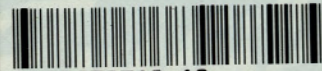


Celje - skladišče

D-Per

214/1967



1119670719, 12

CORISS

OSREDNJA KIJ. CELJE

STUDIJSKA
KOPIRANJE
V CELJU

Leto XI.
22. 6. 1967
Št. 12

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

SRAJŠAN DELOVNI ČAS v obratu kemičnih izdelkov

Po sprejetem programu za prehod na 42-urni delovni teden, ki ga je sprejel delavski svet, bodo naše delovne enote postopno prešle na skrajšan delovni čas. Prva bo prešla na 42-urni delovni teden topilnica emajlov (obrat kemičnih izdelkov). Tako je sklenil upravni odbor na seji 8. junija 1967. Sklep je bil sprejet na predlog delavskega sveta obrata kemičnih izdelkov. Tako je tudi prav, saj je znano pod kako težkimi pogoji delajo ti naši delavci, še posebno v topilnici emajlov. Verjetno bodo s prehodom na skrajšan delovni čas prešli na delo v štirih izmenah. Zakon in program za prehod na skrajšan delovni čas določata, da mora biti dosežena ista storilnost kot doslej.

V sklepu upravnega odbora so zajeta tale določila:

poveča se cenik del za topilnico in mineralni mlin za 10%, vsi dodatki na cenik in način obračuna pa se ne spremenijo. Kot nadomestilo za znižano produktivnost se zvišajo obračunske postavke za 10%, kar pa je vezano na delo v obratu in na dvainštridesurni delovni teden.

Zagotovijo se isti osebni dohodki za 184 ur dela v primerjavi z 200 ur dela v sedanjem sistemu dela pri isti urni storilnosti delavca.

V primeru, da bodo po 3 mesecih dela po novem sistemu, osebni dohodki nižji, ima delavski svet obrata kemičnih izdelkov pravico zahtevati popravek cenika ali pa preiti na 46-urni delovni teden.



Ob oddaji naše razglasne postaje o spopadih na Blížnjem Vzhodu. (Foto LT)

Nismo še pozabili vojne... in ne moremo je odobravati. Če dogodki v Vietnamu zaradi oddaljenosti niso vzbudili pri nas takšnega zanimanja, pa tega ne moremo trditi za vojno na Blížnjem Vzhodu. V prvih dneh spopada smo vsi hlastali za poročili in vestmi o dogodkih z bojišč, danes spremljamo diplomatsko vojno z upanjem, da se boji ne bodo ponovno razplamteli in zahtevali še več žrtev, razbitih družin in gorja, z upanjem, da bodo prizadete države naše skupen jezik, in bodo razmejile svoja ozemlja, tako da meje in ožine ne bodo vedno znova vzrok za prelivanje krvi.

E. O.

MEHANOGRAFI - ste ali niste naši

Mehanografski center je bil kot del Inštituta EMO 1. junija priključen tovarni. Že pred tem, ko so bile razprave o priključitvi v teku se je s sklepi samoupravnih organov, z referendumoma in ponovnimi sklepi o tem govorilo in odločalo, bilo pa pa je vse bolj očito, da tudi v samem Inštitutu ne gre več za samostojnost inštituta, ampak za samostojnost mehanografskega centra. Za večino članov kolektiva Inštituta EMO je bila s sklepom o priključitvi Inštituta nakazana pot, po kateri bodo šli naprej, medtem ko so si v mehanografskem centru kar na vse pretege začeli prizadevati za osamosvojitve. Zunanji odraz teh prizadevanj je bila organizirana neudeležba vseh članov mehanografskega centra na referendumu, kjer sploh niso glasovali, nadalje zavlačevanje o odločitvi priključitve pred 1. junijem, da bi tako ostali vsaj še mesec dni dalj inštitut, čeprav je referendum v obeh delovnih skupnostih že odločil priključitev. Slednjič so na zboru delovnih ljudi in nato na dopolnilnih volitvah v centralni delavski svet tovarne spet manjkali mehanografi.

Res občudovanja vredna enotnost, ki je pri nas skoraj nismo vajeni. Žal gre tokrat za enotnost v tem, da bi se odcepil od matičnega podjetja oddelek, ki mu je tovarna pomagala največ pri premagovanju začetnih težav, v katerega je tovarna doslej predvsem vlagala, vsekakor pa še ne prejela ustrezne vrednosti v uslugah in zato lahko pri vseh motivih za odcepitev trdimo, da gre le za to, da bi mehanografski center kot samostojna delovna

organizacija sam izbiral delodajalce, sam krojil svoje delo, položaje in dohodeke. Vse bi bilo lepo in prav, če ne bi nekdo pet let vlagal v to dejavnost... tako pa, sedaj ne more iti.

Res, da mehanografi oslajnajo svoje prizadevanje za osamosvojitve na tisti člen pogodbe, ki predvideva osamosvojitve mehanografskega centra v primeru likvidacije inštituta, res pa je, da Inštitut EMO ni bil likvidiran, ampak priključen tovarni. In zakaj sedaj tako proti kolektivu, ki je oddvojil tolikšna sredstva, zakaj sedaj za vsako ceno in na tak način?

Verjemite tudi v tovarni bomo enotni. Mehanografski center ne more biti za naše podjetje muha enodnevnica, ki je ali pa ni. Organizirali smo ga, ker smo prepričani, da je tudi mehanografija člen v verigi napredka.

Ukrep upravnega odbora, s katerim je razrešil vršilca dolžnosti vodje centra Franja Stroša, ki — kot je bila odločba utemeljena — »ni delal za vključitev mehanografskega centra v sektor financ in računovodstva«, in nato imenovane Draga Mravlaka za začasnega vršilca dolžnosti vodje centra, verjetno ne bo mogel popolnoma obrniti vetra v centru, saj enemu človeku ne moremo obesiti takšnega vpliva. Sicer pa je na oha ukrepa že spet kup papirja s pritožbami in pripombami in kot kaže, bo zadeva pri vsej široki demokraciji še trajala.

Eva Orač

OBROBU

NOV PRAVILNIK O RACIONALIZACIJAH

Na enem prihodnjih zasedanj delavskega sveta bo predložen v potrditev nov pravilnik o racionalizacijah. Osnutek tega pravilnika je razdeljen po vsebini v šest poglavij, ki obravnavajo splošne določbe, izume, tehnične izboljšave, koristne predloge, predloge za nove izdelke in zaključne določbe. V teh poglavjih je precej novosti, ki jih doslej ni bilo. Novo določilo v pravilniku je o koristnih predlogih. To so predlogi posameznikov, ki pomenijo racional-

nejšo rešitev ali izvajanje kate-rekoli funkcijev poslovanju podjetja in v smislu zakonitih predpisov ne štejejo kot izum ali tehnična izboljšava. Ti predlogi so lahko tehničnega, pa tudi netehničnega in celo idejnega značaja. Za take predloge prejmejo predlagatelji nagrado, če se ugotovi, da zagotavljajo določene prihranke.

Pravilnik vsebuje še nekatere druge novice, ki bodo bolj vzpodbudne za člane kolektiva kot doslej.

Vesti iz komune • Vesti iz komune • Vesti iz komune • Vesti iz komune • Vesti iz komune •

CELJSKI SKUPŠČINSKI ZAPISI

V torek, 13. junija je bila druga seja skupščine občine Celje, na kateri so sprejeli več pomembnih odlokov in sklepov. Vsekakor pa je tudi to zasedanje potrdilo izredno zavzetost odbornikov pri obravnavanju in reševanju skupnih nalog. Začetek je torej dober — da bi bil še konec tak! Naj v nadaljevanju drobni zapisi o nekaterih zadevah osvetlijo tisto, o čemer je tekla razprava in kakšni so bili zaključki:

Ivan Petaver — znova načelnik oddelka

Na predlog komisije za volitve in imenovanja so razrešili Danila Brečka kot vršilca dolžnosti načelnika oddelka za gospodarstvo in družbene službe ter imenovali na to mesto prejšnjega načelnika tega oddelka Ivana Petaverja, ki se je s tem znova vrnil v upravno službo celjske občine.

Razen tega so imenovali 22 članov v skupščino temeljne izobraževalne skupnosti Celje. Tako so izvolili v ta organ tri odbornike, med njimi Staneta Dvorsaka iz EMO, zatem sedem članov na predlog krajevnih skupnosti ter 12 na predlog delovnih organizacij. Iz EMO je bil izvoljen Lojze Pavlič, iz Cinkarne Jože Jordan, iz štorske železarne Boriko Vrečko itd.

V razpisni komisiji za delovno mesto direktorja EMO pa bodo kot predstavniki skupnosti sodelovali: inž. Drago Čeh, Peter Sprajc in Zdravko Trogar.

Odborniki za sklepanje zakonskih zvez

Zakonske zveze lahko sklepa jo le pooblaščen odborniki, ki jih imenuje skupščina. Tako bodo v naslednjem obdobju to nalogo opravljali: Stane Divjak, Ivan Juhart in Franjo Kotnik.

Organizacija občinske uprave

Po odloku o spremembi in dopolnitvi odloka o organizaciji in delovnem področju občinskih

skih upravnih organov je uprava skupščine občine Celje organizirana v oddelkih, referatih, službah za nadzor, v službi sodnika za prekrške in v zavodih. Bistvena, ne samo formalna, marveč tudi vsebinska sprememba je v tem, da so bivši oddelki za družbeno ekonomsko zadevo in nadzor preimenovali v oddelke za gospodarstvo in družbene zadeve. Sprememba je tudi v tem, da je vseh deset inšpekcijskih služb priključenih ustreznim oddelkom. Tako je v oddelku za splošne zadeve tudi požarno varnostna inšpekcija, v oddelku za gospodarstvo in družbene službe pa tržna, sanitarna, zatem inšpekcija dela, veterinarska, gozdarska in kmetijska inšpekcija. V oddelku za gradbene in komunalne zadeve bodo delale urbanistična, gradbena in elektroenergetska ter cestna in komunalna inšpekcija. Poleg teh treh sta še oddelka za finance ter za narodno obrambo. Referati pa so: za normativne akte, za skupščine zadeve, za kadre, za prošnje in pritožbe ter za organizacijo, metode dela in tehniko v upravi. Med upravne organe skupščine uvrščajo še sodnika za prekrške, center za socialno delo ter zavod za izmero in katarister zemljišč. V odloku je za enkrat izpadel člen, ki govori o ukinitvi krajevnih uradov. Glede na nekatere pripombe odbornikov so sklenili ta ukrep še proučiti.

Tudi pri nas parkirne ure

Odlok o ureditvi prometa v mestu Celju je dobil dve važni dopolnitvi. Navajamo ju v celoti:

— na ulicah, kjer je s prometnim znakom določeno časovno omejeno parkiranje, mora lastnik vozila v takem primeru označiti začetek parkiranja s parkirno uro, in nadalje...

— motorna kolesa in tricikle

je dovoljeno puščati samo na označenih parkirnih prostorih za motorna kolesa in tricikle...

Razvoj cestnega prometa in občutni porast motornih vozil (lani smo dobili 757 novih motornih vozil, v petih mesecih letos pa že 584) sta terjala ponovno proučitev parkirnih prostorov v mestu. Delen izhod iz nič kaj rožnate situacije je časovna omejitev parkiranja na nekaterih nečuvanih parkirnih prostorih. Zdaj bo na teh prostorih dovoljeno parkirati dve uri in ne samo eno. Tako bodo omogočili parkiranje večjemu številu motornih vozil, hkrati pa preprečili, da bi te prostore zasedli z vozili tistih lastnikov, ki se vozijo v službo.

Po odloku so parkirne ure obvezne; mandatna kazen za kršilce te norme pa bo 5 novih dinarjev.

67 milijonov za šolo na Frankolovem

Na predlog sveta za družbeni plan in finance so odborniki potrdili najem posojila v višini 67 milijonov starih dinarjev za popravilo oziroma nadzidavo šolskega poslopja v Frankolovem. Z adaptacijo bo ta šola dobila vse potrebne prostore za redno delo v eni stavbi, drugo pa bodo najbrž preuredili v stanovanja.

Odlok o splošnih pogojih vzajemnih razmerij

etažnih lastnikov določa splošne pogoje o razmerjih med lastniki stanovanj in poslovnih prostorov o etažni lastnini, predvsem pa določa, koliko so dolžni etažni lastniki plačevati za investicijsko in tekoče vzdrževanje stanovanjske hiše. V odloku so nadalje točno navedeni deli stavb, za katere so tudi etažni lastniki dolžni prispevati del sredstev za investicijsko in tekoče vzdrževanje. Ti so: streha, temelji, glavne stene, podstrešje, pročelje, stopnice, hodniki, električno, kanalizacijsko, vodovodno in telefonsko omrežje, vodnjaki, pralnice in sušilnice perila, kleti, drvarnice, naprave za ogrevanje, dimniki, svetlobni jaški in podobno. Za vse te elemente so dolžni lastniki stavb v etažni lastnini plačevati del sredstev za inve-

sticijsko in tekoče vzdrževanje v višini do 30 % ekonomske najemnine za posamezna stanovanja. Za letos pa se ta delež določi sporazumno med Stanovanjskim podjetjem in etažnimi lastniki glede na dejanske stroške v te namene.

Odlok o razglasitvi splošne prepovedi gradnje

ter parcelacije zemljišč na območjih, za katere se predvideva izdelava zazidalnega načrta je pravzaprav ukrep za preprečitev črnih gradenj ter špekulacije s tistimi zemljišči, za katere se predvideva izdelava zazidalnih načrtov. V našem primeru gre za Celje, Dobrno, Frankolovo, Vojnik, Ljubečno, Medlog, Ostrožno in Smarjeto. Po odloku o urbanističnem programu vplivnega območja Celja morajo biti zazidalni načrti za ta območja izdelani najpozneje v dveh letih. Dela so v teku, saj so nekateri načrti že napravljeni, drugi pa bodo v predvidenem roku.

Novo cene pogrebne zavoda

Skupščina je nadalje potrdila predlog novih cen za usluge in dela, ki jih opravlja celjski pogrebni zavod. Gre za takšno povišanje, ki bi naj dalo kolektivu okoli 3 milijone starih dinarjev več sredstev kot v prejšnjem obdobju. Ta denar pa bo kolektiv porabil za vzdrževalna dela in ureditev pokopališča. O novih cenah in nekaterih problemih, ki bodo bržkone nastala zaradi parkovne ureditve novega dela celjskega pokopališča bomo poročali prihodnjic.

M. B.

Skoraj 38.000 drsalecev

Upravni odbor HDK Celje je pred kratkim ocenil minulo drsalno sezono, v kateri je bilo od konca novembra lani pa do zadnjih dni marca letos 107 drsalnih dni. Izredno razveseljivi so podatki, da je v minuli sezoni obiskalo drsališče 37.365 (Nadaljevanje na 14. strani v zadnjem stolpcu)

IZ DELOVNIH ENOT

ŠE OSEBNI DOHODKI

Tako kot v večini podjetij tudi pri nas še ni ustaljen sistem delitve osebnih dohodkov. V našem sedanjem sistemu se porajajo problemi, ki jih je potrebno sproti reševati.

Na zadnji seji upravnega odbora je bil sprejet sklep, po katerem bo za vodstvo, štabne službe, službo kontrole kvalitete, sektor financ in računovodstva, sektor prodaje in zunanje trgovine in sektor priprave proizvodnje uveden nov cenik del po enakih osnovah in to: polovica osebnih dohodkov iz fakturirane realizacije, druga po-

lovica pa iz plačane realizacije. Te osnove za cenik so za vse te režijske enote enake, sklad osebnih dohodkov za posamezne enote pa bo izračunan za vsako enoto posebej po številu zaposlenih, odnosno številu sistemiziranih delovnih mest.

S tako spremembo nastanejo tudi nekatere spremembe pravilnika o delitvi dohodka in osebnega dohodka. Te spremembe so na vpogled na oglasnih deskah v upravnem posloju in pri kantini. Morebitne predloge lahko posredujete do 24. junija.

NOVO IZ OBRATA VI

Svet delovne enote obrata VI v Kruševcu je na eni zadnjih sej obravnaval red in disciplino v obratu, ter izvolitev raznih komisij.

Tako so v komisijo za delovna razmerja izvolili naslednje tovariše: Kozič Milutina za predsednika ter člane Vujičić Dobrivoja, Stevič Zarka, Jovanovič Nikolo in Stanjlovič Predislava.

V komisijo za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti pa so izvolili: Minkovič Miluna za predsednika ter člane Jovanovič Slobodana, Milič Milodraga, Rajkovič Miodraga in Gajič Milomira.

V zvezi z redom in disciplino v obratu so izvolili posebno komisijo, ki bi nadzorovala delo vseh v obratu. Ta komisija ima nalogo, da nadzira posameznike na njihovem delovnem mestu, izhoda iz podjetja, službena potovanja in opravičenost nadurnega dela. V to komisijo so imenovali: Kovačević Borisava za predsednika ter člane Lukič Tihomira in Kozič Milutina.

Komisija bo poročala na vsaki seji sveta delovne enote o svojem delu.

IZ DELOVNE ENOTE PRODAJE IN ZUNANJE TRGOVINE

Svet delovne enote sektorja prodaje in zunanje trgovine je na zadnji seji razpravljaj o delitvi osebnih dohodkov za mesec maj, pregledali so izvršitev sklepov prejšnjih sej, izvolili komisijo za varnost pri delu ter razpravljali in sklepali še o nekaterih drugih vprašanjih. Med drugim so sklenili naj komisija za osebne dohodke pripravi razloženo vlogo na upravni odbor z zahtevno, da se obema obračunskima enotama te delovne enote v prihodnje priznava nekaj sredstev za osebne dohodke iz naslova dobička, ki ga podjetje dosega pri prodaji kartonske embalaže, v katero se pakira emajlirana posoda in ostali artikli.

Sklenili so, da naj bo za osebne dohodke in delovna razmerja ena komisija, torej komisija za delovna razmerja in osebne dohodke, v kateri so: Vudler Ida kot predsednik komisije ter člani, Skrubej Antonija, Vrankar Breda in Rejšek Štefka.

Imenovali so tudi komisijo za varstvo pri delu v naslednjem sestavu: Medvešček Bruno, predsednik, Mastnak Franc in Gubenšek Ivo člana ter Veber Jožef in Zidanšek Jože namestnika članov.

Sklenili so še naj se predlaga za dodelitev izredne nagrade Tržan Jožeta, ki je v skladišču gotovih izdelkov zasačil tatu, katerega so iskali že nekaj časa. Predlog bodo dali upravnemu odboru.

STARI VETERAN DELA ODHAJA V POKOJ



zavihali rokave ter odšli s svojih delovnih mest na udarniško delo v proizvodnjo. Tak elan za delo je bilo res veselje gledati. Uspeh je bil vedno dosežen in presežen plan proizvodnje. Sam je postal udarnik in racionalizator. Ko je bilo leta 1948 ustanovljeno Društvo ljudske tehnike je bil Franček eden prvih članov. Vsa dolga povojna leta je delal izredno uspešno v tem društvu in vzgajal nov kader. Za svoje zasluge pri delu je bil odlikovan s Srebrno plaketo Borisa Kidriča.

Že leta 1950 v začetku dobe delavskega samoupravljanja se je Franček iskreno zavzemal za razvoj delavskega samoupravljanja. Njegovi sodelavci so ga večkrat izvolili za člana organov upravljanja in med drugim je bil član upravnega odbora in delavskega sveta podjetja. Leta 1962 ga je upravni odbor postavil za obratovodjo v orodjarni v obratu, kjer je delal ves čas zaposlitve pri nas, torej polnih 27 let. Zanimivo pa je, da ni v vsej tej dolgi delovni dobi niti enkrat zamudil prihoda na delo. Za svoje požrtvovalno delo je bil odlikovan z redom dela.

Davno je že za nami mesec april leta 1930, ko je Franc Ribič prvič prestopil prag naše tovarne. Od takrat je preteklo sedemtrideset let. Vsa ta leta je naš Franček živel s tovarno in za tovarno. »Težko je bilo v začetku«, pravi sam. »Mala plača za kvalificiranega delavca. Westen ni dal plače kar tako. Moral si se mnogo truditi, če si hotel nekaj doseči. Toda delo vendarle ni bilo plačano tako, kot je treba. Sledile so stavke. Z njimi pa vedno večja napetost in negotovost.« Franček se še živo spominja fistih dni. Bil je mlad poln načrtov za življenje. Spominja se svojih tedanjih sodelavcev, Germadnika, Šoštarja, Trebičnika in drugih. Vsi so do teh dni ostali zvesti svoji tovarni. Nekateri še delajo, drugi so že odšli v zasluženi pokoj. Tudi on bi še delal, toda bolezen ga je prisilila, da gre v invalidski pokoj.

Franček se prav živo spominja dogodkov v povojnih letih. Skupno s sodelavci je mnogokrat delal udarniško, če je šlo za izpolnitev plana. Vsi sodelavci-uslužbenci so v tistih letih radi

Toda, da ne pozabimo. Franček je bil še občinski in okrajni odbornik v Celju ter marljiv in vztrajen politični delavec v tovarni in na terenu. Leta 1955 so ga tovariši sprejeli v organizacijo ZK. In končno. Na eni zadnjih sej mu je upravni odbor izrekel zahvalo za njegovo dolgoletno požrtvovalno delo za naš kolektiv. V času svojega dela pa je sprejel nešteto pohval.

Prav gotovo ne bo odveč, če rečemo, da mu celoten kolektiv želi prijetno življenje v zaslužnem pokouju in daje svojemu staremu veteranu dela zasluženo priznanje.

ej

IZ DELOVNIH ENOT DELOVNA MESTA

(in njihova analitična ocena) na prepihu

Na sklepu 2. rednega zasedanja delavskega sveta je bil vključen v metodo analitične ocene delovnih mest še nov kriterij z nazivom »gibanje zraka«. V zvezi s tem so bile opravljene meritve na posameznih delovnih mestih. Na osnovi teh meritev je napravila kadrovska služba analizo posameznih prizadetih delovnih mest ter jo predložila upravnemu odboru. Analiza je bila dobro izdelana na podlagi konkretnih podatkov po meritvah in v skladu s kriterijem, ki je bil sprejet. Vendar

se je po ugotovitvi upravnega odbora pokazalo, da bi se s potrditvijo analitične ocene kot je bila predložena za prizadeta delovna mesta, močno povečalo neskladje na posameznih delovnih mestih, ki so spadala doslej v isto skupino. Zaradi tega je bil upravni odbor primoran zavrniti predlog, ker so posledice, ki bi zaradi tega nastale, premalo proučne. Po sklepu upravnega odbora naj bi bil izdelan nov predlog, ki bi zmanjšal občutna nastajajoča nesorazmerja med posameznimi delovnimi mesti.

Krvodajalske akcije

Krvodajalske akcije so v našem kolektivu postale že tradicija. Za to človekoljubno dejanje se je v preteklih letih močno zavzemal dolgoletni predsednik sindikalne podružnice Martin Pirš. Tudi vsi poznejši predsedniki so imeli veliko razumevanja za take akcije in ne nazadnje vodja kadrovske službe Lojze Pavlič. Pretekle krvodajalske akcije so bile v času, ko so bili delavci na delu. Ob uvedbi proste sobote pa se je upravni odbor odločil, naj bodo krvodajalske akcije na prosto soboto. To ni uspelo, kljub temu, da je imel vsak udeleženec, ki je dal kri, plačan delovni dan. Medtem ko se je na delovni dan udeležilo take akcije več kot dvesto naših krvodajalcev, jih je bilo na prosto soboto dvajset ali pa celo manj. Zaradi tega je upravni odbor na zadnji seji sklenil na pobudo kadrovske službe, da bodo v bodoče krvodajalske akcije na delovni dan, ki pa mora biti določen sporazumno med kadrovsko službo in vodji obratov. Akcije morajo biti organizirane zelo dobro, tako da bodo po končanem odvzemu krvi zapustili krvodajalci delo, zlasti pa je treba poslati na odvzem krvi tiste tovariše, ki so že registrirani kot krvodajalci. Na dan krvodajalske akcije mora biti delo tako organizirano, da bo dosežen dnevni plan proizvodnje. Nedvomno da bo dnevni plan tudi na tak dan dosežen, saj je solidarnost naših delavcev pri takih humanih akcijah že zelo znana.

ej

Stanovanja, težak problem

Potem, ko je bil na zasedanju delavskega sveta 28. decembra lani sprejet sedanji pravilnik o pospeševanju stanovanjske gradnje in oddajanju stanovanj, je čedalje več prošelj posameznikov za dodelitev stanovanja izven kriterijev tega pravilnika. Nekaj takih prošelj je delavski svet ugodno rešil na enem zadnjih zasedanj. Po tej ugodni rešitvi pa je prošelj za izjemno dodelitev stanovanja naslovljenih na delavski svet

vedno več. Prošniki navajajo težko stanovanjsko stisko, v kateri so in prosijo delavski svet naj jim dodeli stanovanje izven določil pravilnika. Ni naš namen, da bi se spuščali v to ali so ti prošniki res potrebni nujne dodelitve stanovanja, dejstvo pa je in to po zagotovitvi stanovanjske komisije, da je takih težavnih primerov več kot je prošelj, kajti vsi člani kolektiva se ne obračajo za dodelitev stanovanja naravnost

na delavski svet, čeprav so potrebni stanovanja prav tako kot njihovih sodelavci, ki take prošnje vlagajo.

Potreba po stanovanjih, kot je vsem znano, torej obstoja in treba jo bo postopno rešiti tako ali drugače, vendar bi morali biti za izjemno dodelitev stanovanj določeni pogoji, po katerih bi lahko delavski svet sklenil, da se dodeli stanovanje izven kriterijev pravilnika posameznikom. Taki kriteriji bi lahko bili naslednji:

če prosilca prizadenejo razne elementarne nesreče kot so potres, požar, poplava in podobno;

če se po sklepu delavskega sveta dosedanja prostori v katerih stanujejo naši člani kolektiva porušijo, ker so neprimerni za stanovanja ali pa zaradi kakih drugih vzrokov v interesu podjetja.

Te kriterije bi bilo potrebno uzakoniti v pravilniku o pospeševanju stanovanjske gradnje in oddajanju stanovanj.

Toda s tem stanovanjska kriza ne bo rešena. Za rešitev te bo potrebno več naporov in dobre volje celotnega kolektiva. Stanovanjska komisija pripravlja predlog, po katerem bi razpisali posojilo za gradnjo novih stanovanj. Predlog bo izdelan in predložen organom upravljanja 30. novembra letos.

Pri članih kolektiva pa je vedno večje zanimanje za gradnjo hiš. V letošnjem letu se je prijavilo na razpis za dodelitev posojila za gradnjo lastne stanovanjske hiše nad 100 članov kolektiva. Denarja za posojilo je premalo. Na voljo je samo okrog štiriindvajset milijonov starih dinarjev, kar pa za toliko interesentov ne zadošča. V letu 1968 bodo morali biti organi upravljanja v skladu z razpoložljivimi sredstvi bolj pozorni na to vprašanje.

Pri tej ugotovitvi pa ne smemo prezreti dejstva, ki označuje veliko solidarnost in vzajemno pomoč naših delavcev pri gradnji stanovanjskih hiš. Vsakemu graditelju vedno pomagajo njegovi sodelavci zlasti v začetni fazi gradnje. Ta pomoč pa je pomemben faktor, s kate-

rim lahko tudi v bodoče računamo. Organizacija pomoči je spontana in učinkovita. To zaradi tega, ker je večina članov kolektiva zainteresirana, da se rešijo težki stanovanjski problemi njihovih sodelavcev, ki nimajo stanovanja ali pa stanujejo v prostorih, ki niso primerni za stanovanje.



Lani smo zgradili 2 stolpica ...

Pravilnik o pospeševanju stanovanjske gradnje in oddajanju stanovanj vsebuje tudi določbe o pogojih za prodajo stanovanjskih hiš ali stanovanj članom kolektiva. Pri nas imamo nekaj takih hiš, za katere bi morda kazalo, da jih poskušamo prodati interesentom. To so zlasti hiše v bližnji okolici Celja. Treba bi bilo razmisliti o tem in se odločiti tudi za tak razpis, ki ga predvideva omenjeni pravilnik. S prodajo takih hiš našim delavcem, bi imelo korist podjetje in delavci sami. Interesentov zlasti tistih, ki stanujejo v teh hišah, bi verjetno ne manjkalo. Vsekakor pa je treba v zvezi s tem nekaj storiti, če smo taka določila že postavili v pravilnik.

Določila pravilnika o pospeševanju stanovanjske gradnje in oddajanju stanovanj pa je potrebno brezkompromisno izvajati, tako kot je stališče stanovanjske komisije, kajti le tako bodo odstranjene morebitne predprave pri dodeljevanju stanovanj od strani podjetja.



... mnogi pa so se za gradnjo odločili sami in na Hudinji rastejo vrstne hiše kot gobe po dežju (Foto LT)

Elektrostatično emajliranje – boljša kakovost izdelkov



GLOBUS

Nova velika emajlirnica, ki jo gradijo v Romuniji v Mediasu, bo izdelovala tudi emajlirano elektro posodo. Znani nemški proizvajalec strojev za tanjšanje sten pločevine na principu hidravlike – firma Leifeld & Co. iz Ahlena bo opremila to tovarno s tremi takimi stroji, poleg tega pa bo dobavila tudi stroj za robljenje. Znana nemška tovarna Schuler iz Göppingena bo dobavila veliko večstopenjsko stiskalnico. Z izgraditvijo te nove moderne tovarne emajlirane posode se bo Romunija vključila v vrste vodilnih proizvajalcev in izvoznikov emajlirane posode v Evropi.

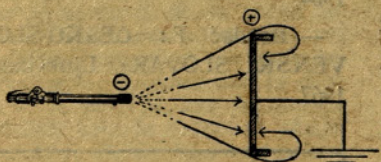
V podjetju NEFF-WERKE, Bretten v ZRN, so uvedli v začetku tega leta popolnoma nov emajlirski postopek z elektrostatičnim direktnim emajliranjem. Uporabna vrednost predmetov se je po tem postopku znatno zvišala. V nasprotju z običajnim emajliranjem je prinesla nova metoda istočasno dve bistveni prednosti:

1. Direktno emajliranje (DWE – postopek). Pri emajliranju pločevine se na ta osnovni material pri visoki temperaturi vžge oziroma sintra sloj stekla sorodne snovi. Zaradi različnih fizikalnih lastnosti obeh sredstev je bil potreben pri dosedanjem, običajnem emajliranju takozvanih belih izdelkov en temeljni in dodatno najmanj še en beli emajlni sloj. Pri tem je izpolnjeval temeljni emajl nalogo trajne povezave med pločevino in krovno prevleko, medtem ko je bil krovni emajl bolj namenjen estetskimi zahtevam, obenem pa naj bi vseboval tudi lastnosti uporabnega namena.

V emajlirski tehniki zadnjega desetletja se vedno jasneje izraža težnja po tanjšanju emajlnih slojev. Kljub določnemu napredku v tem pogledu, so si proizvajalci nedvoumno prizadevali osvojiti postopek nanašanja krovnega emajla v enem sloju. Po večletnih poskusih je zdaj uspelo neposredno emajliranje belega krovnega emajla. V ta namen pa so potrebne posebne, sicer neobičajne vrste pločevine, oblikovani pločevinaški deli pa grede pred emajliranjem skozi posebno fazo predobdelave.

2. Emajl se ne nanaša več z namakanjem, polivanjem ali z zastarelim brizganjem, temveč z dovajanjem emajla na obdelovanec preko elektrostatičnega polja.

Med obdelovancem in razpršilno pištolo se vključi enosmerni tok visoke napetosti (okoli 100.000 voltov) in se s tem vzpostavi električno polje.



Električno nabiti emajlni delci potujejo vzdolž silnic električnega polja direktno na obdelovanec. Velika in posebna prednost novega postopka je v tem, da je z njim mogoče nanašati skrajno tanek in enakomeren sloj emajla.

Kot velja, da je steklo s tankimi stenami pri temperaturnih

spremembah veliko prožnejše in s tem bolj stabilno kot debelo steklo, velja to tudi za tanjši sloj emajla, ker ima emajl enake lastnosti kakor steklo. Tudi pri mehanični obremenitvi so lastnosti tankega emajlnega sloja mnogo ugodnejše kakor pri debelejših plasteh, ker po mehanični obremenitvi (sumek, pritisk, upogibanje) tanek sloj ostane vezan na osnovo, medtem ko debelejši sloj odleti.

Po tem postopku je torej nanašanje popolnoma avtomatizirano in praktično neodvisno od človeka, zato ni več napak pri brizganju, ki so se jih doslej popravici tako bali. Pri korektno konstruiranih delih so popolnoma enakomerno pokriti z emajlom celo zavihani in odrezani robovi. To pa pomeni izključitev vsake nevarnosti, npr. odletavanje zaradi neenakomerne debeline emajla, ker nastajajo mikroskopsko natančni, vna-

prej določeni in enakomerni sloji.

Novi postopek je pri boljši in lepši površini izredno gospodaren in skoraj izenačuje višje stroške za specialno pločevino, ker se porabi samo toliko emajla, kolikor je potrebno za kritje obdelovanca. Emajlni delci se lahko gibljejo samo vzdolž silnic električnega polja. Če bi imel obdelovani komad (glej shematsko skico) v sredini odprtino, podobno oknu ali izrezu, ne tečejo v smeri odprtine nobene silnice, s tem pa na to prazno mesto v sredini ne potujejo emajlni delci. S tem odpade problem brizganja mimo predmeta, čiščenje robov, brisanje odprtin in lukenj pa je razumljivo tudi popolnoma odveč.

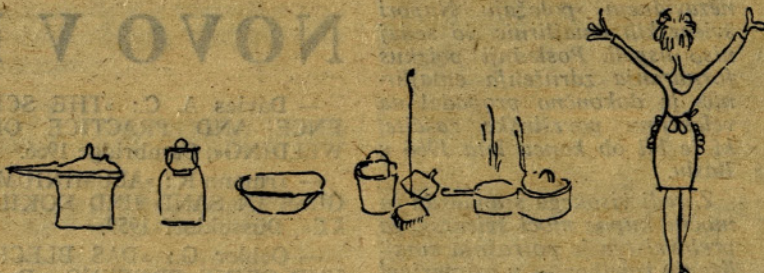
Vrednost nabavne investicije za napravo znaša več kot milijon nemških mark.

Potrošnja posode

IN POSAMEZNIH MATERIALOV V DRŽAVAH
ZAHODNE EVROPE

Po podatkih nacionalnih združenj proizvajalcev emajlirane posode v državah Zahodne Evrope, zbranih pri evropskem združenju emajlirnic

EUREMAIL v Hagenu, so deleži raznih vrst posod iz različnih materialov v državah Zahodne Evrope: (v odstotkih)



	emajlirana	nerjaveča	aluminijaska	steklo	porcelan
Italija	60	15	20	5	
Nizozemska	15	35	40	10	
ZR					
Nemčija	48	18	24	10	
Francija	36	9	45	10	
Švica	5	28	60	7	
Avstrija	60	2	32	6	

Podatki kažejo, da v zadnjih letih raste delež nerjaveče posode v uporabi zahodno evrop-

skih gospodinjstev. Ta porast je najbolj občuten v državah z visokimi osebnimi dohodki. K takemu razvoju prispevata pocenitev nerjaveče pločevine v zadnjem času ter avtomatizacija v površinski obdelavi nerjaveče posode. Potrošnja aluminijske posode stagnira, uveljavlja pa se posoda iz ognje-vzdržnega stekla, porcelana in keramike.

V borbi za tržišče prihaja do tega, da so v nekaterih državah izdelki iz nerjaveče pločevine v pogledu cen na isti ravni kot emajlirana in aluminijaska posoda (Švica, Italija, Francija).

Proizvodnja oljnih plinskih gorilcev je bila v ZR Nemčiji 1966 leta za 20% večja kot leta 1965 in to kljub določenim stagnacijskim težnjam v gradbeništvu. Tako ugoden razvoj oljnih in plinskih gorilcev je posledica opreme obstoječih stanovanjskih in poslovnih prostorov s kurilnimi napravami na tekoče gorivo in plin. Celokupna letna proizvodnja teh gorilcev je znašala 248.000 enot. Ta proizvodnja je predvsem koncentrirana v deželi Baden – Württemberg, na katero odpade 50% celokupne nemške proizvodnje. Delež v izvozu je znašal v preteklem letu 21%. V tej državi so v zadnjih letih dosegli bistveni tehnični napredek v tej proizvodni panogi in so nadoknadili dosedanj zaostanek v tehniki oljnih gorilcev, pri katerih so vodilni proizvajalci v ZDA in Švici.

Znana evropska proizvajalca motornih vozil »Nekarsulm« iz ZR Nemčije in »André Citroen« S. A. Paris iz Francije sta ustanovila podjetje »Comotor« S. A. s sedežem v Luxemburgu s ciljem, da skupno proizvajata specialna motorna vozila za enotno tržišče EGS. Prvo skupno proizvodnjo pričakujejo v letu 1969 in sicer na področju prekucnikov.

Teflonski premazi emajlirane posode in njih bodočnost

V zadnjih letih se je v svetu razširila uporaba teflonskih in hostafloških premazov na aluminijaki posodi. Ti premazi preprečijo prizganje jedil na posodo na eni strani in omogočijo pripravo jedil brez ali z minimalnimi količinami maščob na drugi strani. Imenovane premaze so najprej razvili v svojih raziskovalnih inštitutih Amerikanci, pri čemer je na tem področju vodilni kemični koncern Du Pont. Ta ameriški koncern prodaja te plastične premaze z imenom teflon. Vzporedno s tem pa je tudi znani nemški kemični koncern Höchst razvil proizvodnjo sorodnih premazov z imenom hostaflon.

Zahvaljujoč ogromnim finančnim sredstvom, ki so jih ti kemični koncerni vložili v propagiranje teh premazov na posodi, je zahodno-evropska industrija aluminijaste posode v zadnjih dveh letih v veliki meri preplavila zlasti francosko, angleško in švicarsko tržišče ter tržišča nordijskih držav. V novejšem času pa se teflonskih premazov poslužujejo tudi posamezne zahodno-evropske emajlirnice in to na emajlirani posodi.

Ti teflonski premazi so se v prvem momentu pokazali — ob razumnem ravnanju v gospodinjstvu — kot velik napredek v pripravi hrane, kasneje pa so vedno bolj prihajali do spoznanja, da uporaba posode s temi premazi zahteva smotrno ravnanje gospodinje. Predvsem morajo potrošniki take posode paziti, da ne ranijo teflonskih premazov, ker se sicer hrana na pretrganih mestih premaza zapeče in s tem ne doseže pričakovani učinek. Kemični koncerni so v novejšem času izboljšali kvaliteto in sestavo teh premazov in danes dobavljajo industriji posodne premaze, ki so odporni proti drgnjenju in praskanju. V novejšem času pa so posamezni inštituti in ustanove za testiranje uporabnosti posode za pripravo jedil v Zapadni Evropi ugotovili, da zlasti teflonski premazi vsebujejo določene kromove spojine, ki se pri prekomerni temperaturi ogrevanja takih posod sproščajo iz nanešenega teflonskega sloja in prehajajo v hrano ter so kot take zdravju škodljive. Pri tem na splošno velja ugotovitev, da se posoda s teflonskimi in sličnimi premazi pri uporabi ne sme pregrejeti preko 220 do 240° C. Ta temperatura namreč predstavlja kritično točko, ko se ti premazi razkrojijo in potem delujejo škodljivo na hrano, ki jo pripravljamo.

Znani proizvajalci zelo kvalitetne emajlirane posode v ZRN,

Franciji, Holandiji in Avstriji zato v novejšem času trdijo, da se emajlirana posoda s teflonskimi premazi ne bo obdržala v perspektivi in da predstavlja sedanja izvedba zaščite emajlirane posode le začasno obdobje novitete, ki bi naj pospešila afirmacijo emajlirane posode med potrošniki zapadnega sveta vse dotlej, dokler ne bodo znanstveni inštituti odkrili nove materiale za površinsko zaščito ko-

vinskih posod za pripravo hrane. Glavni evropski proizvajalci emajlirane posode pa so si na kraju edini tudi v tem, da ima posoda s temi teflonskimi in hostafloškimi premazi dandanes v svetu svoj sloves samo zaradi tega, ker se s prijemi reklame in propagande umetno zbuja interes potrošnikov do nakupa. Znana francoska emajlirnica Leopold že toži o težkem plasmanu take emajlirane posode

de v Franciji, ki jo izpodriva posoda iz ognjevzdržnega stekla in keramike (hysil, Jena, itd.), delno pa tudi nerjaveča posoda, ki jo v novejšem času že tudi površinsko obdelajo s sličnimi premazi. Ob takem spoznanju je razumljiva vzdržnost do uvažanja teh prevlek na emajlirano posodo tistih evropskih emajlirnic, ki do sedaj še niso prešle na tovrstno proizvodnjo.

EMAJLNA INDUSTRIJA ŠVICE

Emajlna industrija Švice se savlja danes 13 emajlirnic, od katerih ena emajlirnica proizvaja emajlirano pločevinasto posodo (Metallwarenfabrik), ena emajlirnica proizvaja emajlirano lito posodo, pet proizvajalcev naprav in strojev za gospodinjstvo, eno podjetje izdeluje emajlirane rezervoarje za kemično in farmacevtsko industrijo, ena emajlirnica izdeluje emajlirane kopalne kadi, tri emajlirnice za uslužnostno emajliranje in zadnja emajlirnica, ki opravlja emajliranje različnih delov.

Za vse emajlirnice je značilno, da jim primanjkuje dela in zato ne izkoriščajo obstoječih kapacitet. V tem pogledu je tudi ta industrijska panoga — slično kot v ostalih državah Zahodne Evrope — v težkem nezavidnem položaju. Napori švicarskih emajlirnic do sedaj niso uspeli. Poslednji poizkus formiranja združenja emajlirnic je dokončno propadel na velosejmu površinske zaščite, ki je bil ob koncu leta 1966 v Baslu.

Zaradi visokega standarda in močne kupne moči švicarskega prebivalstva je potrošnja emajliranih izdelkov — v primerjavi z drugimi zahodnoevropskimi državami — majhna, saj znaša poraba emajlnih frit na prebivalca v Švici komaj 0,11 kg na leto, nasproti povprečju 0,60 kg v ZR Nemčiji, Franciji, Veliki Britaniji itd.

Švica nima lastne proizvodnje emajlnih frit, ker je edini tak proizvajalec ustavil proizvodnjo že pred petimi leti. Vse emajlne frite za švicarsko emajlno industrijo danes uvažajo in dosega letna poraba 550 do 600 ton.

V potrošnji emajlirane posode v tej državi zavzema vidno mesto emajlirana lita posoda, zlasti še v romanskem delu Švice. Lahke emajlirane pločevinaste posode za kuhanje ne poznajo, ker prevladuje izključ-

no zelo kvalitetna težka elektro posoda z brušenim dnom, ki pa je lakirano. Elektro posode z emajliranim dnom zaenkrat ni mogoče prodati, ker švicarske družbe za razdeljevanje električne energije predpisujejo uporabo posode z brušenim dnom.

Edini proizvajalec emajlirane pločevinaste posode v Zugu izdelava te posode letno v vrednosti 1,7 milijona švicarskih frankov, kar ustreza približno 350 tonam. V zadnjih dveh letih je opaziti afirmacijo visoko kvalitetne emajlirane posode v modernih barvnih izvedbah, ki jo predvsem uvažajo iz ZR Nemčije. Na trgu je videti tudi precej finske emajlirane posode, ki jo odlikujejo sodobne oblike designa.

Obseg uvoza emajlirane posode in emajliranih kopalnih kadi je znašal leta 1966 2,4 milijona švicarskih frankov ali 759 ton. Vendar gre pri tem za znaten vpliv uvoženih kopalnih kadi iz Švedske, ZR Nemčije in Avstrije.

Emajlna industrija Švice pričakuje v prihodnjih letih še nadaljnjo stabilizacijo na trgu z emajliranimi izdelki, predvsem tudi v kombinaciji s teflonskimi premazi emajlirane posode, čigar proizvodnjo uvaja Metallwarenfabrik Zug v jesenskih mesecih 1967. Hitro se uveljavlja tudi prodaja emajliranih pločevinastih posod starih oblik za opremo stanovanj. To prodajo opravljajo majhne trgovinice z nazivom boutique.

NOVO V KNJIŽNICI

— Davies A. C.: »THE SCIENCE AND PRACTICE OF WELDING«, Cambridge 1966.

— Irmann R.: »ALUMINIUM-GUSS IN SAND UND KOKILLE«, Düsseldorf 1959.

— Oehler G.: »DAS BLECH UND SEINE PRÜFUNG«, Berlin 1953.

— Suvajdžić S.: »TRANSPORTNA SREDSTVA U PROIZVODNJI«, Beograd 1967.

— Hilf H. H.: »STUDIJ DELA NA NOVIH POTEH«, Ljubljana 1967.

— VREDNOST ANALIZA — SREDSTVO ZA SISTEMATIČNO ZNIZANJE STROŠKOV«, Ljubljana 1967.

— Beslay F.: »MERJENJE ADMINISTRATIVNEGA DELA«, Ljubljana 1967.

— Hacon R. J.: »VODENJE S POMOČJO CILJEV KOT POSEBNA ODLIKA V GOSPODARSKIH ORGANIZACIJAH«, Ljubljana 1967.

— Alfier D.: »EKONOMIKA UNUTRAŠNJE TRGOVINE«, Zagreb 1967.

— Zuccon B. i J. Bambić: »PRIVREDNI PRIJESTUPI«, Zagreb 1967.

— Denona A.: »ORGANIZACIJA I TEHNIKA MATERIJALNOG KNJIGOVODSTVA«, Zagreb 1967.

— »SLOVENSKI PRAVOPIS«, Ljubljana 1962.

— »SPLOŠNI TEHNIŠKI SLOVAR«, Knjiga II. Ljubljana 1964.

— Bradač F.: »ČESKO-SLOVENSKI SLOVAR«, Ljubljana 1967.

Dopisujte
v naš
list

Mesto emajlirane posode v Holandiji

Na Nizozemskem obstojajo danes še tri tovarne, ki izdelujejo emajlirano posodo. To so podjetja:

N. V. Koninklijke Kamper Emaillefabrieken v/h Berk & Zn. — »Beccon«; N. V. Emaillefabriek »De Ijsel« in N. V. Emaillefabriek »Neerlandia«, ki so preostale odnosno preživele krizna leta zadnjega desetletja. Proizvodnja emajlirane posode kot tudi izvozni rezultati v tej državi stalno nazadujejo kot to kažejo naslednji podatki:

	proizvodnja tone	izvoz tone
leta 1963	7.091	460
leta 1964	7.234	525
leta 1965	6.252	412
leta 1966	5.557	375

Nazadovanje proizvodnje emajlirane posode je predvsem posledica vpliva posode iz novih konkurenčnih materialov, zlasti nerjaveče pločevine in aluminija. Po podatkih Nizozemskega združenja emajlirnic ima danes v celotni potrošnji vseh vrst posode — emajlirana posoda komaj 15 % delež, aluminjska 40 %, nerjaveča 35 % in posoda iz stekla, porcelana in keramike 10 %.

Poleg drugega so se proizvodni stroški nerjaveče in aluminjske posode v zadnjih letih precej znižali, medtem ko so proizvodni stroški emajlirane posode neprestano rastle. Danes je mogoče na Nizozemskem kupiti nerjavečo posodo po isti

ceni, ki jo ima v maloprodaji kvalitetna emajlirana posoda modernih barv. Podoben razvoj maloprodajnih cen se opaža danes tudi v drugih evropskih državah — Švici, Italiji itd. Vzrok različnim tendencam v gibanju proizvodnih stroškov leži v tem, ker zahteva proizvodnja emajlirane posode veliko intenziteto dela ob stalno rastočih OD. Nasprotno, pa so se cene nerjaveči pločevini — zahvaljujoč velikim napredkom v sami tehnologiji proizvodnje nerjavečega jekla — v zadnjem času močno znižali. Površinska obdelava nerjaveče posode pa omogoča proizvajalcem uporabo v znatni meri že avtomatiziranih transfernih linij za brušenje in poliranje ob sorazmerno majhnih izdatkih za delovno silo.

Domačo emajlno industrijo moti v zadnjih letih rastoči uvoz cenene emajlirane posode zlasti iz vzhodno evropskih držav. Obseg izvoza emajlirane posode je porastel od 279 ton leta 1961 na 590 ton leta 1966. Pri tem hitreje raste uvoz posode višje kvalitete iz ZR Nemčije in Francije.

Domača emajlna industrija ima zato še vedno nejasne perspektive, ker ne more računati na poživitev proizvodnje, ki bi izhajala iz ugodnih konkurenčnih možnosti izvoza svoje posode na tuja tržišča. Težave skuša odpravljati z vzporedno proizvodnjo drugih rentabilnejših izdelkov.

Kako je s stroški za prevoz s tovarniškim avtobusom

Vsi člani kolektiva vemo, da služi tovarniški avtobus izključno za našo uporabo in da je tudi s tem v zvezi določeno, koliko je treba plačati za stroške prevoza z avtobusom. Odbor naše sindikalne podružnice pa je ugotovil, da so začeli računavati članom kolektiva pri izletih s tovarniškim avtobusom poleg kilometrine še nadure za šoferja, kar je morala plačati šoferju avtobusa skupina, ki je šla na izlet »na roko«. To je morala skupina delavcev, ki je šla na izlet plačati šoferju pred vožnjo ali pa s podpisom zagotoviti, da bo to plačano. Predsedstvo sindikalnega odbora je zato posredovalo upravnemu odboru vlogo, v kateri zahteva naj ta organ upravljanja ukrene, da bodo spoštovani predpisi, ki izhajajo iz

pravilnika o delitvi dohodkov in naj se odgovorne osebe zaradi nespoštovanja in izvajanja teh predpisov kličejo na zapor.

Upravni odbor je na seji 8. junija 1967 izdal tolmačenje za izvajanje četrtega odstavka 73. člena pravilnika o delitvi osebnih dohodkov: »Redni delovni čas za šoferje je čas od 5,50. do 13,50. ure, za efektivne ure vožnje pa se smatra čas vožnje.

Nadure šoferjem osebnih avtomobilov in avtobusa se priznajo le za ure efektivne vožnje izven delovnega časa, torej v primeru, ko imajo šoferji celo ali del dnevnice — če so odsotni 8 ali več ur. Kadar šoferji nimajo pravice na celo ali del dnevnice — če so odsotni manj ko osem ur, pa se priznajo vse

DINAR

Pred časom je s tresočo roko napisala pismo uredništvu Marija Gregl o težavah pihalke, o njenem prizadevanju za kvaliteto. Saj je imela prav, in prav bi imeli še mnogi pri nas, ko bi potožili o težavah pri svojem delu, spet s podarkom, da bo posoda kakovostna. Tako po eni strani...

Pikica na posodi — pa je ogenj v strehi, če pa zaradi premetavanja na vseh fazah odletava emajl v »flehah«, nam je kaj malo mar, čeprav bi morali vedeti, da nam tako zaradi pike na emajlni površini, še bolj pa zaradi okrušene površine, uhajajo dinarji; ne, to so pa že kar krepki novi tisočaki. Eva Orač



Takole se je z izpiti končal 1. dopisni tečaj za varnost pri delu za naše vodilne delavce. Tečajniki so pokazali sorazmerno visoko stopnjo znanja...



Pred komisijo je izmed 34 prijavljenih tečaj uspešno opravilo 22 udeležencev

ure opravljene preko rednega delovnega časa za nadure.

Šoferjem, ki so bili na vožnji na dan tedenskega počitka, se obvezno omogoči v naslednjih dneh dela prost dan, pri tem pa so upravičeni na 50 % dodatek za nedeljsko delo — enako kot za nadurno delo, za redni delovni čas efektivne ure vožnje pa se obračunajo kot nadure.

Nadure vožnje bremenijo

skupni sklad, pri izdelavi novih cenikov po enotnih kriterijih je potrebno to upoštevati pri dodatku za nadure za sektor priprave proizvodnje.

Upravni odbor ni sklepal o ostalih zahtevah, ki jih je postavilo predsedstvo sindikalnega odbora ter mora, kar te zadeva zahteve ukrepati pristojna služba z določili pravilnika o delovnih razmerjih.

RAZGLEDNICE MESECA



Prišel je čas dopustov — prva skupina 40 članov kolektiva ob odhodu na Češko



Pionirji — mlilčniki so opravljali izpite



Komisija je imela polne roke dela saj je bilo »malih bodočih organov varnosti« za cel razred

PISMA

Vsa sključena, potrta,
vsa žalostna in strta,
zakaj, povej razkrij srce,
mar ni zdravila več za te.

Zdravilo, oh, to bi bilo,
pa komu je kaj mar za to,
le daj, pa daj in vedno daj,
še svoj zaslužek daj nazaj.

Vse sile sem od sebe dala,
noči in dneve sem garala,
vse druge ziblje sladki san,
jaz vedno trudim se za plan.

Priznanja nikdar ne dobim,
se s suhim »šnopsom«
zadovoljim,
edina sreča je le ta,
da pišem se

»EMAJLIRNICA«

Naše tekmovanje

Vsako leto prirejamo jugoslovanske pionirske igre. Tudi naš razred se je vključil v tekmovanje »Kdo bolje pozna domači kraj«. Dobili smo nalogo, da podrobneje spoznamo industrijo mesta Celja. Sklenili smo, da se seznanimo s tovarno EMO. Izbrali smo komisijo, ki se je sestala s tovarišem Jejčičem in tovarišico Oračevo. Tovariš Jejčič nam je z veseljem dal knjigo — kroniko tovarne EMO. V šoli smo iz nje natančneje spoznali zgodovino tovarne EMO. Tovariša Jejčiča smo večkrat obiskali. Prav rad nam je odgovarjal na naša vprašanja. 1. junija pa naš je tovariš Jejčič obiskal tudi na šoli. Svoj razgovor je pričel z

ki so jo ustvarili in delajo v njej. Govoril nam je o bivšem lastniku tovarne, o razvoju delavskega gibanja v tovarni in o življenju tovarne danes. Povedal je, da posebno skrb posveča delavski svet rekreaciji delavcev, njihovih otrok in do kvalifikaciji kadrov. Končal pa je z besedami: »Brez prizadevanja ni uspehov, brez znanja ni kruha.«

O zgodovini in vsem tem smo napisali poročila z naslovi: Izkoriščanje se je začelo, Prva stavka, Druga stavka, Ustanovitev delniške družbe in zadnje Mamice pripovedujejo. Te stavke smo prebrali na tekmovanju 14. junija. Žal nam je, da tekmovanju nista prisostvo-



Pionirke 5. a razreda II. osnovne šole v Celju v pogovoru z Emilom Jejčičem

besedami: »Preselili se bomo v tovarno. Vi boste delavci, jaz pa starejši delavec. Ker vem, da ste zgodovino naše tovarne spoznali že iz kronike, zato vam o tem ne bi mnogo pripovedoval«. V svojih besedah je poudaril, da je tovarna živa stvar; živa pa ne more biti brez ljudi,

vala tovariš Jejčič in tovarišica Oračevo.

Tako smo dobro spoznali zgodovino tovarne EMO. Za pomoč se tovarišu Jejčiču in tovarišici Oračevi prav lepo zahvaljujemo. Učenci 5. a razreda II. osnovne šole v Celju

MLADIV „EMO“ ŠPORTI

NA POČITNIŠKEM DELU ALI OBVEZNI PRAKSI PRI NAS

Začela se je sezona dopustov, prišel je končno čas, ko bomo po letu naporne delo odšli na dopust, na oddih, naša delovna mesta pa bomo prepustili drugim, ljudem, ki bodo v našem kolektivu mogoče prvič, se pravi, naš kolektiv bodo šele spoznavali.

Kako človek spozna neko stvar, pa naj bo to delovna organizacija ali pa človek, zelo vpliva na nadaljnje delo letega in na njegovo počutje v delovni organizaciji, ali pa ob svojem sodelavcu. Tudi v našem kolektivu imamo že prvo

skupino mladih ljudi, ki so se preseleli iz šolskih klopi na delo v naš kolektiv, nadomestili pa so naše stalne sodelavce na njihovih delovnih mestih, ko so ti odšli na dopust.

Dosti dijakov, ki so oziroma šele bodo končali osnovno šolo, pa bo prišlo k nam tudi na počitniško delo. Potrebno je, da se potrudimo, da bo njihovo bivanje v našem kolektivu čim bolj ugodno. In kaj je naredila v tej smeri naša mladinska organizacija? Vsaka na novo sprejeta skupina ima pri nas predavanje o HTV, ob tem pa se

vključimo tudi predstavniki mladinskega aktiva in tem na novo sprejetim mladim ljudem povemo, kakšne naloge ima naša mladinska organizacija, s kakšnimi problemi se ukvarja in kako jih rešuje in podobno.

Menimo, da je to edina prava pot, da mladim povemo na vsakem koraku dolžnosti in pravice, ki jih imajo oziroma jih bodo imeli kot člani mladinske organizacije, pa naj bo to kjerkoli.

Znidar Jože

Zdravko Ferič novi predsednik ADK

Na zadnji seji atletskega sveta AD Kladivarja so za novega predsednika izbrali Zdravko Feriča, dolgoletnega športnega in družbenega delavca. S tem je bilo končano precej dolgo delo triumvirata v društvu.

Po delovnem načrtu, ki so ga sprejeli, bodo skušali utrditi vodstvo kluba, povabiti k dejavnosti nekatere starejšje delavce, zlasti pa povsetiti vso skrb mladini. Zato nameravajo navezati tesnejše stike z vsemi šolami celjskega področja. Gre za uresničitev znanega dejstva, da iz množičnosti raste kvaliteta.

NOGOMET

V nadaljevanju sindikalne nogometne lige so bili doseženi pričakovani rezultati. Presečna le visok poraz KOVINO-TEHNE, toda žoga ne bi bila okrogla, če ne bi zagodla kaj neprijetnega. Belcerjeva četa je z LIBELO tako gladko izgubila z 9:3.

V drugem razredu je še naprej ogorčena borba za prva tri mesta in to med ETOLOM, AERO, ŽELEZNICARJEM, IZLETNIKOM in CELJSKIM TISKOM. Po našem mišljenju bo prvak II. razreda skoraj gotovo ŽELEZNICAR.

REZULTATI:

I. razred → 6 kolo

IFA : ŽELEZARNA	0:3
KOVINOTEHNA : LIBELA	3:9
ZLATARNA : KLIMA	0:1
TKANINA : PROSVETA	1:2

I. razred — 7. kolo

PROSVETA : IFA	3:0
KLIMA : EMO	1:2
LIBELA : ZLATARNA	5:3
ŽELEZARNA : KOVINO-TEHNA	3:0

V sedmem kolu so naši fantje presenetili s slabo igro in po vodstvu KLIME (komaj dosegli na koncu skromen uspeh in zmagali z 2:1.

I. razred — 8. kolo

IFA : KOVINOTEHNA	0:3
ZLATARNA : ŽELEZARNA	2:6
TKANINA : KLIMA	1:1 (0:3),

Tekma TKANINA : KLIMA (Nadaljevanje na 11. strani)

Predstavljamo vam

Ime in priimek:

Meglič Sonja

Datum in kraj rojstva:

12. junij 1946, Maribor

Kdaj si postala član ZM in v katerem aktivu si bila najprej?

Maja 1962 v aktivu ZM

osnovne šole Videm ob Ščavnici pri Ljutomeru.

Na katerem področju si se do sedaj udeleževala v delu mladinske organizacije in kje si največ pripomogla k njenemu delu?

Moja dejavnost je predvsem na kulturnem področju. Na tem področju sem aktivno delala v tehniški kemijski šoli vsa štiri leta, sedaj pa sem vključena v dejavnost organizacije pri nas prav tako na področju kulturnih prireditev.

Delo naše mladinske organizacije ti je nedvomno dobro znano. Kakšno je tvoje mnenje o sedanjem delu, kot delu družbenopolitične organizacije?

Organizacija se mi zdi bolj tradicija in spomin na nekdanje generacije, ki so takoj po osvoboditvi aktivno delale po raznih delovnih brigadah, sedaj pa za interesiranosti za to delo skoraj ni. Za vse neuspehe so krivi aktivni kot celote in ne le vodstva aktivov. Revoltirajo pa me vsi ti člani ZM, in teh na žalost ni malo, ki se za delo organizacije zanimajo le toliko, da po izvajanju nalog, ki jih nalaga mladinska org., iščejo malenkosti, ali drugače, iščejo »vlako v jajcu«. Lahko je kritizirati pasivnim članom ZM. Prav nič pa ni čudnega, če to kritiziranje vzame voljo do dela še ostalim aktivnim članom, ki jih je na žalost pri nas zelo malo.

Večkrat imaš kakšne dobre ideje, imaš mogoče kakšen nasvet, kako naj se delo naše organizacije izboljša?

Vzbuditi predvsem zainteresiranost za delo v njej.

In kako?

Vsak posameznik se mora zavedati svojih dolžnosti. (Naj bi se.)

Si mnenja, da se člani ZM zavedajo svojih dolžnosti? Se zdalec ne.

Kje, na katerem področju občutiš pomanjkljivosti v delu naše organizacije?

Pomanjkljivo delo se odraža predvsem na področju kulture, športa, predavanj, vendar se pa zavedam, da za to ni interesentov.



Kako te kot vestno, aktivno mladinko gledajo tvoji ožji sodelavci?

Ne vem za njihova mnenja. Ali imajo tvoji nadrejeni razumevanje do tvojega dela v mladinski organizaciji?

Mislím, da se na splošno posmihajo našemu delu, našemu trudu, ker se trudimo, da bi dosegli svoje, zaželjenega uspeha pa ne dosežemo, ne zavedajo pa se, da je naš uspeh odvisen tudi od njih samih.

Kakšen naj bi bil v prihodnje po tvojem mišljenju sestav našega komiteja?

Predvsem je potrebno, da se v komite volijo tisti člani ZM, ki so neposredno sami zainteresirani za delo v njem. Nikomur ne smemo neke funkcije vsiljevati, čeprav jo je ta sposoben opravljati, ker na ta način ne bo delal zadovoljivo, to pa se že sedaj prepogosto pojavlja pri nas. Treba je poiskati ljudi, ki jim bo to delo zavesti in ne le kot dolžnost, se pravi, treba bo poiskati ljudi, ki jim bo to delo bolj veselje kot pa dolžnost.

S čim se ukvarjaš v prostem času?

Sodelujem pri prosvetnem društvu v Trnovljah, sedaj ravno uprizarjamo igro »Mladost pred sodiščem«, uide mi malokateri film, pa čeprav je repertoar zelo slab. Redno tudi obiskujem Gledališče.

Tvoj hobi?

Risanje.

Se spominjaš mogoče kakšnega veselega dogodka, ki si ga doživela kot članica mladinske organizacije?

Kaj posebnega ne, vendar se veselim vsakega našega uspeha v mladinski organizaciji, četudi je skromen.

Tvoji načrti za prihodnje?

Načrt imam, ker pa nisem sigurna, da mi bo uspel, ga raje zadržim zase.

In tvoje želje?

Da bi se mi načrti uresničili.

Sonja, za tvoje odkrite odgovore hvala lepa!

Sonja je prišla v našo sredino lansko leto in se je takoj aktivno vključila v delo naše mladinske organizacije. Sodelovala je na vseh naših prireditvah s kulturnim programom, tako na nastopu v Mladinskem klubu v Celju in v podjetju na vseh proslavah, aktivno pa deluje tudi v idejno-vzgojni komisiji, katere članica je. Želimo si imeti v naši sredini čim več takih mladink in mladincev.

ZA LJUBITELJE NARAVE



Res ugodne vremenske prilike so v maju ponovno razživele širše vrste ljubiteljev planinskega in gorskega sveta. Že za prvomajski praznik so člani tovarniške planinske skupine pričeli z letno sezono svojega praktičnega udejstvovanja. Za začetek so obiskali GORJANCE. Povzpeli so se na njihov najvišji — to je TRDINOV VRH in obiskali nadvse privlačno in presenetljivo dobro urejeno in oskrbovano postojanko pri Miklavžu. Po prijetnem odmoru jih je pot vodila mimo znane planinske postojanke pri Gospodični. Nekoliko nenavadno ime ima ta postojanka po bistrem izviru — Gospodična, ki se nahaja v neposredni bližini. Tistemu, ki si je to ime izmislil, je treba vsekakor priznati precejšnjo domišljijo, ki jo je moral pri tem imeti. Sodobnemu »krstitelju« takšno ime gotovo ne bi prišlo na misel. Sicer pa naši izletniki tudi niso razmišljali o tem. Raje so uživali v višini še prebujajoči se — v nižini pa že bujni pomladni naravi. Po dolini reke Krke, skozi Brežice in preko Bizeljskega so se izletniki po lepem dnevu vrnili domov.

Proti koncu maja je sledila že letošnja prva tura v »prave« gore. Po dosti več kot desetih letih se je planincem končno ponudila priložnost, da obiščejo najvišji vrh v Karavankah — STOL. Kdove kolikokrat so hodili ob njegovem vnožju, se ozirali proti njegovemu vrhu z njegovih bližnjih in daljnjih sedov z željo, da bi se lahko povzpeli nanj? Ta želja pa ni imela nobene zveze z imenom in se je od želj po najrazlič-

nejših »stolih« in »stolčkih« seveda bistveno razlikovala, čeprav je bila tudi velika in tudi v zvezi z vzponom. Zato pa so tudi v tem primeru, sedaj ko se je pokazala priložnost, to priložnost naši planinci sklenili izkoristiti in s tem zadovoljiti svoje želje. Prosta sobota v maju in hkrati lepo vreme sta omogočila, da je v nadvse prijetnem vzdušju ves izlet pote-



Skupina naših planincev v Karavankah

kel kot so si izletniki lahko le želeli.

Že v soboto zarana so s tovarniškim avtobusom krenili proti cilju. Do Zirovnice so se zaradi primerne okrepiteve in priprave za nadaljevanje poti z lastnimi močmi, ustavili le še v Kranju. Iz Zirovnice so tako

»pripravljeni« krenili proti prvi postojanki na turi, to je VALVAZORJEVEMU DOMU POD STOLOM.

Po nekoliko izdatnejšem odmoru so že dopoldne krenili proti glavnemu cilju — vrhu STOLA. Na Malem Stolu (ni v zvezi s »stolčkom«) so v preteklem letu gorenjski planinci zgradili novo planinsko postojanko »Prešernovo koč« kjer so po predhodnem dogovoru z oskrbnikom naši planinci nameravali tudi zaključiti prvi dan izleta. Žal pa so po skoraj triurnem vzponu naleteli le na krepko zaprto kočo in manjšo skupino izletnikov, ki so prav tako zaman pričakovali, da se bo od kod le pojavil kdo, ki bi jim omogočil vstop in kolikor toliko primeren počitek. Hočeš nočeš so po obisku višjega vrha Stola in po razgledu z njega, morali že v zgodnjih popoldanskih urah sestopiti po poti, ki so jo nameravali opraviti šele naslednji dan. Drži, da sta sneg, ki ga je bilo pod vrhom še kar precej, predvsem na severovzhodni strani, kjer je skupina sestopala — in gramoz, skupno s strmino prispevala k temu, da so noge postajale vedno tež-

je — vendar se je izkazalo, da je neplanirana pot bila vredna dodatnega truda. Dom na Zelenici, kamor naj bi po prvotnih predvidevanjih prišli šele naslednji dan zjutraj, je bil pravo presenečenje za utrujene planince. S svojo urejenostjo je prispeval k zbolšanju razpoloženja tako da je bil ves trud preteklega dne hitro pozabljen. Odlične postelje so pozno zvečer uspavale zadovoljne izletnike. Od doma na ZELENICI, ki je že postala popularen smučarski center, je speljana žičnica do Ljubelja. Ker pa pričanja ta obratovati šele po 8. uri zjutraj, se je skupina, ki je predvidevala nadaljevanje ture še na Kofce v grebenu Košute, napotila do Ljubelja peš, da bi tu ujela lokalni avtobus, ki naj bi jo popeljal do 6 km oddaljene Podljubelja, odkoder je izhodišče proti Kofcam. Žal je avtobus odpeljal že pred prihodom skupine na Ljubelj. Po krajšem postanku na lepo urejenem mejnem prehodu z naše strani, se je skupina zato napotila proti Podljubelju po lepi gorski cesti, ki pa se kljub svojim cestnim vrlinam našim izletnikom ni toliko priljubila kot pa se gotovo najrazličnejšim motoriziranim. Spotoma so si ogledali tudi spomenik — postavljen v spomin internirancem, ki so že med preteklo vojno gradili predor pod Ljubeljem. Po 6 km asfaltirane ceste se je navadna cesta in pot skorajda prilegla. Seveda pa je pri vseh le pustila tudi nekaj sledu pot prejšnjega dne. No kljub temu pa je večina prispela brez težav na prelepe Kofce. Hoteli so še na Veliki Vrh nad Kofcami, pa jim delno čas tega ni več dopuščal, poleg tega pa so se okrog vrhov začeli zbirati težki deževni oblaki, ki so že grozili s prvimi kapljami. Povratek v Podljubelj je bil seveda lažji in ob dogovorjeni uri se je vsa skupina zbrala na dogovorjenem mestu, kamor je hkrati prispel tudi »Videk« z avtobusom, s katerim so se potem izletniki — sicer nekoliko trdih nog, vendar pa zadovoljni — vrnili v Celje. Spotoma so razpravljali o vtisih z izleta, pri povratku pa so si zaželeli čimprej snidenje na ponovnem skupnem obisku naših gor, ki ga predvidevajo že v junju.

**Sodelujte v
športnih
društvih »EMO«**

ŠPORT

(Nadaljevanje z 9. strani)
je bila pri rezultatu 1:1 prekinjena, ker igralci TKANINE niso pustili izvesti 11 metrovke v korist KLIME. Nujno se vsiljuje vprašanje, če je bil namen nogometne lige lov za uspehom ali pa le za rekreacijo.

Grajati moramo igralce TKANINE, ki kaj težko prenesejo odločitve sodnika, ki je edini pristojen, da daje odločitve na samih tekmah, vodstvom ekip pa je dano, da se pritožijo na tekmovalno komisijo ne pa, da se do skrajnosti nešportno obnašajo in izigravajo športno rekreacijo. O prekinitvi tekme je tekmovalna komisija že razpravljala in sklenila, da se registrira tekma s 3:0 v korist KLIME.

PRESENEČENJE LIBELA : EMO 3:1

V osmem kolu je ekipa EMO doživela svoj grenak dan in obenem naš prvi poraz. Tako slabe igre v drugem polčasu po vodstvu z 1:0 za EMO že dolgo nismo videli. Igralci EMO so popolnoma popusili in dovolili nasprotniku iniciativo ter izenačenje — 1:1. Igralci LIBELE so videli, da je ekipa EMO popustila ter so navalili na vrata EMO še huje in plod njihovega prizadevanja je bil kronan z golom iz 11 m in 2:1 za LIBELO. Po našem mišljenju je bila enajstmetrovka neupravičeno dosojena, kajti »roka, ki jo je napravil Lebič, je bila na robu šestnajstmetrskega prostora«, toda tokrat izredno slab sodnik Zanoškar, je pokazal na belo točko, ki označuje najstrožjo kazen v nogometni igri — enajstmetrovko.

Po tem zadetku je igra postala še bolj raztrgana od strani igralcev EMO, nasprotniku pa so zrasla krila, ko je uvidel, da lahko na tej tekmi premaga velikega favorita.

Tretji zadetek je bil zopet iz enajstmetrovke. Vratar Gorjup je zapustil svoje svetišče ter bil nepravilno oviran. Vsi so pričakovali, da bo sodnik prekinil igro v korist EMO, toda njegova piščalka je bila nema, tako, da se je do žoge dokopal igralec LIBELE Hribenik ter neoviarano prodir do gola EMO, toda tu se je našel igralec EMO Ekselenski ter z roko preprečil žogi pot v mrežo.

Sodnik, ki pred tem ni dosodil prekršek nad vratarjem EMO, je sedaj dosodil najstrožjo kazen v korist LIBELE in — 3:1 za LIBELO.

Ekipa LIBELE je zasluženo zmagala in zmagi ni oporekati, lahko samo samokritično čestitamo igralcem sosednjega kolektiva k požrtvovalni in borbeni igri. Igralcem EMO pa svetujemo, naj, če nočejo prepustiti prvega mesta ob zaključku tekmovanja, v zadnji tekmi zaigrajo res tako kot znajo, da ne bi na koncu sklonjenih glav prepustili prvo mesto PROSVETI, kar bi bilo prvovrstno presenečenje.

II. razred — šesto kolo

ZELEZNICAR — EL. SIGNAL	3:0
CELJSKI TISK — AERO	3:1
CESTNO PODJETJE — KLJUČAVNICAR	0:3
ETOL — IZLETNIK	3:2
ZICNA — MERX	3:0

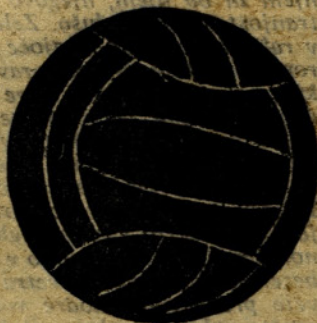
7. kolo

KLJUČAVNICAR — ZICNA	1:2
IZLETNIK — CESTNO PODJETJE	3:0
EL. SIGNAL — ETOL	0:5
AERO — ZELEZNICAR	0:3
CELJSKI TISK — MERX	3:0

8. kolo

ZICNA — CELJSKI TISK	0:1
ZELEZNICAR — MERX	3:0
ETOL — AERO	2:2
CESTNO PODJETJE — EL. SIGNAL	0:3
KLJUČAVNICAR — IZLETNIK	0:6

V drugi skupini je prvak že znan. To je ekipa ZELEZNICARJA. Toda nepričakovano se je vmešala v borbo za drugo in tretje mesto še ekipa CELJSKEGA TISKA, ki zmaguje iz tekme v tekmo. Zmagovalec zaostale tekme IZLETNIK —



CELJSKI TISK bo gotovo tretje uvrščena ekipa in tako postane član prvega razreda. Druga bo po vsej verjetnosti ekipa ETOL, ki ima v zadnjem kolu za nasprotnika slabo ekipo MERXA. V kolikor pa bi ekipa ETOLA zmagala z večjim rezultatom kot 6:0 lahko po gol razliki še prehiti ekipo ZELEZNICARJA.

Zadnja vest - EMO prvak

V zadnjem kolu so se srečali tile pari:

LIBELA — TKANINA	6:2
KOVINOTEHNA — ZLATARNA	5:0
KLIMA — PROSVETA	2:3

Po ogorčeni derbi tekmi za drugo mesto so prosvetarji po vodstvu KLIME z 2:0 zmagali s 5:2 in si s tem skoraj gotovo priborili drugo mesto, kar predstavlja nedvomen uspeh.

Izredno pa preseneča slab plasman favoriziranih ekip kot sta ZLATARNA in KOVINOTEHNA.

Železarna : EMO 0:2

V zadnji odločilni tekmi so naši fantje zaigrali tako kot je treba in po golih Gregla in Zeča popolnoma zasluženo zmagali. Naša ekipa je tokrat nastopila v postavi:

Gorjup, Seles, Kovačič I, Lebič, Coklič, Vasič, Ekselenski, Florjanc, Gregl, Ratej in Zec. Fantje so poslednjo zapreko vzeli zelo resno, saj so si bili edini, če hočejo biti prvi, morajo zmagati. Nekoliko spremenjena notranja razporeditev igralcev je pokazala uspeh.

Igralci EMO so se dosledno držali medsebojnega dogovora, plod tega je bila tehnična, lepa in umirjena igra.

Že v prvih minutah igre je bilo opaziti, da se igralci EMO ne dajo presenetiti ter so prevzeli igro in diktirali na trenutke za rekreacijski nogomet izredno dovršeno igro, žoga je šla od noge do noge. Le sreči se imajo sicer požrtvovalni igralci ZELEZARNE zahvaliti, da se njihova mreža ni večkrat zatresla.

Prvi del tekme se je na srečo ZELEZARNE končal 0:0. Morda bi kdo pričakoval, da bo to zmedlo igralce EMO, toda nasprotno, v drugem delu igre se je valil napad za napadom na vrata ZELEZARNE. Gol je takorekoč visel v zraku — in res je Gregl dosegel prvi gol in 1:0 za EMO.

Bolj, ko se je igra približevala koncu, bolj se je stiskal obroč okrog gola ZELEZARNE. Po hitri akciji Ekselenski—Florjanc—Zec je slednji dosegel drugi gol in končni rezultat.

Zmaga EMO je zaslužena, saj so igralci EMO v letošnji sezoni prikazali najboljšo igro.

S to zmago je naša ekipa tudi prvak občinske sindikalne lige. Zmagovalni pokal pa bo krasil vitrine naše sindikalne podružnice, kateri se vodstvo in igralci EMO toplo zahvaljujejo za moralno in finančno pomoč v želji, da bo tako še naprej. Dokazali bodo, da so pravilno domeli rekreacijo, saj lahko mirno trdimo, da so bili naši fantje po kvaliteti in disciplini najboljše moštvo.

Občinska sindikalna nogometna liga za prvi razred je končana, razen zaostale tekme PROSVETA — KOVINOTEHNA, ki še lahko vpliva na končno razporeditev ekip. Vrstni red bo po vsej verjetnosti naslednji: EMO, PROSVETA, KLIMA itd.

V drugi razred se gotovo selita ekipi IFE in TKANINE. V drugem razredu bodo igrali še zadnje kolo in takrat bomo prikazali lestvico I. in II. razreda.

20 let športnega udejstvovanja v »KLIMI«

V teh dneh prirejajo športniki v Industriji aerotermičnih aparatov »KLIMI« — naši sosedi — v počastitev 20 letnega športnega udejstvovanja sindikalnih ekip tega podjetja tekmovanje v nogometu, rokometu in odbojki. Številne prijave za tekmovanje kažejo, da vse bolj raste zanimanje za rekreacijo v okviru sindikalnih moštev. Tekmovanje pod pokroviteljstvom in v organizaciji »Klime« traja od 19. junija do vključno 30. junija.

EKIPA EMO PRVA TUDI V STRELJANJU

V okviru sindikalnih športnih iger se je pred dnevi končalo že tudi tekmovanje v streljanju z zračno puško. Naši strelci so se odlično odrezali in pobrali tako za nogometaši že drugo lovoriko v letošnjem sindikalnem tekmovanju. Ekipa EMO s 1502 krogora je zasedla torej I. mesto pred Železarno Štore, ki je dosegla 1444 krogor, sledi Avto Celje s 1396 krogi itn.

Najboljši strelec v naši ekipi je bil Jože Štrajher z 270 krogi, pred Vikijem Vanoškom z 265 krogi in Ervinom Seršenom z 257 krogi.

S V E T T I Š I N E

PODvodni krožek DLT EMO

V naši tovarni že več let deluje organizacija, ki združuje prijetno s koristnim. Društvo ljudske tehnike — podvodni krožek pri DLT EMO združuje v svojih vrstah tiste navdušene ljubitelje podvodnega sveta, ki se ne hodijo na Jadran samo kopat in sončit, ampak ki se na svojih akcijah zavestno urijo v potapljaški tehniki, športnem ribolovu, spoznavajo geološki ustroj obale in biološki sistem jadranskih voda. Do sedaj je krožku uspelo organizirati tri večje sedemdnevne akcije, katerih se bodo udeleženci vselej z veseljem spominjali.

Da si bomo lažje predstavljali obseg delovanja podvodnega krožka v naši tovarni, si oglejmo kratek izvleček iz letošnjega programa:

Ker je ta tako lepa dejavnost še zelo neznana, čeprav je v širših množicah precej navdušenja za spoznavanjem podmorskega sveta, si je krožek zadal za nalogo razširiti svojo dejavnost, v svoje vrste pa privabiti še več navdušenih članov, ki bi se v krožku seznanili s tovrstnim športom, hkrati pa pomagali pri nadaljnjem razvoju krožka. Po ožjem programu pa namerava krožek nabaviti nekaj novih rekvizitov (obleka za potapljanje, nekaj podvodnih pušk, nizkotlačni kompresor itd.), nadaljevati z vzdrževanjem akvarijev, organizirati dvoje predavanj o potapljanju in življenju v morju in praktični potapljaški tečaj, pripra-

viti desetdnevno potapljaško akcijo na morju, držati stalni stik s poklicnimi gasilci in vodno skupnostjo, izuriti člane v aktivnem snemanju pod vodo, udeležiti se tekmovanj in udarniškega dela (po potrebi) in podobno.

Najzanimivejša in najpomembnejša je vsekakor desetdnevna potapljaška akcija na Jadranu. Na tej akciji se bodo udeleženci urili v potapljanju do globine 15 do 20 metrov s pomočjo pumpe in brez nje. Najzanimivejši pa bo prav gotovo ribolov s podvodno puško in podvodno fotografiranje.

Skoro vsakdo je že slišal za



Po uspešnem lovu...

podvodni ribolov ali celo navdušeno spremljal izkušene podvodne ribiče na filmskem platnu. Marsikdo si je celo nabavil opremo in sam skušal preganjati podvodno divjad. Nekaj časa ga je vzpodbujalo začetno navdušenje, da včasih skoraj ni žalostno ugotovil, da se ne more približati ribam, da jih včasih niti ne najde, in da mu ne uspe potopiti se dlje od treh do štirih metrov, ker mu trga ušesa neznošna bolečina, združena s pomanjkanjem zraka v pljučih. Razočaran se vrne na površino, njegovo amatersko navdušenje pa počasi izgine. Tega ne bi bilo, če bi se prej seznanil z zelo enostavno tehniko potapljanja, izenačevanjem pritiska v globini, z življenjskimi navadami podmorske divjačine in podobnim. Tedaj bi znal živeti z morjem, videl bi ribo tam, kjer je navaden kopalec nikoli ne bi pričakoval, potopiti pa bi se mogel tudi nad deset občutil bolečin v ušesih in pomanjkanje zraka, potem pa je metrov, ne da bi čutil kakršenkoli pritisk v ušesih ali pomanjkanje zraka do šestdeset sekund in tudi več. Vso to »izobrazbo« mu lahko nudi podvodni krožek, izkušeni potapljači ali pa kar lastno pridobivanje začetnega znanja iz knjig. Šele takrat se mu bo pod vodo odprl povsem nov prečudoviti svet, ki je sicer skrit boječemu in neizkušnemu kopalcu. Šele takrat bo začel doživljati ta svet, ga ne bo mogel pozabiti in si bo vedno znova želel vanj. Prav v tem trenutku pa se zanj odpre novo področje —

podvodno snemanje.

Če v morju odtrgaš košček korale, zelene alge ali če na dnu pobereš morsko zvezdo ali ježka, ga posušiš in vzameš za spomin bo to sicer drag spomin, ki ti bo pričaral v sedanjost dogodke iz davne preteklosti. Toda nikoli ne moreš vzeti s seboj vseh tistih barv in oblik, ki obstajajo samo v morju. Nekatera živa bitja so samo v morju lepa, na kopnem pa izgubijo sijaj, barvo in celo obliko. Tega si človek ne more predstavljati, če ni videl z lastnim očesom. Prav zaradi tega je tu toliko pomembnejša fotografija, ki pa je vendarle samo več ali manj dobra kopija tega neslutnega življenja. Tehnika fotografiranja je pod vodo povsem drugačna kot na kopnem. Zahteva neprodušno kamero, posebne osvetljevalne naprave, stabilizator, upoštevati je treba lastnosti vodne plasti in podobno. Vsega tega se je krožek lotil na lanski akciji in uspelo mu je posneti film o podvodnem življenju. Letos bo s tem nadaljeval in skušal prodreti še dlje v to obliko športa. V programu je daljši film, ki bi se potem predvajal širšemu krogu obiskovalcev.

Za akcijo se bodo člani pripravili na predpripravo, ki obsegajo teoretično osvajanje znanja in praktično urjenje v potapljanju v sladkih vodah. Novinci bodo v sladkih vodah napravili prve korake v tehniko potapljanja, starejši člani pa bodo začeli s pridobivanjem kondicije in z nadaljnjim urjenjem in pridobivanjem novih izkušenj ter znanja, tako da

Med ozračjem in zemljo

Počasi se približuje čas letnih dopustov, ko začno ljudje iskati obnovitev svojih med letom iztrošenih delovnih sposobnosti. Mnogi odhajajo v hribe, bolj navdušeni v gore, večidel pa vendarle hrepenijo za morjem.

Morje! priljubljena beseda — sinonim doživetij in hrepenenj. Večina ljudi odhaja na morje, da se tam sprosti, pozabi na vsakdanje obveznosti in čim prijetneje preživi prosti čas.

Vsak obiskovalec je že kdaj občudoval sončni vzhod in zahod, v soncu žareče čeri od apnenca, pod njim pa neizmerno, vedno spreminjajočo se gladino morja, zdaj divje razburkano, zdaj nežno vzvalovano, kot v mirnem spancu.

Kadar je morje mirno in posedla človek ob obali ter opazuje, kaj se dogaja v globini pod njim, ga nehote zamika, da bi se pridružil ribam in z njimi svobodno zaplaval po skitem svetu pod gladino.

Toliko ljudi odhaja na morje in vendarle le redki odhajajo na te razžarjene pečine z namenom, da bi spoznali čim več, če že ne vsega, iz življenja tega čudovitega sveta tišine, skritega pred človeškimi očmi. Ti počasi spoznavajo njegovo dušo in ga vzljubijo z resnično ljubeznijo v vsej njegovi neizmernosti, kajti ljubiti morje ne pomeni samo sonca, slanega okusa vode in prijetnih večerov ob zvokih mandolin. Ljubiti morje pomeni dosti več; pome-

ni ljubiti vse, kar je lepega v njem in ob njem, njegovo notranjost, njegovo dušo. Zelene, v rahlem vetru se zibajoče borovce in palme ob obali prav tako, kakor razvejane alge in spužve na dnu, ples morske divjadi prav tako kakor zvoke mandolin pod palmami. Vse to je morje! Preprosto in lepo! Toda le redki privrženci poznajo ta tihi skriti svet pod gladino. Samo ti lahko zaznajo v ljubezenskem šepetanju vetra, ki veje preko svetlomodre vodne gmote vabilo na ples v globini. Nadenejo si masko, plavuti in s polnimi pljuči zajamejo svežega zraka ter se potopijo v globino štirih, petih ali desetih metrov, nekateri celo več, in se predajo nepopisnemu užitku.

Da, če hočeš morje ljubiti, ga moraš spoznati. Poznati morje pa pomeni vedeti za vse njegove najsubtilnejše skrivnosti, lepote in nevarnosti,

živeti z njim in ga doživljati z lastnimi doživetji.

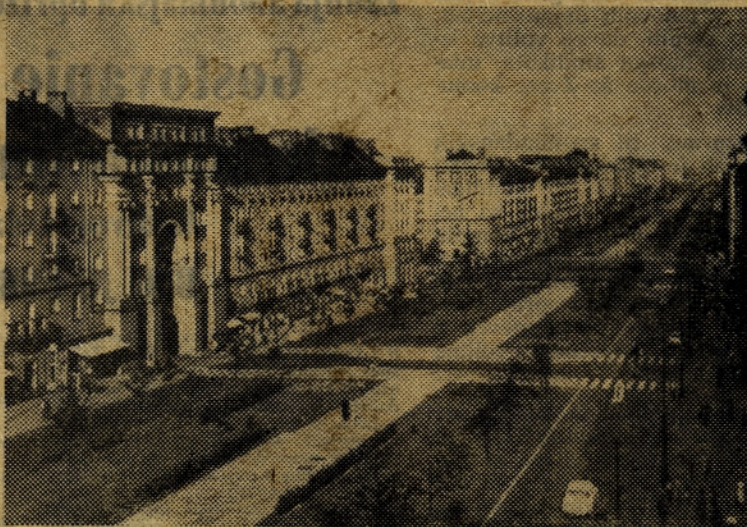
Skoro vsi radi poslušajo zanimive zgodbe izkušenih potapljačev, gledajo filme iz sveta tišine ali pa prebirajo reportaže znanih raziskovalcev, toda srečati se z njim — to je drugače; tega se bojijo, ker jih je strah neznanega sveta v globini. To »neznano« pa je ravno tisto, kar vzbuja strah in neodločnost. Dokler človek sam ne spozna vseh zanimivosti, rštilin in živali čudovitih in najrazličnejših barv in oblik, darovanih po naravi v vsej njeni bohotnosti in skladnosti, ki ji ni mogoče najti enake v kopenskem življenju, se mu zdi vse čudno, tuje in nevarno. Prvi koraki v svet pod gladino so prav gotovo polni nezaupanja. Ko pa človek spozna ta prečudni in prečudoviti svet, in ko se zave, da ga ne pričakujejo za vsa-

Svet tišine

bodo vsi temeljito pripravljene na akcijo ob obali Jadrana.

Vem, da mi ni uspelo prikazati tega pestrega čudovitega sveta tišine, saj to sploh ni bil moj namen, toda bralce bi še enkrat spomnil na besede raziskovalca Williama Beebeja in bi želel, da se vsak sam prepriča, kaj se dogaja v tej veliki modra gmoti med ozračjem in zemljo. Če je v tebi, bralec, le malo želje in hrepenenja po tem svetu, te bo krožek z veseljem sprejel med svoje člane in ti omogočil spoznavanje tega neznanege sveta.

E. Š.



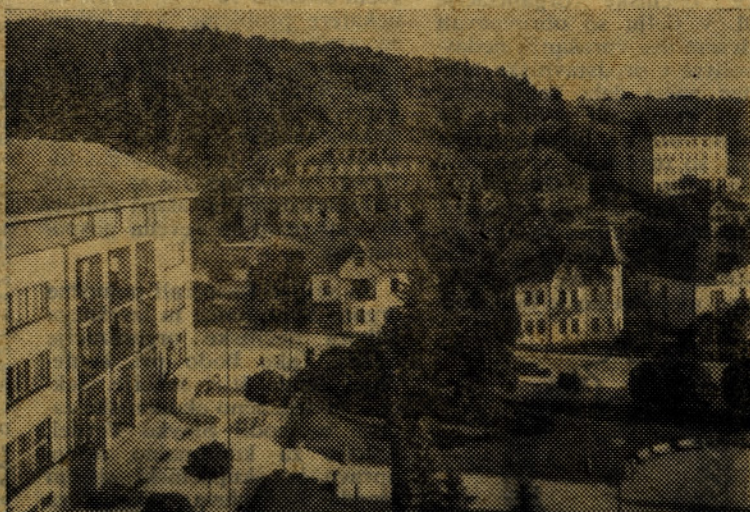
Leninova ulica v Ostravi...

Pozdravi s Češke

Pó odhodu prve skupine letovalcev na Češko, so prihajale v tovarno dan za dnem razglednice — polne navdušenja. »Pozdrav Emajlircu« npr. »in zahvalo vsem, ki so omogočili letovanje in srečanje z brati Čehi« je poslal Pritekel Ivan. Več o vtisih pa v prihodnjem Emajlircu.



Dom v Ondražu v Beskidih



»Luhačovice« razkošno letovišče, ki mu pri nas skoraj ne najdemo podobnega...

kim kamnom morske pošati iz starih bajk ampak kup lepote in prijetnih presenečenj, postane morje obljubljeni dežela sanj in lepote, kraj doživetij in pričakovano zatočišče, kjer pozabi vsakodnevne skrbi in se povsem preda uživanju.

Le kdor je živel z morjem in svet tišine doživel z lastnimi doživetji, bo znal to ceniti, občudovati in ljubiti. Zanj bo ostalo morje skozi vse življenje kakor lepe sanje, nepozaben spomin, kakor dom, od koder odhajaš pa se vedno znova vračaš v njegov objem, bolj strastno in z večjim zanosom kot prej.

William Beebe, eden znanih začetnih raziskovalcev, je dejal v svoji knjigi »Beneath Tropic Seas«: Vsakega bralca prošim tole: Ne umri, preden si nisi izposodil, ukradel, kupil ali na-



redil potapljaške čelade, da z njo sam pogledaš v podmorski svet. Knjige, akvariji in čolni s steklenim dom so v primeri s takšnim doživetjem le toliko, kot vožni red v primeri z resničnim potovanjem, ali pa toliko kot posušen košček korale v salonski vitrini v primeri s tem neslutnim svetom sijajnih barv in življenja, ki živi z nami skupaj na istem planetu — Zemlji.

— 0 —

CLOVEK! MORJE TE PRICAKUJE IN VABI. PRICAKUJEJO TE NJEGOVE LEPOTE, VABIJO TE NA PLES POD GLADINO!

VESTI IZ KOMUNE

Druga seja konference SZDL v Celju

Program dela in sklad za štipendiranje mladih talentov

Na drugi seji članov konference občinske organizacije SZDL v Celju so obravnavali predvsem dve vprašanji: nedavne volitve v predstavniška telesa ter načrt dela konference. Ko so analizirali priprave in zlasti še volitve v predstavniška telesa, so ugotovili, da so tudi letošnje spomladanske volitve potrdile zmago samoupravljajna ter zmago ciljev in idej gospodarske in družbene reforme. Zlasti lepo so volitve uspele na terenu, medtem ko je bila slab-



ša udeležba v delovnih organizacijah. Tu je bila v povprečju manjša za okoli 2%. In ko so skušali odgovoriti zakaj, so prišli do treh bistvenih ugotovitev:

— med odborniki občinskega zbora in njihovimi volivci je vzpostavljen mnogo čvrstejši in trajnejši odnos kot pa med odborniki zbora delovnih skupnosti in njihovimi volivci. To velja zlasti še za tiste odbornike, ki so voljeni v več delovnih organizacijah. Poleg tega je dejstvo, da je občinski zbor našel v okviru občinske skupščine svoje področje dela in se zato bolj uveljavil kot pa zbor delovnih skupnosti;

— drugi razlog slabše volilne udeležbe v nekaterih delovnih organizacijah je iskati v nezadostni zavzetosti subjektivnih sil, ki so se več ali manj zanašale na to »saj bo šlo, saj smo vsi skupaj«;

— k slabšim rezultatom pa je pripomogel tudi mlačen od-

nos nekaterih najodgovornejših ljudi v delovnih organizacijah, ki so menili, da so volitve izključno naloga sindikata, mladine in morda še Zveze komunistov.

Razprava o spomladanskih volitvah je opozorila na veliko aktivnost poslanskih kandidatov, razen tega pa tudi na nekatere slabe strani kot komplikiranost volilnega sistema, pomanjkljivi volilni imeniki ipd. Prav zaradi tega so sprejeli nekatere sklepe kot prispevek k razpravi o dopolnitvi volilne zakonodaje.

V programu dela konference občinske organizacije SZDL se zrcali predvsem vloga in pomen te najštevilnejše politične organizacije pri nas. Tako bo konferenca obravnavala organizacijo in delovanje zdravstvene službe, zatem v sklopu problematike socialnega varstva predvsem otroško varstvo, stanje in nekatere probleme, s katerimi se srečujejo samoupravni in drugi organi na področju vzgoje in izobraževanja. V delovni načrt je prišla tudi analiza dosedanjega dela krajevnih skupnosti, pa tudi problematika turizma. In končno gre za obravnavo nekaterih vprašanj kulturne aktivnosti in seveda gospodarstva.

Na seji so formirali pomožne organe konference in izvršnega odbora občinske organizacije SZDL. Tako bodo pri konferenci delale štiri sekcije. Sekcija za družbeno ekonomske zadeve bo vodil Slavko Verdcl, sekcijo za komunalno samoupravo in skupščinski sistem Magda Kočarjeva, sekcijo za kulturo, vzgojo in izobraževanje Franjo Puncer ter sekcijo za zdravstvo in socialno politiko Bojan Volk. Pri izvršnem odboru pa bodo delale naslednje komisije. Volilno bo vodil predsednik Janko Ževart, organizacijsko kadrovske sekretar Franček Knafelc, komisijo za stike s tujino Jože Zupancič, komisijo za proslave in prireditve Jože Bevc ter komisijo za sodelovanje z društvi in organizacijami Marjan Ašič.

Ko so sprejeli predlog o ustanovitvi sklada za štipendiranje mladih talentov, so pozvali krajevne organizacije SZDL, da naj pripravijo javne tribune, na katerih naj bi govorili o dogodkih na bližnjem vzhodu.

M. B.

Dopisujte
v naš list

Zadnja abonmajska uprizoritev v sezoni 1966/67

Gostovanje Mestnega gledališča ljubljanskega

Radivoje Lola Djukić:

BOG JE UMRL ZAMAN

Ze drugič v letošnji sezoni bomo imeli v Celju priložnost videti MGL. Tokrat smo povabili goste, da nam odigrajo zadnje abonmajske predstave. Naše gledališče je namreč zadela prehuda finančna stiska in se ob pripravah na uprizoritev »Celjskih grofov« na prostem ne more dovoliti še hujšega gmotnega položaja s postavitvijo še ene uprizoritve. Razen tega bi s prekomerno obremenitvijo že tako maloštevilnega ansambla tvegali, da nam poleg že obolelih igralcev obnemorejo še drugi in bi sezone sploh ne mogli v redu zaključiti. Menimo, da je taka rešitev, ki je v praksi gledališč pogosta, tako za nas kakor za publiko ugodna, saj prinaša s seboj osvežitev tako glede repertoarja kakor glede igralske zasedbe.

Gostje se bodo predstavili s popularno satirično komedijo Radivoje Lole Djukića **BOG JE UMRL ZAMAN**. To delo je avtor osebnó izročil MGL ter predlagal zanjo svojega režiserja, beograjskega gosta Milivoja Tomića. Komedijo pa je napisal za beograjsko sodobno gledališče oz. bolj točno: za priljubljene komika Čkaljo, ki se je po mnogih letih ponovno angažiral v omenjenem gledališču. Beograjska publika je sprejela premiero z velikim navdušenjem. Avtor sam pa pravi: »Želim, da besedilo ne bi sililo gledalcev samo k smehu, temveč naj bi jih navajalo tudi k razmišljanju. Tema je popolnoma naša in — če smem tako reči — humana... Dejanje se godi v kateri koli naši komuni...« Za kaj gre v tej novi jugoslovanski komediji?

Pravzaprav politični satiri, ki jo je Djukić prepletel s praviljnim motivom o dvojkah. Eden od dvojkov je na položaju, drugi pa je brezposeln. Brezposelni zaman prepričuje brata, da bi prišel in pogledal, kako bedno živijo on in njegovi tovariši. Tako se odloči za zadnji korak: ugrabi svojega brata dvojkca in zasede njegovo mesto, njemu pa da živeti svoje življenje. Ob tem domiselnem zapletu se razgaljajo človeške usode in značaji, pogojeni v novih socialnih okoljih.

Kaj pravi kritika?

»Nova humoristično satirična igra Radivoje Lole Djukića »Bog je umrl zaman« je doživela spontane in dolgotrajne ovacije občinstva. Ta komedija iz naših dni in o naših nraveh, ki se v nji dva brata dvojkca, različnih položajev v družbi, po sili razmer zamenjata, s čimer pride avtomatično do preobratov v njuni psihologiji in v odnosu do ljudi, je bila pozdravljena kot briljantna satira na birokracijo in odtujevanje ljudi pri nas.«

In špet druga čenaa?

»Nove komedije Lole Djukića ne moremo uvrstiti med razgrajške samosvečne zabavne igre. Njen humor je resen, njena vsebina je potegnjena z gollimi rokami iz našega življenja, iz formacij in deformacij naše družbe v velikem zagonu, v veliki bitki človeških vrednot in duše. Toda zoper mrtve duše in njihove kupce. Zoper prepreste razlage in pobege od živih usod in skrbi.«

Se druga zanimivost: MGL bo imelo oficialno premiero tega dela šele jeseni, v prihodnji sezoni. Torej bomo Celjani — vsaj v takem obsegu — videli komedijo poprej kot širša ljubljanska publika.

V vlogi dvojkov bo nastopil Janez Eržen. V drugih vlogah Anka Cigojeva, Nika Juvanova, Vera Murkova, Janez

Skof, Milan Kalan, Slavko Strnad, Saša Miklavc in drugi.

Scenograf je Sveta Jovanović: kostumografija Darja Vidičeva.

Abonmajske predstave se bodo zvrstile takole:

Sreda, 21. VI. ob 17. uri: ABONMA ZA UPOKOJENCE in IZVEN.

Četrtek, 22. VI. ob 20. uri: TORKOV ABONMA in NEDELJSKI DOPOLDANSKI ABONMA ter IZVEN.

Petek, 23. VI. ob 19.30 uri: PREMIERSKI ABONMA in IZVEN.

Sobota, 24. VI. ob 19.30: SOBOTNI ABONMA in ABONMA ZA DELOVNE ORGANIZACIJE ter IZVEN.

IS SPREHODA PO MESTU

Na svojem običajnem sprehodu po mestu so pritegnile mojo pozornost znižane cene v veleblagovnici »Ljudski magazin«, to je pri podjetju Tkanina — Galanterija Celje.

Kot vsako znižanje, me je tudi to zanimalo, še posebej pa, ker gre tokrat za res zanimive artikle in ker sem se odločila za nakup nekaterih stvari za poletje.

In sicer imajo moške obleke po 120 N-dinarjev, skai moške suknjiče po 141,50 N-dinarjev in ženske poletne obleke iz pralnega krepa po 23,17 N-dinarjev.

Cene so ugodne in kvaliteta teh izdelkov je dobra, zato priporočam nakup omenjenih izdelkov, katerih zaloge hitro hlapijo, zato pohitite z nakupom.

JK

(Nadaljevanje z 2. strani)

drsalcev. Po vsem tem je očitno, da je z izgradnjo umetnega drsališča v celjskem parku postalo drsanje najbolj množično rekreativno in športno udeleževanje v celjski občini.

Trenutna prizadevanja kluba so usmerjena na gradnjo tribune za okoli 2.000 gledalcev, zatem na ureditev bifeja pa tudi na sanacijo drsalne plošče. Novo življenje pa so odprla tri teniška igrišča. Tudi ta so namenjena predvsem rekreativni dejavnosti. Zato vabljeni vsi, predvsem pa starejši ljubitelji tega športa.

Sodelavke vaš kotichek

»Prva lastovka«

Malo čuden naslov za ta moj članek. Toda iz vsebine boste takoj razbrali zakaj pravzaprav tak naslov.

V eni izmed prejšnjih števil Emajlirca je bil objavljen članek pod naslovom »Otrok sodelavca — moj prijatelj«. V našem kolektivu pa je zaposleno mnogo ljudi in ta članek ni ostal nezapažen.

Pred dnevi se je pri meni oglasila tovarišica Kostamšek Betka iz Bovš ter omenila, da bi bila pripravljena vstopiti v varstvo in celotno oskrbo dva šolska oziroma predšolska otroka. Stanuje na deželi — Bovše 6, pošta Vojnik in je oko-

lica zelo primerna za razvedrilo otroka.

S tem bi lahko bil problem ene matere, ki je zaposlena, rešen. Posebno pa še tiste matere, ki nima odgovarjajočega stanovanja, saj bi omenjena tovarišica vzela otroka v stalno oskrbo.

Res je, da prva lastovica ne naredi pomladi, toda veseli me, da se je že po nekaj dnevih pokazal pozitiven odziv na naš članek o problemu varstva otrok pri zaposlenih materah.

Podrobnejše informacije o tem lahko dobite v uredništvu »Emajlirca« na interno telefonsko številko 240.

DROBNI NASVETI

Otrokom dajte čim več jajc, ker so jajca eno od redkih hranil, ki vsebujejo vse snovi, ki so potrebne za življenje.

Ribje meso je zdravo, a nekoliko osiromašeno s C vitaminom. Zato jih pokapajmo z limono in take bodo tudi okusnejše.

Najboljše zdravilo proti gubam na vratu so tamponi namočeni v kamilice.

Predmeti iz nergaveče pločevine se odlično čistijo s krompirjem — narezanim na kolobarje. Predmet zdrsame s krompirjem, nato pa zbrisemo s čisto svilen krpico.

Iskoristimo vrednost borovnic, saj rastejo v bližini

Med najbolj zdravimi sadeži so borovnice, zato so vedno bolj iskane na domačem in tujem tržišču. Vsebujejo veliko vitamina A, nekaj vitamina B in C, od rudninskih snovi pa predvsem kalcij, kalij in železo. Tannin pa — zdravilno deluje na črevesno sluznico, zato borovnice pripravljajo v dietni prehrani, pri črevesnih in želodčnih boleznih.

Uporabljamo: suhe, konzervirane na več načinov ter borovničevo listje za čaj.

Za obolenje črevesja priporočajo sveže borovnice in sokove, pri driskah posušene borovnice, prav tako pri izpuščajih. Pri sladkorni bolezni pa čaj iz borovničevja.

Privoščimo si čim več svežih borovnic, ker le tako ohranimo vse vitamine neokrnjene. Lahko pa jih vložimo na več načinov.

Nekaj preprostih receptov za konzerviranje borovnic:

BOROVNIČEV KOMPOT ZA ZIMO

2 l borovnic, 1/4 kg sladkorja, 2 l vode.

V litru vode prevremo sladkor. V vrelo vodo vsujemo borovnice in segrejemo približno do 80° C. Ko borovnice popokajo jih prelijemo v steklenico do roba in takoj zapremo z gumijastim zamaškom. Kompot je odličen in ga samo nalijemo v skodelice in postrežemo.

BOROVNIČEV BISER — sočen v sokovniku

Borovnice sočimo v sokovniku brez sladkorja. Najprej odteče čisti sok, ko borovnice pomešamo, pa je vmes že polno drobnih pečkic. Zato prvo sok ločimo preden borovnice pomešamo. Ko so dale ves sok, jih stremo v spodnjo kozico in s sladkorjem dobro prekuhamo. Marmelada bo bolj pusta in trda, vseeno pa zdrava poslastica za sladkosnedneže. Taka marmelada se zelo dobro obdrži. Sok pa sladkamo in dobro prevremo in še vročega nalijemo v steklenice do roba ter pokrijemo z gumijastim zamaškom. Če ločimo prvi sok, dobimo izredno čist sok, ki ga z malo manj vode razredčimo, kot malinovec. Zato ga pri prekuhanju malo bolj sladkamo. Ostali sok ne zaostaja prav nič na kvaliteti, le čist ni tako, zato ga uporabljamo za vsak dan. S čistim sokom pa se lahko postavimo pred gostom, saj kupiti takih sokov ne moremo.

S čim postreči nenapovedanim gostom

To vprašanje si čestokrat postavimo, ko pride nepričakovano obisk, pri nas pa je shramba ali hladilnik prazen. Takrat se prične neprijetno beganje in iskanje, kaj bi bilo najprimernejše, še najteže pa je, če so trgovine oddaljene ali pa zaprte. Teh skrbi se lahko reši vsaka gospodinja, ki jo veseli vkuhanje sadja že zgodaj spomladi.

Za danes naj vam posredujem nasvet za pripravo »RUMOVEGA SADJA«.

V steklen kozarec — najprimernejša je dimenzija 5 litrov — damo en liter ruma, en kg sladkorja, nato pa skozi vse leto v isti korarec vlagamo po pest novega sadja, ki pravkar dozori.

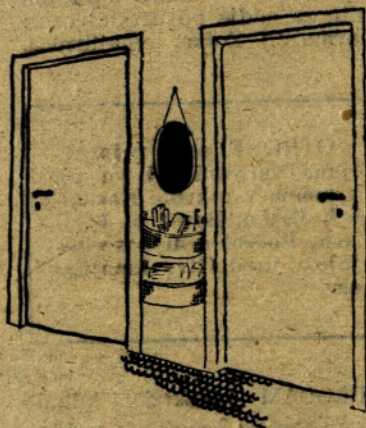
V tem času lahko vložite v rum: jagode — vrtnice, češnje in borovnice. Nato pa tako skozi vse leto do jeseni ko zaključimo z gozdnimi jagodami. Ob vsakem vlaganju, to je ko damo sadje v kozarec z rumom in sladkorjem, moramo potem dobro premešati, da se sadje premeša.

Za danes toliko, pa prihodnjič spet kakšen nasvet.

JK

PREDSOBA V MALEM STANOVANJU

Predsoba je v nekem pogledu ogledalo vaše spretnosti pri urejanju stanovanja. Da bo vaš gost že ob prvem obisku videl, kako iznajdljivo je vse organizirano v vašem stanovanju, pogledajte obe skici in morda boste našli idejo, da spremenite vašo predsobo v prijeten in funkcionalen prostor.



Prva skica predstavlja del zidu med dvema vratoma, ki je običajno mrtva površina. Nanj obesimo okroglo ogledalo, pod njim pa eno ali dve košarici, spleteni iz listov furnirja, rafije ali česa drugega. Vanje lahko devamo ščetke za lase in glavnice, v drugo pa rutico in rokavice.

Druga skica predstavlja simpatično garderobno omaro, ki



sega od tal do stropa. Del je pregrajen na manjše predele za torbice, kape, klobuke, igrače itd. Za vsakega člana družine je predviden poseben predal z etiketo: mamica, očka, babica, Jurček.

Ostali del je garderoba, spodnji del pa je namenjen obutvi.

FILM FILM FILM

KINO LETNI:

Od 23. do 25. 6.
TOPKAPI, ameriški barvni film;
od 26. do 27. 6.
HERKUL OSVAJA ATLANTIDO, italijanski barvni film;
od 28. do 29. 6.
KRALJICA KOLORADA, ameriški barvni film;
od 30. 6. do 2. 7.
CRNE OSTROGE, ameriški barvni film;

od 5. do 6. 7.
PADEC RIMSKEGA CESARSTVA, ameriški barvni film;
od 7. do 9. 7.
OBRACUN V BANGHKOKU, ameriški barvni film;
od 10. do 11. 7.
CLOVEK IZ RIA, francoski barvni film;
od 12. do 14. 7.
KAMENCEROSI, ameriški barvni film;
od 15. do 16. 7.
VITEZ DE PARDAILLAN, francosko-italijanski barvni film.

KINO UNION

Od 21. do 25. 6.
ZANDAR V NEW YORKU, francoski barvni film;

od 26. do 29. 6.
PIRAT, japonski barvni film;
od 30. 6. do 3. 7.
NAPERDOVANJE V ZALEDEJE, ameriški film;
od 4. do 5. 7.
SRECNI UMIRAJO DVAKRAT, jugoslovanski film;
od 6. do 9. 7.
ZAROTNIK MATHIAS SANDORF, francoski barvni film;
od 10. do 11. 7.
RONDO, jugoslovanski film;
od 12. do 17. 7.
WINETOU IN MEŠANEC APANAČI, jugoslovansko-nemški barvni CS film

KINO METROPOL

Od 22. do 25. 6.
KAKO STA SE LJUBILA ROMEO IN JULIJA, jugoslovanski barvni film;
od 26. do 30. 6.
ŽENE TUDI S CVETOM NE UDARI, češki film;
od 1. do 4. 7.
VANINA VANINI, zahodno nemški barvni film;
od 5. do 7. 7.
MOŠKI IN ŽENSKI SPOL, francoski film;
od 8. do 12. 7.
NAJVEČJA DIRKA OKROG SVETA, ameriški barvni film;
od 13. do 16. 7.
SLAMNATA ŽENA, ameriški barvni film.

MALA KRIŽANKA

VODORAVNO: 1. juha srbohr.; 5 slovensko mesto ob Savinji; 10. otok v jonskem morju, domovina Odiseja; 11. prečni drog; 12. predsednik SFRJ; 13. nasprotno od umazano; 14. bodrilni klic pri bikoborbah; 15. grški bog vetrov; 16. osebni zaimek; 17. števnik; 19. priimek nekdanjega celjskega gledališkega igralca (Volodja, sedaj v Mariboru); 22. pod; 24. ne, angleško; 26. 18. in 14. črka; 28. uradna kratica zvezne republike Nemčije; 29. mednarodni klic na pomoč; 31. pokrajina naseljena z Liguri v 6. stoletju pred našim štetjem; 33. obupan, razrvan; 34. luka v Alžiriji; 35. skupina več ladij; 36. okop, pregrada; 37. rusko moško ime.

NAVPIČNO: 1. priprava za presejanje; 2. koristno (latinsko); 3. izključna pravica izkoriščanja iznajdbe; 4. veznik; 6. strupeni plin; 7. ljudska republika Slovenija; 8. skupina, roj ptic; 9. stara Ljubljana; 13. Prešernov prijatelj (Matija); 18. osebe, ki trpijo na pomanjkanju barvnega pigmenta; 20. pristanišče v SSSR; 21. žlahtni plin; 23. nadav, predplačilo; 25. slaščitarski izdelek, slaščica; 27. žensko ime; 30. družbeni in socialni položaj; 32. izrastek na glavi; 33. emisarji, odposlanci.

—Slavi—

1	2	3	4		5	6	7	8	9
10					11				
12				13					
14			15				16		
	17		18	19		20			
21		22		23		24		25	
26	27		28			29		30	
31		32				33			
34				35					
36						37			

—SLAVI—

Kadrovske vesti

NOVI ČLANI KOLEKTIVA V MESECU JUNIJU 1967

KRAJNC Anton, emajlirnica; REHER Franc, surovinski oddelek; ZVER Ludvik, emajlirnica, MIRNIK Bogdan, orodjarna; CERAR Marija, dekor oddelek; MULEJ Crikvenica, pogodbeno — Crikvenica; CVRLIN Silva, pogodbeno — Crikvenica. Dobro počutje med nami!

IZSTOPILO SO V MAJU IN JUNIJU 1967

VETERNIK Jože, umrl; Kladnik Maks, samovoljno; ŠTRAVS Jože, samovoljno; PUDIČ Camil, samovoljno; POZNIČ Marija, upokojena; MALIN Ana, upokojena; PODPECAN Stanislava, sporazumno; ROMIH Alojzija, sporazumno; JURAS Silva, neopravičeno izostala, KREJAN Neža, upokojena; KRKLEC Terezija, sporazumno; JAZBINŠEK Stojanka, sporazumno; HOJNIK Danica, potek pogodbe.

POROČILI SO SE:

LUGANJA Dušan, KRAJNC Anton, ROJC Franc, HRIBERNIK Gabrijela, BEVC Anton, BELEJ Aleksandra-BEVC, LIPAR Alojz, DREVENSEK Ludvik, JOVANOVIČ Milorad, MUTEC Teodora-BELTRAM, BELTRAM Marjan. Na novi življenjski poti obilo sreče!

Oglasi

PRODAM — LEPO OHRAJNJENO KUHINJSKO KRE-DENCO — tel. št. 296.

PRODAM — dobro ohranjen mlin za sadje po ugodni ceni: Karmuzelj Zofka, emajlirnica.

OTROKE sem pripravljena varovati ali pa jih vzamem v oskrbo. Kostanšek Betka, Bovše 6, VOJNIK. Podrobnosti posredujejo v uredništvu Emajlirca.

PRODAM — električni kuhar-nik »Tobi« na 2 plošči — je skoraj nov. Vprašajte v upravi lista.

Rabljeno sobno pohištvo — spalnico — prodam. Vprašajte v uredništvu.

ZELO UGODNO prodam kuhinjsko pohištvo in dodatno peč »Gorenje«. — Vprašajte na tel. št. 240.

Emajlirca

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

V skladu s 129. členom statuta EMO, Celje,
objavlja upravni odbor članom kolektiva naslednji

OSNUTEK KADROVSKE POLITIKE EMO – CELJE

Clani kolektiva, sveti delovnih enot in družbeno-politične organizacije naj do 30. junija posredujejo morebitne predloge in pripombe k osnutku. — Pismene pripombe vložite v sekretariatu organov upravljanja v upravnem poslopju soba št. 7.

*Predsednik UO
Stane Veninšek l. r.*

... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...

... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...

... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...

... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...

... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...

... VÝROK ...

... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...

... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...

... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...

... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...
... vzhľadom na to, že ...

0. I. DEL: UVOD

1. 1. Temeljna načela kadrovske politike

Delovni ljudje ali kadri so osnovni nosilci vsega prizadevanja za čim uspešnejšo poslovno politiko delovne organizacije ob:

1. 2. ustvarjanju proizvodnih dobrin, vključevanju proizvodnih sredstev in kadrov in lastne usposobljenosti s smotrnim gospodarjenjem in so hkrati tudi nosilci

1. 3. družbenih dogajanj, ki nastajajo v delovni organizaciji preko samoupravljanja, družbeno političnega dela, medosebnih in tovariških odnosov, kar je značilno na splošno v naši samoupravni družbi.

Človek bo osnovni nosilec vsega udeleževanja v delovni organizaciji le, če bomo dosegli, da pride »pravi človek na pravo mesto«. Človek proizvajalec in upravljalec, ki ni na pravem mestu, ne rešuje v redu proizvodnih in samoupravnih nalog, hkrati je nezadovoljen z delom, ustvarja slabe medosebne odnose, kar lahko negativno vpliva na proizvodjanje, upravljanje in gospodarjenje. Načelo »pravi človek na pravo mesto« uresničujemo s pomočjo **kadrovske politike**. Kadrovska politika je torej zbir ukrepov, postopkov, pravil in navodil s ciljem čim boljše razporediti kadre in jim omogočiti strokovni in osebni razvoj. Taka kadrovska politika določa odnose med zaposlenimi člani delovne organizacije in tudi kandidate za zaposlitev v delovni organizaciji.

Če hočemo, da bo kadrovska politika uspešna, se pri izvajanju oslanjamo na tale načela:

- kadre je potrebno analizirati, spoznavati in spremljati.
- smotrno izobraževati;
- stimulatивно nagrajevati;
- in jih vsestransko varovati.

Poleg tega mora kadrovska politika:

- biti realna, elastična, dosledna, pravična, jasna in razumljiva, demokratska in humana;

- priznavati človeku njegovo individualnost in
- biti vsklajena z interesi samoupravne družbe.

2. TVORCI KADROVSKE POLITIKE

Pravico in dolžnost sodelovanja pri oblikovanju kadrovske politike imajo vsi člani delovne organizacije kot posamezniki, zlasti pa preko naslednjih oblik ali organov:

2. 1. **Samoupravljanje:** oblikovanje, pravilno tolmačenje in preverjanje doslednega izvajanja kadrovske politike je pravica in dolžnost organov delavskega samoupravljanja. Pristojnosti samoupravnih organov niso samo v sodelovanju pri sprejemanju načelnih določb in oblikovanju kadrovske politike, temveč tudi opravljanje nekaterih skoraj operativnih nalog, preko katerih bdijo nad pravilnim izvajanjem kadrovske politike tako npr. sprejemanje in odpovedovanje delovnega razmerja članom delovne organizacije.

Kadrovsko politiko na osnovi pripravljenih materialov kadrovske službe postavljajo, tolmačijo in preverjajo DS in UO, komisije za sprejemanje in odpovedovanje delovnih razmerij ali obratni delavski sveti ter sveti ekonomskih enot.

2. 2. Družbeno-politične organizacije:

Delovna organizacija ima tudi svojo družbeno-politično vlogo, zato družbeno-politične organizacije sodelujejo pri oblikovanju načel kadrovske politike in si prizadevajo, da je izvajanje kadrovske politike v skladu z družbeno-političnimi normami oziroma družbenim razvojem sploh.

Na oblikovanje kadrovske politike vplivajo tudi širši družbeno-politični dejavniki: politični in upravni organi občinske skupščine, tako da sodelujejo pri oblikovanju načel kadrovske politike občine ter

- posvečajo stalno družbeno in upravno skrb za pravilno koordinirano izvajanje kadrovske politike v občini.

2. 3. Strokovne službe in obrati:

Velik del odgovornosti za pravilno izvajanje kadrovske politike nosijo vodilni

in vodstveni kadri, zlasti linijski in štabni vodilni delavci, ki so stalni izvajalci in tvorci kadrovske politike, saj se morajo v vsakodnevnem vodenju poslov ozirati na kadrovske politiko, jo razlagati, se po njej ravnati in na osnovi te sprejemati svoje odločitve.

Precejšen vpliv na kadrovske politiko ima kadrovska služba, ki pripravi:

- osnutek za kadrovske politiko in
- predloge za vse tekoče spremembe ter
- načrt ukrepov za kompleksno izvajanje kadrovske politike.

Za konstruktivno kadrovske politiko je značilno, da vsklajuje vodila vseh teh tvorcev o dokončni obliki kadrovske politike sklepajo organi samoupravljanja, to je UO in končno DS in s tem zagotavljajo, da ima delovna organizacija skupno kadrovske politiko in ne politiko poedincev, interesnih skupin ali organizacij. V okviru sprejetih načel kadrovske politike pa imajo strokovne službe in obrati vsa polnomočja za izvajanje.

3. OSNOVE ZA IZVAJANJE KADROVSKE POLITIKE

Kadrovske politiko lahko »oblikujemo« ali »postavimo« in »izvajamo« šele takrat, ko vemo, kakšna so tekoča in kakšna bodo prihodnja prizadevanja v proizvodnji in gospodarstvu ter kakšne kadre imamo na razpolago. Vse dejavnike lahko vsklajujemo, če imamo zanje podatke kot so: kratkoročni in dolgoročni proizvodni razvojni program, analizirati moramo obstoječe kadre in ugotavljati še eventuelne nove potrebe po kadrih.

Iz predhodnih ugotovitev sledi, da sta za izvajanje kadrovske politike zlasti za planiranje kadrov še poleg kadrovske službe sodegovorna priprava proizvodnje in organizacijska služba. Šele ko razpolagamo s podatki teh služb, lahko preidemo na osnovne kadrovske naloge:

- analizo delovnih mest;
- analizo ustreznih kadrov;
- planiranje kadrov.

3. 1. Analiza delovnih mest:

Analiza delovnih mest je postopek, po katerem bomo dobili »zahteve« in »lastnosti«, ki jih zahteva delo in jih morajo ime-

ti izvajalci, da bodo lahko uspešno opravljali delo. Vse tovrstne podatke lahko dobimo iz analitične ocene delovnih mest. Akcijo analitičnega ocenjevanja morajo podpreti vsi delavci v delovnih organizacijah, na vseh delovnih mestih, zlasti na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih, saj z njeno izvedbo in uporabo postane jasen delokrog posameznih služb in posameznih delovnih mest, s čimer je vodilnim delavcem olajšano vodenje.

Vsklajena analiza delovnih mest mora biti uporabljiva in služiti naslednjim namenom:

- postavljanju jasne organizacijske sheme;
- postavljanju plana kadrov in izobraževanja;
- postavljanju osnovne dokumentacije za določanje osebnih dohodkov.

Za izvajanje in tekoče dopolnjevanje analitične ocene

- je odgovorna kadrovska služba ob sodelovanju komisij za analitično oceno, ki je organ UO.

3. 2. Analiza ustreznosti kadrov:

Dobra osnova kadrovske politike temelji na analizi obstoječih kadrov in kadrovske strukture, ki nam naj daje podatke o kadrovskem sestavu z dejansko izobrazbo in izobrazbeno zahtevo delovnih mest, starostno strukturo, delovno dobo itd. Potrebno je analizirati, če kadrovska struktura nasploh in posebej posamezniki ustrezajo zahtevam delovnih mest. Tako kaže analizirati predvsem:

- strokovna in delovna znanja
Ta dva vidika nam prikažeta (1) človekovo formalno strokovno izobrazbo in (2) strokovno usposobljenost, ki si jo delavec pridobi preko priučevanja na delovnem mestu ali pri samoizobraževanju.

Težiti moramo za tem, da imamo čimveč članov v delovni organizaciji s čimvišjo strokovno izobrazbo, (1), ker je to še vedno najgotovješi dokaz strokovnih znanj (2), saj bodo šolanji kadri najbolje reševali težavne naloge na solidnih teoretičnih osnovah. Potreben poudarek bo potrebno dati tudi čim višji in bolj široki

splošni izobrazbi, ker tudi ta vpliva na uspešno delo; širše obzorje pomeni možnost opravljanja zahtevnejših delovnih nalog. Merilo uspešnega izobraževanja ostaja še vedno spričevalo, ki ga kaže upoštevati še posebno pri mlajših kadrih, ko se prvič zaposlujejo.

Poleg šolske izobrazbe, veliko pove o delavčevi strokovni usposobljenosti in nabranih delovnih izkustvih, delovna doba v delovni organizaciji, zlasti še, če je bilo priučevanje načrtno in usmerjeno in motivirano s strani samega delavca. Pri tem pa ne smemo prezreti dejstva, da je v delovni organizaciji mnogo delovnih mest, na katerih je možna priučitev in za ta delovna mesta ne izobrazuje kadrov nobena šola. Uspešno »prakso« priučevanja preverjamo s testi znanja in delovnimi preizkusi, ki jih bomo pripravili za skupine delovnih mest v delovni organizaciji.

Oba vidika: šolska izobrazba in strokovna usposobljenost, se dopolnjujeta in ju merimo z bolj ali manj prekrivajočimi tehnikami. Pri določanju strokovne usposobljenosti bomo upoštevali sledeče dokumente in tehnike: (1) spričevalo, (2) teste sposobnosti, (3) teste znanj in (4) delovne preizkuse. Tako preverjamo znanje novo zaposlenih, pa tudi že zaposlenih.

Kadrovska služba se pri ugotavljanju strokovnosti (izobrazbe in prakse), poslužuje teh dokumentov in tehnik:

- dokazov o formalni izobrazbi, ki jih morajo predložiti vsi, ki se prvič zaposlijo v delovni organizaciji in tisti, ki še nimajo 20 let delovne dobe v delovni organizaciji;
- drugih dokazil o strokovni usposobljenosti;
- testov sposobnosti, psiholoških pregledov, ki jih opravi industrijski psiholog;
- testov znanja (standardiziranih), ki jih bo potrebno ob strokovni pomoči industrijskega psihologa pripraviti za posamezne skupine delovnih mest;

— delovnih preizkusov, ki jih opravijo posamezne službe, kamor so kadri vključeni.

3. 3. Zdravstveno in psihofiziološko stanje (delovna sposobnost)

Potrebno je doseči najbolj primerno vsklajevanje med delovno sposobnostjo in zahtevami delovnih mest, ki jih ljudje že zasedajo ali jih bodo šele zasedli. Vsi kandidati za zasedbo posameznih delovnih mest morajo biti sprejeti le na osnovi temeljnega zdravniškega in psihofiziološkega proučevanja z vidika zdravstvenih oziroma preko fizioloških zahtev delovnega mesta in delavčevih tovrstnih pogojev oziroma stanja. Osnova za proučevanje naj bi bil psihofizični profil in kartice delovnih mest ter druga dokumentacija KS v smislu zahtev delovnih mest.

Tako naj bi obravnavali tudi vse ostale premike na druga delovna mesta v delovnih enotah.

Tako zbrane ugotovitve bi zagotavljale nadaljnje strokovno delo pri obdelavi kadrov ostalim strokovnim delavcem; to vse naj bi bila osnova za izpolnitev principa »pravi človek na pravo mesto«.

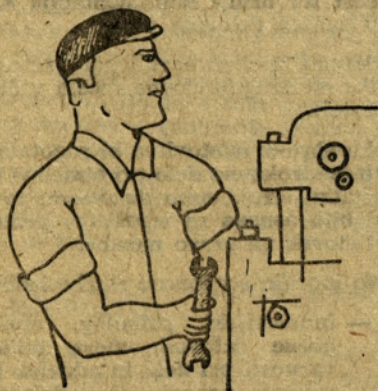
Zato morajo strokovne službe izdelati:

- industrijski psiholog, analitik ocene delovnih mest, oddelek varnosti pri delu in oddelek kadrovanja, morajo ob sodelovanju zdravstvene službe izdelati na osnovi podatkov, analitične ocene in ostalih podatkov osebno kartico delovnega mesta in psihofizični profil, upoštevajoč psihološke in fiziološke zahteve delovnega mesta;
- zdravniški, psihološki in drugi pregledi oziroma obdelava pri sprejemanju in pri ostalih kadrovskih premikih morajo vsebovati podrobne podatke, za katero delovno mesto je posameznik sposoben.
- oddelek kadrovanja ob sodelovanju ostalih strokovnih delavcev in vodij delovnih enot pripravi sistem za uvajanje poizkušnega dela, kadar se proučuje strokovna usposobljenost novo zaposlenega delavca.

— oddelek kadrovanja in izobraževanja ob sodelovanju psihologa in oddelka varnosti pri delu pripravi sistem spremljanja in usposabljanja delavca, s ciljem, da se sistematsko proučuje prilagajanje delavca delovnemu mestu in drugemu okolju, pa tudi potrebe po dodatnem usposabljanju in izobraževanju, da bi lahko dosegel ob minimalnih naporih maksimalen uspeh oziroma postal visoko produktiven.

3. 4. Osebna ocena:

Strokovna izobrazba in delovna usposobljenost sami pa še nista edina pogoja za uspešno delo. To je odvisno še od oseb-



nih dejavnikov. Pri osebni oceni vrednotimo: količino in kvaliteto dela, poznavanje dela, odnose, izostajanje in zamujanje itd., pa tudi aktivno sodelovanje v delavskem samoupravljanju ter družbeno politično udejstvovanje.

Vsi tako zbrani podatki nam šele pokažejo prizadevnost in zaslužnost kadrov, torej pravo vrednost, ki nam je lahko osnova za pravilno razporejanje sposobnejših in ustreznnejših kadrov.

Sistem »osebne ocene« izdela predvsem kadrovska služba ob sodelovanju drugih služb in obratov, uporablja pa jo:

- kot obliko stalnega spremljanja uspeha novozaposlenih in zaposlenih ter
- pri premestitvah in napredovanjih.

3. 5. Planiranje potrebnih kadrov:

Ena izmed osnovnih nalog kadrovske službe je tudi planiranje kadrov. Raznolikost proizvodnje in sedanja tehnologija terjata kompleksno tehnologijo za planiranje potrebnih kadrov. Osnovne podatke za takšno planiranje morajo nuditi sektor priprave proizvodnje in finančno računovodski sektor ter organizacijska služba in služba programiranja.

Kadrovska služba mora na osnovi podatkov izdelati:

- kratkoročni oziroma enoletni operativni plan kadrov;
- dolgoročni oziroma večletni perspektivni plan kadrov, ki pa je sestavni del večletnega razvojnega programa, kamor se zaradi dinamike vnašajo tekoče spremembe, skladno s sklepi samoupravnih organov. Pri tem je potrebno predvsem upoštevati:
- natančno določeno poslovno politiko podjetja;
- jasno postavljen proizvodni program;
- plan investicij, rekonstrukcij (sprememba tehnologije) itd.;
- analizo delovnih mest odnosno potrebnih kadrov.

4. II. DEL — ZUNANJI VIRI KADROV

4. Velik del izvajanja kadrovske politike odpade na vsklajevanje med potrebnimi po kadrih in možnostjo, da zadovoljimo tem potrebam. Predvsem moramo vedeti, kakšne kadre potrebujemo tj. njih izobrazbeno in strokovno usposobljenost, kolikšno število kadrov potrebujemo in koliko jih lahko dobimo. Pri tako ovrednotenem delu pa moramo poznati še tele kriterije:

- a) kakšna stališča bomo zavzeli do posameznih kadrov — ljudi z ozirom na njihovo izobrazbeno stopnjo in strokovno usposobljenost;
- b) kateri dejavniki pogojujejo sprejem in
- c) kateri in kakšni naj bodo kriteriji sprejema.

Pri izbiri in sprejemu teh kadrov pa se moramo striktno ravnati po načelu, da nihče izmed novozaposlenih kadrov ne more biti sprejet, če nima zahtevane izobrazbe in strokovne usposobljenosti z ozirom na zahteve delovnega mesta.

4. 1. Stališča do posameznih kadrov glede na njihovo izobrazbeno stopnjo.

Vsi ljudje imajo pravico do dela v okviru konkretnih možnosti. Vsakomur je potrebno omogočiti delo v okviru njegovih sposobnosti in znanja.

4. 2. Tehnični in strokovni kadri:

Zaradi neintenzivnega pritegovanja teh kadrov vrsto let v obdobju administrativnega in ekstenzivnega gospodarjenja in vzporedno z naraščajočimi potrebami v



delovni organizaciji so sedaj nekatera delovna mesta zasedena s kadri z neustrezno izobrazbo, toda kadri imajo praktično znanje. V zadnjih nekaj letih pa smo pridobili veliko število novih kadrov, ki imajo ustrezno izobrazbo, nimajo pa dovolj znanja, ki je potrebno za večjo uspešnost in učinkovitost teh kadrov, glede na vedno bolj zahtevne pogoje gospodarjenja.

Ta ugotovitev narekuje, da na izpraznjena in novo ustanovljena delovna mesta sprejemamo kadre, ki imajo ustrezno izobrazbo in zahtevano znanje, kar bo mo-

goče doseči, ker se že pojavljajo viški kadrov, predvsem pa bo potrebno te kadre iskati še iz vrst naših rednih in izrednih štipendistov. Tiste kadre, ki zasedajo bolj zahtevna delovna mesta, pa nimajo zahtevane izobrazbe bo treba napotiti na izredni študij, da si izobrazbo pridobijo.

4. 3. Delavci s poklicno šolo (široki profil)

Analiza strukture teh kadrov glede na potrebe nam jasno kaže na deficitarnost teh kadrov predvsem v proizvodnih obratih. Ta delovna mesta so trenutno zasedena po kadrih z dolgoletno prakso, ni pa majhno število tistih delovnih mest, ki jih zasedajo mlajši priučeni kadri, ki pa zaradi pomanjkljivega znanja in nižje izobrazbene stopnje ne morejo uspešno opravljati nalog, kar pa negativno vpliva na uspehe v proizvodnji. Zato moramo sistematično izobraževati za poklice: orodjar, strugar, rezkar, strojni ključavničar, električar, kalilec itd. Posebna skrb pa mora biti namenjena intenzivnemu usposabljanju v učni delavnici emajlirnice, katere učni program in usposabljanje je prilagojevati potrebam po kadrih in sploh obstoječi organizaciji in tehnologiji v delavnici emajlirnice.

Kadrovske in druge službe morajo z vso odgovornostjo pristopiti k reševanju teh problemov, saj gre za kadre od katerih v perspektivi zavisi uvajanje moderne organizacije dela in tehnologije ter pravilno vrednotenje ljudskega faktorja v proizvodnji. To nam bo v obdobju intenzivnega gospodarjenja zagotavljalo večjo materialno osnovo.

4. 4. Priučeni delavci (delavci ozkega profila)

Analiza strukture zaposlenih kadrov v delovni organizaciji kaže, da 77 % zaposlenih predstavlja priučeni delavci. Takšno strukturo zaposlenih, zahteva stopnja proizvodnega procesa v naši raznoliki in specifični industriji, s čimer so pogojene tudi zahteve delovnih mest v pogledu znanj, ki so potrebna za uspešno opravljanje delovnih nalog. Zastarela delovna sredstva in naprave in nezadostna sredstva za hitrejšo regeneracijo ne kažejo nobenih možnosti za uvajanje moderne organizacije dela in sodobne tehnologije, to pa pogojuje, da bodo ti priučeni delavci še dolga leta prevladovali. Ugotovitev, da ti delavci ob vključitvi nimajo zahtevanega znanja, ki

jim je potrebno za uspešno opravljanje del, nas sili, da pristopimo k organiziranemu treningu — usposabljanju novo sprejetih delavcev, glede na zahteve delovnih mest. Zaradi sproščanja in manjših potreb po takšni delovni sili — kadrih je prišlo do tega, da precej nezaposlenih pritiska na našo delovno organizacijo, da bi se zaposlili. Tak pritisk je tudi zato, ker imamo sorazmerno k vloženemu delu in delovnim pogojem primerne osebne dohodke, česar ni v drugih podjetjih v celjskem inštridsrijskem bazenu. Zaradi teh dejstev je potrebno pri kadrovanju uvajati ostro selekcijo. To zahtevajo vedno ostrejši ukrepi gospodarske reforme za našo delovno organizacijo.

Pri vseh strokovnih delavcih, ki niso zaposleni v poklicu, moramo kar najbolj izkoristiti njihovo širše znanje in jih po potrebi s funkcionalnim izobraževanjem usposobiti za zahtevnejša delovna mesta. Posebno pozornost pa moramo posvetiti tistim kadrom, ki veljajo po znanju in prizadevnosti in drugih kvalitetah za perspektivne kadre.

Tak sistem je potrebno uvesti tudi za novo sprejete kadre, ki pa usposobljenosti oziroma takih znanj nimajo, so pa izredno prizadevni in si hitro pridobijo potrebna znanja ali uposabljanja za delovna mesta, kjer so zaposleni, predvsem pa, če predstavljajo perspektivne kadre, ki so potrebni delovni organizaciji.

5. ADMINISTRATIVNI KADRI

5. 1. Ta kategorija kadrov postaja vse številnejša in bolj razvejana — sestavljajo pa jo tako priučeni pomožni delavci, pa vse do višje strokovnih ter jih srečamo predvsem v službah in sektorjih kot v finančno računovodskem, sektorju priprave za proizvodnjo in drugih štabnih in linijskih službah pod imenom administrativnih kadrov. Ti kadri se ne bodo številčno pomnoževali z ozirom na sodobnejšo in naprednejšo tehnologijo, predvsem pa organizacijo dela. Ne smemo pa teh kadrov istovetiti s strokovnimi kadri, ker ima njihovo delo bolj značaj administrativno pripravljalnih tehničnih del, kot pa strokovnega dela. Ti kadri v naši delovni organizaciji pri zasedbi delovnih mest v precejšnjem številu ne izpolnjujejo glavnega pogoja, torej nimajo ustrezne šolske izobrazbe, zato je dolžnost kadrovske službe, da pri novih kadrih dosledno zahte-

va izpolnitev splošnih in posebnih pogojev, glede na zahteve delovnih mest, sproščene kadre pa je razvrstiti po njihovi izobrazbeni stopnji na primerna delovna mesta.

5. 2. Pripravniki:

Po načelu, da se vsi štipendisti in drugi, ki končajo srednjo, višjo in visoko šolo praviloma ne morejo zaposliti v delovni organizaciji, če niso uspešno opravili pripravniškega staža, se moramo ravnati. Le v izjemnih primerih je lahko pripravnik sprejet pred potekom 18 mesecev pripravniške dobe ali z istim delovnim stažem na delovno mesto kot predpisuje pravilnik o pripravnikih.

Takšen sistem smo morali uvesti, ker vsak sicer prejme v šoli splošno teoretično znanje, v delovni organizaciji pa naj bi pridobil še tisto specifično znanje, predvsem na področju, kjer bo strokovno praktično znanje potreboval na delovnem mestu.

Pripravnik se usposablja po programu, ki ga pripravi oddelek za izobraževanja, skupaj z odgovorno službo oziroma obratom, pripravnik pa mora svoje pridobljeno strokovno praktično znanje dokazati z opravljanjem konkretnih nalog in na izpitih pred strokovno komisijo.

6. DEJAVNIKI, KI DOLOČAJO POLITIKO ZAPOSLOVANJA

6. 1. Perspektivni razvoj in proizvodne perspektive:

Upoštevajoč interese plana razvoja v obdobju 1966/70 in ugodne tržne razmere, moramo predvsem stremeti za takšno regeneracijo delovnih sredstev in naprav, ki bodo pogojevala visoko mehanizirano proizvodnjo, ki naj bi zagotavljala visoko produktivno delo, seveda le v primeru, da se bo skladno temu v pozitivnem smislu tudi izboljševala strokovna struktura kadrov, predvsem pa strokovnost usposobljenih delavcev, ki imajo neprimerno večji vpliv na povečano produktivnost, kot pa drugi kadri v industriji. Zato bo potrebno v bodoče več proučevanje kvalitetnih elementov s poglobljenimi raziskavami o problemih kadrovske strukture zaposlenih in stopnje njene usklajenosti s trenutnimi in perspektivnimi zahtevami proizvodnje, da bi dosegli optimalno stopnjo strokovne

strukture kadrov, ki je ob zadovoljevanju drugih faktorjev zagotovilo za največje dosežke v proizvodnji.



Zaradi teh činiteljev je potrebno upoštevati napotke in

- pripraviti takšne proizvodne plane, ki ne bodo narekovali prekomernega zaposlovanja.
- na osnovi proizvodnih planov pripraviti letne in mesečne plane potrebnih kadrov, ki jih proizvodnja potrebuje.

6. 2. Fluktuacija:

Ta problem postaja že akuten in zato mora kadrovska služba posvetiti vso pozornost analizam iz področja fluktuacije



oziroma ugotoviti kaj pogojuje tako močno fluktuacijo, saj to ni logično za sedanjo

situacijo, ko je dovolj težko dobiti zaposlitev zaradi rezervne armade nezaposlenih. Fluktuacija se je v letu 1966 dvignila na 11,2%. Tako stanje pogojuje nadpovprečno investicijsko vlaganje v kadre ob nizki produktivnosti zaposlenih, in zahteva maksimalne napore delovne organizacije, predstavlja pa problem kadrovske službi zaradi novega sprejema in uvajanja novih kadrov.

Kadrovske ukrepi morajo biti usmerjeni in tako pripravljene, da bodo pogojevali stabilizacijo kadrov, saj lahko le tako dosežemo ustaljeno in sistematično delo na problemih rednih odpovedi, da bo čimmanj sporazumnih odpovednih rokov, da striktno pri vseh primerih izvajamo temeljit izstopni intervju, da ugotavljamo vzroke odhajanja oz., da skušamo v tolikih primerih vplivati na posameznike, da spremenijo svoje odločitve, vendar ne za ceno izsiljenih boljše ocenjenih delovnih mest.

6. 3. Sproščanje kadrov:

Vedno bolj zaostreni pogoji gospodarjenja sproščajo kadre in tako se rezervna armada brezposlenih veča. Povsem jasno je, da se v pretežni večini sproščajo kadri,



ki zaradi slabe motiviranosti v delovnih organizacijah niso predstavljali potencialne delovne sile. Zaradi teh dejstev so povzete pri izboru kadrov stroge selektivne metode, sprejem pa je omogočiti le tistim, ki so doma v celjskem bazenu in izpolnjujejo pogoje.

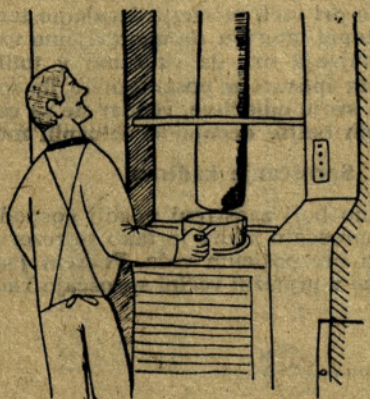
Kadrovske ukrepi morajo biti v celoti takšni, da zagotavljajo potrebne kadre, pri čemer se bomo posluževali pravila:

- pri novosprejetih delavcih je potrebno uvesti sistem temeljite izbire, da zadovoljimo načelu dob-

re kadrovske politike »PRAVI CLOVEK NA PRAVO MESTO«.

6. 4. S štipendisti že v času šolanja oz. štipendiranja navezujemo tesne stike, preko katerih bodo spoznali perspektivni razvoj podjetja, njegovo gospodarnost in druge probleme, ki zanimajo štipendiste. Postopoma in sistematično je treba pri štipendistih povečevati občutek pripadnosti delovni organizaciji medsebojni obiski in obvezno prakso štipendistov v delovni organizaciji, na splošno pa voditi računa o intenzifikaciji študija za vsakega posameznika.

Kadrovske ukrepi morajo zagotoviti ustaljenost in konstantno število štipen-



distov na rednih šolah za potrebe štipendiranja v določenem obdobju. Izogibati se moramo odkupovanju štipendistov, pa tudi ne dovoljevati prehajanje naših štipendistov k drugemu štipenditorju.

6. 5. Pri stanovanjski graditvi moramo stremeti h gradnji manjših stanovanj, ki so cenejša. Sedanje kapacitete stanovanj nam dopuščajo z zamenjavami potrebe po večjih stanovanjih. Spodbujati je treba tudi individualno graditev, ker je trenutno za delovno organizacijo še najcenejša, aktivirana pa so tudi sredstva interesentov, kar je koristno, saj imamo za stanovanjsko izgradnjo le minimalna sredstva. Zato bo treba iskati najboljše rešitve za financiranje celokupne stanovanjske gradnje. Stremeti moramo, da čimprej pristopimo k graditvi samega doma, da bi lahko mladini zadovoljili, ker je sedaj prepuščena izredno slabim stanovanjskim prilikam, izkoriščanju po stanodajalcih, večidel je iz oddaljenih

krajev, to pa vse pogojuje izredno slabo uvajanje in usposabljanje in posredno nizko produktivnost zaposlenih mladih kadrov, kjer bi bilo drugače možno ta izkoristek doseči v maksimalnih mejah.

7. KRITERIJI ZAPOSLOVANJA

Stališča do posameznih vrst potrebnih kadrov in pa činitelji, ki pogojujejo sprejem, narekujejo, da ob pritegovanju sprejemanju zavzamemo naslednja stališča:

7. 1. Strokovni kadri:

Situacija kaže, da ni potrebe po intenzivnem kadrovanju strokovnih kadrov, stremeti pa je, da pridobivamo sposobne kadre za potrebe strokovnih služb oz. proizvodnje. Kadrom, ki prihajajo na novo v podjetje, se načeloma dovoli poizkusna doba, da bi bilo mogoče preveriti strokovnost sprejetih kadrov.

7. 2. Moški priučeni delavci (širok in ozek profil)

Zaradi pomanjkanja kadrov s poklicno šolo moramo rešiti za intenzivno pridobivanje teh kadrov in vključevanje v proizvodnjo. Kadruje se naj iz področja Celja in bližnje okolice, kjer je že višek teh kadrov, ki pa se bo še povečal. Prekomerno zaposlovanje se dovoljuje le ob specifičnih pogojih, kot izredne potrebe v proizvodnji ali pa ob času, ko se vrača iz JLA večje število delavcev, ki jih mora delovna organizacija sprejeti.

7. 3. Ženske priučene delavke (predvsem ozek profil)

Priučene delavke sprejemamo iz področja Celja, kjer je te delovne sile dovolj. Pri konkretnem zaposlovanju v proizvodnji starejše oz. matere zaposlujeemo na takšnih delovnih mestih, kjer si lahko v krajšem času pridobijo potrebno znanje za opravljanje del. Mlajše je zaposlovati na zahtevnih delovnih mestih, kjer je doba priučevanja daljša. Posebno je potrebno paziti pri sprejemu, da imajo osnovne pogoje za trizmensko delo, ki je uvedeno za žene v nekaterih proizvodnih delovnih enotah.

7. 4. Mladina:

Vključevanje mladine mora biti intenzivno, ob tem pa mladino od 15—17 leta

starosti sprejemamo v tiste proizvodne enote, ki opravljajo dveizmensko delo, mlade od 17—21 leta pa usmerjamo pri sprejemanju predvsem v učno delavnico emajlirnice, kjer se usposobijo in nato odhajajo na delovna mesta v proizvodne enote emajlirnice in dekorja, kjer je triizmenski delovni čas.

7. 5. Starejši delavci:

Zaradi starostnega sestava, predvsem pa slabih delovnih pogojev starejših delavcev in delavk načeloma naj ne bi sprejemali, saj bi ta delovna sila šla na najmanj zahtevna dela, ki so izredno monotona zaradi stalnega ponavljanja ter ročnosti, ki ga zahteva delo, starejši kadri pa se temu izredno težko in počasi privajajo.

7. 6. Invalidi in dela nezmožni:

Zastarel strojni park in drugi delovni pogoji pa tudi premalo organizirana skrb za delovne ljudi pogojuje, da imamo precejšnje število invalidov, ki jih je težko primerno zaposliti. Ti problemi nastajajo pri dela manj zmožnih, ki so fizično izčrpani zaradi težkih delovnih ali drugih pogojev ali pa zdravstveno prizadeti iz teh ali drugih razlogov.

Da bi ta problem tekoče reševali, je potrebno vsako leto posebej določiti invalidska delovna mesta, na katera se predvsem premeščajo invalidi in dela manj zmožni po sklepih invalidske komisije DS, toda na predlog psihologa in zdravnika ob sodelovanju kadrovnikov.

7. 7. Udeleženci NOB:

Prednost pri sprejemanju na ustrezna in prosta delovna mesta imajo aktivni udeleženci NOB pod pogojem, da povsem ustrezajo razpisnim pogojem.

7. 8. Povratniki v EMO:

Pri kadrih, ki se vračajo v delovno organizacijo, moramo biti zainteresirani, če te kadre sprejmemo na tista delovna mesta, za katera imajo že praktično usposobljenost in so si v tujini pridobili dodatno strokovno znanje, toda pri teh kadrih ni mogoče pričakovati ustaljenosti. Pri sprejemanju povratnikov iz tujine je treba biti zelo natančen in temeljito opraviti vse, predvsem pa zdravniški pregled. Ti kadri so v tujini delali pod zelo težkimi delovnimi pogoji, čemur po nekaj letih lahko sledi dolgotrajnejša bolezen.

Sprejem pa moramo odkloniti vsem, ki so bili izključeni iz delovne organizacije iz raznih razlogov.

7. 9. Delovna mesta vključevanja:

Načelno so vsa delovna mesta vključevanja za priučene delavce v odpremi, kjer novi kadri zasedajo delovna mesta, za katera posedujejo zahtevano znanje in fizično sposobnost. Ta ukrep je nujno potreben, da se zagotovi cirkulacija kadrov in izbirajo najbolj primerni in prizadevni kadri za potrebe proizvodnje. Le za emajlirnico je postopek vključevanja drugačen in se novi kadri vključujejo v učno delavnico, kjer pridobijo potrebno znanje pri trimesečnem intenzivnem treningu, šele nato pa se kot celota vključijo v direktno proizvodnjo emajlirnice in dekorja.

V proizvodnih enotah opravljajo obvezno prakso študenti odtosno študenti nižjih letnikov 1. in 2. letnik srednjih, višjih in visokih šol po posebnih programih šole in kadrovske službe.

8. III. DEL: NOTRANJI VIRI KADROV

Veliko kadrovskih problemov lahko rešujemo z lastnimi kadri, pri tem nam pomagajo še posebej:

8. 1. Izobraževanje:

Izobraževanje in nadaljne strokovno usposabljanje kadrov pomeni v naslednjem obdobju enega bistvenih faktorjev za napredek proizvodnje, večjo produktivnost dela in družbeni razvoj, zato morajo biti v izobraževanje načelno vključeni vsi člani delovne organizacije predvsem pa tisti, kjer zaznavamo razhajanje med njihovim znanjem in znanjem kot ga zahteva delovno mesto. Potrebnost izobraževanja za delovno organizacijo je določena s formulo:

Potrebno znanje — obstoječe znanje — potreba izobraževanja.

Smotno izobraževanje pa zahteva:

- a) študij aдекватnega sistema izobraževanja
- b) ugotavljanje potreb izobraževanja
- c) programiranje vsebine izobraževanja kadrov

d) načrt izvajanja programiranega izobraževanja za krajši in daljši čas

e) vrednotenje izobraževalne akcije

8. 2. Obveznosti izobraževanja

Izobraževali naj bi se vsi člani delovne organizacije, ki so zato sposobni in imajo potrebno osnovo v tolikšni meri, kolikor je potrebno za uspešno opravljanje del. Zato mora delovna organizacija zagotoviti razne oblike in načine izobraževanja v podjetju ali izven njega. Vse oblike dopolnilnega in ostalega izobraževanja so izven rednega delovnega časa in sicer na osnovi prostovoljnosti, pri čemer nosi delovna organizacija stroške izobraževanja, posamezniki pa žrtvujejo del svojega prostega časa; nadomestilo za izgubljen čas za izobraževanje kandidatom ne pripada, ker je to zanje osebni napredek, za katerega morajo tudi sami nekaj storiti.

8. 3. V izobraževanje so vključeni vsi:

a) ki nimajo ustrezne strokovnosti, a so na delovni hmeshitih, vrednotenih kot strokovna (VS, ViŠ in SŠ) in nimajo 35 let starosti. Vsakega delavca, ki se mora izobraževati, mora delovna organizacija obvestiti;

b) strokovnost morajo doseči v času, ki je enkrat daljši kot redno šolanje, če delavec ni oproščen delovne obveznosti. Kdor v tem času ne doseže zahtevane strokovnosti, se premesti na manj zahtevno delovno mesto.

c) olajšave v skrajšanem delovnem času lahko dobijo tudi kadri, ki se izobražujejo na šolah (SS, ViŠ in VŠ) ali pa so starejši od 35 let starosti, pa so se kljub temu odločili za študij. Predvsem pa bodo olajšav deležni tisti kadri, ki se izobražujejo za poklice, kar določa kadrovska služba, na osnovi stvarnih potreb po kadrih.

d) vse možnosti izobraževanja moramo nuditi tudi vsem ostalim in starejšim kadrom, ne glede na starostne meje, če bi se želeli izobraževati.

8. 4. Redno šolanje:

Kadre s prakso lahko pošljemo v redno

šolanje za kritična delovna mesta, vrednotena kot strokovna ali druga nujno potrebna delovna mesta. V redno šolanje dajemo tiste kadre, ki dajejo upanje, da bodo uspeli in predstavljajo perspektiven kader za delovno organizacijo. Kadri za redno šolanje in eventualna štipendiranja ter ostale ugodnosti bi morale biti znane in urejene pred začetkom šolanja — šolskim letom. Vse kadre, ki se izobražujejo in imajo kakršnekoli ugodnosti, mora kadrovska služba pogodbeno vezati na obveznosti do delovne organizacije.

8. 5. Vidiki rednega šolanja

a) šolanje traja enako dolgo kot na običajni ustrežni šoli,

b) predloge za izbiro kadrov dajejo strokovne službe soglasno s kadrovsko službo, sklepa pa upravni odbor pri čemer ocenjuje:

— primerno strokovno in delovno usposobljenost,

— osebno ocenitev ali mnenje, kjer delujejo,

— izvid zdravniške in psihološke službe,

— delovno dobo v delovni organizaciji.

c) evidenco uspešnosti študija, izkoriščenja študijskega dopusta in ostalih ugodnosti vodi kadrovska služba.

9. IV. DEL: NAPREDOVANJE IN DRUGI KADROVSKI PREMIKI

9. 1. Načelna stališča:

Na prosta delovna mesta lahko napredujejo vsi delavci podjetja, ki imajo zato potrebno usposobljenost, ustrezno prakso in šolsko izobrazbo ter ugodno oceno dosedanjega dela, kar se ugotavlja iz podatkov osebne ocene.

Pri napredovanjih uporabljamo naslednjo dokumentacijo:

— dokumente o strokovni izobrazbi in strokovni usposobljenosti,

— kartico delovnega mesta primerjamo s profilom zahtevanih sposobnosti delavca,

- psihološke izvide, osebno ocenitev, socialne razmere itd.

9. 2. Kriteriji napredovanja:

Za vso delovno organizacijo veljajo enotni kriteriji za napredovanje.

Kriteriji pri izbiri kandidatov za napredovanje:

- odgovornost
- znanje
- delavnost
- točnost
- gospodarnost
- medosebni odnosi

Poleg teh kriterijev se upošteva tudi kadrovska aktivnost v samoupravnih organih in v družbeno političnih organizacijah.

9. 3. Javnost napredovanja:

Vsa napredovanja imajo značaj javnosti in sicer preko razpisa v javnih informativnih sredstvih t.j. v dnevnem časopisu in istočasno v informativnih sredstvih delovne organizacije.

- razpisujemo vsa vodstvena delovna mesta
- objavljamo vsa druga delovna mesta
- razpise in objave dajemo hkrati v dnevnem, lokalnem in domačem tisku oz. informativnih sredstvih.

9. 4. Sistematičnost napredovanja:

Da dosežemo čim večjo uspešnost kadrov takoj po napredovanju na bolj zahtevna delovna mesta, je potrebno te kadre že vnaprej sistematično pripravljati. Tako bi lahko zagotovili nemoteno izvajanje ustavnega načela rotacije ali reelekcije kadrov, zlasti vodilnih kadrov. Načelo sistematičnosti napredovanj najlaže dosežemo preko kadrovskega prijema »namestništvo«. Namestništvo ne sme biti v protislovju z javnostjo napredovanj, saj namestništvo ni priposestvovana ali dedna pravica, namestnik je le možen naslednik. Ta vidik kontinuiranosti je nujen in uspešen in ga zato osvajamo v delovni organizaciji. Delovno mesto namestnika ni po-

seboj sistemizirano (kar pa zavisi od narave dela in konkretnih potreb po intenzivnem usposabljanju) ter opravlja ta še svoja dela, hkrati pa se usposablja za delo svojega nadrejenega ali sodelavca, ki ga bo po potrebi nadomestil.

- Namestništvo mora biti uvedeno za vsa vodilna delovna mesta in za ključna vodstvena delovna mesta.
- Namestništvo uvajamo na vseh ključnih delovnih mestih, s katerih odhajajo delavci v pokoj ali kako drugače zapuščajo delovno organizacijo.
- Uvesti bi kazalo namestništvo na specifičnih delovnih mestih in sicer v obliki priučevanja, ker bi odhod specialista ali strokovnjaka pomenil zastoj v proizvodnji.

Vsem zaposlenim v delovni organizaciji mora biti omogočena sistematičnost napredovanja z zagotovilom, da jih nihče ne more zadržati na starem delovnem mestu brez utemeljenih razlogov, če imajo možnost napredovanja na zahtevnejše delovno mesto po analitični oceni. To zadrževanje lahko traja v izjemnih primerih toliko časa, kolikor traja odpovedni rok, če bi zapustil delovno organizacijo.

9. 5. Premestitve:

Osnovno načelo pri premestitvah je, da premestitve ne smejo povzročiti kadrovskega osiromašenja v posameznih delovnih enotah. Predvsem odgovorno moramo opraviti notranje premestitve, kjer zasledujemo zgolj boljše materialne efekte, ne da bi bil zadovoljivo rešen osnovni pogoj — usposobljenost za novo delovno mesto. Tak način premestitev pomeni običajno dvojno priučevanje na delovnem mestu, kamor se delavec premešča in priučevanje novega delavca, ki pride na izpraznjeno delovno mesto. Takšne premestitve pogujejo nizko produktivnost in mnoge subjektivne probleme v delovni enoti.

Premestitve izvajamo v primerih in pod pogoji:

- da zagotovimo nemoten proizvodni proces, lahko delavca brez njegove privolitve premestimo na drugo delovno mesto, če pogoji, ki jih zahtevamo za to delovno mesto ustrezajo delavčevim stro-

kovnim in drugim delovnim sposobnostim.

— delavec, ki na delovnem mestu uspešno opravlja delovne naloge in ima pozitivno osebno oceno, se lahko premesti na nižje ali višje ovrednoteno delovno mesto, s privolitvijo delavca.

— preместitve na nižje ovrednotena delovna mesta brez privolitve delavca lahko izvajamo le v primeru višje sile in to za toliko časa, kolikor traja višja sila (požar, poplava, potres, nenadno pomanjkanje surovin, nadomestitve odsotnega delavca itd.).

— preместitve na nižje ovrednotena delovna mesta, pa so brez privolitve delavca možne le v primerih dokumentiranega neuspešnega opravljanja del.

— preместitvene predloge zbira kadrovska služba, v vsakem primeru jih obravnava komisija za delovna razmerja delovnih enot, ki na osnovi svojih zaključkov izda odločitev o preместitvi.

10. UPOKOJITVE:

Delavcem delovne organizacije, ki so dosegli pogoje za starostno upokožitev, praviloma delovnega razmerja ni mogoče podaljšati, razen v primerih, ko je to v interesu delovne organizacije npr., da bi upokožitev povzročala motnje v proizvodnji ali v delu strokovnih služb.

10. 1. Delovna razmerja se podaljšujejo, če

— delavec želi podaljšati delovno razmerje

— delavčeva sposobnost ni prizadeta in lahko delo opravlja še naprej.

Potrdilo o delovni sposobnosti daje zdravnik, po potrebi pa še psiholog in socialni delavec.

O vsakokratnem podaljšanju delovnega razmerja ob upoštevanju teh pogojev sklepa UO podjetja na predlog vodstva obrata, službe ali sektorja in kadrovske službe.

11. DODATEK ZA STALNOST:

Da bi dosegli v delovni organizaciji maksimalno stopnjo kadrovske ustaljenosti se delavcem z dolgoletnim stažem in bogatimi izkušnjami načeloma zagotovi dodatek za izkusnost, kot participacijo na ustvarjenem večjem OD, ki ga ustvarjajo skozi povečano produktivnost v delovni organizaciji.

12. ZASEDBA STROKOVNIH DELOVNIH MEST

s kadri, ki nimajo ustrezne strokovne izobrazbe.

Znano je, da boljša strokovna struktura zaposlenih kadrov pogojuje učinkovito uvajanje sodobne tehnologije in moderne organizacije dela na delovna sredstva, to pa je pogoj za maksimalno doseganje povečane produktivnosti, ki pogojuje večje materialne dobrine, ki so zagotovilo za modernizacijo delovnih sredstev in skladno povečanje osebnega dohodka, vzporedno pa tudi družbenega standarda zaposlenih v delovni organizaciji.

Analiza strokovne strukture zaposlenih kadrov v naši delovni organizaciji, pa kljub intenzivnemu kadrovanju še vedno odkriva zelo kritično situacijo, ker je le 46% strokovnih delovnih mest zasedeno z ustreznimi kadri. Vsa ostala delovna mesta zasedajo kadri, katerih izobrazbena stopnja odstopa za eno ali več stopenj.

Ta ugotovitev narekuje energične ukrepe, ki naj zagotovijo predvsem pri mlajših kadrih pridobivanje potrebne in zahtevane izobrazbene stopnje z ozirom na zahteve zasedenega delovnega mesta.

12. 1. Ukrepi:

Kadrovska služba mora organizirati tak način študija za vse kadre, ki bo najmanj boleč tako za kadre, kot za delovno organizacijo, torej ne bo delo teh kadrov preveč upadlo zaradi intenzivnega izobraževanja.

Vsi strokovni kadri, ki zasedajo delovna mesta, kjer zahtevamo šolsko izobrazbo višjo za eno stopnjo, naj bi začeli čimprej z rednim študijem ob pogojih, ki jih nudi pravilnik o štipendiranju.

Tisti strokovni kadri, katerih strokovna izobrazba odstopa za dve stopnji, pa bi se morali razporediti na delovna mesta, kjer

se zahteva stopnja strokovne izobrazbe ki jo dejansko imajo, če si zahtevane izobrazbe ne morejo pridobiti v določenem roku.

13. NAČELA VARNEGA DELA

Varstvo pri delu je zagotovljeno s tehničnimi, zdravstvenimi, psihološkimi, kadrovske, socialnimi in drugimi ukrepi ter sredstvi, s čemer so ustvarjeni varni pogoji dela zaposlenim kadrom v delovni organizaciji.

Analiza teh problemov, predvsem pa pogostnost nesreč na delu, kaže, da gre v mnogih primerih nesreč za subjektivni faktor, saj še vedno v višini 80 % nesreč pogojujejo te, ljudje sami. To nas navaja k ukrepom zoper takšno stanje, ki se morajo izvesti v delovni organizaciji:

- a) oddelek za varstvo pri delu mora tenkočutno bdeti, da bodo v celoti izvajana določila pravilnika varstva na delu.
- b) vsakodnevno moramo spodbujati vodilne in delavce na obveznosti,

naloge in odgovornost v zvezi z varstvom pri delu, predvsem pa uvajati vzgojne ukrepe, da se zagotovi najvišja stopnja previdnosti vsakega člana delovne organizacije.

- c) zagotoviti varne delovne pogoje s sodobnimi tehničnimi, zdravstvenimi, psihološko-socialnimi ukrepi, s katerimi se preprečijo zdravstvene okvare delovnih ljudi pri delu.
- d) oddelek varstva pri delu tudi skrbi, da se vsi najnovejši dosežki na področju varnega dela bolj tekoče uveljavljajo v delovni organizaciji.
- e) oddelek varstva pri delu mora skupaj z neposredno nadrejenim, analizirati vsako nesrečo pri delu, predvsem pa osebno odgovornost ponesrečenca ali druge osebe za nesrečo delavca in o tem zapisniško obvestiti odgovorno službo zaradi ukrepanja.