

Celje - skladišče

D-Per

214/1967



1119670719,23

COBISS



Leto XI.

Št. 23
15. 12. 1967

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

V četrtek so obiskali tovariša Leskoška-Luko, ki je praznoval 9. decembra svojo 70-letnico predstavniki našega kolektiva. Franc Leskošek je bil pred vojno član tega kolektiva in je v tovarni organiziral 1956. leta tudi veliko stavko. Stavka kljub veliki materialni, denarni in moralni pomoči prebivalcev Celja ni uspela, saj je bil lastnik Westen s svojimi simpatizerji premočan.

Ob tem jubileju se pridružujemo željam vseh prijateljev in želimo Francu Leskošku veliko uspeha pri nadaljnjem delu. Tovariš Leskošek je ob svojem jubileju posvetil nekatere misli in spomine posebej bralcem »Emajlirca«.

(Glej stran 3)

LETNA KONFERENCA ČLANOV ZVEZE KOMUNISTOV Na rešetu le medosebni odnosi

Letošnja redna letna konferenca Zveze komunistov je prinesla v nekem smislu preobrat v sam način dela konferenc ZK pri nas. Na predlog sekretarja tovarniškega komiteja je bila namreč razprava domala v celoti posvečena vprašanju medosebnih odnosov v tovarni, vzrokom za neurejene odnose in posledicam takšnih odnosov. Ker ob tem vprašanju ni mogoče povsem ob strani pustiti vprašanja poslovanja in gospodarjenja našega podjetja, je konferenca hkrati s sklepom, da letno konferenco usmeri v diskusijo o odnosih, odločila tudi, da se bodo člani Zveze komunistov prav kmalu v enakem sestavu spet sešli in takrat proučili gospodarsko plat problematike v tovarni.

V prejšnjih številkah Emajlirca smo priobčili najprej predlog nove organizacijske sheme in predlog novih načel v Zvezi komunistov v tovarni, nato pa še celotno poročilo sekretarja tovarniškega komiteja Franca Berginca, ki se je v tem poročilu — v skladu s smernicami — lotil le vprašanja medosebnih odnosov v kolektivu in obrobni pojavov ob tem vprašanju ter posledic.

Konferenca je predlagano reorganizacijo sprejela, saj je ta nujna spričo vsebinske ravnosti organizacije. V razpravi je bilo neposredno o organizaciji Zveze komunistov v tovarni le

malo besed, večkrat je bila nova organizacija omenjena predvsem kot eno med zagotovili za dosledno obravnavanje in spremljanje medosebnih odnosov. Prav presenetljivo mnogo članov Zveze komunistov pa se je prijavilo k razpravi po vprašanju medosebnih odnosov in očitno je, da je tako velik odziv k razpravi na eni strani in zavzeto zasledovanje misli vseh diskutantov na drugi strani že zadosten dokaz, da vprašanja medosebnih odnosov ni mogoče puščati ob strani, da je sedaj to vprašanje v ospredju in da smo prav vsi zainteresirani, da bomo z neurejenimi odnosi opravili enkrat za vselej.

Posebej, naj v poročilu s konference omenimo le, da je bil na rešetu konference tudi predlog o pritožbi organizacije ZK EMO na odločitev kontrolne komisije pri Občinskem komiteju ZKS, da zniža kazni tovarišema Franju Štrosu in Mar-

Konferenca je pokazala očitno zavzetost članov Zveze komunistov, da uredijo v tovarni medosebne odnose, da zatro žarišča teh odnosov in obsodijo nosilce. Razprave v teh nekaj urah so to pokazale več kot enkrat. V razpravah je bilo ome-



tinu Lenarčiču, članoma kolektiva mehanografskega centra, da pa je bilo enotno mnenje članov Zveze komunistov, da je zadevo bolje pustiti, saj sta oba tovariša v tem času že izstopila iz vrst Zveze komunistov in sta tako sama opustila možnost, da bi kot člana ZK opravičila svoje stališče.

njenih toliko tehtnih razlogov, dokazov in misli, da tega vprašanja ne moremo zglediti ali ga pustiti v nemar, ker občutimo posledice tudi na gospodarskem področju, da smo se odločili, da razprave strnemo v posebni prilogi Emajlirca. Tako našega lista nismo obremenili z obšir-

(nadaljevanje na 4. strani)

Slavnostna otvoritev nove topilnice

V počastitev dneva republike smo v tovarni z manjšo slovesnostjo tudi uradno odprli novi obrat kemičnih izdelkov. Čeprav je nova topilnica obratovala že več mesecev, je slovesnost sovpadla ob uradnem začetku dela s tem velikim praznikom naše republike. O pomenu našega novega obrata, prizadevanju vseh članov kolektiva, ki so po svoji delovni dolžnosti ali prostovoljno sodelovali, da je izgradnja stekla tako hitro in uspešno, o vzornem sodelovanju podjetij, ki so nam preskrbela opremo, je najprej spregovoril v. d. glavnega direktorja Ernest Vršec, za njim pa sta povzela še podpredsednik upravnega odbora Marjan Piliš in vodja investicijskega biroja Ciril Pušnik. Ob ogledu obrata je goste (nekateri naše poslovne partnerje, predstavnike kolektivov, ki so izdelali opremo in člane naših samoupravnih organov ter družbeno političnih organizacij) pozdravil član kolektiva obrata kemičnih izdelkov Stanko Risman.



Posnetek iz topilnice

Na 2. strani

**V skladu
z našim
programom**

Pred odločanjem o priključitvi obrata gospodinjске opreme v Bistrici

V SKLADU S PROGRAMOM

PRED ODLOČANJEM O PRIKLJUČITVI OBRATA GOSPODINJSKE OPREME „TOBI“ V BISTRICI



Tekoči trak za
montažo električ-
nih štedilnikov

Naš razvojni program predvideva — kot vemo — razširitev naše proizvodnje tudi na širšo izbiro izdelkov. Po tem programu bi v prihodnjih letih bila naša naloga razširitev proizvodnje ki bi ji posvetili delo v razvojni službi, v tehnologiji, pripravi itd. Pri tem bi delo teklo naprej, vendar pa se že sedaj sprašujemo, kje bi spravili pod streho novo proizvodnjo, na katere stroje, in tako naprej.

Obrat gospodinske opreme Združenega podjetja EM v Mariboru — obrat 4. v Bistrici z imenom Tobí, je pred meseci sklenil, da se lahko izloči. Res je, da ta obrat z približno 350 zaposlenimi in širokim asortimentom proizvodnje ne more biti šam, naši računi pa so pokazali, da bi bilo v skladu z našim programom, če bi to tovarno gospodinske opreme povabili v našo delovno skupnost in njihovo proizvodnjo, pri kateri imajo že izkušnje, tradicijo in ime, vskladili z našim načrtom razvoja, hkrati pa s to novo specializacijo proizvodnje znižali stroške v vsem podjetju.

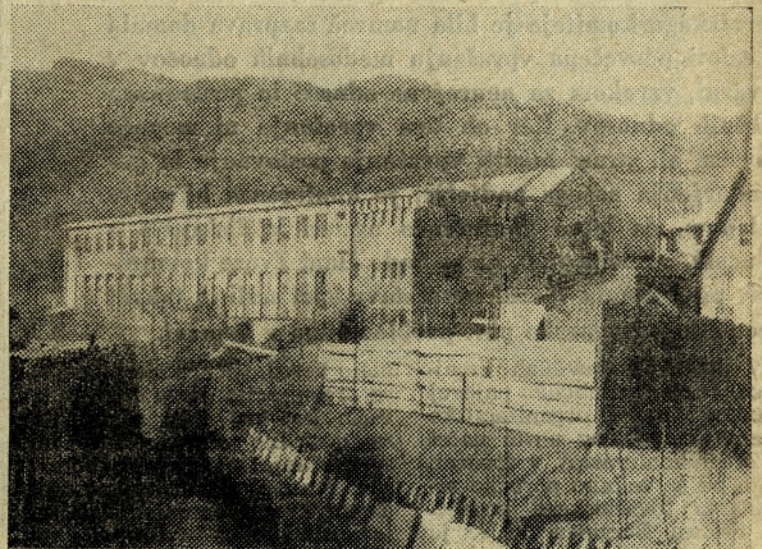
Kolektiv in delavski svet v Bistrici in EM bosta odločala o priključitvi k naši tovarni te dni. Njihova odločitev je namreč osnova, da lahko o tem začnemo razpravljati in sklepati tudi pri nas. Razumljivo je, da bo, če se bodo v Bistrici odločili, za priključitev — treba tudi pri nas hitro sklepati.

Obrat v Bistrici ima zadovoljive prostore, strojna oprema ni starejša kot — v najslabšem primeru — 12 let, delavci poznajo svoje delo, saj so bili skupaj v najboljših in slabših časih in so skupaj ostali, razumljivo pa je, da ta priključitev ne bo mogla obremenjevati naših obratnih sredstev, saj vemo, da bo zanje še kako tesno v prihodnjih mesecih. Zadostna obratna sredstva, ki jih bo zagotovilo Združeno podjetje EM in morda mariborska občinska skupščina; pa bi postavila novemu sodelovanju kaj trde temelje.

V skladu s perspektivnim načrtom podjetja v Bistrici se obetajo tudi možnosti sodelovanja z nekaterimi tujimi podjetji

V primeru, da se bo podjetje Tobí odločilo za priključitev in bo tako sklenil tudi naš delavski svet po tem, ko bodo o tem razpravljali delavski sveti obratov in ekonomskih enot in v družbeno-političnih organizacijah v

pomivalnih omaric. Skupina, ki izdeluje pomivalne omarice pri nas, bo svoje delo opravljala naprej, saj vemo, da je prav po teh izdelkih povpraševanje in bomo tako proizvodnjo le razširili s tem, da bi obrat v Bistrici prevzel proizvodnjo art. 660, medtem ko bi »doma« ostala proizvodnja artikla 661 in vgrajevanje nerjavečih pomivalnih korit v te omarice.



Pogled z zapada

tovarni, bomo morali prišteti družbenemu planu za prihodnje leto še količino in vrednost proizvodnje obrata v Bistrici.

Obrat v Bistrici bi prevzel poleg dela svojega sedanjega proizvodnega programa proizvodnjo

Ni bil naš namen danes poročati o sklepih, saj teh še ni. Zelim pa, da bi Emajlirec prispeval, da bi se lažje odločili, ko bo zadeva tako daleč. Zato objavljamo tudi te slike obrata v Bistrici.

Eva Orač



Pogled z vzhodne strani, desno —industrijski tir, spredaj — dograjena stiskalnica

IZ »ŠTRAJKE V ŠTRAJKO«

(Razgovor s predsednikom ZBS Francem Leskoškom-Luko ob njegovi 70-letnici)

Govoriti z nekom, ki je več kot polovico svojega življenja daroval borbi za pravice delavstva, za njihovo osvoboditev izpod biča kapitalizma in ki se še vedno bori za našega človeka, je prav gotovo veliko doživetje. Tako sem čutil tudi jaz, ko sem obiskal Franca Leskovška-Luko pred njegovim jubilejem. Vesel sem bil, da je bil tovariš Leskošek pripravljen odgovoriti na nekaj vprašanj, ki bodo gotovo zanimiva za člane našega kolektiva, ki so ponosni na to, da je bil tovariš Leskošek tisti, ki je organiziral delavstvo v stari Jugoslaviji proti Westnu — bivšemu lastniku naše tovarne.

Prvo vprašanje, ki sem mu ga zastavil, je bilo prav iz začetka njegovega revolucionarnega delovanja v naši tovarni. Prosil sem ga naj mi na kratko opiše dogodke od prve stavke do začetka II. svetovne vojne.

Njegovo pripovedovanje je bilo tako živo in zanimivo, da sem se z njim kar povrnil nazaj v to obdobje. Dejal je: »Izkoriščanje delavcev je bilo vsak dan huješe, zato delavcev ni bilo težko organizirati za to stavko, ki je bila leta 1936. Čeprav je bila organizirana, ta stavka ni uspela zaradi velike moči Westna, ki se je potem še huje znašal nad delavci. Po stavki, je organizacija delavcev za nekaj časa prenehala. Vendar je po tem dogodku zveza kovinskih delavcev skušala v tovarni organizirati oziroma postaviti delavske zaupnike, ki pa jih je Westen s pomočjo svojih mojstrov onemogočil. Ko sem postal strokovni tajnik te zveze, sem ponovno skušal organizirati delavske zaupnike. Okoli sebe sem zbral nekaj sodelavcev in smo skupaj z inšpekcijo dela zahtevali volitve delavskih zaupnikov.

Poleg nas pa je bila v tovarni močna tudi krščanska stranka, ki pa ni hotela predložiti svojih kandidatov. Tako smo sami postavili kandidate in njihova imena izobesili v tovarni. Westen je ob tem dejanju bil zelo ogorčen in je sam strgal iz stene list s kandidati. Po tej njegovi reakciji smo listo izobesili na de-

lavski zbornici v Celju; saj je zakon to dovoljeval. Ko sem pozneje Westnu hotel predstaviti svoje zaupnike, nas je napodil iz pisarne. Zaradi tega pa nismo prenehali, ampak smo se še z večjo vnemo vključili v delo. Položaj delavcev je bil čedalje bolj ogrožen. Mojstri so pretrepali delavke, nihče ni imel podpisane kolektivne pogodbe. Zato je bila naša prva naloga pogovoriti se z Westnom s pomočjo inšpekcije dela o podpisu kolektivnih pogodb. Pogajanja niso uspela, kajti Westen je bil odločno proti temu. Položaj delavcev se je kazal v vedno slabših pogojih, zato v tem času postaja delavska organizacija čedalje močnejša. Organizirala je več shodov, na katerih so delavci zahtevali svoje pravice in zaščito. V letu velikega stavkovnega gibanja 1936 smo pod vodstvom partije organizirali veliko stavko, ki je trajala štirinajst dni. V tej stavki so nam nudili veliko denarno, materialno in moralno pomoč kmetje, trgovci in obrtniki. Tudi v tej stavki nismo bili dovolj močni. Spet je zmagal Westen, ki je potem neusmiljeno izključeval naše simpatizerje iz tovarne. Organizacija kljub tako veliki čistki ni prenehala z delom, ampak se je pozneje že začela pripravljati na revolucijo. Po letu 1937. nisem bil več v vodstvu sindikata, začel sem pa delati v vodstvu partije, kar je zahtevalo, da sem se umaknil v ilegalo.

ALI MISLITE, DA SO DELAVCI S SAMOUPRAVLJANJEM DOSEGLI KAR SO PRIČAKOVALI IN SI ŽELELI?

Gotovo, da se je z delavskim samoupravljanjem njihova želja izpolnila. Samo zavedati se moramo, da njihova borba še traja, saj je družba v razvoju. Vendar to ni več borba za pravice ampak za modernizacijo in višji standard.

KAKO OCENJUJETE POLOŽAJ BORCEV V SLOVENIJI?

V Sloveniji je položaj borcev prav gotovo najbolje urejen med vsemi republikami. Vsako leto skušamo ta položaj še izboljšati. V letu 1968 bodo občine dobile 600 milijonov S-din za socialno pomoč njihovih borcev. Poleg tega že dve leti po-

magamo borcem kmetom s krediti in ostalo pomočjo. Pravtako pa rešujemo tudi stanovanjsko vprašanje naših borcev. V naslednjem letu se bo povečal tudi invalidski dodatek. (Mimogrede je poudaril, da je celjska organizacija ZB med najdelavnejšimi v republik).

KAJ MISLITE, JE NAŠA MLADINA RES TAKO NEZAINTERESIRANA ZA DRUŽBENA VPRAŠANJA KOT JO OBISOJAJO?

S to trditvijo se ne strinjам. V mojih očeh je naša mladina dobra in bi prav gotovo storila to, kar smo mi 1941, če bi bilo potrebno. Vem, mladi ne vedo, kje bi se izkazali. Mislijo, da se človek lahko izkaže le v revoluciji. To je njihova napaka. V našem času se lahko izkažejo na delovnih mestih in v šolskih klopek, tega naj se zavedajo in gotovo bo odpadla misel nekaterih, da so mladi nezainteresirani za družbena dogajanja!

Ob koncu pa sem tovariš Leskovška vprašal kaj misli o nas Celjanih, o našem mestu in kaj bi nam priporočal.

Odgovoril je: »Celjani naj se znebijo lokalizma in naj se začno zavedati, da živijo v jugoslovanskem prostoru in naj po njem uravnavajo svoje gospodarstvo. Mesto samo naj držijo bolj čisto. Urbanisti pa naj že enkrat končajo svoj plan, da se bo mesto bolj sistematično gradilo in ne tako »divje« kot doslej».

Milan Breclj

Franc Leskošek - Luka 70 - letnik

Dne 9. decembra 1967 je praznoval tov. Franc Leskošek-Luka svojo sedemdesetletnico. Dne 16. decembra 1957 ob njegovi 60-letnici, ga je naš delavski svet povabil na slavnostno sejo in ga izvolil za častnega predsednika delavskega sveta. Takrat mu je bila izročena tudi spominska plaketa.

Življenje tega velikega revolucionarja je tesno povezano z vsemi predvojnimi revolucionarnimi dogodki v našem podjetju. Že v rani mladosti je v senci dimnikov naše tovarne občutil vso težo zatiranega proletariata.

Ko se je bivši lastnik Westen priselil v Celje in ustanovil tovarno se je začelo neusmiljeno izkoriščanje gabrskega proletariata. Družina tov. Leskoška se je težko prebijala skozi življenje. V takih okoliščinah je rasel in se razvijal Franc Leskošek v zdravega in dobrega delavca v priljubljenem delavskem naselju Gaberju. On je ljubil svoje delavsko okolje, tovarniške delavce in videl njihovo življenje ter ga z njimi tudi sam doživljal.

Potem, ko je dokončal meščansko šolo, je bil strugarski vajenec v Žalcu, kmalu pa se je zaposlil v naši tovarni kot strugarski pomočnik. Naši starejši delavci se ga radi spominjajo in vedo povedati, da je bil pri delu zelo marljiv, obenem pa zelo uporen proti nasilju nad delavstvom.

(nadaljevanje na 4. strani)



Franc Leskošek ob obisku v tovarni

(nadaljevanje s 1. strani)

nim gradivom z letne konference, ampak smo zagotovili običajno vsebinsko kakovost, hkrati pa smo lahko posvetili diskutantom na letni konferenci potrebno pozornost.

Konferenca je po razpravi sprejela kandidacijski predlog za volitve v nove organe Zveze komunistov v tovarni. Za novega sekretarja tovarniškega komiteja je bil izvoljen Ivo Čendak, planer družbenega plana, zaposlen v naši delovni organizaciji od 1952. leta. Njegov namestnik bo Stane Verbič, v naši tovarni referent za obratovna dovoljenja dvigal, pri nas pa se je zaposlil lani. Je predsednik Zveze borcev v kolektivu.

Za člane sekretariata organizacije Zveze komunistov so bili izvoljeni Elis Vlado, v tovarni je zaposlen od lani kot varilec, Gostečnik Ivo — tehnolog in član kolektiva od leta 1959, Per-

Letna konferenca članov Zveze komunistov

Na rešetu le medosebni odnosi

lič Zvone — referent uvoza od minulega leta in Pukl Srečko, kemik raziskovalec, ki je v naši tovarni od leta 1964.

V komisijo za razvoj in organizacijska vprašanja Zveze komunistov je bil za predsednika izvoljen Peter Videnšek (vodja skladišča gotove posode, zaposlen v tovarni od 1964. leta), za člane te komisije pa je konferenca izvolila Alojza Arzenška, kovinostrugarja, ki je v tovarni od 1964, Albina Brenčiča, vodjo oddelka za izobraževanje, ki je član kolektiva od leta 1948, Stanka Coceja, člana kolektiva od 1947. leta, ki opravlja referat za racionalizacijo in Vilija Korošca, skupinovodjo prebiralk.

V komisijo za razvoj samoupravnih odnosov so člani ZK izvolili za predsednika Jožeta

Skočirja, ekonomista v plansko-analitskem oddelku, ki je član kolektiva od 1963. leta. Člani te komisije so Otmar Odar (zaposlen od 1960. leta v računovodstvu), Ocvirk Marjan (orodjar, član kolektiva od 1956), Franc Razpotnik (organizator proizvodnje, zaposlen od letos) in Slavko Vizjak (organizator izobraževanja, član kolektiva od 1952. leta).

V komisijo za družbeno-ekonomsko vprašanja so izvolili Čeda Deletiča za predsednika. Je ekonomist v programiranju, zaposlen v tovarni od 1963. leta. Za člane te komisije pa so bili izvoljeni Herman Kovačič, strojni ključavničar, član kolektiva od 1961. leta. Vera Tr-

žan, samostojni referent izvoza, v kolektivu od 1942. leta in Slavko Udrih, vodja priprave dela za proizvodnjo, član kolektiva od 1955. leta.

Predsednik komisije za mednarodno aktivnost Zveze komunistov in za notranje politična dogajanja je Anton Krebs, vodja priprave proizvodnje za obrat II., zaposlen v tovarni od 1958. leta, medtem ko so člani Rafael Čelik, vodja izvoza, v tovarni od leta 1962, Ludvik Krajec, vodja konstrukcijskega oddelka, zaposlen od 1946. leta v tovarni, Zlatko Podgajski, kontrolor, član kolektiva od 1957. leta in Jakob Vodeb, klepar, zaposlen v EMO od 1947. leta dalje.

FRANC LESKOŠEK-LUKA 70-LETNIK

(nadaljevanje s 3. strani)

Dogodki ki so se odvijali okrog njega so utrjevali v njem odpornost proti izkoriščanju človeka po človeku in njegov prvi revolucionarni učitelj so bili naši delavci, njegovi sodobniki.

Prva svetovna vojna je potegnila tudi tovariša Leskoška v svoj smrtonosni vrtnec. Okusil je boje na fronti. Bil je borec za našo Koroško do leta 1920, ko je bila usoda te naše lepe slovenske dežele dokončno zapečatenata.

Med prvo in drugo svetovno vojno je postal tov. Leskošek aktiven borec za pravice delovnega človeka. Kot strugar je prepotoval Avstrijo, Češko, Poljsko in Nemčijo. Povsod je bil aktiven organizator odpora proti izkoriščanju delavstva. Leta 1926 pa ga je komunistična partija kot takega sprejela v svoje vrste. Postal je organizator sindikatov v Sloveniji, ki so bili v stanju kot močna politična sila proletariata organizirati pod njegovim vodstvom številne stavke v boju proti izkoriščanju delavstva.

Zaradi neprestanega policijskega preganjanja je moral leta 1940 oditi v ilegalo. Partija je že tedaj predvidevala poznejše tragične dogodke in nanje opozarjala ljudstvo kolikor je mogla. Medtem, ko je bivši osovraženi režim podpiral izdajalce, ki so izdajali svoje ljudstvo, komuniste pa neusmiljeno preganjal, je Partija stala trdno na strani svojega ljudstva, ga boдрila in vzpodbujala ter pripravljala za veliko uro odločitve, biti ali ne biti, ki je kmalu prišla.

Predvidene napovedi naše Partije, da bo fašistični zavojevalec kmalu napadel našo domovino so se kmalu uresničile. Prišlo je usodno leto 1941. Razbohoteni fašistični osvajalec je vdrl na naše ozemlje z vsem razpoložljivim tehničnim in drugim vojnim potencialom. V tistih kritičnih trenutkih je bil Franc Leskošek v Ljubljani. Takoj je odšel na državno tožilstvo in zahteval naj uničijo vse akte o komunistih kajti zavedal se je kaj pomeni to, če pridejo taki akti v roke okupatorju.

Ves čas druge svetovne vojne je bil tovariš Leskošek zgodovinsko pomembna revolucionarna osebnost v boju proti okupatorju in domačim izdajalcem. Opravljal je številne najodgovornejše funkcije, ki mu jih je zaupala Partija.

Po končani vojni je postal Franc Leskošek minister za industrijo ljudske republike Slovenije, pozneje pa zvezni minister za industrijo.

Takoj po končani vojni leta 1945 se je tov. Leskošek še posebej zanimal za našo tovarno, ki je začela že par dni po vojni obratovati.

Tovariš Leskošek je bil za svoje velike zasluge v naši revoluciji odlikovan z mnogimi najvišjimi odlikovanji med drugim z odlikovanjem narodnega heroja in junaka socialističnega dela.

Ob visokem jubileju njegovega tako plodnega in revolucionarnega življenja mu želimo še mnogo let srečnega življenja v naši socialistični domovini.



Ivo Čendak
sekretar
tovarniškega
komiteja

IVO ČENDAK je po izvolitvi za sekretarja TK ZKS v tovarni dejal:

»Zahvaljujem se konferenci za izkazano zaupanje. Funkcija me bo glede na moje rahlo zdravje zelo obremenila in osebno bom podvržen velikemu bremenu, ker imam pri rednem delu toliko dela, da presega moje fizične zmogljivosti. Sprejel sem funkcijo zato, da bi v prihodnosti dokazali vsem tistim, ki nimajo posluha za naše probleme, da bi bil že enkrat čas, da vidijo, kaj se v večini ljudi skriva in kdo je za vsebino politične in ekonomske preobrazbe našega podjetja.

Nekateri tovariši na višjih političnih organih pa upam, da se bodo prepričali o pravilnosti naših gledanj po vprašano načinu razreševanja določenih problemov.

Mi si nekaterih tovarišev, članov ZK, ne moremo jemati za avtoritativen zgled, ker se nekateri celo bogatijo — ne po vložnem družbenem delu in sposobnosti, marveč le po delitvenih predpisih, ki so včasih plod pravno formalnih razmerij, a ne pravno moralno-produktivnih razmerij.

Čiščenje v ZK, frakcijo kot pravi tov. Tito, bi bilo dobro, da opravijo tudi v višjih političnih inštancah.

Kar pa zadeva moje delo obljubljam, da se bomo s skupnimi naporimi borili proti velikim teoretičnim razponom in hkrati tudi proti uravnilovkam. Zastopali in zagovarjali bomo socialistični princip, jemlji od družbe toliko kolikor družbi prispevaš, pa čeprav bodo razponi še večji kot so doslej.

Moram pa opozoriti na to, da je ena izmed moralnih lastnosti komunistov tudi ta, da se borijo za napredek družbe, a ne da se pretaplajo polagoma v razne komercializme, ki nimajo nič skupnega z marksizmom in leninizmom, ki nalaga komunistom, da speljejo družbo v višjo razvojno fazo blagostanja delovnega človeka. Marx, Lenin in marsikdo od naših vodilnih so za svoje ideje in napredek človeštva stradali, trpeli pomanjkanje po zaporih in izgnanstvih. Zato si moramo te legendarne junake vedno jemati za vzgled.«

Disciplina in kvaliteta dela v ospredju

Na eni zadnjih sej sveta delovne enote delavnice radiatorjev so obravnavali dokaj obširno problematiko proizvodnje. V zvezi s tem so načeli tudi vprašanje delovne discipline. Kot izgleda iz izvajanja vodje delavnice izostajajo nekateri člani te delovne enote brez vednosti

svojih nadrejenih večkrat od dela, kar zelo neugodno vpliva na doseganje planskih nalog. Vodja enote je na seji sveta priporočal naj ne izostajajo od dela po svoji želji, brez predhodnega dovoljenja nadrejenih. Izgleda torej, da svet delovne enote kakor tudi vodja te eno-

te nimajo dovolj avtoritativnega vpliva, ki bi zagotovil redno in nemoteno izvrševanje planskih nalog, če lahko posamezniki izostajajo od dela »po svoji želji«. Ti posamezniki se premalo zavedajo, da je vir njihove 'eksistence' delo v tovarni.

Na seji so tudi odločili na predlog komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti o izključitvi Ivana Paniča iz delovne skupnosti zaradi neopravičenih izostankov in to s tajnim glasovanjem. Obenem pa so obravnavali prošnjo imenovanega, naj ga ne odpustijo iz podjetja. Izid glasovanja je bil, da ostane Panič še v podjetju, da bo pa ob prvem pri-

hodnjem storjenem prekršku odpuščen iz delovne skupnosti.

Člani sveta delovne enote so si bili edini v tem, da so obravnavani na disciplinski komisiji malenkostni prekrški, kar bi lahko kako drugače uredili že v obratu.

Svet delovne enote in vodja delavnice so se močno zavzeli za zmanjšanje izmečka. Priporobe so bile tudi glede na kup slabo hranjenega materiala, ki je močno zarjavel in ga je precej propadlo. Propadli material naj bi se odstranil in dal odpadu, material, ki je še dober, pa naj se uporabi v proizvodnji.

IZ DELA UO

Na zadnji seji je upravni odbor razpravljal in sklepal o osnutku družbenega plana za leto 1968, rebalansu investicijskega plana za leto 1967 ter o raznih tekočih gospodarskih zadevah.

Iz poročila glavnega direktorja o izvršitvi sklepov je razvidno, da ni še do danes izvršen sklep, ki ga je upravni odbor sprejel v začetku meseca oktobra in ki obvezuje kadrovske službe, da izdelajo predlog dopolnilnega izobraževanja članov kolektiva, ki naj bi bilo zlasti v zimskih mesecih. Nadalje je razvidno, da ni še izvršen sklep glede ureditve prevzema emajliranih izdelkov v skladišče. Po tem sistemu direktnega obračuna stroškov bo poslovanje podjetja bolj ekonomično in učinkovito.

Upravni odbor je sprejel osnutek družbenega plana za leto 1968, ki bo predložen v razpravo delavskemu svetu na prvem prihodnjem zasedanju. Po 76. členu našega statuta pa bi moral biti družbeni plan že sprejet do konca meseca oktobra in to zaradi pravočasne izdelave materialne bilance, pravočasnih naročil potrebnih surovin za plansko obdobje, pravočasno zagotovitev izobrazbe delovne sile in podobno. Prav bi bilo, če bi se držali glede tega reda in če smo zakasnili letos, ne smemo več tega storiti prihodnje leto.

Upravni odbor je dal soglasje za podpis pogodbe z zavodom za organizacijo poslovanja v Ljubljani, po kateri bo ta zavod opravljal za naše podjetje določene strokovne usluge pri uvajanju obračuna stroškov po sistemu direktnega obračuna stroškov bo poslovanje podjetja bolj ekonomično in učinkovito.

Občinski odbor rdečega križa je naslovil prošnjo upravni odboru, da bi bila prihodnja krvodajalska akcija v našem podjetju 25. decembra. Tudi kadrovska služba je ta predlog podprla, vendar je bil upravni odbor drugačnega mnenja. Sklenil je, naj kadrovska služba sestavi spisek vseh članov kolektiva, ki so pripravljani, da se odzovejo pozivu rdečega križa za to humano akcijo. Oddaja krvi pa naj bo na transfuzijski postaji v Celju in ne v tovarni. Prijavljeni člani kolektiva pa se bodo postopoma v določenih dnevih in ob določenem času javili na tej postaji zaradi oddaje krvi.

Na prošnjo občinskega odbora SZDL v Celju naj bi tudi naše podjetje dalo svoj prispevek za šolanje mladih talentov, to je tistih šolarjev, ki imajo v šoli odličen uspeh, nimajo pa možnosti za nadaljnji študij ker njihovi starši ne zmorejo stroškov za šolanje, so sklenili, da naše podjetje prispeva zato 2.500,00 N-din iz razpoložljivih sredstev za izobraževanje.

Sprejet je bil sklep o znižanju prodajnih cen za kopalne kadi, novum posode, ekonom loncev in elektro posode.

Organizacija dela v orodjarni

Svet delovne enote orodjarne je na eni zadnjih sej razpravljalo o organizaciji dela v tej enoti. Vodja organizacijske službe Franjo Panza, ki je poročal na seji, je dejal, da je po dolgem času postopek za organizacijo dela v tovarni vendarle v teku. Ta postopek bo obvezoval vse službe, tudi orodjarno, da se bo delo odvijalo normalno. Osnutek tega postopka je bil dostavljen vsem zainteresiranim službam in obratom, tako da bi organizacija dela v orodjarni 'stekla' po novem postopku 1. januarja 1968.

Osnutek postopka določa red pri prevzemu dela, delitvi dela in podobno. Ločene so tudi pristojnosti služb, ki delajo za orodjarno, orodja pa so ločena na nova za tekočo proizvodnjo, orodja, ki so potrebna velikih

in malih popravil ter popravila orodij za zunanje naročnike. Ta osnutek postopka za organizacijo dela je sedaj torej v proučevanju.

Predsednik sveta delovne enote je dejal, da so službe dalj časa pripravljale ta osnutek in in da bo treba imeti tudi čas, potreben za temeljito proučitev predloga. Celotnega predloga v podrobnostih pa svet delovne enote ni obravnaval.

Na nekatera vprašanja in pripombe članov sveta delovne enote je bilo pojasnjeno, da bodo mala popravila opravljali na mesečno naročilnico, material pa bo zajet kot režija.

V razpravi so tudi poudarili, da bi morali bolj kontrolirati delo vajencev, ker nihče ne ve, kaj so ti v treh letih naredili.

NOVI ČLANKI

NAPREDEK PRI PLAMENSKEM REZANJU (Flamecutting Advance: Faster Cuts and Lower Cost. Machinery N. Y. 72 (1966), št. 12, str. 69-70).

Podjetje Dow Chemical Company je izdelalo nov industrijski plin, ki je pokazal posebno ugodno rezultate pri plamenskem rezanju. Plin z nazivom »Mapp-Gas« je zmes plinov iz metil-acetilen-propadienov in ga je mogoče uporabljati tudi za varjenje, plamensko kaljenje, spajkanje in toplotno obdelavo. Stroški za plamensko rezanje 100 mm in 305 m dolge plošče so oce-

nili na 20 dolarjev. V istih pogojih bi morali plačati 27 dolarjev za acetilen. Mapp-Gas je v tem primeru za 35 % cenejši. Te številke vsebujejo tudi stroške za kisik in ameriške plače pri približno 4 dolarjih na uro. V primerjavi s propanom in naravnim plinom se poveča tudi brzina rezanja. Ta je npr. znašala pri paranju jekla debeline 76 mm za propan in naravni plin po 0,18 m/min, za Mapp-Gas pa med 0,23 do 0,28 m/min. Če priključimo Mapp-jeklenko z bruto-težo 181 kg, traja isto dobo, kakor 28 napolnjenih acetilenskih jeklenk, ki tehtajo skupno 1633 kg.



Delovni dan v orodjarni...

(Foto LT)

Tone Ivanič:

OSEBNI DOHODKI-

Razumljivejši izračun OD

Ze veliko kritik je bilo izrečenih na kompliciranost našega izračuna osebnega dohodka. Poskušamo in še bomo poskušali poenostaviti izračun.

Danes imamo na primer obračun za delovne ure razbit na mnogo postavk. Mesečnih 200 ur je najprej razbitih na 187,5 delovnih ur in na 12,5 ur odmora. Delovne ure pa so najprej razbite na sledeče skupine:

- proizvodne ure po času
- proizvodne ure po normi
- režijske ure po času
- režijske ure po normi

Nadalje poznamo še nadure in ure nočnega dela.

Temu ustrezno so tudi dinarji razbiti na sledeče postavke:

- proizvod po času
- proizvod po normi
- individualni presežek na proizvodu
- režija po času
- režija po normi
- individualni presežek na režiji

Tudi tu poznamo še dodatek za nočno delo, premijo za kvaliteto in uspeh ekonomske enote.

Kako bomo vpisovali ure?

V rubriko »po času« bomo vpisovali sedanje proizvodne ure po času. Prav tako sem pride sedanje režija po času in ure vseh režijskih delavcev, ki ne delajo po normi. To so skupinovodje, mojstri, čistilci delavnice, žerjavovodje in drugo režijsko osebje. Prav tako bodo v tej koloni imeli vpisane svoje ure zaposleni v upravi.

V rubriko »po normi« bomo vpisovali sedanje proizvodne ure po normi (ko delavec

Taka razčlenitev je služila svojemu namenu. Obliko izračuna osebnega dohodka niso krojili samo ljudje znotraj podjetja, ampak tudi zunanji organi.

Po novem letu bomo imeli nekoliko poenostavljen ta del obračuna. Imeli bomo samo te postavke:

URE:

- po času
- po normi
- učinek (akord)

Ostale bodo še nadure in ure nočnega dela.

Tudi pri DINARJIH bodo sledeče postavke:

- po času
- po normi
- individualni (skupinski učinek)

Naprej bo še ostal dodatek za nadurno delo, dodatek za nočno delo, premija za kvaliteto in uspeh ekonomske enote.

Iz prejšnjih 10 postavk za redne delovne ure (4 za ure + 6 za dinarje) bomo prešli na 6 postavk.

Tako bo obračun nekoliko poenostavljen, a kljub temu dovolj nazoren za razne analize.

dela po individualni ali skupinski normi). Prav tako bomo tu vpisovali sedanje režijske ure po normi pri tistih režijskih delavcih, ki imajo svojo normo (nakladalna-razkladalna ekipa, zavijalke itd.).

Rubrika »učinek« (akord) bo prišla v celoti v poštev, ko bomo prešli na časovne norme. Zdaj pa jo že lahko uporabljamo v rođjarni in pri vzdrževanju. Tu imajo posamezniki pisane ure akorda.

Obračun prikazanih ur

Proizvodni delavci, ki delajo večinoma po normi, bodo imeli tudi nekaj ur »po času«. Te ure bodo obračunane po obračunski osnovi in po obračunski osnovi povišani za določeni gibljivi del, če tako določi vodstvo enote. To je enako kot so danes plačane ure proizvod po času in ure režija po času.

V rubriki »po času« bodo zajete tudi vse ure režijskih delavcev. Te ure bodo obračunane po obračunski osnovi. V rubriki »individualni (skupin-

ski presežek« pa bo zajet tisti gibljivi del, ki pripada režijskim delavcem.

Ure iz rubrike »po normi« so tiste, ko posamezniki delajo po individualni ali skupinski normi. Za opravljeno delo obračunovalke sproti izračunava jo zaslužek za posamezna normirana dela in mesečni seštev normiranega zaslužka.

V knjigovodstvu osebnih dohodkov ta zaslužek prikažejo v dveh delih. En del odpade na osnovno plačo, drugi del pa na

individualni presežek. (Na osnovno plačo toliko, kot zneso zaslužek po obračunski osnovi za opravljene ure, ostalo na tem zaslužku pa predstavlja individualni presežek).

Za dinarje bomo imeli kolone:

- po času (po obračunski osnovi, ko ne delaš po normi);
- po normi (po obračunski osnovi, ko delaš po normi);
- individualni (skupinski) presežek.

Izračun teh postavk še vedno ni tako enostaven, kot bi marsikdo želel.

Vendar tu ne smemo biti enostranski. Obračun OD ne služi samo posameznikom, ki prejmejo denar, ampak moramo te dinarje tudi vkalkulirati v naše izdelke, da vemo za lastno ceno naših izdelkov. Prav tako služi obračun osebnih dohodkov za analize in preglede, ki so potrebni za razne odločitve (npr. procent preseganja norm, proizvodne in režijske plače in drugo).

Korak naprej smo od tega kar smo imeli. Čas nam bo pa spet najbolje pokazal, kaj še lahko poenostavimo.

Letni dopust

V prejšnji številki Emajlirca je bilo opisano, kako lahko poenostavimo obračun odmora. Za proizvodne delavce se ure odmora obračunajo po obračunski osnovi povišani za 80 %, režijski delavci pa imajo odmor enako plačan kot delovne ure. Zato pri režijskih delavcih ne ločimo dnevno ure na 7,5 delovnih in 0,5 odmora, ampak pišemo okroglo 8 ur. Te ure pa so obračunane po obračunski osnovi, povišani za tisti gibljivi del, ki pripada režijskim delavcem.

Obračun rednega letnega dopusta.

Letni dopust in plačan praznik imamo zdaj obračunan po povprečju preteklega četrletja. Kdor ima letni dopust v oktobru, novembru ali decembru, ima te ure dopusta obračunane po urnem povprečju, ki ga je dosegel v preteklem četrletju, to je v juliju, avgustu in septembru. V januarju, februarju in marcu pa bo veljalo povprečje iz mesecev oktober, november in december. Tak način je poenostavitev v primeri s tem, kar smo imeli prej, ko smo vsak mesec morali iskati povprečje predhodnih treh mesecev. Zdaj pa v enem letu samo 4-krat računamo povprečje za vsakega in po tem povprečju obračunavamo dopust, plačan praznik, odmor in nekatera druga nadomestila osebnega dohodka.

Slabosti

Taka poenostavitev pa ima v praksi tudi svoje slabosti. Vsa četrletja niso enako ugodna. V režijskih enotah je posebno slabo tretje četrletje (julij, avgust, september), ki se upošteva za obračun dopusta v oktobru, novembru in decembru. Tako imajo tisti, ki koristijo dopust v zadnjih treh mesecih, obračunane ure dopusta po zelo neugodnem povprečju. Ostali, ki delajo, pa imajo v teh mesecih nadpovprečne prejemke. Za režijske

delavce velja, da dvakrat pridobi tisti, ki je v poletnih mesecih izkoristil dopust (ure dopusta so bile obračunane po ugodnem povprečju iz aprila, maja in junija), drugič pa je na profitu, ker ima v jesenskih mesecih samo delovne ure, ki so v tem razdobju zelo dobro plačane.

Nasprotno pa dvakrat izgubi tisti, ki je v poletnih mesecih delal in so delovne ure slabše plačane, zdaj v jesenskih mesecih pa koristi dopust, ki je plačan po povprečju julija, avgusta in septembra, to je po povprečju slabih mesecev.

Vse to so za nekatere zdaj že stare resnice. Na račun tega smo začeli taktizirati, kdaj iti na dopust in kdaj ne in marsikdo je upravičeno nezadovoljen, ker na eni strani ve, da je obračunan po pravilniku, po drugi strani pa se z obračunom ne strinja.

Kakšna je rešitev?

Dopust imejmo vsi enako obračunan, ne glede na to, kdaj gre kdo na dopust in ne glede na to, v kateri enoti je kdo. Tu predlagam, da vsak dobi ure dopusta obračunane po obračunski osnovi, povišani za določen gibljivi del (npr. za 80 %).

Prednosti novega načina

To bo na eni strani bolj preprosto tudi za sodelavce v računovodstvu, na drugi strani pa si bo vsak zelo lahko kontroliral točnost izračuna. Zdaj vsaj velika večina ne ve, kakšno je povprečje v preteklem četrletju, zato je težje kontrolirati, ali je obračun pravilen ali ne. Po novem pa bo vsak vedel, koliko ur je koristil dopusta in da so te ure obračunane po 180 % obračunski osnovi.

Veliko lažje bo tudi planirati v službi programiranje in bo plan režijskih stroškov bolj točen.

V računovodstvu pa bo odpadlo tisto delo, ko je treba za vsakega izračunati povprečje preteklega četrletja.

SISTEMSKA VPRAŠANJA

In stimulacija?

To je vprašanje, ki je do nedavnega moralo biti vpleteno v vsako plačano uro (v odmor, v dopust, hranarino itd.). Teoretično to lepo zveni, v praksi pa to preveč stane. Če hočemo prihraniti pri režiji, potem se moramo izogibati tistim komplikacijam, ki povzročajo veliko birokracije, a malo koristijo.

Ur dopusta ni veliko v primeri z vsemi plačanimi urami. Zato ne bo veliko trpela stimulaturnost, če ure letnega dopusta plačamo po povprečju, kar je enostavno in ne zahteva veliko administrativnega dela.

Če nekdo bolj presega normo, drugi pa manj, naj ima za to delovne ure više plačane, drugi pa niže. Če tudi ure dopusta plačamo različno, smo sicer nekaj pridobili na stimulaturnosti, a veliko smo izgubili zaradi večjega administrativnega dela. Zaradi nerealnih norm ali nereal-

nega tromesečnega povprečja pa smo lahko celo povečali nepravilnosti, ki jih imamo pri delovnih urah.

Za zdaj je bolje, da več truda vložimo v to, da za učinkovite delovne ure najdemo boljše merila za nagrajevanje. Na prvem mestu moramo imeti za učinkovite delovne ure stimulaturnost in šele nato jo lahko raztezamo tudi na ostale ure, kot so odmor, dopust, hranarina itd.

Sprememba Pravidnika o delitvi OD.

Predlagani način obračuna za dopust zahteva spremembo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov:

v 25. členu izpade vrstica, — »redni letni dopust« — dodamo pa novi odstavek »redni letni dopust se obračuna po obračunski osnovi, povišani za 80 %«.

Plačan praznik

Kako ga zdaj obračunamo?

Za plačan praznik ni veliko raziskav in vprašanj o tem, kako so te ure plačane. Posameznik ima za 1 dan plačanega praznika vpisanih 8 ur in te ure so plačane po povprečnem osebnem dohodku na uro v preteklem četrtletju. Enako kot se danes obračuna dopust.

Nastopajo pa plačani prazniki v vsakem četrtletju, zato rabimo za njihov obračun tudi povprečja vseh štirih četrtletij.

Tak način je poenostavitev v primeri s tem, kar smo imeli prej, ker se za obračun plačanega praznika uporablja isto povprečje kot za dopust in odmor.

Govorili smo že o tem, da povprečje preteklega četrtletja vodi do razlik med posamezniki in da te razlike včasih upravičeno motijo posameznike in rodijo slabe delovne odnose.

V režijskih službah imata dva enako obračunsko osnovo, a ure plačanega praznika imata obračunane po različni višini. Eden ima slučajno ugodnejše povprečje v minulem četrtletju, a to ne po lastni zaslugi, ampak zaradi drugih pojavov v podjetju. Da zaradi teh drugih pojavov (nihanja v realizaciji in dohodku, poletni meseci, itd.) kdo več zasluži, drugi pa manj, pa gotovo ne more biti opravičilo, da mora imeti zaradi tega kdo ure plačanega praznika bolje plačane kot drugi.

Poglejmo to na praktičnem primeru za obračun plačanega praznikov v novembru!

Trije vratarji v splošni službi. Vsi imajo obračunsko osnovo

227 S-din. Urno povprečje iz minulega četrtletja (julij, avgust, september) pa imajo:

prvi	360
drugi	357
tretji	371

Zato za 24 ur plačanih praznikov v mesecu novembru dobijo:

prvi	8.640 S-din
drugi	8.568 S-din
tretji	8.904 S-din

To sicer niso velike razlike, kljub temu pa povzročajo nezadovoljstvo.

Predlagana rešitev!

Že v prejšnjih številkah »Emajlirec« smo pisali za odmor in letni dopust, da poenostavimo obračun, če ga plačamo po obračunski osnovi, povišani za določen gibljivi del (npr. obračunska osnova plus 80 %).

Tudi za ure plačanega praznika lahko uporabimo enak način. Obračunska osnova, povišana za določen gibljivi del (npr. 80 %) krat ure za plačane praznike je enako osebni dohodek za te ure.

Stimulaturnost in prednosti

Tu je možen zopet prigovor, da odstopamo od načela, da naj bo tudi plačan praznik stimulaturno plačan. Tisti, ki ima višje povprečje, dobi več, tisti pa, ki ima nižje povprečje, pa manj.

Ker ne gre za veliko število ur v enem letu, ni nevarnosti da bi bila prizadeta stimulaturnost. Drugo pa je to, da višje ali nižje povprečje ni vedno rezultat posameznika, ampak tudi cele vrste drugih okolnosti, od katerih je odvisen zaslužek.

V prid temu, da plačan praznik obračunajmo po obračunski osnovi, povišani za določen gibljivi del, govori tudi sledeče:

— lažje bo delavec kontroliral točnost obračuna,

— lažje bo delo v računovodstvu, ker bo cela vrsta ljudi imela enak znesek za plačan praznik,

— lažje in bolj kvalitativno bo planiranje izplačil za plačan praznik,

— odpravili bomo tiso nezadovoljstvo, ki zdaj obstoja zaradi razlik pri plačanem prazniku.

Zaključek

Teoretično lepo zveni, da za vsako plačano uro najdemo ustrezno stimulaturno merilo.

Ponovno navajam, da bomo prej imeli več koristi od tega, da za učinkovite delovne ure iščemo boljše merila za stimulacijo, druge plačane ure pa poenostavimo kolikor se to da. Ko bomo imeli za delovne ure boljše merila, potem lahko širimo stimulaturnost tudi na ostale ure.

Nakazana rešitev zahteva sledečo spremembo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov:

Besedilo: ... členu se spremeni in se glasi:

»Ure plačanega praznika so obračunane po obračunski osnovi, povišani za tisti gibljivi del, ki ga za vsako leto določi upravni odbor. Te ure se plačajo iz skupnega sklada osebnih dohodkov.«



Pred dnevi je bila v naši tovarni vaja štaba civilne zaščite po pooblastilu Skupščine občine Celje. Udeležili so se je predsednica občinske skupščine Olga Vrabčičeva, podpredsednik Zdravko Trogar, načelnik oddelka za narodno obrambo Ernest Pikel ter referent za civilno zaščito Alojz Pavšer od občinskega štaba civilne zaščite ter člani našega štaba. Na sliki je pričetek zasedanja štaba, na katerem so člani raznih služb dobili konkretno nalogo: tovarni grozi nevarnost poplave, potrebno je organizirati vse potrebno. — Foto: L. S.

Štab civilne zaščite na preskušnji

V. d. dir. Ernest Mršec in namestnik predsed. štaba civilne zaščite Albin Lesjak v naši tovarni v živahnem razgovoru glede takojšnjega ukrepanja proti nevarnosti. Tudi v drugih sobah so se zbrali člani služb za veze, tehnično reševalne, sanitetne, za red in varnost ter požarno varnost in razpravljali, predlagali ter ukrepali zaradi bližnje nevarnosti. Seveda je bila na srečo samo vaja, ki pa je potrebna zaradi boljše pripravljenosti. Foto: L. S.



ŠESTA SEJA OBČINSKE SKUPŠČINE

ŠOLSTVO, ZDRAVSTVO, URBANIZEM ...

V petek je bila šesta redna seja celjske občinske skupščine, na kateri so med drugim razpravljali o problemih osnovnega in srednjega šolstva, zatem o ustanovitvi regionalnega zdravstvenega centra za širše celjsko področje, pa tudi o nekaterih predlogih sveta za urbanizem, gradbene, komunalne in stanovanjske zadeve.

Četudi bomo o tej še poročali, naj že danes zapišemo, da je v občini zaključen dolgotrajni proces reorganizacije šolske mreže. Tako so zdaj vsi učenci osnovnih šol v enakopravnem položaju glede vsebine in organizacije osnovnošolskega pouka. Izredno zadovoljivo je rešeno tudi materialno stanje osnovnih šol, tu mislimo predvsem na šolska poslopja in podobno. To še zlasti velja za obrobne predele občine, kjer je nerešeno vprašanje edinole na Crešnjicah. Drugače pa je v Celju, kjer bo treba zgraditi ne samo peto osnovno šolo; bržčas na Otoku; marveč tudi posebno šolo. Prav tako odgovorni činitelji opozarjajo na nujno nadaljevanje gradnje tehniške šole pa tudi na ustanovitev oddelka za razredni pouk pri pedagoški gimnaziji v Celju. Razen tega se zlasti svet za šolstvo zavzema za ustanovitev kmetijskih nadaljevalnih šol v krajih, kjer je največ kmečke mladine.

**CELJE ZA PRAZNIK
REPUBLIKE**

Številnim proslavam in prireditvam v počastitev 29. novembra, dneva republike, so se letos v celjski občini pridružili še nekateri prav lepi delovni uspehi. Poleg tega, da je naš kolektiv posvetil otvoritev nove topilnice temu prazniku, smo v Celju v dnevih ob zaključku prejšnjega meseca dobili še nov cestni most čez Ložnico na Ljubljanski cesti, za katerega sta celjska občinska skupščina in republiški cestni sklad prispevala 82 milijonov starih dinarjev. Razen tega so v štorski železarni izročili namenu (poskusno obratovanje) novo mešalno postajo za pridobivanje mešanega plina. Prav lepo pa so praznik počastili tudi v Frankolovem, kjer so odprli novo osnovno šolo. Za praznik pa je prvič zasvetila električna luč na mnogih obronkih in vaseh Paškega Kozjaka nad Dobrno.

Osrednja proslava praznika bila v Narodnem domu. Na njej so nastopili člani vseh sekcij železničarskega prosvetnega društva, ki so s tem počastili dvajsetletnico društvenega delovanja.

NOV TRŽNI RED

Delavski svet komunalnega podjetja Javne naprave je predložil celjski občinski skupščini v potrditev nov tržni red za poslovanje trga na drobno v Celju. Po njem bo tržnica odprta poleti od 5. do 18. ure, pozimi pa od 6. do 11. ure. Ob nedeljah in praznikih je tržnica odprta poleti od 6. do 10. ure, pozimi pa od 7. do 10. ure, razen 1. januarja, 1. maja in 29. novembra, ko je zaprta.

**VESTI IZ
KOMUNE****RAZSTAVA – TEMELJI SLOVENSKEGA GLEDALIŠČA**

V soboto, 2. decembra ob 17. uri bo odprta razstava v čast stoletnice ljubljanskega Dramatičnega društva, ki je pred sto leti postavilo trdne temelje kontinuiranemu gledališkemu delu na Slovenskem. Razstavo bo odprl nestor celjskega gledališkega življenja mr. ph. Fedor GRADIŠNIK, vodil po njej pa bo prof. Mirko Mahnič. Razstavni prostori bodo v gledališki avli, v foyerju in še pred dohodi na galerijo.

O pomenu te edinstvene razstave, ki je zbrala dokumentarno gradivo od prvih začetkov gledališkega snovanja na Slovenskem, ne bi bilo treba posebej govoriti. Vabimo vse, ki jim je gledališka kultura pri srcu, zlasti pa šole, da organizirajo skupinske obiske. Razstava bo odprta do 15. decembra, dnevno od 9. do 17. ure.

Razstavljeni eksponati prikazujejo prve znane fotografije scenskih prizorov, razlagajo Škofjeloški pasijon iz leta 1721, potem uprizoritve slovenskih jezuitskih dijakov, iz leta 1657, teritorialno odpirajo gledališko podobo nekdanjega Trsta, Idrije, Škofje Loke, Celja, Maribora, Koroške. Zbrana je kopica spominskih predmetov, portretov itd.

Kakšno vlogo je odigralo gledališče na Slovenskem in kako pomembno je bilo za formiranje naše narodne zavesti, koliko postrtvovalnosti in entu-

Libela in IFA združeni

V ponedeljek, 27. novembra so se člani kolektivov tovarne tehtnic, Libele in IFE v Celju na referendumu odločili za združitev obeh podjetij v enotno gospodarsko delovno organizacijo. Zanimivo je, da je bilo v Libeli več članov kolektiva za združitev kot pa v IFI.

**REGULACIJA
VOGLAJNE
KONČANA**

Kot vse kaže potekajo regulacijska dela celjskega vodnega vozlišča v redu in po predvidenem načrtu. Ta predvideva, da bi vsa dela zaključili v 1970. letu. Te dni so bila v tem sklopu končana dela pri regulaciji Voglajne. Slavnostni zaključek je bil v ponedeljek popoldne pri novem mostu čez Voglajno na Teharski cesti. Zaključek teh del je izredno pomemben ne samo za rešitev celotnega vodnega režima v mestu in bližnji okolici, marveč še predvsem za industrijski predel celjskega mesta in Štor.

ziazma je bilo treba, da imamo danes gledališko kulturo, ki bi si jo težko zamislili brez bogate amaterske tradicije, vse to nam preprosto in zanimivo govori razstava TEMELJI SLOVENSKEGA GLEDALIŠČA, ki jo je pripravil Slovenski gledališki muzej v Ljubljani. Vstopnine ni. Na razplogo bodo bogato dokumentirani katalogi. Skupinske obiske prijavljajte upravi gledališča, tel. 29-60. Vsak skupinski obisk bo vodil po razstavi eden od gledaliških strokovnjakov.

V soboto, 2. decembra zvečer ob 19.30 uri bo prva letošnja izvenabonmajska predstava uspele uprizoritve Cankarjevih Hlapcev. Vabimo občinstvo, ki sicer ni abonirano, da si ogleda to predstavo. Sedeži so na razpolago v vseh vrstah v parterju in na balkonu. Rezervacije po telefonu 29-60.

NAMESTO NOVOLETNIH ČESTITK

Podobno kot lani, občinska konferenca socialistične zveze Celje tudi letos ne bo pošiljala novoletnih čestitk. Njim se bodo verjetno pridružila tudi ostala občinska vodstva družbeno-političnih organizacij. Za ta denar bodo obdarili eno od celjskih šol. Zelo verjetno bodo tokrat izbrali Svetino in pridnim pionirjem njihovega odreda poklonili praktično novoletno darilo. Lani je iz istega denarja šola na Crešnjicah dobila televizor.

IVAN KRAMER,

NOVI PREDSEDNIK
OBČINSKEGA
SINDIKALNEGA SVETA

V sredo popoldne je bil deveti občni zbor občinskega sindikalnega sveta v Celju, na katerem so za novega predsednika soglasno izvolili Ivana Kramerja, znanega družbenega in političnega delavca, za tajnika pa vnovič Vilija Skrta. Dosedanji predsednik sindikalnega sveta za celjsko občino, Berni Strmčnik, je prevzel mesto odgovornega urednika celjske enote Dela.

**IZLETNIK ŠIRI SVOJO
DEJAVNOST**

Potem ko je kolektiv avtorističnega podjetja Izletnik v Celju prevzel spomladi letos hotel Celeio, je tudi v zadnjem času pokazal pripravljenost, da se čedalje bolj uveljavlja na turističnem področju. Tako je pred kratkim prevzel tudi plansko postojanko na Celjski koči. Ta sprememba se je takoj pokazala, saj se je novi gospodar lotil obnove centralne kurjave, v načrtu pa imajo tudi druga obnovitvena dela. In končno, Izletnik se je odločil tudi za gradnjo športno-rekreativnega centra na Mozirski planini. Gre za investicijo, ki bo veljala kolektiv nad 1,2 milijarde starih dinarjev, za ureditev gondolske žičnice in vlečnice-sedežnice pa tudi nekaterih gostinskih objektov itd.

CELJSKA IZDAJA DELA

Od torika, 5. decembra dalje ima osrednji slovenski časnik Delo šest izdaj, ki so posvečene posameznim področjem. Tako je svojo izdajo oziroma svojo stran dobilo tudi celjsko in zasavsko področje. Te strani z lokalnim obeležjem izhajajo petkrat tedensko, to je od torika do vključno sobote.

O naši peči na olje EMO-5 smo v zadnjih dveh letih kar precej slišali in govorili. Začelo se je pri osvajanju, potem smo peč izdelali in poslali na trg, nezaupljivi zaradi tolikšne konkurence, potem je minila prva sezona, peč smo nekoliko rekonstruirali, testi so bili vzpodbudni in ocene ugodne, v letošnji sezoni pa smo se res kar lepo uveljavili in številke kažejo, da nam izdelek prinaša tudi zadovoljiv finančni učinek.

V teh dneh je kupcev in zainteresentov za peči dovolj. Vendar je prav EMO-5 naš povsem sezonski izdelek in, če smo pred meseci govorili o 10-tisoči peči, lahko povemo, da je danes ta številka že več kot dvakrat višja, pa moramo upoštevati, da je sezona za prodajo peči na olje kratka in bo trajala le še nekaj tednov, pa celo to ne več tako zelo intenzivno.

Tudi med nami je precej lastnikov oljnih peči in večidel se vsi tudi zelo pohvalijo, čeprav dobro ogrevanje ne zavisi samo od našega izdelka, ampak tudi od pogojev v stavbi, kjer smo peč namestili. Tako torej vse najboljše za našo peč.

Nekaj kupcev pa se je po priključitvi peči oglasilo s pripombami. No, brez reklamacij ne gre.

Peči na olje vključuje v obseg svojega dela prodaje naših izdelkov Ida Vudlerja. Prosili smo jo, da nam naniza svoja opažanja, saj so prav v prodaji fisti naši delavci, ki neposredno kontaktirajo s kupci — ti pa so sedaj tisti, ki bodo odločili, če smo naredili dobro in sprejemljivo peč za tržišče.

Tovarišica Vudlerjeva, s kakšnimi občutki ste se lotili prodaje prvih peči na olje EMO-5?

Ko smo proti koncu decembra lani pričeli s prodajo naših peči na olje, je bilo seveda precej nezaupanja, tako pri nas, ki smo prodajali, pa tudi pri kupcih, ki si v začetku niso bili na jasnem, kakšni bodo naši izdelki; saj je znano, da domače tržišče sprejme vsak domač izdelek z nekakšnim nezaupanjem.

Kako je naš izdelek sprejelo tržišče?

Po prvih predvidenih naročilih, številnem povpraševanju in informacijah, so kupci le počasi dobili zaupanje do naše peči na olje ter se je prodaja že lani počasi odprla, vendar pa smo prišli s tem izdelkom dva meseca prepozno na tržišče, saj smo dobili prve izdelke iz proizvodnje 20. decembra 1966. Pri tem pa prodaja peči na olje v drugi polovici decembra že postopoma upada.

Ste se težko uveljavili?

Prodaja je stekla najhitreje pri nas v Sloveniji, tako smo izdelke na slovenskem tržišču relativno lahko plasirali. Precej težje pa je šlo na Hrvaškem,

To in ono okoli EMO-5 v času visoke sezone



Ida Vudlerjeva na delovnem mestu...

še težje pa v Srbiji, Bosni in Makedoniji, čeprav je naša tovarna izredno znana in vzbuja s svojimi izdelki pri kupcih ugled in zaupanje. Seveda pa se moramo zavedati, da je v Jugoslaviji bilo že do julija meseca tega leta registriranih poleg nas še 18 proizvajalcev oljnih peči na olje že precej pred nami, kar je bil eden glavnih vzrokov, da smo se v sosednjih republikah težko uveljavili. Ne smemo pa prezreti tudi

uvoza. Glavne težave so sedaj premagane in je prodaja naših peči na olje je tudi v teh republikah uspešna.

Vam je propaganda, za katero vemo, da je prav za ta izdelek zelo intenzivna, dovolj pomagala?

Propaganda nam je sicer res pomagala, vendar pa je nosila glavno breme plasmana teh proizvodov prav komercialna služba, odnosno prodaja ter na-

še dolgoletne poslovne zveze. Odobravam nagradno tekmovanje, tudi celoten sistem propagande, pripominjam pa, da s sredstvi za propagando ne smemo varčevati.

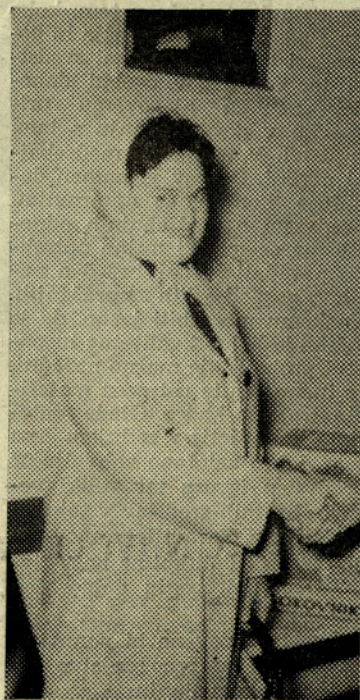
Ali kupci menijo, da so naše peči dobre?

Da. Večina kupcev je z našimi izdelki, tj. s pečjo na olje zadovoljna, kar kaže tudi uspešna prodaja.

V prihodnjem letu bo verjetno večje povpraševanje za peči na olje. Kaj moramo storiti, da bomo dosegli na trgu kar največji uspeh?

Prihodnje leto bo verjetno povpraševanje za našimi pečmi večje, vendar pa ne smemo prezreti eventualne možnosti podražitve olja za peči, kakor se je to zgodilo družbenemu sektorju. Ta podražitev bi seveda bistveno spremenila situacijo na tržišču.

Visok plasman na tržišču si bomo zagotovili le s kvalitetno izdelavo in konkurenčnimi cenami.



Na prireditvi celjske Delavske univerze pod naslovom »Pesem ni moda, moda je pesem« so bili izžrebani nekateri kupci naših peči na olje in pošiljatelj anketnih list. Žreb — kot smo poročali že zadnjič — ni bil naklonjen Celjanom, še posebno ne pri večjih nagradah. Nagrajenka pa se je pristočno razveselila sokovnika, nagrajenec Ideala. Vodja skupine za propagando je obema ob prevzemu daril želel, da bi jima naši izdelki dobro služili.

RAZPRAVA ČLANOV ZVEZE KOMUNISTOV NA LETNI KONFERENCI

ČEDO
DELETIČ

RAZVOJ SAMOUPRAVLJANJA
POGOJ NAPREDKA!

POLITIČNO DELO NE MORE
BITI USPEŠNO, ČE GA LOČI-
MO OD ZNANOSTI, EKONO-
MIKE IN SAMOUPRAVLJANJA

V zadnjih letih smo pričla zelo živahnim razpravam in polemikam, žal pa tudi zakulisnim spletkarjenjam v zvezi s samoupravljanjem, njegovo gospodarsko in družbeno utemeljenostjo obstoja itd. Veliko prigovorov je v tem smislu, da samoupravljanje ni dozorelo za svojo funkcijo, da delavci niso izobraženi za odločanje o strokovnih vprašanih in da je slabo gospodarjenje posledica tega. Kot odgovor na takšno stanje so predstavniški in politični organi družbene skupnosti, predvsem zvezna skupščina in osmi kongres ZKJ, jasno določili svoja stališča, ki so vsebovana v tem, da ni odstopanja od družbenega upravljanja kot osnove naših družbeno proizvodnih odnosov in da je izhod samo v nadaljnjem razvoju in krepitvi družbenega upravljanja. Toda mi namesto, da bi iskali nadaljnje poti v razvoju družbenega upravljanja ter prilagoditvi metod dela in organizacijskih oblik osnovni funkciji istega, se še združujemo na osnovnem načelnem vprašanju: samoupravljanje da ali ne. Saj sploh tega vprašanja ne bi smeli postavljati. Takšna vprašanja lahko postavljajo le tisti, ki ne poznajo bistvo našega družbeno-ekonomskega sistema. Družbeno upravljanje oziroma samoupravljanje ni samo sebi namen. Ono temelji na znanosti in ima svojo gospodarsko in družbeno funkcijo. Lenin je že pred 50 leti pisal: »Tam kjer delavec sam začne premišljevali, kako naj neko stvar boljše in ceneje naredi, tam se začne komunizem«. To pomeni, da nam mora biti osnovna linija in cilj razvoja samoupravljanja osvoboditev dela. To tudi pomeni, da moramo težiti za tem, da ustvarimo takšne pogoje, v katerih bo delavec na osnovah tehnološko ekonomskih zakonitosti razvil in vključil ter angažiral vse svoje sposobnosti za uspešno delo na svojem delovnem področju. Res samo upravni organi niso strokovni organi. Toda ti organi niso in ne morejo biti samo arbitri in kontrolorji strokovnih odločitev, biti morajo predvsem aktivni ustvarjalci in kreatorji poslovne politike podjetja, ki združuje

osebni in družbeni interes. Toda samoupravljanje se včasih napačno pojmuje; da bi vsi o vsem odločali, ni možno.

Dogaja se, da se gotovi tovariši zaradi pomanjkanja formalne izobrazbe ali znanja sploh za uspešno upravljanje svojih de-



lovnih nalog raje zatekajo k političnim funkcijam in aktivističnemu delu. Toda tudi tam ne dajo zaželenih rezultatov. Zakaj? Zato, ker mora tudi politika sloneti na znanosti. Politika ni nič drugega, kot destilirana politična ekonomija. Torej politični delavci in drugi aktivisti morajo bolj kot ostali poznati znanost in znanstvene dosežke in od njih izhajati v svoji akciji. Za osnovne-politične naloge članov ZK štejem pošteno in prizadevno delo na svojem delovnem mestu ter boj za nadaljnji razvoj samoupravljanja. Najboljše se bomo borili za samoupravljanje, če bomo vse svoje sposobnosti angažirali na izvrševanju delovnih nalog seveda pa pri tem ne pozabili na naše samoupravne pravice in dolžnosti ter na naše cilje. Besedno in formalno zavzemanje za samoupravljanje, pseudofrazeologija in filozofija niso dobrine, od katerih bi lahko živeli.

Predvsem v zadnjem času je postala moda, da se vzroki za slabo gospodarjenje na sploh pa tudi včasih pri nas iščejo v samoupravljanju. Vendar ne gre za samoupravljanje kot takšno pač pa za potrebo njegovega nadaljnega razvoja. Poznam gotove tovariše, ki delajo na nekaterih vodilnih in strokovnih delovnih mestih, ki so uspešni pri svojem delu, v kolektivu velja zaupanje v njihovo sposobnost, ki dobro sodelujejo v samoupravnih organih in ki se ne pritožujejo nad samoupravnimi organi, kot zavoro za svoje delo. Na drugi strani pa so nekateri tovariši na nekaterih vodilnih

delovnih in strokovnih delovnih mestih, ki nimajo bleščečih uspehov pri svojem delu, v strokovnost katerih ni posebnega zaupanja, ki zelo slabo sodelujejo v samoupravnih organih in ki se zelo radi pritožujejo, da so jim ti na poti za uspeh pri delu. Takšna dejstva ne potrebujejo zaključkov.

Tema današnje konference in referata tovariša sekretarja so v glavnem medsebojni odnosi. Toda kaj so ti odnosi? Ali je to nekaj abstraktnega ali pa je v ozadju teh odnosov kaj realnega, konkretnega. Medsebojni odnosi, ki so kakor po tradiciji pri nas skoraj vedno na neprimerni višini niso nič abstraktnega, v ozadju teh odnosov so zelo konkretne in realne stvari. Osnovno protislovje v kapitalističnem sistemu družbeno-ekonomskih odnosov je protislovje med družbenim proizvodnjem in privatnim prilaščanjem. Delavec kot zasebni lastnik svoje delovne sile je ločen od proizvodjalnih sredstev, ki so last kapitalistov. Takšni so odnosi v kapitalizmu; in kako je pri nas? Pri nas je delavec kot zasebni lastnik svoje delovne sposobnosti istočasno (so)lastnik družbenih proizvodjalnih sredstev kot član družbene skupnosti. Osnovno protislovje pri nas ni torej v ločenosti proizvodjalcev od proizvodjalnih sredstev, ker so proizvodjalci združeni s proizvodnimi sredstvi. Protislovje se kaže v tem, kako vsak posameznik upravlja in gospodari s proizvodjalnimi sredstvi ter če njegov osebni dohodek ustreza njegovemu prispevku v gospodarjenju s temi sredstvi. V tem so ti medsebojni odnosi. Čeprav je namen današnje konference razpravljati predvsem o medsebojnih odnosih, pa se mi zdi nujno potrebno povedati še par besed o naših gospodarskih vprašanih. Vsakemu mora biti jasno, da je velike količine kvalitetne in poceni proizvodnje možno narediti, če imamo za to ustrezen material, stroje in kadre. Glede materiala je podjetje v zadnjem času zelo dobro založeno zahvaljujoč predvsem izvozu ter veliki vezavi obratnih sredstev v tej fazi poslovanja. Zaradi tega moramo na izvoz gledati kot na našo življenjsko potrebo in dolgoročen problem.

Glede strojev ne bi ponavljal tolikokrat izrečeno dejstvo, da so ti v slabem stanju.

Glede kadrov je tu več problemov. Na eni strani gre za nezadostno število ustreznih kadrov, kot jih predvideva sistemizacija delovnih mest. Na drugi strani je vprašanje tudi, koliko so že obstoječi kadri racionalno

zaposleni in obremenjeni. Dogaja se, da se gotove kadre zaradi njihove vestnosti do dela še bolj obremenjuje kot druge, ki stojijo ob strani. Na tretji strani pa je tudi problem nagrajevanja, ker se zaposlene nagrajuje po zahtevah delovnega mesta in ne po dejanski zasedbi in rezultatih te zasedbe.

ZVONE
PERLIČ

Upošteva je referat in že do sedaj izrečene misli, mi dovolite, da tudi jaz prispevam svoj del današnji konferenci. Današnji skupni sestanek komunistov delovnega kolektiva pomeni samo zaključno fazo dosedanjih razprav o organiziranosti ZK, o njenem nadaljnjem organizacijskem delovanju ter o nekaterih novih oblikah. Ne moremo trditi, da razprava o reorganizaciji ZK ni bila uspešna, vendar moramo pripomniti pri tem, da so o reorganizaciji ZK razpravljali le posamezni komunisti, ki že do sedaj niso bili neaktivni in pa da ta razprava ni zajela vseh komunistov v tovarni. In še ena slabost je bila ob razpravah očitna, namreč, da smo se precej pogovarjali o tehničnih pripravah na reorganizacijo, mnogo premalo pa o nadaljnji vsebini našega delovanja. Menim, da je referat dokaj nazorno pokazal nekatere probleme v zvezi z medsebojnimi odnosi in prav tako aktivnosti komunistov, vendar smatram te ugotovitve še vedno preveč načelne. Ni zanikati dejstva, da so se komunisti tudi do sedaj, zopet, zelo načelno ogrevali za zdrave medsebojne odnose, vendar konkretni primeri kažejo drugačno sliko. Vse preveč je še primerov, ko so komunisti drug do drugega neiskreni, ob pomembnih družbenih dogodkih, ki terjajo od komunistov maksimalne napore in nemalokrat tudi samoodpovedovanje, tolerantni. Še vedno je preveč zamerljivosti med komunisti in imamo celo primere, ko komunisti niti ne govorijo med seboj. Komunisti moramo take napake ostro obsojati in ne dovoljevati, da prarastejo normalne medosebne tolerance ter hkrati s tem vedno bolj poudarjati, da so primeri nezdravih medosebnih odnosov vzrok za trenja, neenotnost, neučinkovitost in čestokrat reakcionarnost pri reševanju pomembnejših političnih nalog. Posameznikom tudi ne smemo dovoliti, da s svojim

odnosom do dela, do sklepov, do pomembnih političnih nalog kvartirjo ugled naše organizacije, vnašajo nezaupanje v vrste komunistov in ne nazadnje tudi nezaupanje do soljudi, do družbe in Zveze komunistov v celoti. Prav gotovo je to ponavljanje stališč, ki jih je že osvojila Zveza komunistov, vendar se mi zdi potrebno, da jih stalno ponavljamo in da opozarjamo tiste, ki so nanje pozabili. Razvoj družbe terja od nas vseh, da smo stalno budni, kajti vse tisto kar zamudimo in moramo kasneje včasih boleče reševati, dela iz nas ljudi, ki nismo sposobni več reagirati na posamezne napake in kaj radi zapadamo v razne skrajnosti. Dejstvo je, da nekateri komunisti še vedno ne moremo sprejeti dejstva, da so tako rekoč čez noč spremenili podobo nekateri principi naše socialistične stvarnosti in da stopajo čedalje bolj v ospredje življenjska načela našega socialističnega razvoja, rasti družbene zavesti in korektnih medsebojnih odnosov. Ob vseh razpravah o družbeni in gospodarski reformi, o zaposlovanju, delitvi dohodka, kadrovske strukturi in podobno, sprejemamo sklepe, ki naj bi veljali za nas vse. Torej komunisti sprejemamo te sklepe, vendar v praksi se nemalokrat dogaja, pa ne zaradi objektivnih težav, temveč predvsem zaradi subjektivnih slabosti posameznikov, da ta sprejeta stališča in sklepi izgubijo svojo pravo podobo, ostanejo zaprti v predalih in v zavesti komunistov. V vseh takih primerih pa se postavlja vpra-

ne, skušamo na razne načine najti opravičilo pred samim seboj, da nalogam, ki jih postavlja organizacija pred nas nismo kos in tako ostajamo pasivni. Odločno se zavzemam, da zdaj na pragu novega delovnega obdobja in v ugodnejših pogojih delovanja, odločneje izvajamo princip demokratičnega centralizma in zahtevamo od komunistov, da enotno podpirajo na demokratični osnovi sprejeta stališča. Kdor tega ne zmore, ta ni dober komunist in kot tak razbija celovito nastopanje organizacije navzven, slabi ostrino boja in daje možnost za omahovanje tudi ostalim.

Dolžnost komunistov v naši organizaciji je, da smo v središču dogajanj v kolektivu, čeprav nas je komaj 5% vseh zaposlenih innesprejemljivasotališča, da nismo sposobni ničesar ukreniti, kadar opazamo napake. Cestokrat je slišati pripombe, da je vodstvo podjetja skoraj v celoti neorganizirano in da ravno zaradi tega ni mogoče na tej relaciji napraviti nič konkretnega. Smatram, da je to slab izgovor za nas komuniste, da ravno s takimi izjavami kažemo, koliko smo pravzaprav nesposobni. Takšna mnenja pa tudi kažejo na to, da se nekateri komunisti še niso sprijaznili z dejstvom, oziroma, da se niso znali vključiti v novo vlogo ZK pri razvoju samoupravljanja, pri vodenju in nadaljnjem razvoju podjetja, pri delitvi dohodka itd. Četudi se nekateri pritožujejo nad tem, da je ZK vzeta moč vplivanja in neposrednega diktiranja tempa družbenega in gospodarske-

lagam, da se v prihodnje intenzivno vključimo v razpravo o vsebini dela dohodkov, kajti nedopustno je, da bi se komunisti, združeni v oddelku, omejevali pri svojem delu tudi v bodoče zgolj na sestanke, ki so vsaj do sedaj bili vedno slabo pripravljene in zatorej neučinkoviti.

In nazadnje menim, da bomo morali bolj vestno in dosledneje ocenjevati delo posameznih komunistov in jih ne prepuščati, da bodo delovali neorganizirano in nepoučeno. Nedopustno je tudi, da toleriramo propuste posameznih komunistov zaradi tega, ker imajo dolgoletni staž. Smatram namreč, da je dober tisti komunist, ki vodi — se bori za najnaprednejše ideje, ki je odločen in nepopustljiv, pošten do sebe in do družbe, ne glede na leta — staž. Zato se moramo zavédati, da smo člani organizacije, ki si je postavila drugačen cilj, ki ima red in disciplino. To pa komunisti moramo spoštovati, ker edino to je pogoj, da bomo uživali ugled — spoštovanje.

IVAN ČENDAK

Zelim prispevati nekaj misli k poročilu tovariša sekretarja Berginca, o medsebojnih odnosih v kolektivu. Z referatom se v celoti strinjam, ker je v njem podana analiza vzrokov negativnih pojavov. Rad bi se pomudil okrog teh istih problemov, ki jih poskušamo reševati, a naša prizadevanja, da bi te probleme rešili, ne dajo željenih rezultatov. Torej želim podati nekaj svojih gledanj, kako naj bi v bodoče rešili osnovne probleme, ki zavirajo kolektiv, da bi bolj napredoval v političnem in ekonomskem razvoju. Če se vprašamo, zakaj ne moremo urediti medsebojnih odnosov v kolektivu, mislim, da si bomo vsi enaki, da so poglavitni vzroki za to stanje naslednji:

1. Prvi in osnovni vzrok slabih odnosov v kolektivu je tihi, politični konflikt med silami, ki se borijo za razvoj ekonomsko-političnih odnosov na bazi razvoja samoupravnega sistema in na drugi strani, silami, ki so več ali manj diferentne v odnosu do prvih ali so na tihem sploh proti samoupravljanju ter ga smatrajo kot zavora k hitrejšemu razvoju našega gospodarstva. Ti elementi, ki so dejansko proti razvoju samoupravljanja, se deklarativno pojavljajo pred zunanjimi forumi za samoupravljanje, a na samem delu ne narede za njegov razvoj niti koraka. Kaj to pomeni? Jasno je, da se nekateri elementi nečlani ZK, nekateri je tudi članov ZK, ki so na vodilnih odgovornih funkcijah, v praksi pa se ne ujemajo s političnim kurzom razvoja na-

še družbe. Tu je osnovni konflikt in leglo slabih odnosov v kolektivu. Ti ljudje hočejo politično oblast nad delavcem. S tem v zvezi obstajajo tudi teorije o visokih razponih. Teorije se največkrat končajo le pri delitvi, malo pa je zagovornikov delitve po delu (učinku). Zato nas tudi zapuščajo dobri strokovnjaki in delavci. Nikoli nismo slišali od teh dobrih ljudi, ki so zapustili podjetje, da so se umaknili zavoljo samoupravljanja, marveč nasprotno, zaradi odnosa do njih z vodstvenih funkcij.

Okrog nas slišimo razne govornice o odnosih in samoupravljanju v našem kolektivu. Običajno se dogaja, da se hote ali ne hote opredelijo celo odgovorni ljudje za tiste, ki hočejo mir v hiši za ceno birokratskih odnosov in podobno. Prisostvovali smo diskusijam o potrebi po me-nežerskih odnosih. Navdušenje nekaterih ljudi se niti javno več ne prikriva. Včasih nasedejo temu navduženju tudi člani ZK.

Torej stvari bolj vidimo mi, ki smo z njimi navzoči, kot pa tisti, ki dajejo zunaj nas samo prognoze na gole fraze, ki nečje videti v teh odnosih določen del revolucionarnosti, ki je za razvoj neizogibna.

Ne morem se strinjati, da je naše samoupravljanje na nižji stopnji razvoja, v odnosu na tiste, ki imajo navidezen mir v hiši, ker dialektično to ne more biti res. Poglejmo poslovne rezultate. Mi kljub temu, da nas obsojajo zaradi slabih odnosov, imamo boljše poslovne rezultate kot tisti, ki imajo »red« v hiši. Za mene so edino merilo le poslovni rezultati, ki dajejo garancijo perspektivnemu političnemu in ekonomskemu razvoju podjetja. Vse ostalo so zgolj ugibanja in končajo v teoriji fraziranja, a ne dialektičnega gibanja.

Končno nam še ostane vprašanje, ali se bomo borili za naš politični program ZKJ, ali bomo obupali pred silnicami, ki stoje pred njim pasivno, ali so celo s svojimi dejanji proti njemu? Menim, da se socializmu kot družbenemu redu, ne moremo in ne bomo odpovedali, pač pa bomo iskali načine, kako naše delo oplojevati in mu dajati znanstveni pečat. Tisto, kar je znanstveno, bomo jemali v sisteme našega dela, kar se pokaže neznanstvenega, bomo morali odklanjati in preganjati.

Konferenco bo bolj zanimala, kako te slabe odnose s tega vidika paralizirati in jih postopoma odpravljati. Politično se bomo neomajno borili za izvajanje programa ZKJ na naših tleh in kakor hitro bomo nalezeli na tihi ali javni odpor nasprotnih silnic, bomo primorani izvajati proti njim javne politične akcije, s katerimi bomo sugestivno pojasnjevali kolektivu in samoupravnim organom potrebo po zakonitem ukrepanju.



Člani ZK sledijo poročilu Franca Berginca

(Foto LT)

šanje, kakšna je vrednost najosnovnejšega in dragocenega principa organizacije ZK, demokratičnega centralizma?

Ali v takih primerih komunisti pozabljamo, da smo dolžni, dokler smo komunisti, po tem principu delati tisto in tako, kot se je po demokratični razpravi in objektivni oceni položaja odločila organizacija. Pri nas pa se dogaja prav nasprotno. Šele po sprejetih sklepih razvijamo razpravo o tem, ali so naša stališča objektivna, ali

ga življenja, pa smatram, da imamo komunisti znotraj samoupravljanja in tudi izven njega posamično in organizirano dovolj možnosti, da vplivamo na tok dogodkov. Vendar pa to zahteva od nas odločnost in zavzetost za vsa vprašanja. Praksa nam je pokazala, da naša organizacija ZK v tovarni tako organizirana, kot do sedaj, največkrat ni bila učinkovita in še vedno obstaja vprašanje, če bodo tudi oddelki odigrali svojo vlogo. Zato pred-

2. Drugi glavni vzrok slabih odnosov je tudi naša slabo razvita funkcionalna organizacija dela in tehnologija. Trenutno je zavladalo v kolektivnu vzdušje po potrebi hitrejšega razvoja organizacije dela in uvajanju v naše delo novih znanstvenih metod, ki so svetu že zdavnaj znane. Na tem se trenutno dela in videti je, da uspehi ne bodo izostali. Iz tega vidika se lahko tudi pohvalimo. Da smo za napredek podjetja je dokaz tudi to, da smo se odločili za nabavo modernejšega elektronskega računalnika, s pomočjo katerega bomo vplivali na hitrejši razvoj organizacije, planiranja in poslovanja sploh. Slabi odnosi se zrcalijo v tem, da večina organiziranih funkcij od vrha do dna ni terminsko in funkcionalno medsebojno povezanih, kar nujno vzbuja nervozo pri delu, ker je delo v naši sedanji organizaciji, funkcionalno slabo medsebojno odvisno in z funkcijo nedovoljno definiramo.

Zato je tudi odgovornost neopredeljena, za kar se ne da določiti ali pravno determinirati odgovornosti posameznikov. Tudi na tem področju se slabo razlaga naša ustava, češ da se na osnovi naše uprave, ne da vpeljati v organizacijo dela večja odgovornost kot se trenutno kaže. Problem ni v ustavi, ampak v nas samih, v naši strokovni nesposobnosti. Kdo nam brani uvesti tak reflektivni sistem odgovornosti v organizaciji dela, da vsak posameznik odgovarja za neizpolnjevanje nalog po nekem termiskem sistemu, direktno pod interno in ustavno zakonodajo. Nihče. To vprašanje je pa treba reševati tako, da se izgonemo subjektivizmu »šefovstvo«, ki so več ali manj strokovno ozka grla, ker ne dopuščajo, da se jim strokovno dviga nekdo preko glave. Subjektivizem »šefovstva« je v tem, da za določeno odgovornost, čeprav jim je odgovornost naložena, politično ne odgovarjajo, kajti vse napake, ki se v njihovem delokrogu pojavljajo in bi morali zanje odgovarjati, prenašajo familijarno na breme kolektiva, ki je kot plačnik računov ekonomsko močnejši. Te pojave gledamo in ne znamo najti znanstvenega ekonomskega izhodišča.

Kakor vidimo je rešitev v tem, da uvedemo v organizacijo dela reflektivno odgovornost. »Šefovstvo« mora biti odgovorno za pravilno poslovno funkcioniranje in skozi poslovno operativno funkcije je treba vpeljati odvisnost pa kvaliteti in terminu opravljati naloge, naj se ga na funkcije. Tisti, ki ne bo mogel opravljati naloge naj se ga na nek način usposobi, če pa to ne zaleže, avtomatično izgubi pravico do opravljanja dela na tej ali oni funkciji.

To bi naj bil objektivni dokaz, da je delavec za delo na večjih funkcijah nesposoben. V takih primerih ga ustava in zakon

o delovnih razmerjih, po mojem, ne ščitita.

Torej vidimo, da ni zaprta pot za razreševanje tega problema. Tu ne more biti kriv socialistični sistem, marveč slaba organizacija dela in z njo slabo definirana reflektivna odgovornost, ki se pojavlja v naših subjektivnih slabostih, ki se z nekim znanstvenim sistemom dajo odpravljati. S tistimi pa, ki mislijo, da bo šla zgodovina nazaj, ne bomo mnogo razpravljali, ker so za zgodovino politično reakcionarni.

3. Eden izmed osnovnih vzrokov slabih odnosov je tudi določen karierizem nekaterih kvazi strokovnjakov, ki pridejo v kolektiv, pa hočejo takoj na vodilne funkcije in visoke položaje, ne da jih kolektiv postavi. Nam je jasno, da brez strokovnega kadra ni napredka, toda strokovnost se še ne poklapa s pričevalom o formalni izobrazbi. Zato se te tendence o zasedanju visokih funkcij brez izkušenj konfrontirajo z obstoječim kadrom, ki je znanje na en ali drug način pridobil. Na tem terenu se razvije bitka za »stolčke«, in jasno, s tem tudi dokazovanje o sposobnosti enih nasproti drugim. Zlo je pač v tem, da naše gospodarstvo v socialistični Jugoslaviji, ni nasledilo mnogo mentorjev. Ta nesoglasja bodo pri nas polagoma pojenjala. Treba jim je politično slediti ter vplivati, da se ta dva strokovna potenciala združujeta. Na ta način bi se po mojem morali lotiti reševanja teh osnovnih problemov, ki trenutno tarejo kolektiv pri njegovih prizadevanjih za hitrejši politično-ekonomski razvoj bližnje in daljnje perspektive.

STANE VERBIČ

»Reforma je vojna, ki jo moramo izvojevati v revolucionarnem procesu...« zato sodim da je za izvajanje reforme potrebna tudi vojna disciplina... S temi



citati pokojnega Borisa Kraigherja začenjam svojo razpravo, ker trdim, da noben kolektiv, družba delovnih ljudi oziroma

podjetje, ne more obstojati brez temeljitega reda, discipline in odgovornosti. V vojni ne more vsak borec izmišljati, kako bo izvajal naloge, ampak mora postavljene naloge skupno izvajati vsa enota, vsa na svojem mestu. Le tako se pride do uspeha.

Pri nas v našem delu in odnosih moramo vzpostaviti res temeljit red in odgovornost. Mi v našem kolektivu ne moremo mimo nadrejenosti in podrejenosti. Danes imamo v podjetju situacijo, da se prav relacija nadrejenosti—podrejenosti ne spoštuje; to, da vsak misli in razmišlja o posameznih nalogah kakor se mu zdi, je izvor anarhije, neodgovornosti in osnovni pogoj slabih medsebojnih odnosov.

Takim težnjam se moramo upreti komunisti, v tem najprej sami izkristalizirati jasna stališča. Potem pa enotno s kolektivom in vodstvom podjetja ustvarjati pogoje za odgovorno izvajanje nalog. Vsak na svojem mestu, vsak nadrejen in podrejen, mora izvajati naloge, ki izhajajo iz sklepov samoupravnih organov in vodstva podjetja. Če jih tako ne izvajamo, se začno nepravilni odnosi, nespoštovanje in neodgovornost.

Kar zadeva medsebojne odnose, moramo te rešiti najprej med nami v zvezi komunistov, ker v tem prihajamo do raznih pojavov na vsakem koraku med nami in tudi v kolektivu. Zato je potrebno, da opozorim na neke pojave. Ne smemo biti slepi in pustiti negativno delovanje posameznikov, ki destruktivno delujejo brez odgovornosti med nami in v kolektivu.

Mi imamo posameznike in skupinice ljudi, ki so svoj čas sedeli med nami, ki jih je partija dvignila, jim pomagala, danes pa zlahka zapuščajo ZK. Ne samo da izstopajo, s svojimi postopki in mišljenji celo delujejo proti Zvezi komunistov.

Mislijo, da pač niso nobenemu več odgovorni. Za te pojave moramo vedeti, vendar tega ne smemo trpeti, niti dopuščati. Vsako politično delovanje izven naše zveze, sindikata in ZMS moramo onemogočiti, ker je to osnova obstoječih grupašenj, ker se prav tu pojavljajo vzroki slabih in nemogočih medsebojnih odnosov.

Komunisti so premalo budni, ne vidijo in ne slišijo, kaj se okoli njih dogaja. Ne moremo dopustiti, da drugi politično delujejo na okolje namesto nas.

Imamo ljudi, ki med nami in v kolektivu antisocialistično delujejo, ki naših časopisov ne berejo, ne poslušajo naših radijskih postaj, temveč se s tokom naše reforme seznanjajo preko »GLASA AMERIKE« in na osnovi tega prenašajo nam tuja gledanja na sodelavce in okolje.

Vsak naš človek, tehnik, inženir, ključavničar mora poleg svoje strokovnosti imeti jasno

politično, socialistično orientacijo, svojo zavednost in ponos.

Komunisti moramo delovati povsod. Moramo videti in slišati tudi tiste, ki javno kritizirajo socializem in hvalijo razne tuje sisteme, vsak mesec pa znajo pobrati 100 do 200 socialističnih tisočakov.

Skrajni čas je, da tudi vsi člani ZK končno pridejo do prepričanja, da skozi ZK ni več mogoče ustvarjati kariere. Reforma in reorganizacija ZK karierizmu kopljejo korenine. Prav osebnim karieristom v ZK se moramo upreti in napraviti konec, hkrati pa tudi vsem ostalim v kolektivu.

Pri reševanju problemov v medosebnih odnosih moramo likvidirati vse poizkuse oživljanja problemov, napak in nerazumevanj iz preteklih let ter teženj obračunavanja za nazaj. Prav to je najslabši pojav v našem podjetju, ki se ga ne znamo otresti. Posamezni člani kolektiva, pa tudi posamezni člani ZK, vedno in povsod vodijo vse črno, v glavi imajo vse nepravilnosti iz preteklosti, vedno jemljejo stvari iz arhiva za nazaj. Prav to pa vleče kolektiv nazaj, zapira pogled naprej, zapira perspektivo.

Skoraj ni seje, sestanka ali konference, da posamezniki ali grupice ne obdelajo vsaj enega ali več članov kolektiva za lepo število let nazaj. Namesto zdravih in perspektivnih razprav za delo v naprej se vračamo nazaj, obdelujemo stare stvari, novih pa ne vidimo. Kar je napak in nepravilnosti bilo, je bilo. Prerekanja, obračunavanja morajo prenehati, potegniti je treba črto, prestopiti to mejo in z jasnimi pogledi, resnimi cilji in nalogami stopati naprej in gledati na bodočnost.

Vsako zaviranje, vsak odpor proti razvoju in delovanju samoupravnega sistema moramo zlomiti in javno ter konkretno pred kolektivom, pred delovnimi ljudmi obravnavati. Obdelati moramo vse tiste »strokovne« ljudi v kolektivu, ki javno propagirajo »svoje« ideje, da v upravnem odboru in delavskem svetu lahko uspešno delujejo samo tisti »z diplomami«.

To so antisocialistične metode in parole, usmerjene proti samoupravljanju, dišijo na grupašenje, ki delovnega — preprostega človeka postavljajo v položaj nesposobnosti. Komunisti moramo te pojave razbijati v izvorih s prepričanjem, da so v našem dosedanjem razvoju glavno breme nosili delovni ljudje, večji del brez diplom.

Kolektiv kot je naš ima ogromne potencialne sile in možnosti. Odpraviti moramo samo bolne točke medsebojnih odnosov, da bo perspektiva in bodočnost enotnejšega kolektiva boljša. To pa ni naloga samo 170 članov ZK, ampak nas vseh, celotnega kolektiva.

STEVO PRATNEKAR

Dovolite mi, da se v moji diskusiji dotaknem nekaterih vprašanj, ki so v referatu tovariša sekretarja nekoliko drugače postavljena kakor jaz mislim, da bi morala biti, ali pa so premalo obdelana in tudi nekaterih vprašanj, katerih referat sploh ne obravnava.

Prvo, česar bi se rad dotaknil, so medsebojni odnosi. V referatu se ugotavlja, da so vzroki slabih medsebojnih odnosov nestrovnost ali strokovna neprilagojenost, kot osnovni vzrok pojavov nekonstruktivnega sodelovanja med kadri. Moje mišljenje je drugačno. Če govorimo o strokovnih kadrih bi bilo bolj pravilno, če bi govorili o slabih odnosih med kadri zaradi rivalstva, kdo bo zasedel boljše mesto, kdo si bo pridobil boljše pozicije. Da je tako vemi vsi, ker slabih medsebojnih odnosov v obratih ni; delavci se med seboj nimajo za kaj kregati, kregajo se tako imenovani strokovnjaki in potem ne moremo govoriti, da so vzroki v nestrokovnosti. Tudi grupiranje; kje se pojavlja? V delavnicah med delavci? Sigurno ne. Ampak med strokovnjaki. Ne bi želel, da bi bila moja diskusija napačno razlagana, da sem proti strokovnjakom, kakor je to že praksa pri nas. Ne tovariši in tovarišice. Moje mišljenje je še vedno takšno kot pred semimi leti, ko smo prebijali led, da bi dobili čim več strokovnjakov v tovarno. Danes je še posebej, pri izvajanju družbene in gospodarske reforme važno, da imamo močan strokovni kader, toda sem odločno proti takim strokovnjakom, ki jih imenujemo strokovnjake samo zato, ker imajo v žepu diplomu, ki pa delajo zmedo v kolektivu z različnimi intrigami, grupiranjem, katerih cilj je zadovoljitev osebnih interesov na račun kolektiva, ki negirajo delavsko samoupravljanje — menda zato, ker jim je v napoto doseganje njihovih ciljev.

Drugo vprašanje, katerega sem se ravno dotaknil, je delavsko samoupravljanje.

V glavih nekaterih strokovnjakov na vodilnih mestih se poraja misel, da je samoupravljanje zavora za strokovno delo, da bi ga bilo potrebno zamenjati z menažerstvom, ker o strokovnih stvareh samoupravljanje ne more razpravljati in odločati, da so edino oni poklicani in sposobni, da odločajo, pa čeprav o zadevah, ki so v interesu celotnega kolektiva. Komunisti se moramo takšnim mišljenjem najenergičneje upreti. Mislim, da pri tem ne more biti odstopanja. Kljub svojim pomanjkljivostim lahko ugotavljamo vsebinske napredke v DS in ravno to je bistvo; pogostih sporov med organi samoupravljanja in

strokovnimi službami. Ni več stoo odstotne garancije, da bodo nedovoljno pripravljene, netemeljni ali celo nestrokovno pripravljene in nedovolj obrazloženi predlogi tudi sprejeti. Mišljenja sem, da bo vsak strokovnjak uspel svojo strokovnost uveljaviti, če bo z argumenti dokazal, da je predloženo strokovno delo v interesu kolektiva in družbe.



Tretje vprašanje, katerega se želim dotakniti, je odgovornost komunistov do najrazličnejših vprašanj v kolektivu in družbi. V spremenjeni vlogi organizacije ZK je zelo važno, da se član ZK izobražuje. Izobražuje se lahko na razne načine; da redno spremlja družbeno dogajanje doma in v svetu, da se vključuje v delo OOKZ, z različnimi čaposisi, publikacijo itd. Edino na tak način se bi lahko zoperstavljal negativnim pojavom in deformacijam v svojem okolju kjer dela in živi. Ni dovolj biti samo član ZK, vedno hoditi na sestanke OO, redno plačevati članarino, zanemarjati pa bistveno vlogo ZK, da vedno in ob vsakem času reagira na razne negativne pojave in deformacije, da vzgaja in podučuje svoje tovariše o tokovih našega družbenega življenja. Tudi organizacija ZK bi morala po mojem mnenju svoje člane zaščititi pred različnimi sankcijami, katere se dostikrat izvajajo nad člani, ki se kritično ozirajo na negativne pojave. Komunisti, ki se je z vso svojo odgovornostjo kritično ozrl na negativne pojave ne bi smel biti prepuščen sam sebi. Prav zaradi tega je dosti takšnih, ki imajo rajši zaprta usta, ker se mu v tem primeru nič ne zgodi. Negativni pojavi pa ostanejo, se kopičijo in prepuščajo v razne deformacije.

Ko sem se odločil spregovoriti o odgovornosti članov ZK sem mislil na odgovornost v vseh

vprašanih družbeno-političnega in gospodarskega dogajanja. V organih DS, SZ, ZM na delovnih mestih itd. Komunist mora biti odgovoren za svoje delo. En svež primer neodgovornosti članov ZK lahko vidimo tudi pri bivših članih IBM centra. Kljub sklepom samoupravnih organov, da se bivši Inštitut, v katerega sestavu je tudi ta center, priključiti matičnemu podjetju, so člani ZK vse poizkusili, da se sklep CDS nebi mogel izvršiti. Ko sta se oba kolektiva, matično podjetje in bivši Inštitut z referendumom morala izjasniti za ali proti priključitvi, se referendum ni odzval niti en član ZK iz centra. Pa ne samo to. Vplivali so tudi na ostale sodelavce, da niso šli na referendum. Z ozirom na to, da so večinoma vodilni delavci, jim je uspelo, da je ta del Inštituta referendum bojkotiral. Ko je TK z njimi o teh zadevah razpravljal, ker se je kolektiv večinoma odzval referendumu in ko smo razčistili nejasnosti, se je istega dne zgodil podoben primer. Volili so predstavnika CDA. Nihče ni šel na volitve. Vprašajmo se, kje je tu odgovornost člana ZK. Moje mišljenje je, da je to zelo groba kršitev partijske discipline, da se člani ZK ne morejo zoperstavljanje večini članov kolektiva in sklepom samoupravnih organov. OO je na predlog TK izdala dokaj blage kazni za takšno kršitev. Da bo ironija še večja je kontrolna komisija občinskega komiteja še te kazni razveljavila, ne zaradi težine prekrška, ampak zaradi formalne stranskega izrekanja kazni. Danes so isti člani izstopili iz organizacije ZK. Če bi bili pravi komunisti tega sigurno nebi naredili.

Ob zaključku bi rad samo še to povedal, da sem čutil potrebo, da se oglasim, ker so nekateri postali že toliko občutljivi, da je dovolj samo to, da OOKZ razpravlja o negotovih pojavih, pa čeprav samo s tem namenom, da jih pomaga odpraviti, se to, takoj smatra kot napad na strokovnjake, čeprav o strokovnosti ni govora ampak samo o negativnih pojavih.

ZDRAVKO TROGAR

Oglasil sem se v razpravi, da bi posredoval nekaj misli in dal prispevek za razmišljanje in opozoril na nekatere naloge, ki so pred nami. Vaš kolektiv je številčno najmočnejši v naši občini, prav zato nam ne more biti vseeno, kakšne razmere vladajo v tej delovni organizaciji. Naša naloga je, da premagujemo znatne težave in skušamo prispevati, da bodo naši rezultati na področju gospodarstva taki, kot želimo. Seznanjeni ste z glavnimi problemi, o katerih je občinska skupščina

razpravljala, v ospredju sta bili vprašanji gospodarskega stanja in kadrovske politike. Na zborih ste razpravljali z našimi odborniki in sprejeli sklep kot napotilo za naše nadaljnje vodilo. Naj ob sklepu, da se danes dotaknete medosebnih odnosov, ki vas spremljajo in so zavora za uspešno delo, omenim, da bi referat moral biti bolj konkreten, če ste se že dotaknili razprav o tem, prav pa bi bilo, da na podlagi splošnih ugotovitev skušate izluščiti bistvo in napravite prelomnico, ker sicer ne boste mogli stvari normalizirati. Konferenca mora pokazati konkretno obliko, kaj je treba opraviti na tem področju.

Danes ko vas gledam, vidim obraze, ki so tudi na skupščini in drugje, zato ne bi smelo priti do vprašanja — tako ali drugače.

Stvari bo potrebno postaviti na tako mesto, da ne bo nejasnosti, natolcevanja, obsojanja itd. Imate tak potencial, da lahko z dobro voljo negativne stvari odpravite. Res nam ni vseeno, kako se stvari odvijajo v vašem kolektivu. Vaša delovna organizacija mora prevzeti vodilno vlogo v gospodarstvu naše občine. Prepričan sem, da ste jo tudi sposobni prevzeti, saj to ni stvar, ki bi je ne bilo mogoče izvesti in vi to lahko naredite. Ali lahko govorimo danes — v tem času — da v delovnih organizacijah ne obstajajo problemi? Res pa je, da so ti problemi subjektivni in objektivni. Vloge vašega kolektiva se moramo vsi zavedati. Je pa mnogo odvisno od vas, da boste naša predvidevanja uresničili. Danes imate tudi kot panoga prednosti pred ostalimi. V Celju je več takih podjetij in prav je, da v vseh prizadevanjih napravimo korak naprej. Pred časom so bile težave v IFI, saj primer poznate, precej časa smo rabili, da smo to rešili. Ne bi želel, da bi tudi v prihodnje morali težave kot so bile v IFI, v taki obliki reševati še na drugih mestih. Danes je to že mimo, dejstvo pa je, da so bili za njihove težave tudi subjektivni razlogi, ki so pripeljali njihovo organizacijo do tega stanja, zato je res, da je treba vprašanje medsebojnih odnosov razčistiti. Prav gotovo smo sedaj v času, ko nam interes narekuje intenzivno vključevanje vseh dejavnikov, ki bi lahko prispevali pri reševanju problemov, ki jih moramo rešiti.

Za EMO bi trdil, da imate vse pogoje za uspeh, sile pa je treba pravilno usmerjati.

Če boste strokovnjaki obravnavali med seboj, se boste s tem izpostavljali nezaupanju. To ne pripelje k pozitivnim zaključkom. V vsakem delu mora biti načrtnost. Želel bi — ob preciznem delovnem programu,

ki ga kolektiv pozna, da z različnimi nalogami, z jasno orientacijo, ki jo je občinska skupščina posredovala kolektivom, kaj pričakujemo in kake naloge moramo izvršiti v naši občini da dosežemo napredek. Morate pa ta trenja, ki lahko imajo negativne posledice, odpraviti, potem pa sediti, da ne bo tako težke naloge, da je vaš kolektiv ne bi mogel razrešiti. Želim vam v bodoče obilo uspehov in da bi do prihodnje konference lahko poročali, da ste stvari, ki so danes iznešene odpravili ter da v EMO veje nov veter.

ZVONE DRAGAN

Dovolite, da se dotaknem konkretnih vprašanj, ki so bila nakazana. Strinjam se z oceno, da se z današnjo konferenco zaključuje v vaši organizaciji prva faza reorganizacije, v kateri je bilo težišče na prestrukturiranju, na iskanju novih oblik dela, in da ste s to specializirano konferenco stopili že v drugo fazo, ki je težja, pomembnejša kot dosedanja, ker se bomo srečevali z vsebinsko preobrazbo ZK. Dokler ne bomo v praksi spremenili dosedanjega načina dela, ne bomo povečali naše idejno-politične učinkovitosti. Do takrat nam najboljša organizacijska formacija ne bo veliko pomagala. Pomembno je, da imamo za

bodoče delo pred vsemi tri osnovne naloge. Povečati učinkovitost idejno-političnega delovanja v sistemu samoupravljanja; zaradi te premale produktivnosti moramo sami sebe reformirati na celi fronti. Tu so osnovni vzroki za reorganizacijo. Okrepiti je treba tudi akcijsko enotnost. Po dolgih konferencah in po burnih razpravah, je bilo premalo konkretnih rezultatov. Sedaj ste se odlepili od konferenc, na katerih ste posplošeno razpravljali o najrazličnejših problemih. Danes ste se odločili za eno temo z namenom, da globlje politično ocenite medsebojne odnose v tovarni. Mislim, da niste brez razloga odločili v vodstvu organizacije, da daste to temo v center pozornosti. Ta tema tudi ni prišla slučajno na dnevni red. Strinjam se s tako zasnovano, pribiti pa moram, da tudi medsebojnih odnosov ne moremo obravnavati ločeno od materialnih problemov. Tako, da je prav, da je naslednja konferenca posvečena materialnim problemom, v tesni povezavi z današnjo obravnavo. V preteklosti smo bili preobremenjeni z ozkimi materialnimi vprašanji kar je druga skrajnost, zato smo pozabili na družbeno-politično vlogo delovnega človeka. Ne čudim se, da strokovni kolegij na to pozabi, ker je preokupiran z material-

no-tehničnimi problemi, žalostno pa je če ZK kot avantgarda pozabi na človeka kot osnovno izhodišče njenega idejnega delovanja. Vedeti moramo, da so zdravi odnosi med ljudmi predpogoj za dobro ekonomiko.

EMO je znana po grupštvu, sektaštvu, po različnih interesnih sferah, po notranjih nasprotjih itd. Morda se tu pretirava, morda mi od zunaj enostransko ocenjujemo. Toda vi ste dolžni, da ta problem sami idejno-politično ovrednotite in se lotite teh problemov, če menite, da resnično obstojajo. Če je približno tako, potem menim, da je to posledica premalo razvitega samoupravljanja, ne pa da je grupštvo kot je nekdo dejal, izraz visoke stopnje samoupravljanja. Mislim, da je to indikator, ki govori o tem, da je jedro samoupravljanja premalo razvito, ker dopušča take stvari, da se nekateri bolj ukvarjajo z vsem drugim kot pa z delom na delovnem mestu znotraj podjetja. To je hkrati tudi posledica premalo razvitega sistema vodenja. Ko boste sprejemali zaključke, bi morali postaviti obvezo, da mora ZK enotno nastopiti proti negativnim pojavom v notranjih odnosih predpogoj, da smo učinkoviti. Če ne gremo s tem prepričanjem s konference, potem bo ta dinamična diskusija jalova. Brez odločne borbe proti tistim, ki se skrivajo pod plaščem samoupravljanja, ne bo rezultatov.



Zavrtni moramo napade z raznih strani, ki so uperjeni na samoupravljanje. Če podjetje dobro stoji, potem imajo za to zasluge posamezniki, če pa gre slabo, je zato krivo samoupravljanje. Tako menijo tisti, ki imajo v bistvu malo skupnega s samoupravljanjem. Pojavljajo se tudi tendence, da se je treba vrniti na star kolosek, ker se je baje pokazalo, da samoupravljanje ni sposobno za usmerjanje moderne ekonomike. Mislim, da je treba take ekstremne odločitve odločno zavrniti in povedati, da mi od osnovnih pridobitev samoupravljanja ne bomo odstopili, pa tudi, če bi hoteli, ne bi bilo podpore v delavskem razre-



Volitve sekretarja TK ZKS za prihodnje obdobje

du. Če je treba kaj narediti, potem je jasno, da moramo samo samoupravljanje naprej razvijati. Mi smo samoupravne organe preveč obremenjevali z drobnarijami, ki so stvar vodilnih in strokovnih ljudi. Če zaostajamo v organizaciji samoupravljanja, ne moremo reči, da smo proti sistemu samoupravljanja na celi liniji.

Da bi bili samoupravni organi učinkoviti, se morajo ukvarjati predvsem s postavljanjem temeljev poslovne politične podjetja. Osnovni koncept razvojne politike podjetja je stvar samoupravljanja in spremljanje njegove realizacije, vodilni kadri pa morajo dobiti v tem sistemu pri tekočem poslovanju samostojnejše mesto v sistemu samoupravljanja, z večjo individualno odgovornostjo kot jo imajo sedaj. Gre za politično bitko za nove kvalitete v razvoju samoupravljanja.

Za komuniste ni dovolj, da samo registrirajo pojave. Danes smo nekatere stvari dobro odkrili, še vedno pa nismo navajeni razmisliti kako to odpraviti oziroma kaj storiti, da bomo spremenili tisto s čimer nismo zadovoljni.

Naj omenim primer mehanografskega centra. Ta problem sem spremljal od začetka. Čeprav so me nekateri obsodili, da sem bil dvoličen, moram povedati, da sem 16. junija na skupnem sestanku zelo jasno povedal svoje stališče in takrat so tudi bili sprejeti konkretni sklepi, niso pa se izvajali. Izvor konfliktov je bil v nerazčiščenem pravnem in samoupravnem statusu centra. Namesto, da bi to reševali po vodstveni liniji in bi bil mehanografski center samo izvajalec pogodb, je bilo obratno. Ker so bile stvari nejasno postavljene se je kolektiv tega centra na čelu s člani ZK postavil nad interese koristnikov uslug. Sedaj se stvari rešujejo. To je pozitivno. To kar bi lahko na-

pravili že pred meseci, se šele sedaj dela. Po sklepih 16. junija nekateri člani ZK nalog preprosto niso izvajali, čeprav so se z njimi na seji strinjali. Kasneje je TK kaznoval nekatere komuniste v mehanografskem centru. Napaka je bila v tem, ker bi praviloma morala o tem razpravljati najprej OO ZK, potem pa vodstvo in bi morali poklicati te komuniste tudi na tisto sejo, ko so o njih razpravljali. OO ZK je naknadno sprejela podoben sklep o kaznovanju, ki ga je predhodno sprejel že TK. Kontrolna komisija je zato sklenila na osnovi dveh pritožb, Franju Štrosu kazni znižati na opomin, Lenarčiču pa je kazni anulirana. Kontrolna komisija občinske konference je samostojni organ. Ne moremo ji vsiljevati sklepov. Lahko pa se pritožite, kot OO ZK na republiško kontrolno komisijo. Mi moramo najprej vse redne poti izčrpati, potem pa se lotimo drugih metod. Sedaj je Lenarčič izstopil, čeprav mu je bila kazni anulirana, ne vemo kje so pravi vzroki, za to njegovo odločitev. Moje mnenje je, da je bil izvršen pritisk določenega kroga ljudi, ker bi bil bela vrana. Tako je skupaj z ostalimi uporabil linijo manjšega odpora. S tem se je odrekel idejnemu boju za uveljavitev svojega prepričanja. Tudi če so krivice, se je treba proti njim boriti. Mislim, brez ozira na to, kako se je stvar reševala, pa smo vsi skupaj s TK preveč sil porabili v zadnjih mesecih na tem primeru, ker so v EMO daleč pomembnejši problemi, s katerimi bi se morala organizacija ZK ukvarjati.

Na koncu še nekaj besed o sprejemanju v vašo organizacijo. Mislim, da je sedanje stanje v ZK nevzdržno, da je stagnacija tako očitna, ko gre za dotok novih članov, da se moramo še kako poglobiti v to vprašanje. Danes je obnavljanje ZK ena priznanih idejno-

političnih nalog. Dolgoročni interes partije je, da dobi zaledje v mladi generaciji. Pri vas je od vseh zaposlenih 5% komunistov, od mladih pa le 2%. To je še slabše kot v občinskem merilu, čeprav je porazna slika. Mislim, da to ni več organizacijsko-tehnično vprašanje, to postaja stalna politična naloga ZK. Zdi se mi, da je pozitivna odločitev, da sprejmete v članstvo ZK na konfe-

hko rekli, da smo jih zakrili. Res je, da pri nas grupe obstajajo. Smatram, da so posredu ambicije, ki ne morejo biti v skladu z interesi kolektiva in da bi na osnovi teh dosegli boljše rezultate. Danes je podjetje proti tržnim razmeram postavljeno preko prodaje in izvoza pred problem reforme. Jasno je, da mi v najboljši meri poskušamo te odnose prenesti tudi na druge službe. Nismo

zultate, osebni dohodki pa so nizki prav v tistem mesecu ali obratno. Tudi to je rezultat slabih odnosov. Ko se ta stvar zaostri, menjamo nekaj članov, menjamo pravilnik itd. Smo nedosledni. Prav tako smo nedosledni v sprovanju pravilnikov. Pred nekaj meseci so samoupravni organi sprejeli sklep da se da 150 N-din kot nadomestilo za K-15. Danes se je ta sklep anuliral na predlog iste službe, ki je prvotno ta sklep predlagala. Kdo ustvarja slabo vzdušje? Spet so rezultat — slabi odnosi. Po mojem osebnem mnenju se precej stvari nanaša na odgovornost in sposobnost ljudi. Vprašanje je, kako odgovarjamo zahtevam na svojem delovnem mestu. Mi smo uspešni napram povprečjem nazven, vidimo pa, kaj vse bi se dalo pri nas še narediti za boljše uspehe. Hočem povedati, da bo potrebno imeti za zakonitosti tržišča posluš. Danes je tržišče kupcev in ne več tržišče proizvajalca.

ki pa večidel še nimajo dovolj izkušenj. Tudi del mladega kadra je hitro prišel do položajev, medtem ko je drugi zaostal in je seveda prizadet. Odnosi pa v veliki meri v osnovi izvirajo iz povečanih zahtev tržišča. Toda izbire nimamo, saj ni mogoče, da bi kot podjetje šli navzdol kot gre marsikatero podjetje! Prepričan sem, da naše podjetje, ki je znano in ima lepe možnosti, ne bo napravilo svojih izgledov, verjamem da bomo nasprotno — naš položaj še utrdili in izboljšali.

JOŽE ŽNIDAR

Mislim, da je moja dolžnost omeniti nekaj problemov, s katerimi se ukvarjamo mladi v kolektivu. Gre za sprejem novih članov v ZK. Vidim, da odstotek mladih pada, vključevati jih kampanjsko pa je brez pomena. V kolikor se odnos ZK ne bo izboljšal, da bodo mladi zainteresirani, bo ta procent še padal. Gledati je treba na kvaliteto in ne na kvantiteto. Izrazil bi željo našega komiteja, da si želimo močnejšega sodelovanja z ZK. Prepuščeni smo sami sebi, delamo kakor mislimo da je prav, ni pa rečeno, da je to vedno tudi prav. Lažje bi delovali, če bi v organizaciji ZK imeli podporo. Tudi mladi smo ugotovili, da odnosi niso v redu. Pri tem, ko se bodo reševale te stvari, bi bilo prav, da bi resno sodelave vse družbeno politične organizacije. Pozdravljam konferenco in želim, da bi stvari, ki so bile tu iznešene, še bolj konkretne.

ERNEST VRŠEC

Pozdravljam današnjo konferenco in ji želim uspeh, saj lahko rečem, da se je dobro izkazala. Dobro ste nakazali vzroke in pomanjkljivosti, ki botrujejo slabim odnosom. Če poiščemo vzroke teh stvari, ugotovljamo, da smo sedaj sredi procesa, ki so ga drugje v Evropi doživljali pred več kot 10 leti — procesa, ki postaja tržišče prodajalca, tržišče kupca. zato moramo danes skrbeti, da bo naš kupec tudi zadovoljen. Pritisk občuti v prvi vrsti naša prodaja, medtem ko je izvoz to doživljal že pred časom. Tako pa so postale očitne tudi pomanjkljivosti pri našem delu. Trg ima na izbiro več ponudnikov in že ni mogoče prodati več vsega, kar je izdelano. Zato se zaostrujejo odnosi, večajo se potrebe po kadrih, vendar po sposobnih kadrih in dogaja se, da so prav sposobni delavci preobremenjeni, če ves kader ni tak kot bi bilo potrebno. Pri tem pa drugi del kadra zaostaja in si najde čas za razne negativne akcije. Posledica teh pa je negotovost, saj se prikazuje enkrat preobrnjena situacija s ciljem, da bi dvignili osebne dohodke, drugič pa preslaba in tedaj težimo za prenatrjenimi in preostriimi ukrepi. S tem pa se ustvarja ugoden položaj za tiste, ki se v obrnjeni situaciji hitreje znajdejo, vse pa se odraža pri kvaliteti in količini dela. V takem času pridejo še močnejše do izraza tudi osebne ambicije, ki delno izvirajo tudi iz dejstva, da naše podjetje doživlja revolucijo. Doslej je namreč bil praktik nosilec dogajanj, sedaj pa to prehaja na šolane kadre,



Delovno predsedstvo

(Foto LT)

rencah. Mladi ljudje morajo občutiti, da gre pri sprejemu v ZK za pomembno stvar. To je odvisno od priprav, od dela z mladino, pa tudi od kvalitet starejših komunistov. Mi bomo z kampanjskim delom prej odbili mladino kot pa jo pridobili. Če bo mlad človek čutil dejavnost ZK, ne bo vpraševal zakaj vstopa v organizacijo.

Na osnovi referata in diskusij predlagam konferenci, da sprejme konkretne zaključke o nalogah komunistov pri razvijanju zdravih medsebojnih odnosov v kolektivu in odpravljanju različnih slabosti, ki se pojavljajo. Hkrati pa obveže sekretariat in komisije, da pripravijo akcijski program dela celotne organizacije za naslednje obdobje. Le tako boste lahko na prihodnji konferenci ocenili, kako daleč ste prišli pri izvajanju teh nalog.

JOŽE TURNŠEK

Dovolite mi nekaj besed o medsebojnih odnosih: gre za to, da nekateri zunanji faktorji bolje poznajo razmere kot mi, mi pa hočemo te stvari hitro pozabiti. Pridružujem pa se diskusijam, ki so poudarjale, da naša današnja tema ni iz trte izvita. Pridružujem se predhodnim diskutantom tovarišema Draganu in Trogarju, da so naši odnosi nerešeni, da pa bi la-

izolirani od vseh ostalih dogajanj. To se premalo upošteva, odnosi pa se zaradi tega ostrijo. Očita se nam, da preveč postavljamo na ostrino, da se da še marsikaj napraviti, da še situacija ni taka.

Pridemo do problema organizacije. V času desetih let, kolikor sem v podjetju, smo menjali že tri organizacije. Še danes v teku drugega leta uvajanja sedanje organizacije si nismo razjasnili kdo je komu odgovoren. Se vedno se prepričujemo, kdo mora kaj napraviti, čeprav imamo organizacijski pravilnik, kjer so predpisane osnovne funkcije.

Vso to neurejenost, slabo poslovanje potiskamo skozi komercialno službo. Doživljamo bumerange, ki nas bodo prisilili, da bomo mislili realno.

Za določene plane se dogovarjamo, so sprejeli, ko pa bi moralo priti do realizacije, nastane nekaj čisto drugega. Takšne stvari so nevdržne. Postavlja pa se vprašanje odgovornosti. Primeri se, da rokov ne izpolnimo, da imamo slabo kvaliteto, se ne držimo pogodb, kasnimo z dobavo — največji del zaradi subjektivnih vzrokov. Toda te obveznosti so usklajene z ostalimi službami. Rezultat so slabi medsebojni odnosi.

Poglejmo naše nagrajevanje. Ni treba, da se spuščamo v to problematiko. Pravilnikov ne izvajamo. Ugotovljamo, da imamo nekatere mesece visoke re-

V razpravi je sodelovalo še precej diskutantov, vendar vseh razprav nismo mogli povzeti. Objavili tudi nismo daljše razprave vodje kadrovske službe, ki je podrobno obravnavala vprašanje kadrov v tovarni. Ker se je razprava po tej svoji vsebini oddaljila od prvotno zamišljene razprave o medsebojnih odnosih, bomo poročilo tovariša Pavliča objavili v eni prihodnjih številčk Emajlireca kot oris sedanje kadrovske problematike in prikaz perspektivnega dela v tej smeri.

Vse tri skupine članov Zveze komunistov po novi organizacijski shemi so se na sestankih že formirale, za sekretarje teh OO pa so bili izvoljeni: Franc Berginc, Stane Dvoršak in Vili Koršec.

NOVI ČLANKI

IZGUBE PROIZVODNOSTI ZARADI NIZKE KOMPRESIJE ZRAKA (Schneider, O. E.: »Low Air Pressure Means Lost Production«, objavljeno v »Tool and Manuf. Eng.« 57 (1966), št. 1, str. 56-57.

Ce znaša pritisk v kompresorskem omrežju 4,7 namesto 6 at, pomeni to 27 % izgube na storilnosti, oziroma da vržemo proč 27 din od 100 din, ki naj bi jih zaslužil delavec pri kompresorski stiskalnici. Pri uporabi več orodij lahko hitro nastanejo zelo velike izgube. V članku so nasveti za poboljšanje znižanega pritiska, ker skoraj ni obrata, v katerem bi kompresorska naprava istočasno in na vseh priključkih dajala zaželeni pritisk.

Pritisk lahko v vseh obratnih razmerah točno ugotovimo z manometrom, ki ga vključimo z injekcijsko iglo kolikor je le mogoče blizu orodja. Pri tem ne nastane nikakršna razpoka. Potem se določi poraba zraka v kompresorju (najenostavneje z vatmetrom ali ampermetrom) enkrat pri polnem obratovanju na različne delne obremenitve, drugič pri mirovanju (nočna izmena, konec tedna, opoldanski odmor). 5 % izgube je bilo normalno. Če nastaja v mrtvem hodu več kakor 10 % izgube, obstojajo nedopustno mnoge ali prevelike razpoke in odprtine. Te je mogoče odkriti z natančnim preverjanjem vseh vodov in priključkov. Če znašajo izgube zraka pod 5 % pri prežiznem pritisku v orodju, je mogoče kompresor prešibek ali prevelika izguba pritiska v vodih. Stalne izgube pritiska so lahko kmalu dražje, kakor obnova omrežja. Važno je, da pri razširitvi obratovanja obstoječe vode enostavno ne podaljšujemo ali močneje obremenjujemo, brez da pri tem upoštevamo vzvratno delovanje na celotno omrežje. Članek navaja vrsto nasvetov in pregledne skice o smotni porazdelitvi razdelilnega kompresorskega omrežja s prikazom priključkov.

Nezaželen razvoj kovinske industrije v SFRJ

Pravkar objavljeni podatki o poslovnih rezultatih kovinsko-predelovalne industrije SFRJ v devetih mesecih letošnjega leta kažejo tendenco nadaljnjega padca proizvodnje. Če izvzamemo marec in junij, potem je proizvodnja v jugoslovanski kovinski industriji v vseh ostalih mesecih letošnjega leta nižja, kot v istih mesecih lanskega leta. Celokupen padeč letošnje devetmesečne proizvodnje znaša 4 %. Strokovnjaki ocenjujejo, da se situacija do konca leta ne bo zboljšala. Tak razvoj proizvodnje slabša še dejstvo, da zaloge gotovih izdelkov in terjatve do kupcev hitro rastejo. Le-te znašajo s stanjem konec junija 1967 kar 33 % proizvodnje. To povzroča veliko nelikvidnost gospodarskih organizacij, ki se odraža v intenzivni lokaciji njihovih žiro računov. Samo 14 % gospodarskih organizacij kovinske industrije v letošnjem letu ni bilo blokirano na žiro računu, medtem ko je 56 % delovnih organizacij bilo pod blokado preko 70 dni v I. polletju. Gospodarske organizacije so poskušale iskati izhod v kratkoročnih kreditih, ki jih pa niso bile v stanju pravočasno vračati, vsled česar plačujejo visoke obresti. Zaloge goto-

vih izdelkov so bile v začetku septembra 1967 kar za 222 % višje kot v začetku septembra 1966. Do tega prihaja zaradi znanih težav prodaje na domačem trgu, zaradi manjšega povpraševanja na eni strani in velikega uvoza kovinskih izdelkov na drugi strani. Hkrati pa ta pojav dokazuje, da se kovinska industrija prepočasi prilagaja ne samo potrebam domačega trga, nego predvsem še tudi potrebam zunanjih trgov, ki se odraža v tem, da je letošnja stopnja povečanja izvoza znatno manjša, kot v preteklih letih.

Z največjimi težavami se bori kovinska industrija predvsem v Srbiji, Bosni in Hercegovini ter Hrvatski in to predvsem gospodarske organizacije s področja strojne industrije.

Poleg pomanjkanja dinarskih sredstev za kreditiranje izvoza se bori strojna industrija tudi s pomanjkanjem sredstev za kreditiranje jugoslovanskih kupcev investicijske opreme.

Jugoslovanska kovinsko-predelovalna industrija zavzema v industrijskem kompleksu našega gospodarstva eno izmed osrednjih mest, saj je vrednost proizvodnje v letu 1966 znašala 12,81 milijard N-din.

NOVO V KNJIŽNICI

— Eckschalger Karl: »Fehler bei chemischen Analysen«, Leipzig 1965.

— Reichow Günther: »Die waagerechte Einrohrheizung«, Berlin 1964.

— Kollmar Arbrecht: »Die Niederdruckdampfheizung mit Rückspeisanlagen«, Berlin 1967.

— Lamberts L.: »Betriebserfahrungen mit Heisswasser-Heizungsanlagen«, Berlin 1963.

— Baur H.: »Hochdruck-Klimaanlagen in Gebäuden und Schienen-Fahrzeugen«, Berlin 1960.

— Kochendörfer Albert: »Physikalische Grundlagen der Formänderungsfestigkeit der Metalle«, Düsseldorf 1967.

— Stock Erich: »Rezepttaschenbuch für Farben, Lacke und chemischtechnische Produkte. Rezepte und Vorschriften in langjähriger Tätigkeit«, Stuttgart 1960.

— Sarkowski Heinz: »Ölfeuer Regelungs Technik«, Stuttgart 1966.

— Seelmeyer Günther: »Die Praktischen Massnahmen zur Korrosions- und Haustechnischen Anlagen«, Berlin 1958.

— Marjanović S.: »Primena kibernetike u rukovođenju radnom organizacijom«, Zagreb 1967.

— Novak M.: »Organizacija poduzeća u socijalizmu«, Zagreb 1967.

Slavko Vizjak

Izobraževanje pri nas

(Nadalj. iz prejšnje številke)

Podjetje lahko napoti delavce, ki nimajo zadostne šolske izobrazbe na redno šolanje zaradi dopolnitve šolske izobrazbe. V takih primerih se glede podpore, ki jo daje podjetje za šolanje, napravi pogodba med delavcem in podjetjem, kjer določijo medsebojne obveznosti med podjetjem in delavcem.

Pri šolanju in prejemanju podpor za šolanje imajo prednost delavci, ki so opravljali razne družbene funkcije v podjetju kot tudi izven podjetja in zaradi teh funkcij niso imeli možnosti, da bi se izobraževali. Isto velja za aktivne udeležence NOV.

Pri izobraževanju zasledujemo namen, da se izobrazijo strokovno in politično ter se izobraževanje usmerja tako, da se strokovni kadri šolajo politično, politični kadri pa dopolnjujejo s strokovnim izobraževanjem.

»Podjetje štipendira tudi osebe, ki niso v delovnem razmerju s podjetjem glede na potrebe podjetja. Štipendije se lahko podeljujejo samo pod točno določenimi pogoji, katere mora štipendist izpolnjevati in se samo pod temi lahko zaključi pogodba o štipendiranju med štipendistom in podjetjem.«

»Podrobna določila glede strokovnega izobraževanja, štipendiranja in šolanja kadrov, glede delokroga oddelka za izobraževanje ter vse ostale podrobnosti vsebuje pravilnik podjetja o izobraževanju kadrov.«

Tako izgledajo dobesedno citirani členi Statuta podjetja, ki se nanašajo na izobraževanje v in izven podjetja. Statut podjetja je bil sprejet leta 1964.

Izobraževanje in usposabljanje kadrov v podjetju EMO ni nekaj novega, ki bi se naj šele uvajalo. Že kmalu po osvoboditvi je bilo v podjetju ustanovlje-

no Društvo ljudske tehnike, ki še danes zelo uspešno deluje. To društvo je, oziroma ima v svojem sklopu večje število krožkov med katerimi čisto strokovne kot so emajlirski, za predelavo pločevine in strojno-rodjarski. Društvo je v navedenih krožkih imelo predvsem za cilj izobraževati kader za potrebe podjetja s prirejanjem seminarjev in tečajev, kjer se je poučevala teorija in praksa.

Leta 1958 je bilo v sklopu splošno-investicijskega sektorja ustanovljeno delovno mesto »Trener«. To je bilo obdobje prodiranja TWI (PIV-metod) sistema iz ZDA v našo državo. Vendar ta naziv ni ustrezal in je že leto pozneje to delovno mesto bilo preimenovano v naziv »Instruktor-metodik«. Leta 1960 je v podjetju prišlo do ustanovitve **Izobraževalnega centra**. Šele od takrat dalje lahko govorimo o organiziranem in tudi planiranem izobraževanju in usposabljanju kadrov v podjetju za lastne potrebe za izboljšanje proizvodnje, tehnologije itd.

V dosedanem delu, ki je bilo v zvezi z izobraževanjem in usposabljanjem v podjetju opravljeno, je bilo vsekakor veliko storjenega. Dokaz za to je, da kadri danes dosegajo dvakrat večjo in kvalitetnejšo proizvodnjo, kot pred ustanovitvijo izobraževalne službe v podjetju. Ti kadri niso prišli naučeni iz šol ali drugih podjetij, temveč lo vp retežni meri bili usposobljeni v podjetju samem. To je pa bilo mogoče doseči le z organiziranim in planiranim ter načrtnim izobraževanjem v podjetju samem. Vendar kader, ki dela na tem področju v podjetju še danes nima lahkega dela, še vedno se mora boriti s težavami na katere vedno in nenehno zadeva.

3. Problematika v podjetju, ki zahteva organizirano izobraževanje.

S prepričanjem trdimo, da proces izobraževanja traja nepretrgoma v raznih oblikah in na vseh delovnih mestih. Vedno pa se moramo vprašati ali je ta proces tudi vedno usmerjen, organiziran in najkrajši. Splošno je znano, da se večina kadrov-

Komisije za delovna razmerja pravijo, da težko delajo

S pravilnikom o delovnih razmerjih je podrobno določen postopek za sprejemanje delavcev v delovna razmerja. Vendar pa nastajajo zlasti pri sprejemanju delavcev določene težave predvsem zaradi tega, ker se zakoniti postopek včasih ne izvaja tako kot je predpisan, zaradi česar se komisije za delovna razmerja pritožujejo in pride celo tako daleč, da hočejo odstopiti.

Tak primer je bil zadnjič pri komisiji za delovna razmerja v službi tehnične kontrole. Vodja kadrovske službe je predlagal, da sprejme komisija na delovno mesto v tej službi določenega delavca. Komisija pa je sklenila, da tega delavca ne sprejme, ker je smatrala, da nima ustrežne kvalifikacije in določene prakse za zasedbo prostega delovnega mesta. Poleg tega se je komisija postavila na stališče, da je treba upoštevati tudi to, da je delavec, ki je prej delal na prostem delovnem mestu sedaj pri vojaki in je torej potrebno računati na njegovo vrnitev, zato naj se sprejme za delo na tem delovnem mestu delavec z ustrežno kvalifikacijo vendar za določen čas. Obenem je komisija upoštevala pri svojem odločanju tudi dejstvo, da imamo v podjetju štiriindvajset pripravnikov različnih poklicev, ki jih bo treba po preteku pripravniške dobe razporediti na delo na določena prazna delovna mesta.

Komisija je takoj po zaključku poslala zapisnik vodji kad-

rovske službe. Ta pa je poklical predsednika komisije za delovna razmerja in predsednika sveta delovne enote službe tehnične kontrole in zahteval naj se komisija še enkrat sestane ter razpravlja o svoji prejšnji odločitvi. Komisija pa ni smatrala za potrebno, da se še enkrat sestane in o tem ponovno odloča, ker ocenjuje svojo odločitev kot pravilno.

Dva dni kasneje je bil predsednik komisije na iniciativo kadrovske službe zopet klican k glavnemu direktorju. Predsednik komisije se je strinjal s predlogom glavnega direktorja, naj se prosto delovno mesto ponovno razpiše, kar je v skladu z zakonitimi predpisi. Vendar je vodja kadrovske službe vztrajal pri svojem, naj se komisija še enkrat sestane in razpravlja ponovno o svoji prvotni odločitvi.

Predsedniku komisije pa je vodja službe očital, da je proti zaposlovanju strokovnih kadrov v službi tehnične kontrole, kar pa je tako predsednika kot ostale člane komisije močno prizadelo ker so bili vsi prepričani, da so se pri svojem odločanju ravnali strogo po določenih pravilnikih o sklepanju in odpovedovanju delovnih razmerij.

Toda vsega s tem še ni bilo konec. Čez nekaj dni je bil predsednik komisije ponovno poklican v pisarno službe tehnične kontrole, kjer ga je spre-

jel vodja kadrovske službe in vodja službe tehnične kontrole. Začelo se je ponovno prepričevanje predsednika naj skliče komisijo, ki naj ponovno razpravlja o svojem prvotnem sklepu. Predsednik je pojasnil, da tega, čeprav bi hotel, ne more, ker se ostali člani komisije s tem ne strinjajo in vztrajajo pri sklepu, ki so ga sprejeli. Vodja kadrovske službe je spet očital predsedniku, da je proti zaposlovanju strokovnega kadra v službi tehnične kontrole, ta pa mu je pojasnil, da ni proti strokovnim kadrom pač pa, da komisija zahteva, da pridelo na delovna mesta res strokovni kadri z ustrežno kvalifikacijo in prakso.

Epilog vsega tega pa je, da se predsednik komisije za delovna razmerja službe tehnične kontrole zglasil v sekretariatu organov upravljanja ter izjavil, da v takih okoliščinah in pod takimi pogoji zaradi nepravilnega in nezakonitega stališča vodje kadrovske službe komisija ne more več opravljati svojega dela in želi odstopiti. Tamkaj pa so ga prepričali, da ne bi bilo prav, če bi komisija zaradi tega odstopila.

Končno je upravni odbor odločil, da se prosto delovno mesto ponovno razpiše ter prošnje prijavljenih kandidatov ponovno obravnava, s tem pa potrdil pravilno in zakonito stališče komisije. p



GLOBUS

Kolektiv znanega jugoslovanskega kombinata barvne metalurgije v Trepči, je sklenil dolgoletno kooperacijsko pogodbo z nemško tvrdko VARTA AG v Frankfurtu. Pogodba predvideva začetno proizvodnjo 6.000 ton akumulatorjev, in pozneje povečanje na 9.000 odnosno 12.000 ton. Ta desetletna kooperacijska pogodba zavezuje nemškega partnerja, da bo priučil proizvodne delavce v svojih tovarnah, odstop Know-how in tudi licence, poleg tega pa zavezuje nemškega partnerja še za jamstvo kvalitete in dobavo potrebne opreme vključno z montažo. Cenijo, da bodo polovico te proizvodnje izvozili, pri tem pa bo dobršen del izvoženih količin prevzel nemški partner sam z ekskluzivno prodajo v ZR Nemčiji, Franciji in Italiji.

skih problemov da reševati in tudi rešiti z angažiranjem lastnih kadrov. Pri le teh se poslužujemo pri izobraževanju s tem, da vključimo vse člane kolektiva pri katerih nastopa razhajanje med tem, kar bi na delov-

nih mestih morali znati in med tem, kar dejansko znajo. V koliko zahtevana in manjkajoča znanja znamo ugotavljati, je vprašanje, ki ga je potrebno rešiti in postaviti na pravo mesto. Trdim, da izobraževanje še dol-

go ni tako uspešno, kot si želimo, da bi bilo.

Prepričan sem, da bi bila proizvodnost še večja in kvaliteta proizvodov še boljša, če bi delavci znali vse tisto, kar jim na delovnih mestih še manjka. Po tem takem je potrebno poiskati še tisto manjkajoče, tisto vrzel, k ijo je treba zamašiti z izobraževanjem in usposabljanjem posebno na delovnih mestih.

Pri tem, seveda nastopi vprašanje: **kdo?** **kdaj?** **kje?** Analizirajmo npr. delavca pri stroju; delavec dosega kvaliteto, dosega in presega normo, skratka, delavec na svojem delovnem mestu zadovoljuje. Neposredno nadrejeni oceni delavca, da zna delati. Ko na stroju pride do okvare, ugotavljamo, da je do iste prišlo vsled tega, ker ta isti delavec stroja ni poznal ter ga vsled neznanja ni pravilno vzdrževal – skratka, delavec tega ni znal. Ali vzemimo drug primer; delavec se pri stroju ponesreči, že zopet ugotavljamo, da o nevarnostih pri posluževanju stroja delavec ni bil poučen.

Med tema dvema terminoma – zna in pomanjkljivo znanje

– nastopa tista vrzel, ki jo moramo zamašiti oziroma odpraviti.

V navedenem so samo primeri iz neposredne proizvodnje, imamo pa tudi precejšnje število vrzeli pri umskih delih, kjer bi morali ugotavljati vse tisto, kar lahko na samih delovnih mestih, tečajih in dopolnilnem šolanju dopolnimo. Ugotavljanje manjkajočega znanja se mora opraviti na samem delovnem mestu (osebna ocenitev). To je odgovor – **kje?** Na vprašanje **kdo?** lahko ugotavlja pomanjkljiva znanja je lahko samo ena odgovor – tisti, ki daje naloge in preverja rezultate dela. Naloge pa dajejo vodje skupin, delavnic, oddelkov, obratov, služb, sektorjev, itd. Ko so potrebe po izobraževanju in usposabljanju znane, se lahko izobraževalni proces planira z ustrežno vsebino, organizira in tudi sproži.

Poleg tega, da je izobraževanje možno planirati in organizirati, lahko tudi določimo, **do kdaj?** in do katere stopnje bodo usposobljeni kadri, ki jih potrebujemo.



Otvoritev emajlirske učne delavnice 1966

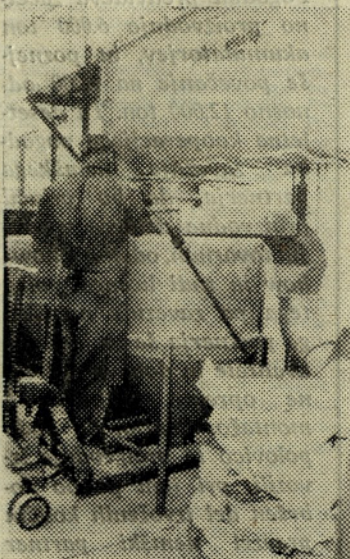
(Foto LT)

TEŽJA NESREČA V NOVI TOPILNICI ZDRAV BOLNEMU NE

10. oktobra se je pripetila v novi topilnici težka delovna nezgoda. Delavcu Zorko Jakobu je odrezalo kazalec in sredinec desne roke. O tej nesreči je oddelek za varstvo pri delu zaslisljal Sopar Franca, v. d. obratovodje obrata kemičnih izdelkov, ki je povedal, da je bil Zorko Jakob delavec v pocinkovalnici in je bil premeščen v topilnico 30. 9. 1967 ter je bil podrejen Lukman Ivanu. Dodeljen je bil za transportiranje emajlnih surovin, vezanje in

odrezal kazalec in sredinec ter poškodoval ostale prste na desni roki. Sam prizna, da je delo opravljal in da ni vedel, kako se čisti mešalec. Prepeljali so ga v bolnico, kjer so mu amputirali dva prsta.

Ob tej nesreči se ponovno sprašujemo ali je bil ponesrečen dovolj opozorjen na nesreče, ki se lahko zgodijo v zvezi z delom? Iz zapisnikov o tej nezgodi to ni razvidno. Res je, da je delavec hotel storiti več, kot pa je bilo njegovo delo in se je zaradi tega zgodila nezgoda, sam pa je postal trajni invalid. Tovarna ima veliko problemov z delovnimi invalidi in se resno sprašujemo, ali res dovolj, (če jih sploh!) upoštevamo predpise o varnosti pri delu in če jih v zadostni meri predočimo delavcem, pa čeprav niso neposredno z delom vezani na varnost pri stroju ali napravi. Ob takih nesrečah spoznamo in ugotavljamo, da bo resnično potrebno storiti več za varnost pri delu, kajti — previdnosti ni nikoli preveč, nesreča pa nikoli ne počiva!



Mesto nesreče v topilnici

odvezovanje vreč, nobenega dela pa ni imel pri mešalcu, kjer je delo opravljal Lukman Ivan. Sopar Franc je povedal, da je tega dne prišel v topilnico in sta z Lukman Ivanom odšla v pisarno, da bi tamkaj pregledala recepture. V tistem času se je zgodila nezgoda. Lukman Ivan je izjavil, da je ob nastopu dela Zarku Jakobu točno obrzložil njegovo delo ter mu povedal tudi o nevarnostih pri delu. Pri delu, ki je bilo ponesrečenemu dodeljeno, ni bilo možnosti, da bi se poškodoval. Povedal je, da je ta dan prišel Sopar Franc in sta odšla v pisarno pregledati recepture. V tem času je bil mešalec v pogonju, Zorko Jakob pa je opravljal svoje delo transportiranja. Lukman Ivan in Sopar Franc sta povedala, da sta se v pisarni zadržala kakšnih 5 minut, ko je prišel k njima Zorko Jakob in pokazal, kaj se mu je zgodilo. Zorko Jakob je v tistem času, ko je ostal sam, hotel očistiti mešalec. Povedal je, da je spustil maso iz mešalca v posodo pod mešalcem in pričel čistiti izpusitno cev. Stopil je na voz in z roko segel v cev, pri tem pa mu je mešalni polž

JE KOMISIJA ZA PREMESTITEV ZDRAVSTVENO MANJ SPOSOBNIH LJUDI VEDNO NA DOPUSTU

V podjetju sem zaposlen v obratu 447/7 od leta 1960 dalje. Vse od takrat, pa do danes, sem opravljal delo na svojem delovnem mestu, pa čeprav bi moral že leta 1962 biti premeščen na drugo delovno mesto zaradi bolezni. Kako, da je tako, pa si preberite naprej.

Leta 1962 sem zbolel na dvanajsterniku, pozdravil pa sem se kmalu, ker sem si vzel dopust in užival neka zdravila. Vrnil sem se na svoje delovno mesto. Leta 1964 se mi je bolezen ponovila in zdravstveno stanje zelo poslabšalo, tako da sem moral v bolnico in sem bil precej dolgo v staležu. Takrat sem dobil od našega zdravnika potrdilo, da moram opravljati lažja dela in ne težka fizična dela. S tem potrdilom sem stopil do tov. Kotnika. Tov. Kotnik mi je rekel, da

ni prostega delovnega mesta, me popisal in dejal, da bo v dil o tem evidenco. Zadovoljil sem se s tem in upal, da bo zadeva rešena, in še nadalje delal na svojem starem delovnem mestu. Bolezen, ki me je napadla leta 1962 se je znova in znova ponavljala tako, da je postal kronična ali kakor jo zdravstveno osebe imenuje — kronični ulkus. Moje zdravstveno stanje je vedno bolj pereče!

Ob letošnjem splošnem pregledu je obratni zdravnik ponovno predlagal naj spremeni delovno mesto. Za predlog zdravnika se nisem posebej zapimel, misleč, da tako že četrto leto iščejo zame primerno delovno mesto. Toda dva meseca po pregledu se je moje zdravje tako poslabšalo, da sem moral v stalež in spet dobil potrdilo obratnega zdravnika za premestitev z delovnega mesta. S tem potrdilom sem odšel k Ivanu Vebru, ki mi je odgovoril, da mi prostih delovnih mest in naj čakam. In tako čakam še danes.

Ker se moja bolezen ne more popraviti, ampak se vedno le slabša, sem večkrat v staležu, prinesel sem že tretjo zahtevo, da moram na drugo lažje delovno mesto, čakam že četrto leto na tako delo, pa... Vedno imam srečo, da naletim vedno le na enega člana te komisije in da je odgovor vedno isti. Ni takega delovnega mesta, nimam pogojev za delovno mesto z enakim osebnim dohodkom in moram čakati, ker se komisija ne more sestati, ker je vedno en član na dopustu! Pri vsem tem se mi vsjuje misel, kdo je tisti, ki ustvarja osebni dohodek in plače strokovnim kadrom. Naš kader, ki ne dela v proizvodnji, dobi od proizvajalca osebni dohodek in še predhodno štipendijo za čas šolanja. To se pravi, da dobi dvakrat dohodek od proizvajalca. Vendar vodilni ne priznajo, da dela proizvajalec za njih, pravijo, da naš proizvajalec premalo dela, treba je povečati produktivnost dela, treba je bolj fizično delati in izkoristiti človeka. Ko pa zbolíš in si fizično izčrpan, nimaš več delovnega mesta. Postaneš nepotreben. Osebnemu dohodku, ki si ga prejemal kot zdrav, se moraš odreči in se sprijazniti z nižjim. Moje misli ob tem so tele: »Delaj bolj malo, da ne boš imel prevelik dohodek, če postaneš zdravstveno ogrožen, laže boš dobil delovno mesto z nižjim osebnim dohodkom, ali delaj bolj malo in pazi, da ne postaneš bolan, ker potem ne boš nič več vreden.« Takšne stvari se pri nas

BOLEZNINA TUDI ZA TRI DNI BOLOVANJA

Večkrat se zgodi, da obiščem bolnike, ki bolujejo 2 ali 3 dni. Očitajo mi, zakaj jih obiskujem, saj ni važno kaj počenjajo v času bolovanja, ker nimajo plačane boleznine za teh nekaj dni.

Vendar to ni tako. Brez ozira, če bolujejo en ali več dni (do 30 dni), plača podjetje nadomestilo za boleznine iz sklada skupne porabe. Boleznino nad 31 dni pa plača zavod za socialno zavarovanje.

To je razvidno tudi iz zakona za socialno zavarovanje, ki pravi, da podjetje plača nadomestilo za boleznine do 30 dni bolovanja iz sklada skupne porabe.

Polutnik Franc, kontrolor

Da v prihodnje ne bo več dvomov, ponovno objavljam:

Za prvih sedem dni izostanka od dela zaradi bolezni ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini 80 odstotkov od osnove.

Za dobo od 8 do 30 dni izostanka z dela zaradi bolezni ima delavec pravico do nadomestila osebnih dohodkov v višini 90 odstotkov od osnove.

V primeru izostanka z dela zaradi nege obolelega člana družine ima delavec pravico do nadomestila OD v višini:

a) za odraslega 70 odstotkov od osnove do 7 dni;

b) za otroka 80 odstotkov od osnove preko 7 dni.

Za bolezen v primeru nesreče pri delu ima delavec pravico do nadomestila OD pa naslednjem ključu:

a) za nesreče pri delu na de-

lovnem mestu 100 odstotkov od osnove;

b) za nesrečo pri delu na delovnem mestu, če je dokazana krivda zavarovanca, do 7 dni 70 odstotkov od osnove, od 8 do 30 dni 80 odstotkov od osnove;

c) za nesreče na poti na delo in iz dela do 7 dni 70 odstotkov od osnove, od 8 do 30 dni 80 odstotkov od osnove;

d) za nesreče doma — B poškodbe do 7 dni 60 odstotkov od osnove, od 8 do 30 dni 70 odstotkov od osnove.

Za bolezen pri poklicnem obolenju ima delavec pravico do nadomestila OD v višini 100 odstotkov od osnove.

Če delavec zbolí ali se poškoduje zaradi akutnega stanja vujenosti ima pravico do nadomestila OD v višini do 7 dni 50 odstotkov, od 8 do 30 dni 60 procentov.

VERJAME

dogajajo in to od strani neka- terih vodilnih, ki se ne zave- dajo da ravno od proizvajalca prejema dohodek in to celo višji za manj dela.

Razumem, da se naši vodilni s takšnimi problemi ne sreču- jejo, saj če zbolijo tak zdravstve- no ogrožen, res nima posebne izbire za spremembo delovne- ga mesta, ker gre iz pisarne v pisarno. Za nas fizične delavce, pa ni tako!

Ob koncu naj povem še to, da sem že dolgo zaposlen v to- varni in se je produktivnost od takrat, ko sem pričel delati, povečala skoraj enkratno. To- da za zaščito delovnega človeka na delovnih mestih se pa nikakor ne najdejo sredstva. In ni težko postati bolan ob takih pogojih dela. Republiški in zvezni zakoni predpisujejo delovnim organizacijam več vlaganja sredstev za zaščito delovnih mest in delovnega člo- veka, vendar pa več vlaganja pri nas ni opaziti? Ali bodo prosta delovna mesta za njih? Ali pa se taka vprašanja in problemi rešujejo le s protek- cijo? Res ne vem, vem le, da že četrto leto čakam, da se bo rešila moja zamenjava s tega delovnega mesta na drugo. Res, da ni denarja, toda za kaj dru- gega pa nepremišljeno trosimo sredstva.

Mislím, da bo treba taka vprašanja reševati skupno in jih rešiti, saj nikoli ne vemo, kdaj bo kdo zbolel.

J. K.

VPRAŠANJA INVALIDOV NE REŠUJEMO LE MI, UREJA GA TUDI ZAKON, KI GA DELNO DAJE V PRISTOJNOST ZAKONOM ZA SOCIALNO ZAVAROVANJE

ratna ambulanta. Operativno pa rešujeta premestitev šef zdravstvene ambulante dr. Čakš in oddelek za kadrovanje, sporazumno z vodilnimi v obra- tu. V zadevi premestitve tov. Ivana Kajba pa dajem nasled- nje pojasnilo:

Ivan Kajba je po naši evi- denci dostavil tri zdravniška potrdila, ki se glasijo:

1. Iz zdravstvenih razlogov priporočam, da tov. Ivan Kaj- ba ne opravlja težkega dela. (Izstavljeno dne 16. 7. 1964).

2. Potrebna je sprememba de- lovnega mesta na fizično manj naporno delo. (Izstavljeno dne 24. 5. 1967).

3. Dodelitev tov. Ivanu Kajba za stalno lažje fizično delo, ne pretežkega dvigovanja in ne na prepihu. (Izstavljeno 13. 7. 1967).

Iz tega je razvidno, da je bi- lo zadnje potrdilo merodajno in da je tako osebo treba takoj za stalno premestiti na ustrez- no delovno mesto. Kadrovski oddelek je takoj pričel z reše- vanjem tega problema in nu- dilo Ivanu Kajba primerno de- lovno mesto, glede na njegovo zdravstveno stanje, v radiator- ski oddelek. Toda on sam je odklonil ponujeno delovno me- sto, češ da bi bil zaslužek na novem delovnem mestu nižji, kot ga ima na dosedanem de- lovnom mestu in sicer 110.000 S-din mesečno. Tako smo mu ponudili več drugih ustreznih delovnih mest, kot vsem ostalim invalidom, ki prihajajo z zdravniškimi potrdili za začas- no ali stalno premestitev. Tež- ko je ustreči vsakemu invalidu, posebno tistemu, ki ima visoke osebne dohodke, ker se običaj- no premešča manj zmožne de- lavce ali invalide na nižje oce- njena delovna mesta, na katera pa vpliva njegova strokovna sposobnost. Vsa ta delovna me- sta so fizično manj zahtevna, v določenih primerih tudi um- sko nezahtevna. V kolikor pa lahko posamezni invalid glede na bolezen uveljavlja potem socialnega zavarovanja invalid- nost, se ga napoti do odgovor- nih organov z določenim poja- snilom in sicer, da dobi razliko nadomestila do osebnega do- hodka na svojem delovnem me- stu. Premeščanje takih ljudi v druge obrate se redko izvrši,

največ zato, ker posamezni in- validi delati v svojih obratih, ker jim je proces dela znan in se jim ni težko usposobiti za drugo ustrezno delovno mesto in zaradi tega ni prikrajšan pri osebnih dohodkih. Tudi podjet- je je zainteresirano, da se pre- mešča le v nujnih primerih in le takrat, kadar je gotovo, da bo premeščena oseba lahko u- veljavila preko socialnega za- varovanja razliko v osebnem dohodku prejšnjega delovnega mesta. Tudi posamezni obrati niso kaj preveč zadovoljni z delovno silo, ki je dela manj zmožna, ker so odgovorni za izvršitev planskih proizvodnih nalog. Pripominjam še to, da Ivan Kajba želi premestitev na kakšno manj zahtevno vodilno delovno mesto v obratu ali pi- sarniško delovno mesto. To omenjam zato, ker je tov. Kaj- ba sam pojasnil, da je več takš- nih vodilnih v obratu in pi- sarniških delavcev, ki nimajo do- vršene osemletke, pa vendar opravljajo taka dela. To so namreč delavci, ki so si z dol- goletno prakso pridobili ustrez- no strokovno znanje. Znano je, da je pred leti bilo pomanjka- nje strokovnega kadra z ustrez- no šolsko izobrazbo in prav ti delavci so takrat podjetju mnogo prispevali s svojo prak- so za uspešno poslovanje pod- jetja. Mislím, da je k temu komentar odveč.

Tov. Kajba nima ustrezne šolske izobrazbe, da bi lahko kandidiral za kako razpisano delovno mesto, kjer lahko kan- didira vsak član, ki izpolnjuje določene pogoje razpisa. Ome- njam še to, da smo v tem času, ko smo reševali premestitev tov. Kajbe premestili približno 500 takih oseb na ustrezna de- lovna mesta. V času obstoja rehabilitacijske skupine je bil od leta 1966 in 1967 v presled- kih v skladišču gotove posode in opravljal lažja dela, osebni dohodki pa so ostali enaki, kot na njegovem prejšnjem delo- vem mestu.

Z ukinitvijo rehabilitacijske skupine smo vse invalide, oz. dela manj zmožne delavce pre- mestili sporazumno z dr. Čak- šem na ustrezna delovna mesta, nekatere pa na svoja prejšnja delovna mesta. Ivan Kajba v svojem članku prika- zuje, da ustvarja osebne do- hodke strokovnim kadrom, mi- slím pa, da je v veliki zmoti. Da ne bo v bodoče takšnih mi- šljenj mu moram pojasniti, da podjetje ali ustanova brez stro- kovnih kadrov ne more uspeš- no opravljati in izvrševati na- log za razvoj tehnoloških po- stopkov. Iz njegovega članka sem razumel, da je strokovni kader v splošno breme podjet- ja. Veliko se piše v raznih znanstvenih literaturah, v dne- vem časopisju itd., da podjetja

s strokovnimi kadri mnogo bolj uspešno poslujejo in do- segajo vidne uspehe glede pro- izvodnje, s tem pa seveda tudi višje osebne dohodke. V vsa- kem podjetju obstojajo stro- kovni kadri, v tehničnih služ- bah, komerciali, menim da ni potrebno naštevati še ostale strokovne službe, ki brez njih ne more nobeno podjetje nor- malno obratovati, posebno še med reformo, ko se je poostri- la konkurenca. Vodstvo pod- jetja oziroma samoupravni or- gani sprejemajo na sejah do- ločene predloge strokovnih služb, ki zadevajo predvsem olajšanje fizičnega dela, tako da se delavec ne bi prehitro fizično izčrpal. V zadnjem ča- su pa mnogo časa posvetimo za zaščito delavca na delovnem mestu, tako da so pogoji dela res zadovoljivi. V članku tov. Kajba omenja: »Delaj bolj ma- lo, da ne boš imel prevelik do- hodek; če postaneš zdravstveno ogrožen, boš lažje dobil delov- no mesto z nižjim osebnim do- hodkom, ali delaj bolj malo in pazi, da ne postaneš bolan, ker potem ne boš nič več vreden!« V podjetju obstojajo normira- na delovna mesta, z analitično oceno določeno obračunsko po- stavko. Mislím, da je v intere- su vsakega člana kolektiva, da bodo njegovi osebni dohodki čim višji, s tem pa ni rečeno, da bi zaradi tega postal inva- lid. Vzroki nastanka invalidno- sti so drugje in sicer če dela- vec ne upošteva varnostnih predpisov in ne uporablja za- ščitnih sredstev. Do invalidno- sti pa lahko pride tudi v pri- vatnem življenju. Ni dokazano, da bi ravno na delovnem me- stu, ki ga tov. Kajba opravlja, prišlo do bolezni (kroničnega ulkusa), kot navaja tov. Kajba.

Premestitev tov. Kajba Ivana bo možna takoj, ko bo priprav- ljen sprejeti drugo ustrezno delovno mesto, ki je pogojeno z nižjim osebnim dohodkom. Razliko si bo pa moral uvelja- viti preko zavoda za socialno zavarovanje, če bo upravičen do te razlike, kot so to neka- teri invalidi v podjetju.

Pripomnil bi, naj se vsak ko- lektiva zaveda, da za invalid- nost ali bolezen, ki jo ima ali dobi, ni vselej krivo podjetje. Statistično je dokazano, da je 32 % priznanih invalidnosti ozi- roma poškodb zabeleženo na poti v službo ali iz nje.

Ivan Veber

ODGOVOR

V podjetju je določena komi- sija za premestitev za zdrav- stveno manj sposobne delavce, ki bi morala reševati preme- stitve invalidov oziroma pro- bleme zdravstveno manj spo- sobnih delavcev in premeščati na ustrezna delovna mesta. Kom- isija se v letošnjem letu ni sestala, ker so izkušnje iz prejšnjih let pokazale, da ni mogla reševati tekočih proble- mov in hitro ukrepati za pre- mestitev invalidov, ki so vsak dan znova prihajali za ustrezna delovna mesta. Invalidov je v zadnjih letih vedno več, v zvezi s tem pa imamo veliko več de- la in se pojavljajo tudi prime- ri, da marsikaterega invalida zaradi objektivnih ali subjek- tivnih vzrokov ne moremo pre- mestiti na ustrezno delovno mesto. Premestitve se vršijo na podlagi zdravniškega potrdila, ki ga izstavlja zdravstvena ob-

Dopisujte

v naš list

(Nadaljevanje)

— oplesk vgrajene opreme in elementov, kuhinjskih elementov in keramičnih oblog;

— tekoče vzdrževanje in čiščenje vseh ostalih naprav, elementov in opreme v stanovanju ter vsa popravila, ki so nastala na njih zaradi slabega vzdrževanja in poškodb.

Poleg navedenega tekočega vzdrževanja gre v breme stanovaleca tudi poraba vode, elektrike in vsi storški za centralno ogrevanje.

Od uspešnega tekočega vzdrževanja stanovanj ali poslovnege prostora zavisi doba korišćenja.

Tekoče vzdrževanje skupnih delov in naprav hiše

Tekoče vzdrževanje stanovanjskih hiš, ter skupnih delov naprav pokrivalo iz dela sredstev stanarine oziroma najemnine, ki je določen z odlokom Občine in odstotkih od polne stanarine oziroma najemnine. S temi sredstvi razpolagajo stanovanci, to je zbori stanovalecev oziroma hišni sveti. Stanovanjska enota mora zagotoviti, da imajo organi upravljanja hiše na razpolago podatke o višini sredstev za tekoče vzdrževanje, s katerimi razpolaga hiša in zakaj se lahko ta sredstva porabijo.

Tekoče in investicijsko vzdrževanje stanovanjskih hiš

Po 14. členu Temeljnega zakona o gospodarskem poslovanju (gospodarjenju) s stanovanjskimi hišami v družbeni lastnini stanovaleci sami odločajo o tekočem vzdrževanju stanovanjske hiše.

Stanovanci sami določajo program za tekoče vzdrževanje stanovanjske hiše v okviru programa in normative o uporabi teh sredstev.

Zbor stanovalecev sprejme svoj lastni program tekočega vzdrževanja stanovanjske hiše, ter skupnih delov in naprav hiše.

Izvoljeni hišni svet je dejansko operativno izvršni organ zbora stanovalecev in tako lahko izvaja sprejeti program tekočega vzdrževanja hiše.

Za tekoče vzdrževanje hiše ter skupnih delov in naprav smatramo predvsem:

— beljenje in slikanje stopnišč ter skupnih delov in naprav;

— popravilo in nadomestitev varovalk, stičnic, stikal v skupnih prostorih in stopnišču;

— pleskanje oken in vrat v skupnih prostorih in stopnišču;

— popravilo in nadomestitev ključavnic, ključ in oliv v skupnih prostorih;

— nadomestitev vseh tesnil pri vodovodnih in ostalih instalacijah v skup-

nih prostorih in primarnih vodih;

— nadomestitev stekel na oknih in vratih skupnih prostorov;

— čiščenje in struženje parketov v skupnih prostorih;

— pregled in čiščenje plinske napeljave v skupnih prostorih in priključkih;

— manjša popravila v skupnih prostorih v primeru poškodb vodovodnih cevi in podobno;

— manjša popravila za centralno ogrevanje;

— krpanje strešne kritine;

— tekoče vzdrževanje izolacije na strehi, balkonih in terasah;

— čiščenje, pleskanje in manjša popravila vseh kleparskih del;

— popravilo strelovoda, stroški preizkusa vrednosti;

— popravila skupinskih TV anten;

— popravila stikov in ventilov na instalacijah centralnega ogrevanja in plina.

— popravilo stikov in tesnil na glavnih vodovodnih cevih in kanalizaciji;

— manjša popravila vodovodne instalacije glavnih vodov;

— popravila na instalacijah glavnih vodov elektrike;

— zamenjava dimniških vrat in kap na dimnikih.

— stroški servisov za osebna in tovarna dvigala,

— manjša popravila ometov in fasade,

— manjša popravila na oknih, vratih in roletah,

— manjša popravila podov, pragov in slično,

— vzdrževanje jaškov in zaščitnih mrež, ter čiščenje kanalizacije,

— pleskanje oken in vrat v skupnih prostorih in delih stavbe,

— čiščenje snega s streh in strešnih vencev, ter hodnikov pred zgradbo,

— vzdrževanje dostopnih poti, zelenih površin in dvorišč na funkcionalnem zemljišču stanovanjske hiše,

— ostala dela v zvezi s tekočim vzdrževanjem.

Občinska skupščina je z odlokom razmejila dela na tekočem vzdrževanju hiš, ter skupnih delov in naprav hiše.

Zbor stanovalecev mora sprejeti program tekočega vzdrževanja hiše, lahko pa sklene, da se vsa dela v zvezi s tekočim vzdrževanjem preneso na Enoto

Ker postavljajo nekateri teoretiki« tudi pri nas v našem podjetju zlasti po uvedbi reforme vedno pogostejše vprašanje ali je sedaj in v bodoče še potreben obstoj sindikalne podružnice in to v zvezi z razvojem samoupravljanja mislim, da je bolje, če postavimo to vprašanje drugače. Komu sindikalna podružnica ni potrebna? Odgovor na tako zastavljeno vprašanje velja tistim, ki postavljajo vprašanje obratno, predvsem pa našim delavcem proizvajalcem, da spoznajo tiste, ki tako vprašanje z določenim namenom tako postavljajo, kajti naj povem že uvodoma, da je dejavnost sindikata tako sedaj, kakor tudi v bodoče, za našega delovnega človeka in za razvoj samoupravljanja potrebna.

Negacija potrebnosti obstoja sindikata ni nova. Ta se je pojavila vselej takrat, ko je bilo treba storiti korak naprej v političnem, kulturnem in gospodarskem razvoju naše družbe. In še več. V zgodovini našega podjetja pa tudi drugje si je v potencialnem razvoju delavskega

gibanja buržuazija vedno prizadevala izpodkopati političen pomen dejavnosti sindikatov. Če n'ibilo mogoče drugače, je buržuazija to storila s silo. Tudi pri nas je bila predvojna dejavnost sindikata zatrta z brutalno silo.

V našem EMAJLIRCU smo že mnogo pisali o razvoju delavskega gibanja v našem podjetju. To je predočil našim bralcem zlasti članek pod naslovom »Predvojni dogodki v luči prebujajoče se proletarske zavesti«, ki je izšel v 12. številki EMAJLIRCA dne 19. septembra 1964.

Kdor je ta članek prečital je lahko takoj ugotovil komu sindikat takrat ni bil potreben. Potreben ni bil Westnu in vladajoči buržoaziji, ki sta videla v njem nevarnega razrednega sovražnika in sta zato poskušala z brutalno silo zatreti njegovo dejavnost kar pa jim ni uspelo. Sindikalna dejavnost na videz zatrta se je še bolj okrepila. Sindikati so ostali pomembna borbena sila v boju proti kapitalizmu. Ta borbena politična sila je zajela ves jugoslovanski proletarijat in vse domovini zveste de-

Komu sindikat

lovne ljudi v času štiriletnega boja za osvoboditev domovine izpod fašistične okupacije in v povojni dobi za zgraditev nove, gospodarsko močne socialistične Jugoslavije.

Od leta 1945 do leta 1950 je naša sindikalna podružnica storila za razvoj gospodarstva več kot je mogla. Ona ni bila samo mobilizator svojih članov za razne prostovoljne delovne akcije ali nekakšen distributer majnkajočih dobrin v tedanjem času. Bila je stvarna in močna politična sila, ki je znala streti vpliv deklasirane buržuazije kjerkoli se je ta pojavil.

Nešteti člani kolektiva so bili deležni široke politične izobrazbe, ki so si jo pridobili na nešteti tečajih, ki jih je organizirala sindikalna podružnica. Ti so danes delavci na vseh vrst delovnih mestih. Takrat so bili mladi in sindikalna podružnica je skrbela za politično in stro-

kovno izobrazbo takratnega mladega rodu.

V dobi administrativnega socializma je sindikalna podružnica skrbno izvajala svoj politični program, ki je izhajal iz programa naše Partije. Iz te dejavnosti sindikata in drugih družbeno-političnih organizacij izhaja poznejša deatizacija, ki je razbila dotedanji družbeni sistem administrativnega upravljanja v skladu s programom Partije in interesi demokratičnega razvoja naše socialistične družbe. Neizčrpna politična moč sindikata je zajemala hotenje našega proletariata, ki je moglo in hotelo družvariti tak socialističen družbeni red kot ga imamo danes.

Leta 1950 so se na iniciativo sindikata formirali pri sindikalnih podružnicah delavski sveti. Pri naši sindikalni podružnici je obstojal tak delavski svet od začetka leta 1950 do izida zakona o delavskem samoupravljanju.

(zadnji odstavek 14. čl. Temeljnega zakona).

Program tekočega vzdrževanja mora vsebovati osnovne postavke opise del za uporabo sredstev namenjenih za tekoče vzdrževanje. Program mora biti izdelan v okviru sredstev, ki so hiši na razpolago za tekoče vzdrževanje. Program tekočega vzdrževanja morajo stanovalci — hišni svet dostaviti Enoti. Tehnični službi služi program tekočega vzdrževanja v svrhu vsklajevanja del z investicijskim vzdrževanjem in v svrhu preprečitve dela, ki ne sodijo v okvir tekočega vzdrževanja, da s tem zagotovi namensko izkoriščanje sredstev. V kolikor žele stanovalci vključiti v program tekočega vzdrževanja več del, kakor je zagotovljenih sredstev, je potrebno, da zagotove dodatna sredstva stanovalci sami oziroma, da zmanjšajo odnosno znižajo svoj program.

Enota za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami je materialno odgovorna tudi za tekoče vzdrževanje ter s tem v zvezi tudi za finančno poslovanje, zato je nujno zagotoviti potrebno kontrolo trošenja sredstev. Naročila za dela pri tekočem vzdrževanju hiše lahko izda organ upravljanja hiše — hišni svet. Lahko pa te posle izvršuje v okviru pooblastil tudi stanovanjska Enota, če jo pooblasti zbor stanovalcev, odnosno vrši tudi te posle v primerih, kjer ni v hiši izvoljen hišni svet (po pooblastilu občinske skupščine).

(nadaljevanje sledi)



Predstavljamo
vam

Štefana
Čakša

Čakš Stefana rojenega leta 1903, ki je po starosti najstarejši godbenik in igra pri nas od ustanovitve tovarniške godbe. Kot trinajstletni deček se je zaposlil v našem kolektivu, ker ga starši niso mogli več vzdrževati, še manj pa šolati. Ko se je leta 1916 zaposlil v kolektivu, je bilo tu zaposlenih približno 700 delavcev. Leta 1959 je odšel po dvainštiridesetih letih delovne dobe v svoj zasluženi pokoj, še vedno pa je aktiven član naše godbe.

Tov. Čakš ali nam lahko poveste, kdaj in kje se je začela vaša godbeniška pot?

Igrati sem se začel učiti leta 1925 pri godbi Franceta Prešerna. Moj prvi učitelj in obenem tudi kapelnik je bil tov. Peter-

man. Pri tej godbi sem igral vse do takrat, ko se je osnovala tovarniška godba. Ker so me že dolga leta dela v tem kolektivu takorekoč vezala, sem se brez premišljanja premestil med svoje delovne tovariše in skupaj smo osnovali današnjo tovarniško godbo. Godba je takrat delovala v sklopu tovarniške gasilske čete, ki ima dosti zaslug za našo ustanovitev. Precej časa smo igrali v gasilskih uniformah in ko je pokroviteljstvo nad godbo prevzel sindikat, smo dobili prvič svoje uniforme.

Na vsa ta leta me vežejo lepi spomini in čeprav sem že dalj časa v pokoju, še vedno rad hodim na vaje in nastope. Priznati moram, da so boben in

činele res malo težki instrumenti za moja leta, toda od njih se ne bom ločil, dokler bom imel še toliko moči, da bom lahko igral.

Kaj mislite o tovarniški godbi in kaj si kot njen član želite?

Po mojem mnenju je godba do danes precej napredovala in želim, da bi v bodoče še bolj. Priznati moramo, da ima za ta napredek velike zasluge ves kolektiv, kakor tudi njegovo vodstvo. Spominjam se, da smo imeli nekaj podporne člane in moram reči, da skoraj ni bilo v podjetju človeka, ki ni bil podporni član godbe. Res je, da naša kvaliteta ni najbolj zavidna, toda marsikateri član kolektiva se je ob našem igranju že razveselil in upam, da bo tako še vnaprej. Vem, da za današnjo mladino godba na pihala ne pomeni veliko, zato pomeni pa toliko več za starejše, ki se ob našem igranju spominjajo svoje mladosti.

Kateri dogodek vam je v vašem dolgoletnem godbeniškem stažu ostal v najlepšem spominu?

Na vsa ta leta me veže mnogo spominov in če že moram izmed vseh izločiti samo enega, bi se pridružil besedam tovariša Zagožna, ker smatram, da je svoboda res pojem, ki ga ne more nihče pozabiti. Z veseljem se spominjam dni, ko smo igrali v čast in razvedrilo naših osvoboditeljev.

Mislím, da po vsem kar ste prebrali ni treba poudarjati, da si v naši sredi želimo čim več tako vzornih godbenikov.

E. Ž.

ni potreben?

nju, ki je izšel istega leta v mesecu juniju. Ta delavski svet je bil predhodnik pozneje izvoljenega delavskega sveta, ki je postal zakoniti organ upravljanja v podjetju. Tako je pri ustvarjanju pogojev za prehod na delavsko samoupravljanje naša sindikalna podružnica opravila veliko pionirsko delo. Kot tajnik delavskega sveta pri sindikalni podružnici se še danes živo spominjam navdušenja naših delavcev ob prehodu na delavsko samoupravljanje. Vse pa ni šlo tako gladko. Pojavili so se ljudje, ki so hoteli tako, kot nekateri hočejo tudi danes ribariti v kalnem. Trdili so, da je sedaj tovarna »njihova last« in da si lahko privoščijo kar hočejo. To so bili večinoma taki, ki so hoteli svoje neznanje zakriti z demagoškimi frazami in kritiziranjem. Kljub strogim sklepom delavskega sveta in upravnega odbora, ki sta zahtevala red in načrtno delo je v začetku

proizvodnja upadala, namesto, da bi naraščala. Pojavil se je anarhističen front proti redkim prizadevnim strokovnim delavcem, ki so si prizadevali kolikor so mogli na svojih delovnih mestih, da bi dvignili proizvodnjo. V takih okoliščinah je bila zopet sindikalna podružnica tista, ki je s svojo brezkompromisno politično dejavnostjo eliminirala take pojave in njeni člani so kmalu spoznali, kdo želi s svojim delom in prizadevanjem krepiti delavsko samoupravljanje in kdo samo frazari ter išče le zgolj koristi zase ne pa za skupnost.

Kritizerji in demagogi so sicer potihnil, toda njihova dejavnost se je pokazala v drugi obliki. Naenkrat jih je začelo »skrbeti« kakšna bo »nova vloga« sindikata v razvijajoči se dobi delavskega samoupravljanja.

Čeprav je imela sindikalna podružnica jasen in stvaren program dela, ki so ga ti »za-

skrbnjenci« poznali, so kljub temu trdili, da je vloga sindikata »zmanjšana«, da sindikat »odmira« in so mu tudi s tako svojo demagoško dejavnostjo pripravljali dokaj klavrn pogreb. Torej že takrat ni bil kariertom, licemerem, demagogom in etatičnim birokratom sindikat več potreben.

Sledila je razvojna doba delavskega samoupravljanja do leta 1960. Že leta 1966 je sindikalna podružnica zaznala, da bo moralo priti do nekaterih sprememb v delavskem samoupravljanju. Delavski svet je kot izvoljen organ upravljanja postavljaj razne strokovne komisije, ki so analizirale gospodarsko problematiko in o tem poročale, da je bilo mogoče sprejeti čim bolj stvarne sklepe. Dejavnost teh komisij se je čedalje bolj krepila in proizvodnja je vedno bolj naraščala. Povsod se je čutilo utrip delavskega samoupravljanja. Prišlo je do velikih sprememb pri delitvi dohodka. Oblikovanje plačilnega sklada se je z novimi instrumenti stalno spreminjalo tako, da je pre-

šlo več faz. Pojavil se je takozvani dobiček.

Če je plačilni sklad, presejal povprečni plačilni sklad, je ta razlika pomenila presežek sklada za plače, od tega presežka pa je podjetje plačalo davek od presežka sklada za plače. Ko je bil ta davek plačan je bil višek nad tem plačanim davkom lahko razdeljen med člane kolektiva.

Čeprav so bila za delitev takozvanega »dobička« postavljena merila je bilo pri izplačilih tega dobička mnogo negotovanja. Člani kolektiva so včasih celo imenovali člane delavskega sveta »kimavce« češ, da vse potrdijo kar jim je predloženo. Seveda je nastalo tako negotovanje le takrat kadar dobiček ni bil izplačan ker ali ga ni bilo ali pa so obstojali drugi razlogi mnogokrat upravičeni, včasih pa tudi ne, da se dobiček ni izplačal.

V takih okoliščinah si je sindikalna podružnica vedno prizadevala, da se problemi jasno predložijo članom kolektiva. Toda tudi v teh okoliščinah so se (Nadaljevanje na 16. strani)

Čeprav bo že mesec dni od oddaje »POKAZI KAJ ZNAŠ«, ki je bila v našem podjetju v organizaciji mladinskega aktiva, se je še marsikdo rad spomni; kako tudi ne, saj je bila pestra in živahna, čemur sta nedvomno pripomogla tudi naša humorista Poldek in Ja-

Mladi v EMO

nez, ki sta v pravem smislu »naša«. Tudi obisk gledalcev je bil presenetljiv. V dvorani DS je v vseh vrstah 160 sedežev, ob tej priliki pa smo spravili v dvorano kar 245 gledalcev. Res je, da niso vsi sedeli, vendar pa smo poskrbeli, da jih je sedelo 210, seveda na dodatnih stranskih sedežih, bili pa smo vsi zadovoljni, tako gledalci kot organizator. Žal je nekaj ljudi, ki so si želeli ogledati oddajo oz. poslušati glasbene točke odšlo iz naše uprave razočaranih, saj nismo mogli več dobiti vstopnic, ker je bilo prostora premalo za vse.

Prav tako kot smo organizatorji pred mesecem dni pred oddajo dvomili v obisk na oddaji, tako in še bolj smo zato bili presenečeni na dan pred prireditvijo, saj je bila dvorana razprodana že skoro do zadnjega sedeža in smo tako pred oddajo prodajali le še stranske sedeže in stojišča, vendar tudi teh nismo smeli prodati toliko kot bi jih lahko, če bi bilo prostora dovolj.

In sedaj nekaj o sami oddaji oziroma programu.

VSI ZADOVOLJNI

Upam si trditi, da je bil program kvaliteten, pester, zadovoljil pa je tudi ansambel, ki je spremljal pevce.

Pričeli smo brez zamude, kar skoro ni običajno, se pravi ob 18. uri v dvorani DS EMO. Pri nastopajočih je bilo zaznati sicer precej treme, vendar pa je kljub temu šlo. 20 nastopajočih v konkurenci je izvedlo 25 raznih del in to od najpopularnejše »Lutke na vrvi« do Slavkove »V dolini tihi je vasica mala«.

Melodiji ŠPANSKI HARLEM in MINI je zapela Bandek Ančka iz Kovinotehne in s tema dvema melodijama zavzela prvo mesto in prvo nagrado — ekonom lonec 5 litrski, izdelek

našega podjetja. Zanimivo je predvsem, da je Anica nastopila prvič javno in je zavzela prvo mesto povsem nepričakovano.

Čeljski kvartet, ki ga sestavljajo naši stari znanci Oštir, Rojc, Kužnar in Lotrič je zasedel drugo mesto in s tem tudi drugo nagrado. Zapeli pa so pesem RIBE in pa KAKO BOM LJUBILA (na sliki).

Prav tako nam je znana Silva Bizjak, saj je že večkrat nastopila na naših odrih in prireditvah. Sama je zapela pesem MRAMOR, KAMEN I ŽELJEZO, drugo pesem COR'E MATO pa ji je pomagala zapeti sestra Tatjana in sta tako zavzeli tretje mesto in tretjo na-

grado Nadalje so se uvrstili: Fantje iz Frankolovega, Srot Sonja, Vede Bojan, Cvetko Kotar, Podgoršek Mirica, Subotič Nevenka, Vivod Marjana, Vanovšek Drago, Klenovšek Jožica, Bračič Slava in Zorko Raf. Omeniti je treba tudi naša dva humorista Poldeka in Janeza, ki sta trikrat razvedrila gledalce in nemalokaterega spravila v smeh do solz; res humorista kot je treba.

Ansambel Frančka Lampreta je spremljal nastopajoče in mu gre vse priznanje. Izkazali pa so se s svojimi sposobnostmi tudi nekateri člani TK ZMS EMO, saj so pridno in požrtvovalno pripravljali dvorano in vse potrebno za prireditev.

Vsem, tudi gospodarski propagandi podjetja, ki je prispevala nagrade, se ob tej priliki iskreno zahvaljujemo!

Ne bo odveč, če dodam, da bomo s takšnimi prireditvami nadaljevali tudi v prihodnje in vabimo naše sodelavce, da nas obiščejo v krajih, kjer bomo takšne prireditve organizirali.

Znidar Jože

SPET TEMNA SENCA NA MLADINSKO PRIREDITEV

Ze drugič se je pri nas primerno, da je na mladinskem plesu prišlo do prepira in celo obračunavanja. Razumljivo, da takšne stvari v kaj slabi luči kažejo prireditve naše mladine, žal pa moramo tudi drugič povedati, da je tudi tokrat povzročil to neprijetnost član kolektiva, ki je že pred časom odrasel vrstam mladine.

Bodo mladi res morali zapreti vrata odraslim, da se neredi ne bodo ponovili še v tretje?



(Nadaljevanje s 15. strani) pojavili ljudje, ki so s svojim brezplodnim kritiziranjem mnogo škodovali razvoju delavskega samoupravljanja. Pojavile so se trditve, da je delavsko samoupravljanje doseglo neko stopnjo preko katere ne more, pojavili so se zagovorniki dualističnega sistema ter propagatorji raznih mogočih in nemogočih teorij, ki izhajajo iz kapitalističnega sistema in ki jih je treba aplicirati tudi v našem gospodarskem razvoju. Ker je sindikalna podružnica vedno ostreje postavljala zahtevo za uvedbo takega sistema delitve osebnega dohodka, ki bo vzpodbuden in ki bo zagotovil to, da bo plačano dejansko delo po socialističnem načelu »vsak po svojih zmožnostih, vsakemu po njegovem delu« so se ti ljudje čutili ogroženi na svojih pozicijah.

Sindikalna podružnica je jasno preočila svojim članom, da je treba že s prvim tarifnim pravilnikom postaviti kolikor mogoče realna merila za delitev osebnega dohodka. Pojavila se

je »tarifna postavka« izoblikovana po določenih kriterijih. Toda poti takemu hotenju smotne ureditve delitve osebnega dohodka so razni »demokrati« razširili »teorijo enakih želodcev«. Zopet je bila sindikalna podružnica tista, ki je postavila stvari na svoje pravo mesto in glede tega nudila veliko in koristno pomoč delavskemu svetu pri sprejemanju važnih sklepov.

»Teoretiki enakih želodcev« so izhajali iz tiste skupine demagogov, ki je bila že v začetku delavskega samoupravljanja popolnoma imobilizirana ter je izgubila svoje politične in materialne pozicije ker je bila primorana, da se oprime stvarnega dela. Njihova teorija pa je propadla še preden je bilo zaznati njen nepomemben vpliv. Po tovarni so se pojavile parole ob volitvah organov upravljanja takele vsebine. »Lenuhom in hujskačem ni mesta med nami!« Pojavila pa se je zahrbtna kritika dela sindikalne podružnice češ, da odstopa od socialističnih načel delitve po delu ker ne podpira teorije »enakih želodcev«.

V svoji onemoglosti so se ti kritiki tolažili s tem, da prehaja delavsko samoupravljanje v višjo fazo razvoja, čeprav so prej trdili, da je delavsko samoupravljanje prevzelo tudi funkcijo sindikata, da bo sindikat prenehal obstojati ker je odigral svojo vlogo v razvoju socializma. Take in tem podobne bedarije so jim rojile po glavi.

Sindikalna podružnica torej tudi tokrat tem ljudem ni bila potrebna, ker je ovirala njihov apetit po »oblasti« in brezdelju.

Od leta 1960 dalje se je začelo novo revolucionarno obdobje razvoja delavskega samoupravljanja ali samoupravljanja.

Z razdelitvijo proizvodnega in poslovnega procesa na ekonomske enote je leta 1961 začela tudi prva faza decentralizacije samoupravljanja. Pri tem je stala sindikalna podružnica trdno na stališču, da decentralizacija samoupravljanja ne sme biti le formalna. Ni dovolj, če razdelimo samoupravljanje na več delavskih svetov. Treba je najti tak način decentralizacije, ki bo omogočal neposredno udelež-

bo vsakega člana kolektiva pri odločanju o važnejših zahtevah. Tako so bili ustanovljeni zbori proizvajalcev, ki so zajemali vse proizvajalce. To so sedanji zbori delovnih ljudi. Tak naziv so dobili po spremembi ustave in po spremembi statuta podjetja. Ti zbori delovnih ljudi imajo s statutom predpisane svoje pravice in dolžnosti.

Sindikalna podružnica je že takoj v začetku decentralizacije samoupravljanja zavzemala stališče naj se razvoj samoupravljanja stalno proučuje v skladu s tehničnimi in ekonomskimi spremembami v podjetju. To stališče pa je bilo pozneje nekoliko zanemarjeno. Zlasti je bila zanemarjena skrb za široko politično in strokovno izobraževanje vseh proizvajalcev. Tega pa ne smemo več zanemarjati, če hočemo pomagati našim proizvajalcem, da bodo znali upravljati podjetje. To je interes nas vseh.

Samoupravljanje je dalo tudi primerno in odgovorno mesto našim strokovnim službam. To so se sicer prilično razvile in ve-

ŠPORTI

Odbojkaši peti

V preteklih dneh je bilo občinsko sindikalno tekmovanje v odbojki.

Na tem mestu pa moramo žal povedati da tudi odbojkaši niso bili preveč resni, saj se niso udeležili predtekmovanja, kjer bi se lahko naši po moči borili za eno od prvih štirih mest. Kaj je bilo vzrok, da se nismo udeležili predtekmovanja še danes ne moremo reči.

Na izredno pozitivnost tov. Rateja se je zbrala ekipa, ki se je nato borila za peto do deseto mesto, kjer smo po pričakovanju le dosegli peto mesto, kar je končno tudi uspeh kajti naši ekipi je le važno, da se vjememo v vseh disciplinah, vsaj nepotreben izostanek od tekmovanja v kateri koli disciplini bi nas lahko stal prvega mesta v generalnem plasmaju.

Nekaj rezultatov:

- EMO : ZELEZARNA 2:1
- EMO : ZLATARNA 3:0
- EMO : LIBELA 3:0
- ZELEZARNA : LIBELA 3:0
- ZELEZARNA : ZLATARNA 3:0

Prvo mesto je osvojila ekipa INGRADA, drugo mesto po pričakovanju KLIMA, a naša ekipa je peta.

SINDIKALNA ŠPORTNA EKIPA EMO - PRVA

Če bodo naši kegljači v zadnji disciplini osvojili eno od prvih štirih mest bomo po maratonski bitki končno le osvojili tako zaželjen pokal Občinskega sindikalnega sveta Celje kot prvaki sindikalnih športnih iger za leto 1967.

Vsem športnikom v raznih disciplinah bi bilo osvojeno prvo mesto najlepša nagrada, a prekrasen pokal bi bil ponos vitrinam naše sindikalne družnice.

EM

Kadrovske vesti

Izstopili so v novembru 1967

OJSTERSEK Slavko — v JLA, GRAJŽL Ivan — sporazumno, TOMAN Martin — umrl, CERENJAK Franc — upokojen, ARTVIGA Frida — upokojena, VITANC Angela — sporazumno, LESKOVSEK Nada — sporazumno, BORSIČ Branko — samovoljna zapustitev dela.

Poročili so se:

KUGLER Valerija — GROBELNIK, KOROSEC Anton, POTOČNIK Dragica — OTOREPEC, OBREZ Ivan.

Obilo sreče na novi življenski poti!

Novi člani kolektiva v novembru 1967:

APAT Alojz — zidarska delavnica, vrnil se iz JLA, ing. KOKLIC Silva — pripravnik v razvojni službi.

Med nami vam želimo ugodno počutje in obilo delovnih uspehov!

Izstopili so v novembru 1967: KOPRIVC Silva — inv. upokojena, BORNSEK Ferdinand — inv. upokojen, MAHNE Dorotheja — inv. upokojena.

Poročili so se: TAJNSEK Franc-Ivan, STOR Rozalija — PAVČNIK, OJSTERSEK Frančiška — GABROVEC. Vso srečo!

FILM FILM FILM

KINO UNION:

- 16. — 17. 12. »NOČ IGUANE« ameriški film
- 18. — 20. 12. »BOGINJE LJUBEZNI« ameriški film

- 21. — 26. 12. »NE RAZBURAJMO SE« francoski barvni CS
- 27. — 31. 12. »MOZ Z ZAHODA« ameriški barvni CS

KINO METROPOL:

- 16. — 17. 12. »DOBRO SEM JO POZNAL« italijanski film
- 18. — 21. 12. »JAZ, DEKLE« švedski film
- 22. — 25. 12. »RIFIFI V PANAMI« ameriški barvni CS
- 26. — 28. 12. »POVEČANJE« italijanski barvni film
- 25. — 26. 12. »OTROCI DON GUICHOTA« sovjetski barvni film (samo ob 16. uri)
- 29. — 31. 12. »ARABESKA« ameriški barvni CS

OGLAS

Kupim otroško posteljico do 1,40 m. Telefon 208.

Ob izgubi najinega moža in očeta

OGRAJSEK VILHA

se za iskazano pomoč sindikalni podružnici, delovni enoti in sodelavcem, še posebej tovarišu Kavčiču za razumevanje — najtopleje zahvaljujeva žena Olga in hčerka Lidija

Vsem sodelavcem, ki so ob smrti mojega dragega očeta sočustvovali in darovali venec ter ga spremljali na njegovi prerani zadnji poti se najiskrenejše zahvaljujem. Dolžan sem zahvalo tudi sindikalni podružnici za materialno pomoč.

Mirko Ekselenski

lika večina našega strokovnega kadra dela z zavestjo svobodnega proizvajalca. Kljub temu pa je zaznati v strokovnih službah težnjo po komandnih pozicijah to je po eliminaciji ali celo negaciji neke zakonite pristojnosti odločanja posameznih organov upravljanja. Možno je sicer, da izhajajo take tendence iz neznanja, možno pa je tudi, da izhajajo iz dejanskega hotenja. Bodi kakorkoli to ustvarja konfliktno situacijo, ki niso koristne kolektivu.

Za podjetje pomeni gospodarska reforma večjo samostojnost in večjo neodvisnost pri razpolaganju s sredstvi v delovnem procesu. Zaradi tega postaja vse bolj pomembnejše vprašanje kdo razpolaga s temi sredstvi in kdo odloča o njihovi uporabi. Tu nastaja vprašanje določenega vpliva glede usmerjanja celotnega delovnega procesa v določeni smeri in vprašanje o usodi tistega dela presežne vrednosti s katerim razpolaga podjetje. Pri nas obstajajo kar se tega tiče še vedno bolj hierarhični odnosi. Menda lahko recemo, da ima

jo vodilni delavci in organi samoupravljanja največji vpliv, vpliv večine pa je znatno manjši. Prav tako imajo največji vpliv na odločitve organov upravljanja spet vodilni delavci, dočim je povezava med organi upravljanja in delavci neznatna, da ne more večina uveljaviti svojih stališč. Kazno pa je to, da čestokrat tisti, ki imajo odločilen vpliv na odločitve ne nosijo odgovornosti za slabe odločitve, temveč čutijo posledice takih odločitev tisti, ki imajo najmanjši vpliv. V taki situaciji se pojavljajo v organih samoupravljanja tudi ekstremisti, ki jih spremlja samoljublje, nebrzdavnost in prepotenost. Razlika med »bogati« in »revnimi« se čedalje bolj pogloblja. »Bogati« ne čutijo potrebe po kakršni koli družbeno-politični dovršenosti. Oni so s svojim standardom dosegli svoj cilj. Postali so brezbrizni. Zbudijo se le tedaj kadar so ogrožene njihove dosežene pozicije ali kadar so povzročili konfliktno situacijo. Takrat se ti spomnijo na sindikat, ki

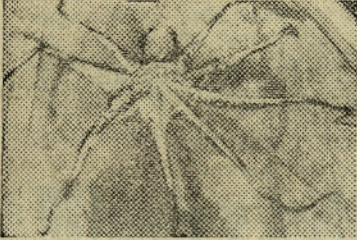
naj bi kot verna »dekla« pojasnjeval članom kolektiva težave in reševal konfliktno situacijo. Kaj pa »revni«. Mnogo je takih, ki jim je podjetje stranski zaslužek, dobro pa jim cvete njihova domača obrt. V podjetju se spočijejo za težke »naporé«, ki jih morajo premagovati izven delovnega časa. Ostali »revni« so brezbrizni. Kako tudi ne? Če jih nihče nič ne vpraša pomeni, da je vse v redu. Le čemu bi se brigali, če tega ni treba.

Toda problemi so bili pred reformo in so tudi sedaj. Treba se bo zbuditi iz take »dremavice« in pogledati stvarnost malo bliže v obraz. Tudi v tej fazi našega družbenega razvoja se bo morala sindikalna podružnica močno zavzeti za splošno in strokovno izobraževanje delavstva, zlasti pa mlajših ljudi. Naš sistem samoupravljanja zahteva politično in strokovno formiranost upravljalcev. Akcija za tako formiranost pa ne sme biti kampanjska temveč načrtna, smotrna in stalna.

V sedanjih pogojih razvoja samoupravljanja ne bi smela sin-

dikalna podružnica zoževati svoje delo na razdrobljene priložnostne akcije, socialnega ali materialnega pomena. Menim, da je potrebno, da sindikalna organizacija nastopa kot organizirana in enotna politična sila, ki zna in hoče in mora usmeriti tok našega družbenega razvoja tako kot želi in hoče velika večina delovnih ljudi. Če pa hoče to doseči, tedaj mora izoblikovati svoje lastno stališče do porajajočih se gospodarskih in drugih problemih. Pri vsej dejavnosti sindikalne organizacije pa mora biti poglavitni cilj doseči splošne družbene interese. Obstoj sindikalne organizacije je torej odvisen od njene široke politične dejavnosti, prilagajene sedanji in bodoči stopnji razvoja naše družbe. Tisti pa, ki mislijo, da je sindikalna podružnica v podjetju neke vrste »dekla« za vse bodo morali hote ali nehoti spremeniti tako mišljenje in se spoprijeti s stvarnim življenjem, ki ga oblikuje socialistična družba na podlagi marksistično-leninistične znanosti.

E. Jejčič



A K C I J A

»HOBOTNICA«

(Nadaljev. iz prejšnje številke)

— Na levi spredaj je Akapulko — zaliv nudistov. Edino tam lahko najdemo nekoliko zave-trja. — mu je odgovoril »kapi-tan«.

— Toda Akapulku — zalivu golih se ne smemo približati. —

— Prekleta vseeno mi je, če se smemo ali ne, — je zakričal »kapitan«. — Ali naj zaradi etike in estetike poklonim Nep-tunu svojo barko, za katero sem garal vse življenje? Zavoljo me-ne se lahko vsi slečete do gole-ga. Torej smer: Akapulko. Ko se bomo približati obali, naj ne-kdo od lovcev pograbi sidro in se potopi na dno ter ga čim hi-treje »fiksira« na dnu. Od tega je odvisno, ali se bomo razbili na skalah ali pa se ne bomo. Tisti, ki bo opravil to dejanje, naj bo previden, da ne bo s si-drom vred ostal v pesku! —

Ladjici sta še v zalivu precej hitro drseli proti skalnatemu obrežju. Dva najboljša med po-tapljači sta vsak v svojem čol-nu trdno stiskala v rokah težki železni sidri, štirje drugi pa so bili pripravljene, da popustijo sidrno vrv. V hrbtu smo čutili močan veter in mrzel dež, ki je rezal do kosti. Trideset metrov pred skalami je dal »kapitan« znak in dvoje mož se je pogre-znilo v morje. Ropot motorja je utihnil, barki pa sta z vetrom drveli proti obali. Dvajset, pet-najst, deset metrov; bili smo pripravljene, da se zarijemo v obrežje. **Nenadoma sta se vrvi napeli in ustavili smo se komaj pet metrov pred obalo.**

V zalivu je že bil zasidran, kot smo kasneje izvedeli, nek kapi-tan obalne linijske plovbe s pri-vatno jahtico, sicer pa je bil za-liv prazen; tudi na obali ni bilo videti veliko življenja, razen ne-kaj nudističnih črvčkov, ki so z zanimanjem opazovali naš pri-stanek.

SUPER ŽENSKA

Ko sta bili barki pritrjene z obeh strani: na krmi in na pramcu, smo se počutili varne. Potegnili smo čez krov oba po-tapljača, preko krova Barbine-ga čolna pa smo potegnili šo-torsko platno, da bi nas varo-valo pred dežjem in vetrom ter se vsi skupaj stisnili po palubi. Pravzaprav smo v nekem smi-slu uživali; človek se ugodno počuti, če spoznava stvari, ki jih doslej ni poznal. Tega seve-da ne morem reči za »kapitana« in Barbo, ki sta se bala za bar-ki. Nekateri so celo predlagali, da bi šli kljub burji v morje.

— Lovci! Trenutek vašega lo-va še ni prišel, — je dejal »ka-pitan«. — Počakajte, da se va-lovi burje poležejo! Potem bo-ste razvili svoje sposobnosti v globine Jadrana, kamor hrepe-nijo vaša srca. —

— Najbolje je, da prevedri-mo v zavetrju, — je pritrtil Raketmajster. — »Kapetan Bar-ba« pa nam lahko ta čas pove kaj zanimivega o morju, saj ga je kot pomoščak dodobra sp-znal. —

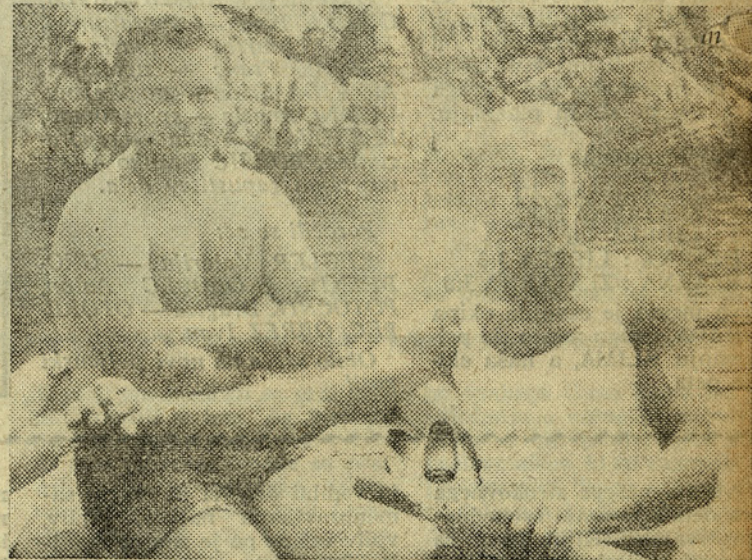
— Da! O morju bi lahko go-ovoril, pa četudi se burja ne umi-ri do konca sveta. — je začel pripovedovati Barba. — Toda vselj ni bilo tako. Včasih ljudje niso poznali morja, niso poznali globin in so imeli morje za ta-bu, ki so ga spoštovali in se ga bali. V morskih globinah so vi-deli vse mogoče in nemogoče zveri ter nevarnosti, kajti niso imeli zadovoljivih tehničnih sredstev niti takega znanja, kot ga imajo danes. Človeška domi-sljija pa je že takrat premagala te zakone morja in pomanjka-nje tehničnih sredstev ter stva-rila božanstvo morja — Neptu-na. Videla ga je, kako jezdi na morskih valovih in krili s tro-zobom. To je bilo pravzaprav prvo rojstvo podvodnega lovca. Ob Neptunu je ustvarila mor-ske dekllice z ribjim repom, ki s svojim čudovitim petjem in ne-precenljivo lepoto vabijo mor-narje v svoj objem — v nevar-nost. To je simbol lepote in ne-varnosti na morju.

Toda vse to najbrž že veste. Prav tako vam je znano, da živi v morju deset centimetrov dol-ga riba, ki niti ni podobna pravi ribi, ampak po obliki bolj spominja na kopenskega konja in se zavoljo tega imenuje mor-ski konjiček. Morda pa ne ve-ste, da pri tej ribi moški rodi mladiče. Samec pripravi sami-co, da mu odloži nekaj neoplo-jenih jajčec v posebno votlinico na trebuhu, nakar jih samec plo-di in po nekajčasnih »nosečno-stih« se mladi konjički rodijo v samostojno življenje. Dal Zani-miva je ta obrnjena igra narave in edinstvena temu morskemu bi-ju.

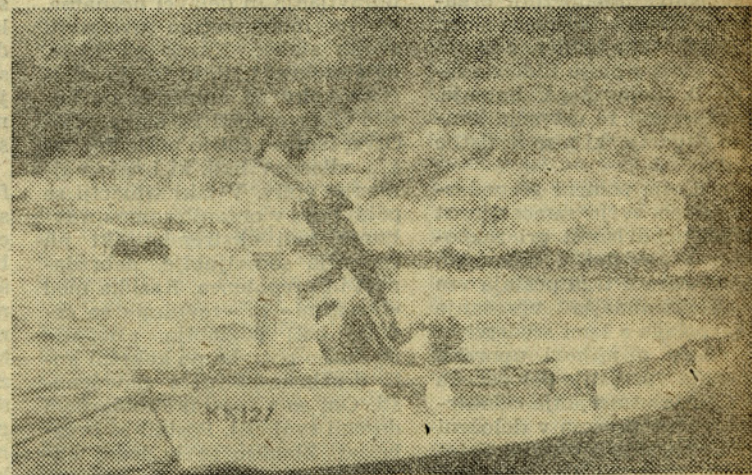
Globoko v morju, kamor vi ne morete, to je v globinah ne-kaj tisoč metrov pa živijo sploh najbolj čudne živali. Tam vla-dajo svojstveni pogoji življe-nja: večna tema, strašen pritisk itd., katerim se morajo ži-vali prilagoditi, če se hočejo preživeti in ohraniti vrsto. Za ta bitja so predvsem značilni svetleči organi: svetleče oči z debelimi lečami, polnimi luci-frina (svetlikajoča snov) ali po-sebni razsvetljevalni »reflektor-ji« in so sploh podobna živim lampiončkom, ki se ugašajo in prižigajo. Ti reflektorji jim po-magajo, da v večni temi naj-dejo hrano in življenskega part-nerja.

Med temi ribami je zanimiva morska žaba, ki ima kot ribič pred usmi na palici (podaljšana hrbtna plavut) obešeno svetle-čo krpico, s katero privablja manjše roparje tik pred svoje nenasitno žrelo. V svojo malho pa lahko spravi tudi ribo enake velikosti ali celo večjo.

(nadaljevanje sledi)



Oba zadovoljna



V zatišju ...

Emajlirec

Časnik izhaja v okviru eno-te za informacije in tisk dvakrat mesečno v nakla-di 4.200 izvodov in ga do-bijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga ured-niški odbor: Eva Orač, dr. Franc Zupančič, Emil Jej-čič, Peter Videnšek, Jože Zi-danšek, Mirko Breznik in Vili Korošec. Glavni in od-govorni urednik Eva Orač. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 240. Tisk in klišiji GP »Celjski tisk« Celje