



GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

Uspehov bi se bolj veselili in spodrslijaji bi nas vzpodbudili, saj vemo, brez njih ne gre, če...

Leto gre h koncu, v tovarni kažejo grafikoni navzgor, družbeni plan za prihodnje leto bo v nekaj dneh v razpravi, sklep, da ne bomo mogli izplačati dodatka za letni dopust nas je pri vsem tem malce presenetil — pa smo sredi tega vrvenja poiskali za kratek pogovor Riharda Pompeja, pomočnika direktorja, ne z željo, da bi konkretno pojasnjeval sedanji položaj, ampak da bi za svoje sodelavce povedal nekaj misli o našem skupnem delu. Takole pravi:

»Da, o tem dodatku za dopust smo precej govorili... Seveda, saj smo tudi bili malo razočarani kot ljudje. Toda teh 15 tisočakov manj ne sme biti vzrok nikakršnemu malodušju, nasprotno nujnost, da denar vložimo, da bomo kasneje več in bolje naredili, nam mora biti vzpodbuda, da vsi skupaj še bolj zagrabimo. Nujnost, da tovarno obnavljamo je pred nami in se je moramo zavedati. Vsa ta leta tega nismo mogli v tolikšni meri, danes pa je — vsaj kar zadeva energetske naprave stanje takšno, da jih bomo morali obnoviti, da bo potem za nekaj desetletij mir.

Pri nas pa je za boljše delo veliko večja ovira kot teh 15 tisočakov to, da smo med službami, oddelki, da celo med delovnimi mesti postavili zidove, skoraj tako visoke in neprehodne

kot je kitajski. Saj vsak v svojem krogu in na svojem delovnem mestu naredi vse, kar je potrebno, res pa je, da večidel vsi mislimo, da je to že tudi dovolj. Nihče ne naredi niti giba zato, da bi drugemu olajšal delo, da bi svoje delo posredoval in povezal z drugim in v tovarni je tako nastalo ogromno osamljenih očiščkov, ki so zelo blizu — pa nepovezani. Če bi pri svojem delu imeli pred očmi še prizadevanja tistega, ki bo delo prevzel in nadaljeval in poskrbeli, da bi šlo tudi tistemu laže od rok, bi marsikdaj kaj steklo, da bi komaj vedeli kako. Naše delo ima in pozna svoje poti, med seboj pa jih nismo vedno našli in to ni prav. Več vedrine bi bilo pri delu, če bi delali čimbolje in čimhitreje tudi zaradi sodelavcev in ne le zato, da bomo ob koncu lahko rekli, jaz sem svoje

opravil. Ni dvoma, naše delo bi postalo lepše, lažje in uspešnejše. Pregrade pa moramo podreti sami.

Te pregrade so marsikdaj nastale pri pehanju naprej. Strah pred spodrivanjem je pri nas globoko zakoreninjen. Že dolgo pravi, da bodo pri nas inženirji druge potisnili; kje pa je potem zaupanje v samoupravne organe? Mi moramo zaupati, da bodo upravljalci dali prednost tistemu, ki zna. Ni važno, če je mlad ali star, važno je kaj zna. S tem, če sodelavcu svetuješ, ga poučiš, ker si pač pri delu dalj, imaš več izkušenj, s tem mu še ne boš pojedel kruha. Strokovnjaki v tovarni, izkušeni in šolani, mladi in stari, bi morali biti drug druge-



mu v oporo, merilo ugleda, pa naj ne bi bilo delovno mesto, ampak znanje. Skoraj pozabili smo že, da je vljudnost valuta, ki ima vedno vrednost, tako redko plačujemo z njo. Naši odnosi, celo naši delovni uspehi so vse prevečkrat odraz, da smo na vljudnost pozabili že v vseh kottičkih in sobanah te tovarne.

Pri tem se pa pri nas skoraj nihče več ne more zmotiti. No, saj ima res

Darja Jejčič:

Korenine

Rdeči cvet,
ki je zrasel
iz src junakov
in cvetel
v tihem gozdu,
sem božala nežno
in ga utrgala.

Nesmrtni junaki,
so vsadili ta cvet
v moje srce
in njegove korenine,
so ljubezen,
do domovine.

Junaki počivajo,
v nesmrtni slavi,
ponosni so
na našo mladost,
ki jo ogreva
sonce svobode
v naročju domovine
kjer mladi rod
poganja nove,
junakov korenine.

vsak svoj prav, kot pravi pregovor, prav s temi besedami pa pregovor tudi pove, da je v vsakem mnenju kanček resnice. Pri nas imamo pa samo popolne resnice. Če nekdo nekaj trdi, potem je vse do pičice tako, čeprav bo drugi prav tako do pičice trdil nasprotno. Toda, saj pri nas drug drugega skoraj ne poslušamo, uverjeni, da smo vsi skupaj nezmisljivi.

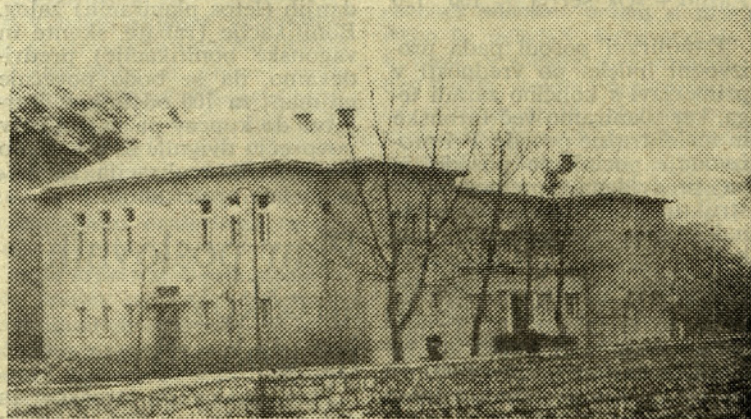
Na videz vse to ni pomembno. Če pa bi ravnali drugače, bi po rezultatih ugotovili, da so to zelo pomembne reči. Da bomo rajne hodili na delo, če bomo podrli pregrade, vzpodbujali in pomagali. Uspeli bomo, če bomo dovolili, da nam drugi pomagajo, svetujejo, če bomo verjeli, da lahko tudi drugi nekaj vedo in da se lahko vsi skupaj drug od drugega veliko naučimo.

Jajce - zgodovinsko in turistično mesto

V centralnem delu Bosne, na bregovih Plive in Vrbasa, leži mestice Jajce, nekoč prestolnica bosenskih vladarjev in mesto, v katerem je bila 1463 leta pretrgana samostojnost bosenske srednjeveške države in hkrati mesto, v katerem so bili 480 let po tem dogodku postavljeni temelji nove socialistične Jugoslavije. Jajce je mesto zgodovinskega drugega zasedanja AVNOJ.

Tako sta si tu podala roke davna in najnovejša zgodovina. Obe imata v njem svoje vidne spomenike: na vrhu hriba mogočna trdnjava bosenskega vladarja Hrvoje Vukčiča, ki je nastala v času turških vpadov, na desnem bregu Plive pa je prav tako mogočno poslopje Muzeja drugega zasedanja AVNOJ. V njem je bila izglasovana federativna ureditev nove Jugoslavije in v njej so predstavniki vseh jugoslovanskih narodov imenovali tovariša Tita za maršala Jugoslavije.

Jajce pa ni samo mesto zgodovinskih spomenikov — trdnjava in muzej sta samo najvidnejša predstavnika starega in novega časa — temveč tudi mesto, ki se zaradi svoje lege in naravnih lepot po vsej pravici uvršča med priznane in priljubljene turistične kraje.



Muzej drugega zasedanja AVNOJ v Jajcu. Tu je bil zgodovinski sestanek 29. novembra 1943. leta

Ivan Čendak:

Zasnova osnutka družbenega plana za leto 1968

Družbeni plan podjetja za poslovno leto 1968 je sestavljen na osnovi potreb domačega in tujega tržišča, potrebnih sredstev za razširjeno reprodukcijo in modernizacijo zastarelih naprav, na osnovi nujnosti, da obdržimo osebni standard delovnega človeka vsaj na isti višini kot je v letu 1967, na potrebah po znižanju zalog reprodukcijskega materiala, da s tem dosežemo večjo likvidnost obratnih sredstev, ki bodo zavora za normalno poslovanje z dobavitelji in kupci, če jih ne bomo znižali na potrebne optimalne zaloge, na osnovi maksimalnega izkoriščanja obstoječih zmogljivosti v dveh izmenah na nivoju obstoječe tehnološke organizacije dela ter polno ali delno izkoriščanje tehnoloških zmogljivosti tretje izmene na ozkih grlih.

Proizvodni plan po vrednosti in količini

Plan po količini, po tem osnutku, bo porasel v primerjavi z rebalansom iz letošnjega leta za 6% in vrednostno za 10%.

	količinsko v %	vrednostno v %
Emajlirana posoda	104	100
Pocinkana posoda	101	91
Posoda iz jeklene ploč.	111	107
Alu posoda	95	95
Sanitarni izdelki	116	123
Kovinska embalaža	107	104
Odpreski in kolesa	100	110
Naprave za gretje	123	145
Frete za prodajo	136	163
Orodja za prodajo	100	100
Usluge	50	32
Investicijsko vzdrž.	100	100
Razno + »O« serija	100	120

Emajlirani posodi pada proizvodni indeks po vrednosti v primerjavi s količino zaradi tega, ker planiramo več fazonske in malolitražne posode. Pri proizvodnji pocinkane posode je pa predvidena sprememba v strukturi asortimana, zato je indeks po vrednosti nižji kot količinski. Posode iz nerjaveče pločevine bomo v odnosu na letošnji plan izdelali več za 11%, po vrednosti 7%. Te posode ne bo tako veliko, da bi morali vzbujati posebno pozornost. Saj je te posode le toliko, kolikor je povpraševanje in ni usmerjena preko emajlirnice. Proizvodnja alu posode je v skladu s potrebami na tržišču

trenutno v upadanju, zato je osnutek plana tudi nižji po količini in vrednosti. Sanitarnih emajliranih izdelkov pa bo več, če ne bo slabša situacija pri plasmanu kopalnih kadi, po količini 16%, po vrednosti pa 23%. Kako bo diskusija okrog tega problema pokazala, še ne vemo. Proizvodnjo kovinske embalaže povečujemo po količini za 7% in po vrednosti za 4%.

Pri odpreskih predvideva osnutek nekoliko spremenjeno strukturo proizvodnih izdelkov, zato se po količini proizvodnja ne bo nič povečala, po vrednosti pa približno za 10%. Proizvodnja naprav za gretje bo porasla količinsko za 23% in po vrednosti za 45%. V tej grupaciji predvidevamo občuten porast proizvodnje radiatorjev in peči na olje ter delno kotlov za centralno kurjavo. Proizvodnja frit bo višja po količini in vrednosti zaradi povečane proizvodnje z dograditvijo novega obrata. Orodij za prodajo bomo izdelali toliko kot v letu 1967. Proizvodnje uslug za kooperante pa bo manj za več kot 50%. Investicijsko vzdrževanje pa ostane na istem nivoju kot je v letu 1967.

Plan izvoza je predviden po količini in višini 8% na celotni plan podjetja. Potrebe tujega tržišča kažejo za približno 110 ton več kot smo predvideli za izvoz. Teh količin trenutno ne moremo planirati, zaradi motenj v proizvodnji, ker se za izvoz zahteva večji fazonski asortiman in sortirana kvaliteta ter malolitražna posoda.

Plan prodaje — skupaj

Prodajo izdelkov za leto 1968 smo prvič planirali niže kot proizvodnjo. Za razliko predlagamo, da porastejo zaloge finalnih izdelkov za polovico sedanjih (letos planiranih) zalog. Bonifikacije (rabate, skonte in vagonske bonifikacije) predvidevamo, da se bodo povečale najmanj za 100 odstotkov. Terjatve do kupcev pa naj bi se v povprečju dvignile za 5%. Zato bo plačana realizacija za 3% nižja kot proizvodnja.

Plan poslovnih stroškov in dohodkov

Plan poslovnih stroškov in dohodkov bo po tem osnutku porasel:

— pri poslovnih stroških za 8%;

— pri dohodku podjetja za 5%.

Stroški hitreje rastejo kot dohodek podjetja. To pa zato, ker smo uvedli sistem rabatov in s tem praktično znižali za to razliko prodajno ceno. 3% dohodka smo usmerili v rabate in v stroške reklame. Poraslo je še nekaj drugih fiksnih stroškov. V strukturi proizvodnje (skupna kalkulacija) se je spremenil tudi asortiman v korist tistih izdelkov, ki imajo stopnjo kritja manjšo, zato ker je njihova prodajna cena nizka — to so tako imenovani nizko akumulativni izdelki. Največ teh izdelkov je pri emajlirani posodi, dokler ne bodo regulirane tržno prodajne cene po zakonu ponudbe in povpraševanja (zakon vrednosti).

Formiranje sredstev za kritje anuitet in za razširjeno reprodukcijo v letu 1968

Za kritje anuitet (dolgov za investicije v osnovna sredstva) za kredite v preteklih letih, moramo ustvariti v razliki dohodka 12% več sredstev kot za leto 1968; za kritje anuitet (dolgov) za obratna sredstva pa nekaj manj kot 11%; za formiranje fonda obratnih sredstev, predvidevamo znižanje za približno 7%; za razširjeno reprodukcijo (modernizacijo in razširitev proizvodnje), predvidevamo povečati kritje za približno 58%; za stanovanjsko gradnjo pa bi naj ostalo v višini 2% v kalkuliranih osebnih dohodkov, to je za približno 3% več kot za leto 1968; za sredstva sklada skupne porabe v letu 1969, ki so potrebna za razne druge potrebe, pa predvidevamo povečanje za približno 11%.

Enostavno reprodukcijo, to je vzdrževanje obratov, predvidevamo, da bomo v glavnem krili iz vsote, ki je določena za investicijska vzdrževanja in se krije iz tekočih poslovnih stroškov. Torej kritje vseh potreb za anuitete, sredstva poslovnega in rezervnega sklada, sredstva sklada skupne porabe, sredstva za razširjeno reprodukcijo, formirano iz čistega dohodka podjetja, ki ga predvidevamo ustvariti v poslovnem letu 1968 ter amortizacije v letu 1969, eventualne kredite, iz raznih domačih in mednarodnih virov, če jih bomo najeli v poslovnem letu 1968 in še 1969, pa bomo nato vračali v nasled-

njih poslovnih letih, v katerih pa bomo morali za to vračanje ustvariti kritje iz finančnega učinka, ki ga bodo te investicije zagotovile v prihodnosti.

Plan obratnih sredstev

Potrebe po obratnih sredstvih so se za povišan družbeni načrt povečale za približno 12 odstotkov v odnosu na letošnje poslovno leto. Likvidnost bo zato še slabša kot je v letošnjem letu. Sredstev za formiranje več obratnih sredstev iz čistega dohodka ustvarjenega v letu 1967 ne bo. Zato smo predvideli, da bi za ta primanjkljaj zvišali povprečno vezavo zaloga materiala (razred 3) ter s tem pospešili obračanje teh zalog. Če bomo pospešili obračanje zaloga materiala z 1 na 1,8 bomo sprostili obratnih sredstev za približno 1/3 sedanjih zalog in s tem močno izboljšali likvidnost. Del teh sredstev pa bi tudi usmerili na dvig zaloga finalnih izdelkov.

Plan delovne sile

Porast delovne sile bi moral biti po družbenem načrtu v primerjavi z letošnjim povprečjem največ tolikšen, kolikršen bo porast dohodka podjetja — to je do 5 odstotkov, če hočemo, da ne bomo znižali družbenega standarda zaposlenim. To povečanje delovne sile pa predvidevamo pretežno v proizvodnih obratih (90%) in le malo (10%) v režijskih službah, kjer pa bomo aktivirali v redno delovanje nekaj pripravnikov, morali pa bomo opraviti tudi nekatere premike delavcev, ko bodo izboljšani organizacijski postopki pri postopnem vključevanju v obračunavanje stroškov preko mehanografskega centra. Za to razliko bo nujno povišati število delavcev pri planiranju in pri zasledovanju stroškov ter za delo na organizaciji dela — izboljševanje delovnih postopkov v tehnologiji in administraciji.

Dopisujte

v naš list

Ob konferenci članov ZK

(Prispevek sekretarja TK ZKS Franca Berginca)

(Imena in a. in avtorstvo)

Naši medosebni odnosi v pogojih samoupravljanja

Tovarišice in tovariši, ne lastim si priznanja, da bom vsestransko in dovolj objektivno prikazal problem, za katerega vemo, da je boleča rana našega delovnega kolektiva. Menim pa, da je dozorel čas ko bomo morali vsi doumeti, da ima izvajanje gospodarske reforme tudi svoje posledice v družbenih odnosih ali, če poenostavimo, v naših medosebnih odnosih. Te posledice se jasno kažejo v odnosu, da uspešno gospodarjenje v današnjih pogojih zahteva močno povezanost subjektivnih sil ali obrnjeno, da bodo slabi odnosi še kako močno vplivali na nizko produktivnost. Izbire potem takem ni. Naša naloga je, da si ustvarimo takšne subjektivne pogoje dela, da bomo ustvarili začrtane naloge in utrdili naš gospodarski status, ne samo doma, temveč tudi na mednarodnem tržišču.

Ko se lotevamo analize naših medosebnih odnosov si moramo po mojem mnenju razčistiti osnovno vprašanje in to je: »Kaj želimo doseči s samoupravljanjem – na področju socialističnih družbenih odnosov«. Često-krat se nam v praksi dogaja, da ob raznih sporih in konfliktnih zamegljujemo prave cilje. Humanizacija dela kot postopna likvidacija klasične delitve dela med tiste, ki odločajo in na tiste, ki izvršujejo, nosi v sebi najplemenitejša načela socialističnega humanizma, to je: **DA JE RESNIČNO ZADOVOLJEVANJE POTREB LAHKO LE V TAKI DRUŽBI, KJER JE SVOBODNI RAZVOJ VSAKEGA POSAMEZNIKA POGOJ ZA RAZVOJ VSEH**. Ker daje materialna podlaga in drugi objektivni pogoji okvir reševanju teh humanističnih načel se srečujemo v praksi z različnim pojmovanjem teh načel. Sprovajanje teh načel uvajamo s samoupravnim sistemom. Zaradi tega so samoupravni proizvodni odnosi v ozki zvezi z medosebnimi odnosi. To so cilji socialistične humanizacije, proti katerim se gibljemo, vendar smo trenutno samo na gotovi stopnji razvoja. V praksi se pri reševanju konkretnih problemov medosebnih odnosov srečujemo po mojem mnenju s pojavom, da se posamezniki po gotovi stopnji lastnega razvoja, ko so že poželi doberšen del socialističnega humanizma začno birokratsko delovati. Čestokrat ne vidijo ali ne želijo videti, da so v pogojih samoupravne družbe imeli takšne po-

goje dela, da bi njihovi uspehi morali biti pogoj za razvoj drugih. Dostikrat pa opazimo, da je njihov nadaljnji razvoj usmerjen v birokratske odnose in v zanikanje vrednosti samoupravljanja.

Drugi vzrok iščimo v kadrovski strukturi. Pod pojmom kadrovska struktura si vedno predstavljamo količino splošnega znanja strokovno teoretičnega in strokovno praktičnega znanja, ki nudi pogoje, da lahko uspešno opravljamo zadane naloge in sledimo izrednemu tehnološkemu napredku. Vsekakor je kadrovski potencial najvažnejši člen v proizvodnem procesu. Zaradi tega je še kako važno, da imamo takšen kader, ki je sposoben izvrševati naloge. Pri planiranju kadra moramo težiti k optimalni zasedbi delovnih mest. To se pravi – pravi človek na pravo delovno mesto. Tako razumemo pod besedo optimalno – najprimernejšo zasedbo delovnih mest, katera apriori zahteva najboljšo zasedbo vodilnega delovnega mesta. Če temu kriteriju ni zagotovljeno pride do hudih anomalij, predvsem na področju medosebnih odnosov. Slabo opravljeno strokovno delo pogojuje slabe medosebne odnose. Ne samo, da jih pogojuje, temveč jih tudi nujno izzove. Narušene so medosebne relacije tam, kjer niso na isti strokovni ravni dobro rešeni problemi, še slabše pa je tam kjer je slab stik v vozlišču – to je na vodilnem delovnem mestu. Po modernih, znanstvenih principih vodenja je vodilni delavec organizator, demokrat, ne pa vođa avtokrat. Vedeti mora, da imajo strokovni delavci in vodje največjo stopnjo svobode pri izvajanju svojih delovnih nalog in so tako prepuščeni svojemu znanju in izkušnjam. Če vodilna oseba zaradi premajhnega znanja in nerazumevanja ne pozna funkcij ključnih delovnih mest, ni sposobna kontrolirati dela in še manj spodbujati k razvijanju uspešnih metod dela. V takem kadrovske okolju potekajo delovne akcije nekoordinirano. Poleg nevsklajenega dela prihaja zaradi nekontrolne dostikrat do preobsežnega zasedanja kadra na gotovih delovnih mestih in to je osnovni izvor lahkega dela v administraciji in režijskih dejavnostih. Zato se v praksi še vedno srečujemo z dejstvom, da je mesto uslužbenca lahko in dobro plačano. Nesposobnost vodilnega delavca na katerem koli

nivoju, nima strokovnega pregleda nad delom organizacijske enote, ki jo vodi, rodi znotraj medosebnih odnosov mnogo nediscipliniranega individualizma. Za ceno nesposobnosti vodilnega sodelavca se fornirajo male grupe, ki postajajo zaradi revoltiranosti delovno manj sposobne kot pa so sicer lahko.

V zadnjem času smo pričrta široki družbeni razpravi o neprilagojeni kadrovski strukturi v gospodarstvu. Razpravljali smo o taki študiji v celjski občini, ki na splošno ugotavlja primanjkljaj potrebnega teoretičnega znanja vsega zaposlenega prebivalstva v gospodarstvu. Menim, da je to širši družbeni problem v katerem se kaže zaostajanje šolstva za družbenimi potrebami, vendar nas to v podjetjih naj ne zavaja v napačen sklep. Sigurno bo vsak proizvajalec – samoupravljalec moral skrbeti za svoje izpopolnjevanje in je treba podpirati vsako splošno izobraževanje in pomagati pri organizaciji, je drugo dejstvo ravno tako važno in sicer, da so sedanje generacije mladih ljudi enako sposobne, da posedujejo gotovo zadostno mero prirojenih sposobnosti, katere moramo koristiti pri tako imenovanem funkcionalnem izobraževanju. Izobraževanje za delovno mesto v neposrednem proizvodnem procesu je gotovo posredno največji nosilec humanjših medosebnih odnosov. Za vsako količino novega delovnega izkustva se človek osvobodi delca golega fizičnega odnosa do dela. Izobraževanje za delovno mesto postaja ob vse večji tehnizaciji in avtomatizaciji delovnega procesa nujna oblika prilagajanja človeka delovnemu procesu.

Če združimo zgornje ugotovitve v nekaj sklepov ugotovimo, da je strokovna neprilagojenost ali nestrokovnost osnovni vzrok neštevilnih pojavov nekonstruktivnih oblik sodelovanja med kadri. Tako se pri našem delu srečujemo z nekonstruktivno kritiko, s familijarnimi odnosi s formiranjem namernega netočnega obveščanja o važnih aktih, z zagovarjanjem slabih strokovnih rešitev in z zasledovanjem individualnih interesov, ki so v očitnem nasprotju z širšimi interesi. Zgornja dejstva izgledajo posplošena, imajo pa dokaj dober empirični pokazatelj v tem, da že nekaj let odhaja iz podjetja sorazmerno dober strokov-

ni kader, slabši pa ostaja in da smo trenutno brez glavnega direktorja.

Ko sem razvil tezo, da je osnovni vzrok slabih medsebojnih odnosov nedovoljna strokovnost to isto potrjuje dejstvo, da sposoben sodelavec ob takih pogojih izgubi pogoje za delo in si poišče drugo delovno mesto. Zaradi tega moramo postaviti ob zahtevanih kriterijih za vodilne delavce pogoje, velja tudi za delovno mesto glavnega direktorja, da si s svojim strokovnim delom ustvarijo dovolj socialne moči ali z drugimi besedami da s svojimi strokovnimi sodelavci jamčijo izvedbo sprejetih nalog. Vsaka večja strokovna odločitev mora biti rezultat ekonomske, tehnične in kadrovske socialne analize, izvedba pa sloneti na demokratičnem dogovoru, ki obvezuje disciplino pri izvajanju delovnih nalog. Zadnje razprave na UO pričenjajo objektivneje reševati poslovno disciplino in le od takega dela si obetajmo uspehov.

Iz gornjega zaključimo, da medosebne odnose vedno najuspešneje rešujemo s prilagajanjem kadrovske strukture zahtevanim potrebam, manj uspešno pa z raznimi pomirjevalnimi akcijami. V kolektivju smo v letošnjem letu sprejeli osnutek kadrovske politike, katerega eden od glavnih ciljev je vzpostaviti konstruktivnejše medosebne odnose. Zaradi tega mora postati izvajanje kadrovske politike delo vseh strokovnih in vodstvenih kadrov, pri tem pa preraščati ozke personalne administrativne posege. Le tako bo postala uspešna kadrovska funkcija del samoupravnih odnosov.

Če smo dosedaj delno osvetlili naše medosebne odnose bolj iz vidika posameznika, ozkih medosebnih odnosov, potem si moramo še ogledati, kako izgleda to širše, v socialni organizaciji. Pod besedo socialna organizacija ne mislimo ozkih tehnično organizacijskih oblik ampak moč, da neka organizirana skupina ljudi, recimo podjetje deluje znotraj sebe tako da slabo odstranjuje in kaznuje in da dobro, napredno in koristno za vse udeležence nagrajuje. Vsaka organizirana skupina ljudi ima svoje predpise in obveze, katerih izvrševanje so pogoji za normalni napredek in razvoj. Tako poznamo statut podjetja in druge pravilnike podjetja.

(nadaljevanje na 4. strani)

Ob konferenci članov ZK

(nadaljevanje s 3. strani)

Torej je samoupravna družba še kako organizirana družba, ki izhaja iz svojih lastnih potreb. Tako približno naj bi bilo tudi v našem podjetju, vendar dobro vemo, da čisto tako ni. Naša socialna organizacija ni taka, da bi dovoljevala optimalne proizvodne uspehe. Nema lokrat se približujemo anarhičnemu tipu organizacije, za katerega je značilno, da se nobena radikalna sprememba ne more izpeljati. Ni slučajno, da je eden od naših vodilnih sodelavcev rekel: »V EMO se ne more nebenemu ničesar zgoditi« — jaz dodam, kvečjemu da dobri zapustijo podjetje. Delovna organizacija mora imeti tako moč, da zagotovi delovanje osnovnih dialektičnih zakonitosti. Sprovajanje gospodarske reforme zahteva delovanje ekonomskih zakonitosti, sprovajanje družbene reforme, delovanje družbenih zakonitosti in to so: realnejši odnos do družbene lastnine (podjetja ne smejo propadati ampak rasti), realnejši odnos do kadra — strokovno neprilagojen kader ni sposoben voditi delovne organizacije, zahtevati hitrejša izobraževanja, in vzgajanje in tako postaviti samoupravljanje na višji nivo. Vse te družbene zahteve imajo svoj odraz v samoupravnih odnosih, na medsebojnih odnosih, kažejo pa se v socialni organizaciji tako, da organizacija lahko vpliva na vedenje svojih članov. Dobro napredne članke bi morala nagrajevati, slabše sankcionirati — kaznovati v smislu vzgojnih ukrepov.

Pred nedavnim smo bili priča sprejemanju izrednih sankcijskih ukrepov (sprejeti disciplinjski ukrepi na CDS), ki ponazorjujejo gornje trditve. Ker ne kaznujemo pravih vzrokov nedisciplin, to je nestrokovnosti na vseh nivojih, kaznujemo takozvane vzporedne pojave. Slabi medosebni odnosi so lahko vzrok nizki produktivnosti, dostikrat pa so posledica nizke produktivnosti. Na kraju je za nas važna ugotovitev, da v anarhičnih razmerah imajo preveč socialne moči ali oblasti posamezniki ali grupe, ki niso nosilci najnaprednejših idej. Včasih je dovolj za afront na širši ravni že znano splošno stališče strokovnjakov — tehnokratov, ki pri svojem delu sploh ne vidijo družbene vloge svojega dela. Človeški faktor pri delu (to je motivacija za delo, interes za lastni razvoj pri delu in uživanje potrebnega priznanja od okolice kjer dela) so enako važni faktorji, kot so proizvodjalna sredstva. Vedeti moramo, da bi birokratsko racionalna organizacija v kateri bi bili vsi delovni postopki, vse situacije

maksimalno sistematizirane absurd, posameznik pa bi bil v takem sistemu samo orodje tehnološkega avtomatizma. Zaradi tega si v delovni organizaciji vedno želimo nosilce najširšega progressa med katere pa vedno ne moremo šteti vse komuniste. Kako je konkretno v našem podjetju z nosilci socialne moči ali oblasti je velik vprašaj in mislim, da se kaže že nekaj let potreba, da se s tem pojavom empirično seznanimo. Nekaj znanih dejstev in sicer; velik delež fizičnega dela v proizvodnem procesu, prekinjena rast strokovnega kadra, zlasti v obratih in mlad kader v strokovnih službah so osnovni pogoji, da si še vedno krhamo lastno orožje znotraj delovnega okolja, manj pa enotno nastopamo na zunanjem polju. Ta misel naj ne bo črno obarvana, saj naša doseganja orientacija v premagovanju reformnih težav ni najslabša, obenem pa apel, da moramo naše subjektivne sile še osredotočiti in sicer v prvi vrsti preko samoupravnih odnosov.

Ze na začetku smo omenili najožjo zvezo med osebnimi odnosi in samoupravnimi odnosi. Takoj moramo povedati, da so po svoji družbeni vlogi samoupravni odnosi močnejši, ker so nosilci vseh činiteljev v proizvodnji — organizacije dela, sredstev za delo, živega faktorja, in ne na kraju nosilci znanstvenih dosežkov pri delu. Torej, to je kompleks odnosov preko katerih želimo zadovoljiti svoje interese. Zaradi tega je samoupravljanje živ odraz objektivnih in subjektivnih pogomehanizem deluje. Preko samoupravljanja želimo uvesti kontrolirano socialno moč ali oblast, katera bo osnovni kreator činiteljev proizvodnje in družbenih odnosov. Za naše razmere lahko ugotovimo, da samoupravni odnosi 1 e vmanjši prdgovrdg nosi le v manjšini zadovoljujejo potrebam naše proizvodnje in družbenih odnosov in da z njimi ne moremo biti zadovoljni. Eden od glavnih vzrokov je še velika povezanost razširjene reprodukcije z fizičnim delom. Naš proizvajalec je ob stroju še vse preveč vezan na golo delo rok in je še tako premalo osvobojen fizičnega in meznega odnosa. Ker mu zaradi organizacijskih oblik samoupravljanja in drugih pogojev največkrat onemogočimo pravo samoupravljalno nalogo, jemljemo s tem tudi njegovo socialno moč. Poleg tega so za neuspešno samoupravljalno prakso vsekakor važni nedovolj dobro izbrane samoupravne delovne enote. Mi smo v samoupravnih enotah pred delovanjem gospodarske reforme videli več

družbeno politične vloge, ker so se instrumenti gospodarjenja tako hitro menjavali, da smo jim lahko uspešno parirali le kot celota — celo podjetje. Akumulativnost posamezne proizvodnje se je menjala iz leta v leto. Cilji gospodarske reforme, predvsem procesi delovanja ekonomskih zakonitosti dajejo tudi nove osnove samoupravljanju. Lažje in točneje se bodo lahko seznanjali proizvajalci z ekonomskimi uspehi svojega dela in realneje vlagali sredstva v razširjeno proizvodnjo. Decentralizacija, kot konstruktivni princip, po katerem je največje število delovnih enot samostojnih, je največkrat osnovni cilj napada na samoupravljanje. Kritiki utemeljujejo svoj odnos do samoupravljanja s tem, kako je gospodarstvo na zapadu doseglo velike uspehe zaradi močnih centralistično vodenih podjetij. Dovolj je, da pogledamo samo nekaj osnovnih učbenikov organizacije poslovanja v zapadnem svetu pa vidimo, da jim je decentralizacija prvi princip organizacije podjetja. Podjetja v zapadnem svetu lahko opredelimo po organizacijskih oblikah v dve grupi: ali so zasnovani na zahtevi federalne decentralizacije (to se pri nas kaže na današnji stopnji razvoja v integracijskih procesih) ali pa v funkcionalni decentralizaciji. Ne želim s tem ustvariti nekritičnega odnosa do principov samoupravne organizacije podjetja, temveč samo opozoriti, da ni samoupravljanje brez svoje znanstvene podlage kot nekateri mislijo.

Izpeljana osnova samoupravljanja bi po mojem uspešno reševala še en zelo važen faktor medosebnih odnosov, še bolje rečeno samoupravnih proizvodnih odnosov — to je problem odgovornosti. V praksi se srečujemo s pojmovanjem dveh odgovornosti. Samoupravljanje naj bi operiralo s kolektivno odgovornostjo, vodenje pa z individualno ali timsko.

To je v bistvu shematična delitev, ki pove malo. Ta dva pojma skrivata v sebi skupen zahtevek, to je uspešno vodenje podjetja. Pri načrtovanju osnovnih smernih razvoja podjetja (razvojni plan, letni družbeni plan, kam usmerjati investicijska sredstva in podobno) so v fazi načrtovanja dogovor strokovnih delavcev, torej individualna ali timska odgovornost. V fazi odobravanja in sprejemanja naj bi nastopila kolektivna odgovornost, v fazi izvajanja in kontrole pa je zopet delo posameznika ali tima. To je pot, v kateri je jasno opredeljena odgovornost. Če je jasno in dobro zastavljena problematika, stro-

kovno utemeljena in ustvari občutek dobre informativnosti pri samoupravljalcih, potem redko doživimo takozvane nelogične sklepe samoupravnih organov. Nema lokrat pa smo priče različnih gledišč po vodstveni in samoupravni poti zaradi nejasnega cilja. Ko na daljši ali krajši rok ni videti uspehov pride še do težjih razpotij, ki v zadnji liniji vodijo do avtolikvidacije samoupravljanja in do avtolikvidacije strokovnega dela.

Če to trditev v praksi preverjamo, ugotovimo, da je nerazvito samoupravljanje vzrok neštetim ne najboljšim rešitvam, ker jih ni znalo zahtevati napram strokovnim službam, to pa ovira vsekakor hitrejši napredek. Zaradi tega je razumljivo, da središujemo slabše, nerazvitejša samoupravne odnose pri nizki produktivnosti. Če to trditev apliciramo na naše podjetje, potem ugotovimo naslednje: (sorazmerno nizka mehanizacija) (ni rešen problem transporta, kar moderna industrija ne pozna, zastareli strojni park itd.) zahteva ogromen delež fizičnega dela. Nizka akumulativnost naše proizvodnje v pol pretekli dobi je zahtevala in še zahteva veliko zalaganje fizičnih delavcev za skromno reprodukcijo. Tako opažamo ob velikem tempu neprimerno konstruktivnejše odnose med fizičnimi delavci kot strokovnimi in vodstvenimi delavci. V kolikor to izgleda paradokso, da nizka akumulativnost (poudarjam — ni enako nizki produktivnosti) pogojuje boljše medsebojne odnose v proizvodnji in slabše v strokovnih službah ima svoje pravo tolmačenje v naslednjem:

»DOBRI MEDSEBOJNI ODNOSI, KI NIMAJO KORENA V ZADOVOLJSTVU NA DOSEŽENIH DELOVNIH MESTIH IN NA SOLIDNIH DELOVNIH ODNOSIH SO V STVARI SLABI, SAJ RODIJO SLABO DELOVNO MORALO«.

Torej: Bistven je delovni učinek. Če sklenemo misli potem ugotovimo, da si razširjeno reprodukcijo lahko zagotovimo ob pogojih delovanja reforme (ko se osnove materialne podlage proizvodnje kristalizirajo) samo ob višjih družbeno samoupravnih proizvodnih odnosih. Le ti so ozki v povezavi z našimi medsebojnimi odnosi. Konstruktivnim medsebojnim odnosom pa je pogoj delovni učinek. Izhod je torej v izboljšanju našega strokovnega delovnega učinka.

Tovarišice in tovariši, da bi delno zaključili nematerialne dejavnike, ki vplivajo na oblikovanje samoupravnih in medosebnih odnosov, bi se morali (nadaljevanje na 5. strani)

ZA ALI PROTI – ODGOVARJAJO ŠTEVILKE

Sektor financ in računovodstva je dal ob razpravi o umestnosti izplačila dodatka za dopust takšno tolmačenje:

1. Sredstva, ki jih bo podjetje ustvarilo po planu za leto 1967 in jih bomo skupno s sredstvi amortizacije leta 1968 uporabljali v letu 1968, so z ozirom na že sprejete pogodbenne obveznosti in določila našega pravilnika v celoti angažirana. Seveda celo to s predpostavko, da bo plan proizvodnje in realizacije izpolnjen.

Med pogodbenimi obveznostmi so: anuitete za že najeta posojila, ustanoviteljski deleži pri bankah, razna strojna oprema za orodjarno, 380 milij. S-din za novo kotlarno, 318 milij. S-din za stanovanjsko izgradnjo z vsemi prispevki, razne članarine, prispevki za energetiko in obratna sredstva itd.

2. Pripomniti je, da za letošnje leto ni zakonitega določila, ki bi urejevalo vprašanje izplačila nadomestila za K-15, na tak način kot je bil uzakonjen v letu 1966, zato bi bilo potrebno izplačilo v kakršnikoli obliki obravnavati kot OSEBNI DOHODEK Z VSEMI PRISPEVKI, ki jih moramo obračunavati na osebne dohodke. V našem primeru bi za tako izplačilo kot je bilo mišljeno potrebovali 83 milij. S-din.

3. Ker je bil ob koncu septembra izpolnjen

količinski plan	75 %
vred. plan po PPC	74 %
plan faktur. realiz.	68 %
plan dohodka	68 %
plan skladov	77 %
plan OD	73 %

ni osnove za izplačilo.

4. Denarja ne bo za stroj za rezanje tračne pločevine, za gradnjo skladišča pločevine in za razne drobne nabave nujne opreme.

5. Gibanje OD moramo brezpogojno uskladiti z doseženimi rezultati gospodarjenja in to v okviru plana in opravljenih planskih nalog, kajti dohodek zavisi predvsem od pogojev tržišča in naših proizvodnih možnosti in realizacije. Tudi plan proizvodnje v mesecu oktobru ni bil izpolnjen, plan realizacije po izdanih fakturah je bil sicer presežen zaradi tega, ker so bile prodane zaloge iz prejšnjih mesecev; devetmesečni izvoz po teži še tudi ni dosegel letnega plana, čeprav je bila izvozna realizacija v mesecu oktobra izredno visoka.

Člani kolektiva se morajo zavedati, da je potrebno v položaju, ko tržišče čedalje bolj pritiska na naše podjetje, predvsem skrbeti za modernizacijo strojev in naprav, uvajati novo tehnologijo, izboljšati organizacijo dela in poslovanja, izboljšati strukturo kadrov in upora-

biti najnovejše znanstvene izsledke pri naši proizvodnji. Zato so potrebna denarna sredstva, ki jih lahko formiramo samo iz našega dohodka in pa bančnih kreditov (za katere pa je čedalje slabše), pametno uporabiti.

Na zastarelih strojih, ki jih moramo z visokimi stroški vzdrževati, ne moremo proizvajati po novih tehnoloških postopkih, niti ne dosegamo želene kvalitete. Res imamo vrsto objektivnih težav, še vedno pa tudi precej subjektivnih in to zaradi slabe organizacije dela, popustljivega odnosa vodilnih do tistih delavcev, ki kvarijo disciplino in povzročajo slabo kvaliteto.

6. Tisti člani kolektiva, ki vršijo pritisk za povečanje OD in za razna izplačila, ki v našem pravilniku o delitvi OD niti niso predvideni, naj obrnejo svoje poglede na izboljšanje ekonomičnosti, realizacije plana, izboljšanje kvalitete, kar bo edino lahko prispevalo k povečanju dohodka in možnostim za večja izplačila. Kar pogledjmo primere, kje vse denar beži iz podjetja:

Zaradi slabše kvalitete v proizvodnji je moralo podjetje popustiti kupcu pri ceni izdelkov:

— v devetih mesecih leta 1966 pri proizvodnji po PPC 14 milijard S-din pa za 147 milij. S-din ali 1 %.

Razlika je torej 91 milij. S-din, ki bi ravno zadoščali za izplačilo bodisi kakšne premije ob izpolnitvi plana ali v kakšni drugi obliki, ki bi bila v soglasju z našim pravilnikom.

7. Pripomniti je, da imamo vložene zahteve za investicijske kredite tako pri Mednarodni banki za razvoj, kot tudi pri Skladu skupnih rezerv SRS, kjer bo potrebno v primeru ugodne rešitve položiti tudi dokajšen del lastnih sredstev, katerih pa brez izpolnitve plana za leto 1967 ne bo dovolj.

8. Se druga zadeva je, ki pa onemogoča izplačila iznad normalnih izplačil in sicer ta, da je potrebno za oktober izplačati ca. 40 milij. S-din (bruto) več kot je bilo izplačil v povprečju prejšnjih mesecev. Težave bodo tudi zaradi praznikov v mesecu novembru, saj v tistih dneh ne bo priliva na žiro račun, zaradi česar se bo blokacija še podaljšala za nekaj dni v december. Poleg gornjega pa moramo kljub blokaciji izplačati pred prazniki še redno akontacijo na OD (26. 11. 1967). V tem času pa zapadejo tudi razne obveznosti nasproti našim dobaviteljem, ki pritiskajo na naše podjetje še bolj zaradi tega, ker so v dosti večjih težavah kot

naše podjetje, saj ne morejo izplačati niti normalnih OD, kaj šele viške.

V našem podjetju je doslej še vedno uspelo izplačevati vse osebne dohodke brez omejitev in posebnih zapletov in smo lahko zaradi tega in razmer, ki sicer vladajo danes na trgu (tudi nezaposlenost), kar zadovoljni. Povprečje naših OD je še vedno v mejah normale. Treba je upoštevati, da bodo v prihodnje možna večja izplačila samo v primeru večje proizvodnosti in ob doseženih boljših rezultatih s prodajo izdelkov.

Smatramo, da je čas, da nehamo polemizirati o upravičenosti izplačila za nadomestila K-15. Podjetje lahko izplača samo to kar je v skladu s pravilniki in doseženimi poslovnimi rezultati, kakršnekoli obljube med letom so varljive in neosnovane. Po zakonskih predpisih je rezultat po letnem zaključnem računu edina verna slika, kako smo gospodarili. Zato počakajmo do februarja, medtem pa se lotimo dela in poskušajmo zamujeno čimprej nadoknaditi.

Viktor Piliš

Ob konferenci članov ZK

(nadaljevanje s 4. strani)

zadrževati še na problemih delitve dohodka. Delitveni odnosi, to je eden od najmočnejših motivov za konstruktivne medosebne odnose in za doseganje večje produktivnosti. Problematika je izredno izbirna, saj vsebuje poleg odnosa delitve na sklade in sredstva za OD, še problem najprimernejše delitve med delovnimi mesti in kako poiskati kriterije za merjenje gibljivega dela. Vsi vemo, da moramo preko delitvenih odnosov zagotoviti rast podjetja in primerne osebne dohodke vsem zaposlenim. Zaradi tega, ker je problematika preobširna za razpravo v tem referatu, predlagam, da se o teh problemih pogovorimo na enem izmed prihodnjih delovnih sestankov.

Tovarišice in tovariši, kje je naše mesto v okviru obravnavanih problemov? Takoj na začetku moramo ugotoviti, da postajamo kot politična sila del sa-

moupravnih odnosov. Reorganizacija ZK izhaja iz širokih družbenih potreb v katerih se zrcalijo velika idejno politična vprašanja izvajanja družbeno gospodarske reforme. Zato bomo morali kot komunisti temeljito osvetliti zahteve gospodarske reforme in se postaviti nasproti njej z lastnimi silami. Delo predvidenih komisij in sekretariata bo moralo s političnim aspektom osvetljevati gospodarske in družbene probleme, kar bo podlaga za konkretno in neposredno angažiranost članov ZK. Uspešno usmerjanje samoupravnih odnosov bo zahtevalo od nas poznavanje notranjih ekonomskih pogojev in na teh graditi zadovoljive delovne uspehe. Ustvarjati bomo morali kritičen in konstruktiven odnos do anomalij in jih v kali zatreti. Bdeti bomo morali nad našimi medosebnimi odnosi kot bogatim virom še večjih delovnih uspehov.

Potrebni so pomoči

Od leta 1965 deluje v Celju Društvo za pomoč duševno nezadostno razvitim osebam. To društvo združuje starše, zainteresirane strokovnjake in vse ostale prijatelje duševno nezadostno razvitih oseb, ki so pripravljeni nesebično pomagati, da bi tudi nezadostno razvite osebe postale enakopravni člani naše socialistične skupnosti.

Za vzgojo nezadostno duševno razvitih otrok skrbijo specialni zavodi, ki pa delajo v nemogočih pogojih. S problemom odraslih oseb z motnjami, pa se doslej ni nihče ukvarjal.

To društvo se je obrnilo za pomoč tudi na naše podjetje in upravni odbor kakor tudi družbeno politične organizacije so pokazali veliko razumevanje za delo tega tako humanega društva. Upravni odbor jim je odobril nujno potrebno pomoč v znesku 7.000 N-din. Tako pomoč so nakazala tudi nekatera druga celjska podjetja, na katera se je društvo obrnilo.

Tone IVANIČ

OSEBNI DOHODKI-SISTEMSKA VPRAŠANJA

Vsi člani kolektiva, predvsem pa člani upravnega odbora, vidijo, da je neprestano kaj pomanjkljivo pri naši delitvi. Prihajajo predlogi posameznikov, skupin in delavskih svetov posameznih enot, kako se naj spremeni kateri člen pravilnika o delitvi OD ali cenik pri posamezni enoti.

Posamezniki gredo v skrajnost in predlagajo taka določila, ki jih ne bomo mogli realizirati. Največ predlogov pa je takih, ki hočejo izboljšati obstoječi sistem, da bi se še za en korak bolj približati znanemu načelu: DELITEV PO DELU.

Probleme okrog nagrajevanja v našem podjetju rešuje mnogo ljudi. Če začnemo v proizvodnji, tu so skupinovodje in mojstri, ki razporejajo delo in s tem tudi vplivajo na zaslužek. Vemo, da se pri vsakem delu ne zasluži enako. Prav tako imajo važno vlogo vodje enot, obratovodje, priprava proizvodnje, prodaja, kontrola kvalitete. V kadrovski službi se poklicno ukvarja z nagrajevanjem anarhiki delovnih mest in osebnih dohodkov. V službi programiranja je nezasedeno delovno mesto, kjer naj bi obravnavali sisteme nagrajevanja. Upravni odbor je zato imenoval posebno komisijo, ki se ukvarja s sistemskimi vprašanji v nagrajevanju. Veliko so v tej zadevi angažirani tudi člani upravnega odbora in delavskega sveta.

Na 16. redni seji upravnega odbora podjetja (dne 26. oktobra 1967) je bil sprejet 21. sklep, ki glasi:

»Zaradi stalnih vlog ekonomskih enot po korekcijah cenikov in spremembah pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, naj komisija za sistem nagrajevanja pregleda in predlaga po-

pravke oziroma dopolnitve navedenega pravilnika, tako da bodo te spremembe začele veljati dne 1. 1. 1968.«.

Ker bodo te spremembe veljavne šele, ko jih potrdijo samoupravni organi, predlagam, da jim »Emajlirec« odredi posebno rubriko, da bodo o njih lahko seznanjeni vsi člani kolektiva in da se bodo člani samoupravnih organov lažje odločili za pravilnejše rešitve.

VABIMO VSE ZAINTERESIRANE, DA S SVOJIMI PREDLOGI TU SODELUJEJO

Danes navajamo enega od predlogov:

Odmor

V mesečnem obračunu osebnega dohodka imamo plačane ure razbite na več skupin. Redno se pojavljajo delovne ure in ure odmora, pojavi se tudi dopust, plačan praznik, bolezenski izostanki itd.

Zdaj je že marsikom znano, da so vse te ure plačane po različni višini:

delovne ure po ceniku oziroma po mesečnem povprečju

odmor po četrletnem povprečju

dopust po četrletnem povprečju

plačan praznik po četrletnem povprečju itd.

Tak način obračuna je nekoliko bolj preprost kot pa tisti, ki smo jih imeli prej.

Kljub temu (pa imamo možnost, da obstoječi način obračuna še bolj poenostavimo.

Zdaj se dogaja, da imata dva delavca enako obračunsko osnovo, enako število delovnih ur in enako število ur odmora, a končni obračun OD je različen.

Zakaj?

Ker je odmor plačan po povprečju preteklega četrletja, to povprečje pa je pri enem višje, pri drugem nižje.

To povzroča nezadovoljstvo nezaupanje do sistema, saj je logično, da dva delavca z enako obračunsko osnovo in enakim številom delovnih ur dobita enak osebni dohodek.

To lahko rešimo. Ure odmora moramo plačati drugače, tako da bo to v zadovoljstvo članov kolektiva.

Za vse režijske delavce v obratih in v upravi ne bomo več ločili dnevno ure na 7,5 delovnih in 0,5 odmora, marveč bomo za vse pisali enotno ur.

Režije s tem nismo niti povišali niti znižali, ker so delovne ure teh delavcev režijske in tudi odmor štejemo kot režijske ure. Na vse te ure dobijo režijski delavci gibljivi del, ki jim pripada.

Za proizvodne delavce pa imamo tudi zelo preprosto rešitev: ure odmora so plačane po obračunski osnovi povišani za 80 % ali enostavno po 180 % obračunski osnovi. Tak način ima več prednosti:

— delavec, ki ves mesec dela, si bo lažje izračunal svoj zaslužek;

— lažje bo delo in lažja kontrola v računovodstvu;

— lažje bo planirati višino OD in režijske stroške.

Glavna pomanjkljivost je v tem, da odstopamo od načela: tisti, ki bolj presega normo, tisti naj ima tudi odmor višje plačan in drugi, ki manj presega normo, naj ima tudi odmor slabše plačan. To načelo je teoretično dobro, v praksi pa zahteva:

— več administrativnega dela;

— delavci si sami ne morejo izračunati plače;

— to, da kdo više ali niže presega normo, ni odvisno samo od prizadevnosti, ampak v veliki meri od tega, koliko so norme realne in od tega, na kakšno delo je kdo razporejen.

Če odločamo, ali naj bo odmor plačan po fiksnem znesku (180 % obračunska osnova) ali pa po četrletnem povprečju kot je to danes praksa, potem je dobro imeti pred očmi vse prednosti enega ali drugega načina.

Po temeljiti analizi vidimo, da je za nas ugodnejša ta varianta, da je odmor plačan fiksnio (po 180 % obračunski osnovi). To velja za delavce, ki delajo po normi. Režijski delavci pa imajo delovne ure (dnevno 7,5 ur režije) in ure odmora (dnevno 0,5 ure, kar je tudi režija), združeno v okroglo 8 ur dnevno.

Nekdo bo takoj ugovarjal, da to vodi do razlik med proizvodnimi in režijskimi delavci. Proizvodni bodo imeli odmor plačan po 180 % obračunski osnovi, režijski pa samo po obračunski osnovi povišani za približno 60 %. To je res. Razlike pa kljub temu ne bodo tako bistvene, ker odmor predstavlja majhen delež v vseh plačanih urah. Praktični izračun kaže, da so zaradi tega proizvodni delavci, ki delajo po normi, na boljšem za 0,8 %. Druga stvar, ki jo tu lahko upoštevamo je to, da imajo proizvodni delavci nižje obračunske osnove, kot režijski in nekoliko višje plačan odmor ne predstavlja takih razlik, ki bi pripeljale do nezadovoljstva.

Prikazan način obračuna odmora terja naslednjo spremembo pravilnika o delitvi OD:

Besedilo dosedanjega 29. člena se spremeni in glasi:

»Pri delavcih, ki delajo po normi, se ure odmora obračunajo po 180 % obračunski osnovi.

Pri režijskih delavcih se ure odmora obračunajo enako, kot da je delavec delal.

Osebni dohodek za odmor se izplača iz delovnega osebnega dohodka ekonomske enote, kjer je odmor vključen v cenik. Kjer pa odmor ni vključen v cenik, se osebni dohodek za odmor izplača iz skupnega sklada OD«.

PRIHODNJIČ NA TEJ STRANI!
PLAČAN PRAZNIK IN DOPUST

Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov zopet na rešet

Ko je bil sprejet zadnji pravilnik o delitvi osebnega dohodka je bilo pričakovati, da bodo njegova merila trajala vsaj nekaj časa brez bistvenih sprememb. Pravilnik je bil sprejet na delavskem svetu letos 27. januarja, nato pa je sledila prva sprememba že v juniju, druga sprememba v septembru, predlagana pa je že tretja sprememba tega pravilnika. Kot vse kaže, dosedanji pravilnik o delitvi osebnega dohodka ni imel trdnih nog, poleg tega pa se je obračun osebnih dohodkov, namesto, da bi bil poenostavljen, še bolj zapletel, tako da tako zapleten obračun obračunava veliko število ljudi, kar znatno povečuje stroške poslovanja.

Zadnje čase je upravni odbor obravnaval številne pritožbe delovnih enot, ki zadevajo nerealno obračunavanje osebnih dohodkov. Večina teh pritožb je več ali manj utemeljena zaradi

nejasnih kriterijev. Zlasti v strokovnih službah ugotavljajo sveti delovnih enot, da se pojavlja neskladje delitve osebnih dohodkov, ker je očitno, da če imajo boljši uspeh pri delu so slabše nagrajeni, nekatere delovne enote, ki pa imajo slabši delovni uspeh, so bolj nagrajene.

Zaradi tega je upravni odbor na eni zadnjih sej sklenil naj člani komisije, ki jo sestavljajo Milan Zupanek, Tone Ivanič, Drago Mravlak in Franc Turkli, temeljito pregledajo dosedanji pravilnik o delitvi osebnega dohodka ter sestavijo predlog za spremembo. Popravljeni pravilnik o delitvi osebnega dohodka naj bi bil uveljavljen do 1. januarja 1968.

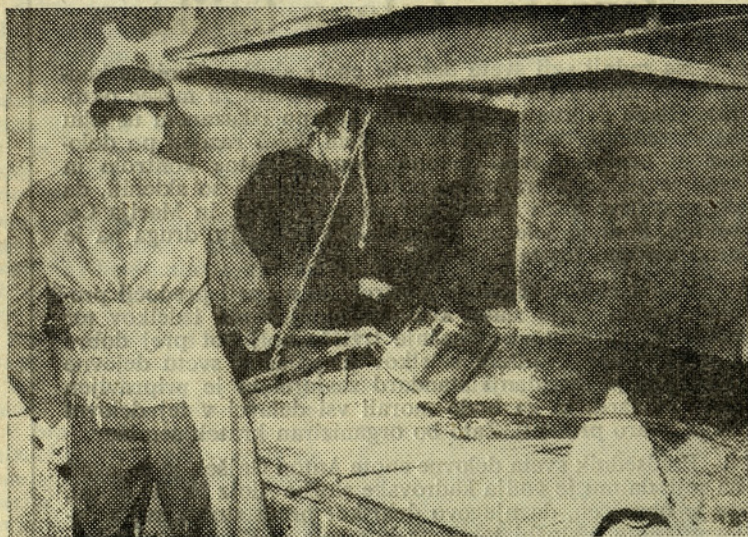
Opomba uredništva: Nekaj več o tej problematiki berite v sestavku »Osebni dohodki — sistemska vprašanja«.

IZ DELOVNIH ENOT

o delu niso govorili

Na seji sveta delovne enote pocinkovalnica so razpravljali le o razdelitvi presežka za mesec oktober in o razdelitvi prispevka za kvaliteto. Pri tem so sklenili, da prispevek za kvaliteto ne prejmeta Jakob Zupanc in Ferdo Operčkal zaradi neopravičenih izostankov od dela. Vodja te enote Milanez Evgen je opozoril člane sveta te de-

niso strinjali. Tokrat na seji sveta te delovne enote ni bilo vsaj informativnega poročila o gospodarskem stanju delovne enote, čeprav vemo, da je tako pri njih kot pri drugih enotah mnogo problemov, ki jih mora reševati v okviru svoje pristojnosti svet delovne enote. Naj bo ta sestavek v vzpodbudo članom sveta



V pocinkovalnici...

Foto LT

lovne enote, da bodo v mesecu novembru osebni dohodki nekoliko nižji, ker bo v tem mesecu manj delovnih dni. Predlagal je naj puste nekaj presežka v rezervnem skladu, vendar se z njegovim predlogom člani sveta

te delovne enote in vodji enote, da se bodo na prihodnji seji pogovorili tudi o notranjih problemih in načrtnem delu, kajti če bodo to storili, bodo potem lažje odločali o delitvi osebnih dohodkov.

Ukrepi za boljšo kvaliteto

Na najrazličnejših sejah pri nas je mnogokrat govora o kvaliteti naših izdelkov. Zlasti pa o tem razpravljajo na sejah člani sveta delovnih enot. Prizadevajo si, da bi bili vsi naši izdelki v našo korist in korist potrošnikov, kar najbolj kvalitetni. Tako so tudi na zadnji seji v obratu kemičnih izdelkov razpravljali med drugim o kvalitetni izdelavi naših frit. Na tej seji je bil tudi Jože Jošt, ki je o kvaliteti marsikaj povedal. Člani sveta delovne enote so v razpravi vztrajali na ugotovitvi, da topilci niso povsem krivi za morebitno slabšo kvaliteto frit. Jože Jošt je nanizal različne vzroke, ki vplivajo, da je kvaliteta tega izdelka slabša kot bi morala biti. Na to lahko vpliva slaba kvaliteta goriva, zasmetitev in podobno.

Za dobro kvaliteto frit, je dejal Jože Jošt, je treba zelo paziti na čistočo v obratu, uporabljati kvalitetne surovine, kvalitetno kurilno olje ter paziti na vse ostalo kar je v neposredni zvezi z izdelavo frit.

Člani sveta delovne enote so na seji izrazili mišljenje in občutek, da so delavci v tem obratu za svoje delo preslabo plačani, čeprav so plan presegli. Plan za mesec oktober so namreč presegli za 26%, iz analitičnih naročil pa izhaja, da je bila kvaliteta nekoliko slabša kot prej.

Nevzdržnih razmer, ki so bile v stari topilnici, sedaj v novih prostorih ni več in treba je reči, da glede kvalitete izdelka naših topilcev, vsaj kar zadeva njihovo neposredno delo mnogo

pričakujemo. Sami hočejo, da bodo njihovi izdelki dobri, saj se zavedajo, da je od tega odvisna tudi kvaliteta velike večine ostalih naših izdelkov.

Naj še povemo, da so dobili v tem obratu novega obratovodjo. To je Vladimir Zelenc, dipl. ing. kemije iz Celja. Novemu obratovodji želimo mnogo uspeha pri njegovem delu.

Omeniti je treba tudi to, da je po odhodu Petra Senčarja zelo prizadevno opravljal delo obratovodje Franc Sopar, ki je poleg tega opravljal tudi redno delo na svojem delovnem mestu.

Tečaji tujih jezikov

Proti koncu januarja 1968 bodo spet pričeli intenzivni začetni, nadaljevalni, konverzijski in korespondentski tečaji nemščine, italijanščine, angleščine, francoščine, ruščine in španščine.

Vsi tečaji bodo trajali po 4 mesece in sicer 2-krat po 2 uri tedensko v 2 izmenah: izmena A prične ob 16. uri in konča ob 17.35; izmena B pa prične 17.45 in zaključi ob 19.20.

Šolnina za vse tečaje je ista — S-din 28.000, poravnate jo v 4 obrokih; skripta dobite na centru.

Prijavite se čimprej z dopisnico, na kateri navedite poleg stopnje tečaja in jezika, ki se ga želite učiti, tudi izmeno.

O pričetku in urniku tečaja bomo potem vsakega kandidata pisмено obvestili.

Center za poučevanje tujih jezikov, Celje, Cankarjeva 1/II tel št. 32-24 in 25-34

Izobraževanje pri nas

IZOBRAŽEVANJE KADROV V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

Sistem strokovnega izobraževanja je bil uveljavljen z resolucijo zvezne ljudske skupščine in je pomenil odločen prehod na decentralizacijo strokovnega izobraževanja. To je pomenilo, da je prenehalo planiranje kadrov od strani državnih organov za potrebe gospodarstva, s tem pa tudi določanje karakterja in vrste šol, ki se ukvarjajo z vzgojo tovrstnih kadrov. Pred tem so državni organi namreč planirali, ne samo števila in vrste po-

trebnih kadrov za gospodarstvo, temveč so organizirali tudi šole, v katerih naj bi se ti kadri izobraževali.

Zato so bile gospodarske organizacije pred dejstvom, da namesto njih, nekdo drugi »od zgoraj« rešuje vprašanje kadrov — začeni od navadnih delavcev do visokokvalificiranih strokovnjakov, tehnikov in inženirjev. Takšna orientacija pa je bila in je v ostrem nasprotju z našo družbeno ureditvijo in posebno sistemom delavskega samoupravljanja in ne samo, da je v nasprotju

temveč celo neposredno zavira nadaljnji razvoj proizvodnje in socialističnih družbenih odnosov.

Osnovne karakteristike novega sistema strokovnega izobraževanja se odražajo v dveh smereh. Konkretno planiranje potreb po strokovnih kadrih in njihovo izobraževanje prehaja od državnih organov na delovne kolektive v gospodarskih organizacijah. S konkretnim določevanjem profilov strokovnih kadrov se prav tako ne ukvarjajo več organi državne uprave, temveč delovni kolektivi gospodarskih organizacij.

V pogojih, ko so dane delovnim kolektivom pravice, da sami odločajo o cenah, po katerih bodo na tržišču prodajali svoje

izdelke, ko sami formirajo in razdeljujejo sklade za razvoj podjetja, ki odločajo o delitvi skladov osebnih dohodkov, je naravno, da odločajo tudi o oblikovanju in izobraževanju potrebnih kadrov.

Ni nujno, da to nalogo vsaka delovna organizacija opravlja in rešuje sama, temveč se lahko več podjetij ali komun dogovorijo ali združijo, tako da lahko na ta način čim uspešneje zagotovijo oblikovanje oziroma izobraževanje takih kadrov, ki bodo sposobni povečati in razviti proizvodnjo.

Torej, skupščinska resolucija je uskladila sistem strokovnega izobraževanja kadrov z osnovnimi principi našega družbene-

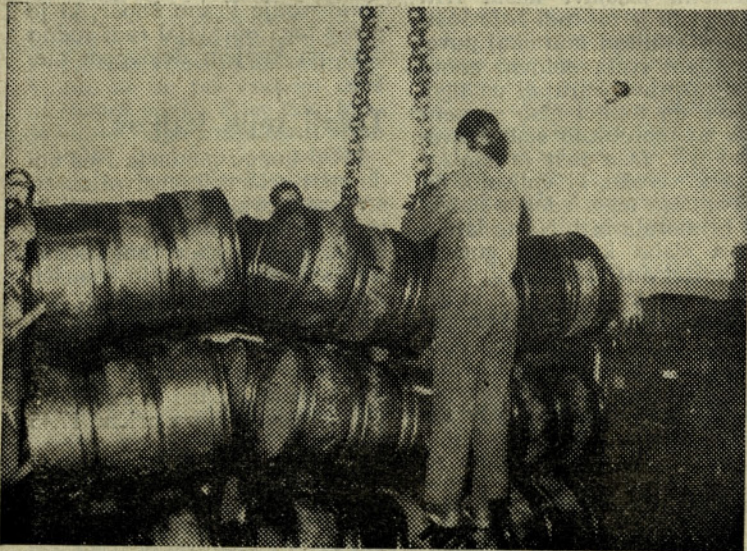
IZ DELOVNIH ENOT

IZ OBRATA OPRESKOV IN KOLES

Tako kot po vseh obratih, so tudi tu problemi včasih težki, vendar se prav ničesar ne nstrašijo. Tako povedo sam. Sicer pa je pri njih že tradicija, da ne jamrajo, temveč delajo in žele si veliko dela. Pri nekaterih artiklih plana sicer niso dosegli, ker so zaradi nujnosti delali nekatere artikle manjših dimenzij in teže. Pri nekaterih

tudi Ivan Bobek in Jože Skaza.

Na seji so glasovali o predlogu komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti za izključitev iz delovne skupnosti Alojza Šekoranja. Predlog za kaznovanje je dalo vodstvo njihovega obrata. Izid glasovanja je bil tak, da ostane Šekoranja še na delu in se sedaj ne



izdelkih pa so v mesecu oktobru plan znatno preseglei.

Na zadnji seji sveta delovne enote so sprejeli operativni plan za mesec november ter odločili o delitvi presežka njihove enote. Alojzu Belušiču in Slavku Otorepcu so dali vsakemu po 150,00 N-din nagrade. Po 100,00 N-din nagrade sta prejela

izključi. Če bo pa napravil še kak prekršek, bo svet delovne enote ostreje ukrepal.

Svet delovne enote je tudi sklenil rezervirati manjšo vsoto denarja za odhod tovariša Antona Plevnika v pokoj. Vsekakor je izredno lepo, da skrbijo za svoje stare delavce — veterane dela.

DOPOLNILNO IZOBRAŽEVANJE

Naši delovni ljudje čutijo potrebo po dopolnilnem strokovnem izobraževanju. Tako potrebo čutijo zlasti mladi delavci. Da bi bilo splošno in strokovno izobraževanje smotno in načrtno je upravni odbor na eni zadnjih sej sklenil naj kadrovska služba izdela program

splošnega in strokovnega dopolnilnega izobraževanja.

Akcijo dopolnilnega izobraževanja naj bi izvedli pretežno v zimskih mesecih, ko je manj delavcev odsotno zaradi dopustov. Upajmo, da bo program kmalu izdelan in se bo izobraževanje začelo.

Zaupnica Antonu Gajšku

Na zadnji seji sveta delovne enote službe tehnične kontrole so razpravljali in sklepali o obračunu za mesec oktober. Glede delitve osebnih dohodkov po izkazanem uspehu so se zedinili, da se njihov doseženi delež razdeli po določenem odstotku med takoimenovano »čisto« kontrolno in med zavijalke. Obračun so potrdili. Obenem so sklenili, da do te delitve nista upravičeni Milena Kolšek in Marija Cerovšek. Prva je šele nastopila delo v podjetju, druga pa je neopravičeno izostala od dela.

Vodja službe tehnične kontrole je na seji predložil problem vedno večje slabe kvalitete emajliranih izdelkov ter poudaril, da zahteva današnje tržišče bolj kot prej dobre izdelke. Glede kvalitete izdelkov je pojasnil svetu delovne enote, da je dosedanji standard zastarel in je pripravljen nov standard, ki ga bodo morali vsi delavci v tej delovni enoti dobro proučiti. Zato bo organiziran kratek seminar.

Predsednik sveta delovne enote Anton Gajšek je pojasnil na seji, da mu je vodja kadrovske službe Alojz Pavlič očital, da je obveščen, da njegovo delo kot predsednika sveta delovne enote v službi tehnične kontrole ni v interesu kolektiva, da je proti inženirjem, strokovnjakom in podobno. Zaradi tega je zahteval, da se svet delovne enote izjasni ali mu da zaupnico ali ne. Svet delovne enote mu je izglasoval na njegovo zahtevo zaupnico s pojasnilom, da je bil izvoljen za predsednika sveta delovne enote in da mu doslej glede njegovega dela nimajo kaj očitati. Poudarili so, da je njihov predsednik za svoje delo odgovoren njim na seji in nikomur drugemu tako, kot določa poslovnik za delo sveta delovne enote.

ga sistema. Postavlja pa se vprašanje: kaj so v delovnih organizacijah naredili, da bi priporočilo resolucije tudi realizirali? Veliko število podjetij je napravilo v smeri izobraževanja zelo veliko. To je ustvarilo široke možnosti, da se še močneje razvije družbena produktivnost dela. Marsikje pa še ne najdejo prave oblike, kako k temu pristopiti; mnogo je še podjetij, kjer še vedno prevladuje staro pojmovanje, katerega zagovorniki še vedno proklamirajo formalne, klasične šolske kvalifikacije.

SPLOŠNA PROBLEMATIKA IZOBRAŽEVANJA PRI NAS

Naše podjetje ima v sestavi kadrovske politike, ki obravnava in uravnava vprašanja kadrov, tudi vprašanje usposabljanja kadrov. Podjetje je

v največji meri glede usposabljanja in izobraževanja kadrov vezano na svoje lastne moči. Večji del kadrov za potrebe emajlirnice in predelovalnice kovin, podjetje ne more dobiti bodisi iz šol ali drugih podjetij, ves potreben kader si mora v prvi vrsti usposabljeti samo. Tudi naš statut s tem v zvezi v določilih (člen 121, 122, 123, 124 in 125) omenja NACELO IZOBRAŽEVANJA, kot eno od osnovnih pogojev v politiki podjetja in sicer:

»Stalen in neprekinjen razvoj tehnike in znanosti ter družbeno ekonomskih odnosov zahteva, da delavci nenehno izpopolnjujejo svoje strokovno družbeno ekonomsko znanje. Podjetje je dolžno delavcem omogočiti in jim dajati pomoč, da se izobražujejo. Podjetje da-

je zato na razpolago sredstva ter organizira strokovne službe zaradi izobraževanja delavcev v podjetju.«

»Delavci na vodilnih delovnih mestih morajo predvsem stremeti, da si pridobivajo potrebno znanje hkrati s razvojem svoje stroke ter s tem razvojem seznaniti tudi podrejene delavce.«

»Podjetje vodi evidenco o strokovni izobrazbi in družbeno ekonomski izobrazbi vsakega delavca v podjetju, o njegovih zahtevah in željah, da si pridobi strokovno usposobljenost za delo na odgovarjajočem delovnem mestu. Skladno s tem podjetje preko strokovne službe — oddelka za izobraževanje poišče načine in prikladne oblike glede potrebe podjetja za izobrazbo delavcev ter pred-

vsem posveča skrb za izobraževanje za delo na delovnem mestu v proizvodnji. V svrhu strokovnega in družbeno ekonomskega izobraževanja organizira podjetje po potrebi predavanja, tečaje, seminarje in druge oblike primerne za izobraževanje kadrov. To izobraževanje uresničuje s pomočjo svojih kadrov in kadrov iz drugih podjetij in ustanov.

Podjetje lahko napoti delavce na predavanja, tečaje, seminarje in posvetovanja v druga podjetja, ustanove in organizacije, posebno v tiste, ki se ukvarjajo s strokovnim izobraževanjem.

Delavci se morajo udeleževati tečajev, seminarjev, predavanj, ki so organizirani zaradi strokovnega izobraževanja.

(Nadaljevanje sledi)

Nekaj o delu sindikata in kihanju na njegov račun

V 21. številki Emajlirca se je »Spila« neodgovorno spotaknila tudi ob našo sindikalno organizacijo in s svojim mišljenjem o nalogah in delu sindikatu zelo primitivno in diletantsko obravnavala ozimnico, sindikalno članarino in »rihtanje turizma« s češkimi podjetji, za kar je zainteresirano na celjskem območju kar 5 kolektivov. Da ne bi govorili samo načelno, naj v kratkem pojasnimo »tistim« članom kolektiva EMO, predvsem pa uredniškemu odboru in odgovorni urednici, ki dopuščajo — pri tem pa dobro vedo kaj dela sindikalna organizacija — da takšni članki slabijo enotnost članov sindikata. Vsekakor je takšno pisanje vse prej kot dobro namerna kritika, ki pa jo sindikat, da bi izboljšal in povečal svojo homogenost, sicer pozdravlja.

Najprej pogledjmo kako odvajamo sindikalno članarino. Tovarniški sindikalni organizaciji ostane 35 % pobrane članarine. Od teh 35 % članarine pa imajo sindikalni odbori po obratih in službah na razpolago 30 %, predvsem za dajanje pomoči. Vse to je točno določeno v pravilniku sindikalne organizacije, ki je bil sprejet na občnem zboru sindikalne organizacije 28. 3. 1967. Prav ta pravilnik je bil v razpravi na vseh sindikalnih obratih in službah pred občnim zborom. Datum 1. 2. 1967. bo vsekakor zanimal kihajočo Spilo, saj so na ta dan obravnavali pravilnik sindikalne organizacije na občnem zboru administrativno-upravnih enot, vendar se je od 218 vabljenih članov udeležilo občnega zbora le 54, med katerimi sigurno ni bilo Spile in še vseh tistih, ki ne vedo, kako se odvaža članarina in kar potem povzroča akutne prehlade in kihanje.

V letu 1967. je sindikalna organizacija obravnavala med drugimi tekočimi zadevami tudi: predlog o organizacijski obliki vključitve dejavnosti inštituta »EMO« k podjetju »EMO«, izvrševanje mesečnih in letnega plana, vprašanje regresa, izmenjavo letovanj s češkimi podjetji, predlog za najetje srednjeročnega kredita iz republiških gospodarskih rezerv itd. V razpravi pa je razprava o osnutku zakona o otroškem varstvu, ki bo obravnavan na prvi seji sindikalnega odbora. Jasno je menda vsakemu članu kolektiva, da ima naša sindikalna organizacija formirano vzajemno blagajno, ki ima ca. 900 članov, ki dobivajo mesečno posojila iz tega naslova in znašajo v 10 mesecih letošnjega leta 203.500 N-din. Po-

leg te oblike pomoči dobivajo člani kolektiva pomoč v višini 200 N-din ob smrti najožjih svojcev. Prav tako se izplača vsem bolnikom z več kot eno mesečnim bolniškim stažem ob praznikih 1. maj in Novo leto sicer skromna, vendar le pomoč v višini 50 N-din.

Mislimo, da je nepotrebno utemeljevati koristnost izmenjav letovanja z zamejstvom, vendar nam podatki kažejo, da je v letošnjem letu letovalo na Češkem v treh izmenah 120 članov kolektiva v ugodnejših pogojih kot v našem domu v Crikvenici. Od tega pa je letovalo na stroške sindikata 50 članov kolektiva.

Na koncu bi radi, zaradi bolj-

šega razumevanja, prikazali skrajšane rezultate o tistih nalogah sindikata, katere so sindikalne organizacije obravnavale. Podatke nam je posredoval republiški odbor sindikata delavcev industrije in rudarstva. Med anketiranimi gospodarskimi organizacijami je tudi naše podjetje. Rezultati so naslednji: dajanje pomoči 60 %, ukvarjanje s proizvodnjo 50 %, reševanje pritožb 41 %, organiziranje razprav o delitvi OD 35 %, kadrovska vprašanja 26 %, vodenje vzajemne blagajne 26 % itd.

Iz navedenih podatkov je verjetno vsaj malo razvidno, kaj je naša sindikalna organizacija delala v letošnjih 10 me-

secih in da ni samo »rihtala« nekaj, da bo lahko nekdo na njen račun »kihal«. Dejstvo je, da se o delu sindikata vse premalo piše in zaradi tega tudi delno prihaja do takšnih in podobnih spotik, ki potem samo škodujejo organizaciji, zato je zaželeno, da se naša urednica tudi sama razpiše o sindikatu in drugih družbeno političnih organizacijah in ne, da objavljajo samo članke, ki jih napiše ta ali oni predsednik naših družbeno političnih organizacij.

Predsedstvo odbora
sindikalne organizacije
EMO CELJE

Letovanje poleti — pozimi

Sindikalni podružnici gre za letošnja prizadevanja za organizacijo izmenjave letovanj s Čehi vse priznanje. Mnogi člani našega kolektiva so poleti Češko obiskali, nekateri so se že

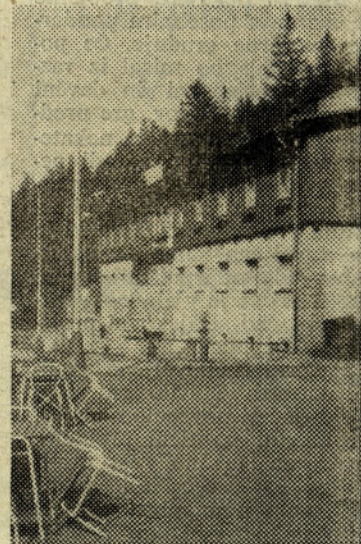
odločili za prihodnji dopust — na Češkem.

Interes za izmenjavo v še širšem obsegu pa je takšen, da bodo pri tej izmenjavi letovanj prihodnje leto sodelovala še nekatera druga celjska podjetja. Češki emajlirci, ki bodo za letovanje na Jadranu odprli vrata svojih počitniških domov na stečaj, so te dni prišli na obisk in dogovor v Celje.

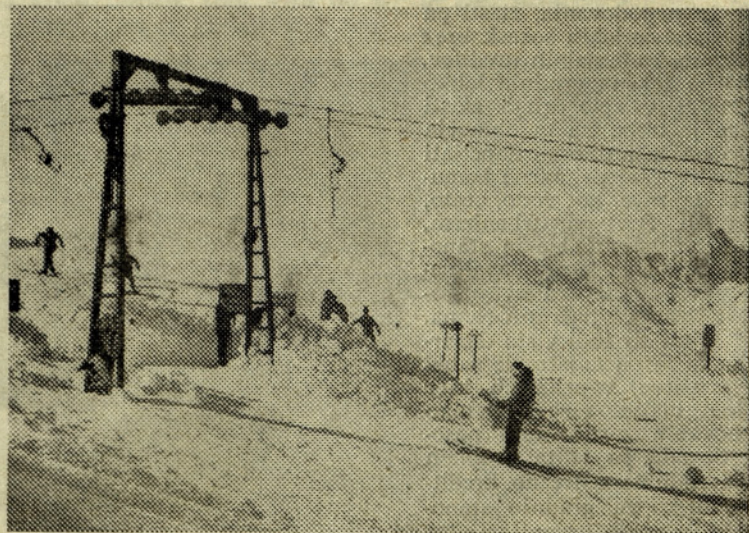
Pri organizaciji letovanj je torej prišlo do uspešnega sodelovanja, ki pa je bilo v manjši meri vpeljano pozimi že nekaj let z dogovorom med našim oddelkom za družbeni standard in Ingradom, saj so mnogi naši smučarji preživeli dopust v brnarici Ingrada na Voglu. Tudi za letošnjo zimo bi kazalo dogovor vsaj obnoviti, če ne razširiti, saj je za smučanje in torej dopust pozimi vedno večji interes.



Pogled z Andraža



Dom na Andražu



Sredi zime na Voglu

NE
POZABITE
DA JE
VAŠ DOPUST
NAMENJEN
VAŠEMU
LETNEMU

ODDIHU!

Občinski zbor sindikatov

V začetku decembra bo redni občni zbor občinskega sindikalnega sveta v Celju. Priprave na ta pomembni delovni obračun tečejo tako kot pri zadnjem zboru, v komisijah, ki specializirano obravnavajo določena vprašanja. V teh komisijah pa delajo delegati, ki bodo že na sejah teh skupin sprejeli določene zaključke in jih posredovali celotnemu zboru.

PETA SEJA OBCINSKE SKUPŠČINE

ZASEBNA OBRT IN ČRNE GRADNJE ŽE VEČ KOT LE KAMEN SPOTIKE

Peta redna seja članov obeh zborov celjske občinske skupščine je bila pomembna predvsem zaradi dveh zadev, ki so jih obravnavali. To velja tako za razpravo o prispevni in davčni obremenitvi občanov pa tudi za nekatere probleme urbanizma s posebnim poudarkom na črne gradnje. Če povzamemo glavno misel iz razprave o prispevni in davčni obremenitvi občanov, gre predvsem za ugotovitev, da nekateri zasebni obrtniki zaradi neučinkovite kontrole prekomerno bogatijo in da tudi tako imenovana popoldanska obrt, ki je bila dovoljena samo za uslužnostna dela, ne izpolnjuje svoje naloge, saj se je v glavnem razvila v močno serijsko in proizvodno dejavnost.

Črne ali nedovoljene gradnje, katerih število se je v celjski občini povzpelo nad 600, so praveciti politični problem. Vzroki za takšno rast črnih gradenj so več ali manj znani, zelo pomemben činitelj za to pa je vsekakor težnja, kako najceneje priti do lastne stanovanjske hišice. Ta težnja pa povzroči potem neštete težave in negotovanja, zlasti pa rast stanovanjskih sosesk brez ustreznih komunalnih ureditev. Tako se takšna gradnja lahko spremeni v zelo drago, zlasti še, če je treba na ta območja — to pa je nujno — napeljati in urediti vsaj primarne komunalne naprave, kot vodo, cesto, elektriko. Svet za urbanizem, gradbene, komunalne in stanovanjske zadeve je predlagal nekaj ukrepov za rešitev oziroma ublažitev tega problema. Med njimi so tudi višje denarne kazni in pa najstrožje sankcije (rušitve) v primerih, kjer takšne hišice rasejo v tako imenovanih zavarovanih pasovih. Seveda pa je ta problem vezan tudi na ustrezno kreditno politiko za gradnjo stanovanj v delovnih organizacijah.

— m

Klub odbornikov

Odborniki celjske občinske skupščine so ustanovili svoj klub, ki je že začel z delom. Tako so na sestankih obravnavali nekatere aktualne probleme, ki zadevajo občino in posamezna področja. Vodstvo kluba so poverili petčlanskemu sekretariatu, v katerem so Magda Kočar, Slava Faletič, Milan Hohnjec, Vlado Novak in Franc Petaver.

IMENOVANJE

PRAVOBRANILCEV

Na zadnji seji celjske občinske skupščine so za občinskega javnega pravobranilca ponovno imenovali Draga Gregorina, za njegovega namestnika pa Tadjano Perčič.

NOV MOST ČEZ LOŽNICO

Tokrat se je zgodilo tisto, česar skoraj nismo pričakovali. Gradnja novega mostu čez Ložnico na Ljubljanski cesti (Butejev most) se je končala prej kot je bilo napisano v pogodbi. Ingrad je ta rok skrajšal za mesec dni. Kaj to pomeni, ve vsakdo, zlasti še vozniki motornih vozil, ki so se doslej nešteto krat jezili, ko so čakali na eni ali drugi strani v dolgi koloni.

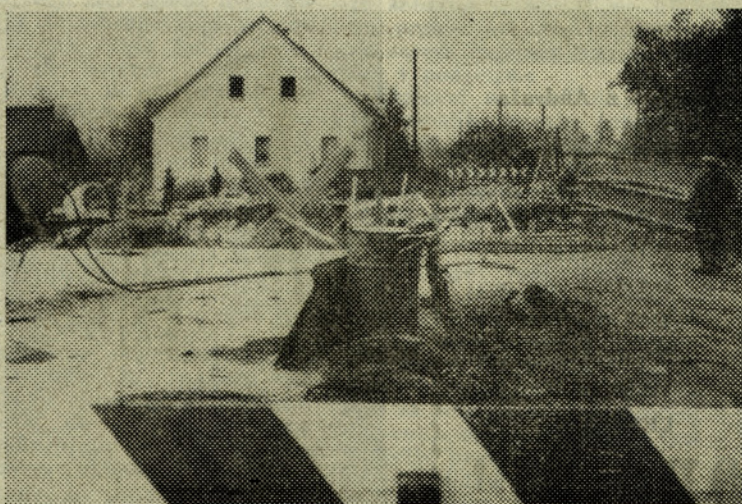
Z izgradnjo novega mostu čez Ložnico bo v Celju odstranjena velika ovira za promet in hkrati kraj prepogostih prometnih nesreč. Novi most je dolg 39, širok pa 12 metrov. Poleg dvosteznega cestišča bo imel še kolesarski stezi in pločnika za pešce.

Tako je nov most čez Ložnico lepo darilo za praznik republike.

— m



Kolona je včasih segala že do Glazije...



Zaključna dela pri novem mostu

Za varstvo je

SPREMEMBE PRI OTROŠKEM DODATKU

Velik del slovenske javnosti je te dni razpravljal o predlogu osnutka novega zakona o nekaterih oblikah družbenega varstva otrok in o financiranju te dejavnosti. Gre za začetek organiziranega razvijanja področja, ki je bilo vse doslej močno zapostavljeno. Otroško varstvo se je razvijalo stihijsko, odvisno od »odvečnega« denarja v občinskih proračunih in drugih blagajnah. Novi zakon pa bo

VESTI IZ KOMUNE

uzakonil redni, stalni vir dohodkov za financiranje otroškega varstva, nakazal pa bo tudi nekatere neobvezne vire. Obvezni vir bomo plačevali vsi zaposleni — znašal bo 2 odstotka od bruto osebnih dohodkov. Tak znesek pravzaprav plačujemo že zdaj, zato nas ne bo bistveno obremenil. Poleg tega se bo v sklad za financiranje otroškega varstva stekal tudi del sredstev, ki jih ustvarjajo obrtniki in ljudje svobodnih poklicev. Ta denar, skupaj z neobveznimi viri, ki bi jih naj zagotovile delovne organizacije, družbeno-politične skupnosti in nekateri drugi, se bo razdeljeval po posebnem ključu za neposredno otroško varstvo in za otroški dodatek, ki bo po sprejetju novega zakona nekoliko drugačen kot je bil doslej.

Treba je povedati, da sredstva, ki jih bomo zbrali na ta način, ne bodo zadoščala za ureditev vseh problemov otroškega varstva. Zlasti v Celju se tega ne bi smeli nadejati. Zato so toliko bolj nevarne domneve, da poslej delovnim organizacijam za otroško varstvo ne bo treba več skrbeti. To, da sodi varstvo otrok k pogojem boljše produktivnosti, je znano dejstvo, zato bi kolektivi morali problemom otroškega varstva, posvetiti več skrbi in denarja. Res je neprimerno, da bi potemtakem delovne organizacije dvojno obremenjevali — najprej naj bi prispevale za varstvo iz osebnega dohodka, potem pa še neobvezno iz drugih skladov. Zato so nekateri predlagali, naj bi predpisali višji obvezni prispevek in potem delovne organizacije pustili na miru. Naj bo rešitev takšna ali drugačna, člani samoupravnih organov bodo o otroškem varstvu le morali razpravljati. In če bomo takrat upoštevali pogoje, v kakršnih

potreben denar

živijo družine z zaposlenimi starši, potem verjetno oblika financiranja varstva otrok ne bo toliko pomembna, da bi lahko odvrnila od primernega sklepa.

Zanimive pa so tudi predvidene spremembe za obračunavanje otroškega dodatka. Sestavljenci zakona predlagajo, naj bi otroški dodatek dobivale vse tiste družine, kjer na enega člana ne zaslužijo več kot 55 tisoč starih dinarjev — doslej je bila meja pri 50 tisočih. Otroški dodatek bo verjetno nekoliko znižan: od sedanjih 5.250 na 5.000, toda takšen bo za vsakega otroka. Doslej se je otroški dodatek namreč zniževal skladno z večjim številom otrok. Tak predpis je bil krivičen, zato ga bodo zdaj popravili.

To so nekatere spremembe iz osnutka novega zakona o varstvu otrok. Predvidevamo, da ga bo republiška skupščina sprejela v decembru, medtem ko bo začel veljati z novim letom.

I. B. **SPREJEMNI IZPIT NA VIŠJI TEHNIŠKI ŠOLI MARIBOR**

DELAVSKA UNIVERZA V CELJU SPOROČA

RAZMIŠLJATE O ŠOLANJU?

V delovnih organizacijah zaseda odgovorna delovna mesta, za katere se zahteva višja ali višja izobrazba, še vedno precejšnje število delavcev, ki imajo sicer dokajšnje delovne izkušnje, vendar njihova splošna in strokovna izobrazba ne presega srednje stopnje. Zal pa je še vedno precejšnje število tudi takih delavcev, ki niso dosegli izobrazbe srednje stopnje in stojijo pred dilemo, če naj se vpišejo v večerni oddelek ustreznih srednjih šol, ali pa se z intenzivnim študijem pripravijo na posebne sprejemne izpite, ki jih za zaposlene delavce določajo predpisi oziroma pravila za vpis na posamezno višjo oziroma visoko šolo.

Nedvomno je za mnoge delavce, ki so si s praktičnim delom pridobili določeno razgledanost, zelo sprejemljiva odločitev, da se prijavijo k sprejemnemu izpitu in na ta način dokažejo svojo zrelost oziroma sposobnost nadaljevatvi visokošolski študij.

Sprijemni izpit na VIŠJI TEHNIŠKI ŠOLI MARIBOR

obsega splošni in posebni del.

Splošni del sprejemnega izpita obsega pismeno nalogo o splošni temi ali temi iz stroke, katero želi kandidat študirati. Namen tega izpita je, da nudi možnost presoje o splošni razgledanosti kandidata.

Posebni del sprejemnega izpita obsega snov matematike, kemije in fizike. Kandidati morajo obvladati snov, ki je temelj za uspešen študij na višji šoli.

Splošni del sprejemnega izpita se opravlja pismeno. Posebni del izpita pa se opravlja pismeno in ustno.

Sprejemni izpit na VIŠJI EKONOMSKO KOMERCIALNI ŠOLI MARIBOR obsega naslednje predmete:

— pismeni in ustni izpit iz materinskega jezika,

— pismeni in ustni izpit iz matematike,

— pismeni in ustni izpit iz osnov enega od tujih jezikov, ki se poučujejo na šoli,

— ustni izpit iz osnov sociologije z družbeno ureditvijo SFRJ,

— ustni izpit iz gospodarske geografije.

Sprejemni izpit je skupinski in ga kandidat lahko enkrat ponavlja. Če je kandidat negativ-

no ocenjen iz enega ali več predmetov, se šteje, da izpita v celoti ni opravil.

Sprejemni izpiti na Višji tehniški šoli v Mariboru so vsako leto v mesecu septembru, na Višji ekonomsko komercialni šoli pa v juniju in septembru.

Sprejemne izpite omogočajo tudi ostale višje in visoke šole. V tem sestavku podrobneje opisujemo izpitne zahteve le za omenjeni višji šoli, ker menimo, da prihaja najbolj v poštev glede na strukturo našega gospodarstva.

Podrobnejše informacije daje Delavska univerza v Celju, Cankarjeva ul. št. 1/I, tel. št. 25-34, ki je tudi organizator in izvajalec pripravljajlnih tečajev za sprejemne izpite na višjih in visokih šolah.

Dopisujte
v naš
list

Pomoč SLG Celje

Finančne težave, v kakršnih je celjsko gledališče v zadnjem času, so spodbudile vodstvo, da je naslovlilo svojo prošnjo za pomoč delovnim organizacijam. Odziv sicer ni bil množičen, kaže pa gotovo razumevanje kolektivov, ki so prispevke darovali predvsem iz spoznanja, da nam je takšna kulturna ustanova potrebna. Največje presenečenje je v javnosti vzbudila odločitev ljubljanske tovarne ALKO, ki je gledališču darovala 1 milijon starih dinarjev (svečana podelitev je bila v SLG v petek, 17. novembra). Tovarna se je hotela s tem oddolžiti svojim mnogoštevilnim poslovnim prijateljem na celjskem območju. Sicer pa so SLG darovali — Tkanina galanterija 150, Moda 80, Agropromet 70, kreditna banka 50, Elegant 50, tovarna EMO 50 in kolodvorska restavracija 10 tisoč starih dinarjev. Prav toliko so darovale tudi članice nekega kolektiva v obliki prostovoljnih prispevkov.

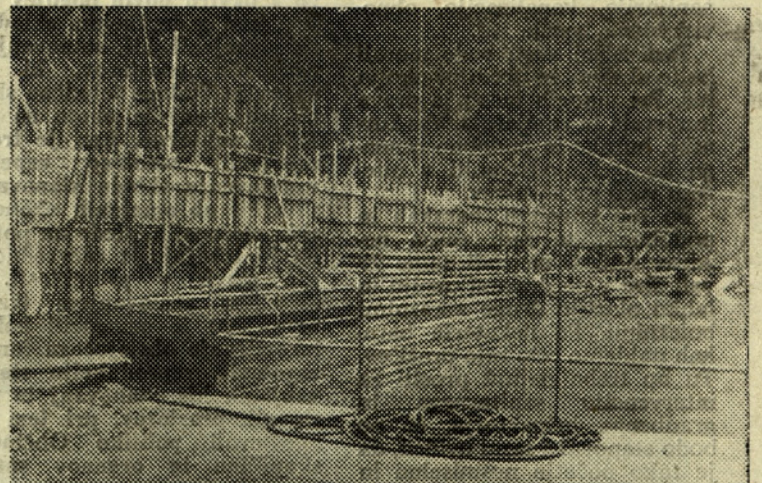
Razumljivo je, da bodo lahko v gledališču s to vsoto rešili marsikateri problem, še zlasti, ker tudi dodaten delež sveta za finance občinske skupščine ne bo zadoščal.

Dršališče v decembru

Dela pri gradnji tribune na umetnem dršališču v celjskem mestnem parku so se zakasnila, zato bo tudi ledena ploskev sprejela svoje drsalce šele konec novembra oziroma prve dni decembra. To je vsekakor pozno, toda zaradi obsežnih gradbenih del, se tokrat ni dalo napraviti drugače.

Ne glede na to pa so v polnem teku priprave na novo drsalno sezono. Tudi letos bo v Celju nekaj zanimivih hokejskih in drsalnih prireditev. Če hi bodo tudi tokrat najčehči gosti (v decembru moštvo ŠKODA-PLZEN, v januarju pa ekipa iz Brna), razen tega bodo 5. januarja gostovali v Celju Švedi in se pomerili z Jenicami. V sredini januarja pa bo predvidoma gostovala znana umetna drsalka Regina Heitzer s svojo ekipo. Vsekakor gre v tem primeru za dogodek, ki ga ne kaže prezreti.

— m



Tribuna ob dršališču v Mestnem parku bo za Celje pridobitev, ki odtehta zamujeno letošnjo sezono...

Večer slovenske satire in pesmi

Delavska univerza v Celju bo priredila v četrtek, dne 14. decembra ob 17.00 in 19.30 VEČER SLOVENSKE SATIRE IN PESMI. Na večeru bodo sodelovali znani satiriki Albert Papler, Tone Fornezzi — TOF in Žarko Petan, ansambel Milana Stanteta s pevkama, ki redno nastopata v Radiu Ljubljana in slušatelj Glasbene šole iz Celja. Vstopnice bodo v prodaji pri blagajni kina DOM v Celju in to od 1. decembra dalje.

Gospodarjenje naše
enote
za stanovanjske
hiše in težave
z živinorejci

Na zadnji seji sveta delovne enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami so mnogo razpravljali o uspehu dela te naše enote.

Svet delovne enote je ugotovil, da je bilo poslovanje enote doslej zelo uspešno. Obnovljena so bila v glavnem vsa ostrejša tovarniških hiš, tako da so hiše zavarovane pred nadaljnjim propadanjem. Hiše, ki so na območju tovarne in bodo zaradi razširitve tovarne prej ali pozneje odstranjene le nujno vzdržujejo, ker bi bilo negospodarsko in nesmiselno investirati vanje večje vsote denarja. To so v glavnem hiše na Krožni poti in nekatere tudi v Kovinarski ulici.

Enota je opravila tudi nekatere velika popravila. Tako je bila popravljena hiša v Opekarški ulici zaradi nevarnosti, da se bo podrla. Tudi po nekaterih drugih stanovanjskih hišah so bila izvršena večja popravila, druge pa bodo prišle na vrsto v prihodnjem letu.

Velik problem so tudi pločevinaste strehe. Čeprav so bile pločevinaste površine streh letos pobarvane, bo potrebno misliti na njihovo obnovo.

Problematične so zlasti še nove stavbe, pri katerih je garancijski rok potekel, ugotovljene napake pa niso bile odstranjene. To se posebno opaza na stolpnici na Mariborski cesti in pri novi stavbi, kjer je samopostrežna trgovina Merx. Pri novih hišah nastajajo torej precej visoki stroški popravil.

V starejših hišah bo treba nujno zamenjati že zdavnaj dotrajano elektroinstalacijo, obnoviti vodovodno omrežje, urediti sanitarije, kanalizacijo, obnoviti hišne fasade itd.

Tudi hišni sveti bodo morali boljše skrbeti za ureditev okolja hiš. Pri mnogih hišah je prava kurjereja in zajčjereja. Vse kurnike, barake in podobno nesnago bo treba odstraniti v interesu vseh stanovalcev.

Po teh kurnikih, barakah in podobnem se redi razen nezdrav mrčes, pa tudi same živali žive v nezdravem okolju in lahko okužijo druge z različnimi boleznimi. Po nekaterih barakah najdemo celo rejo prašičev. Tu bo treba najbrž prositi za intervencijo sanitarnega in gradbena inšpektorja, če ne bodo stanovalci sami uvideli, da je tako početje nesmiselno in proti interesom večine stanovalcev v posameznih stanovanjskih hišah.

TEKOČE IN INVESTICIJSKO VZDRŽEVANJE STANOVANJSKIH HIŠ

Za uspešno poslovanje s stanovanjskimi hišami in s tem v zvezi za delo, organizacijo in obliko poslovanja tehnične službe Enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami EMO Celje, je bistvene važnosti stanje stanovanjskih hiš, stanovanj in poslovnih prostorov, ki so pod upravo Enote.

Enota ima v upravljanju zelo različen fond stanovanjskih hiš, stanovanj in poslovnih prostorov tako po velikosti objektov, vrsti materiala, konstrukcij, kakor tudi po starosti. Več kot 40% stanovanjskih hiš, s katerimi gospodarji stanovanjska enota je bilo zgrajenih pred letom 1941.

O uspešnem gospodarjenju s stanovanjskimi hišami v družbeni lastnini ne moremo govoriti že od leta 1941 dalje. Vzroki so objektivni pa tudi subjektivni. Kot objektivne vzroke lahko smatramo razliko med stanarino in ceno graditve, ekonomiko hiše, pomanjkanje sredstev za vzdrževanje zaradi nizkih najemnin in podobno. Subjektivni pa slabosti dela organov upravljanja, ki so bili prepuščeni sami sebi, brez materialne in moralne podpore. Vse to je nujno vodilo v poslabšanje stanja družbenega sklada stanovanjskih hiš, kar je povzročilo veliko razvrednotenje stavb.

Nov sistem gospodarjenja s stanovanjskimi hišami družbene lastnine daje objektivne možnosti za uspešnejše gospodarjenje z obstoječim skladom stanovanjskih hiš ter postopno obnovo tega pod pogojem, da se organizirano in sistematično pristopi k rešitvi številnih problemov ekonomskega in tehničnega značaja.

Tehnična služba naše enote je torej pred odgovorno nalogo v okviru novih pogojev gospodariti z družbenim skladom stanovanjskih hiš, stanovanj in poslovnih prostorov, ki jih upravlja. Naloge tehnične službe stanovanjske enote so posebno zahtevne, ker je treba zagotoviti smotno uspešno vzdrževanje sklada stanovanjskih hiš ob omejenih ekonomskih možnostih, glede na potrebe, ki izhajajo iz razvrednotenja stavb v preteklosti. Z uspešnim poslovanjem (vzdrževanjem) je omogočiti boljše izkoriščanje obstoječega fonda, zagotoviti reprodukcijo stanovanjskih hiš, stanovanj in poslovnih prostorov, pri tem pa upoštevati politiko Občinske skupščine in organov samoupravljanja.

Temeljni zakon daje osnovo za delo stanovanjske enote,

kjer določa v svojem

1. členu:

»Gospodarsko poslovanje (gospodarjenje) s stanovanjskimi hišami v družbeni lastnini obsega zlasti uporabo, vzdrževanje stanovanjskih hiš in razširjenje materialne osnove stanovanjskega gospodarstva za napredek stanovanjskega gospodarstva«.

S tem je podana v bistvu vsa vsebina poslovanja enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami.

»Stanovanjska enota mora ohraniti nezmanjšano vrednost sredstev sklada stanovanjskih hiš. Vzdrževati mora stanovanjske hiše in stanovanja v takem stanju, da ustrezajo stanarini in pogojem, ki jih določajo obstoječi predpisi in stanovanjske pogodbe.

Po temeljnem zakonu občina usmerja in vsklajuje razvoj stanovanjskega gospodarstva in zagotavlja pravice stanovalcev pri upravljanju stanovanjskih hiš in s svojimi ukrepi vsklajuje stanarino z gospodarskimi gibanji.

Stanovanjska enota je odgovorna po temeljnem zakonu za investicijsko vzdrževanje in stanovanjskih hiš in stanovanj, kakor tudi za tekoče vzdrževanje skupnih delovnih naprav v stanovanjskih hišah, s katerimi upravlja. Posebne pravice pri tekočem vzdrževanju skupnih delov in naprav imajo pri upravljanju tudi sami stanovalci. Odnosi, v zvezi z tekočim vzdrževanjem med stanovanjsko enoto in stanovalci hiše, se urejajo v okviru sprejetih predpisov oziroma hišnim svetom. V vsakem primeru pa je stanovanjska enota materialno odgovorna tudi za celotno poslovanje v zvezi s tekočim vzdrževanjem skupnih delov in naprav.

Kot je iz tega razvidno, ima stanovanjska enota odgovorne naloge tako pri organizaciji in izvajanju del tekočega in investicijskega vzdrževanja, kakor tudi pri povečanju sklada stanovanjskih hiš. Dobra organizacija vzdrževanja sklada stanovanjskih hiš lahko veliko pripomore k uspešnemu poslovanju pri reprodukciji sklada stanovanjskih hiš enote. Dosedanja stanovanjska izgradnja premalo upošteva odločujoč faktor v gospodarskem poslovanju hiš, to je stroške eksploatacije, v katerih so zajeti ta-

ko stroški tekočega in investicijskega vzdrževanja, kakor tudi stroški upravljanja, kar zelo vpliva na uspešno gospodarsko poslovanje enote.

Vzdrževanje stanovanjskega fonda delimo na:

— tekoče vzdrževanje ali poslovnega prostora;

— tekoče vzdrževanje skupnih delov in naprav hiše;

— investicijsko vzdrževanje skupnih delov in naprav hiše ter stanovanj in poslovnih prostorov.

Tekoče vzdrževanje stanovanj oziroma poslovnih prostorov

Tekoče vzdrževanje stanovanj in poslovnih prostorov ni zajeto v stanarini stanovanja oziroma v najemninah poslovnega prostora, temveč je to strošek stanovalca, oziroma najemnika poslovnega prostora.

— Stroški, ki bremenijo neposredno stanovalca, odnosno najemnika poslovnega prostora so:

— beljenje in slikanje stanovanj;

— čiščenje peči in štedilnikov;

— popravilo in nadomestilo varovalk, stičnik, električnih zvoncev ter svetilk;

— čiščenje vseh oken, vrat, vgrajenih omar;

— oplesk vgrajenih omar, kuhinjskih elementov in keramičnih oblog;

— popravilo okovja vrat, oken in omar;

— popravilo oziroma nadomestilo vseh gumijastih tesnil na vodovodni instalaciji in vgrajenih elementih.

— čiščenje vseh inštaliranih sanitarnih predmetov in pometalnikov ter odprave eventualnih zamašitev odtokov;

— nadomestilo razbitih stekel na oknih in vratih;

— čiščenje vseh vrst podov in struženje parketa;

— prezidava lončenih peči;

— pregledi in čiščenje električnih in plinskih štedilnikov, bojlerjev in drugih aparatov (vsaj enkrat letno);

— stroški za namestitve, poteznih vrvic in trakov na zavesah, roletah in podobno;

(nadaljevanje prihodnjič)

ŠPORI

Pravijo, da je v Jugoslaviji smučanje predvsem šport Slovencev. Po statističnih podatkih in na osnovi povprečij pa predvidevajo v Sloveniji letos 20 odstotkov več smučarjev in 10 odstotkov več žičnic.

BLIŽA SE ZIMA

Jesen je, prihaja zima, prihaja čas, ko bo snežno bela odeja prekrila naše doline in gore. Prihaja veselje za ljubitelje zimskega športa, ki je eden najlepših in najbolj zdravih športov na sploh. Ali ni lepo pogledati zemljo pokrito z snežno odejo, kjer je polno mladine in starejših ljudi, ki drve v dolino, eni hitreje, drugi bolj oprezno — počasneje?

Ali ni lepo pogledati naš narasčaj, ki se z veseljem smuča, ali pa sank, ali ni lepo pogledati od sonca ožgan zdrav obraz? Ob misli na skorajšnjo zimo začenjamo misliti na pravo zimskih pripomočkov od smuči, sank, do prepotrebne opreme, mimo grede poverano zelo drage osebne opreme. Zimski rekreativni šport je povevan z velikimi finančnimi izdatki, toda vsak kdor ljubi zimsko lepoto si pritrga del finančnih sredstev za nabavo športnih rekvizitov, ta sredstva pa se obrestujejo v obliki užitka na belih snežnih poljanah.

Vsi vemo, da imamo v okviru podjetja strelsko in kegljaško sekcijo, ali ne bi kazalo osnovati v našem podjetju še sekcijo za zimске športe? Zakaj? bo nekdo vprašal, toda odgovor dobimo takoj. V podjetju je preko 3000 zaposlenih, če pa še dodamo, da imajo člani kolektiva približno 1000 otrok vemo, da je verjetno med nami precej ljubiteljev zimskega športa.

Koristnost formiranja sekcije bi bila tudi v tem, da bi člani kolektiva organizirano smučali, imeli bi v svoji sredini vodstvo, ki bi posredovalo informacije in svoje člane napotilo na skupne nedeljske izlete, kjer bi lahko izkušnejši smučarji vadili naše malčke in jih učili smučarskih vrlin.

Velika pridobitev bi bila formiranje sekcije za zimске športe tudi, ker bi se ta sekcija lahko registrirala pri smučarski zvezi Slovenije in s tem postala enakovreden član vseh smučarskih klubov in sekcij v Sloveniji, članom naše sekcije pa bi prihranili tudi nekaj sredstev

pri vožnjah z vlečnicami. V potrditev koristnosti in upravičenosti smučarske sekcije naj navedemo samo primer kolektiva RADE KONČAR iz Zagreba, ki ima v svojem okrilju tako imenovani Ski-klub. Ta kolektiv ima svoj počitniški dom blizu Kranja in tu se v zimskem času izživljajo člani kolektiva. Pove-mo lahko tudi, da smučajo organizirano, razvrščajo se po kvalitetnih skupinah, tako, da so skupaj dobri smučarji, drugi manj kvalitetni pa imajo možnost, da se pod strokovnim vodstvom naučijo smučarskih veščin.

Najlepše imajo poskrbljeno za otroke zaposlenih v podjetju, kajti v času zimskih počitnic ne more noben odrasel član kolektiva v njihov dom, kajti v tem času je dom in strokovni učitelj proti minimalni odškodnini na razpolago samo otrokom.

Zdaj je čas, da pomislimo tudi na organizirano zimsko rekreacijo naših delovnih ljudi, čas, da formiramo zimsko športno sekcijo, ki bi lahko nosila naziv npr. SMUČARSKA SEKCIJA EMO (SS-EMO). O tem problemu bi bilo vredno, da malo pomislijo naše družbene organizacije ter ugodijo željam smučarskih zanesenjakov ter jih moralno in materialno podprejo v njihovih težnjah in željah.

Zimski čas se hitro približuje, zato bi bilo nujno, da pričnemo čimprej misliti na formiranje sekcije.

Tudi vaš sin in hčerka bosta imela možnost naučiti se smučarskih veščin!

Zato čimprej pri nas SMUČARSKO SEKCIJO EMO!

Mirko Ekselenski

ROKOMETAŠI TRETJI!

V prejšnji številki našega glasila se nam je vrnila (ne po naši krivdi) neljuba napaka, da so naši rokometasji dosegli odlično četrto mesto, toda naj nam rokometasji oprostijo, če smo jih ocenili prenizko, saj so proti vsem pričakovanjem dosegli še večji uspeh, to je tretje mesto, kar je že pravcata senzacija.

BRAVO ROKOMETASI!

MALI NOGOMET

V malem nogometu smo dosegli dosegli najslabši plama, kajti doseči med dvajsetimi ekipami le skromno deveto mesto pomeni popoln neuspeh in popoln polom naših fantov, ki so — kot izgleda — vzeli to tekmo-vanje sila neresno in popol-

noma neodgovorno. Fantje, kaj niste pomislili, da bi nas lahko ta polom veljal tudi prvega mesta v generalnem plasmaju? Sreča je le, da smo pri rokometu dosegli proti pričakovanju odličen plama. Zato nogometasji — bodite ponosni na vaše športne kolege iz rokometne ekipe.

Proti vsem pričakovanjem je v tekmo-vanju v malem nogometu prvo mesto osvojila ekipa IZLETNIKA, ki je ves čas tekmo-vanja igrala v popolni postavi, srčno in borbeno ter ji lahko čestitamo k temu velikemu uspehu!

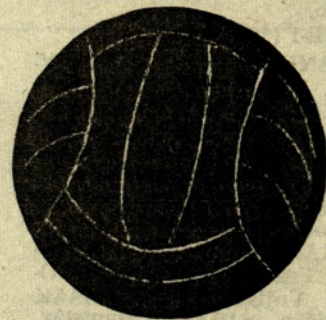
Drugo mesto je dokaj srečno osvojila ekipa ŽIČNE.

Tretja je ekipa LIBELE, ki je veljala pred tekmo-vanjem za glavnega favorita v malem nogometu, toda kot povsod v športu je tudi tukaj odigrala vlogo športna sreča.

Zadnji rezultati:

CINKARNA — ŽIČNA 2:4
 ZELEZNICA — ZLATARNA 2:7
 IZLETNIK — KLIMA 2:1
 LIBELA — INGRAD 7:6
 KLJUČAVNICAR — CELJSKI TISK 5:0
 EMO — TEHNOMERCATOR 3:2
 ETOL — IFA 0:3
 ZELEZARNA — TOPER 5:0
 ETOL — TOPER 2:0

ŽIČNA — ZLATARNA 3:2
 IZLETNIK — LIBELA 2:0
 CINKARNA — ZELEZNICA 5:0
 TKANINA — AERO 0:3
 EMO — IFA 1:0
 KLJUČAVNICAR — EMO 0:4



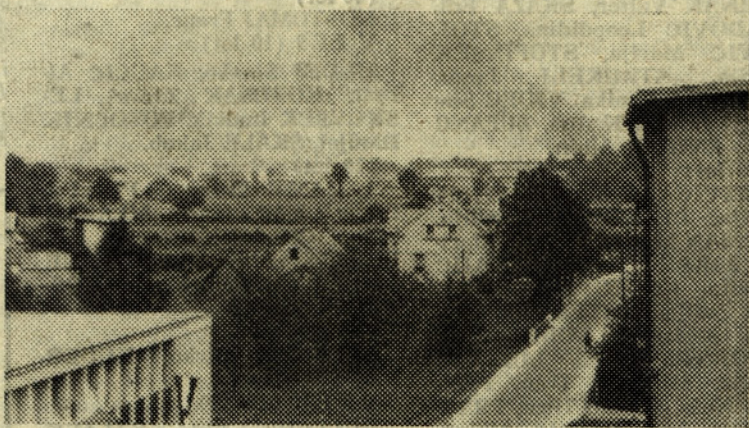
CINKARNA — INGRAD 3:1
 IZLETNIK — ŽIČNA 2:0
 ZELEZARNA — KLJUČAVNICAR 5:0
 LIBELA — ZLATARNA 3:1

Neuradna lestvica:

1. IZLETNIK
2. ŽIČNA
3. LIBELA
4. ZLATARNA
5. CINKARNA
6. INGRAD
7. KLIMA
8. ZELEZNICA
9. EMO
10. IFA
11. ZELEZARNA
12. KLJUČAVNICAR itd.



Naše katransko jezerce od blizu...



...od daleč, kadar gori...

NAGRAJENCI ZA DOLGOLETNO DELO V TOVARNI

V EE-0 (10 let)
LUKMAN Ivan, RISMAN Slavko.

V EE-1 (10 let)
BOŽNIK Konrad, BRATOVŠČAK Mijo, BREČKO Martin, BREZNIK Miroslav, BRODNIK Franc, DROBINC Martin, JEKL Herman, KOSTAJNSEK Karl, LIPOVSKI Vlado, MUZELJ Jožefa, MUŽAR Branko, PINTER Slavko, PODLINSEK Jožefa, ROŠKARIČ Pavla, STAROVANIK Franciška, STOJMANOVIC Vojislav, STRAMSŠAK Franciška, SIBANC Stanislav, TREBOVC Franciška, ZIMSEK Marija.

(20 let)
BOŽNIK Jože, BREČKO Ivan, GREGL Franc, HROVATIC Marija, JAGER Anica, KOPUŠAR Albert, KORES Franc, KOŠEC Franc, KRALJ Stanislava, KRŠLIN Jože, LAVRINC Jože, OLUP Jože, OVČAR Franciška, PANDUKOV Radenka, VAURČIČ Angela, PUSTEK Ludvik, PUŠNIK Ivan, RESNIK Franc, REZAR Antonija, SLAPNIK Janko, TANSEK Leopold, VOGA Ana, VREČKO Milan, ZAVSEK Miha, ZORKO Bernard, ZUPANC Marija, ČANDER Dragica.

(30 let)
DOLER Avgust.
V EE-2 (10 let)
AHTIK Silva, BEZENSEK Jožefa, BREČKO Amalija, BREZOVČAKI Stanko, GOLOB Leopoldina, GOŠEK Marija, GROSEK Evgen, JESENICNIK Angela, KOLAREC Tomo, KOPI TAR Marija, KORES Jože, KOROSEK Veronika, KOVAČ Viktorija, KRAJNC Anton, KUMERC Alojz, KUŠER Anton, LANDEKER Martina, LAZNIK Hermina, LEDNIK Matilda, MAHNE Marija, MURGELJ Stanislava, NOVAK Olga, PETEK Antonija, PEVEC Marija, PLANKO Matilda, PODGORŠEK Bogomir, PODVEZANEC Ema, POGELSEK Elizabeta, POPOVIČ Marija, PRELOŽNIK Ivan, PRIMC Katarina, REBERNAK Valter, SKAZA Edi, SLADOVIČ Leopoldina, STOJKOVIČ Marija, STOPINSEK Marija, STRUKELJ Janez, SUŠTARIČ Fanika, VIDEK Slavica, VIPOTNIK Ana, ZUPANC Ivan, ŽNIDAR Albin.

(20 let)
ARTVIGA Frida, BRATINA Marija, ČEŠNOVAR Rozalija, DEČMAN Marija, GREGL Marija, JAKŠE Terezija, KAJIČ Alojzija, KOŠEC Miha, KRAČUN Zofija, KRITER Ana, KRIZAN Stefanija, LUBEJ Ciril, LAPORNIK Ivana, LUŽEVIČ Marija, MURŠIČ Ivan, PENGAL Neža, PILKO Olga, PRAŠNIKAR Ana, RAJNIŠ Albina, RAMŠAK Fanika, NOVAK Tere-

zija, VENGUST Stanko, VREČAR Marija, ZDOLSEK Ivan, ŽNIDAR Marija, ŽURAN Marija, KREJAN Neža.

(30 let)
BINCL Franc, GOLOB Fanika, KUNST Jože, BREČKO Ivan.

V EE-3 (10 let)
BOVHA Fanika, CENTRIH Anton, PANTNER Terezija, VERDEV Ljudmila, MRAZ Erika.

(20 let)
BREMEC Jožefa, COTIČ Leopoldina, ČUVAN Viktor, ESIH Amalija, KRESNIK Ema, STOJAN Marija, LESJAK Avgusta, GORENJAK Angela.

V EE-4 (10 let)
BLAZNIK Anton, ČMAJE Jože, JESENICNIK Pavel, RAVNJAK Stefan.

(20 let)
MESARIČ Marija, ČMAJNE Marija.

V EE-5 (10 let)
DEČMAN Franc I, DEČMAN FRANC II, PESTIVSEK Stanislav, STRITIH Franc.

(20 let)
AHTIK Anton, BRUNSEK Marija, REBERSAK Slavko.

(40 let)
RAMŠAK Alojz.
V EE-6 (10 let)
ŠMARCAN Jurij.

(20 let)
PRESKAR Martin, BOŽNIK Franc, PUŠNIK Jože.
V EE-7 (10 let)

GROSEK Jože, KOROSEK Alfonz, PENEV Marin, PRESKAR Jurij, STROPNIK Mihael, VNUČEC Franjo, VODONČNIK Ivan.

(20 let)
KVAS Franc.
(30 let)
CATER Ignac.
V EE-8 (10 let)

BEG Dušan, GAJSEK Stanko, ŠABEC Jože.

(20 let)
JAUŠOVEC Martin, LUBEJ Franc, SALEKAR Erih, ZUPANC Karl, GORŠEK Stanka.

(40 let)
KOSTOMAJ Franc.
V EE-9 (10 let)

HUĐEJ Slavko, KAUCIČ Albert, KOROSAŠK Zvone, LESKOVŠEK Ludvik, POTOČNIK Danijel, SKALE Jakob.

(20 let)
AŽMAN Franc, FIDLER Franc, KAČ Karl, MĹAKAR Stane, ORLČNIK Slavko, REBERNIK Alojz, ŠKOBERNE Alojz, VRANKAR Franc, KOSTOMAJ Jože.

(30 let)
ČRETNIK Mirko, KUDER Vinko.

V EE-10 (10 let)
BLATNIK Vid, KALŠEK Ivan, SIMONIČ Ivan, ŠLOŠAR

Franc, GREGORC Rafael, JAGER Jože, LEDNIK Drago, MURKO Jože, ŽAGER Erna, ŽGANK Marjan.

(20 let)
MIŠIČ Antonija, PRITEKELJ Ivan, ROBIČ Jože, VAJSENBAH Marija, VENGUST Jakob, FELICIJAN Fanika, KREMPUŠ Marija, KRAMAR Anton, PEČNAK Franc, PRESKAR Jurij, GOLOB Stefan.

(30 let)
JAVORNIK Erika.
V EE-11 (10 let)

DREU Zdenka, GRABAR Marija, JAKLIČ Viktorija, JESENICNIK Ivica, KRAJŠEK Marija, KRESNIK Stanko.

(20 let)
GAJSEK Anton, VIDENSEK Marija, DAVID Valentin, LAMPE Dragica, JAMNIŠEK Fanika.

V EE-12 (10 let)
BELINA Ivan, EMERŠIČ Zorica, FRANC Emil, GROBIN Bosilka, JAZBINSEK Jože, JURGEČ Janez, KOBAL Anica, KRUŠIČ Bogomil, LAH Slava, PEPERKO Franciška, PODGORŠEK Jožica, POPOVIČ Breda, PRATNEKAR Gusti, SMEH

Ivan, STROPNIK Emerik, SPEGLIČ Albin.

(20 let)
KAMPLET Alojzija, COCEJ Ana, CATER Ivan, HRASTNIK Ferdo, HROPOT Marija, JAMSEK Marija, JAUŠOVEC Marija, MIRNIK Karl, STANTE Danica, SENTJURC Vera, SPRAJC Janko, TILINGER Nežica, TOMAN Martin, TRSTENJAK Karla, VETRIH Ivanka, ŽGAJNER Frida, MUHOVEC Slavko, SIVKA Albina, KOKANOVIC Amalija.

V EE-13 (10 let)
JANCIČ Stefanija, JUG Viktorija, KODRIN Ivana, KOLARIC Justina, LESKOVSEK Kristina, LEŠNIK Anton, MAK Lenka, MUHOVEC Albina, PAULIN Marija, SPEGLIČ Marija-Silva, BELEJ Alojzija, BRENCIČ Ivo, LASNIK Anton, VIDENSEK Peter, ŽOHAR Franciška.

(20 let)
JANEŽIČ Dragica, SMREČNIK Ivanka, COKAN Olga, STOJC Ana, VRANC Ivana, REBEK Anton, LAMPRET Lidija, PAVŠAR Anton.

(30 let)
LESKOVSEK Adolf.

Vse člane kolektiva, ki nimajo otrok prijavljenih v kadrovske evidenci prosimo, da javijo otrokovo ime, priimek in leto rojstva v sobi 16 v upravnem poslopu. Seznam moramo izpopolniti za obdaritev otrok ob praznovanju dedka Mraza.
Kadrovska služba

Kadrovske vesti

Novi člani kolektiva v novembru 1967

Dipl. ing. ZELENVIČ Vladimir — topilnica, dipl. ing. KOKLIČ Rudolf — razvojna služba, MAJČEN Ciril — pripravnik komerciala, ŠLANDER Branko — pripravnik-komerciala, MIHELČIČ Ivan — surovinski oddelek, LESKOVSEK Zoran — emajlirnica, KOVAČ Cvetko — surovinski oddelek, BADALI Adem — emajlirnica, KENDA Silvo — sektor priprave za proizvod., dipl. ing. ZUPANČIČ Bogdan — pripravnik — sek. priprave za proizv., dipl. ing. KOŽELJ Franc — pripravnik —

sektor priprave za proizvodnjo, FIAČKO Edvard — kotlarja, KVAS Janez — emajlirnica, RANČIGAJ Anton — surovinski oddelek, CVIKL Anton — surovinski oddelek, KIKER Rudolf — emajlirnica, ZAVPEK Anton — emajlirnica, KODRE Jože — skladišče radiator.

V naši sredi vam želimo prijetno počutje in obilo delovnih interesov.

Članom upravnega odbora se iskreno zahvaljujem za naklonjenost in razumevanje ob boleznih mojega štiriletnega sina Danijela Krulca.

Danica Krulec

Za pozornost, ki jo je vaše podjetje izkazalo ob smrti naše mame, bivše predelavke v Vašem podjetju, v emajlirnici

BERGLEZ URSULE

roj. Ofevtavšek

in ji poklonili v slovo vence, se v imenu vseh štirih otrok najlepše zahvaljujem.

Celje, 2. novembra 1967

Berglez Ivan

JAZ, PA TI, PA ŽIDANA
MARELA, TAKO SE ZGODBA
BO ZACELA!

Mejdn Špila ti si uganila,
vem, da po fabrik si mal'
hodila,
pa na nos si le dobila,
kaj pa rečeš ti na to,
je direktor bral vse to?
Pa še drugi so,
ki jim v nos je šlo!

Ja, ja, greške so pa take,
da po vejah derejo se srake,
po radiju reklame,
razburjajo državljane.
Kaj pa misliš ti na to,
kam denar bo šo?,
Al za steklo, al za streho, al
nagrado?
Najbrž kar k vragu!

Kapetnajst po gobe gre,
delavec pa jezi se,
to noben'ga ne boli,
ki na mehkem gor sedi,
pa ne misli Špila, da si
zraven ti.

Mene jezik mal srbi,
ker pravice v fabrik ni,
to ne rečem samo jaz,
takih je na kupe nas.

Danes se godi pa taka,
da starega BIKA šola čaka,
zguba časa, zguba denarja,
kako naj se napredek ustvarja?
Vsi bili bi radi inženirji,
in vsak zase komandirji.
Pa ne gre tako,
kot predstavlja si nekdo.

Če v šolo EMO greš,
tam podrobnosti izveš.
Hm Špila, ti si ga pihnila,
da v šoli pridno si se učila,
da ne užene te nobena sila.
Mi pa reveži smo taki,
ker preveliki smo bedaki.
V šolo treba bo hoditi
z zaupanjem se nekaj naučiti,
tako na boljši stolček priti.

Da o stanovanju ne govorimo,
glavno je, da šolanega človeka
dobimo
in mu lepo plačo obljubimo.
Ko v EMO v službo greš,
tam takoj izveš,
za pet let tu podpiši se,
da o stanovanju črhneš ne.

Če pogledaš mal na okol,
razočaran si še bolj,
ker krivica se godi,
in večni revež si.
Draga Špila ostani še iskrena,
saj nas muči že migrena.

Prav lep pozdrav iz
ekonomskih enot!

IZ NAŠIH LOGOV

Miha je prišel mimogrede
pred vrata sejne dvorane ter za-
čuden pogledal, ko je na vrati-
h zagledal napis z veliki čr-
kami: KAJENJE PREPOVEDA-
NO! »Ja, kaj pa to tukaj pome-
ni«, je vprašal vratarja. Ta pa
mu je previdno in tiho povedal:
»Ta napis so dali gor na tista
vrata zato, ker mlatijo noter na
seji prazno slamo in se bojijo,
da se bo vžgala.«

Za pospešeno delo nov koledar

Koledar bi bil popolnoma sprejemljiv in dobrodošel za naše razmere. Le — kako shajajo po svetu samo z enim »sestankarsko-pogovornim« dnevom v tednu?

1. To je specialen koledar, ki so ga razvili posebej za hitro opravljanej nujnih in super nujnih del. Vsa nujna dela morajo biti gotova vsaj včeraj. Po tem koledarju klient lahko sedmega dne naroči delo, ki bo opravljeno tretjega.

2. Vsakdo želi svoje do petka, zato so v vsakem tednu v skladu s potrebami trije petki.

3. V koledarju je osem novih dni na koncu meseca za vsa tista dela, ki se kot nujna vedno opravljajo na koncu meseca v zadnjih trenutkih (končno le izgledi za rešitev naše odpreme).

4. V mesecu ni prvega. To je dodatna sigurnost, ki onemogoča zamujanje rokov »do konca meseca« z odpremo — prvega.

5. Problem »plavih« in »ponedeljkovih zamujanj« je rešen popolnoma, ker je novi koledar izločil ponedeljek.

6. Ni več dolgočasnih in nadelžnih neproduktivnih sobot in nedelj — ni več nedeljskega dela in ni več problemov s kompenciacijami za proste dni, ure in nadure.

7. V koledarju ni več problematičnih datumov izplačil. Zato ni več izgube delovnega časa za preštevanje denarja, odpade plačevanje računov — in seveda tudi plač ni več zaradi prihranka slabo plačanega truda. Najbolj vpliva na to umirjenost in zadovoljstvo pri delu, ker odpade razburjanje zaradi višine in primerjave plač.

8. V tednu je nov dan, imenovan »sestankarsko-pogovorni.«

»Ja očka, zakaj pa si tako slabe volje?«
»Veš sine, še dvakrat — pa sem »fertig!«



Ja, tokrat pa res ne vem kako bi kaj začela! No, zadnjič sem menda res vtaknila nos — v nekaj, kar ni v moji »kompetenci« praskanja, pa kaj... Zenske smo pač take, da rade šnofamo tudi tam, kjer nas nič ne srbi. Ja, baba je baba, najboljša je slaba. No, tokrat bi bila že raje ta boljša. Posebno, ker smo pred prazniki, ker bomo 5 dni doma, ker nam ne bo treba »jutraj tako navsezgodaj vstati in laufati na šiht. Joj, kako bo prijetno se zbuditi po svoji volji in ne pod mus. In, ko bomo skuhalih nobel, ne na hitro skuhanu kosilo, popili še kak glažek povrhu, bomo šle na sprehod po suhem listju in poslušali šumenje vetra v vejah in... kako bomo spet vse srečne nič sitne. No, spoznale bomo, kar tako že vemo, da so naši zlati možje že tako zelo bogi od skrbi (!) v fabriki in jih bomo lepo pri miru pustile

in ne bomo čisto nič sitne in tečne. Hja, upam, da bo tako in da nas ne bo čakala doma velika žehta ali pa že kar košare za likanje. Ja, nekaterim je lepo, drugim ne. Vsesorte je na svetu. Pa kaj se bomo jezili in sekirali, saj je ja tako zelo prijetno, ko vidimo, da plan skače navzgor, pa vemo, da bodo tudi plače temu primerno poskakljale. Pa kmalu bo Novo leto, ko bomo zašpilili klobaso leta 1967. Bilo je lepih in slabih trenutkov in veselja, na s... vseeno vse pregurali, ane!

No, ko smo ravno pri špiljenju klobas, bi povedala, da bom tudi jaz mojo dolgo klobaso kritik in opravljanja za letos zašpilila. Zacvilile so mucike in muciki, bilo je nekaj hude in vesele krvi, nobenemu, upam, nisem stopila toliko na rep, da bi se še sedaj poznalo! Ja, kritika je zdrava, samo ko se bojimo kritizirati. Nekateri pravijo, da

zato, ker ima vsak, tudi tisti, ki hoče kritizirati, nekaj »masla« na glavi, pa si zato ne upa. Tako, leto in pol sem pisala, obrekovala, čvekala, vam dajala prijetno (ali neprijetno) branje, sedaj se pa za nekaj časa poslavljam od vas. Ste veseli? Morda žalostni? Hej, koliko je takih bab in dedejov, ki kaj krepkega rečejo, pa povejte še vi kaj. Moja klobasa je pri koncu in vam želim vesele praznike, novo leto in veliko dobrih, vedrih dni pri delu. Plan raste, naj raste še dobra volja!

Vsem, ki so mislili, da pišem za honorar, pa naj povem, da sem pisala iz veselja in ker sem čutila potrebo, da je treba kdaj kaj tudi povedati in ne samo šušljati. Vsem, za dobre in slabe besede, hvala!

Pa zbogom

Spila

KRIŽANKA

EMO		DEL POT	PRIPAD POMOR. SIL	ODIS	ZLITINA	ZEMELJIN	SLOV PEVEC POPEVK	10D	PESNI-TEV	TUJE MOŠKO IME	SOZVOČJE	X	KERŠOVANI	SLOV REKA
		STEN OBLOGA PREGRADA								MUSKETIR				
DAN V TEDNU HRUP	X	PLAČILC	OGLAŠAŠ KOT PES	SAZNO LOKO						TAT REKA V AVSTRiji				
GRŠKA ČRKA		NACRT PRODAT. ZORAVIL			ŽVEPLO RAZLIČEN	KLIMA Z MADRIDA				VELIKA AZIJSKA DRŽAVA STUDIO				PADAVINA
KOPNO OB MORJU			MEDMPT			MOČAN VETER Vihar				POGON TEKOČINA	VINSKA TRTA LJUDSKA TEHNIKA			
HORNAR IL PRISANK			SREDNJE OBRTNIK ČEPUS (KRAJŠKOT)			AMERISKI KOMIK								ADVOKAT
GRAD OB KRKI					PREDNJE VEŠTILNINE OBRAZ VRTIČKA				GL. MESTO BREJZE					
ATA SRBOHR			TEKOČ. KUSPAVA ŽUŽELKA			NORVEŠKI KRALJ								
X		MOSKO IME	TRPKI VRSTA BARVE			VAJDETIČ JOŽE				SLOV MESTO VITALIJA PREBIVALICE KRALJEV				ČLOV. ZAKRNELO
JUŽNI SADEŽ				TERMIN		GR MUZA PETJA SLOVENIJE							ČESAR PISALCA	
LUKA NA JAPON.				HAJHEN GOZD. LOG	CENTR. AMERIS. OBV. SLUŽBA									
ITALJAN DENAR			PRIZORIŠČE Z JIMKA AVTOM.											ORGAN KO POTREB KISIČ
LJUDSKI PLES	FOSFOR	EGIPČ BOG KULT		VEZNIK NI MLADA		21. ČRKA ABECEDE	SUH LES NAZA							POŠKODBA
ČRKA ABECEDE			ZDA		ŠMIR, KATRA					VEŽA	OČE (LATINI) ZENAJD BA			
ATA			STOJ RIMSKI POZDR.			NAPLEŽ NE RASTLINE					ISKRAJŠ ZENSKO IME	NADAN BEL (SRBOHR)		
														OSEBNI ZAMEK
INSTRU-MENT									PREMRAŽENOST					BARJ DUŠIK
									DIVJE MAČKE					X