavcev v proizvodnji je, da so odstopanja od dejanskih zahtev delovnih mest glede strokovne usposobljenosti v primerjavi z zasedbo minimalna. Prav tako so nizka odstopanja tudi v vzdrževalnih in pomožnih delavnicah.

Uspešnost delavcev na proizvodnih delovnih mestih je v sodobni organizaciji vedno bolj odvisna od dobre priprave dela, učinkovitega vodenja in stalnega priučevanja delavcev (navodila za delo). V industriji je na primer v proizvodnih obratih po dejanskih zahtevah in zasedbi že 75% delovnih mest ozkega profila, za katere se ne zahteva strokovna šolska izobrazba. Kakšen je torej učinek teh delavcev, ni odvisno od njihove »kvalifikacije«, ampak od priprave dela, od sposobnosti vodilnega kadra v proizvodnji in od sistema priučevanja in usposabljanja, ki ga ima določeno podjetje.

Prikaz strukture kadrov v tehničnih službah in proizvodnem vodstvu in v kadrovske službi pa pove, da delavci, ki delajo na delovnih mestih ozkega profila, ne morejo biti polno učinkoviti.

## 5. Najpogosteje neustrezno zasedeni poklici v gospodarstvu

Na podlagi podatkov ankete Zavoda SRS za zaposlovanje o zahtevah delovnih mest glede strokovne usposobljenosti kadrov je izdelana tabela 10 v dokumentaciji, ki prikazuje najpogosteje neustrezno zasedene poklice v gospodarstvu. Iz tega pregleda je razvidno, da so najbolj neustrezno zasedena:

- visoko strokovna delovna mesta ekonomistov (85%), kladrovcov (83%) in varnostnih inženirjev (80%),
- srednja strokovna delovna mesta usnjarskih (84%), prometnih (70%) in ekonomskih (68%) tehnikov,
- nižja strokovna izobrazba (administratorji 64% neustreznost).

## MLADI V »EMO«

# Delo idejno-vzgojne komisije

Da bi delo, tovarniškega komiteja potekalo čim bolj nemoteno in, da bi delali sistematsko smo na prvi seji tovarniškega komiteja ZM EMO formirali tri komisije, ki skrbijo za delo, vsaka na svojem področju.

Komisija, od katere je odvisno tudi nadaljnje delo TK ZMS in mladinske organizacije same, je organizacijsko kadrovska komisija, ki skrbi za nove kadre v vodstvu ZM, za nove člane komiteja, predsednike aktivov, vodi evidenco vstopa mladih v podjetje ipd.

Sportna komisija skrbi za rekreacijo mladih, prireja oz. organizira razna športna tekmovanja, tekmovanja med aktivni ipd.

Komisija, o katere delu bomo danes bolj obširno poročali, pa je idejno-vzgojna komisija, ki skrbi za kulturno ter zabavno življenje mladih v našem kolektivu. Komisija deluje v sestavi predsednik in štirje člani. Sestav komisije po prvi seji TK ZMS EMO je bil naslednji: Mitoni Milica, član, Meglič Sonja, član, Zorko Marjan, član, Kovačič Jožica, član ter Znidar Jože, predsednik.

Komisija je pričela z delom takoj. Prva točka, ki jo je bilo treba realizirati je bil nastop kulturno zabavne skupine mladih v Mladinskem klubu v Celju. Nastop je bil predviden za 24. november 1966. Nastopili smo z recitacijami, mladinke so zapele nekaj popevk in narodnih pesmi, največ pozornosti pa je bila deležna točka z naslovom »Radijska postaja«. Kako

je na nastopu bilo in kakšen je bil uspeh danes ne bomo pisali, ker smo o tem že poročali v našem listu. Nastop pa je bil obenem tudi prvi korak, ki smo ga napravili člani komisije v okviru svojega programa, ki pa je kar obsežen.

Čez dva dni po nastopu v Mladinskem klubu, to je 26. novembra 1966 pa smo z malo spremenjenim programom nastopili v samem kolektivu v počastitev dneva Republike 29. novembra. Po končanem programu smo za vse udeležence priredili zakusko, igral pa je tudi ansambel, ob katerega glasbi so se naši sodelavci veselo zavrteli. Takrat nam je k realizaciji pripomogel tudi UO podjetja, ko je prispeval denarna sredstva za pogostitev naših sodelavcev, ki so se udeležili proslave. To je bil prvi nastop mladih v letu 1966-67 pred svojimi sodelavci. S tema dvema točkama sta bili izvedeni dve od desetih točk, ki smo si jih člani komisije zastavili na začetku mandatne dobe, na prvi seji. Naloga, ki je že prav tako izvršena nosi naslov »Novoletna čajanka«, izvršena pa je bila 24. decembra, teden dni pred novim letom 1967. Takrat so se zbrali mladi ljudje našega kolektiva, da bi nekako skupaj počastili praznik, ki se je bližal — Novo leto, pa čeprav že teden dni prej. Prireditve je bila prej zaradi udeležbe, kajti na dan starega leta gre večina k svojim sorodnikom, znancem ali kamorkoli že, tako, da tega dne nikakor ne bi bila udeležba takš-

na kot je sicer bila. Izveden je bil kratek program, po tem pa je bila zabava s plesom. Končalo se je v zadovoljstvu vseh, vse je bilo v redu, realizirana pa je bila tretja točka programa komisije.

»Pustni ples« je bil prav tako izveden brez večjih težav.

Mladinski plesi so organizirani vsak mesec, nadalje so v teku predavanja, uresničiti pa moramo še »Proslavo dneva Mladosti«, v teku pa je tudi priprava raznih prireditev v kolektivu in izven njega, tu pa smo že sodelovali v Narodnem domu in ciklus posvetovanj med Mladinskimi aktivni. Sodelovali pa smo tudi na proslavi dneva žena — 8. marca, ko smo se predstavili našim materam in

ženam z že znano »Radijsko postajo«.

Lahko rečem, da je glavno delo komisije že opravljeno, da pa bo plan realiziran, pa sem skoraj prepričan.

V sami komisiji so nastale spremembe v članstvu. Nova predsednica komisije je Kovač Ivice iz strojepisnice, novi člani pa sta Krušič Tončka iz prodajnega oddelka in Vrečar Metka iz službe programiranja, ki je zamenjala Mitoni Milico, ker je le-ta izstopila iz TK ZMS.

Iz teh nekaj besed je razvidno, da so člani komisije do sedaj opravičili zaupanje oz. zaupano delo, obenem pa izražam prepričanje, da bomo plan izpolnili, saj imamo v komisiji nove moči, kar daje še večje možnosti za realizacijo plana.

Znidar Jože

## SESTANEK MLADIH V AKTIVU »EMAJLIRICE«

Sestanek je bil sklican za 18. aprila ob 10.15 uri, vendar do pol enajstih ni bilo nikogar na mestu, kjer naj bi bil sestanek. Za naslednji dan so zopet obvestili vse mladince, da imajo sestanek ob četrtno deset, takrat so pomagali neposredno njihovi nadrejeni. Naslednji dan je sestanek res bil, čeprav se ga je udeležila slaba polovica mladincev tega aktivna, ki šteje največ mladink in mladincev v podjetju.

Na tem sestanku pa se je tudi izkazal odnos med samimi mladinci, odnos, ki je za mladega človeka vse prej kot pohvalen, saj so nekateri mladinci dali jasno razumeti, da ne spoštujejo sebi enakih tovarišev, za ljudi, do katerih je treba imeti dober odnos pa imajo v vidu samo svoje nadrejene. Tako je npr. Sovinc Jože — mladinec na vprašanje, zakaj ne gre na sestanek aktivna odgovoril, da je on že »upokojenec«, od treh mladincev pa je bil odgovor, da imajo »sestanek za sebe« ipd.

Vodstvo emajlirnice je razumelo vodstvo ZM in je poklicalo na zagovor Sovinc Jožeta, Skaza Kristino ter Gračner Do-

rotejo zaradi njihovega odnosa do svojih tovarišev — mladincev.

Sivka Vili, ki je predsednik aktivna emajlirnice je vprašal Skaza K. če ima člansko knjižico ZM, dobil je odgovor »kaj pa to tebe briga?! Na zagovoru je povedala, da ni vedela, da je Vili predsednik aktivna ipd., vendar se moramo zavedati, da dokler bomo imeli ljudi, ki bodo spoštovali samo svoje nadrejene in mladince, ki bodo poleg teh spoštovali še samo predsednika mladine v aktivu ter še nekaj drugih, ne pa tudi vseh svojih sodelavcev, tako dolgo ne moremo govoriti o kakršnem koli spoštovanju in obzirnosti do svojih tovarišev — sodelavcev.

Vsekakor so takšne stvari žalostne, na žalost pa resnične. Vsak mlad človek naj se zaveda, da je njegova dolžnost in ne samo pravica sodelovati v družbeno političnih organizacijah, obenem pa spoštovati svoje tovariše — sodelavce prav tako kot sebe. Z drugimi besedami povedano bi bilo: Imej do drugih tak odnos, kot ga ti pričakuješ od njih?



Mladi so v okviru svoje organizacije s svojim delom ogromno prispevali pri izgradnji domovine.

MLADINKE, MLADINCI!

SODELUJTE V SVOJI ORGANIZACIJI!

## MLADI V »EMO«

# VII. seja TK ZMS EMO

Potem, ko smo bili v soboto dne 15. aprila nesklepčni na seji TK ZMS je bila seja ponovno sklicana za 20. aprila ob 14. uri prav tako v dvorani CDS. Takrat smo bili sklepčni in je seja bila ob prisotnosti desetih članov TK, dveh predsednikov aktivov, ter še nekaterih članov komisij. Opravičeno je na seji izostala ena članica TK, neopravičeno pa so izostali: Golavšek, Mežnarič, Kugler, Mitoni ter Zorko Marjan.

Pod prvo točko dnevnega reda smo potrdili spremembo žiga Mladinskega aktiva EMO, in ima sedaj naslednjo vsebino: »ZVEZA MLADINE SLOVENIJE, AKTIV EMO CELJE«. Potrjeni so bili tudi novi podpisniki žiro računa in sicer: Flis Rozika kot blagajnik, Sprajc Janko kot kurir podjetja, Znidar Jože kot predsednik TK ter Rojc Ivo kot sekretar TK.

Pod drugo točko smo govorili o problemu zainteresiranosti mladih do predavanj. Dogovorili smo se, da bomo izvedli ciklus štirih predavanj in sicer: prvo predavanje bo potopis Cica Debeljaka, drugo predavanje bo poljudno znanstvena tema, snov pa bomo določili še naknadno. Tretje predavanje bo o razvoju filma, četrto pa o razvoju atomske energije. Vsa predavanja bodo spremljana z barvnimi diapozitivi in bodo vsekakor zanimiva za mladino in za starejše. Želimo si le, da bi bila takrat dvorana DS polna, kar bo v zadovoljstvo predavatelja in organizatorja.

Predsedniki komisij so poročali o dosedanjem delu posameznih komisij, prav tako smo sprejeli tudi enomesečni program za delo komisij vnaprej. Največ pozornosti gre vsekakor »Mladinskim športnim igram« pod našim pokroviteljstvom ter »Športnim igram« pod pokroviteljstvom mladinskega kluba Gaberje-Hudinja. V ciklusu prvega tekmovanja sodelujejo aktivisti: Cinkarna, IFA, LIK Savinja, Zlatarna, Merx ter EMO. To tekmovanje je od 26. 4. do 10. 5. 1967. Drugo tekmovanje pa bo od 10. 5. do 25. 5. 1967, ko bo zaključek in proslava dneva mladosti temu dnevu pa sta posvečeni tudi obe tekmovanji.

Idejno vzgojna komisija bo pripravila proslavo za Dan mladosti, skupaj s kadrovske komisije pa bo nadaljevala s predavanji.

Kadrovska komisija je pričela z izbiro kandidatov za nov TK ZMS, za nove predsednike aktivov ter člane komisij. Staviti mora seznam vseh samoupravljalcev do starosti 25 let, poleg tega pa ima še druge na-

loge, ki so v teku skozi celo leto.

Kakor vidimo je delo komisij v polnem teku in lahko upamo, da bo tudi vnaprej tako, posebno še sedaj, ko so nekatere komisije okrepljene. Z. J.



Danes je jedro dela mladih — politična aktivnost — žal še malo številnih...

## RAZŠIRITEV KULTURNO-ZABAVNEGA ŽIVLJENJA MLADIH

Šport, rekreacija ter kulturno in zabavno življenje so pomembni faktorji, ki vplivajo na počutje vsakega delovnega človeka na njegovem delovnem mestu in na sploh. Da pa bo počutje vsakega posameznika čim boljše, pa se morajo zavzemati za to določene ustanove, odbori ali posamezniki, ki so za to zadolženi.

O kulturno zabavnem življenju, o rekreaciji ter športu mladine zaposlene v delovnih organizacijah smo obširneje razpravljali na posvetovanju, ki je bilo dne 28. aprila v prostorih jedilnice EMO. Posvetovanja so se poleg naših predstavnikov udeležili še predstavniki mladinskih aktivov SWATY, IMPOL, DUŠIK ter B. KIDRIČ. Po enopolurni razpravi predstavnikov vseh aktivov smo prišli do zaključka, da imamo mladi na področju celjske občine največ možnosti, da se udeležujemo v kulturnem kot zabavnem življenju, prav tako pa v športu in rekreaciji. Predstavniki mladinskih aktivov mariborske občine so nakazali probleme glede sodelovanja med mladinskimi

aktivni in raznimi kulturnimi institucijami kot npr. z mladinskimi klubi, DP društvi, nadalje med ustanovami kot so Delavske univerze ipd. Kot pereč problem se je izkazalo tudi sodelovanje vodstev ZM s samoupravnimi organi podjetij. Marsikje še danes ne vabijo samoupravni organi predstavnikov mladine na svoje seje, s tem pa je razumljivo, da vodstva niso seznanjena z problematiko podjetja in tako le-ta ne morejo preko sekretariata posredovati mladim v proizvodnji. Med drugim smo ugotovili, da imamo prav mladi ljudje v EMO največ možnosti, da se udeležujemo, kjer pač ima kdo interes, kar si druge ne morejo privoščiti, žal pa mi teh možnosti ne izkoriščamo kot bi sicer lahko.

Sprejeli smo sklepe, da se aktivni ZM tesneje povežejo s samoupravnimi organi ter, da se tesneje povežejo s kulturnimi institucijami kot so sedaj. Sklenili smo tudi, da bomo na naslednjem posvetovanju govorili o problemih mladine v proizvodnji.

Z. J.

## MLADINSKI AKTIV UPRAVE IN VZDRŽEVANJA

V sredo 26. aprila je imel naš kolektiv uprave in vzdrževanja svojo redno sejo, na kateri smo poleg razdelitve aktiva in izvolitve novih predsednikov razpravljali še o tekočih problemih mladine in pa podjetja, v katerem smo zaposleni.

Naš aktiv se je razdelil v aktiv mladine uprave in pa aktiv mladine vzdrževanja. Do razdelitve je prišlo zaradi neaktivnosti mladincev in mladink iz uprave. Na seji aktiva so prihajali le mladinci iz vzdrževalnih služb, iz uprave pa le redkokateri. Pojavilo se je vprašanje aktivnosti vsakega posameznika v aktivu in zato smo sklenili, da bosta od 26. aprila dalje namesto enega, dva aktiva.

Za predsednika aktiva mladih v vzdrževalnih službah je bilo soglasno izvoljen Kotnik Friderik iz strojnega ključavničarstva, za predsednico aktiva uprave pa je bila soglasno izvoljena Kovač Ivica iz strojepisnice.

Udeležba na seji v sredo je bila — lahko rečemo — polnoštevilna. Ali pa je bilo potrebno na vabila napisati, da bodo imena tistih, ki bodo neopravičeno izostali, objavljena v Emajlircu? Kaj se vsak mladinec, oziroma mladinka ne zaveda svoje dolžnosti? Zakaj vidimo vedno le pravice? To so vprašanja, na katera si želi marsikdo v našem podjetju in tudi drugje odgovore.

Na seji so neopravičeno izostali naslednji:

Marovič Drago, Jevnišek Ignac, Markež Edvard, Gubenšek Jože, Belak Gvido, Putnik Milan, Valenčak Marjan, Zupanc Erika, Kovačič Franc in Sevnčnikar Franc.

Upajmo, da po prihodnji redni seji ne bo potrebno več objavljati imen neopravičenih izostankov na sejah.

J

# ODGOVORNOST V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

Simpozij o odgovornosti v delovnih organizacijah je bil na Bledu v času od 20. 4. — 22. 4.

Simpozij je organizirala Višja šola za organizacijo dela v Kranju skupno z Republiškim svetom zveze sindikatov in Gospodarsko zbornico SRS.

Z ozirom na aktualnost in važnost problemov glede odgovornosti, se je simpozija udeležilo več kot 600 zastopnikov delovnih organizacij. Razprava na simpoziju je potekala po vnaprej pripravljenih referatih, ki so jih pripravili znani strokovnjaki in politični delavci, ki proučujejo vprašanje odgovornosti. V referatih so bili nakazani problemi osebne odgovornosti strokovnih vodstvenih kadrov ter posameznih članov organov upravljanja in članov delovne skupnosti, prav tako pa tudi vprašanje kolektivne odgovornosti organov upravljanja in delovnih skupnosti. Te probleme je simpozij obravnaval z vidika odgovornosti za načrte in programe dela ter razvoja podjetja, notranje organizacije, poslovne odločitve, kadrovske odločitve, delitev dohodka in vodenje poslovanja. Ker je bilo prijavljenih na simpoziju 36 referatov, naj z ozirom na obširnost pripravljene gradiva v skrajšani obliki povzamem predloge in misli posameznih avtorjev, kako naj bo urejena odgovornost oseb in organov upravljanja v jasnejši in konkretniji obliki, kako razčistiti vrsto nejasnosti o odgovornosti in vlogi strokovnjakov ter odgovornost vodstvenih kadrov v delovnih organizacijah. Program dela na simpoziju je potekal po uvodnih referatih z delom po sekcijah s sledečimi obravnavami:

1. odgovornost in interes kolektiva ter njegovih predstavniških organov pri upravljanju;

2. pravna ureditev odgovornosti po temeljnem zakonu o delovnih razmerjih, zlasti disciplinska odgovornost;

3. odgovornost direktorja in operativnih voditeljev za povenje.

Po prvi točki so obravnavali:

— ali je interes kolektiva za posledice posameznih odločitev dovolj učinkovit in ustrezen za to, da si bo kolektiv preko svojih predstavniških organov in vodstva prizadeval uresničiti interese podjetja, zlasti pri odgovornih odločitvah, pri novih gospodarskih vlaganjih in podobno?

— ali so naravne posledice slabega gospodarjenja (majhni osebni dohodki, prenehanje delovnega razmerja) dovoljna sankcija za kolektiv, ki upravlja splošno družbeno premoženje?

— kaj bi bilo potrebno urediti v zakonodaji, da bi bila interes in odgovornost kolektiva ustrežna?

Referenti, ki so obravnavali ta vprašanja, so bili različnega mnenja. Nekateri smatrajo, da interesi delovnega kolektiva in interesi delovne organizacije niso identični. Iz njihovih predlogov sledi, da je mogoče odgovorno ravnanje doseči s primernejšo organizacijo upravljanja, s primernejšo razdelitvijo funkcij, oziroma z ustrežnejšo strokovno strukturo vodstvenih kadrov. Postavlja se vprašanje, če so potrebni bolj globoki posegi v samoupravni sistem, ali pa zadostuje racionalizacija obstoječega samoupravnega sistema, zlasti na način, da se da večja pristojnost za strokovno odločanje vodstvenim kadrom in se zaostri njihova odgovornost. Zanimiv predlog za povečanje odgovornosti in interesa kolektiva je predlog o odškodninski odgovornosti njegovih članov.

Po drugi točki so obravnavali tale glavna vprašanja:

— ali je sistem odgovornosti po temeljnem zakonu o delovnih razmerjih (disciplinski ali odškodninski) učinkovit v praksi, ali je neučinkovit in ovira delovno organizacijo pri izvajanju reforme?

Če je neučinkovit, kje so njegove pomanjkljivosti?

— ali so sedanje sankcije, ki so moralnega značaja, neučinkovite in bi bilo potrebno uvesti druge sankcije — denarna kazen, premostitev itd.?

— ali je postopek za izvajanje odgovornosti neprimeren in kompliciran, ali bi ga bilo potrebno poenostaviti?

— ali bi morali dati organom večje pristojnosti v tem postopku?

— kakšno pristojnost naj bi imel direktor in osebe na vodilnih delovnih mestih pri izvajanju odgovornosti?

Predlogi posameznih referentov so različni. Nekateri menijo, da sistem ne ustreza in bi bilo treba premisliti, če ne bi kazalo dolgih procesov skrajšati in dati organom širša pooblastila. Direktor naj bi imel pooblastila za hitro in nujno ukrepanje, celo takrat, če gre za izključitev člana kolektiva.

V primeru, kadar gre za kršitve delovne dolžnosti, ki jih pogosto ponavljajo iste osebe (prihajajo na delo v vinjenem stanju, pogosto izostajanje z dela, pogosto zamujanje dela itd.), bi bilo treba v postopke vnesti določene dopolnitve.

Glede sankcij smatrajo nekateri referenti, da so sedanji ukrepi, ki so moralnega značaja, posledica posebnega položaja

ljudi v delovnem razmerju. Predlagajo, naj bi zoper osebo, ki kakorkoli krši delovne dolžnosti ali povzroči škodo delovni organizaciji, uporabljali še druge sociološke in psihološke ukrepe. Na postavljeno vprašanje, ali je kvalifikacija kršitve delovne dolžnosti v celoti prepuščena presoji delovne organizacije in njenim aktom, ali pa zavisi tudi od specifičnosti proizvodnega procesa, je bilo mnenje referenta, da bodo delovne skupnosti morale upoštevati specifičnost svoje dejavnosti. Tako bodo določile, da sodi že kajenje v prostorih, ki niso varni pred ognjem, za hujšo kršitev delovne dolžnosti, druge, kjer je navzočnost delavca zelo pomembna, pa že en dan za neopravičeno odsotnost z dela itd. Pogosti so tudi pojavi, da urejajo delovne organizacije odgovornost izven zakonskih pooblastil. Referenti so menili, da je iskati razloge med drugim tudi v nepraktični ureditvi postopka za izvajanje odgovornosti v temeljnem zakonu, deloma pa tudi zaradi tradicije, ki je poznala enostavnejšo in včasih učinkovitejšo ureditev izvajanja odgovornosti.

Po tretji točki je razprava obsegala vprašanja odgovornosti direktorja in operativnih voditeljev za poslovne odločitve in operativno vodenje. Vprašanja so naslednja:

— v kakšnem obsegu so pristojni direktor, oziroma drugi operativni voditelji (vodje EE itd.), da odločajo o poslovanju? Na kakšen način naj vplivajo na poslovne odločitve, o katerih niso pristojni odločati?

— ali naj bi predstavniški organ odločal o strokovnih in poslovnih predlogih vodstvenih organov, oziroma ali bi naj samo kontroliral njihove odločitve?

— ali zakonite odločitve ovirajo optimalno ureditev odgovornosti direktorja in drugih vodstvenih organov in kakšni so predlogi za spremembe in dopolnitve zakonskih določb?

Nekateri avtorji se zavzemajo za povečanje pristojnosti direktorjev in hkrati za povečanje njihove odgovornosti. Direktor naj ima možnost tudi vplivati na izbor svojih najožjih sodelavcev. Postavljena je bila tudi ideja o kolektivnem strokovnem vodstvu, ki naj zlasti v večjih podjetjih prevzame funkcijo vodstvenega organa. Več avtorjev je predlagalo, naj bi se strokovni koncept vodenja izražal v pogodbenih odnosih med kolektivom oziroma predstavniški organom, ki kolektiv zastopajo, ter direktorjem, oziroma kolektivnim strokovnim vodstvom. To naj bi bil sporazumno spre-

jeti koncept poslovne politike, sporazumno sprejeti plan, sporazumno izbrani sodelavci, pogoji, pod katerimi direktor lahko prevzame, oziroma opravi svojo funkcijo. Na tej osnovi se lahko sporazumno predvidijo in prevzamejo materialne in druge sankcije. Poudarjeno je bilo, da je pogodba najprimernejša oblika prenosa odgovornosti na posameznika. Nekateri avtorji in diskutanti smatrajo, da bi bilo potrebno okrepiti pristojnosti in odgovornosti direktorja tudi zaradi tega, ker direktor predstavlja družbene interese. Po njihovem v našem družbenem sistemu direktor ne izvršuje samo odločitve organa, oziroma jo pravno ne štimo. Nekateri avtorji niso posegali v sistemsko vprašanja, ampak samo opozarjajo na probleme v delovnih organizacijah. Ti v glavnem zahtevajo boljše organizacijo dela in jasno razdelitev funkcij pri upravljanju. Pri tem nekateri menijo, da je mogoče odgovornost zadovoljivo urediti v okviru sedanjih zakonov, večinoma pa zahtevajo jasnejšo ureditev v zakonu.

I. B.

## MEDNARODNI INSTITUT ZA JEKLO

Pittsburgh, 20. marca. Vodilna svetovna jeklarska podjetja so izdelala načrt za izdelavo mednarodnega jeklarskega inštituta. Pri tem gre za velikopotezni poskus stalne izmenjave izkušenj in skupnih raziskovanj. Raziskovalci bodo tudi probleme o svetovni potrošnji jekla, primerjavo porabe jekla po prebivalcu v posameznih državah, primerjavo produkcijskih stroškov, kapitalne strukture podjetij in davčnih vprašanj v posameznih državah, zakonskih predpisov o omejitvi poslovnega tekmovanja ter o raziskovanju in njegovem financiranju. Inštitut bi prirejal vsakoletna zasedanja.

Pri izdelavi projekta so sodelovali US-Steel, Bethlehem, Steel in Armco (ZDA), Yamata in Fujii (Japonska), ATH in Hoesch (ZRN), Steel Company of Wales in Dorman Long (Anglija), kakor tudi vodilna jeklarska podjetja v Franciji, Luksemburgu, Nizozemski, Italiji, Avstraliji in Kanadi.

# O prekomorski produkciji železnine in gospodinjskih artiklov

Prekomorske države so si v preteklih dvanajstih mesecih marljivo prizadevale, da bi z najrazličnejšimi sredstvi poživile dograditev ali celo izgraditev svojih domačih kapacitet za železino in gospodinjske naprave. To dejstvo dokazuje, da sposobnosti na njihovih tržiščih še vedno naraščajo. Saj je celo

**Afganistan** zgradil v mestu Ferrar — ullah blizu Kabula tovarno za lonce, kozice in vsakovrstne kuhinjske naprave, pa tudi peči in lažja grelna telesa. Pri izgradnji se je posluževal sredstev iz sovjetske pomoči.

Nasploh je v državah v razvoju zelo močno izraženo razvijanje v industriji železnine in gospodinjskih artiklov, saj so do sedaj njihova devizna sredstva naglo plahnela, ob hitro naraščajočih potrebah, torej zaradi uvoza. Takšen primer je veljal tudi za

**Etiopijo**, ki predstavlja odločujočo afriško silo v OAU (organizacija afriške enotnosti). Etiopija ni le izvedla v lastni režiji najobširnejši in tehnično najzahtevnejši gradbeni program za celokupno stanovanjsko tehniko, temveč je prevzela v lastni režiji tudi gradnjo tovarn. Turizem preživlja danes že skoraj 35 % vseh Etiopijcev. Zato so spet izdali iz cesarske blagajne 1966. leta skoraj 2,8 milijona dolarjev kot podporo domači proizvodnji tovrstnih železninarških artiklov za hotele, prometno opremo, motele, restavracije in gospodinjstvo. V 1967. letu predvidevajo porast te podpore na 3 milijone dolarjev.

Tovrstne podpore iz državne blagajne imajo zadnje čase nasploh vse večji vpliv na razvoj industrije železninarstvo in gospodinjske opreme v prekomorskih državah. To se je zgodilo tudi v

**Slonokoščeni obali**, kjer predsednik republike s privoljenjem kreditorjev iz ZDA, Velike Britanije in Avstralije oddvaja od pomoči za razvoj letno 12 milijonov dolarjev, ki tečejo v sklad industrijske izgradnje po njegovem razpolaganju. Iz tega sklada je 1966. leta predsednik položil 1,9 milijona dolarjev za gradnjo železninarških obratov Ifahan in Izra ter 1 milijon dolarjev za tovarniško podjetje Gazri (gospodinjski predmeti za sodobno delavsko stanovanje). Predsednik Houppouet — Biogny je sam sodeloval v težki industriji in je močno zainteresiran, da bi omogočil domačo proizvodnjo vsaj za večji del uporabnega železninarstva in gospodinjskih predmetov in jih

lahko nudil svojemu narodu, ki zdaj dobro zasluži.

Seveda pa prekomorske države pokretno iščejo tudi inozemske investitorje. Prav teh pa je premalo in če, investirajo zelo enostransko. Tudi južno ameriške države, s svojimi obsežnimi programi izgradnje v gospodarstvu železnine in gospodinjskih predmetov, se skušajo orestri prevladujočega investicijskega trga ZDA. Trenutno bodo v treh mesecih rabili najmanj 100 milijonov dolarjev za izgradnjo Comarcas Mato Grosso in Rio do Norte poleg tovarniških naselij na področju Amazone. Da ne bi prišli še nadaljnji deli brazilske industrije izključno pod vpliv severnoameriške ZDA — kontrole, jim je ljubeše, če bi lahko ta denar dobili iz Evrope; Južne Afrike ali Avstralije. Pri teh stremljenjih so imeli doslej velike težave.

**Braziliya** je izdelala 15 točk obsegajoč program za lastno preskrbo. Šesta točka prednostne liste zajema danes železninarstvo in gospodinjske potrebščine. Za približno 2740 transportnih podjetij in za več kakor 200.000 stanovanjskih stavb v notranjosti brazilske Unije, rabijo do 1970 ustrezno železninarško opremo in gospodinjske artikle. S programom petnajstih točk želijo doseči združevanje približno 350 manjših in srednjih proizvajalcev železnine, predvsem pa izdelovalcev orodja. Prav tako hočejo izgraditi okoli 30 tovarn, ki naj bi pokrivalo približno 35 % sedanjih domačih potreb (te pa stalno rastejo) in s tem pripomogle k daljnosežni neodvisnosti trga železnine in gospodinjskih pripomočkov od uvoza. Zato so potrebne investicije in pravzaprav ni razumljivo, zakaj so doslej izostale investicije iz Evrope.

Arabske države ACOM so poskusile najti vse možnosti, da bi razvile tovrstno domačo proizvodnjo.

Sedaj je na primer v **Siriji** ugotovil Economical — Intransigeant — office, da je bilo omogočeno jačanje Baath — politike potem, ko so se pokazale končno boljše možnosti za opremo delovnega človeka v Siriji. Sem spadajo hišna orodja, gradbeni pripomočki in oprema, železnina za transportna sredstva in stanovanjsko opremo oziroma kuhinjska oprema in material za kuhanje, v prvi vrsti peči in kuhinjska kurišča. Tovrstnih izdelkov proizvajajo danes doma skupih 5 do 6 odstotkov, potrebno pa jo

je pojačati na najmanj 30 %, kajti inozemske dobave so vedno dražje, odkar so baasovske vlade same pretrgale ameriški uvoz zato se je znatno zmanjšala konkurenca držav — dobaviteljic. Isto velja za

**Irak**, kajti socialno rast na petrolejskem področju Mosula in Basre je mogoče praktično izkoristiti le v primeru, če ima trgovina pripravljene zaloge železninarskega pribora in opreme za nove hiše in tovarniška naselja (po novem gradbenem programu za 1966 so že dogotovili 38.000 delavskih stanovanj. To pa je bila doslej čista uvozna storitev in bo tudi ostala. Territy — plan industrije gospodinjskih in hišnih pripomočkov v Debiširu pri Bagdadu je namreč propadel. Tudi tukaj ni kreditov ACOM-banke, kar pripisujejo takratni potezi Naserja, medtem ko iz evropskih virov ni bilo mogoče dobiti investicij.

Kakor vsepovsod, se je tudi tukaj pričelo gibanje v proizvodnji hišnih potrebščin. Jasno pa je, da bo tudi samo na enem od omenjenih tržišč z domačimi kapacitetami komaj mogoče pokriti hitro rastoče potrebe in zaenkrat ni verjeti, da bi njihova domača proizvodnja lahko nadomestila tuje dobave.

Vsekakor pa se že v vseh teh področjih kaže, da bi bilo za pozdraviti, če bi uspeli sposobni evropski proizvajalci v kooperaciji s prekomorskimi podjetji oskrbovati njihovo tržišče. S tem bi bili rešeni mnogi problemi in v prenesenem smislu je celo mogoče reči, da bi takšna vključitev v prekomorski proizvodni proces predstavljala v nekakem smislu »izvažanje izvoza«. Stvar je v tem, da nezadovoljiva domača preskrba pogosto zavira zaželjeni razvoj, ker kupci ne želijo vedno le inozemskih izdelkov. Na ta način približno je

**Indija** pridobila pomembno industrijo železnine in gospodinjskih izdelkov v Agri, Alkahabadu, Goi in Nizam-Bori. Tukaj so angleški izvozniki pravočasno odkrili, da se je vzbudil odpor indijskih kupcev do inozemskih kuhinjskih in vrtnih naprav in pripomočkov ter do železnine za hotele in restavracije. Podjetja iz mest Chester, Brumsbury, Birmingham in Nottingham so takoj poslala v Indijo svoje strokovnjake, ki so pomagali zgraditi njihovo industrijo. Angleške licence popolnoma zadostujejo za kritje velikega dela izgubljenega izvoza.

Skoraj isto se je zgodilo v **Pakistanu**, kjer pa so, vsekakor na osnovi razvojne pomoči in osebnih investicij, prodrli v proizvodne predele Amerikanci, ki iz tega izkoristijo do 55 milijonov dolarjev (1965 — julij 1966) novih vrednosti. Stopnja ZDA — izvoza je pri tem ostala približno enaka.

Kakor vidimo, dajejo prekomorske dežele močan poudarek na izgradnjo in razširitev domače industrije železnine in hišnih potrebščin. Kdor tega ni pravilno razumel, naj izvaja zastareli zaključek: »več inozemske produkcije — manjši izvoz.« Toda prav takšno zaključevanje je za današnji čas nepravilno in ta sestavek jasno kaže, da je s kooperacijo, fuzijo in dajanjem direktnih kreditov mogoče pridobiti velike dobičke na področju železnine in hišnih potrebščin celo v primerih, kjer nastaja in se širi lastna proizvodnja istih predmetov. Gospodastveniki naj bi takšne primere bolj spretno izkoriščali in zato so tukaj nakazane poti.

J. K.

**ČIŠČENJE LITIH KOMADOV povzroča pomembne težave ob prisotnosti zamotanih notranjih jeder. V takšnih primerih so razvili nov kemijski čistilni postopek, ki deluje s fluorovodikovo kislino ali v solni kopeli za postopkom za natrijevim hidridom. Pri tem istočasno odstranijo površinski grafit, kar omogoča kapilarni prodor kositer ali lot sistema kositer — svinec in je s tem osigurano boljše sprijemanje.**

Proizvodnja jekla v državah vzhodne Evrope se je v letu 1966 povečala za 5 %. Proizvodnja jekla je znašala na Poljskem 9,51 milijonov ton, v SZ so dosegli 94,48 milijonov ton, v CSSR pa 8,79 milijonov ton. Tudi v ostalih državah je narastla proizvodnja jekla. Kitajska izkazuje v 1966 letu 12 milijonov ton, Avstralija 5,62 milijonov ton, Indija 6,5 Kanada 9,13, Brazilija 3,56 in Mehika 2,55 milijonov ton.



## GLOBUS

Znana zagrebška tovarna KONTAKT bo v septembru 1967 dala v pogon svoje lastne kapacitete, ki bodo v začetku bazirale na kontinuirani peči, katero bo dobavila znana holandska firma Ferro Enamels M. V. Rotterdam. Pričakuje se, da bodo emajlirske kapacitete te peči polno izkoriščene že decembra 1967. S prehodom podjetja KONTAKT Zagreb na lastno emajlirnico se bodo občutno sprostile dosedanje emajlirske kapacitete GORICE Zagreb, ki je emajlirala za podjetje KONTAKT letno ca. 1600 do 1800 ton pločevinastih izdelkov.

Veliki mednarodni proizvajalec toplotnih naprav IDEAL-STANDARD, v čigar kapitalu so v veliki meri udeleženi tudi Amerikanci, je v Franciji sklenil kooperacijsko pogodbo s podjetjem Equipement Charmilles o skupni proizvodnji kotlov za centralno kurjavo in oljnih gorilcev. Slednja francoska firma je eden največjih francoskih proizvajalcev oljnih gorilcev, ki jih prodaja pod oznako Cuenod.

Stevilo proizvajalcev peči in štedilnikov v ZR Nemčiji je še vedno zelo veliko. Oljne peči izdeluje še vedno 42 podjetij, peči na trda goriva 31 podjetij, štedilnike na trda goriva 34 podjetij, štedilnike na plin 33 podjetij, štedilnike na električno energijo 32 podjetij in štedilnike na gorilno olje 20 podjetij. Sedanja proizvodnja teh predmetov se je podvojila v primerjavi s predvojno proizvodnjo. Strokovno združenje vseh proizvajalcev se aktivno udeležuje v mednarodnem združenju, ki nosi naziv »Evropski komite proizvajalcev aparatov za gretje in kuhinjskih naprav« (CEFACD) s sedežem v Parizu. Sedanja letna proizvodnja teh predmetov znaša v ZRN 5 milijonov kosov.

Največkrat ugotavljamo, da ne zmoremo vsega dela. Ne moremo izpolniti nalog, da bi pa naloge le nekako opravili, zahtevamo dodatne kadre, češ da so obremenitve prevelike.

»NIMAM ČASA« — to je danes največkrat izgovor za zamude, neizpolnjevanje nalog, delo uhaja iz rok in nimamo pregleda o delu sodelavcev itd. Torej ni časa za planirano delo, za razmišljanje o izboljšanju dela, za razgovor s sodelavci in ni časa, da bi bil človek zadovoljen in srečen.

»MUDI SE«, to je rešitev. Vse se mudi in vsak hiti. To se pozna pri rednem delu in privatnem življenju. Večina ni več gospodar svojega časa, ampak suženj časovnih rokov. Pri delu vsi hitimo, produktivnosti pa ni! Kje so vzroki? Naglica je nalezljiva in težko se ji je upreti, če vsi hitijo in priganjajo. Vprašujemo se, ali je to nujnost? Vodilni, ki se pusti priganjati od neštetihi rokov ves dan, je podoben igralcu šaha, ki prilagaja svoje poteze nasprotnikovim in se stalno brani, nikoli pa ne napada. Vodilna oseba, ki nima časa za razmišljanje in nima časa za delo z ljudmi, tudi nima časa za razvoj in tako nima časa, da bi pokazal uspeh... ALI PA NIMA SVOJEGA DELA PLANIRANEGA.

Danes čaka vodilno osebo vedno več zahtevnih nalog, ki jih mora rešiti. Kako jih naj dobro opravi, če nima časa? Kako si naj pridobi čas, če ga ne razdeli, se pravi »PLANIRA«.

»NIMAM ČASA«... pomeni največkrat, da nimam svojega časa planiranega. Ščasoma postane tako, kakor z denarjem. Kdor ne zna z denarjem gospodariti ga ima pač vedno premalo. Zadolžitev in nesmotrno trošenje denarja ima to za posledico, da ga vedno primanjkuje. Podobno je z ljudmi, ki si svojega časa ne znajo razdeliti. Preveč svojega časa porabijo za nebitvena in nevažna vprašanja, medtem ko ostanejo VAŽNE naloge zaradi POMANJKANJA ČASA nerešene.

Do svojega časa moramo imeti več spoštovanja, pa ne samo do svojega, ampak tudi do časa drugih. Čas je dragoceno blago, s čigar potrošnjo je treba varčevati in ga premišljeno uporabljati.

### NALOGE V DELOVNEM DNEVU

Delo ene vodilne osebe se razlikuje od druge. Vsak vodilni rešuje naloge, ki so zanj in njegovo področje specifične. Vod-

ja prodaje ima drugačne zadolžitve, kakor obratovodja topilnice. Vsekakor pa imata oba iste osnovne naloge in te lahko razdelimo v štiri skupine:

#### 1. RUTINSKA DELA — drobnarije

To so dela, ki se vedno ponavljajo, so shematično predvidena in ne morejo spadati v delokrog vodje. Taka dela lahko prepustimo sodelavcem. Tudi o rešitvah, ki so znane ali pa je možna samo ena rešitev, ni nujno, da razglablja vodja, glavno da je obveščen. Torej čim manj opravljanja rutinskih del, za opravljanje teh pa mora zagotoviti pogoje organizacija dela.

#### 2. REDNO DELO

Redno delo mora biti jedro opravil vodilne osebe. To so take naloge, ki jih ne morejo opraviti sodelavci. Te naloge stroje v reševanju problemov, ki zadevajo celotno območje dela vodilnega (skrb za razvoj sodelavcev, vzdušje pri delu), kar je osnova za izpolnitev plana dela. Druga važna naloga je skrb za stroje, naprave in zasledovanje, ter analiza poteka izpolnitve nalog. Ob kratkem lahko povzamemo, da vodja obdrži tiste zadolžitve, ki so splošnega pomena za celotno njegovo področje in zadevajo več ljudi ter so splošnega pomena.

#### 3. POSEBNE NALOGE

Proizvodnja ne teče nikoli tako gladko, da se ne bi kje zataknilo. Lahko nastanejo trenutni problemi pri ljudeh, pri strojih in napravah, ki jih sodelavci ne morejo sami rešiti. Vodja mora v takih primerih odločati tako, da bo najmanj motenj pri opravljanju nalog. Če nastane kvar pri stroju, nastane problem več ljudi, to je njihove zaposlitve. Ko se proizvodnja preusmerja, je odvisno od vodje, kako bo to uspelo. Spet se pojavljata dve glavni nalogi vodje: »CLOVEK« in naprave.

#### 4. RAZMISLJANJA O NAPREDKU PROIZVODNJE

Ta naloga vodilne osebe pa ni več vezana na dnevne probleme. Njen namen je, da vodilni razmišlja o organizaciji dela na svojem področju in načrtuje, kako bi lahko delo poenostavili, izboljšali in dvignili storilnost, (ureditev transporta, delovni pogoji za varno delo itd.).

#### IN KAKO JE OBICAJNO?..

Dejstvo je, da hočejo v praksi vodilne osebe opraviti vsa rutinska dela, kar izvira iz nezaupanja do sodelavcev. Tako delo vodilno osebo onemogoči in jo zavira. Moderna proizvodnja zahteva vedno več podatkov in to točnih (za mehanografijo). Ker izgleda zahteva po točnosti podatkov zelo zahtevna, zavede vodja, da nalogo sam opravi, odnosno da predvidi, da je sodelavci ne bodo zmogli. Pri takem delu vodilnemu ne ostaja časa za reševanje GLAVNIH in POSEBNIH nalog, niti za razmišljanje o napredku in organizaciji dela na njegovem področju.

#### ... IN KAKO MORA BITI?

Raziskave in opazovanja so pokazale, kako razvozlamo ta problem pri rednem delu. Vodilna oseba naj se ravna po teh navodilih:

#### 1. RUTINSKA DELA

Ta dela naj obsegajo samo majhen del planiranega časa. Opravijo naj jih pretežno sodelavci, vodilna oseba pa le preverja rezultate.

#### 2. REDNO DELO

To delo naj bo vestno planirano in razdeljeno, tako da zajame dve tretjini delovnega časa.

#### 3. POSEBNE NALOGE

Planiranje dela dopušča dovolj časa tudi za posebne naloge, ki nastopajo v obliki tehničnega problema ali problema dela z ljudmi.

#### 4. RAZMISLJANJE

Približno deset odstotkov delovnega časa naj ostane za planiranje, razgovore in razmišljanje o napredku dela. Zavedati se moramo, da čas uporabljen za planiranje spet sprosti dodatni fond časa. Čimbolj precizno je planiranje, toliko bolj nemoteno teče delo. Na ta način pa smo si pridobili spet čas za reševanje glavnih nalog.

**ZAKLJUČEK:** Uspešna vodilna oseba se odlikuje v planiranju časa, z izvirnimi idejami in rednim izpolnjevanjem nalog. Rutinska dela pa onemogočijo in so v skrajni meri lahko tudi vzrok za izgubo položaja.

# ŠPORTI

## Sindikalne športne igre

Kako r v letu 1966 je tudi za leto 1967 organiziral Občinski sindikalni svet delavske športne igre, ki jih bo izvedla Občinska športna zveza. Razpisali so že tekmovalja, ki bodo v odbojki — ženske in moški, mali rokomet — ženske in moški, nogomet — veliki in mali, smučanju — moški in ženske, plavanju — moški in ženske, atletiki — moški in ženske, kegljanju, namiznem tenisu in šahu.

Za organizacijo tekmovanj je bil sklican sestanek predstavnikov posameznih kolektivov 10. aprila 1967 v prostorih Občinskega sindikalnega sveta. Sestanka so se udeležili skoraj vsi predstavniki kolektivov. Naš kolektiv sta zastopala Rihard Ratej in Mirko Ekselenski. Iz razprave je bilo razvidno, da so posamezni kolektivi zainteresirani za delavsko rekreacijo, ki pa je šele v povojih, kajti nemalo je kolektivov, kjer ni zainteresiranosti pri vodilnih v podjetju. Nekateri predstavniki kolektivov so celo menili, da se na športno rekreacijo gleda kot nekaj nepotrebnega. Predstavniki kolektivov so izjavili, da je vodenje rekreacije v podjetjih izredno težko, kajti vse delo leži navadno na enem človeku in še ta nima dovolj podpore pri vodilnih v podjetju. Enotno pa je bilo mišljenje, da je takšno gledanje na rekreacijo potrebno enkrat za vselej prekiniti ter prepričati tisto peščico ljudi, da nimajo prav, kajti nujno je potrebno, da se deloven človek fizično utrjuje, a obresti od tega so nam popolnoma jasne — boljša delovna sposobnost.

Vsem je jasno, da športna rekreacija zahteva določena materialna sredstva, vemo tudi, da je danes v času družbene reforme težko odvajati ta sredstva, toda vedeti moramo, da se nam bo izplačalo dati tisti mali del sredstev, da bi našemu delavci nudili udejstvovanje na športnih igriščih, kjer se krepí duh in telo, ne pa po zadimljenih lokalih, kjer izgubljajo delovno sposobnost. Zatorej nam naj ne bo žal, če bomo materialno podprli zamisli športnih zanesenjakov v njihovi težnji, da čim več delovnih ljudi spravijo na naša skupno zgrajena športna igrišča.

Zamislimo se pri številki 700 do 800 delovnih ljudi, ki bodo letos sodelovali na športnih igrah. Mirno lahko ugotovimo, da bo to izreden uspeh vseh nas, predvsem pa zamisli Ob-

činskega sindikalnega sveta in Občinske športne zveze, nuditi delovnim ljudem izživiljanje v zdravi športni rekreaciji.

Po precej burni in živi diskusiji so se predstavniki aktivov dotaknili propozicij tekmovanj in seveda tudi terminov.

V vseh športnih panogah razen v velikem nogometu smejno nastopati vsi še aktivni športniki.

Veliki nogomet je izjema predvsem zaradi kolektivov ŽELEZARNE IN EMO, ki bi z udeležbo aktivnih igralcev napravila tekmovalje nezanimivo, saj v teh kolektivih dela večina igralcev NK Olimpa in Kovinarnja.

Propozicije za veliki nogomet so iste kot v letu 1966.

Za vse ostale panoge veljajo splošno veljavne propozicije za vsa tekmovalja v naši republiki.

Termini pa so:

— šah; tekmovalje je že v teku

— namizni tenis; tekmovalje je končano, bodo pa še turnirji v čast raznih praznikov

— kegljanje bo po turnirskem sistemu jeseni

— odbojka v mesecu oktobru

— mali nogomet v mesecu septembru

— rokomet v septembru

— streljanje; termin še ni določen

— veliki nogomet; tekmovalje je v teku

— plavanje bo v juliju in avgustu

— atletika v septembru

— smučanje; termin je odvisen od snežnih razmer.

V razpisu tekmovanj je posebnost — možnost, da se manjša sorodna kolektiva združita.

Ob zaključku sestanka je bila izvoljena komisija, ki bo vodila vsa tekmovalja in sicer:

Kerkoš, Veber, Presečnik, Cverlin in Ekselenski, v pomoč komisiji pa bosta še Dagmar Šuster in Tone Goršič, ki je

obenem tehnični sekretar za vsa tekmovalja.

Nogometno tekmovalje po liga sistemu terja mnogo dela. Zato je izvoljena tekmovalna in obenem registracijska komisija v sestavi:

Mirko Ekselenski — EMO, predsednik;

Franc Petrič — ŽELEZARNA, član;

Marjan Tomažin — LIBELA, član.

Prijavili se bomo za tekmovalje v vseh športnih panogah in predvidevamo, da se bo skupno udeležilo vseh tekmovalj približno 250 članov našega kolektiva. Za rekreacijo v našem podjetju je bila izvoljena tričlanska komisija pri sindikalni podružnici EMO in sicer:

Srečko Pukl,

Rihard Ratej,

Konrad Končan.

Ker pa bi ta komisija vse le s težavo delala, so še določili posameznike kot odgovorne vodje za posamezne discipline.

## NOGOMET

Posredujemo vam že lahko nekaj rezultatov prve in druge skupine v nogometnem tekmovalju.

I. skupina — I. kolo  
ZLATARNA — IFA 2:1  
LIK SAVINJA — KLIMA 0:3  
TKANINA — ŽELEZARNA 1:2  
PROSVETA — LIBELA 2:0  
EMO — KOVINOTEHNA 5:1

II. kolo  
IFA — KLIMA 2:6  
LIBELA — SAVINJA; SAVINJA je odstopila od tekmovalja  
KOVINOTEHNA — TKANINA 3:1  
ZLATARNA — EMO 0:3  
ŽELEZARNA — PROSVETA 0:1

III. kolo  
EMO — IFA 3:0 p. f.  
TKANINA — ZLATARNA ?  
KLIMA — LIBELA 4:4  
PROSVETA — KOVINOTEHNA; tekma se odigra dne 6. 5. 1967 na Glaziji

II. skupina — I. kolo  
ELEKTROSIGNAL — IZLETNIK 2:3  
KLJUČAVNICAR — AERO 0:2  
ETOL — CELJSKI TISK 1:0  
CESTNO PODJETJE — MERX 2:2

II. kolo  
IZLETNIK — AERO 1:1  
ŽELEZNIKAR — ETOL 2:2  
MERX — KLJUČAVNICAR 2:3  
CELJSKI TISK — CESTNO PODJETJE se igra dne 8. 5. 1967  
ELEKTROSIGNAL — ŽIČNA 1:1

III. kolo  
ETOL — ŽIČNA 4:2  
CESTNO PODJETJE — ŽELEZNIKAR 0:5

KLJUČAVNICAR — CELJSKI TISK 4:2  
IZLETNIK — MERX 4:1  
ELEKTROSIGNAL — AERO 1:2  
Iz razporeda tekem je razvidno, da sta se še dodatno prijavi ekipi ŽIČNE in ŽELEZNIČNE.

Zaostala tekma I. kola ŽELEZNIKAR — ŽIČNA bo 8. 5. 1967 na igrišču ŽNK CELJE.

Do sedaj največje presenečenje je napravila ekipa PROSVETE, ki je v Štorah na igrišču KOVINARJA porazila ekipo ŽELEZARNE.

Rezultati prve skupine kažejo, da se ekipa EMO letos ne bo dala presenetiti, saj je v prvih dveh kolih prepričljivo premagala ekipi ZLATARNE in KOVINOTEHNE, ki sta resna pretendenta v borbi za vrh lestvice.

Ekipa EMO je nastopila v

obeh srečanjih v sledeči postavi: Gorjup, Seles, Kovačič I., Lebič, Coklič, Vasič, Kovačič II., Ekselenski, Florjanc, Ratej in Zec.

V I. razredu prepričljivo vodi ekipa EMO.

V II. razredu pa vodita ekipi IZLETNIKA in ETOLA.

Pripominjamo, da bosta po propozicijah ob koncu tekmovalja izpadli iz prve skupine dve zadnje plasirani ekipi, a v prvo skupino bodo vstopile tri prvoplasirane ekipe iz druge skupine.

IZKORIŠČAMO TO PRILOŽNOST TER POZIVAMO ČLANE KOLEKTIVA, DA BI PRISLI BODRITI SVOJE IGRALCE, KI NASTOPAJO V I. SKUPINI IN TO VSAK PONEDELJEK NA IGRISČU NK OLIMPA.

em

## Namizni tenis

EMO — ŽELEZARNA STORE 5:4

V soboto je bilo zaključeno tekmovalje v namiznem tenisu za pokal maršala Tita. To tekmovalje bi moralo biti najbolj masovno, toda žal ni bilo, saj je sodelovalo le nekaj ekip, kot smo pričakovali. Proti pričakovanju je ekipa EMO premagala vedno zelo težkega nasprotnika Železarno s tesnim rezultatom in tako postala zmagovalca med sindikalnimi podružnicami ter se plasirala v nadaljnje tekmovalje. V ekipi, ki je bila oslabljena zaradi odsotnosti ing. Kar-

nerja, sta dala odločilno igro Cvetko, ki je premagal vse svoje nasprotnike in Končan, ki je izgubil samo en dvoboj, vse ostale pa odločil v svojo korist. Obema tovarišema je treba iskreno čestitati, ker sta se borila kot leva. Verjetno nista imela po končanem dvoboju enega suhega lasa na glavi. To se pravi boriti se za barve tiste ekipe, za katero nastopaš in uspeh ne izostane!

Stane Pertinač

## PISMA

IZ CELJSKEGA TISKA SMO  
OB ZAKLJUČKU REDAKCIJE

## PREJELI TOLE PISMO:

»Pri tisku 8. številke glasila »Emajlirec« je prišlo do neljubih pomot in celo do zamenjave slik. Primerjali smo našo korekturo s tiskanim časopisom in ugotovili, da smo napake zakrivali ob samem tisku časopisa.

Zavzeli se bomo, da v bodoče do takšnih napak ne bo prišlo.»

Krajevna organizacija SZDL  
»Gaberje-Hudinja«  
Celje

## DELOVNI KOLEKTIV EMO CELJE

V nedeljo, dne 23. aprila 1967 smo izvolili naše predstavnike v občinske in republiške predstavniške organe. Volilci na našem območju so ponovno dokazali svojo državljansko zavest in množični obisk volišč.

Volilna udeležba je bila (če odštejemo napačno registrirane volivce v volivnih imenikih) pri volitvah v republiško skupščino 96,05 %, v občinsko skupščino pa 93,82 %.

Ta podatek dokazuje, da se naši občani množično in z zaupanjem vključujejo v oblikovanje našega socialistično-družbenega sistema temelječega na samoupravljanju — dokazuje pa tudi, da so bile volitve dobro pripravljene in izpeljane.

Ker ste tudi Vi prispevali svoj delež z neposrednim sodelovanjem v pripravah in izvedbi volitev, se Vam za sodelovanje lepo zahvaljujemo, seveda pa se še priporočamo za sodelovanje v prihodnje.

S tovariškimi pozdravi!

Predsednik  
Krajevne skupnosti  
Predsednik  
Krajevnega odbora SZDL

## Emajlirec

Časnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk vsako drugo sredo v nakladi 4.200 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga uredniški odbor: Eva Orač, dr. Franc Zupančič, Emil Jejčič, Peter Videnšek, Jože Zidanšek, Mirko Breznik in Vili Korošec. Glavni in odgovorni urednik Eva Orač. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 240. Tisk in klišej GP »Celjski tisk« Celje

## Kadrovske vesti

## IZSTOPILI SO V APRILU:

JAMNIKAR Marija — samovoljno zapustila delo, OSTROZNIK Justina — invalidsko upokojena, KORAZIJA Franciška — upokojena, DOMSEK Hilda — sporazumno, STROPNIK Marija — sporazumno, KRIVEC Marija — sporazumno, MOHORKO Milka — samovoljno zapustila delo, URŠIC Cita — sporazumno, CMAJNE Marija — upokojena, ARTNAK Emilija — sporazumno, VERBEK Marija — samovoljno zapustila delo, DOBNIK Anton — sporazumno, LORENČAK Ivan — sporazumno zapustil delo.

## POROČILI SO SE:

ČUSIN Nada — PETELINSEK, ZOLEK Ivan, TILINGER Ivan, KAC Peter, JANCIC Franc, ŽERJAV Stefanija — JANCIC, MEC Zdenka — KORENT, KACIN Rafaela — GLOBOVNIK.

Na novi življenjski poti — vsi srečo!

V MESECU MAJU BO  
HAJAL 50-LETNICO:

OMERZA Alojz  
Iskreno čestitamo!

## FILM FILM FILM

## KINO UNION:

od 12. do 17. 5.  
007 — GOLDFINGER  
angleški barvni VW

## KINO METROPOL:

od 15. do 16. 5.  
OBUPANCI  
madžarski film

## KINO DOM:

od 16. do 17. 5.  
AMANDUS  
slovenski barvni film

V letnem kinu bo prva predstava 30. maja ob 20. uri.

## ZAHVALA

Vsem, ki ste ob težki izgubi mojega nepozabnega brata Viktorja z nami žalovali, njega pa spremili na zadnji poti, mu darovali cvetja in vence najlepša hvala.

Iskrena hvala tudi godbi na pihala.

Sestra Marija Pangerl

## ŠAH

## EMO CELJE — ZELEZARNA STORE 3 1/2 — 2 1/2

EMO — četrto mesto  
Pretekli petek je bilo končano občinsko ekipno sindikalno prvenstvo v šahu. Po pričakovanju smo zasedli zelo dobro 4. mesto, ki smo ga tudi pred pričetkom tega tekmovanja planirali.



## Tone Ivanč je bil uspešen...

Na boljše mesto se nismo mogli plasirati, ker imajo za enkrat v Ingradu, Železarni ter Cinkarni še večjo izbiro šahistov za podobna tekmovanja, kot pri nas. Naj omenimo samo to, da v Cinkarni tekmuje v medobratnem tekmovanju okoli 80 šahistov in jim potem seveda ni težko izbrati 6 igralcev, da zastopajo kolektiv, podobna tekmovanja pa imajo tudi v Železarni in pri Ingradu.

Doživeli smo samo en poraz in to proti Ingradu z rezulta-



## Ahtik — stember naše ekipe

tom 4:2. Premagali pa smo Tkanino, Kovinotehno, Zlatarno in Železarno store.

Posamezni rezultati tekmovanja z Železarno iz Stor:  
Pertinač — Janežič remi  
Ivanič — Arzenšek Bogomir 1:0  
Rojec — Gajšek remi

Skoberne — Arzenšek 0:1  
Ahtik — Potočnik remi  
Jager — Zahojnik 1:0

## Za ekipo so dosegli točke:

Ahtik 8 1/2, Ivanič in Pertinač 7 1/2, Bogdanovič 5 1/2, Rojec 4 1/2, Jager 4 in Skoberne 3 1/2.

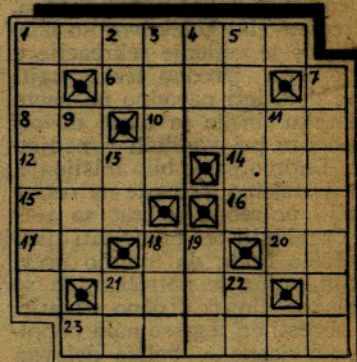
## Vrstni red ekip:

Ingrad in Železarna 50 1/2, Cinkarna 46 1/2, EMO 41, Klima 37, ŽTP 36, Kovinotehna 34 1/2, Libela 34 itd.

Stane Pertinač

## Naša križanka

VODORAVNO: 1. metropola slovenske Štajerske, 6. priimek arabskega državnika (Ferhat), 8. kvartaški izraz, 10. menjačice, dvoživke, 12. rimski bog ljubezni, 14. krajevni ljudski odbor, 15. čistilno sredstvo, 16. kratica družbe za elektro industrijo v ZRN, 17. dva soglasnika, 18. nota iz solmizacije, 20. demokratična republika, 21. Hidromontaža, 23. metropola Vojvodine.



— SLAVI —

NAVPIČNO: 1. kraj blizu Ljubljane, 2. egiptovski bog, 3. reka v Srbiji, tudi vrsta cigaret, 4. glas zvona, 5. pojav na morju, 7. metropola Jugoslavije, 9. moško ime, 11. kraj na Gorenjskem, znano letovišče, 13. znamka italij, avtomobilov, 18. lijak, 19. znamka Tomosovega avtomobila, 21. medmet, 22. središče vrtenja.

Iskreno se zahvaljujemo vsem sodelavcem, ki so spremili pokojnega

## STEFANA ŽALIGA

na zadnji poti. Še posebna hvala za pozornost sindikalni podružnici, upravi tovarne, kolektivu pocinkovalnice in tovarniški godbi.

Žalujoča družina Žalig