

Poročilo na plenumu sindikalne podružnice dne 14. avgusta 1959

VSEBINA, METODA IN DELO NAŠE SINDIKALNE ORGANIZACIJE PRI SESTAVI TARIFNEGA PRAVILNIKA

V prvi polovici leta je bilo v središču ekonomske politične pozornosti vseh delovnih kolektivov izdelovanje tarifnih pravilnikov in delitev čistega dohodka gospodarskih organizacij.

V tesnem sodelovanju s tovarniško organizacijo ZK se je prve naloge kot izrazito politične naloge z vso resnostjo lotila tudi naša sindikalna podružnica. Vedeli smo, da mora biti politično in ekonomsko utemeljen TP ogledalo naše politične zrelosti in sposobnosti dobrega gospodarjenja. O tem, kako smo svojo nalogo opravili, naj v razpravi razsodi današnji plenum. Gre v bistvu za rešitev vprašanja delitve ustvarjenih sredstev med delovnim kolektivom in družbo ter delitve znotraj delovnega kolektiva tako, da bo taka delitev v največji meri vplivala na ustvarjalno potenco delovnega kolektiva. Letošnji TP naj bi bila prva preizkušnja, ali smo sposobni v sistemu delavskega samoupravljanja in po novih načelih delitve dohodkov sami uveljaviti splošna znana in priznana socialistična načela nagrajevanja po socialističnem principu, vsakomur po njegovih zaslugah in vsakomur po njegovih sposobnostih.

Siroki politični akciji, ki jo je izvedel naš sindikat, je v glavnem uspelo obrniti pogled mnogih članov našega kolektiva v notranje gospodarstvo podjetja. Karakteristično za vso akcijo je bilo, da nismo več iskali rešitev in receptov zunaj našega kolektiva, ampak uveljavili princip, da lahko ima vsako podjetje v določenem smislu svoj plačilni sistem v pogledu delitve dohodka znotraj kolektiva v odvisnosti od dejanskega efekta dela in svojih proizvodnih kapacitet.

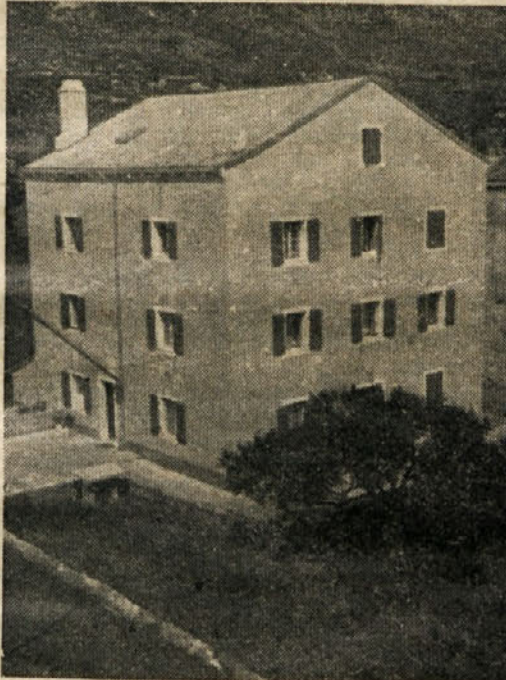
Tu moramo poudariti, da se v tej politično ekonomski akciji nikakor nismo izolirali od prizadevanj drugih delovnih kolektivov, političnih in sindikalnih vodstev ter prizadevanj komune po vskladitvi in učvrstitvi načel tarifne politike. Nasprotno. Po predstavnikih političnih organizacij kolektiva in organov samoupravljanja smo že pred pričetkom same akcije in pripravljalnega postopka ter vse do sprejema TP konstruktivno sodelovali na raznih seminarjih in konferencah strokovnega združenja, sindikalnih vodstev in na posvetovanjih predstavnikov delovnih kolektivov nam sorodnih gospodarskih panog. Sporazum o splošnih osnovah in merilih za določanje osebnih dohodkov delavcev v rudarstvu in metalurgiji smo pravilno razumeli le kot napotilo in pomoč glede osnovnih načel za določanje splošnega nivoja tarifnih postavk v okviru specifičnih notranjih odnosov lastnega podjetja. Da smo lahko pravilno ocenili politično in gospodarsko situacijo našega delovnega kolektiva, nam je bila v veliko oporo jesenska konferenca naše tovarniške organizacije ZK.

Vidna politična aktivnost naše SP je dejansko pričela takoj po seji upravnega odbora podjetja z dne 23. II. tega leta, ki je iniciativno vskladil splošna načela za sestavo tarifnih pravilnikov s politično in gospodarsko situacijo v podjetju, nakazal načela, na podlagi katerih naj bi se sestavil TP v Cinkarni. Osnova za ocenitev gospodarske situacije v pripravljalnem postopku za sestavo TP je bil zaključni gospodarski račun za leto 1958, za ocenitev politične situacije pa že omenjena konferenca tovarniške konference ZK. O načelih za sestavo TP je nato razpravljala tovarniški komite ZK in IO sindikata. Za tem pa smo prešli k razpravljanju po političnih aktivnih in nato k množični razpravi članstva v sindikalnih pododborih. Masovni sestanki so bili

izvedeni v vseh 12 pododborih v času od 2. do 6. marca. Na teh sestankih so tolmačili načela člani IOS in člani pripravljalne komisije. Predlog, ki ga je osvojil politični aktiv, je bil na vseh masovnih sestankih masovno sprejet ter se zrcalil v pozneje sprejetem TP.

Pri obravnavanju navodil in priporočil za sestavo TP smo stremeli, da z novim TP učvrstimo pogoje za postopno odstranitev obstoječih nepravilnosti in neskladij, ki so se odražala v glavnem v:

a) razpon tarifnih postavk in tudi osebnih dohodkov med kvalifikacijskimi skupami delavcev ni zadovoljeval. Posebno ni bilo stimulacijskega razpona med grupo nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcev ter grupo kvalificiranih delavcev. V dosedanji tarifni politiki je delovni kolektiv poizkušal odpra-



Počitniški dom Cinkarne v Nerezinah

Foto: Zele P.

viti te neskladnosti tako, da je izredno nizke tarifne postavke kvalificiranih delovnih mest korigiral z nerealnimi normskimi ceniki ter tako dejansko pretvoril presežek norme v dodatne tarifne postavke. Variacijska dinamika je obsegala le manjši del variabilnega osebnega dohodka in je tako večji del tega dohodka bil dejansko le zakamuffiran konstantni del dohodka. S takim administrativnim reševanjem problema razmerij pa je delovni kolektiv prihajal v vedno večja neskladja in je bil to eden izmed perečih kadrovskih problemov podjetja — visoka fluktuacija delavcev s takih delovnih mest, pomanjkanje osebnega interesa delavcev za strokovno izobraževanje, nizke osnove za razna nadomestila za pokrajinsko osnovo ter nepravilne osnove za delitev tistega dela čistega dohodka, ki je namenjen za plače delavcev.

b) Nepravilni odnosi med tarifno postavko v posameznih obratih so povzročali izrazit pritisk delavcev po premestitvah v druge obrate posebno s strani delavcev v ključnih obratih podjetja, kjer so vplivi okolja slabši in je potreben večji fizični napor.

Pogoji dela so bili zapostavljeni in se niso odražali v osebnem dohodku kot obliki sred-

stev za obnovo delovne sile in rekreacijo delavca.

c) Z občasnim popraviljanjem tarifnih postavk v prejšnjih tarifnih pravilnikih in z določanjem novih tarifnih postavk za novo osnovana delovna mesta, kar se je dogajalo v nekaterih primerih po obrazih in prijateljstvu, so nastajala nova in nova nesorazmerja in neskladja, ki so opisane kadrovske probleme še poglobljala.

Pri določanju nove tarifne politike in uporabi osnovnih priporočil sindikatov glede določanja tarifnih postavk smo se morali ozirati na to, da te probleme postopoma odpravimo. Navedel bom priporočila in jih primerjal z načeli, ki jih je uporabil naš delovni kolektiv ter dokumentiral kako se ta načela odražajo v TP in v predvideni delitvi osebnega dohodka v podjetju.

1. Vsi pravilniki naj obvezno izhajajo iz predvidenega čistega dohodka za leto 1959. Pri tem naj se odnos med skladi osebnih dohodkov in ostalimi skladi bistveno ne spremeni.

Čisti dohodek podjetja iz leta 1958 je znašal 587.667.000 din. V letu 1959 predvidevamo zvišanje čistega dohodka podjetja za 12,85% deloma na podlagi spremembe minimalnih osebnih dohodkov, znižanja materialnih stroškov, povečanja produkcije in prihrankov pri materialu. Ta čisti dohodek je razdeljen na sklad osebnih dohodkov v znesku din 519.571.000 ali 77,18% in na sklade podjetja v znesku din 153.660.000 ali 22,82%. Iz navedenega izhaja, da smo upravičeno dvignili osebne dohodke, saj smo od povečanja čistega dohodka podjetja uporabili relativno manjši del za osebne dohodke, več pa za sklade in se sklad osebnih dohodkov povečuje za 14,30%, ostali skladi pa za 15,44%. To povečanje skladov nam je bilo potrebno, ker je naša tovarna že stara, izrabljenost osnovnih sredstev znaša okrog 50%, predvidene so nove investicije v pražarni in žvepleni kislini, stanovanjski problem je izredno pereč in je nujno, da vlagamo več sredstev v svoje sklade in da se vsaj začasno odpovedujemo zaradi teh okoliščin delu svojih osebnih dohodkov.

2. Načeloma naj ne bi delovni kolektivi zviševali linearno tarifno postavko; tudi ne v primerih, ko se kolektivu dvigne raven minimalnih osebnih dohodkov.

Tudi to načelo smo dosledno osvojili. Ker pa se bo predvideni nivo osebnih dohodkov dvignil v našem podjetju le malenkostno, to je blizu 13%, smo se znašli v težavnem položaju, kako odpraviti vse neskladnosti v osebnih dohodkih in s povišanjem tarifnih postavk na delovnih mestih s težkimi pogoji, zlasti pa tarifnih postavk kvalificiranih delavcev, stimulativno izboljšati razmerja.

Izboljšati tako, da ne bi znižali nobene od obstoječih tarifnih postavk. Ze omenjena kritična politična in kadrovska situacija ter dejstvo, da smo z administrativnimi korekturami v preteklosti v variabilnem delu osebnega dohodka potom tendencioznih normskih cenikov skrivali konstanten del osebnega dohodka delavcev na kritičnih delovnih mestih, nas je prisililo, da smo se pri vsklajevanju notranjih odnosov zatekli k nujni uporabi prej administrativno ustvarjene količine variabilnega dela osebnih dohodkov za povečanje mase nespremenljivega dela. Le na ta način smo ustvarili možnost, da se orientiramo na analitsko oceno delovnih mest kot trenutno najboljektivnejši instrument za vsklajevanje odnosov med posameznimi deli in opravili. Analitska

ocena delovnih mest nam edino lahko pokaže v kakšnih razmerjih naj delimo sredstva za osebne dohodke. Vprašanje je, ali je naša analitska ocena delovnih mest skrbno izdelana, ali se niso morda zaradi slabega dela komisij, ki so opisovale delovna mesta, ohranila marsikje v enotah, dobljenih z analitično oceno, nesorazmerja iz prejšnjih let, ko smo administrativno urejali osebne dohodke. To vprašanje se je že pri razpravi o TP pokazalo kot upravičeno ter bodo potrebna še mnoga prizadevanja, da se vskladijo opisi delovnih mest v merilu tovarne kot celote. Analitska ocena nam je prinesla zelo velike premike glede vrednotenja posameznih del. Nekatera delovna mesta so po analitični oceni mnogo više točkovana, kot so bila vrednotena pri administrativnem nagrajevanju in obratno. Vseh teh sprememb jasno nismo mogli uveljaviti že v tem TP. V toliko smo odstopili od načela analitske ocene ter pri določnem številu delovnih mest, ki so po analitski oceni sicer niže vrednotena, obdržali prejšnje tarifne postavke s preračunanim draginjskim dodatkom. V nekaterih primerih so sedaj niže kvalificirana delovna mesta visoko tarifirana, drugod pa terja analitska ocena znižanje tarifne postavke manj kvalificiranim delavcem, kar pa bi bilo v trenutni situaciji ekonomsko in politično nesprejemljivo. V celoti bomo torej mogli vrednotenje po analitski oceni izpeljati dosledno samo postopoma.

Z uporabo analitične ocene delovnih mest so se prejšnje tarifne postavke zvišale pri VK delavcih za 23%, pri KV delavcih 35%, pri PK delavcih za 20% in pri NK delavcih za 25%, povprečno torej pri delavcih za 30%. Uslužbencem so se tarifne postavke zvišale pri VS za 25%, pri SS za 26%, pri NS za 31%, povprečno za 24%. Povprečno so se vse tarifne postavke dvignile za 28,45%. Pri tem izračunu pa ni upoštevan takozvani draginjski dodatek in je zato dejansko zvišanje nižje. Če upoštevamo draginjski dodatek so se povprečne tarifne postavke dvignile le za 21%.

Indeks povprečnih tarifnih postavk po kvalifikacijskih grupah pokaže nove odnose v vrednotenju dela:

	Delavci				Skupaj
	NK	PK	KV	VK	
1958	100	114	137	189	127
1959	100	109	147	185	132

	Uslužbenci			Skupaj skupaj	Vsi
	NS	SS	VS		
1958	124	163	287	215	134
1959	131	164	287	230	138

3. Pri spreminjanju tarifnih postavk je treba predvsem težiti za tem, da bi popravili nekatera nesorazmerja v višini tarifnih postavk znotraj delovnih kolektivov in med delovnimi kolektivi sorodnih GO, kjer gre predvsem za občutnejše razlike.

Že v uvodu sem poudaril, da nismo iskali rešitev in receptov za nov TP zunaj našega kolektiva, ampak smo uveljavili, načelo, naj ima vsako podjetje v določenem smislu svoj plačilni sistem v pogledu delitve dohodka znotraj podjetja in v odvisnosti od dejanskega efekta dela in svojih proizvodnih kapacitet. Poslužili smo se analitske ocene delovnih mest sporazumno s Združenjem in ostalimi tovarnami barvne metalurgije. Z analitsko oceno smo korigirali nemogoč sistem nagrajevanja. Stari tarifni pravilnik je bil eden najslabših, predvsem glede odnosov med delovnimi mesti. Topilnica je bila izredno nizko nagrajevana. Da bi obdržali kader, smo bili primorani držati umetno normo tako, da so dobili topilničarji povprečno 50% na svoje osnovne tarifne postavke.

Že po sprejemu tarifnega pravilnika so nastale razne kritike, da naš tarifni pravilnik ni vsklajen s tarifnimi pravilniki ostalih podjetij. Vsklajevanje pa je edino mogoče le na podlagi objektivne analitske ocene delovnih mest in rezultatov delovne prizadevnosti kolektiva. To pa smo opravili z vso vestnostjo. Naš novi tarifni pravilnik je odskočna deska za nadaljnji razvoj tarifne politike, predvsem z nagrajevanjem po enoti proizvoda in kvaliteti izdelkov. Primerjava z ostalimi podjetji pa je pokazala, da res malenkostno odstopamo od železarn. Da je povprečna plača v Cin-

karni za ca. 2% višja kot v Železarni Store in za ca. 3% nižja kot v Rudniku Velenje je utemeljeno, že iz tega razloga, ker je v primerjavi z železarnami v Cinkarni mnogo večje število tako težkih kvalificiranih delovnih mest kot n. pr. v topilnici. Že mnogi plavžarji in jamski kopači so se zaposlili v topilnici, a so kmalu izstopili, ker niso vzdržali v takih pogojih dela. Tudi v tem dejstvu je dokaz, da je analitična ocena delovnih mest edina možna primerjalna oblika. Iz takih razlogov je delavski svet na seji 13. 6. t. l. zavrnil priporočilo Obč. ZP naj povprečno tarifne postavke zniža za 1%.

4. Pri korigiranju sorazmerij kaže predvsem popraviti raven TP kvalificiranih delavcev tam, kjer je ta raven skoraj po pravilo zelo nizka v primerjavi z ravni TP ne-kvalificiranih delavcev.

Uveljavitev tega načela je eden glavnih smotrov naše tarifne politike in se kaže že v gornjem stimulativnem indeksu povprečnih tarifnih postavk. Pravilno se je v največji meri, t. j. za 35% zvišala tarifna postavka kvalificiranim delavcem, ki jih je v podjetju 47 odstotkov in zavisi uspešnost produkcije v največji meri le od njih. Z novimi razponi je delavcem na kvalificiranih delovnih mestih tudi dana zadostna stimulacija za vzbujanje interesa k strokovnemu izobraževanju. To je posebno v našem kolektivu nujno, saj ima od 663 delavcev, ki delajo na kvalificiranih delovnih mestih le 44% delavcev ustrezno strokovno izobrazbo. Prav to dejstvo poizkušamo regulirati v 12. členu splošnega dela tarifnega pravilnika s tem, da se delavcem, ki nimajo potrebne prakse ali ne izpolnjujejo pogojev strokovne izobrazbe za določeno delovno mesto, lahko zniža tarifna postavka do 20%. Pri tem zvišanju TP pa je treba upoštevati tudi, da prav največje število kvalificiranih delavcev dela na najtežjih delovnih mestih in da so v novih tarifnih postavkah upoštevani v polni vrednosti tudi pogoji dela. Pričakujemo da bodo regulirane tarifne postavke kvalificiranih delovnih mest vplivale na zmanjšanje akutnega pomanjkanja delavcev predvsem v topilnici.

5. Vseh nesorazmerij ne bo mogoče naenkrat urediti, ker za to še ne bo zadostnih gmotnih sredstev in ker bi kazalo obstoječa sredstva predvsem uporabiti za nagrajevanje po učinku.

Tudi načelo nagrajevanja po učinku je bilo vodilo naše nove tarifne politike, čeravno bi neuk in površen opazovalec, ki bi se omejil le na primerjavo številnih odnosov, utegnil v to trditev podvomiti. Po starem tarifnem pravilniku in doseženem učinku dela je bil odnos med povprečnimi izplačili po TP in izplačili po učinku v sorazmerju 70:30, po novem TP pa je 80:20. Stare odnose med nespremenljivim in spremenljivim delom osebnega dohodka sem obširno utemeljil že pri navajanju ostalih neskladnosti in nepravilnosti. Te anomalije je nov TP skoraj dosledno odstranil. Po novih določilih pravilnika o normah in o delu po učinku bo del osebnega dohodka, ki ga dobi delavec izplačanega po učinku res le rezultat njegovih večjih prizadevanj ne zgolj umetno nategnjena tarifna postavka.

Za podjetja, ki nimajo izkoriščenih proizvodnih kapacitet je stimulativno, da je variabilni del osebnega dohodka večji. Drugače je v podjetjih kot je Cinkarna, z razmeroma dobro izkoriščenimi kapacitetami. V Cinkarni prevladuje, razen obrata valjarne in večjih obratov masovna proizvodnja, kjer je proizvodnja dimenzionirana s kapacitetami in je poudarek delavčevega dela na kvaliteti. Glede izkoriščanja kapacitet lahko s ponosom trdimo, da smo izkoristili domala že vse skrite rezerve.

Tako je naše stališče do vprašanja količine osebnega dohodka po učinku v našem podjetju. Norme, akordi in premije v novem TP dejansko niso prizadete. Kjer je le bilo tehnično mogoče in gospodarsko utemeljeno, smo v novem TP normirali in premirali še ostala delovna mesta. Po starem TP smo plačevali 65,40% vseh delovnih ur po učinku. Ta odstotek je z novim Pravilnikom o normah dvignjen na 74,46%.

Ker smo dvignili število premijskih upravičencev od 73 na 97, se je odstotek po učinku plačanih ur skupno z urami premijskih upravičencev dvignil od lanskih 70,70% na 74,46%.

3/4 delovnega kolektiva je nagrajevanega po učinku dela. Če upoštevamo, da je povprečje v Sloveniji le 45%, smo mi daleč iznad tega povprečja in tudi v črni in barvni metalurgiji, kjer naj bi povprečje znašalo okrog 70%, smo to povprečje presegle.

Menim, da je bilo vmesno ponoviti, kako smo na masovnih sestankih delovnega kolektiva primerjali dana priporočila in jih prilagojevali stvarnosti našega podjetja in potrebam naše tarifne politike. Na podlagi načel, ki jih je delovni kolektiv v celoti osvojil so nato komisije delavskega sveta in upravni organi podjetja sestavili predlog TP, ki ga je upravni odbor osvojil na seji 9. aprila, ga 10. aprila objavil delovnemu kolektivu in predložil v obravnavo delavskemu svetu. Ze 9. aprila so se pričele razprave o predlogu TP na skupnih sejah funkcionarjev sindikalnih pododborov in članov OO ZK v podjetju, ki so dale mnogo konstruktivnih dopolnjevalnih in spreminjevalnih predlogov. V času do 20. aprila so potem udeleženci teh sestankov tolmačili pripravljani postopek in načela tarifnega pravilnika, splošni del in tarifno postavko na masovnih sestankih članov sindikalnih pododborov. Na vseh sestankih so bili obvezno navzoči člani komisij za opis delovnih mest s celotnim popisnim materialom ter dajali posameznikom vsa zaželjena pojasnila.

Vse pripombe in zahteve izrečene na masovnih sestankih je po zapisnikih obravnavala komisija za analitično oceno delovnih mest in komisija za sestavo TP na sejah v času od 23. IV. do 5. V. z enako pazljivostjo kot individualne prigovore članov delovnega kolektiva. Vsa obratovodstva so po službeni dolžnosti dolžna posameznim delavcem na zahtevo tolmačiti določila TZ ter jim pomagati pri sestavi prigovorov. Zal moramo tudi tu ugotoviti, da nekateri pododbori kljub pospešnicam niso dostavili zapisnikov o teh masovnih sestankih.

Upravni odbor je na sejah dne 29. IV. in 7. maja obravnaval pravilnik o normah, o premijah, o štipendijah, o nagradah, o povračilu stroškov za službena potovanja in prigovore k TP, ki so jih vložili člani kolektiva in sindikalni pododbori. Delavci so vložili 56 prigovorov, uslužbenci pa 24. Pozitivno je bilo rešenih 20 prigovorov, delavcev in 7 prigovorov uslužbencev. Na vseh sejah je bil navzoč zastopnik IO sindikalne podružnice. Rešitve o vsakem posameznem prigovoru so se skupno objavile delovnemu kolektivu. Na seji dne 15. maja je delavski svet ugodil še nekaterim utemeljenim prigovorom, potrdil postopek in načela TP ter sprejel TP z vsemi prilogami.

S tem je uspešno zaključena gospodarsko in politično najpomembnejša družbena akcija v našem kolektivu, ki naj omogoči prehod iz dosedanjega administrativnega sistema v sistem, ki naj zagotovi uresničenje socialističnih načel na področju nagrajevanja: vsakomur po njegovi zaslugi. Te družbene naloge pa seveda ne moremo pojmovati kot enkratne kampanjske naloge, marveč ji moramo stalno posvečati vse naše sile. Od dejanske uveljavitve TP še ni poteklo tako razdobje, da bi bila mogoča analiza ekonomskih rezultatov in razmerij, ki bo istočasno tudi analiza stimulativnosti ali nestimulativnosti uvedenih načinov notranje delitve osebnih dohodkov. Preverjanje TP, odpravljanje anomalij, razvijanje oblik, ki vodijo k izboljšanim poslovanju in zdravemu razpoloženju v kolektivu, bo potemtakem le logično nadaljevanje začete dela.



Mladinci, tečajniki avto-moto krožka LT
Foto: Zele P.

Vzgoja in izobraževanje našega kadra

Pri napredujoči industrializaciji naše države postajata z vsakim dnevom vzgoja in izobraževanje naših kadrov nujnejša. Na eni strani terjajo to vse številnejša nova podjetja, ki hitreje rastejo kakor so vse naše šole zmožne vzgajati in izobraževati potrebne kadre, po drugi strani pa v starih podjetjih, ki imajo svoje stare dobre in izkušene kadre, terjajo nove metode dela nadaljnje in dodatno izobraževanje tega njihovega kadra. Očitno je, da šole niso zmožne pripraviti zadostno število mladih ljudi za potrebe naše industrije, zato je razumljiva skrb naše oblasti, da skuša z vsemi sredstvi temu od pomoči, in so s tem v zvezi razumljive globoke reforme v celotnem šolstvu. Zaradi nezadostnega števila šolanih ljudi, pri čemer z vidika industrije mislimo posebno na strokovno izobrazbo, je bila industrija prisiljena, da je začela sama reševati problem vzgoje in izobraževanja. Na ta način so pri podjetjih nastajale strokovne šole za vajence, pozneje za industrijske nadzornike in mojstre in končno celo za tehnike. Podjetja, ki niso imela zadostnih sredstev, so si pomagala z organizacijo tečajev za posamezna odgovorna delovna mesta posameznih obratov, v katerih je bila nujno potrebna strokovna poglobitev, ali za nadzorno osebje. Ob zaključku teh tečajev so kandidati opravljali tudi nekakšen izpit in na njegovi podlagi se jim je priznavala določena kvalifikacija. V nekaterih podjetjih se je ta način izobraževanja vršil preveč formalno, zato je oblast smatrala za potrebno, da se s takim načinom dela prekine, in zahtevala, da se izpiti za kvalifikacijo vršijo izven podjetij pred posebnimi komisijami.

Predaleč bi nas odvedlo, če bi hoteli tukaj preiskati, če se je s tem stanje izobraževanja izboljšalo ali ne. Saj to tudi ni naš namen. **Značilno je samo to, da si industrija pri sedanjem stanju ponovno išče nove poti za izobraževanje kadra** in se v najnovejšem času zanima posebno za specializacijo svojega kadra na ozko omejenem delovnem mestu. Pri tem se posebno udeležujejo razni zavodi, ki se specialno ukvarjajo z organizacijo dela, z napredkom v gospodarstvu, z varnostjo pri delu itd., pri čemer se poslužujejo najnovejših znanstvenih dosežkov industrijske psihologije, dalekosežne mehanizacije in avtomatizacije. Zaradi tega je videti, kakor da je klasični način vzgoje in izobraževanja kadra zastarel in da je pri novem načinu gledanja na povečanje proizvodnje vsako pridobivanje kvalifikacij odvečno, ker je osnovno čim hitreje vsakemu človeku, ki dela v industriji, posredovati vse potrebno, da bi čimprej in čim boljše opravil svoje delo na ozko omejenem področju svojega delovnega mesta.

Postavlja se vprašanje, kako bi se v našem podjetju naš kader kar najbolj vzgajal in izobraževal po teh novih vidikih. Mirno lahko trdimo, da je prav v našem podjetju to posebno težavno, ker sistematične vzgoje ali kakega načrtnega izobraževanja delavstva v panogah našega podjetja do sedaj ni bilo. Medtem ko sta n. pr. rudarstvo ali kovinarska industrija imela v svoji tradiciji svoj poseben način sprejemanja novincev, učne dobe, napredovanja itd., je to v metalurgiji šele tik pred vojno začelo dobivati svoje konture, v kemični industriji pa sploh nismo imeli kakšnih posebnih določil.

Po najnovejših spoznanjih lahko rečemo, da bi se vzgoja in izobraževanja delavstva morala vršiti v več etapah in v več ali manj dolgih presledkih. Pri tem naj takoj omenimo, da v metalurgiji kakor tudi v kemični industriji ne pride v poštev sistem 3-letne učne dobe, kakor je n. pr. v kovinski industriji! S tem načinom so namreč poskušali takoj po vojni, a je bil leta 1951 opuščen, ker rezultati niso bili zadovoljivi. Večina mladincev pa tudi mladink, ki so se do takrat javljali v poklice omenjenih panog, ni mogla prečiniti, ali bodo zmožni opravljati te poklice z ozirom na težavnost dela, pa tudi objektivnih kriterijev ni bilo, katerih bi se posluževale sprejemne komisije glede na njihovo telesno nerazvitost zaradi nizke starostne dobe (14—16 let). Večina te mladine se je po krajši ali daljši dobi

porazgubila in si izbrala lažje poklice; zato je bil glavni namen tega načina vzgoje zgrešen. **Metalurgija in kemična industrija sta ostali brez šolane kadra.** Morali sta si pač pomagati tako, da sta sprejemali že odrasle ljudi, navadno iz bližjega ali daljnega podeželja. Ti ljudje seveda niso strokovno šolani, poleg tega jim velikokrat manjka tudi zaključna osnovna izobrazba. Lahko smo prepričani, da bo ta način dotoka novega kadra v glavnem ostal osnovni vir za pridobivanje delovne sile. Vsi ti ljudje, kakor smo že prej omenili, niso zadostno industrijsko vzgojeni in ne šolani, posebno ne, kar se tiče novih zahtev in pogojev dela v naši industriji. **Sola sama tudi pri najboljših reformah ne bo mogla zadostiti potrebam industrije in s tem pada težko breme industrijske vzgoje in strokovnega izobraževanja na industrijo samo.** Za to je treba izdelati cel strnjeni sistem, odnosno izdelati plan, po katerem se bo to vršilo.

Nekatera velika podjetja bodo mogoče celo to težavno nalogo lahko sama reševala, manjšim podjetjem pa ne kaže drugega, kakor da se v ta namen združujejo in po potrebi pokličejo na pomoč razne ustanove in zavode, ki se izrecno ukvarjajo z vzgojo in izobraževanjem. Tako nam bodo v veliko pomoč ljudske univerze, kulturno prosvetna društva, razne sekcije DIT, zavodi za napredek v gospodarstvu in šole za izobraževanje odraslih.

Pri celotnem sistemu vzgoje in izobraževanja lahko ločimo naslednje etape:

1. sprejem delavca v podjetje
2. priprava delavca za njemu določeno delovno mesto
3. izpopolnjevanje in opravljanje določenega dela v daljšem časovnem obdobju zaradi točnega ocenjevanja delavca na njegovem delovnem mestu.

Po teh treh etapah delavec doseže strokovno usposobljenost in dobi naziv, s katerim se mu prizna njegovo znanje in zmožnost izvrševanja večšin, ki so potrebna za opravljanje del na njegovem delovnem mestu.

Naslednje etape so:

4. nadaljnje izobraževanje v cilju specializacije za določena težavnejša delovna mesta ali
5. nadaljnje izobraževanje v cilju, da iz strokovnega delavca formiramo predelavca ali nadzorni organ (paznika, nadzornika ali mojstra) ali inštruktorja za delovne operacije.

To nadaljnje izobraževanje se za osnovne panoge lahko vrši tudi v podjetju ob sodelovanju z zunanjimi izobraževalnimi ustanovami ali pa se prepusti strokovnim šolam.

Vse te etape izobraževanja se bodo vršile po določenem programu na podlagi določenih učnih načrtov, ki se morajo sestaviti za vsa delovna mesta v podjetju. **Pri sestavljanju teh učnih načrtov se je treba držati objektivnih tehničnih podatkov, pri čemer je posebno važno, da upoštevamo realne fizične in duševne zmožnosti posameznih delavcev.** Ob tej priliki ne moremo dovolj naglasiti, da se je treba varovati precejevanja teh zmožnosti, zaradi katerih se še vedno dogaja težka škoda, ki je velikokrat nepopravljiva. Pri tem mislimo na razne nezgode in nepravilnosti pri obratovanju.

Pri sestavljanju učnih načrtov se nehoti srečamo tudi z najbolj občutljivim problemom kadrovske politike, namreč s tarifnimi postavkami. Kakor smo že zgoraj omenili, **moramo za sestavljanje učnih načrtov uporabiti najbolj objektivne tehnične podatke in to je analitska ocena delovnih mest.** Če pa moramo izvršiti sedaj še nadaljnjo analizo dela v vzgojne in izobraževalne namene, moramo postopati res znanstveno, pri čemer lahko odkrijemo nepravilnosti in pomanjkljivosti v analitski oceni delovnih mest in s tem podobne nedostatke pri tarifnih postavkah. Vidimo torej, da imamo pri pravilnem postavljanju plana za izobraževanje možnost korigiranja vrednosti posameznih delovnih mest in izpopolnjevanja meril za nagrajevanje.

Lahko torej rečemo, da imamo ob pravilnem postavljanju plana izobraževanja novo možnost za postavljanje meril za nagrajevanje brez ozira na kvalifikacije. S tem bi torej



Sahovski mojster hoče postati še mojster motornemu kolesu

Foto: Zele P.

za naše osnovne panoge, t. j. za metalurgijo in kemijo, kvalifikacije lahko odpadle, ker so prevzaprav itak bile samo formalnega značaja. **S tem seveda se lahko pri nas v naših osnovnih panogah tudi pojem strokovne kvalifikacije uredi tako, kot to zahteva metalurgija, odnosno kemična industrija.** Ta novi problem pa se mora rešiti v zveznem merilu in je naloga strokovnih združenj, da izdajo smernice, po katerih bi se ta problem reševal enotno v vseh podjetjih metalurgije in kemične industrije. Vidimo, da pri nadaljnjem delu okrog izobraževanja v podjetju stopamo iz okvira samega podjetja in da nam je nujna pomoč tudi od strani strokovnih nadrejenih forumov. Lahko pa se to delo omeji teritorialno na manjša območja, ki bi nekako služilo kot poskus za poznejšo razširitev na teritorij celotne države. Lahko bi se torej izvršilo celo to delo v republiškem merilu ali na področju bivšega okrožja ali celo samo v okraju, če ima zadosti močno industrijo, kakor n. pr. v Celju, kjer imamo podjetje črne metalurgije (Železarna Štore) in barvne (Cinkarna), več podjetij kemične industrije (TOB, ETOL, AERO, plinarna) in tekstilne industrije (Metka, Volna Laško, Tekstilna tovarna Sempeter, Juteks Žalec, Tovarna volnenih odev Škofja vas) ter metalurške in kemične predelovalne oddelke pri nekaterih podjetjih drugih panog (TEP, AUREA).

Vsa ta podjetja imajo koncepte vzgoje in izobraževanja za svoje kadre, niso pa redigrani v obliki programa in je zato potrebno, da se najprej to izvrši, da bi se lahko potem izdelal plan. V teh planih bodo vsa podjetja podala svoje najnujnejše potrebe po izobraževanju v zvezi s svojimi najbolj žgočimi problemi v proizvodnji. S skupnim delom si vsa ta podjetja lahko pri tem veliko pomagajo in je zato samo potreben skupen forum, ki bi vse te potrebe reševal z enotnega stališča. S tem bi torej nastal skupen izobraževalni center, ki bi mnogo olajšal delo vsem podjetjem in omogočil uspešno delo tudi manjšim, ki bi si drugače sama težko pomagala. Večjim podjetjem pa bi bilo v pomoč in olajšanje to, da bi pri organizaciji in delu vzgoje in izobraževanja del stroškov prevzela manjša podjetja, ki bi se posluževala posameznih institucij in akcij te vzgoje in izobraževanja.

Iz vsega povedanega si more biti vsak na jasnem, da morata biti vzgoja in izobraževanje našega kadra tesno povezana z vsakdanjim reševanjem naših proizvodnih problemov in da ne smemo trpeti stanja, kakor ga imamo še danes, tako da slišimo prisposodobno: proizvodnja se vrši na zemlji, izobraževanje kadra pa na luni.

Problem naše vzgoje in izobraževanja mora zajeti vse kolektive in mora biti stalna

snov diskusije na vseh družbenih forumih od delavskih svetov preko upravnih odborov, tehničnih kolegijev do zadnjih sindikalnih podoborov. Če bi se nam vizija takega strnjene sistema vzgoje in izobraževanja popolnoma uresničila — in nobenega vzroka ni, da se ne bi — potem lahko mirno zremo v bodočnost z globokim prepričanjem, da smo ubrali pravilno pot in da sadovi tega in takega dela ne bodo izostali.

v kazenskem zakoniku večkrat srečujejo z besedilom odgovorna oseba v gospodarski organizaciji, so s tem mišljene vse osebe, kot so to označene spredaj.

Kaznivo dejanje nevestnega gospodarskega poslovanja izvrši odgovorna oseba gospodarske organizacije, ki vedoma krši predpise ali pa tudi same odločitve kolektivnih organov upravljanja, ali pa že tudi samo, če kako drugače očitno nevestno ravna v poslovanju, organiziranju proizvodnega procesa, organiziranju dela ali glede uporabe družbenega premoženja ali skrbi zanj, čeprav ve ali bi mogla in morala vedeti, da lahko nastane zaradi tega za gospodarsko organizacijo premoženjska škoda, pa ta škoda torej nastane in presega stotisoč dinarjev. Prednje določilo sili odgovorno osebo k najvestnejšemu ravnanju, saj je presoja v zavestni kršitvi ali v očitnem ravnanju prepuščena sodiščem.

TOPILNICA

Naš bralec, ki ni seznanjen z osnovnimi problemi našega podjetja, posebej pa še z našim osnovnim obratom topilnico, seveda ne more vedeti, kako obširna in zapletena je problematika tega obrata.

O topilnici je bilo napisano mnogo člankov, ki so bolj ali manj kritično obravnavali delo in pogoje, v katerih dela naš topilec. Na prav neprimeren in senzacionalen način pa prikazuje delo naših topilcev tednik TT v eni izmed števil, ki je izšla v avgustu tega leta.

Ko sem prebral članek v omenjenem časopisu, sem se počutil, kakor da se ne nahajam več na zemlji, temveč nekje v svetu duhov in dogme, kakor da nisem več normalen član naše skupnosti, niti človek s svojo družino in z njenimi vsakodnevnimi skrbmi in hotenji. Pisec članka opisuje tako, kakor da se topilec že nahaja na kraju, katerega cerkev označuje za poslednje prebivališče vseh pokvarjenih in hudobnih ljudi, kjer se bomo pokorili zastarane grehe: »v peklu«. V peklu, kjer se ob ognjih peko živi ljudje, kjer za vsak dan dela pusti delavec eno leto življenja, kjer hote ali nehote vsak dan najmanj 4 do 5 krat izgubi zavest — skratka, kjer mora topilec v najkrajšem času uničiti svoje bedno življenje.

Cinkarnarji — topilec pa dobro vedo, da delajo v topilnici »živi ljudje« že preko devetdeset let in da je na svetu še mnogo topilnic, kjer prav tako kakor pri nas delajo živi ljudje iz kosti in mesa, ki težje ali lažje premagujejo težave topilniškega dela, ki je potrebno, da se izvleče iz retort cink, ki je ljudem naše dobe tako nujen potreben.

Mirno lahko trdim, da naši topilec iz leta v leto izboljšujejo in povečujejo svojo proizvodnjo ter tako dokazujejo, da le ni treba v topilnici pri delu umirati na obroke. Živ dokaz za to mojo trditve so naši upokojeni topilničarji — normalni ljudje iz kosti in mesa.

Res je, da vsak človek ni kos težkemu fizičnemu delu in pogojem, ki vladajo pri destilacijskih pečeh, ne smemo pa pretiravati in obveščati javnosti na tako senzacionalen na-

čin, kakor da so pogoji dela za normalnega človeka nevdružni, kakor da je zaposlitev v topilnici že kar samomor.

Poznavalec razmer ve, da so v topilnici zaposleni delavci, ki delajo pri destilacijskih pečeh tudi po 20 let in še več — nekateri upokojeni so vso svojo delovno dobo hodili v »pekel«. Razmeroma visok delovni staž topilcev najboljše demantira pretiravanje pisca omenjenega članka. Topilec so avantgarda našega delavstva, ki se je od nastanka delavskega gibanja v prvih vrstah borila za svoje pravice, za boljše bodočnost novih pokolenj, za idelale, katere si je v naši državi priboril delavski razred s svojo revolucijo. Ta avantgarda z voljo in samozatajevanjem premaguje težave svojega dela, ker se zaveda, da s svojimi proizvodi ustvarja osnovo na surovino, ki daje kruh tisočerm delavcem, ki predelejujejo metal v predmete široke potrošnje. Pri teh jeklenih možeh, ki z dneva v dan stojijo pred svojimi težkimi nalogami, pač ni mogoče zaslediti slabosti in razočaranj ali obžalovanja za vloženi trud, ker se zavedajo, da so nosilci revolucionarnih idej v družbeni preobrazbi in revolucionarnih sprememb na polju tehnike.

Ti možje, skrbni družinski očetje, so ponosni, da s svojimi jeklenimi mišicami ustvarjajo sebi in svojim potomcem lepšo in boljše bodočnost. V njih je ponos ustvarjalca — ustvarjalca dobrin, brez katerih bi današnji svet ne mogel živeti. S ponosom zrejo na sklade cinka v blokih, ki jih bodo skoraj po vsem svetu obdelovale roke mož njihovega kova. Tako si bosta stisnila roki dva delavca, dva tovariša, katerih cilj je boljši, svoboden svet.

Tak senzacionalen način obveščanja javnosti je obžalovanja vreden. Čudi me, da se tednik TT ukvarja z objavljanjem takih strah vzbujajočih in senzacionalnih člankov, ki omalovažujejo trud, katerega vlaga topilec, ki s svojim delom skrbi za blagor naše skupnosti, za našo lepšo bodočnost, za našo mladino.

Povzročitev prisilne likvidacije in oškodovanje upnikov.

Dosedanji zakon o tem ni imel kazenskih sankcij. Ker pa so imela do sedaj sodišča s takimi nevestnimi dejanji mnogo opravka, je smatral zakonodajalec za potrebno, da taka dejanja ostro kaznuje. To omenjamo le mimogrede, ker bi bilo lahko naše podjetje po odgovornih osebah v drugih podjetjih oškodovano.

Zloraba pooblastil v gospodarstvu

Kaj često se je dogajalo, da so odgovorne osebe v podjetju z namenom, da bi pridobile protipravno premoženjsko korist za podjetje, v katerem so zaposlene, ali pa za kakšno drugo podjetje, družbeno organizacijo ali za politično teritorialno enoto, ustvarjale ali imele nedovoljene sklade v državi ali v tujini. Čestokrat se je dogajalo, da so se napravljale listine z neresnično vsebino, krive bilance, cenitve ali inventure ali pa se je uporabljalo kakšno drugo lažno prikazovanje ali prikrievanje dejstev, da se je lahko pridobilo od skupnosti sredstva. Neredkokrat so se uporabljala sredstva, s katerimi so podjetja razpolagala, proti njihovem namenu ali pa se kako drugače huje prekrševala pooblastila glede upravljanja družbenega premoženja.

Vsa taka dejanja do sedaj niso bila po kazenskem zakoniku ali pa vsaj v njem niso bila posebej navedena kot kazniva dejanja. Ker pa so taka dejanja, pa četudi ni imel posameznik ob njih izvršitvi kakršnokoli lastno korist, za skupnost škodljiva, je to dejanje novelirani kazenski zakonik sprejel kot kaznivo dejanje. Zapretene kazni so zelo občutne, saj se kaznujejo taka dejanja z zaporom najmanj treh mesecev ali s strogim zaporom do petih let, v posebno hudih primerih pa se storilec kaznuje tudi s strožim zaporom do 10 let.

V prihodnji številki Cinkarnarja bomo obravnavali še nekatera določila noveliranega kazenskega zakonika.

Nekatera določila iz noveliranega kazenskega zakonika

V Uradnem listu št. 30 je objavljen novelirani kazenski zakonik, čigar določila se bodo uporabljala od 1. januarja 1960 dalje. V novih določilih so določene kazni v precejšnji meri omiljene, nekatera dejanja, ki pa se do sedaj niso smatrala kot kazniva, pa so postala kazniva dejanja, odnosno so se pri nekaterih do sedaj že kaznivih dejanjih poostriale kazni. Slednje je zlasti pri gospodarskih dejanjih in dejanjih opravljanja določenih poklicev. Ogleдали si bomo nekatera izmed teh, ki bi utegnili prizadeti v podjetju zaposlene.

Odvzem vozniškega dovoljenja

Pri varnostnih ukrepih je vnešeno določilo, ki pooblašča sodišče, da sme storilec kaznivega dejanja ogrožanja javnega prometa vzeti vozniško dovoljenje za motorna vozila in tudi, da lahko izda prepoved, da se mu vozniško dovoljenje ne sme izdati, če ga nima. Sodišče bo izreklo ta ukrep, če bi okoliščine kazale, da je nevarno, če ima storilec vozniško dovoljenje še v naprej, kar bo zlasti takrat, če je storilec že kršil prometne predpise. Ta ukrep lahko sodišče izreče za eno leto do petih let.

Prepoved opravljanja poklicev

Storilec kaznivega dejanja lahko sodišče prepove opravljanje poklica ali službe, s katero je zvezano samostojno razpolaganje ali ravnanje z družbenim premoženjem. Ta varnostni ukrep sme sodišče izreči, če je storilec zlorabil svoj poklic ali službo za kaznivo dejanje, pa tudi, če sodišče utemeljeno sklepa, da bi bilo nevarno, če bi storilec kaznivega dejanja še naprej opravljal tak poklic. Tak ukrep sme sodišče izreči za eno leto do desetih let.

Že iz teh varnostnih ukrepov je razvidno, da se je naša kazenska zakonodaja zelo poostriala, kajti že ti varnostni ukrepi sami po sebi so lahko izdatna zaščita, da se bodo kazniva dejanja preprečevala.

Nevestno gospodarsko poslovanje

V dosedanjem besedilu zakonika ni bila obeležena odgovorna oseba gospodarske organizacije. To pomanjkljivost je novelirani zakon odpravil ter se smatra kot taka ona oseba, kateri je zaupano določeno delovno področje, ki se nanaša na upravljanje družbenega premoženja ali poslovanja z njim ali na proizvodni proces v proizvodnem podjetju. Ker se

V JULIJCIH

Utrinki z izleta

Daleč za nami je Celje. Avtobus s 34 potniki drvi po prelepi Gorenjski. Izgublajo se kilometri in z njimi vsakdanje skrbi. Postanek. Kje? Pred gostilno seveda. Neorganiziran napad v tri smeri. Točilnica, kuhinja, 00. Zamuda. Naprej!

Skozi Mojstrano in že smo pri Peričniku. Sedaj pa zares. Prične se odvijati program planinske sekcije Cinkarne v dneh od 10. do 13. septembra.

Prva grupa je namenjena na Triglav: odhod — na dan s svojimi nahrbtniki. Lovci na štampiljke gredo prvi v napad. Ing. Vrhovec, vodja druge grupe, žalostno gleda za pobeglimi junaki. Ne vda se, čemu bi se vdal, ko vendar razpolaga z prepričevalnimi metodami. Za njimi! Uspe. Šest grešnih junakov se vrne, Rešena bo čast Cinkarne. Po Jeseniški poti z Vršiča čez veliko Prisojnikovo okno na Prisojnik, od tam po Jubilejni poti čez zadnje Prisojnikovo okno na Razor in Križke pode, po Bambergovi poti na Triglav, bo osem najpogumnejših dokazalo, da Cinkarnarji le ni-

Deset let šaha v Cinkarni

Šahovska sekcija Cinkarne je bila ustanovljena meseca oktobra leta 1949. Že na prvih sestankih tedaj maloštevilnih šahistov je kazalo, da se bo šah v Cinkarni močno razvil. In res, v kratkem obdobju dveh mesecev je šahovska sekcija štela 30 članov. Da so člani kolektiva to pravilno razumeli, dokazuje, da je Cinkarna že v decembru istega leta nastopila na sindikalnem moštvenem tekmovanju s tremi moštvi, od katerih je bilo eno mladinsko.

Vodstvo sekcije je posebno stremelo za tem, da v svoje vrste privabi čim več delavcev kolektiva, posebno naše topilničarje in mladino.

V tem smo tudi uspeli, saj je danes skoraj polovica članov prav iz topilnice, kar dokazuje, da so ti dojeli lepoto in druge pozitivne lastnosti šahovske igre. Pri naših tekmovanjih in drugih prireditvah ni razlike med našim delavcem, inženirjem in nameščencem. Prav tukaj je imela naša sekcija popoln uspeh! In ne samo to, danes je šahovska sekcija Cinkarne edina, ki je deset let nepretrgoma sodelovala na sindikalnih in drugih prireditvah v Celju. Pravilno je bilo zapisano v uvodniku prve številke Biltena »Celjskega šahovskega festivala 1957«: »Šah je prodril s svojo plemenito igro v vasi, med delavce, med najširše plasti našega ljudstva«. In res: sindikalno tekmovanje celjskih kolektivov je pokazalo, da je ta ugotovitev točna. Danes skoraj ni kolektiva, ki ne bi imel svoje šahovske sekcije. Sigurno pa je, da ima tudi tukaj Cinkarna svoj levji delež.

V minulih letih svojega obstoja je imela šahovska sekcija Cinkarne lepe uspehe. Že od vsega začetka je bila vedno resen tekmelec za najvišje mesto na sindikalnem tekmovanju v Celju. Saj je v tem tekmovanju v prvih letih svojega obstoja dosegla svojevrsten rekord: bila je štirikrat zapovrstjo druga. Prvo mesto pa je morala vsakokrat prepustiti drugim! Leta 1953-54 je cinkarniško moštvo prvič osvojilo najvišji naslov na sindikalnem tekmovanju mesta Celja. Kot prvak je Cinkarna tudi sodelovala na finalnem prvenstvu LRS v Portorožu, kjer je med 16 sodelujočimi moštvi zasedla častno četrto mesto, kar je gotovo dosedaj največji uspeh cinkarniških šahistov.

Vodstvo sekcije se je posebno trudilo, da poživijo interno življenje v sekciji, kar najbolj dokazuje 20 odigranih turnirjev za prvenstvo sekcije ter 83 mesečnih brzoturnirjev, k temu moramo dodati še medobratno tekmovanje, 5 simultank ter tečaja iz šahovske teorije. V obdobju od svojega obstoja je sekcija odigrala 160 prvenstvenih brzoturnirskih tekem.

Vrhunski igralci Cinkarne so se udeležili raznih individualnih turnirjev v okrožnem merilu ter propagandnih in drugih tekmovanj. Prav je, da na tem mestu opišemo individualno udejstvovanje igralcev v merilu šahovske sekcije: Največ tekem je odigral Šnajder; kar 260 krat ter 34 krat osvojil prvo mesto na brzoturnirjih, ing. Pipuš je odigral 222 tekem in bil 22 krat prvak na brzoturnirjih, obenem je največkrat osvojil naslov prvaka Cinkarne, in sicer 5 krat. Nad dve sto tekem je še odigral ing. Stegenšek in to 203 tekem in bil 3 krat prvak na brzoturnirju, sledijo Trojak 144 tekem, 2 krat brzoturnirski prvak, Dečko 135 tekem, 5 krat brzoturnirski prvak, ing. Marjanovič 116 tekem, ing. Vrhovec 115 tekem in 10 krat brzoturnirski prvak, Jančič 98 tekem, Mišura 92 tekem in 9 krat brzoturnirski prvak, Počivalšek 75 tekem, 1 krat prvak na brzoturnirju, Jonke in Mraz po 64 tekem, Persolja 56 tekem, 1 krat prvak na brzoturnirju, Arh 54 tekem, 4 krat brzoturnirski prvak, Kolar Anton 51 tekem, ing. Klinger 46 tekem in 1 krat prvak na brzoturnirju, Zorko 23 tekem, Naraks 21 tekem, Skale 20 tekem in že 15 tekem itd.

Vse te številke dokazujejo, da so igralci Cinkarne vedno bili pripravljeni zastopati barve svojega kolektiva. Da to drži, naj omenimo prav letošnje okrajno prvenstvo v Rogiški Slatini kjer so v odločilni tekmi nadkrilili same sebe, in četrtič zapovrstjo osvojili naslov prvaka celjskega okraja.

Šahovska sekcija Cinkarne je med redkimi, ki je igrala prijateljske tekme s sekcijami in klubi v Celju. Kot posebno nalogo si je zadala, da se poveže s sindikalnimi šahovskimi sekcijami celjskih, kakor tudi izvenceljskih kolektivov. Sekcija Cinkarne je navezala stike z JLA, mladino celjskih gimnazij itd.

Na letošnjem sestanku, ki je bil ob zaključku prvenstva Cinkarne, je bil izvoljen novi petčlanski odbor kateremu predseduje tov. J. Naraks. Ta odbor, ki je skoraj izključno sestavljen iz mladih ljudi, si je zadal na prvem sestanku obširen načrt, ki ga bo po dosedanjih izkušnjah skoraj gotovo 100% izvedel.

Prepričani smo, da bo cinkarniška sekcija kot v prvih desetih letih, tudi v bodoče znala ubrati pravilno pot k še večjemu razmahu.

Za uspehe, ki jih je imela sekcija Cinkarne gre posebna hvala sindikalni podružnici, ki je vsestransko pokazala razumevanje za šahovsko sekcijo in ji omogočila njen cilj »ŠAH MED DELOVNO LJUDSTVO«!

Brzoturnirji

Na brzoturnirju za prvenstvo v avgustu je sodelovalo 10 igralcev. Zmagal je ing. Pipuš s 7 in pol točk, sledijo Dečko, Arh, ing. Stegenšek, Jančič, Pešec, Šnajder, Naraks, ing. Marjanovič in Persolja.

Na brzoturnirju v septembru je sodelovalo 7 igralcev. Prvo in drugo mesto si delita Arh in Šnajder, sledijo ing. Pipuš, Jančič, Zorko, A. Naraks in J. Naraks.

Polfinalni turnir

Šahovska sekcija Cinkarne razpisuje polfinalni turnir za prvenstvo sekcije v letu 1959-60. Turnir prične v torek, dne 6. oktobra ob 17. uri v Šahovskem domu.

Pravico udeležbe imajo vsi člani našega kolektiva.

Nogomet

Med vsemi športnimi panogami je pri nas še vedno najbolj priljubljen nogomet. Zanimanje za to popularno igro je posebno porastlo po osvoboditvi, ko je naša državna reprezentanca žela vidne uspehe in pomenila v svetovnem merilu velesilo.

V našem podjetju so že večkrat ustanovili nogometno sekcijo, vendar je delo te sekcije vsakokrat po krajšem ali daljšem času zamrlo.

Pred dobrim mesecem so na pobudo nekaterih cinkarniških ljubiteljev nogometa ustanovili nogometno sekcijo. Po tekmi stari — mladi so izvolili odbor, kateremu predseduje tov. Leban. Odbor in sekcija sta našla razumevanje izvršnega odbora sindikalne podružnice, ki je nogometaše opremila.

Naši nogometaši se načrtno pripravljajo. Ob ponedeljskih imajo treninge, ob četrtkih pa igrajo prijateljske tekme z nogometnimi moštvi drugih kolektivov.

Njihova skromna želja je, da bi lahko organizirali manjši turnir, kar pa je to leto skoraj nemogoče, ker ni na razpolago finančnih sredstev.

Nekaj rezultatov:

Stari : Mladi 2:5

Cinkarna : Kemična 5:2

Cinkarna : Kemična 7:2

Cinkarna : Zlatarna 1:12

Cinkarna : Tapetnik 2:0

Naraks



Pot na Jalovec ni bila lahka

Foto: Zele P.

so od muh.. V treh dneh bodo prehodili 28 ur »naporne in izpostavljene poti, priporočljive le za izkušene planince«.

Sonce je zašlo tam nekje za Ratečami in mrak nas lovi, ko sopihamo iz doline Velike Pišence po rebrovju Mojstrovke na Vršič. Pravzaprav sopiha le avtobus po mnogih serpentinah alpske ceste. Kako je to enostavno. Sediš, uživaš v pogledu na Prisojnikove stene in na luno, ki se skriva za Vršaki. Znajdeš se, ko da bi te v zibelko položil, v Erjavčevi koči. Tehnika, kaj moremo!

Ganljivo slovo od osmerih junakov, sprehod v mesečini, pohojene paprike, pivo in šale našega profesorja Toneta. Ali veste, kako ploskajo frizerji na koncertih? Skupno ležišče. Nekdo je prinesel žago s seboj — hr, hr, hr... pač delaven človek.

Šesta ura zjutraj. Za tretjo a grupo ni več tehnike, seveda v nakup jo je vzela tretja b grupa, ki po večini počiva pod odejami na poti, ki je zelo lahka in priporočljiva za vsakogar. Viktor je pozabil, da danes ni »manevra« — vleče. Ne verjame dokazovanju, da tudi polž daleč pride. Sončni vzhod. Daleč tam onkraj na hrbtišču pod Prisojnikom se pojavi osem klincev — osem junakov se je postavilo v stroj — takole!!!!!!! — pozdrav — haalo! Od sonca obsijani se pojavijo pred našo petorico, ki speši po južni rebri Velike Dnine, naš cilj — Jalovec. Pavle snema na brzino. Pozneje so ugotovili, da tisto ni bil Jalovec, temveč Bovški Grintovec. Ob stezi leži kup trhljih polen; nad njimi napis: »Vsak zaveden planinec naj odnese poleno v zaveščišče pod Spičko«. Posvetovanje — sklep: prisotni žalostno ugotavljamo, da med nami ni »zavednih planincev«. »Manever« še ni končan.

(Nadaljevanje v prihodnji številki.)



Cinkarnarji na vrhu Jalovca

Foto: Zele P.

VESTI IZ KOLEKTIVA

NASI UPOKOJENCI

V letošnjem letu so zaradi starostne ali invalidske upokojitve prekinili delovno razmerje tile naši tovariši (v oklepaju so navedena leta zaposlitve v Cinkarni).

1. Polutnik Avgust, rojen 24. 3. 1905, I. težak v gradbenem oddelku, izstopil 31. 1. 1959, (10 let), invalidska pokojnina.
2. Vajsenbah Lenka, rojena 30. 3. 1908, kontrolor cinkografije v valjarni, izstopila 12. 2. 1959 (14 let), starostna pokojnina.
3. Kopolšek Ivan, rojen 27. 12. 1905, izdelovalec fazonske šamotne opeke v keramiki, izstopil 16. 2. 1959, (26 let), starostna upokojitev.
4. Mlakar Ivan, rojen 24. 6. 1901, I. čistilec destilacne peči v topilnici, izstopil 17. 2. 1959, (33 let), starostna pokojnina.
5. Frišek Fani, rojena 12. 11. 1908, snažilka pisarn v Pomožnem oddelku, izstopila 28. 2. 1959 (5 let), starostna pokojnina.
6. Gradič Franc, rojen 23. 1. 1896, mlinar surovin v kemičnem obratu, izstopil 4. 3. 1959, (13 let), invalidska upokojitev.
7. Tibec Adolf, rojen 31. 7. 1905, aglomerer pripravljalec zmesi v aglomeraciji, izstopil 13. 4. 1959, (12 let), starostna pokojnina.
8. Pirc Franc, rojen 25. 3. 1903, I. kurjač destilacne peči v topilnici, izstopil 30. 4. 1959, (12 let), starostna pokojnina.
9. Vrhovsek Karl, rojen 18. 5. 1902, strojnič parnega stroja v valjarni, izstopil 30. 4. 1959, (33 let), starostna pokojnina.
10. Podergajs Franc, rojen 28. 9. 1901, mojster v valjarni, izstopil 15. 5. 1959, (33 let), starostna pokojnina.
11. Radič Viljem, rojen 18. 10. 1905, I. pečar destilacne peči v topilnici, izstopil 30. IV. 1959, (12 let), starostna pokojnina.
12. Verdev Jože, rojen 17. 4. 1902, I. pražilec v pražarni, izstopil 1. 6. 1959 (33 let), starostna pokojnina.
13. Podjavoršek Valentin, rojen 17. 2. 1904, I. kurjač destilacne peči v topilnici, izstopil 22. 6. 1959, (36 let), starostna pokojnina.
14. Lečnik Anton, rojen 30. 4. 1904, I. valjač elektro proge v valjarni, izstopil 27. 6. 1959, (56 let), starostna pokojnina.
15. Korez Anton, rojen 10. 1. 1907, Strežaj pri koncentratu NaS v kemičnem obratu, izstopil 30. 6. 1959, (7 let), invalidska pokojnina.
16. Znidar Ivan, rojen 6. 12. 1902, I. šamoter, gradbeni oddelk, izstopil 31. 7. 1959, (33 let), starostna pokojnina.
17. Caharijas Rok, rojen 11. 8. 1905, kopalški strežaj v pomožnem oddelku, izstopil 2. 8. 1959, (1 leto), invalidska pokojnina.
18. Sorli Ferdinand, rojen 17. 5. 1905, vozač ogorkov v plinarni, izstopil 24. 8. 1959 (8 let), starostna pokojnina.
19. Jazbinšek Franc, rojen 13. 7. 1900, glavni mojster v pražarni, izstopil 31. 8. 1959, (37 let), starostna pokojnina.

VSTOPI, IZSTOPI IN PREMESTITVE DELAVCEV V ČASU OD 1. 1. DO 31. 7. 1959

Obrat	Stevilo vstopov		Stevilo izstopov	
	namestitvev	premostitvev	razrešitvev	premostitvev
Plinarna	2	3	6	2
Pražarna	8	21	16	6
Kemični obrat	18	4	18	15
Sklad. metalur. obr.	1	3	1	6
Sklad. kemičnih obr.	1	6	1	3
Keramika	4	3	7	3
Valjarna + OTK	22	25	31	20
Stavbni oddelk	12	7	12	9
Transport	5	20	10	15
Topilnica	70	7	56	24
Pomožni oddelk	6	7	6	7
Mehanična delavnica	3	1	3	3
Elektro delavnica	—	—	2	—
Cinkovo belilo	—	14	2	1
Predelovalni obrati	—	12	2	—
Laboratorij	2	1	—	1
Skupaj	154	134	173	115

V MESECU AVGUSTU SO NASTOPILO DELO V CINKARNI NASLEDNJI DELAVCI:

V PRAZARNI:

COH Zvonko
DOBROS Dragotin
HUSEIN Zenel

V TOPILNICI:

GRACNER Ivan
KOCIPER Martin
KOMERICKI Edvard
LAPADATOVIČ Bogomir
MILOJKOVIČ Borislav
ROSER Adam
RADICOVIČ Cvetko
RIBIČ Jože
SENICA Ivan

V OBRATU SUPERFOSFATA:

JANČIČ Franc
KOLAR Janez
LESJAK Franc
PTIČAR Ivan
PAVIČ Dragotin
PUKMAJSTER Anton

V TRANSPORTNEM ODDELKU:

KOVAC Andrije
NINIC Luka
VASILIC Radovan

V KERAMIKI:

JEVSINEK Anton
MASTNAK Peter

V SKLADIŠČU DROBNEGA MATERIALA:

MIRNEK Ivan

V GRADBENEM ODDELKU:

PALIR Janez
SODIN Vincenc
SOLINC Jakob
TOMAŽIČ Anton
ZARAK Cvetko

V ELEKTRO DELAVNICI:

SPEGLIČ Edvard

V PLINARNI:

ZDOLSEK Vincenc

V MESECU AVGUSTU SO ZAPUSTILI DELO V CINKARNI NASLEDNJI DELAVCI:

(v oklepaju je navedena doba zaposlitve v Cinkarni)

V POMOŽNEM ODDELKU:

Caharijas Rok (9 mesecev)

V KEMIČNIH OBRATIH:

Cerinšek Stanislav (2 leti)
Novak Roman (2 meseca)
Plauštajner Avgust (7 mesecev)
Pukmajster Anton (14 dni)

V PRAZARNI:

Drame Ludvik (7 let)
Husein Zenel (1 dan)
Jazbinšek Franc (37 let)
Šibanc Mihael (2 leti)
Smit Anton (5 let)

V KERAMIKI:

Grobelnik Vladimir (4 mesece)

V TOPILNICI:

Horvat Mirko (14 dni)
Lapadatovič Bogomir (1 dan)
Ptičar Ivan (4 leta)
Pušič Ivan (5 mesecev)
Pečnik Jože (1 mesec)
Stebrenak Alojz (1 mesec)

V VALJARNI:

Held Peter (3 tedne)
Petinger Ivan (19 dni)
Pohajač Adolf (2 leti)
Viščević Franjo (1 leto in 3 mesece)
Vodeb Viktor (3 mesece)

V ELEKTRODELAVNICI:

Krašovec Janez (4 leta)

V MEHANIČNI DELAVNICI:

Slabe Ciril (2 meseca)

V TRANSPORTNEM ODDELKU:

Mihovljanec Drago (5 mesece)

V GRADBENEM ODDELKU:

Novakovič Slavko (9 mesecev)
Podgajski Ivan (9 mesecev)

V LABORATORIJU:

Smeš Franc (2 leti)

V PLINARNI:

Sorli Ferdinand (8 let)

STANJE ZAPOSLENIH NA DAN 31. 8. 1959

	Skupaj	Moški	Zenske
Delavci	1261	1199	62
Uslužbenci	113	61	52
Vajenci	9	9	—
Skupaj	1383	1269	114

KRŠITVE

DELOVNE DISCIPLINE v času od 1. I. 1959 do 30. VIII. 1959, ki jih je obravnavala disciplinska komisija

Zap. št.	Priimek (oč. ime) in ime	Delovno mesto obrat	Izrečena kazen	Prekrški
1.	BORSIČ (Milan) Ignac	vozač ogorkov v plinarni	10% mesečnih osebnih dohodkov za čas 3 mesecev	poiskus tatvine
2.	SELIC (Antonije) Franc	II. čistil. v aglomeraciji	strogi javni ukor	odklonitev delovnega naloga
3.	LEBENICNIK (Gothard) Franc	II. valjač elektroproge	ukor	
4.	DRVAR (Gothard) Franc	težak v meh. delavnici	ukor	
5.	KERZIC (Janez) Alojz	kurjač rafin. peči	10% mesečnih osebnih dohodkov za čas 2 mesecev	prišel na delo v vinjenem stanju in neupravičeno izostal z dela
6.	REPEC (Franc) Franc	III. livar	odpust z gospodarske organizacije	povzročil nered in pretep v gospodarski organizaciji
7.	JANČIČ (Filip) Stefan	I. streža peči natr. sulf.	strogi javni ukor	povzročil nered v obratu
8.	ZIBRET (Anton) Zvone	II. rezač valjarne	10% odtegljaj od mes. oseb. dohod. za čas 3 mesecev	prišel na delo v vinjenem stanju ter povzročal nered in pretep
9.	ZEBERL (Martin) Jože	vzdrževalec tirov	10% odtegljaj od mes. oseb. dohod. za čas 2 mesecev	pridobitev osebne gmotne koristi, ker je hotel odnesti galico iz tovarne
10.	ZAGOZDA (Rudolf) Jernej	II. rezač	10% odtegljaj od mes. oseb. dohod. za čas 2 mesecev	povzročil premoženjsko škodo, ker je skrival delovne predpasnike
11.	KROFL (Avgust) Zlatko	III. valjač got. valjanja	strogi javni ukor	prodajal delavcem alkohone pijače, kar je onemogočalo pravilno delovanje obrata
12.	TRNOVSEK (Ivan) Pavel	vozač ogorkov	odpust	pridobitev osebne gmotne koristi s tatvino bakra
13.	PEGANC (Jakob) Mihael	vzdrževanje tirov	10% meseč. prejemkov za čas 2 mesec.	pridobitev osebne gmotne koristi
14.	BOROVNIK (Ivana) Ivan	vozač ogorkov plinarne	10% meseč. prejemkov za čas 3 mesec.	pridobitev osebne gmotne koristi, ker hotel odnesti svinčene plošče
15.	DANKOVEC (Jurij) Alfonz	II. ključavničar	10% od meseč. oseb. dohodka 3 mes.	hotel pridobiti osebno gmotno korist
16.	URSIČ (Stefan) Peter	II. ključavničar	10% od meseč. oseb. dohodka za čas 2 mes.	hotel pridobiti osebno gmotno korist
17.	JANČIČ (Ferdo) Avgust	špediter v skladišču	10% odtegljaj od meseč. oseb. dohodkov za čas 3 mesecev	neupravičeno izostal z dela, s tem povzročal nered v podjetju
18.	JEVSENAK (Matija) Silvo	II. izdel. cink. žice	strogi javni ukor	pridobil osebno gmotno korist s tem, da je skušal odnesti nekaj materiala iz podjetja