



Emajlirlec

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE CELJE

O gospodarskem položaju našega podjetja

Novi gospodarski ukrepi, novi gospodarski sistem v naši državi je kot vsa druga podjetja prizadel tudi naše ter mu povzročil precej finančnih težav. Delamo, proizvajamo, trudimo se, da dvignemo proizvodnjo; prodajamo še kar v redu naše proizvode in vendar imamo dolgove, ki jih ne moremo sproti poravnati, še več pa imamo terjatev, ki nam jih ne plačajo naši dolžniki. Bomo morali skrbiti nabavo, ustaviti rekonstrukcijo, bomo dobili osebne dohodke v redu in pravočasno izplačane, vse to so stalna vprašanja, ki so zadnje mesece na dnevnem redu v podjetju. Kakšno je tedaj gospodarsko stanje v našem podjetju?

Z analizo gospodarskega položaja našega podjetja se je bavil delavski svet našega podjetja na seji 6. julija 1961, na katero so bili povabljeni razen članov delavskega sveta še predsedniki in namestniki obratnih delavskih svetov in zborov proizvajalcev, plenum sindikalne podružnice, predsedniki sindikalnih odborov, tovarniški komite ZK, sekretarji osnovnih organizacij, mladinske organizacije, obratvodje in šefi sektorjev. Že iz tega je razvidno da je obravnavanje tega vprašanja bilo potrebno v širšem krogu.

Gospodarski položaj našega podjetja je tesno povezan s splošnim gospodarskim položajem v državi. Težnja naših vrhovnih gospodarskih organov in gospodarski ukrepi Zveznega izvršnega sveta gredo v to smer, da se utrdi naše gospodarstvo. Zaradi zelo hitrega razvoja in napredka našega gospodarstva je razumljivo prišlo do različnih težav in v posameznih gospodarskih panogah in pokrajinah države, razviti in predvsem nerazviti tako, da je to povzročilo neskladnosti v gospodarstvu. Neskladnosti med sredstvi, ki jih imamo in kolikor jih proizvajamo in pa med tem, kar trošimo in bi hoteli trošiti. To večje trošenje, za katero nimamo kritja v celoti, prinaša trenutne motnje v naše gospodarstvo. Zaradi tega se je treba omejiti v naši celotni potrošnji na tisto raven in mejo, ki jo prenese naše gospodarstvo, da trošimo, gradimo le to in toliko, kolikor imamo sredstev. To je cilj vseh raznih ukrepov in odredb naših najvišjih oblastvenih organov.

O gibanju gospodarstva ter ukrepov Zveznega izvršnega sveta je govoril na tej seji delavskega sveta naš poslanec Zveznega zbora proizvajalcev tov. Albin Lesjak ter navajal razne podrobnosti o našem gospodarstvu. Pozemamo iz njegovega poročila nekatere dogane značilnosti v zvezi s gibanjem našega gospodarstva v državi za prvo tromesečje tekočega leta in sicer:

- tempo porasta proizvodnje je počasnejši,
- produktivnost dela narašča počasneje,
- tempo porasta zaposlenosti je isti kot lani, v naši republiki celo še večji,
- indeks porasta investicij je večji kot lansko leto, posebno naraščajo investicije iz lokalnih virov,
- večanje deficita v plačilni bilanci (izvoz!),
- prekomeren porast proračunov,
- nominalni osebni dohodki zelo naraščajo
- v naši komunih imajo odstopanja nekoliko drugačen značaj, vendar niso nič manj neugodna,
- zelo velik porast življenjskih stroškov (FLRJ +7%, okraj Celje +13%),
- stagniranje standarda proizvajalcev (iz

analize nekaterih velikih podjetij),

— številni so primeri neodgovornega dviganja cen (opekarne, obrt, gradbeništvo),

— velika nesorazmerja v obrtnih podjetjih ob velikem dvigu cen in padcu produktivnosti dela itd.

Naravna posledica je, da je moralo priti do trenutnih omejitev in to ravno v investicijski izgradnji, kjer se je velikokrat nesorazmerno planiralo in preko planov gradilo ter trošilo sredstva, kar je bil slučaj ne samo pri gospodarskih podjetjih, marveč prav tako pri drugih družbenih organizacijah, zavodih proračunskih ustanovah ter tudi državnih organih itd. Podjetja naj bi v bodoče, kar se hoče doseči ravno z najnovjšimi ukrepi, vlagala čim več svojih sredstev iz svojih razpoložljivih skladov v obratna sredstva, tem manj pa v investicije. Z vlaganjem v obratna sredstva, bi se zmanjšala odnosno omejila investicijska potrošnja ter bi se spravil obseg investicij v sklad s kapacitetami gradbene industrije, gradbene obrti in drugih gospodarskih panog. To bi zajezilo nadaljnje naraščanje gradbenih cen in podobno.

Na drugi strani se predvideva, da bi s povečanjem obratnih sredstev iz lastnih virov odpadla potreba po dodatnih kreditih za obratna sredstva pri podjetjih, kar bo sililo podjetja da čim bolj izkoristijo proizvodne možnosti in sredstva v svojih podjetjih. Vse to bo moralo vplivati ugodno na gospodarjenje v naših podjetjih in ne bo moglo ostati brez učinka na celotno naše gospodarstvo.

Vsi ti problemi se morajo reševati v širšem krogu izven podjetij, zlasti v okviru posameznih komun. Tako je tudi zbor proizvajalcev Občinskega ljudskega odbora Celje sklepal o

vprašanju gospodarskega položaja podjetij, zahteval od vseh podjetij podrobno analizo v obliki ankete in je to tudi naše podjetje v obširnem poročilu izročilo že zboru proizvajalcev Zbor proizvajalcev je že izdal nekatera priporočila za podjetja, in sicer:

— delavski sveti in sindikalne podružnice naj temeljito proučijo vsebino novega gospodarskega sistema, analizirajo svoj položaj v tem sistemu ter določijo pglavitne naloge in ukrepe. Posebno je važno, da se organi upravljanja kot ostali družbeni organi v podjetjih seznanijo z ukrepi, ki jih je sprejela na zadnjem zasedanju ZLS;

— v podjetjih, kjer zasledimo odstopanja med realizacijo, produktivnostjo in osebnimi dohodki, naj se še posebej seznanja s problemom medsebojnega zadolževanja;

— zbor proizvajalcev bo v svojem bodočem delu posvetil več pozornosti posameznim gospodarskim problemom, tako n. pr. problemu investicij, produktivnosti, osebnimi dohodki itd.

Problematiko našega podjetja, ki je nastala v zvezi s temi ukrepi, je podal na isti seji tov. Pilih Viktor. Prečital je celo poročilo, ki smo ga poslali ObLO Celje. V tem poročilu je izčrpno obdelan položaj podjetja v prvih petih mesecih tega leta ter napravljena primerjava s stanjem podjetja v istem obdobju preteklega leta. Da navedemo samo bistvene značilnosti. Proizvodnja je v letu 1961 narasla napram letu 1960 na 112%. Realizacija (prodaja) na 105%. Celotni dohodek se je povečal napram letu 1960 na 109%, dočim so osebni dohodki bili precej povečani, to je na 122%. Kar se tiče proizvodnosti se je ta tudi dvignila na 122,4%.



Po končanem sestanku so člani zbora proizvajalcev pridno prišli za delo

Iz gornjih podatkov je razvidno, da dvigu jemo proizvodnjo in da smo dvignili tudi realizacijo ter povečali čisti dohodek in celotni dohodek podjetja. Prav tako se je proizvodnost izboljšala. Ne more biti tedaj pomislekov, da ne bi v tem pogledu v redu gospodarili. Proizvajamo, ustvarjamo večji dohodek tudi v letu 1961. Kje so tedaj naenkrat težave v finančnem poslovanju podjetja.

Omenili smo že, da presegajo naše terjatve znatno naše dolgove. Od začetka letošnjega leta stalno naraščajo naše terjatve, tako da se je od stanja 1. 1. 1961 735.595.000 din zvišalo na 1.022.103.000 din dne 31. 5. 1961.

S tem, da nam naši dolžniki ne poravnajo naših terjatev, prihaja podjetje v težkoče, ker ne moremo plačevati naših dolgov napram našim upnikom, dobaviteljem za dobavljeni material. Ne moremo poravnati pravočasno tudi naših obveznosti do skupnosti ter nam dela težkoče tudi izplačilo osebnih dohodkov, ker nimamo dovolj razpoložljivih denarnih sredstev. Podjetje dela aktivno, ni pomislekov na kakšno poslovanje z izgubo, temveč je predvsem ves problem v tem, da se zmanjša število naših terjatev, da jih čim prej izterjamo od naših upnikov. Že razlika n. pr. okrog 300 milijonov dinarjev, če bi se za toliko zmanjšale naše terjatve, bi že skoro uredile finančni položaj podjetja tako, da bi podjetje lahko sproti plačevalo svoje obveznosti. Imeti moramo pred očmi, da so naši dolgovi napram našim upnikom skoro polovico manjši od naših terjatev.

Zakaj je prišlo naenkrat do tako velikega zavlačevanja odnosno do neplačevanja terjatev pri podjetjih? Kot eden glavnih vzrokov je skrčenje obratnih sredstev — kreditov podjetjem, ki so jih ta dobivala od bank. Podjetja ne dobivajo sedaj raznih dodatnih obratnih kreditov tako, da bi se jih prisililo, da vlagajo predvsem svoja sredstva iz skladov namesto v investicije v obratna sredstva. Doslej so podjetja v veliki meri svoje sklade trošila za investicije v obratu in pa za investicije za družbeni standard in podobne namene, niso pa teh sredstev uporabljala tudi za obratna sredstva. Isto velja tudi za družbene organizacije, zavode proračunske ustanove, ki so svoja sredstva trošili preko mere v podobne namene. S skrčenjem odnosno odtegnitvijo dodatnih kreditov podjetjem in vsem navedenim organizacijam in inštitucijam, so ta zašla naenkrat v težave, ker nimajo dovolj sredstev za plačilo dolgov. V tej tiski se nahajajo naenkrat skoro vsa podjetja, prav tako pa tudi proračunske ustanove, zavodi s samostojnim financiranjem, razne družbene organizacije, oblastveni organi itd. To so začetne težave, ki bodo trajale nekaj časa in različno dobo pri raznih podjetjih. Posebno so prizadeta industrijska podjetja, s katerimi vršimo skoro polovico prometa. Podjetja, ki so doslej umela dobro gospodariti, bodo kmalu izšla iz teh težav in s povečanjem proizvodnje, zmanjšanjem stroškov, zmanjšanjem nepotrebnih zalog in podobnimi ukrepi ustvarila večje dohodke ter poiskala vse možnosti in skrite viire, da bodo prišla do večjih sredstev za plačilo svojih obveznosti. Bodo pa tudi podjetja, ki bodo le težko prebrodila to krizo v trenutnem pomanjkanju obratnih sredstev.

V našem podjetju se trudimo prav tako, da najdemo izhod iz te stiske. V prvi vrsti bomo skušali čimprej izterjati naše dolžnike, v bodoče pa bomo prodajali predvsem tistim, ki takoj plačujejo ali v čim krajšem roku tako, da ne bo daljšega medsebojnega kreditiranja. Zaloge materiala znižujemo, nekurantno blago bomo skušali šimprej prdati. Podvzeti bodo še drugi ukrepi. Bojazni torej ni, da bi dobro ne gospodarili in ne more biti v tem pogledu nikakih očitkov. Položaja podjetja ne smemo presojeti kot slabega ali kritičnega, ampak je samo problem obratnih sredstev, ki nam jih trenutno primanjkuje. Preveč teh sredstev je zunaj podjetja v obliki terjatev ter jih moramo čimprej potegniti nazaj. Pri nas je to stanje nastalo šele v zadnjih mesecih ter je naše podjetje še vedno trenutno v boljšem položaju od mnogih drugih. Na splošno pa lahko trdimo, da je podjetje dvignilo proizvodnost in tudi osebni dohodki so se zvišali.

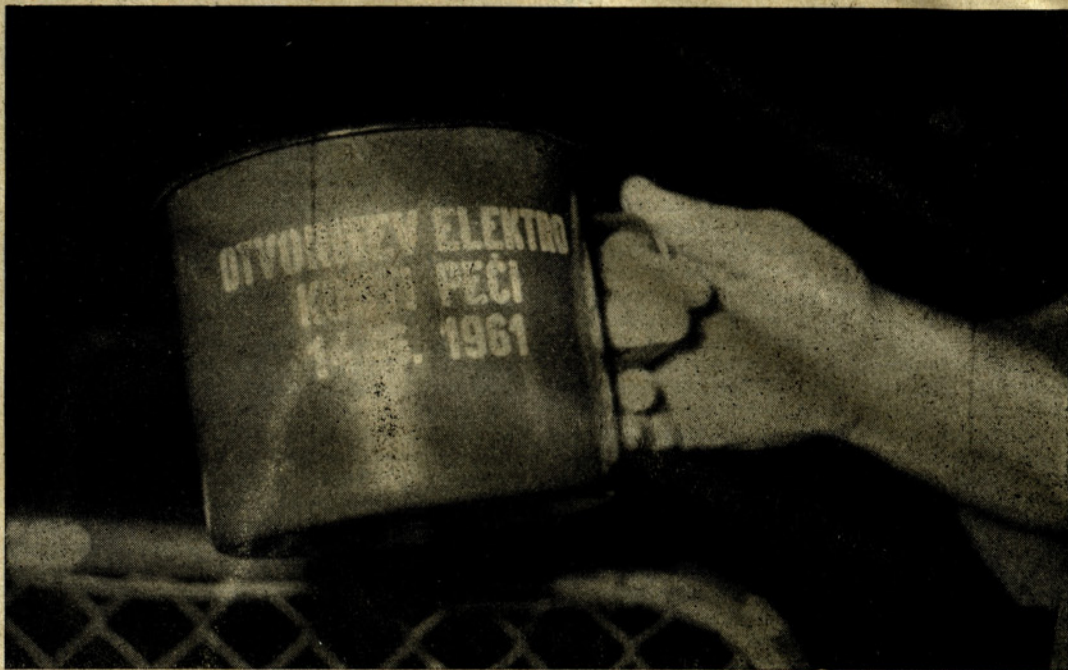
Na tej seji delavskega sveta je bila v razpravi iznesena tudi pripomba, da se s problemom obratnih sredstev bavi v podjetju le ožji krog ljudi, katerih naloga je, da premostijo

trenutno kritično stanje. S tem problemom se morajo ukvarjati predvsem vodilni ljudje v podjetju, računovodstvo, komercialisti in pravna služba, katere naloga je, da s prisilnimi ukrepi, s tožbami in izvršbami izterja čim več terjatev. Kolektiv pa zanima predvsem vprašanje, kaj lahko on pripomore k izboljšanju tega stanja v podjetju. Na to vprašanje bi bilo treba odgovoriti v glavnem takole: V prvi vrsti je treba stremeti za tem, da bo čim boljša disciplina v podjetju, to je delovna disciplina. Izkoristiti je treba popolnoma delovni čas za proizvodnjo.

V drugi vrsti je treba polagati posebno skrb na kvaliteto proizvodov, katere se je v zadnjih mesecih zelo poslabšala. Od kvalitete proizvodov je odvisen tudi uspeh poslovanja podjetja. Nadalje je treba skrbeti, da ne bo zastojev v

proizvodnji, da se štedi z materialom in da se izdeluje predvsem to, kar trg zahteva, da se na ta način pride do hitrejšega obračanja obratnih sredstev.

Vsi ti ukrepi bodo v neki meri vplivali na celotno naše poslovanje. Treba bo preusmeriti proizvodnjo predvsem na tiste artikle, ki so na trgu najbolj iskani. Rekonstrukcija bo verjetno morala iti naprej v počasnejšem tempu, kot pa je bilo to predvideno. Tudi za potrebe družbenega standarda, za gradnjo stanovanj, bo trenutno manj sredstev. Vendar je vse to le prehodnega značaja. Z dobro voljo in razumevanjem bomo te trenutne prehodne težave lahko prestali, da se s tem ustvarijo temelji za trdno in dobro gospodarstvo v našem podjetju in v našem gospodarstvu nasploh.



Pridna roka je postavila prvi predmet na tekoči trak pri novi električni peči

Dosedanji razvoj in bodoče perspektive delavskega samoupravljanja v naši tovarni

Petindvajseti avgust 1950 je pomemben dan v zgodovini tovarne.

Ko je dne 25. avgusta 1950 prevzel upravo podjetja prvi delavski svet, ni naše delavstvo niti najmanj podvomilo v uspehe delavskega samoupravljanja.

Takrat se je začelo novo obdobje naše revolucionarne zgodovine, obdobje, ki je odprlo neslutene možnosti gospodarskega razvoja naše tovarne in s tem tudi spremembe družbenih odnosov v kolektivu.

Obdobje tako imenovanega administrativnega vodenja gospodarstva je takrat prenehalo in nastali so novi pogoji, ki so dali delavskemu samoupravljanju konkretno zakonito obeležje, po katerem podjetje upravlja delovni kolektiv po načelih delavskega samoupravljanja ter izvaja to upravljanje po svojih izvoljenih upravnih organih.

Tako kot nastajajo težave pri vsaki napredni družbeni spremembi, so se pojavile tudi v našem podjetju že takoj v začetku, ko je delavski svet začel uveljavljati svoje zakonite pravice. Čeprav je bila premostitev težav zelo problematična, so vendarle te utonile v revolucionarnem hotenju našega delovnega človeka, ki je iz delavca-proletarca postal gospodar in upravljaavec družbene lastnine.

Delavsko samoupravljanje se je nenehno krepilo in dobivalo vedno konkretnije obeležje v obliki važnih sklepov o gospodarjenju s podjetjem ter v obliki uresničevanja teh sklepov po članih kolektiva.

Rezultat prizadevnosti organov delavskega samoupravljanja in prizadevnosti celotnega kolektiva se je pokazalo v visokem porastu proizvodnje ob nespremenjenem številu delavstva in pri istem strojnem parku v primerjavi s predvojno dobo. Leta 1938 je delalo v tovarni

isto število delavcev kakor leta 1960 ter so uporabljali isti zastareli strojni park, vendar je bila proizvodnja po tonaži skoraj dvakrat večja kot v letu 1960 v primerjavi z letom 1938.

Iz tega je razvidno, da je naša proizvodnja v dobi delavskega samoupravljanja neverjetno porastla, kar je predvsem rezultat izboljšanja načina plačevanja po učinku dela in odpravljanja mezdnega odnosa delavca do podjetja. Seveda so k temu pripomogli tudi drugi važni družbeni činitelji, kot so globoka delovna zavest našega delavstva, zavestna disciplina in močno hotenje celotnega kolektiva, da doseže in preseže svoje planske naloge. Ti činitelji so se nenehno odražali v našem demokratično razvitem potencialu delavskega samoupravljanja.

Ti rezultati nosijo v sebi določeno družbeno politično obeležje, ki se kot rečeno odraža predvsem v globoki socialistični zavesti našega delavstva in delovni disciplini večine članov kolektiva. To obeležje je dobivalo vedno konkretno obliko skladno z gospodarskimi uspehi kolektiva in je na današnji stopnji razvoja delavskega samoupravljanja doseglo svojo vrhno mejo, na kateri je treba zgraditi še trdnejše temelje bodočega razvoja delavskega samoupravljanja v naši tovarni.

Mi vemo, da so bili naši gospodarski uspehi doseženi po zaslugi kolektiva, ki je izvolil svoje upravne organe, po katerih je upravljal tovarno in, da so ti organi opravili ogromno delo, vendar doslej ni prišla do izraza volja vsakega člana kolektiva, da bi neposredno sodeloval pri odločanju o gospodarjenju v podjetju. Udejstvovanje posameznika pri delavskem samoupravljanju je bilo le posredno, kar pa ni več v skladu s težnjami sodobnega socialističnega delavca-proizvajalca.

PERSPEKTIVE DECENTRALIZACIJE DELAVSKEGA SAMOUPRAVLJANJA

Današnja stopnja razvoja delavskega samoupravljanja zahteva predvsem temeljito, spremembo družbenih odnosov v kolektivu. Če govorimo o spremembi družbenih odnosov, tedaj moramo postaviti to vprašanje v konkretno obliko, ki je v neposredni zvezi z uvedbo ekonomskih enot in decentralizacijo delavskega samoupravljanja.

Mi smo uvedli osem ekonomskih enot, od katerih ima vsaka svojo specifično gospodarsko obeleženo dejavnost. Te enote zavzemajo določen obseg v procesu celotne proizvodnje.

Ko smo te ekonomske enote ustanovili, nam je bilo jasno, da ni mogoče, da bi one razvile svojo popolno dejavnost takoj drugi dan po ustanovitvi. Tako pojmovanje uvajanja ekonomskih enot bi bilo do kraja zgrešeno in seveda tudi neuspešno. Ekonomske enote morajo preiti svojo potrebno razvojno pot, da se bodo utrdile in izpopolnile ter postale močan družbeno gospodarski čimernik v našem gospodarstvu. Naša pot je bila pravilna, ko smo dejali naj se ekonomske enote razvijajo stopnjevaje in naj si izmenjajo in koristijo izkušnje ena od druge.

Z razdelitvijo proizvodnega in poslovnega procesa na ekonomske enote pa je potrebno, da se spremeni organizacijska struktura organov delavskega samoupravljanja, ker stara ne odgovarja več sedanjosti, pri čemer pa ne gre le za formalno decentralizacijo organov delavskega samoupravljanja t. j. izvolitev obratnih delavskih svetov, po ekonomskih enotah, temveč gre predvsem za to, da se najde taka oblika decentralizacije delavskega samoupravljanja, po kateri bo omogočeno vsakemu članu našega kolektiva, da neposredno odloča o gospodarskih zadevah v svoji enoti.

UVEDBA ZBOROV PROIZVAJALCEV IN NJIHOVA FUNKCIJA

Po vseh izgleh smo z ustanovitvijo zborov proizvajalcev na pravi poti, da omogočimo vsakemu članu kolektiva, da s svojo pozitivno dejavnostjo neposredno prispeva svoje izkušnje za gospodarski napredek podjetja.

Zbori proizvajalcev delujejo že v sedmih ekonomskih enotah in so že pokazali v svoji dejavnosti prav lepe gospodarske uspehe. Pri naših zborih proizvajalcev se kaže zlasti iniciativa, da rešujejo sami določena vprašanja v svojem delokrogu kot n. pr. sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, uvajanje reda in discipline pri delu in podobno.

Zbori proizvajalcev pa morajo imeti določene naloge, ki si jih naj določijo sami, tiste zadeve za katere smatrajo, da jih ne morejo reševati sami pa naj prepuste obratnim delavskim svetom. S tem v zvezi je bil dne 26. junija t. l. dan v razpravo vsem zborom proizvajalcev predlog, ki vsebuje vprašanja, o katerih naj bi odločali zbori proizvajalcev, obratni delavski sveti in delavski svet ali skupščina kakor se v predlogu imenuje sedanji delavski svet.

KAKŠNE NAJ BI BILE NALOGE ZBOROV PROIZVAJALCEV?

Če govorimo o nalogah zborov proizvajalcev, tedaj moramo določno opredeliti njihove pravice in dolžnosti, ki si jih bodo v bodoče ti pridržali. Pri tem pa si moramo biti na jasnem, kaj je pravzaprav zbor proizvajalcev. Zbor proizvajalcev je skupina delavcev skupaj s svojimi vodilnimi sodelavci, ki delajo na določenih delovnih mestih, bodisi v proizvodnji ali v režijskih obratih. Taka skupina ima določeno obeležje delovne enote v procesu proizvodnje.

Nedvomno so zbori proizvajalcev, kot se je že doslej pokazalo, zainteresirani na tem, da sami odločajo o sklepanju in odpovedovanju delovnih razmerij. V tem se kaže predvsem težnja po utrditvi delovne discipline, pravilnemu razporejanju delavstva na delovna mesta, pravilnemu zaposlovanju presežne delovne sile in podobno. Skratka to vprašanje spada nedvomno v kompetenco zborov proizvajalcev, ki ga bodo reševali ekspeditivneje in pravičnejše kot je bilo reševano doslej, to pa zaradi tega, ker je kolektivno reševanje tega vprašanja najbolj objektivno in ima globoko zakonito obeležje v naši socialistični družbi.

Nadalje bo moral zbor proizvajalcev razpravljati in dajati pripombe pri sprejemanju letnega plana proizvodnje in v zvezi s tem o vseh gospodarskih vprašanjih, kot so n. pr. uspehi ali neuspehi ekonomske enote in celotnega podjetja. Na ta način bo vsak član kolektiva lahko dajal svoje predloge in pripombe za izboljšanje poslovanja podjetja in za doseganje boljših gospodarskih rezultatov.

Zbori proizvajalcev bodo dajali tudi pripombe in predloge na delo obratnih delavskih svetov, ki so usmerjevalni organi v ekonomskih enotah.

Da bodo zbori proizvajalcev kos svojim številnim nalogam, ki si jih bodo pridržali, se bodo morali redno sestajati in proučevati problematiko svojega območja dela, kakor tudi problematiko, ki je v neposredni zvezi z gospodarjenjem v ekonomski enoti.

Tak način dela zborov proizvajalcev je potreben, ker odgovarjajo za izvršitev obvez sprejetih z operativnim planom, ki je sestavni del proizvodnega plana celotnega podjetja.

Glede na sedanjo strukturo zborov proizvajalcev lahko rečemo, da so sicer ne povsod, ponekod pa vendarle ti zbori neokretni glede na njihovo število članov in glede na značaj njihove dejavnosti. Tak primer je v izdelovalnici jeklenih kotlov, ki je ekonomska enota zase, vendar šteje tu zbor proizvajalcev 180 članov. Ti člani delajo po skupinah, ki opravljajo različna dela.

V tej ekonomski enoti bi lahko ustanovili tri zborove proizvajalcev, ki bi bili bolj elastični in v katerih bi prišlo neposredno odločanje posameznikov do večjega izraza. Lahko bi sestavljali eden zbor proizvajalcev delavci, ki delajo pri odpreskih, drugi izdelovalci jeklenih kotlov, tretji pa izdelovalci garderobnih omarič.

Resnici na ljubo moramo povedati, da je v izdelovalnici jeklenih kotlov osnovna organizacija Zveze komunistov zelo aktivna, prav tako pa tudi sindikalna organizacija, vendar jim manjka samoiniciative kar se tiče ukrepov pri decentralizaciji delavskega samoupravljanja. Mislimo, da na sedanji stopnji razvoja delav-

skega samoupravljanja ni treba čakati na neke posebne »direktive«, potrebno pa je, da se zbori proizvajalcev organizirajo po iniciativi delavstva in to tako kot zahtevajo potrebe.

V radiatornem oddelku je prav tako kot v izdelovalnici jeklenih kotlov, samo eden svet proizvajalcev, čeprav so dani pogoji, da bi jih bilo več. Tu šteje svet proizvajalcev nad sedemdeset članov. Tu bi lahko ustanovili štiri svete, saj imajo štiri specifične dejavnosti v njihovem oddelku. To so avtogenovarilci, elektrovarilci, obrezovalci in brusilci. Ta ekonomska enota dosega lepe uspehe pri delu z večjo decentralizacijo pa bodo nedvomno še večji.

OBRATNI DELAVSKI SVETI IN NJIHOVE PRISTOJNOSTI

Obratni delavski sveti so organi delavskega samoupravljanja v ekonomski enoti. Njihova funkcija je, da na podlagi smernic delavskega sveta, določajo temeljno gospodarsko politiko ekonomske enote in da vsklajujejo notranja razmerja med posameznimi delovnimi enotami.

V tistih ekonomskih enotah, kjer je število delavcev nezadostno in tudi niso dani pogoji za ustanovitev zborov proizvajalcev, tvorijo delavski svet vsi proizvajalci.

Tak primer je v topilnici emajlov in pocinkovalnici.

Po danem predlogu ima obratni delavski svet med drugimi pravicami tudi to, da sklepa in odpoveduje delovna razmerja za skupinovodje, predelavce, mojstre in šefe oddelkov v svoji ekonomski enoti in da predlaga upravnemu odboru namestitev ali odstranitve vodje ekonomske enote.

Obratni delavski svet vsklajuje in vodi pravilno politiko glede razdeljevanja osebnih dohodkov v ekonomski enoti, predpisuje razne pravilnike in poslovniške po vprašanjih in potrebah, ki nastajajo v ekonomski enoti.

Zaradi reševanja tekočih zadev, ki spadajo v njegovo pristojnost se sestaja obratni delavski svet vsaj enkrat na mesec.

E. J.

Iz dejavnosti obratnih delavskih svetov

Obratni delavski svet kovinsko predelovalnih obratov II. je razpravljal o proizvodnih uspehih v njihovi ekonomski enoti, o organizacijski shemi njihove enote, o delovni disciplini, o razdelitvi presežka osebnih dohodkov za mesec maj in junij in o predlogu za decentralizacijo delavskega samoupravljanja.

Med drugim so sklenili, da se presežek osebnih dohodkov da tudi vsem delavcem, ki delajo v njihovi ekonomski enoti na režijskih delovnih mestih, tisti pa, ki imajo enega ali več neoprevidenih izostankov v mesecu, presežka osebnega dohodka za tisti mesec ne bodo dobili.

Sklenili so tudi, da naj se ne ugodijo prošnji Antona Leveca in Milana Leberja, ki sta bila odpuščena iz tovarne zaradi hujšega disciplinskega prekrška, ker smatrajo kazneni odpusta iz podjetja, ki jo je izrekla disciplinska komisija, za pravilno. Če smatrata oba, da je bila razsodba komisije nepravilna, naj sodbo disciplinske komisije izpodbijata po redni pritožbeni poti.

Obratni delavski svet emajlirskih obratov je razpravljal o rebalansu plana in v zvezi s tem predvideval zaposlitev nove delovne sile, za katero bo treba zagotoviti primeren prostor za garderobe in umivalnice. Razprava o kvaliteti izdelkov je pokazala potrebo, da naj se temu vprašanju polaga večja pozornost in je ODS sklenil, da bodo vsi člani ODS zasledovali pojav napak in jih na delovnih mestih pojasnjevali članom EE. Mnogo so razpravljali o higiensko tehničnem varstvu pri delu, zlasti o možnosti, kako naj se omili vročina v poletnih mesecih. Uvideli so potrebo odkrivanja rezervne delovne sile na stroškovnih mestih in so sklenili, da se taka delovna sila dodeli na delo tam, kjer delavcev primanjkuje. Glede reda in discipline so zlasti poudarjali, da morajo vsi

člani njihove EE prihajati na delo točno ob določenih uri in ne smejo zapuščati delovnega mesta pre zaključkom dela.

V izdelovalnici jeklenih kotlov so razpravljali o razdelitvi presežka osebnih dohodkov, o sprejemanju na delo nove delovne sile in o ukrepih, ki jih je treba izvršiti za zagotovitev varnosti pri delu.

V pocinkovalnici so prav tako razpravljali o ukrepih glede omilitve vročine v poletnih mesecih, kakor tudi o tem, da bo treba izdelati čimveč izdelkov in pri izdelavi strogo paziti na kvaliteto. Glede varnosti pri delu so zlasti poudarjali, da ne sme biti pri spuščanju cinka v kotel zaradi varnosti navzoč noben drug razen delavca, ki to delo opravlja. Ko se to delo opravlja, se morajo vsi ostali odstraniti.

Obvestilo

Z novo organizacijsko shemo podjetja se je ustanovil v našem podjetju kadrovska socialni sektor. V tem sektorju je tudi pravna služba, ki ima posebne naloge. V delokrog te pravne službe spada obravnavanje vseh pravnih zadev in problemov, ki se nanašajo na člane kolektiva. Tako obravnava ta pravna služba sedaj vse disciplinske zadeve, vprašanja in spore s področja delovnih odnosov, delovne zaščite ljudi v podjetju, socialnega zavarovanja in podobnih vprašanj. Člani kolektiva naj se v bodoče obračajo glede raznih osebnih pojavnosti in tolmačenj glede svojih zadev na to pravno službo. Pravno službo vodi tov. Čížmek Leja.

Vodstva zborov proizvajalcev

V vseh zborih proizvajalcev so bili izvoljeni predsedniki in njihovi namestniki.

V prikojevalnici: predsednik Zorko Bernard, namestnik Čede Anton.

V vlačilnici: predsednik Vinder Dušan, namestnik Reberšak Ferdinand.

V oblikovalnici: predsednik Gorjanc Jožef, namestnik Brglez Alojz.

V oblikovalnici: predsednik Jurjevič Ivan, namestnik Dolenc Stane.

V ročajnici: predsednik Rebernišek Ferdinand, namestnik Polutnik Rozalija.

V vtiskovalnici: predsednik Jurjevič Ivan, namestnik Dolenc Stane.

V kleparskem oddelku sta dva zbora proizvajalcev. V prvem so izvolili za predsednika tovariša Marjana Križnika, za njegovega namestnika pa Ivana Mežnarja. V drugem pa so izvolili za predsednika tovariša Slavka Lebena, za njegovega namestnika pa tovariša Viljema Meznariča.

V izdelovalnici kopalnih kadi: predsednik Voja Stojmanovič, namestnik Franc Motoh.

V oddelku za izdelovanje aluminijaste posode: predsednik Viljem Paušner, namestnik Ludvik Jezernik.

V skladišču surove posode: predsednica Silva Reberšak, namestnik Janko Zidarič.

Vsi ti so bili izvoljeni za predsednike zborov proizvajalcev in za namestnike v ekonomski enoti kovinsko predelovalnih obratov II.

V ekonomski enoti emajlirskih obratov pa so bili izvoljeni za predsednike zborov proizvajalcev in njihove namestnike:

Na delovni posadi št. I: predsednica Ela Vajdič, namestnica Ana Prašnikar.

Na delovni posadi št. II: predsednik Franc Brglez, namestnica Slava Podpečan.

Na delovni posadi št. IIa: predsednica Rozalija Češnovar, namestnica Marica Zupanc.

Delovna posada št. IV: a) prvi zbor proizvajalcev — predsednik Ivan Veber, namestnik Ivan Šolinc; b) drugi zbor proizvajalcev — predsednik Ivan Kvas, namestnik Julijana Veršnik.

Proizvajalci te posade so se zedinili naj bosta v njihovi posadi dva zbora proizvajalcev.

Delovna posada št. V: predsednik Alojz Golec, namestnik Ivan Belina.

Delovna posada št. III. in VI. sta se zedinili, da imata skupen zbor proizvajalcev. Za predsednika so izvolili Leopoldino Sotil, za njenega namestnika pa Jožefa Krivca.

Varilni oddelek in lužilnica imata skupen zbor proizvajalcev. Za predsednico so izvolili Rozalijo Razgoršek, za njeno namestnico pa

Gertrudo Pustek.

V sestavljalnici: predsednik Marjan Kvaritič, namestnik Rudi Slokar

Proizvajalci iz dekor oddelka so sklenili, da bodo imeli dva zbora proizvajalcev. V prvem so izvolili za predsednico Jožico Kapun, za namestnika pa Jožeta Bremeca, v drugem pa so izvolili za predsednico Dorico Pilih, za njeno namestnico pa Antonijo Škrubej.

V kovinsko predelovalnem obratu I. imajo samo en zbor proizvajalcev. Predsednik Anton Vidmar, namestnik Jože Krajc. Kovinsko predelovalni obrat I. je ekonomska enota zase.

V ekonomski enoti pocinkovalnice in pokositarne imajo en zbor proizvajalcev. Predsednik Štefan Žalnik, namestnik Rudi Štante.

Ekonomska enota topilnice in emajlnega mlina ima en zbor proizvajalcev. Predsednik Anton Pustek, namestnik Stanislav Risman.

V ekonomski enoti radiatorskega oddelka: predsednik Gabrijel Sifer, namestnik Ivan Einsidler.

V ekonomski enoti vzdrževalnih obratov imajo sedem zborov proizvajalcev in so bili izvoljeni predsedniki ter njihovi namestniki v vseh zborih kakor sledi:

V orodjarni, varilnici in kovačnici so se zedinili, da bodo imeli skupen zbor proizvajal-

cev. Za predsednika so izvolili Viljema Končana, za namestnika pa tovariša Jožefa Dobriška in Konrada Cvirna.

V strugarni: predsednik Vinko Seles, namestnik Franc Gaber.

Strojno ključavničarstvo: predsednik Marjan Zakušek, namestnik Slavko Hudej.

V elektrodelavnici: predsednik Zmago Herman, namestnik Anton Kač.

V mizarski delavnici: predsednik Edi Gruber, namestnik Ernest Košir.

Pri zidarjih: predsednik Peter Jekl, namestnik Leopold Ban.

Pri stavbnih kleparjih: predsednik Ivan Mutec, namestnik Leopold Ban.

Vodstva obratnih delavskih svetov:

V ekonomski enoti kovinsko predelovalnih obratov II. so izvolili za predsednika obratnega delavskega sveta Slavka Lebena, za njegovega namestnika pa Stanislava Dolenca.

V emajlirskih obratih so izvolili za predsednico obratnega delavskega sveta Slavo Podpečan, za njenega namestnika pa Emila Bremeca.

V vzdrževalnih obratih so izvolili za predsednika obratnega delavskega sveta Vilija Končana, za njegovega namestnika pa Antona Kača.

Koriščenje rezerv v ekonomski enoti

Uspeh ekonomske enote in podjetja je v glavnem odvisen od izkoriščenega dela in sredstev za delo (stroji, orodje). Ker vemo, da se imajo razvite industrijske države zahvaliti za svojo visoko življenjsko raven v prvi vrsti visoki intenzivnosti dela, že skoro nehote v prvi vrsti obravnavamo vloženo živo delo.

Znano nam je, da so človeški zmogljivosti že vnaprej postavljene meje, zato naši ukrepi za dvig storilnosti nimajo cilja, do skrajnosti povečati napore posameznih proizvajalcev, marveč se hoče to doseči z boljšo organizacijo dela, boljšo izrabo časa, pravilno razmestitvijo in rednim vzdrževanjem strojev, racionalnejšim koriščenjem proizvodnih kapacitet in podobno.

Če ne bi uporabili teh pripomočkov in računali samo na »več dela«, bi se lahko zgodilo, da bi posamezniki v stremljenju za večjim osebnim dohodkom, hoteli izdelati čim več izdelkov v časovni enoti, preobremenjevali sebe

in stroje. S tem bi se povečali bolniški izostanki, strojne okvare, površno delo bi višalo odstotek izmečka in manjvrednih izdelkov. V tem primeru bi navzlic prikazani višji storilnosti ne izkazovala EE presežne vrednosti, ampak izgubo.

Ekonomska enota vodi o vsakem svojem članu točno evidenco, kaj je delal, zakaj izostaja, koliko časa je bil na dopustu, koliko časa bolan, kajti EE se zaveda, da pomeni izpad delovne sile tudi izpad proizvodnje in s tem zmanjšanje dohodka.

Si lahko zamislimo, če bi EE trpela, da bi nekdo njenih prihajal dan za dnem na svoje delovno mesto, kjer bi se samo zadrževal brez dela, pa vendar prejemal redno določeni osebni dohodek? Gotovo je, da bi se EE za takšnega svojega člana lepo zahvalila.

Če stavimo drugo vprašanje: bi EE trpela, da stoji sredi delavnice neizkoriščen stroj, za katerega je treba plačati vsak dan amortizacijo, zavzema gotov prostor, koristi razsvetljava, se plačuje zanj obresti, zavarovalnina, stroški vzdrževanja — pa bi morda kolebali z odgovorom. In vendar ni za EE koriščenje strojev nič manj pomembno kot je koriščenje živega dela. Od obojega je odvisna naša proizvodnja, osebni dohodki posameznikov, EE, podjetja in družbe.

B. I.

ZLATE ZNAČKE so prejeli za dolgoletno službovanje v tovarni

Jože Pleterski, Franc Mihelin, Viktor Krušec, Avgust Kolar, Leopold Ahtig, Ivan Rojc, Anton Golavšek, Stanko Ostrožnik, Alojz Sitar, Štefan Kobola, Anton Nemc, Ivan Rataj, Anton Podvornik, Martin Kmecl, Justina Mugerli, Maks Vouk, Jože Vidmar, Franc Ribič, Ivan Koželj, Albina Germadnik, Franc Pešak, Alojz Golec, Martin Žnidar, Karel Strašek, Franc Skale, Jožefa Samec, Vinko Jekl, Ivan Lazički, Jože Kunst, Anton Habjan in Franc Štor.



Člani zbora proizvajalcev pri novi električni peči opazujejo delovanje peči po otvoritvi dne 14. 6. 1961

Problematika delovne sile

Iz poročila o gospodarskem stanju podjetja je razvidno, da nam ne manjka sicer delovne sile za letni plan. Manjka nam pa še vedno moške delovne sile in smo zato primorani sprejemati tudi fizično slabše delavce, nadalje delavce iz oddaljenih krajev in podeželja, ki so večinoma nestalni in nam povečujejo odstotek fluktuacije.

Največji problem v delovni sili nam predstavlja strokovni kader — višji in srednji. Določeni osebnih dohodek za strokovni kader ni stimulativen, ker sosedna podjetja znatno več plačajo ter nudijo boljše pogoje.

Današnji višji in srednji strokovni kader v tehničnem sektorju rešuje tekoče tehnične probleme. Edino v kemičnem laboratoriju opravljamo delno znanstveno raziskovalno delo. Najvažnejši tehnološki oddelek občutno trpi na pomanjkanju delovne sile, kar je velik vzrok, da ne moremo sistematično urejati tehnološke postopke, ki bi nam prinesli dvig produktivnosti.

Zavedamo se, da je višji in srednji strokovni kader v našem podjetju znatno premalo številten in bomo morali ukreniti vse, da se to stanje hitro in znatno izboljša.

Do konca leta bi po planu potrebovali 7 strokovnjakov z visoko šolsko izobrazbo. Od teh bomo izpolnili dvoje mest z našima študentoma, dva prideta iz odsluženja kadrovskega roka, vprašanje ostalih treh ostane odprto in pri sedanji višini prejemkov in stanovanjskem problemu ni realnih izgledov za pritegnitev.

Ob uvajanju rekonstrukcije in novih strojnih naprav bo treba razširiti strokovno znanje obstoječih delavcev in sprejem kvalitetne in stalne delovne sile. Za manj strokovna delovna mesta to ne predstavlja posebnega problema, pač pa nam občutno primanjkuje srednjega strokovnega kadra. Do konca leta bi rabili vsaj še 10 absolventov tehnične srednje šole in okoli 160 delavcev, upoštevajoč izpadlo fluktuacijo.

Od sprejemanja delavcev na centralni komisiji za sklepanje delovnih razmerij smo že prešli na decentraliziran sprejem v obratih po načelih razširjenega samoupravljanja. Kadrovske socialni sektor je s tem postal servisna služba za obrate, katerim nudi kader na osnovi dostavljenih potreb, opravlja potrebne ocene na novo sprejetih, razne analize in statistike, katerih se poslužujejo komisije obratnih delavskih svetov pri reševanju kadrovskega vprašanja.

V prihodnjem polletju ne predvidevamo posebnih problemov, ker se kljub nekaterim začetniškimi napakam komisije obratnih delavskih svetov naglo uvajajo. Fluktuacije bo verjetno manj z ozirom na trenutno stanje v gradbenih podjetjih. Vedno bolj pa je pereče stanje z ozirom na povprečno nizko šolsko izobrazbo na novo sprejetih delavcev (pri dve sto petdeset novo prijavljenih nestrokovnih delavcih od začetka leta pa do danes znaša povprečje šolske izobrazbe 4,8 razreda osnovne šole).

V prvem polletju 1961 je bila fluktuacija nekoliko višja v primerjavi z lanskim letom, vendar se je v tem času povečalo tudi številčno stanje zaposlenih. Podjetje je zapustilo v času od 1. 1. 1961 do 31. 5. 1961 160 ljudi. Vzroki odhoda so naslednji:

zaradi osebnih dohodkov	22
zaradi oddaljenosti	20
odhod k osnovnemu netovarniškemu poklicu	3
zaradi družinskih razmer	12
zaradi delovnih pogojev	2
zaradi zdravstvenega stanja	6
stanovanje v drugi službi	2
odnosi	8
disciplinski odpust	3
pobeg preko meje	5
nočno delo	4
odhod brez navedbe vzroka	10
slab odnos do dela — samovoljni odhod	3
poizkusni rok	6
	106

Ostali vzroki:

umrli	1
starostna upokožitev	13
invalidska upokožitev	5
odsluženje vojaškega roka	25
potek pogodbe	5
šolanje	2
v zaporu	3
	54

Novo poslovanje je pokazalo v neki meri že pozitivne rezultate, ker je zainteresiralo večji krog delavcev za odgovorne naloge in sa-

Izobraževanje za delovna mesta

Že večkrat sem se oglašil v Emaljircu o razvoju izobraževanja in o delu Izobraževalnega centra, kateri naj skrbi za naše delovne ljudi, da si bodo pridobili čim več znanja, s tem iz-

V tem članku želim obdelati dva problema in to izobraževanje odraslih za delovna mesta in izobraževanje mladine, ki prihaja v naš kolektiv.

Za izobraževanje odraslih deluje v našem podjetju Izobraževalni center, ki ima nalogo omogočiti vsakomur, da se usposobi za delovno mesto, na katerem dela, do najvišje možne usposobljenosti. V tej zvezi bi želel razčistiti vprašanje polkvalificiranih, kvalificiranih in visokokvalificiranih kadrov in pa razlike v pojmovanju raznih nazivov, ki se pojavljajo na posameznih delovnih mestih.

Razlikovanje med strokovno izobrazbo in strokovno usposobljenostjo povzroča nekatere nejasnosti. Posledica teh nejasnosti je, da marsikdo pričakuje v vseh izobraževalnih ustanovah dokončno usposobljene kadre. Kader, ki pride iz strokovnih in ostalih šol še ne more biti usposobljen za delo na delovnem mestu, pač pa je treba izkoristiti znanje absolventa za čim hitrejšo usposobljenost na delovnem mestu. Vsako strokovno izobraževanje pa mora biti nujno povezano z usposabljanjem. Če to dvoje delimo, je izobraževanje neživljenjsko in tudi neekonomsko. Kadrovska politika v podjetju mora biti takšna, da upošteva oba elementa in da je sposobna odrediti, kakšen bo pri izobraževanju strokovnih kadrov delež izobraževalnih ustanov in kakšen bo delež gospodarske organizacije.

Pojmovanje kvalifikacije, kakršno je trenutno običajno, zavira izobraževanje in vnaša motnje pri razporeditvi kadrov na delovna mesta. Nazivi visokkvalificiran, kvalificiran, polkvalificiran delavec, kakor razporeditev uslužbencev v visoko, višjo, srednjo in nižjo izobrazbo, ter na pomožne uslužbenice, niso vrednotenje strokovne usposobljenosti, temveč samo dosedanji sistem družbenega priznavanja kvalifikacijskih stopenj. Taka razvrstitev strokovnih kvalifikacij je posledica plačilnih razredov in tarifnih pravilnikov. Z načelom delitve dohodka po delu postaja razlikovanje med strokovno izobrazbo in strokovno usposobljenostjo jasna in bo kolektiv priznaval samo strokovno usposobljenost, dočim strokovna izobrazba pa se lahko nanaša samo na stopnjo izobrazbe. V nadaljnjem razvoju ne bodo več vplivali instrumenti, ki so dosedaj umetno spodbujali delavce in gospodarske organizacije k dviganju kvalifikacijske strukture. Posledica umetnega dviganja kvalifikacijske strukture je bila, da se je razvrednotil pojem kvalificiranega delavca. Izpiti in programi za izpite pogosto niso ustrezali zahtevam delovnih mest. Delavci, ki so se vračali na ista delovna mesta, na katerih so bili, niso pokazali večjega uspeha, čeprav so prinesli v žepu potrdilo o kvalifikaciji. Prav tako se je na podlagi prejšnjih instrumentov močno učvrstila tudi miselnost, da je pridobitev kvalifikacije in ustreznega spričevala pogoj za napredovanje in zahtevo po večjih osebnih dohodkih. V takih okoliščinah so zahteve in potrebe proiz-

mostojno odločanje. Vendar bo treba paziti, da ne bo na račun velikega števila komisij trpela proizvodnja. Od slabosti, na katere nletimo pri komisijah za sprejemanje delovne sile je tudi ta, da nekateri posamezniki v komisijah preveč popustljivo in nekalko sentimentalno presojo sprejem posameznikov na delo tako, da se kljub negativnim ocenam na anketnem listu odločijo za sprejem. Deloma delajo to zaradi nezadostnih izkušenj, deloma pa zaradi nerazgledanosti, ker še ne morejo v celoti presoditi škodo, ki nastaja za podjetje s fluktuacijo delovne sile. Moramo pa priznati, da se z vsakim dnem boljša delo teh komisij.

vodnje bile zapostavljene. Iz teh vzrokov je nujno potrebno spremeniti miselnost delavcev, ki se krčevito oklepajo stare delitve poklicev in na dosedaj predpisane stopnje kvalifikacije. Bo pa treba prenesti prizadevnost delavca za doseg dejanske usposobljenosti v korist proizvodnje za dosledno uveljavljanje dodelitve osebnih dohodkov po delu.

Odprava dosedanjega sistema kvalifikacij je nujen pogoj, če hočemo celotno izobraževanje strokovnih kadrov podrediti zahtevam proizvodnje.

Strokovno izobraževanje, ki ga organizirajo podjetja v okviru svojih izobraževalnih centrov ima tri naloge:

a) izobraževanje tako imenovanih priučenih delavcev. To je tista kategorija kadrov, ki obvlada ozka področja delovnega procesa in zato potrebujejo le ozko specializirano znanje. Predizobrazba za te kadre naj bo 8-letna obvezna šola.

b) Druga naloga izobraževalnih služb pa je v izobraževanju vseh kadrov ne glede na stopnjo izobrazbe, za dejanske potrebe delovnih mest, t. j. preverjanje in prilagajanje pridobljenega znanja v šolah na vseh stopnjah izobrazbe od najnižje do najvišje.

c) Vse do sedaj omenjene kadre pa mora center poleg strokovnega izobraževanja usposobiti tudi za sposobne upravljalce s proizvodnimi sredstvi in sposobnega graditelja socializma.

Nejasnosti, ki še nastopajo v pogledu strokovnega izobraževanja, nazivov, kvalifikacij in strokovno usposabljanje upam, da bodo v dohodnem času razčiščene.

V našem podjetju smo na polju izobraževanja storili že precejšnje napore in se tudi skušali približati smernicam resolucije Zveze ljudske skupščine v strokovnem izobraževanju. Ustanovljena je kadrovsko-socialna služba, v katerem sestavu je tudi Izobraževalni center. Organizirano je bilo že dosti seminarjev, zainteresirali smo člane kolektiva, da vzporedno z delom na delovnem mestu obiskujejo razne večerne splošne in strokovne šole. Dodeljeno je tudi precej štipendij za zaposlene delavce v obliki skrajšanega delovnega časa, študijskih dopustov in plačevanja stroškov šolanja.

Pri dodeljevanju štipendij nam je in mora biti glavno navodilo, da omogočimo strokovno izpopolnjevanje najboljšim kandidatom iz proizvodnje. Istočasno pa moramo imeti v vidu, da teh ljudi, ki jih štipendiramo, po končanem šolanju ne izgubimo. Dani so primeri, da damo nekemu štipendijo na njegovo željo, ne da bi prej premislili, kje ga bomo lahko po končanem šolanju zaposlili tako, da bo delovno mesto primerno pridobljenemu znanju. Tak štipendist navadno ostane na starem delovnem mestu, kjer je nezadovoljen, podjetje pa ne sme zapustiti, ker ga veže obveza za določeno dobo. V bodoče je treba narediti prej razporeditev kadrov oziroma določitev potreb preden se štipendije dodelijo.

Posebno pozornost moramo posvetiti borcem iz NOB, kjer je treba dobro premisliti, kakšne so njihove želje za doseg boljšega uspeha pri delu. Napačno se mi zdi, da se bor-

ci prijavljajo za razne poklice, katere še niso nikoli opravljali in kjer bi bilo usposabljanje dolgotrajno in mučno za borce, ki imajo, kar je razumljivo, zrahljane živce in manjkajočo predizobrazbo. Borcem iz NOB je treba nuditi usposobitev na delovnih mestih, kjer delajo ali sličnih, do najvišje stopnje in s tem lahko omogočimo večje prejemke in zadovoljstvo pri delu. Smatram, da anketa, ki je bila dana borcem ni najbolj posrečena, ker jih navajamo zopet na stare kvalifikacije, ne glede, če bo on imel boljši uspeh pri delu ali ne.

Kratko bi se še dotaknil vprašanja mladine, ki prihaja v naše podjetje. Smatram, da bi morali prav tem posvečati čimveč pozornosti, jih zasledovati in usmerjati tako, da bi v bodočnosti imeli res dober kader, ki bi si ga sami vzgajali. Na vsak način pa mladina, ki prihaja iz 8-letke v podjetje in je pravilno vodena, lahko po nekaj letih prakse nadaljuje šolanje v kakšnem zavodu ali šoli. Na ta način bo prišel iz šole strokovno priznan in usposobljen kader takoj na delovno mesto, kjer bo polno odgovarjal za svoje delo. Zelo bi bilo dobro usmeriti čim več študentov na člane kolektiva, posebno na mlajše in nadarjene.

Priznati moramo, da smo v našem podjetju

vložili dosti truda za dvig znanja članov kolektiva. Če pogledamo grobo bilanco dosedanjih tečajev in seminarjev vidimo, da je dobra polovica že šla skozi center. Naštem naj samo nekaj važnejših seminarjev:

- tečaji za novo sprejete (uvajalni seminarji)
- razni tečaji za vodilne osebe
- seminarji o družbenem upravljanju
- razni seminarji o zaščiti dela
- tečaji za skoblarje
- tečaj za administratorje
- tečaji za tehnično kontrolo v proizvodnji
- tečaji za emajlirce
- tečaji za knjigovodje
- tečaji stenografije in strojepisja
- tečaji slovenskega pravopisa
- tečaj za kurjače parnih kotlov
- uvajanja v dela na raznih delovnih mestih
- tečaj o proučevanju gibanj in časa
- tečaj o linijski proizvodnji.

Navedel sem nekaj glavnih seminarjev, ki smo jih priredili v podjetju. Udeležba je bila do konca leta 1960 2126 oseb.

Poleg navedenega izobraževanja v podjetju, smo pošiljali delavce na razne seminarje izven

podjetja. Te seminarje prirejajo razni zavodi in Delavske univerze. Takih seminarjev se je udeležilo 244 oseb. Strinjam se, da pošiljamo naše ljudi na take seminarje, vendar bo treba vedno bolj preverjati vrednost takih seminarjev, ker zavodov je vedno več, predavanja pa niso vsa na višini. V bodoče pa bi bilo treba, da bi določali o seminarjih zunaj podjetja šefi sektorjev ali oddelkov na podlagi koristnosti seminarjev.

V letošnjem letu so že končali ali pa še bodo naši študenti na:

Ekonomski srednji šoli	2
Tehniški srednji šoli	5
Strojni fakulteti	2
Mojstrski šoli	5
Tečaj za visoko kvalifikacijo	6

Ostane nam še 32 študentov in to rednih in izrednih. Tudi v letošnjem letu bomo še sprejeli gotovo število novih študentov.

Prepričan sem, da vsi želimo, da bi bilo izobraževanje v našem podjetju čimbolj uspešno. Izobraževalni center pa rabi pomoč organov samoupravljanja in uprave podjetja, da določi pravilno politiko izobraževanja na osnovi potreb v proizvodnji in perspektivnem planu razvoja podjetja.

A. B.

Spodbudno priznanje našemu kolektivu

PRIZNANJE »JUGOSLOVANSKI OSKAR ZA EMBALAŽO 1961« PODELJEN NAŠIMA MODELOMA DUAL IN ABC

Letošnjega tekmovanja za priznanje Oskar, ki ga vsako leto prireja Center za embalažo v Ljubljani, se je naše podjetje udeležilo z modeloma kartonske embalaže DUAL in ABC.

in propagandna obdelava je enostavna, sodobna in izdelana z izrednim občutjem za estetiko. Ko je član ocenjevalne komisije komentiral naša modela televizijskim snemalcem, je



TRIUMF

Ocenjevanje je zelo strogo, saj ocenjujejo posamezne modele kar štiri komisije: komisija tehnologov, komisija potrošnikov, komisija za oblikovni in grafični izgled ter komisija za propagando. Prav vse štiri komisije so prisodile našima modeloma največje število možnih točk in s tem tudi priznanje OSKAR.

Vendar modela kartonske embalaže to priznanje zaslužita. Obe škatli, DUAL in ABC, sta zelo funkcionalno oblikovani, material je racionalno izkoriščen in zelo dobro varujeta posodo pred različnimi poškodbami. Grafična

dejal, da je na vso moč vesel, da smo se s tema modeloma kartonske embalaže Jugoslavlani približali evropskemu nadpovprečju. Ta izjava je vsekakov laskava, saj govori, da smo z našimi prizadevanji ubrali pravo pot.

Ko govorimo o OSKARJU in naši novi kartonski embalaži za DUAL in ABC, nikakor ne moremo mimo dveh imen, ki sta z njima tesno povezani. To sta Štefan Jager, ki je funkcionalno izoblikoval modela in Vlado Smeh, ki je modeloma oskrbel ličen in sodoben grafični izgled.

dual

TOVARIŠI UPRAVLJALCI!

Proizvodnja naše tovarne se nenehno razvija in povečuje. Zato so nam potrebni novi proizvodi, da si vnaprej zagotovimo delo v naši tovarni.

Bodimo v pravem smislu gospodarji in upravljalci naše tovarne. Poiščimo si sami nove izdelke.

Kdorkoli poseduje ali je kje videl sodoben izdelek, ki ustreza našemu proizvodnemu programu, naj svoj predlog dostavi in naslovi na: *Oddelček za tehnični postopek* v upravnem posloju, soba št. 50 — tovarišu Žoharju.

Za osvojeni proizvod je določena nagrada. Sodelujemo vsi v akciji za nove proizvode!

Komisija za osvajanje novih izdelkov
Tovarne emajlirane posode

Nova električna peč v emajlirnici

Dne 14. junija je bila v emajlirnici svečanost, ki se je bodo delavci in delavke v tem oddelku še dolgo spominjali. Ta dan je začela obratovati nova električna peč za žganje emajlirane posode.

Svečani otvoritvi so prisostvovali predstavniki organov delavskega samoupravljanja in množičnih organizacij v podjetju ter predstavniki uprave. Po govoru predsednice obratnega delavskega sveta tovarišice Slave Podpečan, so spregovorili navzočim še predsednik delavskega sveta Stane Dvoršak in tehnični direktor ing. Rihard Pompe.

Z zgraditvijo nove električne peči poteka delo v emajlirnici po dokaj krajši poti in je omogočena linijska proizvodnja, pri čemer odpade nepotrebno prekladanje posode.

DRUŠTVO LJUDSKE TEHNIKE EMAJL

Natečaj

za 5 najboljših posnetkov Spomenikov narodnoosvobodilne borbe.

Natečaj je razpisan v počastitev 20. obletnice pričetka narodnoosvobodilne borbe.

Pogoji:

1. Natečaja se lahko udeleži vsak član društva LT Emajl.

2. Posnetki se morajo anonimno predložiti in morajo biti opremljeni s šifro na zadnji strani. V posebni zaprti kuverti se predloži ime s šifro.

3. Zadnji rok za oddajo slik je 1. sept. 1961.

4. Natečaja se mora udeležiti najmanj deset tekmovalcev, da se nagrade razdelijo.

5. Nagrade so naslednje:

1. nagrada — fotoaparati
2. nagrada — svetlobomer
3. nagrada — fotomaterial

6. Slike ocenjuje 5-članska žirija, postavljena od upravnega odbora LT Emajl. Ocenjuje se motiv, kompozicija in tehnika.

Odbor

Racionalizacija in proizvodnja

Vedno večji tehnični napredek je glavni pogoj za povečano storilnost v kakršni koli proizvodnji, povečana storilnost pa predstavlja tudi višje dohodke in izboljššan standard tako za skupnost kot za posameznika. Tega se prav dobro zavedajo tudi v tistih državah, ki veljajo v svetu kot tehnično najnaprednejše. Tudi pri nas smo v tem pogledu zelo napredovali, vendar vseh možnosti, ki jih naša družbena ureditev nudi vsem, ki bi s svojim sodelovanjem lahko prispevali k izboljššanju proizvodnje, še daleč ne izkoriščamo. Če upoštevamo pri tem še bistveno razliko med cilji, ki jih naša skupnost zasleduje v tehničnem napredku in cilji, ki vodijo delo raznih kapitalističnih držav na tem področju, ko primerjamo interese naše skupnosti z interesi kapitalističnih posameznikov — monopolistov, lahko ugotovimo, da omenjenih možnosti pravzaprav še niti dobro načeli nismo.

To velja tako v širšem okolju, kot v naši tovarni. Izgovorov za preozko tonišče racionalizatorstva in novatorstva v naši tovarni pač ni mogoče postavljati. Izgovori za premalo razgledanost ali osebno tehnično izobraženost prav tako ne pridejo v poštev. Vsak delavec postane na svojem delovnem mestu sčasoma najboljši poznavalec svojega dela in načina, s katerim to delo opravlja. Pri vsakodnevnem delu si tudi več ali manj poskuša prilagoditi

sti tudi delavci, ki dosedaj še niso zaradi enega ali drugega vzroka vstopili v krog racionalizatorjev in novatorjev. Predlogi tehničnih izboljšav večje vrednosti imajo po navadi tudi te pomanjkljivosti, da jih je treba po prijavi še največkrat zelo obdelovati predvsem s strani tehnične obdelave in priprave za proizvodnjo. To ima seveda za posledico prekomerno zastajanje reševanja predlogov in na eni strani neprijetno stališče komisije za racionalizacije do predlagateljev, na drugi pa negotovost ali celo nezaupanje posameznih predlagateljev do komisije, kar za razvijanje racionalizacijske dejavnosti vsekakor ni vzpodbudno. Pri današnjem stanju na tržišču pa se lahko dogodi, zaradi omenjenega dolgotrajnega pripravljavanja proizvodnje po predlaganem načinu celo to, da tržišče izdelka, ki naj bi bil po tem načinu izdelovan, ob času, ko je proizvodnja pripravljana, ne potrebuje več in je bil tako ves vložen trud okoli predloga zastoj tako za podjetje, kot za predlagatelja. To pa ni želja niti enega, niti drugega.

Seveda s tem ni rečeno, da so predlogi, ki se nanašajo na tako imenovane večje tehnične izboljšave, nezaželeni. Vendar je treba doseči, da bodo lahko rešeni, to je praktično uporabljivi prav tako, kot kakšni manjši oz. manj vredni v čim krajšem času. Predloge je treba zato pripraviti tako, da ne bodo pomanjkljivi

vsakemu predlagatelju v zvezi s tehnično izboljšavo vso potrebno pomoč, da bodo predlogi, ki jih bo dobila komisija v obravnavo, tako pripravljani, da ne bo pri njihovem reševanju s strani komisije nobenega zastoja. Pri tem je važno še nekaj, kar se je v preteklosti maščevalo že mnogim predlagateljem izboljšav. Zgodilo se je, da je nek še neregistriran način proizvodnje bil v proizvodnji uporabljan že dalj kot eno leto prej, preden je bil prijavljen kot tehnična izboljšava. Ker se je predlagatelj skliceval na preteklo proizvodnjo, je morala komisija iskati podatke za takšen čas nazaj, da do nekega točnega rezultata ni bilo mogoče več priti. Kdo bi vedel, zakaj predlagatelj s svojim predlogom ni prišel na dan, že ob začetku poizkusov proizvodnje na nov način? Kako je mogoče, da nek nov postopek ni mojster kot odgovoren vodja določene proizvodnje takoj prijavil, ko so ga začeli v njegovi delavnici uporabljati? Priznati je treba, da nek nov način proizvodnje ni bil nikdar neprijavljen uveden, če ga je predlagal delavec.

Pri problemu reševanja racionalizacij to sicer ni važno, je pa v našem podjetju le zelo značilno. Nič ne namreč vprašal, kam so šli stroški posameznih poizkusov, ki niso dali pozitivnih rezultatov. Komisija bo zaradi tega v bodoče sprejemala samo predloge, o katerih bo predhodno seznanjena tehnična služba oz. služba, ki je neposredno zainteresirana na predlogu. Kdor koli ne bi vedel, kako bi lahko kakšen predlog o tehnični izboljšavi pravilno pripravil za obravnavo pred komisijo, se naj za to obrne na referenta za racionalizacije v organizacijskem oddelku podjetja, o kakršnih koli poizkusih pa mora obvestiti predpostavljenega mojstra ali oddelkovodjo.

Vsakogar, ki predlaga neko racionalizacijo zanima višina nagrade za njegov predlog oz. način izplačevanja. Z novim pravilnikom in poslovanjem je vsakemu predlagatelju zagotovljen najpravičnejši način za izplačilo, ki mu pripada. Vrednost vsake racionalizacije je izračunana na osnovi planirane proizvodnje izdelka, ki ga predlog obravnava. Po izračunu dobi predlagatelj polovico vrednosti zneska, ki mu po pravilniku pripada z ozirom na vrednost prihranka enoletne planske proizvodnje. Razliko za celoletno vrednost dobi po obračunu stvarne enoletne proizvodnje. To traja nato še dve leti, tako da je višina odškodnine pač odvisna od vsakoletne izdelane količine izdelka, ki se nanaša na predlog. Ker so včasih enoletni prihranki majhni in s tem tudi višina odškodnine, je že večkrat kdo omenil, da se ne izplača dati predlog o racionalizacijah. Vendar je treba tu omeniti, da je prav teh malih stvari, ki jih je mogoče izkoristiti kot racionalizacije, v naši tovarni nešteto in, da lahko več teh malih racionalizacij tudi odtehta eno večjo. Zato naj nima nihče v podjetju kakšnih pomislov o vrednosti posameznih izboljšav, kakršne koli vrste in naj vsaki navidez še tako nepomembni izboljšavi čim prej omogoči njeno izvajanje v praksi. To pa bo mogoče le tedaj, če bodo vsi člani kolektiva, ki so s svojimi izkušnjami pri delu dovolj usposobljeni, pravilno pristopali k problemom racionalizacij in novatorstva.

Čez 50.000 registriranih operacij, preko 200 vrst izdelkov in nešteto tehnoloških postopkov, da strojev, orodij, naprav, energije in zaščitnih sredstev niti ne omenjamo, daje možnosti poltretjemu tisoču članov našega kolektiva, da lahko število racionalizacij in novatorstev dvignejo v najkrajšem času za toliko, kot to od naše tovarne in naše proizvodnje lahko pričakujemo. Istočasno pa bi število tistih, ki so se dosedaj vpisali v vrste racionalizatorjev in novatorjev, dodali novih imen, tako da bomo pred našo skupnostjo lahko s ponosom pokazali, da pravilno razumevamo potrebe za izboljšanje tehničnega napredka in s tem boljšega življenja vseh državljanov naše socialistične domovine.

Stanko Cocej



Predsednica obratnega delavskega sveta v emajlirnici govori na svečanem odprtju nove električne peči

delovno mesto, stroj, orodje in naprave, tako da bi lahko svoje delo čim laže in čim bolj opravljali s ciljem večje proizvodnosti. Pregled dosedanje dejavnosti na področju tehničnih izboljšav v naši tovarni pa nam zaenkrat še ne pokaže zadovoljive slike. Od preko 2500 zaposlenih je v našem podjetju od osvoboditve pa do danes znanih okoli 120 racionalizatorjev in novatorjev s skupno 215 predlogi, kar vsekakor ni dovolj za takšen kolektiv. Vsi predlogi se večinoma nanašajo na spremembo postopkov in prihrank materiala v vrednostih, ki so res pomembne, vendar pa istočasno kažejo na vzrok, zakaj predlogov o tehničnih izboljšavah ni toliko, kot bi vsakdo pričakoval pri tako pretrih in nešteti možnostih v naši proizvodnji. Prav razumljivo je, da vsakdo poskuša svoje racionalizatorske oz. novatorske sposobnosti na problemih, ki so širšega pomena v proizvodnji in zato tudi z večjim prihrankom posameznim predlagateljem zagotavljajo večje nagrade. Malo pa je verjetno, če vsi ti predlagatelji pomislijo na to, da bi v času, ki ga porabijo za eno ali drugo večjo racionalizacijo, lahko prijavili več manjših ali kot mislijo manj vrednih izboljšav, ki jih vedo do-

v opisu. Maksikateri predlagatelj se trudi, da bi v opisu prikazal koristnost svojega predloga že kar s čim točnejšim izračunom prihranka, kar zahteva od njega popolnoma nepotrebne iskanja raznih podatkov, ki na vse zadnje niso niti stvarni in jih mora komisija tako ali tako nato zbirati povsem samostojno. Komisija pa obravnava prav vsak predlog, ne glede na njegovo vrednost. Za vsakega se trudi, da bi bil pa ji pri njenem delu ne koristi toliko, kot ji čimprej rešen. Prikazovanje nekkih izračunov lahko tehnični opis predloga, to je opis, ki pove, kaj naj se spremeni ali napravi, kako neko orodje ali priprava izgleda ali kakšen naj bo način dela po predlogu, skratka, čim popolnejši opis dela, stroja, naprave, ki jo omenja predlog. Včasih zadostuje sam opis brez načrta oz. skice, drugič pa je ista nujno potrebna, ker je predlog vezan na spremembo ali izdelka ali orodja. Marsikdo se mogoče prav zaradi težav pri opisovanju svojega predloga ne more odločiti za prijavo istega, posebno, če gre za manjše stvari. Za te primere je komisija za racionalizacije dobila v redno nastavljenem referentu za racionalizacije in novatorstva pomočnika, ki mora po službeni dolžnosti dajati

Osnutek predloga o reorganizaciji delavskega samoupravljanja

Od UO določena komisija je izdelala predlog o delu reorganiziranih organov delavskega samoupravljanja. Upravni odbor je na svoji 3. redni seji dne 7. in 8. junija 1961 podrobno razpravljala o predlogu komisije ter ga izpolnil.

Upravni odbor daje predlog v razpravo vsem članom kolektiva.

Vse pripombe posameznih članov kolektiva in družbenih organizacij v podjetju se naj navedejo na upravni odbor podjetja.

A) PRAVICE IN DOLŽNOSTI ČLANA KOLEKTIVA

— Voli in je voljen v vse organe delavskega samoupravljanja, v kolikor mu ni s sodbo sodišča odvzeta volilna pravica.

— Uveljavlja vse pravice po zakonu o delovnih razmerjih, pravilih, pravilnikih in poslovnih podjetja.

— Ima pravico pritožbe o vsaki osebni in splošni zadevi, katera je v zvezi z dejavnostjo podjetja — na vse organe podjetja, pri tem pa mora upoštevati vrstni red pritožbenega postopka.

— Odgovarja za vsa zaupana mu delovna mesta (stroje, naprave, material itd.).

— Odgovarja, da je izvršeno delo kvalitetno.

— Ima pravico in dolžnost do strokovnega ter politično ideološkega izobraževanja v podjetju.

— Mora skrbeti za dober ugled in čuvati tajnost podjetja.

— Kot voljen član organov delavskega samoupravljanja se mora obvezno udeleževati sej in sestankov teh organov.

— Mora imeti, razvijati in utrjevati pravilne socialistične ter tovariške medsebojne odnose.

— Obvezno se podreja vsem predpisom delovne in osebne discipline, ki izhajajo iz sklepov organov samoupravljanja in vodstva.

— Kadar opazi, da se po drugem članu kolektiva dela škoda podjetju, je njegova dolžnost, da o tem obvesti nadrejene.

B) ZBOR PROIZVAJALCEV

1. Splošno

— ZP je skupina sodelavcev s svojimi volilnimi v proizvodnem procesu.

— ZP voli organe ZP (predsednika in namestnika).

— Volitve so tajne po sedanji obliki volitev v DS.

— Volitve vodi volilna komisija, potrdi pa obratni DS.

2. ZP si pridržuje naslednje pravice

— Sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij po potrjenem poslovniku.

— Za disciplino v ZP je pristojen ZP (vzgojno prepričevanje in kaznovanje do odpusta iz podjetja — izdelati oziroma prilagoditi obstoječi pravilnik).

— Razdeljevanje dohodka.

V kolikor bo pravilnik o razdeljevanju osebnih dohodkov še nadalje določal znižanje v % na obračunsko postavko za novo sprejete sodelavce, določa ZP polno obračunsko postavko.

— ZP lahko izvršuje notranje korigiranje obstoječih norm na operacijah enega predmeta.

— Računovodstvo naj teži, da zajema dosežene uspehe po ZP, da bo isti lahko odločal o razdeljevanju osebnih dohodkov. ODS odloča o načinu razdeljevanja osebnih dohodkov iz prihrankov EE po ZP, ki razdeljuje ta sredstva na posameznike.

— ZP lahko del teh sredstev uporabi tudi za izboljšanje delovnih pogojev oziroma preventive.

— ZP razpravlja in daje svoje pripombe pri sprejemanju letnega proizvodnega plana, pri sprejemanju računov uspeha podjetja in uspeha EE.

— V kolikor ODS daje posameznim ZO del sredstev za vzdrževanje in za eventualne nove investicije, razpravlja o najbolj ekonomični in smotrni uporabi istih. V vsakem primeru razpravlja in daje predlog v okviru svoje EE.

— Če se fond skupne potrošnje po odbitku zneskov skupnih interesov kolektiva in komunne deli po zborih proizvajalcev, mora ZP istega najbolj racionalno uporabiti iz gledišča povečanja storilnosti in proizvodnosti svoje skupine.

— ZP dajejo pripombe in predloge na delo obratnih DS in EE.

3. Dolžnosti ZP

— ZP se sestaja najmanj dvakrat mesečno in sicer pri sestavljanju mesečnega operativnega plana ter pri razdeljevanju doseženega dohodka EE.

— ZP odgovarja za izvršitev obvez sprejetih z operativnim planom, kateri je sestavni del proizvodnega plana celotnega kolektiva.

— ZP nosi odgovornost za kvalitetno izdelavo svojih proizvodov.

— Odgovarja pred EE za izdelavne roke posameznih izdelkov.

— Nosi odgovornost za pravilno izkoriščanje zaščitnih sredstev in sredstev preventive.

— Utrjuje in skrbi za red in disciplino v delovni skupini — rešuje eventualne spore med sodelavci.

— Izvaja sklepe ODS.

4. Potek dela v ZP

— Seje sklicuje in vodi predsednik ZP, po potrebi oziroma na zahtevo tretjine članov ZP.

— O vseh sejah se vodi zapisnik, katerega se dostavi po en izvod ODS in upravi podjetja (zapisnikarja določi vodstvo EE).

— Sej ZP se obvezno udeležujejo vsi člani O sejah se predhodno obvesti predsednika ODS in vodstvo EE z dnevnim redom. Po svoji presoji se pošiljajo na seje predstavniki ODS in vodstvo EE. Sej ZP se obvezno udeležujejo: skupinovodje, predelavci, mojstri ter šefi oddelkov in sektorjev dotičnega ZP.

— Pri sprejemanju posameznih sklepov se glasuje.

— ZP lahko za posamezna vprašanja postavlja stalne ali občasne komisije.

C) OBRATNI DELAVSKI SVET

1. Splošno

— ODS je organ upravljanja v EE.

— ODS združuje vse ZP ene EE.

— Če je v EE samo en ZP, je isti hkrati ODS.

— V ODS, ki združuje več ZP, se izvoli na vsakih 20 zaposlenih po enega člana v ODS, najmanj pa enega člana iz vsakega ZP.

— Vsi člani zborov proizvajalcev volijo ODS in istega lahko tudi odpokličejo.

— Volitve so tajne.

— Kandidatne liste za ODS predlagajo sindikalni odbori EE ali skupina sodelavcev.

— Volitve vodi volilna komisija.

— Volitve potrdi skupščina.

— Organ ODS (predsednik, namestnik in razne komisije) izvoli ODS na svojem zasedanju.

2. Pravice ODS

— Razdeljuje ustvarjene prihranke EE na osebne dohodke in na sklade po zborih proizvajalcev.

— Sredstva (investicije, vzdrževanje, sklad skupne porabe), katere je skupščina decentralizirala na ODS, razporedi po načelih najbolj racionalnega vlaganja za dvig proizvodnosti, povečanje kapacitet, izboljšanje pogojev dela kakor tudi vlaganje v splošni standard.

— ODS razpravlja, daje predloge in sprejema vse proizvodne, investicijske in ostale plane svoje EE.

— Razpravlja in daje pripombe na vse predloge planov podjetja.

— Sprejema mesečno operativne plane in z njimi zadolžuje posamezne ZP.

— Formira samostojne sklade iz dohodkov in prihrankov EE.

— Sklepa in odpoveduje delovna razmerja za skupinovodje, predelavce, mojstre in šefe oddelkov določene EE. Predlaga upravnemu odboru namestitvev in odstranitvev vodje svoje EE.

— Vsklajuje in vodi pravilno politiko o razdeljevanju osebnih dohodkov v EE.

— Po svoji presoji prenaša razne pravice na voljene stalne ali občasne komisije.

— Sprejema pravilnike in poslovniške po vseh vprašanjih, ki nastajajo v EE.

— Razpravlja — analizira in sprejema mesečne, periodične in letne račune uspehov svoje EE in podjetja.

— Obravnava poročilo vodstva EE, ki zajema celotno poslovanje EE v obdobju med sejami ODS.

— Zahteva strokovno pomoč in tolmačenje od posameznih služb v podjetju.

3. Dolžnosti ODS

— ODS se obvezno sestaja enkrat mesečno.

— Odgovarja in izvaja sklepe skupščine.

— Odgovarja za izvršitev vseh obvez, sprejetih na zasedanjih ODS.

— Koordinira proces proizvodnje med posameznimi ZP v EE.

— Odgovarja pred skupščino za izdelavne roke posameznih izdelkov.

— Odgovarja za polno izkoriščanje obstoječih kapacitet.

— Odgovarja za pravilno planiranje — izpopolnjevanje ali izobraževanje potrebnega kadra.

— Nosi odgovornost za pravilno ekonomično koriščenje sredstev za vzdrževanje in investicije.

— Vodi pravilno politiko planiranja letnih dopustov v cilju enakomernega doseganja proizvodnje.

— Sodeluje z ostalimi ODS v podjetju v cilju čim boljšega napredka podjetja in EE.

— Odgovarja za pravilno in načrtno vzdrževanje osnovnih sredstev, s katerimi razpolaga.

— Izvaja zakonske določbe o delovnih odnosih.

— Skrbi, da se vrši poslovanje v skladu z zakonskimi predpisi.

— Daje smernice ZP po njihovem delu.

— Razsoja o sporih, kateri nastajajo med posameznimi ZP.

— Izvaja načrtno in ostale racionalizacije tehnoloških postopkov.

4. Potek dela v ODS

— Seje sklicuje in vodi predsednik ODS. Seje se sklicujejo po potrebi oziroma na zahtevo tretjine članov ODS.

— O vseh sejah se vodi zapisnik, katerega se dostavi po en izvod upravnemu odboru in vodstvu podjetja (zapisnikarja določi vodstvo EE).

— Sej ODS se obvezno udeležujejo — za proizvodne enote šef proizvodnje, za vzdrževalno enoto šef vzdrževanja, za administrativne enote šefi raznih služb, vsi predsedniki ZP ter ostalo vodstvo EE (vodilni v EE, obratni knjigovodje, referenti nabave in prodaje in drugi).

— Na zahtevo ODS se udeležujejo sej tudi drugi strokovni delavci EE.

— O sklepih ODS se obveščajo vsi sodelavci v EE.

D) SKUPŠČINA PODJETJA

1. Splošno

— Skupščina je najvišji organ samoupravljanja v podjetju.

— Skupščina združuje vse ODS ter so člani ODS hkrati člani skupščine.

— V EE, kjer so vsi zaposleni člani ODS,

volijo po enega predstavnika na 20 zaposlenih v skupščino, najmanj pa enega, če je število zaposlenih nižje od 20.

— Skupščina voli: upravni odbor, skupščinske odbore ter predsednika in namestnika skupščine.

2. Pravice in dolžnosti skupščine

— Skupščina odgovarja, da se obdrži celovitost podjetja.

— Sprejema in potrjuje perspektivni razvoj in politiko podjetja.

— Sprejema, potrjuje in vsklajuje dolgoročne proizvodne, investicijske in druge plane podjetja v skladu z družbenimi plani komune.

— Sprejema in potrjuje letne plane proizvodnje, realizacije, investicij, vzdrževanja, delovne sile in plane splošnega standarda.

— Sprejema in potrjuje periodične in letne zaključne račune podjetja.

— Vodi načelno politiko delitve dohodka.

— Prenaša svoje kompetence na voljene skupščinske odbore in upravni odbor.

— Sprejema in potrjuje temeljno organizacijsko shemo podjetja.

— Odloča o imovinskih zadevah, odpisih, prenosih in drugih finančnih zadevah.

— Sprejema in sklepa o najetju investicijskih in obratnih kreditov.

— Sprejema in potrjuje pravila, pravilnike in poslovniške splošnega značaja.

— Razpravlja in odloča o racionalizaciji tehnoloških postopkov večjega obsega.

— Daje okvirne smernice ODS o delitvi osebnih dohodkov.

— Nadzira zakonitost poslovanja ODS in ukrepa pri odstopanjih.

— Razpisuje dodatne volitve v ODS.

— Rešuje in dokončno odloča o morebitnih nesoglasjih med ZP in ODS in je zadnja pritožbena instanca v podjetju o zadevah članov kolektiva.

— Razdeljuje čisti dohodek podjetja, ki ni zasluga EE, na sklade ter jih po odbitku deleža za splošne potrebe podjetja in družbe prenaša na ODS.

— Sprejema kalkulatивно stopnjo investicijskega vzdrževanja.

— Razpravlja o nastavitvi oziroma odstavitvi glavne vodilne osebe v podjetju.

— Predlaga zaslužne člane kolektiva za odlikovanje.

— Skupščina je odgovorna za izvršitev vseh sprejetih planov podjetja.

— Skupščina odgovarja za postopni dvig storilnosti in proizvodnosti podjetja.

— Mandatna doba za organe upravljanja se določa ob razpisu volitev, v kolikor to ne določajo veljavni predpisi.

3. Potek dela skupščine

— Seje sklicuje predsednik skupščine (po poslovniku).

— O sejah se vodi zapisnik.

— Seje se udeležujejo vsi člani skupščine ter vsi vodje sektorjev v EE.

— Pri sprejemanju posameznih sklepov se glasuje.

— O sklepih skupščine se obvešča celoten kolektiv preko razglasne postaje in preko ODS in ZP.

— Pismeni sklepi se dostavljajo vsem ODS, sindikalnemu odboru EE in vsem članom občinskega in okrajnega zbora proizvajalcev in kolektiva.

— Skupščina ima naslednje stalne odbore: odbor za stanovanjska vprašanja, za splošno politiko razdeljevanja osebnih dohodkov, za racionalizacije, za osvajanje novih izdelkov za gospodarstvo, za investicije in osnovna sredstva, za HTZ, za invalidska vprašanja in za delo žena ter mladine, PLZ odbor, požarno varnostni odbor in druge odbore.

E) UPRAVNI ODBOR

1. Splošno

— UO je organ samoupravljanja med zasedanji skupščine.

— UO koordinira delo ODS med zasedanji skupščine.

— Med razdobji zasedanj skupščine predstavljata samoupravne organe izven podjetja predsednik skupščine in predsednik UO.

— Število članov UO določa vsako leto skupščina.

— UO je sestavljen iz sorazmernega števila članov v ODS, iz 4 članov kolektiva, ki po svoji razgledanosti lahko ob vsaki priliki zastopajo interese podjetja in ne samo EE ter iz glavnega direktorja, ki je član UO po službeni dolžnosti (za prvo mandatno dobo se predlaga 21-članski UO, to je po 2 člana iz ODS, 4 člane, ki zastopajo splošne interese podjetja in glavnega direktorja).

— Člane UO voli skupščina. Po 2 člana na ODS na predlog ODS, ostale 4 člane pa po predlogu skupščine.

— UO voli predsednika in namestnika.

2. Pravice in dolžnosti UO

— Seje UO se vršijo obvezno najmanj enkrat mesečno.

— UO odgovarja za izvršitev obvez in sklepov skupščine.

— UO poroča o svojem delu med zasedanji skupščine.

— UO sprejema rebalanse planov sprejetih od skupščine, v kolikor bistveno ne odstopajo od sprejetih planov skupščine.

— Vodi in obravnava spremembe o politiki prodajnih cen.

— Sprejema plan stroškov za reklamo, preventivo, potne in reprezentančne stroške, udeležbo na sejmih in razstavah za tu in inozemstvo ter skrbi za ekonomično koriščenje gornjih stroškov.

— Odloča o oddajanju v zakup predmetov, ki so osnovna sredstva podjetja.

— Sklepa o uporabljanju sredstev rezervnega sklada.

— Odloča o vseh vprašanjih, ki jih zakoni in drugi predpisi še enkrat dajejo v pristojnost

UO in DS, v kolikor je ista skupščina prenesla na UO.

— UO rešuje prošnje in pritožbe, naslovljene na njega.

— Nastavlja in razrešuje vodje sektorjev, vodje EE, šefa proizvodnje, šefa tehnične službe in šefa vzdrževalnih obratov.

— Odloča o pristopu v članstvo raznih združenj ter voli predstavnike za sestanke oziroma skupščine za tu in inozemstvo.

— Odobrava službena potovanja v inozemstvo.

— Odloča o sprejemu delavcev iz drugih kolektivov na strokovna izpopolnjevanja v podjetju.

— Odloča o višini štipendij in nadomestitvah med počitniškim delom.

— Odloča o nagradah za strokovna dela tujih strokovnjakov.

— Odloča o višini regresa počitniških domov.

— Odloča o višini regresa za prevoz na delo.

3. Potek dela UO

— Seje sklicuje in vodi predsednik UO.

— O sejah se vodi zapisnik.

— Pri sprejemanju posameznih sklepov se glasuje.

— O sklepih UO se obveščajo vsi ODS in predsedniki skupščine.

ODBORI SKUPŠČINE

— Odbori skupščine za posamezna področja dela poslujejo po od skupščine sprejetih poslovnih.

Vloga mladih upravljalcev

Nahajamo se v razvoju samoupravljanja v našem kolektivu. V tem času je tudi naloga nas mladih, da se uveljavljamo v vseh samoupravnih organih, kot direktni upravljalci — proizvajalci. Za samo uveljavitev in bodoče delo pa je bilo potrebno, da se mladinska organizacija prilagodi ekonomskim enotam. Tako je bilo izvoljenih 8 mladinskih aktivov po EE, ki so formirali svoje sekretariate. Ti naj bi skrbeli za celotno dejavnost mladine v svoji EE.

Ni dovolj, da se prilagodi mladinska organizacija ekonomskim enotam, temveč morajo predvsem mladinci s svojo aktivnostjo v določenem aktivu opozoriti nase in opravičiti obstoj organizacije. Predvsem moramo sami razčistiti misli o nalogah mladine, tako v samem aktivu, kakor tudi v okviru celotnega podjetja. S tem mislim na to, da mi mladinci nimamo ločenih nalog in pravic od naših starejših sotovarišev. Če pa lahko delamo enakovredno pri stroju, lahko tudi skupno odločamo o našem delu, o razvoju našega podjetja brez razlike na leta starosti.

Marsikdo, pa tudi nekateri mladinci, smatrajo, da je delo mladih v delavnici osnovno samo formalno za prirejanje izletov in podobno.

Ne tovariši! Naše delo se mora odražati na našem delovnem mestu v točni in pravilni izvršitvi dela, v pravilnem gospodarjenju v delavnici in pravilnih odnosih s svojimi sotovariši.

Nov način dela zahteva od nas mladih popolno samostojnost odločanja na vseh področjih dela, brez kakršnih koli togih pravil.

V tej elastični dejavnosti samoupravljanja pa ne smemo gledati samo sebe in svojo bližnjo okolico, temveč se moramo udeleževati pri razvoju celotnega podjetja kot tudi pri uveljavitvi in poglobljanju delavskega samoupravljanja. Kot vidimo iz delovnih izkušenj, nam razvojna pot delavskega samoupravljanja prinaša vedno večje pravice, a vzporedno z njimi nastajajo tudi večje dolžnosti.

Ne bi bilo pravilno, da ne upoštevamo teh oblik upravljanja enakovredno pri svojem delu in tudi samokritično ocenjujemo našo dejavnost.

Kot opažamo, se je v zadnjih letih volilo več mladih v organe upravljanja, njihovo šte-

vilo pa še daleč ne izraža dejanske aktivnosti mladine, niti ne ustreza številu mladih ljudi, ki so zaposleni v podjetju.

Opazamo, da se starostni sestav naših delavcev nagiblje na stran mladih novo sprejetih mladincev, ki dosedaj še niso bili upravljalci. Zato moramo te spremembe pomlajevanja naših delavcev izrabi tudi v samoupravnih organih z njihovo direktno vključitvijo. To naj bi jim bila življenjska šola za njihov razvoj in izboljšanje dela podjetja v bodoče.

Očitno je tudi, da izvoljeni mladinci v samoupravnih organih ne posegajo dovolj v debato na svojih zasedanjih. Ko pa govorimo o tej stvari, moramo povedati, da smo do sedaj na splošno posvetili malo skrbi za usposabljanje mladih članov našega kolektiva za njihovo osnovno izobraževanje, da bi se lahko praktično uveljavljali v organih upravljanja. Verjetno je, da so vzroki za to stanje subjektivnega značaja. Te pa ne smemo iskati samo pri mladincih, čeprav so to včasih naše slabosti.

V obdobju decentralizacije moramo iskati vzroke vse bolj pri delu naših organizacij v EE, v njihovih opažanjih in reševanju nepravilnosti v ožjem krogu.

Moramo se zavedati, da je vsa dejavnost odvisna od nas vseh, od našega aktivnega dela v podjetju.

Peter Videnšek



Izdala Tovarna emajlirane posode Celje.

Urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik

dr. Franc Zupančič. Uredništvo: Celje, tele-

fon št. 22-71. Tiska ČP »Celjski tisk« v Celju.

Proslava 20-letnice ljudske vstaje

Upravni odbor in plenum Ljudske tehnike Tovarne emajlirane posode sta na svojih zadnjih zasedanjih izdelala program proslave 20. obletnice ljudske vstaje in dneva borca, za kar je že predhodno bil sprejet sklep.

Po določenem programu se je zbralo dne 1. julija popoldne pred upravnim poslopjem Tovarne emajlirane posode blizu 800 članov

največji moči, sicer takrat ne ravno veliko število smelih ljudi zanetilo upor v neposredni bližini okupatorjevih postojank. V tistih dneh se je bilo resda pametneje večkrat umikati, okupatorju pa zadajati udarce tam, kjer je bil šibkejši in ga seveda na take točke tudi izvajati. Ljudje, ki so pred 20 leti in seveda tudi kasneje sprejemali borce, jim pomagali z raznim materialom, s hrano, z obveščanjem in podobno, so bili izpostavljeni enakim nevarnostim kot borci sami. Razlika je bila še v tem, da je borec vendarle imel puško v roki, medtem ko je ostali narod bil golorok. Toda vera v zmago je kljub nezaslišanemu terorju pomagala, da je iz ljudske vstaje leta 1941 pod vodstvom KP rodila zmago. Svetu je dokazano, da živi tukaj svobodoljubni narod, ki se tudi

za ceno krvi ne da zaslužiti. Se posebej je tov. Peter Stante poudaril, da je zgodovino tistih velikih in težkih dni treba razlagati mladini. Mladina naj ve, da je svoboda bila težko in s krvjo priborjena, da naj to svobodo tudi ceni.

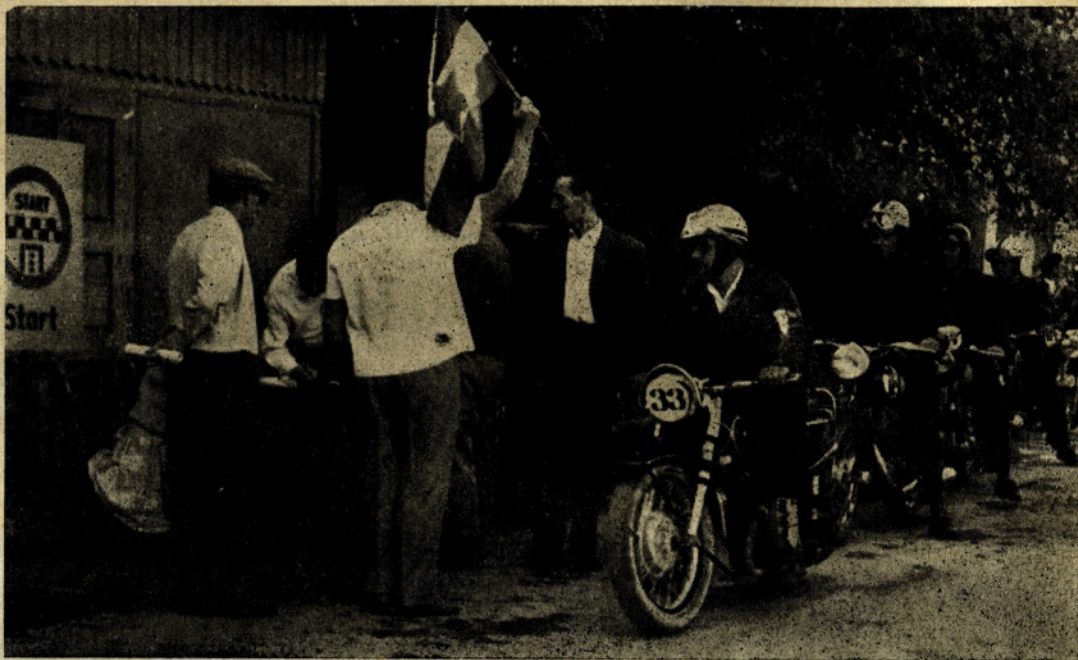
I. celjska četa sicer ni dolgo obstajala. Toda v času svojega obstoja je zanetila iskro upora, ki se je razvnela v plamen, kateremu okupator ni bil kos. S pozdravom 20. obletnici ljudske vstaje in maršalu Titu je tov. Peter Stante-Skala končal svoj govor.

Borbene in narodne pesmi je nato izvajal moški pevski zbor »Ivan Cankar«. Ob koncu pa so prižgali taborni ogenj, borci pa so obujali spomine na dogodke iz narodnoosvobodilne vojne.



Tovariš Stante Peter-Skala je govoril na proslavi

kolektiva. Z godbo na čelu je bil pohod na kraj ustanovitve I. celjske čete, to je do Farčnika pod Teharjem, kjer se je proslava nadaljevala. Po uvodnih besedah tov. Jožeta Zapuška je imel krajši govor predsednik društva LT tov. Ludvik Pavčič. Za njim je član Slovenskega ljudskega gledališča v Celju tov. Jeršin recital »Tito naprej«. Ko je nato stopil pred mikrofona narodni heroj generalni podpolkovnik tov. Stante Peter-Skala, je bil od navzočih navdušeno pozdravljen. Govoril je o dogodkih tistih dni pred 20 leti, ko je ob okupatorjevi



V počastitev 20. obletnice ljudske revolucije so tekmovali tudi motoristi. Ocenjevalna voznja Ljudske tehnike Emajl.

TEKMOVANJE Z ZRAČNO PUŠKO NA RESEVNI

V nedeljo, 16. julija je bilo na programu ob priliki proslavljanja 20-letnice revolucije na Resevni, množično tekmovanje z zračno puško. Tekmovanja se je udeležilo točno 100 strelcev iz območja okraja Celje. Udeležba bi bila verjetno še lepša, da ni nekaterim ekipam preprečila udeležbo nevihta. Prav zaradi tega niso bili doseženi tudi kaj prida rezultati.

Od 25 nastopajočih ekip pa je bila razvrstitev naslednja.

	Od 800 možnih
1. SD Tempo I	689 krogov
2. SD Topolšica	668 "
3. SD Tempo II	661 "
4. SD Elektro-Celje	637 "
5. SD Miloš Zidanšek, Dramlje	635 "
Pionirji ekipno:	
1. SD Liboje 384	od 800 možnih

Posamezniki: moški

	Od 200 možnih
1. Merhart Bojan, Topolšica	188 krogov
2. Štahne Adolf, Topolšica	187 "
3. Škoberne Franc, Malgaj	
4. Mlakar Slavko, Tempo	178 "
5. Kovač Jože, Malgaj	175 "

Posamezniki: ženske

1. Škodnik Marija, Tempo	170 "
2. Andrijas Anica, Cinkarna	139 "
3. Šunko Marija, Cinkarna	106 "
4. Persolja Zinka, Cinkarna	101 "
Mladinci — pionirji	
1. Seršen Ervin, Tempo	168 "
2. Brečko Franc, Kovinar	168 "
3. Šme Janko, Kovinar	167 "
4. Bole Vinko, Kovinar	164 "
5. Kozovinc Rado, Liboje	116 "



Z godbo na čelu so krenili na proslavo k »Pecajtovem mlinu«



Član ZIS Ljubčo Arsov in predsednik IS LRS Boris Krajger s spremstvom

Obiskala sta nas tovariša Ljubčo Arsov in Boris Kraiger

V torek, dne 11. julija sta obiskala naš kolektiv član Zveznega izvršnega sveta Ljubčo Arsov in predsednik Izvršnega sveta LRS tov. Boris Krajger v spremstvu članov Izvršnega sveta LRS Mirana Košmelja in ing. Viktorja Kotnika. Tovariša Ljubčo Arsova je spremljal tudi podsekretar za delo tov. Roman Albreht.

V spremstvu naših uglednih gostov je bil sekretar okrajnega komiteja ZKS Celje tov. Franc Simonič, predsednik ObLO Celje Franc Rupret in drugi.

Ob prihodu v tovarno jih je pozdravil predsednik delavskega sveta tov. Stane Dvoršak.

Naši gostje so si ogledali tovarno, nato pa se razgovarjali z našimi predstavniki o naših izkušnjah pri decentralizaciji delavskega samoupravljanja ter o notranji delitvi dohodka.

Planinska skupina EMAJL

Planinci so podali obračun dela planinske skupine »EMAJL« za leto 1960, na občnem zboru, ter pripravili planinsko razstavo v avli upravnega poslopja, ki je bila prirejena v počastitev 20. obletnice vstaje slovenskega ljudstva.

Skupina naših planincev je bila zelo delavna, v preteklem letu je priredila šest daljših izletov s tovarniškimi avtobusom v razne predele slovenskih planin.

Prvi izlet je bil meseca maja na Primorsko, od Črnega vrha nad Idrijo do Doma na Javorniku, preko Nanosa, Sv. Trojice, Vremenščice, Slavnika in vse tja do Ankarana. Spotoma smo si še ogledali Predjamski grad v bližini Postojne, grad Šocerb in Škocjanske jame.

Drugi izlet je bil v juliju v Logarsko dolino. Ker je bil izlet enodnevni, so bile onemogočene daljše ture. Nekaj članov je odšlo preko Robanove stene na Korošico in Ojstrico, drugi pa na Okrešelj in Kašniško sedlo. Ta izlet je ob sodelovanju planincev iz Kovinotehne dobro uspel, saj med planinci ni manjkalo smeha in dobre volje.

Temu izletu je sledil tridnevni izlet v mesecu avgustu v Julijske Alpe. Izlet je bil posebno uspešen za transversalce, ki so se podali iz Vrat v dveh skupinah. Prva je krenila čez Prag do Staničeve kočice in mimo Kredarice na vrh Triglava, od tu pa do Planike, Doliča, Prehodavcev, mimo sedmerih triglavskih jezer preko Komne v Bohinj. Druga skupina pa je krenila preko Križkih podov, Razorja in Prisojnika na Vršič. Planinci so se vračali veseli domov, saj je bilo med njimi dosti takšnih, ki so bili prvič na Triglavu in je bil to zanje velik uspeh.

Skupina se je tudi udeležila II. etape pohoda po »poti XIV. divizije« od Opoke nad Štorami pa do Pake, in to s tremi ekipami.

Nadalje je skupina naših članov izvršila markiranje poti na odseku Frankolovo preko gradu Lindek, Kozje do sestopa na cesti Strmec—Vitanje.

V preteklem letu je naraslo število članov planincev-transverzalcov na 25. Od teh jih je 5 končalo to pot v letu 1960.

V letu 1960 so bile v dvorani DS štiri filmske predstave o naših planinah. Povabili smo tudi znanega himalajca tov. Cirila Debeljaka, ki nam je z lepimi barvnimi diapozitivi prikazal vzpone naše prve himalajske odprave na Trisul.

Nadaljnji izleti so bili še v Logarsko dolino, po zasavski planinski poti, Kumrovec in Kum, več izletov pa v celjsko okolico. Pri tem so sodelovali tudi s planinskimi skupinami Cinkarne in Kovinotehne.

Iz opravljenih 150 prostovoljnih ur pri razširitvi Mariborske ceste je razvidno, da skupina ne dela samo na polju planinstva, temveč da priskoči na pomoč, če je potreba, tudi izgradnji komunalnih objektov.

Ker odvaža skupina celotno članarino matičnemu društvu, smo finančno vezani izključno na Upravo podjetja in na ostale družbene organizacije v podjetju.

Organi delavskega samoupravljanja, kakor tudi ostale družbene organizacije v podjetju gledajo z razumevanjem na delo skupine in ji nudijo vsestransko pomoč v okviru možnosti.

Za zaključek občnega zbora je bilo uspelo predavanje tov. Save Semrova iz Ljubljane z naslovom »Z nahrbtnikom po Sloveniji«.

Upravni odbor planinske skupine »Emajl«: predsednik: Vili Svet
tajnik: Jaroslava Kralj
propaganda: Štefan Kralj in Franc Gaber
blagajnik: Franc Cokan
gospodar: Anton Keguš
glavni poverjenik: Milena Plohl
mladinski odsek: Mira Štrukelj
transverzal. instruktor: Marjan Tratnik

Poverjeniki za oddelke:

surovinski oddelek: Anton Keguš in Pavle Goričan
skladišče: Štefan Kralj
upravno poslopje: Milena Plohl in Mira Štrukelj
emajlirnica in dekor: Ivan Golja
izdelovalnica jeklenih kotlov in elektro delavnica: Ignac Čater
mehanična delavnica: Alojz Ramšak
dвориšče, generator in kotlarna: Tone Gajšek

Nadzorni odbor:

Milan Zupanek
Jože Zapušek
Roman Pečnik

V letu 1961 imamo predvidene še naslednje izlete: 19., 20. in 21. avgusta — Julijske Alpe; 15., 16. in 17. septembra — Primorska; 1. oktobra — Logarska dolina.

Poleg zgoraj navedenih izletov bodo tudi krajši enodnevni izleti v bližnjo okolico, kar bomo pravočasno objavili v oglasni omariči.
G. F.



Tovariša Ljubčo Arsov in Boris Krajger na poti po obratu

Tuji gostje v naši tovarni

Devetindvajsetega junija je obsikala naše podjetje parlamentarna delegacija ZAR v spremstvu predstavnikov republiških in lokalnih oblastvenih organov.

V spremstvu glavnega direktorja tov. Vladimirja Vebra, namestnika predsednika upravnega odbora tov. Srečka Jamniška ter predstavnikov množičnih organizacij so si ugledni gosti prijateljske države ogledali tovarno.

Dne 10. julija smo imeli zopet obisk iz ZAR. Obiskali so nas general Saled, dr. Fuyed in ing. Montas v spremstvu ing. Alojza Ilgo, ki je bil več let uslužbenec v našem podjetju.

Gostje so si v spremstvu glavnega direktorja tov. Vladimirja Vebra ogledali naše izdelke, za katere so se zelo zanimali.

V juliju so nas tudi obiskali gostje iz Italije. Dne 11. julija 1961 se je mudila pri nas delegacija Italijanske socialistične stranke. Ogledali so si tovarno ter se zanimali za naše delavsko samoupravljanje ter reševanje raznih socialnih in podobnih problemov.



G. Saled, dr. Fuyed in ing. Montas so si v spremstvu ing. Ilgo Lojzeta ogledali tovarno

Obiski iz tujine naraščajo v našem podjetju. Prav v zadnjem času je obiskalo naše podjetje večje število predstavnikov podjetij in drugih poslovnih ljudi iz različnih držav, ki so se zanimali za nakup različnih proizvodov. Med temi naj omenimo na primer Gerhard Buttke — Export Import, Düsseldorf, Zapadna Nemčija, kateri se je zanimal za našo posodo za izvoz v Zapadno Nemčijo. Iz Bruslja iz Belgije je prišla zastopnica firme COMPTOIR COMMERCIAL & INDUSTRIEL, BRUXELLES. Ta je prišla pravtako zaradi izvoza naših izdelkov v večjem obsegu v Kongo.

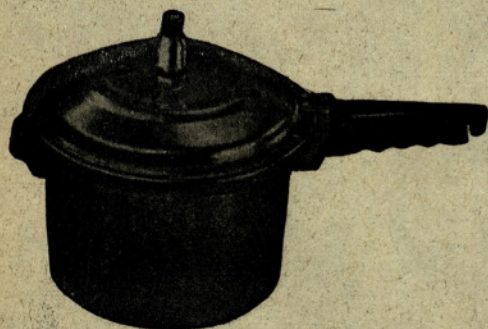
Ti obiski kažejo, da je naše podjetje v tujini zelo čislano zlasti kar se tiče kvalitete naših izdelkov kakor tudi glede solidnosti izvrševanja dobav. Takšni obiski krepijo poslovne stike s tujino. Ravno zato je potrebno, da se čimbolj zavzamemo za kvaliteto naših proizvodov, da čimbolj in stalno izboljšujemo kvaliteto naših izdelkov potrošnje. Prav kvaliteta izdelkov široke potrošnje je za nas najboljša orožje v borbi z drugimi tujimi podjetji, ki nastopajo na svetovnem tržišču kot naši konkurenti.



Člani Italijanske socialistične stranke v spremstvu naših predstavnikov opazujejo delo v naši tovarni



Člani parlamentarne delegacije ZAR (Združene Arabske republike) v spremstvu ing. Pompe Riharda na ogledu tovarne



Predstavljamo vam naše stare grče

Skromni so, tihi, mirni in delavni. Tovarna je njihov drugi dom, ljubijo jo in spoštujejo kot dober in skrben gospodar svojo domačijo. Predani so ji z vsem srcem. Čutijo njen utrip in njeno življenje, vedo ceniti njen velik pomen za naše gospodarstvo.

Teško je bilo življenje v tovarni, ko jim je nemški kapitalist rezal kruh na njihovih domačih slovenskih tleh. Da takrat je bilo res težko življenje. Tako pripovedujejo vsi.

Nova Titova Jugoslavija pa je uresničila njihove dolgoletne sanje. Postali so svobodni ljudje v novi socialistični Jugoslaviji in delajo še vedno čeprav so od dolgoletnih delovnih naporov izčrpani z vso skrbjo pridnih delavcev za dobrobit in napredek tovarne.

Nekateri od njih so celo nad štirideset let v tovarni in težko jim je, ko se bodo ločili od nje in odšli v zasluženi pokoj.

Skrbni in natančni so pri delu. Zavestna samodisciplina je njihov nepisani zakon. To je zakon zavednega socialističnega delavca, ki zna ceniti pridobitve naše revolucije. Ta zakon je zapisan z veliko abecedo v njihovih delavskih srcih.

Naše uredništvo se je odločilo, da vam v tej številki predstavi sicer ne vse, ker je premalo prostora, da bi vam jih predstavili samo v eni številki našega lista, temveč samo toliko kolikor nam je za sedaj mogoče, ostali pa bodo prišli na vrsto v naslednjih številkah našega glasila.

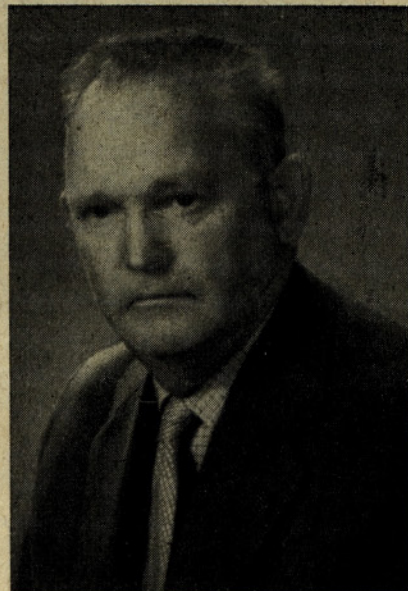
Ko se je član našega uredništva zgledal pri vodji mehanične delavnice tovarišu *Šošterju Avgustu*, ga je našel zamišljenega pri delu in le stežka ga je prepričal naj pove kaj o sebi saj je v podjetju že nepretrgoma šestintrideset let. No tovariš *Gustl*, ga je hotel odpraviti kar na kratko češ, da nima časa in izrekel nekaj krepkih na račun »novinarjev«, se končno malo nasmehnil in v razgovoru, ki je bil kar moramo poudariti zelo prijateljski povedal, da je prišel prvič na delo v tovarno leta 1925, ko je odslužil kadrovski rok. Zaposlil se je kot elektromonter v elektrodavnici, toda že po nekaj mesecih zaposlitve se je sprl z mojstrom, ki je slabo ravnal z njim. Zaradi tega ga je bivši lastnik tovarne *Nemec Westen* nagnal iz službe in je bil nekaj časa brez dela. Takrat so bili

Za časa okupacije je delal stalno v tovarni in ni mu bilo lahko zlasti potem, ko je okupator začel neusmiljeno preganjati slovensko ljudstvo na Štajerskem in je bil leta 1942 njegov brat ustreljen kot talec v Mariboru.

Po osvoboditvi je postal mojster mehanične delavnice in strugarne, pozneje pa vodja tega oddelka.

Za zasluge pri razvoju tovarne je bil odlikovan z redom dela tretje stopnje, za požrtvovalno delo pri društvu *Ljudske tehnike*, katerega član je od ustanovitve pa je prejel spominsko plaketo ob deseti obletnici ustanovitve tega društva. Letos mu je predsednik delavskega sveta izročil zlato značko kot znak priznanja za dolgoletno službovanje v podjetju. Je večkratni racionalizator in dober svetovalec mlajšim strokovnim delavcem.

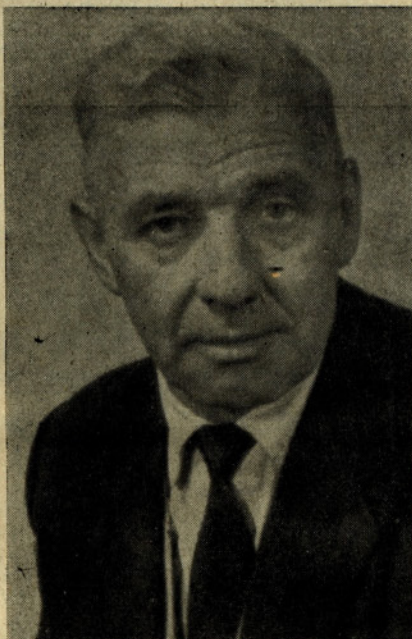
Leskošek Franc strojno-ključavničarski mojster je nastopil službo v tovarni kot vajenec pred enainštiridesetimi leti. Izučil se je za strojnega ključavničarja. Še vedno se živo spominja prvega dne ko je nastopil svojo dolgo



ljiv pri delu. Lahko bi dejali, da opravlja svoje odgovorno delo z nekako mladostno vnemo. Svojim sodelavcem zelo rad svetuje in pomaga. Za dolgoletno službovanje v podjetju mu je predsednik delavskega sveta letos izročil zlato značko.

Tovariš Pečnik Roman je prišel na delo v tovarno, ko mu je bilo šestindvajset let. To je bilo pred trintridesetimi leti. Zaposlil se je v elektrodavnici kot električar in od tedaj je delal vedno v tej delavnici. Kot marljiv in požrtvovalen delavec je postal po vojni mojster svoje stroke. Je navdušen planinec in kadar je prost ne vzdrži doma. Rad ima naše planine in se zateka če le more v njihovo mogočno okrilje. Je tudi požrtvovalen član društva *Ljudske tehnike* od ustanovitve.

Za njegovo požrtvovalno delo je bil večkrat pohvaljen in nagrajen. Tudi danes po tolikih letih nepretrganega dela v podjetju je še mladosten in čil. Tudi njemu je vklesalo delo lik človeka sodobne socialistične družbe.



življenjsko pot v podjetju. Takrat je bil star petnajst let. Bil je najprej vajenec v strojnem ključavničarstvu, nato pomočnik in predelavec. Po osvoboditvi je bil postavljen za obratovodja v strojnem ključavničarstvu.

Po dolgih letih službe si še vedno stalno prizadeva za napredek podjetja. Kot izkušen strokovnjak je vedno pripravljen, dati nasvet svojim mlajšim sodelavcem pri katerih uživa ugled dobrega in požrtvovalnega sodelavca.

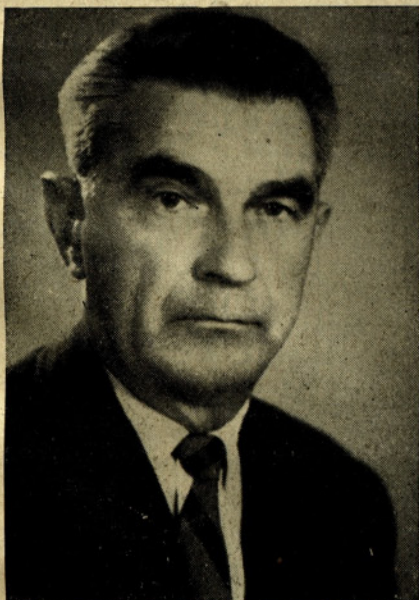
Je večkratni racionalizator za kar je bil tudi nagrajen. Za zasluge pri razvoju tovarne je bil odlikovan z redom dela III. stopnje ter prejel več pohval in priznanj od organov delavskega samoupravljanja in uprave podjetja.

Ko smo se zanimali, kaj misli o razvoju delavskega samoupravljanja v naši tovarni, je dejal, da je dosedanji razvoj dosegel določeno stopnjo in da je nujno prilagoditi družbene odnose v podjetju naši sedanosti.

Krušec Viktor, tih in miren uslužbenec dela v podjetju že šestintrideset let. Hitro so minila leta, tako nam je povedal in zdi se mi, da je vse prehitro preteklo. Vedno misli samo na delo in delo mu je dajalo moč in preudarnost v dolgih letih službovanja. Bil je dolga leta obračunovalec plač, po osvoboditvi pa je postal vodja obračunskega oddelka.

Teško je bilo v starih časih, nam je dejal. Morali smo trdo delati, da smo si prislužili kosček vsakdanjega kruha. Šele nova socialistična Jugoslavija nam je dala to, kar smo si vedno želeli. Dala nam je svobodo in človeka dostojno življenje.

Še danes je tovariš *Krušec* vztrajen in mar-



težki časi, nam je povedal in službo ni bilo lahko najti. Bil je star triindvajset let in poln volje do dela in življenja. Po nekaj mesecih so ga zopet sprejeli v službo, toda ne na prejšnje službeno mesto v elektrodavnico, temveč je moral kot kvalificirani delavec opravljati navadna dela v izbočarni.

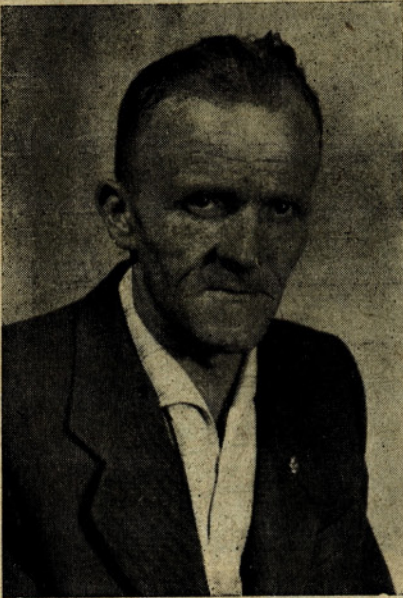
Pozneje je delal v strojnem ključavničarstvu, v mehanični delavnici in v tehničnem sektorju kot tehnični risar v konstrukcijskem oddelku.



PRIZNANJE

za vestno, požrtvovalno in dolgoletno delo v podjetju je dal delavski svet s podelitvijo srebrne značke 711 delavcem, ki delajo nad 10 let neprekinjeno v podjetju.

V surovinskem oddelku, kjer dela *Končan Jože* je bilo vse razgibano. V pogon so postavili nov tekoči trak. Jože je stal pri veliki stiskalnici in radovedno opazoval potek dela. Ko smo pristopili k njemu se je po njegovi stari navadi veselo zasmel in nas zelo prijazno sprejel. Ko smo ga vprašali koliko časa že dela



v tovarni, je postal resen in nekaj časa razmišljal. Očividno ga je naše vprašanje malo presenetilo. Končno je po kratkem razmišljanju povedal, da dela v podjetju že devetindeset let.

V tovarno je prišel leta 1921 in je delal najprej v vlačilnem oddelku, nato v prirezovalnici, sedaj pa je predelavec v vlačilnem oddelku. Jože je nič manj kot štiriindvajsetkratni udarnik, odlikovan z medaljo dela.

V razgovoru nam je še povedal nekaj besed o dejavnosti njihovega Zbora proizvajalcev, ki je imel že več sestankov, na katerih je razpravljalo o proizvodnji v njihovem oddelku, o disciplini pri delu, o decentralizaciji delavskega samoupravljanja itd. Jože je bil član delavskega sveta in ve za velike uspehe in napore, s katerimi se je boril kolektiv v povojnih letih, da je dosegel tako visok porast proizvodnje.

Skale Franc je prišel v tovarno, ko mu je bilo štirinajst let. Kratek čas je delal v kleparskem oddelku, od leta 1922 pa dela stalno v emajlirnici.

Tako kot ostali, tudi on pripoveduje kako je bilo takrat, ko jim je tujec na naši zemlji rezal košček kruha za trudapolno delo. Slabi delovni pogoji in nizka mezda so leta 1922 prisilili delavstvo, da je stavkalo. Tudi on je bil med stavkajočimi. Stavka je trajala šest tednov. Po končani stavki je bil nekaj časa brez dela nato pa je bil zopet sprejet na delo v to-



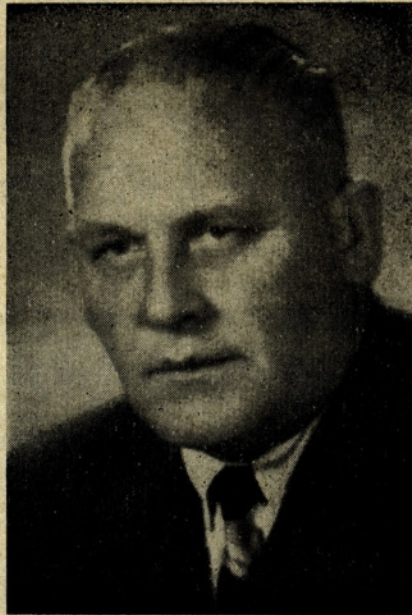
varno. Razmere v tovarni pa so se še poslabšale. Leta 1936 se je zopet udeležil velike stavke in bil zaradi tega odpuščen iz tovarne. Bil je nekaj časa brezposeln in končno zopet sprejet na delo.

Po osvoboditvi se je z vso vnemo lotil dela v svojem oddelku. Postal je predelavec v emajlirnici kar je še danes. Kot štirinajstkratni udarnik se z veseljem spominja časov po drugi svetovni vojni, ko je bilo treba napeti vse sile za obnovo porušene domovine. Vesel je, da je tudi on prispeval svoj delež.

Glede delavskega samoupravljanja je pripomnil, da je treba čimprej utrditi zbere proizvajalcev, ki sicer že sedaj uspešno delujejo, kajti od njihovega bodočega razvoja je odvisen gospodarski uspeh podjetja.

Ko smo v jutranjih urah obiskali mojstra *Jožeta Šajna* je imel dela čez glavo. Njegova mala obratna pisarna v kleparskem oddelku je bila polna sodelavcev. Toda to je trajalo le kratek čas. Vsakemu je hitro dal pojasnila in navodila nakar so odšli na delo.

Vprašali smo ga, če ima čas za kratek razgovor. Pogledal je malo začudeno in vprašal: »Ali je že spet kaj narobe?« Ko smo mu pojasnili, da ni nič »narobe« in mu povedali, da se želimo z njim pogovoriti kot z dolgoletnim delavcem v tovarni, se je sprostil in postal dobre volje. Povedal nam je, da dela v tovarni že sedemindeset let. Ko je prišel prvič na delo je bil star osemnajst let. Kot izučeni kleparski pomočnik je začel delati v kleparskem oddelku in ostal tamkaj do današnjih dni. Leta 1945 je bil postavljen za mojstra tega oddelka, leta 1949 pa je napravil mojstrski izpit iz svoje stroke.



Tovariš *Šajna* je večkratni racionalizator in novator, od organov delavskega upravljanja je bil zaradi tega nagrajen. Za svoje dolgoletno službovanje v podjetju je dobil zlato značko.

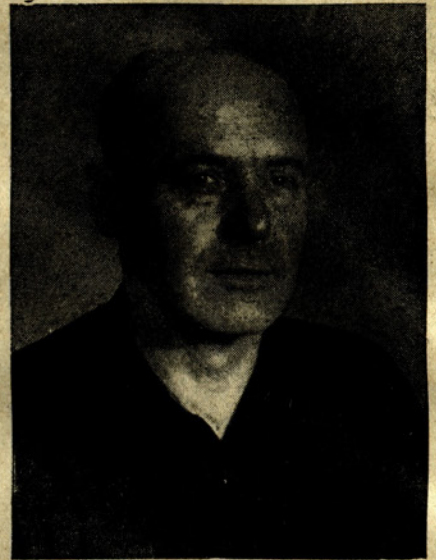
Povedal nam je tudi, da je član prostovoljnega gasilskega društva v tovarni od leta 1936 in da je blagajnik tega društva od leta 1945. Postal je gasilski podčastnik in prejel za dolgoletno službovanje odnosno udeleževanje pri gasilstvu posebno značko v znak priznanja.

O delu zborov proizvajalcev v njegovem oddelku se zelo pohvalno izraža. Z zadovoljstvom ugotavlja, da odkar so pričeli delovati zbori proizvajalcev se je izboljšala delovna disciplina.

Vouk Maks je nastopil službo v tovarni leta 1926. Bil je najprej delavec v kleparskem oddelku, kjer je postal leta 1927 delovni invalid. Nato je delal v varilnem oddelku polnih štirinajst let. Leta 1940 pa je bil premeščen v prirezovalnico, kjer je še sedaj. Po osvoboditvi je postal mojster v svojem oddelku.

Kot mlademu človeku, ki je postal delovni invalid mu življenje ni bilo lahko. Stara Jugoslavija mu ni nudila tega, kar bi kot človek potreboval. Šele nova socialistična Jugoslavija mu je odprla pravo pot v življenje. Sam pripoveduje, da ne bo nikdar pozabil zoperstavljanja in šikaniranja, ki ga je moral prestati, ko je bil kapitalist (Nemec) gospodar tovarne.

Po vojni je bil štiri leta član delavskega sveta in se je marsikaj naučil. Zelo je zadovoljen, da je prišlo do decentralizacije delav-



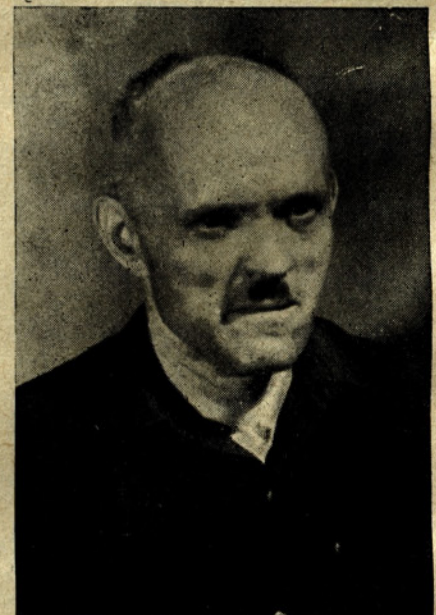
skega samoupravljanja. To je edino pravilna pot k napredku podjetja, tako je dejal, da proizvajalci neposredno odločajo o gospodarjenju v podjetju.

Za dolgoletno službovanje v podjetju, mu je predsednik delavskega sveta izročil v znak priznanja zlato značko.

Kmecl Martin je prišel v tovarno kot petnajstleten mladinec. To je bilo leta 1921 ali pred štiridesetimi leti. Najprej je bil zidarski vajenec, pozneje pa kvalificiran zidar, kar je še danes. Od prvega dne vstopa v tovarno do danes dela vedno pri zidarjih. Kdo bi vedel kolikokrat je že popravljali peči in razne druge objekte v tovarni in izven nje.

Težak je zidarski poklic, vendar on mu je predan z vsem srcem. Tudi *Martin* je bil po vojni večkratni udarnik, sa je vedel, da mora kot zidar dobro prijeti za delo, da so se tako čimprej izbrisali sledovi štiriletne vojne z okupatorjem. Da, sledove je zbrisalo naše delovno ljudstvo, vendar spomina na vojne strahote, ki jih je povzročil okupator se ne more nikdar izbrisati. Tako je dejal tovariš *Martin*, naš dolgoletni zidarski delavec.

Tovariš *Kmecl* je prejel za dolgoletno službovanje v podjetju zlato značko, bil pa je večkrat za svoje požrtvovalno delo tudi pohvaljen in nagrajen.



Tovariš *Rojc Franc* dela že šestindeset let v tovarni. Službo je nastopil, ko je bil star štirinajst let. Leta 1924 je prišel na delo v prirezovalnico in od takrat dela stalno v tem oddelku.

Po osvoboditvi je postal predelavec in je večkratni udarnik. Ko smo ga vprašali kako se kaj počuti pri delu nam je povedal, da se počuti še vedno mladosten in da sam ne ve



kdaj so ta leta tako hitro minila.

Delavsko upravljanje gleda v novi fazi razvoja, kot delavec, ki razume naš razvoj in njegovo perspektivo. Zbori proizvajalcev pravi, da bi morali imeti najodločilnejšo vlogo pri nadaljnjem razvoju delavskega samoupravljanja.

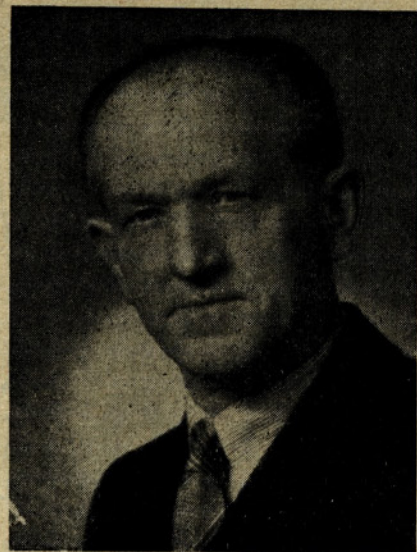
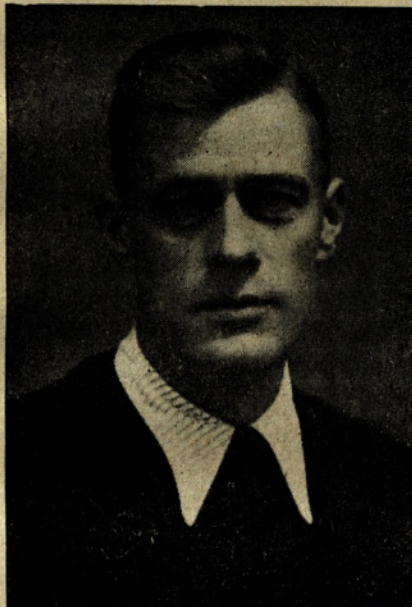
Tovariš Pečnik Vinko je bil star 15 let, ko je prišel na delo v tovarno. Bilo je pred devetintridesetimi leti. Delal je v emajlirnici, v surovinsko predelovalnih obratih, skladišču pločevine, radiatorškem oddelku, skladišču gotovih izdelkov in končno se mu je uresničila dolgoletna želja, postal je spremljevalec šoferja na tovornem avtomobilu. Z veliko vnemo se je

začel učiti, delal izpit za izpitom in končno postal šofer D-kategorije, kar je še sedaj.

Od leta 1943, ko je prvič sedel za krmilo, ni storil v cestnoprometnih predpisih nobenega prekrška niti povzročil kakršne koli škode na vozilu. Tovariš Vinko je res vzoren in previden šofer, za kar mu gre priznanje.

Med vojno je bil dlje časa v ujetništvu, nakar se je ponovno zaposlil v tovarni.

Bil je med prvimi člani delavskega sveta in če presodimo njegovo vestnost in treznost pri avtomobilskem krmilu, tedaj bi ga upravičeno imenovali: »Trezen, marljiv in preudaren šofer — udarnik«.



Tovariš Pešak Franc je nastopil službo v tovarni leta 1922. Takrat mu je bilo komaj trinajst let. Najprej je delal kot pomožni delavec, kmalu pa je postal nanosilec emajla. Od vstopa v službo dela stalno — štirideset let — v emajlirnici.

Po osvoboditvi je postal mojster v tem oddelku, pozneje pa izmenovodja, kar je še danes.

Leta 1936 se je udeležil velike stavke in je bil za nekaj časa odpuščen iz tovarne, nato pa zopet sprejet v službo.

Po osvoboditvi marljivo dela in je postal že večkratni udarnik.

Za dolgoletno službovanje v tovarni je prejel zlato značko.

Pravilnik o požarno varnostni zaščiti

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

Ta pravilnik predpisuje ukrepe ter določa obveznosti, ki izhajajo iz potreb, da se zaščiti človeška življenja in splošno ljudsko premoženje pred požarom in drugimi elementarnimi nesrečami ter da se podvzamejo potrebni ukrepi za odstranitev vzrokov požarov, za gašenje nastalega požara ter za prvo pomoč pri odstranjevanju posledic, ki nastajajo ob elementarnih nezgodah.

2. člen

Preventivne ukrepe požarno-varnostne službe, gašenje nastalega požara in pomoč pri odstranjevanju posledic elementarnih nezgod so dolžni izvajati vsi v podjetju stalno ali začasno zaposleni delavci in uslužbenci.

V primeru potrebe smejo: glavni direktor, tehnični direktor, komandir IGD ali vodja gasilske dežurne službe, odrediti k gašenju požara, oziroma odstranjevanju posledic elementarne nezgode, vse člane delovnega kolektiva. Vsak član delovnega kolektiva je v takem primeru pod disciplinsko in kazensko odgovornostjo dolžan glede na delovni čas ostati v podjetju in se pokoravati nalogam zgoraj omenjenih oseb.

Operativni vodja akcij je komandir IGD ali vodja gasilske dežurne službe, za vsako akcijo ali elementarno nesrečo pa odgovarja glavni direktor ali njegovi namestniki, kateri lahko odredi k gašenju požara oziroma odstranjevanju posledic elementarne nezgode vse člane delovnega kolektiva.

II.

UKREPI IN VARNOST PRED POŽAROM

3. člen

Z ustreznimi ukrepi je preprečiti nastanek požara, oziroma že nastali požar lokalizirati.

Na vsem področju podjetja se morajo izvršiti ukrepi za varnost pred požarom, katere določa ta pravilnik ali jih posebej odredi upravni odbor podjetja.

Čim se izda tak nalog, je vse ukrepe za varnost pred požarom kot prve in v celoti izvršiti.

4. člen

Ukrepi za varnost pred požarom se ugotovijo in odredijo na podlagi komisijskega požarno-varnostnega pregleda. Komisijski požarno-varnostni pregled se mora izvršiti vsaj dvakrat letno po komisiji, ki jo imenuje DS in enkrat letno po komisiji, sestavljeni od strokovnjakov, ki jih določi TNZ. Vse gasilske naprave se morajo pregledati po gasilskih strokovnjakovih podjetja vsake tri mesece in o pregledih voditi evidenčne liste. O vseh pregledih mora biti izdelan zapisnik.

5. člen

V podjetju mora obstojati gasilska enota. Pravila o notranji ureditvi in delu te industrijske gasilske enote so sestavni del tega pravilnika.

6. člen

Industrijska gasilska enota mora imeti najmanj 50 operativnih članov in ustrezno orodništvo.

7. člen

Uprava podjetja mora skrbeti za to, da je zaradi hitrega ukrepanja v primeru požarne ali elementarne nevarnosti dosegljivih vsaj dvanajst operativnih članov IGD in odgovorno strokovno osebje (dežurni tehnik, ključavničar ali električar) zaključne, energetske in strojne naprave ter instalacije v podjetju. Operativni člani IGD naj bodo razporejeni pri delu tako, da jih v vsaki delovni izmeni dela vsaj dvanajst.

8. člen

Nabavo potrebnih gasilskih naprav, pripomočkov in orodja predlaga UO gasilskega društva v potrditev UO podjetja.

9. člen

Podjetje mora imeti notranje in zunanje alarmne naprave in telefonske zveze.

10. člen

Upravni odbor podjetja je dolžan, da oskrbi dovoljno količino vode v požarno-varnostne

namene in drugih sredstev za gašenje, kot kemična sredstva in podobno.

11. člen

V podjetju mora biti uvedena gasilska dežurna služba. Podnevi morata biti istočasno najmanj dva gasilca, a ponoči najmanj štirje gasilci. V posebnih primerih, kjer to narekuje požarna varnost, se mora najmanjše število dežurnih gasilcev po potrebi povečati, dokler obstoja ta posebni primer, kar določa UO IGD.

12. člen

V vsakem oddelku mora biti na vidnem mestu nabita skica tega oddelka z vrisanimi znaki, kje se nahajajo gasilne naprave in pripomočki, važnejše naprave, elementi instalacij, posebno pa požarno-varnostna mesta ter vsi izhodi na prosto in v sosedne prostore.

13. člen

Pri upravi podjetja, pri osebni in tovarni vratarnici in v gasilskem orodišču, mora biti na lahko dosegljiv način shranjena skica celega podjetja, v kateri so označeni glavni elementi, važni za požarno varnost podjetja. Poleg tega se mora nahajati pri osebni in tovarni vratarnici, telefonistu, gasilskem orodišču in glavnih vodilnih osebah, seznam najvažnejših telefonskih števil in vpisan način postopka javljanja požara.

Pri osebni vratarnici se morajo nahajati ključi vseh prostorov, kadar so zaklenjeni.

14. člen

V vsakem oddelku mora biti izobešen požarni red, s katerim so zaposleni v tem oddelku seznanjeni o požarno-varnostnih ukrepih, ki naj jih izvršujejo na svojem delovnem mestu v delovnem času in v primeru požara ali nesreče.

15. člen

Mesta, na katerih so gasilske naprave in pripomočki, morajo biti vidno označena s posebno določenimi znaki, oziroma napisi. Poleg njih morajo biti navodila o njihovi uporabi.



NEPRAVILNO NAGRAJEVANJE V NEKATERIH GOSTINSKIH OBRATIH

Drobne novice

J. A. iz emajlirnice je 6. 4. 1961 pozabil na delovno razmerje s podjetjem. Na to ga je spomnila z »opominom« disciplinska komisija.

M. K. je 13. 4. 1961 bolehal na neznani bolezni, ki jo tudi zdravnik ni poznal in ni prišla na delo. Ozdravil jo je »opomin« disciplinske komisije.

S. S. iz emajlirnice je 6. 4. 1961 zgrešil pot in šel namesto na delo, na obisk v Žetale. Pravo pot mu je pokazala disciplinska komisija z »opominom«.

Obratni stražar C. I. je odšel 25. 5. 1961 namesto na delo, iskat »premijo« baje na TNZ. Premijo je prejel od disciplinske komisije v obliki »opomina«.

B. S. iz emajlirnice je 28. 4. 1961 odraščal na obisk v Zagreb namesto na delo. Disciplinska komisija je podkrepila njegovo pot z »ukorom«.

K. J. iz varilnice ročajev je 14. 6. 1961 sunil v prepiru svojega sodelavca Ivana Sagadina najprej v nogo in stegno, nato pa še z roko v trebuh. Vroč kri mu je ohladila disciplinska komisija, ki mu je odmerila denarno kazen, minus 10% od dohodka v enem mesecu.

Kontrolor O. M. je 6. 5. 1961 vzel slovo od dela in odšel na praznovanje rojstnega dne k svojemu prijatelju. Disciplinska komisija ga je spomnila na delovne obveznosti do podjetja in na delovno disciplino z »ukorom«.

B. I. iz izdelovalnice jeklenih kotlov je od 17. 4. do 22. 4. 1961 »vedril« v varnem zavetju. Zgrešil je pot. Namesto v tovarno ga je zaneslo proti državni meji. Disciplinska komisija mu je pokazala pravo smer z »ukorom«.

S. I. iz emajlirnice je tiščal svojemu sodelavcu Kolarju med delom leseno lato med noge. Ker Kolar ni imel pri tem nič kaj prijetnega občutka je zgrabil za lato, Sagadin pa še močnejše, tako da jo je strgal Kolarju iz rok in padel ter se poškodoval. Disciplinska komisija mu je olajšala bolečine z »ukorom«.

Z. I. iz emajlirnice je 16. in 17. 3. 1961 pozabil na delovne obveznosti do podjetja in od-

šel na obisk k prijatelju v Šmarje pri Jelšah. »Ukor« disciplinske komisije ga je spomnil na red in disciplino.

A. A., kontrolor, je 27. 5. 1961 našel v tovarni »zasluženi« počitek. Iz sladkega sna ga je zbudil mrzel tuš, ki sta mu ga pripravila njegova sodelavca, uprava pa mu je podarila »ukor«.

A. I. iz izdelovalnice jeklenih kotlov je 18. 3. 1961 izdeloval v svojem oddelku spojke za verige za lastno uporabo namesto jeklene kotle za skupnost. Disciplinska komisija ga je z »opominom« opomnila na dovoljenje za zasebno obrt.

T. S. iz pocinkovalnice je odšel 16. 6. 1961 na obisk v Zagreb namesto v službo. Upajmo, da mu bo »opomin« uprave pomagal, da bo v bodoče spoštoval red in disciplino.

D. I., obratni stražar, je večkrat zaporedoma neopravičeno izostal z dela. Disciplinska komisija ga je kaznovala z odpustom iz podjetja.

Disciplinska komisija je odmerila Z. S. iz surovinskih obratov »strogi javni ukor«, ker je udaril svojega sodelavca.