



Leto XIII.
St. 2
6. 3. 1970

Celje - skladišče

D-Per

214/1970

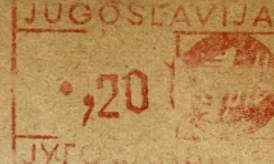


1119700687,2

COBISS



EMO CELJE



Ob dnevu žena

Naberimo cvetja
za dan žena,
kot dar mladoletja
podarimo ga,
da radosten praznik
bo naših žen.

To cvetje v srcih nam
klije,

v srcih ljubečih
v ljubezen se zlije,
ob stisku rok
v dlaneh koprnečih.

Naberimo cvetje,
natrosimo ga,
da bo mladoletje
širo m sveta.

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

NAŠE GOSPODARSTVO V LETU 1969

Delavski svet podjetja je na 21. redni seji dne 20. 2. 1970 razpravljal o zaključnem računu za leto 1969. Predhodno je na osnovi analize zaključnega računa razpravljal o rezultatih poslovanja preteklega leta upravni odbor. Iz rezultatov poslovnega poročila je razvidno, s kakšno dejavnostjo se je podjetje bavilo v preteklem letu, kako so samoupravni organi že med letom obravnavali posamezna poročila o gospodarskem stanju, kakšna je bila tekom leta delovna disciplina, kakšna je bila organizacija podjetja. Podjetje v letu 1969 ni bilo kaznovano za kakršen koli gospodarski prestop, vse svoje delo v pogledu kreditiranja je vršilo preko bank, katerih ustanovitelj je, razen tega pa še s kreditno banko Maribor in Kreditno banko Kruševac, kjer ima podjetje svoje obrate.

IZOBRAŽEVANJE, RAZVOJ, PLAN

Podjetje je v letu 1969 vršilo večjo dejavnost izobraževanja in usposabljanja ljudi za potrebe delovnih mest v neposredni proizvodnji in službah. Stipendije je dobivalo 118 rednih in 44 izrednih študentov.

Tudi razvojna dejavnost podjetja je pospešeno napredovala, izdelan je bil razvojni plan podjetja za leta 1970-1980, ki upošteva izredno iztrošenost delovnih sredstev, na osnovi tega programa podjetje vlagata kreditne

zahtevke za pridobitev investicijskih sredstev, s katerimi samo ne razpolaga v zadostni meri. Na področju izbire proizvodnje je bilo delo osredotočeno na razvoj novih izdelkov in izpopolnitve obstoječe izbire proizvodov. Poslovanje podjetja se je odvijalo v letu 1969 v skladu s smernicami družbenega plana in mnogih sprememb, ki so jih narekemale tržne prilike in finančne zmogljivosti podjetja.

V splošnem podjetje planskih nalog, razen izvoza, ni doseglo, preseglo pa je napram letu 1968:

- proizvodnjo po vrednosti za 27 %
 - proizvodnjo po količ. za 17 %;
 - fakturirano realizacijo za 21 %;
 - izvoz v \$ za 16 %;
 - dohodek podjetja za 10 %;
 - izplačane osebne dohodke za 8 %.
- Podjetje vrši svojo dejavnost tudi preko svojih zunanjih obratov, ki so glede proizvodnje ustvarili vrednostno naslednje rezultate: napram letu 1968 je obrat Bistrica povišal proizvodnjo vrednostno za 140 %, obrat Celje za 11 %, obrat Kruševac za 8 %.

SKLADI, ZALOGE, KREDITI

Da je podjetje lahko ustvarilo takšne uspehe, je moralo imeti na razpolago zadostna obratna in osnovna sredstva. Vrednost obratnih sredstev celega podjetja (blagovne zaloge, terjatve in denarna sredstva) so se napram stanju v začetku leta povišale za 39 % in so znašale 142,685.000 dinarjev. Pojav splošne nelikvidnosti v letu 1969 je prizadel tudi naše podjetje, saj so celotna obratna sredstva zaradi premajhnih lastnih sredstev in nezadostne pomoči bank s krediti pokrita samo 67 %. Celotna aktivna podjetja EMO znaša ob koncu leta 223,607.000 din, od katere predstavljajo obratna sredstva 74 %, osnovna sredstva 19 %, ostalo pa so sredstva rezervnega sklada in sklada skupne porabe.

Povišanje zalog izdelkov in terjatev je recipročno stopnjevalo nelikvidnost podjetja, ker so istočasno obveznosti do dobaviteljev in družbe bile nepokrite in pritisk permanenten, kar je tako z ene kot z druge strani povzročalo pravne spore za katere je podjetje v letu 1969 porabilo prilično visoka sredstva. Same terjatve so se nasproti stanju v začetku leta povišale za 59 %, obveznosti do dobaviteljev pa za 78 %, še vedno pa so obveznosti dosti manjše kot pa znašajo naše terjatve v celoti.

Rezervni sklad se je med letom koristil v glavnem za premostitve v zvezi z izplačili osebnih dohodkov, sklad skupne porabe pa se je uporabljal po planu, sprejetem na delavskem svetu, vendar se določeni izdatki zaradi pomanjkanja obratnih

sredstev niso mogli pravočasno izvrševati, isto velja za stanovaljski sklad. Koriščen je bil v skladu s postavljenim planom za financiranje gradnje stanovaljskih blokov na Spodnji Hudič.

Družbeni plan podjetja ki je bil sprejet v začetku leta, je zahteval za svojo stoodstotno izpolnitev dodatne bančne kredite, katere pa podjetje ni uspelo najeti kljub naštetim vlogam in urgencam ter osebnim obiskom pri bankah.

PROIZVODNJA IN STROŠKI

Proizvodnja je potekala na osnovi mesečnih operativnih planov, zahtev prodajnega sektorja in v okviru razpoložljivih materialov, strojnih kapacitet in delovne sile. V primerjavi z letom 1968 je bila proizvodnja emajlirane posode za 2 % manjša, pocinkane posode za 28 % manjša, medtem ko zaznamujemo pri ostalih grupah proizvodnje, tako pri sanitarnih izdelkih za 21 %, odpreski za 9 % in napravah za gretje za 28 % večjo proizvodnjo od leta 1968. Zaradi dotrajanosti strojnega parka je bilo v letu 1969 mnogo okvar delovnih strojev, kar je povzročalo, da določeni od prodaje zahtevani sortimenti izdelkov, niso mogli biti pravočasno in v zadostnih količinah izdelani.

V proizvodnjo je bilo vloženih za 2 % več stroškov od plana, čeprav plan v celoti nismo dosegli. Izredno so se povišali stroški materiala, predvsem pločevine. Nasproti letu 1968 pa so stroški v celoti višji za 27 %. Od vseh stroškov vloženih v proizvodnjo odpade 79,2 % na obrat Celje, 15,7 % na obrat Bistrico in 5,1 % na obrat Kruševac. Že v preteklem letu je podjetje delno na osnovi zakonskih predpisov, pa tudi na osnovi lastne spodbude prešlo na sistem obračuna proizvodnje po direktnih stroških. Fiksne stroške je podjetje v celoti pokrilo ob končnem izidu iz dohodka podjetja. Zaloge izdelkov, polizdelkov, nedovršene proizvodnje, so bile odnotene samo po direktnih stroških. Problemu stroškov, tako proizvodnje kot tudi režije, mora podjetje v teku leta 1970 posvetiti največ (Nadaljevanje na 2. strani)

PISMO V »GORENJE« VELENJE

Naš delavski svet je na zadnji seji sklenil, da pošlje delavskemu svetu tovarne gospodinjске opreme »Gorenje« v Velenju pismo naslednje vsebine:

Delavski svet našega podjetja je na 21. redni seji dne 20. 2. 1970 obravnaval zaključni račun podjetja in ugotovil, da je bilo poslovno leto 1969 rekordno za podjetje v vseh ozirih. Zagon, ki ga je podjetje dobilo v preteklem letu, želi še nadalje obdržati, oziroma povečati. V zvezi s tem se je delavski svet na predlog glavnega direktorja odločil, da v ta namen poleg ostalega išče možnosti primerne in tesnejšega sodelovanja z drugimi sorodnimi podjetji v okviru Slovenije, kot tudi izven njenih meja.

Da bi se k realizaciji te naloge pristopilo čim hitreje in kontinuirano, je delavski svet podjetja imenoval 6-člansko komisjo, katere naloga je, da naveže stike s sorodnimi podjetji in poišče najbolj primerne oblike poslovnega sodelovanja z bileratnimi koristimi.

V kolikor je tudi vaše podjetje zainteresirano, da pride do tesnejšega sodelovanja med našima podjetjima, predlagamo, da tudi vi formirate ustrezno komisijo, oziroma predlagate način, da bi bili naši razgovori čim uspešnejši, predvsem pa taki, da bodo dali obojestranske koristi.

V prepričanju, da tudi vi želite tesnejše sodelovanje z nami, vas tovariško pozdravljamo in pričakujemo pozitivni odgovor.

NAŠE GOSPODARSTVO V LETU 1969

jo pozornost in z ustreznimi ukrepi in večjo odgovornostjo vseh vodilnih v podjetju, spraviti režijske stroške vsaj v meje plana, v kolikor se želi obdržati donosnost proizvodnje in uresničevanje plana. Glede prodaje je podjetje v preteklem letu izvršilo določene organizacijske spremembe, pospeševalo prodajo preko potniške mreže, imelo več posluha za potrebe tržišča, imelo pa tudi več težav s prodajo svojih proizvodov, še posebno zaradi stalne prisotnosti prodajnih pogojev konkurenčnih podjetij, katerim smo se morali prilagajati, v cilju doseganja zastavljenih planskih nalog celotne prodaje. Na domači trg nam je uspelo prodati 91,2 % celotne naše proizvodnje izdelkov in uslug, na inozemski trg pa 8,8 %. Iz obrata Celje smo prodali od celotne fakturirane realizacije 76 %, iz obrata Bistrica 19 %, 5 % pa odpade na obrat Kruševac.

V letu 1969 zaznamujemo do- slej najvišjo realizacijo na ino- zemskem trgu tako po količini kot po vrednosti v \$.

KVALITETA, OSEBNI DOHODKI

Problem kvalitete naših izdel- kov se mora v naslednjem letu rešiti v cilju čimboljšega in pro- dornega delovanja naše prodaj- ne službe na tržišču.

Osebnih dohodki, ki so se med letom izplačevali v smislu vel- javnega pravilnika in od uprav- nega odbora odobrenih cenikov, izkazujejo v letu 1969 porast ne- to izplačil za 10 %, kar pa še vedno ne ustreza povsem po- prečnemu dvigu življenjskih stroškov. V celoti je bilo izpla- čano 43.056.000 neto OD oziroma skupno s prispevki 62.766.000 di- narjev.

Od celotnih izplačanih ur od- pade 47,1 % na proizvodne ure. 4,21 % vseh zaposlenih prejema osebne dohodke izpod 600 N-din, 57 % vseh zaposlenih pa od 601 do 1000 dinarjev, kar je vseka- kor ugoden premik v izplačilih na boljše v primerjavi z letom 1968. Za podjetje kot celoto je znašalo poprečje mesečno za 200 ur 845 din, v letu 1969 pa 929 di- narjev.

Obrat Kruševac je v letu 1969 zaposloval 61 ljudi, katerim je bilo poprečno izplačano za 200 ur 783 dinarjev. Obrat zaznamu- je v letu 1969 porast števila iz- delanih — emajliranih kopalnih kadi, vendar je obrat zaradi iz- rednega porasta cen osnovnega materiala in delnega porasta osebnih dohodkov ter neznatne- ga in sorazmerno porasta stroš- kov in nezadostnega dviga pro- dajnih cen, zaključil leto z iz- gubo. Obrat posluje z izgubo že

vsa leta od prevzema.

Obratna sredstva pokriva obrat Celje, ker KB Kruševac ni- ma kljub teritorialni zainteresi- ranosti za normalno poslovanje tega obrata posluha za odobritev obratnih kreditov.

Z ozirom na to, da se pojavlja na trgu kopalnih kadi konkuren- renca v litih kadeh in ker se proizvodnja bistveno ne da brez dodatnih vlaganj povečati in za- radi stalnega dviga cen osnovne- ga materiala bo nastalo vpraša- nje nadaljnega obstoja tega obrata.

Obrat Bistrica je ob koncu le- ta zaposloval 391 oseb, ki so pre- jemale v poprečju 11 % višje osebne dohodke, računane na 200 ur. Poprečje za 200 ur znaša namreč 782 dinarjev.

Obrat je v letu 1969 znatno povečal svojo proizvodnjo za- radi uvedbe novega proizvodnega programa, posloval je rentabilno, od celotne realizacije podjet- ja EMO odpade 19 % na obrat Bistrica. Tudi v tem obratu, ki ima prilično visoko vrednost za- log blaga in terjatev, daje obrat- na sredstva obrat Celje iz svo- jega kreditnega potenciala, tudi KB Maribor nima dovolj razu- mevanja za financiranje tega obrata z obratnimi krediti.

Tako za obrat Bistrica kot za obrat Celje velja, da je delovna oprema (stroji in naprave) sko- raj v celoti že dotrajala in je nujno potrebna modernizacije, v kolikor se želi proizvajati ar- tikle boljše kvalitete in sodob- nih oblik.

V okviru podjetja EMO poslu- jejo tudi enote Mehanografski center, Enota za upravljanje s stanovanjskimi hišami in Počit-

niški dom. Poslovanje teh enot se je odvijalo v okviru predvi- denih planskih nalog, pri tem je pripomniti, da sta Mehanograf- ski center in Stanovanjska enota dosegli ugoden finančni rezultat, medtem ko je počitniški dom za- ključil poslovno leto z izgubo, vendar je bila ta izguba planira- na že vnaprej in se je pokrivala iz dohodka matičnega podjetja.

KONČNI USPEH

Končni rezultat tj. celotni do- hodek podjetja, katerega je de- lavski svet ugotovil in razdelil, se nanaša z ozirom na spre- menjene zakonske pogoje delitve dohodka, na fakturirano realiza- cijo tekočega leta in prenos ne- plačanih terjatev iz leta 1968. Skupno z izrednimi dohodki je podjetje doseglo bruto dohodka 81.641.000 dinarjev, kar je sicer 9 % več kot pa je bil dohodek ugotovljen v letu 1968. Iz ostan- ka dohodka je bilo potrebno for- mirati rezervni sklad in sklad skupnih rezerv, tako da je osta- lo za pokritje osebnih dohodkov in za sklade vsega 79.824.000 di- narjev. Delavski svet se je stri- njal s predlagano delitvijo o- stanka dohodka ki ga je razpo- redil z zneskom 74.383.000 na osebne dohodke, za sklade pa je ostalo 5.441.000 dinarjev.

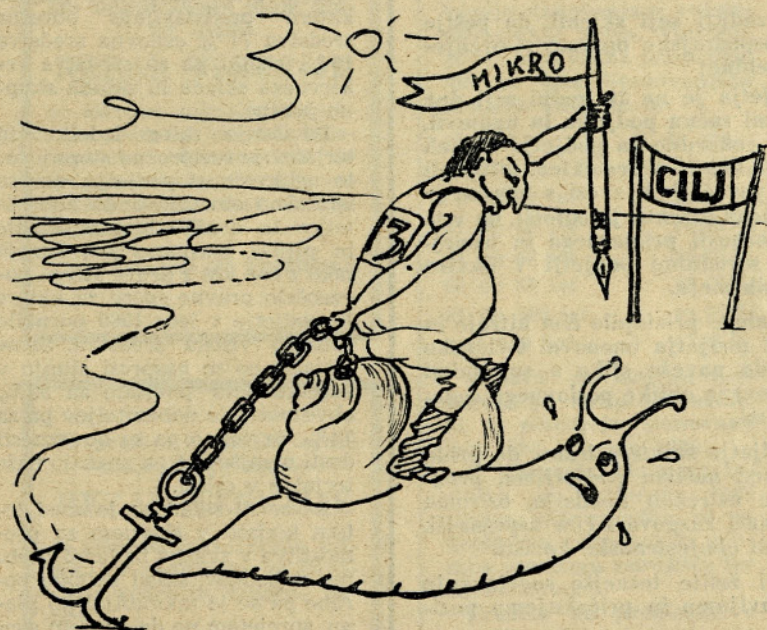
Ostanek za sklade razporeja v sklad skupne porabe za pokrit- je že med letom izvršenih raz- nih izdatkov, ki se po zakonu morajo pokrivati iz skladov te- kočega leta. Tako npr. za kritje

malice, izplačanega regresa za letni dopust, delnih stroškov izo- braževanja itd.

Delavski svet potrjuje tudi de- litve dohodka tako mehanograf- skega centra kot tudi enote za uprav. stanov. hiš in počit. doma. s celotno aktivno in pasivno imo- vino podjetja in vseh enot.

Iz zaključkov, ki so bili pred- lagani v cilju izboljšanja poslo- vanja v letu 1970, izdelanih pri analizi bilance in tudi kot rezul- tat razprave na upravnem odbo- ru, je povzeti, da mora podjetje gospodarjenju z vsemi sredstvi v letu 1970 posvetiti največjo po- zornost, podvzeti ostre ukrepe napram vsem, osebam, ki nekon- trolirano dvigajo nesorazmerno s planskimi nalogami stroške podjetja. Osebne dohodke bi bi- lo potrebno prilagoditi sorazmer- nemu dvigu življenjskih stroškov, podvzeti vse ukrepe za odpravo nelikvidnosti v podjetju, rekon- struirati, modernizirati vsaj del strojnega parka, napeti vse sile za pravočasno realizacijo rekon- strukcije radiatorskega oddelka, izboljšati delitveno razmerje med osebnimi dohodki in skladi, urediti vprašanje rentabilnosti zunanjih obratov. Vprašanje po- večanja delovne sile, pravičnega razporeda dela med proizvodni- mi in režijskimi delavci, bo po- trebno v zvezi z novo organiza- cijo podjetja urediti tako, da bo ista dajala čimboljše poslovne rezultate, ob istočasni enaki ob-remenjenosti vseh zaposlenih.

Iz celote analize poslovanja za leto 1969 je torej posneti, da je podjetje sicer rentabilno poslo- valo, da je rezultate napram le- tu 1968 izboljšalo, da pa ima mnogo pomanjkljivosti tako v organizaciji kot v poslovanju, ki jih je potrebno radikalno odpra- viti, izboljšati rentabilnost, pro- duktivnost in ekonomičnost v poslovanju in omogočiti na ta način podjetju večje sklade, po- trebne podjetju za nadaljni vpon in prosperiteto.

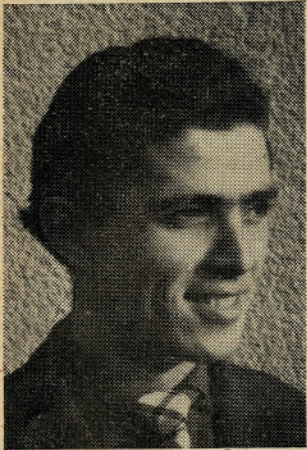


Jaz pa le mislim, da bo šlo hitreje, če boš spustil verigo...

Prehrana

Na seji 15. januarja 1970 je upravni odbor potrdil predlog sektorja poslovnih odnosov, da naročimo iz- delavo projekta za uredi- tev družbene prehrane v matičnem podjetju pri Centralnem zavodu za na- predek gospodinjstva v Ljubljani.

Osebni dohodki so odvisni od rezultatov dela in dogovora



Piše: Čedomir Deletič, dipl. oec.

Ena od najbolj zahtevnih, občutljivih in nevhvaležnih ter odgovornih nalog je delo na delitvi dohodka in osebnih dohodkov. Praksa v našem podjetju te trditve najbolj potrjuje. Na tem področju so v zadnjih letih do sedaj redno sistematično in poglobljeno delali trije diplomirani ekonomisti, od katerih sta dva odšla iz podjetja. Na tem področju je delalo tudi nešteto komisij. Vsi pravilniki in posamezne rešitve so vedno imeli relativno kratko življenjsko dobo. Zakaj? Odgovor je sila enostaven. Na svetu še ni tehtnice, s katero bi lahko izmerili koliko nekdo prispeva k uspehu podjetja in koliko naj zato dobi. Zato to ni le problem našega podjetja, pač pa je to problem v celem svetu, ki ga različno in z različnimi uspehi rešujejo povsod. Jasno je le eno, da podjetje ne more deliti več sredstev na osebne dohodke, kot pa jih ustvari. Kadar je relativno dosti sredstev za delitev je malo problemov in nezadovoljstva in tudi skoraj nobeden ne kritizira pravilnikov o delitvi. Problemov, nezadovoljstva in kritikov pravilnikov pa je veliko takrat, ko je malo sredstev za delitev. Takrat se po navadi kritizira pravilnike, avtorje pravilnikov, izsiljujejo se začasne ugodnejše spremembe pravilnikov, kampanjsko se sprejemajo ugodnejša določila, postavljajo se nove komisije itd. In tako teče praksa naprej. Zaradi tega, ker v podjetju nimamo strokovnjaka, ki bi redno delal na področju sistemov formiranja in delitve dohodka in osebnih dohodkov, se je koordinacijski svet — vodstvo podjetja odločilo, da postavi začasno team, ki bi uredil sedanji oziroma postavil nov sistem delitve. Ker sem imenovan za vodjo teama, želim poleg gornjega, razložiti še nekaj svojih osebnih gledanj na problem ustvarjanja in delitve dohodka ter osebnih dohodkov v našem podjetju.

Ker je večkrat in povsod slišati v podjetju, da imamo sedaj komisijo za osebne dohodke in da bo ta problem sedaj rešen ter da bodo sedaj osebni dohodki višji, saj je po planu predvideno povečanje istih, upam, da ne bom nobenega užalil ali razočaral, če rečem, da so takšna pričakovanja pretirana. Team namreč stoji na stališču, da zaradi članov teama res ni potrebno, da kdorkoli zasluži malo ali manj kot lansko leto! Poleg tega pa planirani višji osebni dohodek še ne pomeni ustvarjenih sredstev. Večji in celo sedanji zaslužek ni odvisen od članov teama za izdelavo sistema nagrajevanja. Osebni dohodek je odvisen od možnosti dela in dogovora, ali na kratko od rezultatov dela in dogovora.

Kako to mislim? Rezultat dela, ki je osnova za delitev, je odvisen od zunanjih in notranjih pogojev oziroma možnosti ter od dela vsakega posameznika in vseh skupaj. Zunanji pogoji so opredeljeni s splošnim družbenim in gospodarskim stanjem doma in v svetu z zakonodajo, ki ureja splošne pogoje gospodarjenja, preko cen, monetarne, carinske in davčne politike itd. Notranje pogoje dela pa nam opredeljuje kvalifikacijska struktura zaposlenih, stanje strojev, opreme in naprav, razpoložljiva finančna sredstva za vzdrževanje obstoječih kapacitet, za izboljšanje kadrovske sestave, za osvajanje novih bolj rentabilnih izdelkov za izgradnjo novih kapacitet — gradbenih objektov in strojne opreme, ki bo zagotavljala hitrejšo osvajanje novih izdelkov, večjo, cenejšo in kvalitetnejšo proizvodnjo obstoječih in novih večvrednostnih izdelkov itd.

Od dela vsakega posameznika in vseh skupaj pa je odvisno kako izkoriščamo dane pogoje in razpoložljive možnosti. Iz vrednosti prodaje naših izdelkov in uslug pokrijemo stroške in zakonske obveznosti. Ostanek predstavlja čisti dohodek za delitev, ki ga podjetje deli na osebne dohodke in sklade za razvoj podjetja in družbeni standard. Koliko na osebne dohodke in koliko na sklade bo podjetje namenilo, je odvisno od ravni osebnih dohodkov v podjetju in izven podjetja ter od potreb po investicijah. Ta dilema je pri nas še posebej prisotna. Zakaj je ta dilema pri nas še posebej aktualna je povsem jasno. Zaradi tega, ker podjetje v preteklosti ni imelo zadosti ustreznega kadra, je veliko zamudilo pri svojem investicijskem razvoju in pri razvoju novih izdelkov in izboljšav na obstoječih. Zaostanek podjetja v tem pogledu je zelo velik in ga je težko nadoknaditi. Zaradi iztrošenosti strojnega parka in že visoke fizične storilnosti na ve-

čini fizičnih delovnih mest je vsako nadaljnje stopnjevanje poslovnih rezultatov odvisno predvsem od umskega dela oziroma od strokovnega kadra. Tega pa je odločno premalo spričo potreb podjetja. Pri zelo zastarelem strojnem parku, še veliki udeležbi starega asortimana, stalnem in intenzivnem porastu stroškov, predvsem cen reprovmateriala, še plafoniranih prodajnih cenah delu naše osnovne proizvodnje pa ustvarjamo toliko dohodka, da nam ta ne omogoča povišanje osebnih dohodkov, vsaj v skladu s povišanjem življenjskih stroškov in skoraj ne minimalnih skladov. Pa pogledimo kje smo. Poprečni osebni dohodek na enega zaposlenega v našem podjetju je znašal lansko leto 929 din, v občini Celje 1030 din, v republiki 1150 din in v federaciji 1120 din. Čeprav so osebni dohodki v našem podjetju v poprečju po zaposlenem v lanskem letu porasli za 8%, je ta porast še vedno manjši od porasta življenjskih stroškov, ki so v lanskem letu v odnosu v letu 1968 porasli za 10%. Planirani porast življenjskih stroškov v letu 1970 znaša 10%, planirani porast osebnih dohodkov v našem podjetju pa 12%. V lanskem letu smo ustvarili približno 5,5 milij. N-din neto skladov, potrebe po vlaganjih pa so zelo velike. V pogojih že po tradiciji neustreznih odnosov in neustreznega moralnega vrednotenja strokovnega dela ter nizkih osebnih dohodkov smo imeli v zadnjih letih prekinitev dela sodelavcev v proizvodnih enotah in zelo močno fluktuacijo kadra v strokovnih službah.

Za vsako povišanje osebnih dohodkov je potrebno več sredstev. Osebni dohodki v nekaterih enotah so višji, v drugih pa nižji. Odstopanja so precejšnja. Najbolj problematično je to, da ta odstopanja niso v skladu z rezultati dela. Problem se začne pri realnosti norm, neuskajenosti norme in cenikov, pri realnosti režijskih dodatkov k osnovnemu ceniku itd. Sam pravilnik ne pomaga neposredno ustvarjati sredstev za osebne dohodke in sklade, pomaga pa posredno z vzpostavitvijo bolj pravilnih razmerij vzpodbujati voljo in elan sodelavcu k bolj učinkovitemu delu. Samoupravni organi se vsako leto dogovorijo o delitvi dohodka na osebne dohodke in sklade za razvoj podjetja in družbeni

standard. Očitno je, da osebnih dohodkov ni možno povečati, če se ne povečuje dohodek podjetja. Povišanje osebnih dohodkov v okviru iste razpoložljive mase je možno le enim na račun znižanja osebnih dohodkov drugih. To pa ni rešitev, saj bi s tem pogasili ena žarišča nezadovoljstva in ustvarili druga. Tako smo prišli do zaključka, da je povišanje osebnih dohodkov odvisno od ustvarjenih boljših rezultatov — dohodka in od dogovorjene delitve.

Če upoštevamo, da so osebni dohodki, ki jih prejemamo med letom le akontacija in da se dokončna razdelitev izvrši na osnovi zaključnega računa na koncu leta ter da podjetje nima izgube, lahko računamo, da je približno ena tretjina zaposlenih plačana v odvisnosti od doseženih finančnih rezultatov, približno dve tretjini pa od norm in cenikov. Z ozirom, da se masa osebnih dohodkov okrog dveh tretjin zaposlenih formira neodvisno od doseženega finančnega rezultata po mesecih, lahko stalno ogroža dogovorjeno delitveno razmerje. Doseganje in preseganje norm, ki je osnova za oblikovanje mase osebnih dohodkov ni odvisno samo od delavca, ki dela po normi. Takšno mišljenje je primitivno in nerealno. Sprašujemo se namreč ali lahko delavec, ki dela po normi, dosega in presega normo, če nima pripravljenih strojev, opreme, naprav, orodij, materiala dobre kvalitete in kooperantskih delov ter drugih sredstev, ki jih uporablja pri delu in pogojev, v katerih dela. Popolnoma razumljivo, da ne. Ta sredstva in pogoje pa ravno pripravljajo sodelavci, katerih osebni dohodek je odvisen od finančnih rezultatov. In obratno. Sprašujemo se, ali približno dve tretjini zaposlenih, katerih osebni dohodek je odvisen v glavnem od norm in cenikov, ima vpliv na finančni rezultat. Razumljivo, da ima. Namreč, če ni proizvodnje, če ni kvalitete, če je velik izmeček, če ni nižjih stroškov ni ustreznega finančnega rezultata. Zaradi tega je potrebno razmisliti o enotnih kriterijih formiranja in delitve dohodka in osebnih dohodkov v celem podjetju, po katerih bi osebni dohodek posameznika bil odvisen od rezultatov njegovega dela in rezultatov dela vseh skupaj.

VSEM NAŠIM SODELAVKAM

ČESTITAMO ZA NJIHOV PRAZNIK 8. MAREC

IN JIM ŽELIMO MNOGO USPEHOV, VESELJA

IN ZADOVOLJSTVA

UREDNIŠTVO

DNEVNICE, POTNI STROŠKI

S 6. januarjem je začel veljati pravilnik o materialnih stroških, ki obravnava med drugim:

- potne stroške,
- dnevnic,
- selitvene stroške,
- stroške prevoza na delo in
- nadomestilo za ločeno življenje, kar člane kolektiva podrobneje zanima, zato objavljamo tozadevna določila v skrajšani obliki.

POTNI STROŠKI

Vračilo stroškov potovanja se priznava za potovanje v kraj, ki je več kot 5 km oddaljen od sedeža podjetja, obrata, zastopstva oz. servisa. Priznava se koriščenje prvega razreda vlaka ali ladje. Potovanje z letalom ali v spalnem vozu posebej odobrava glavni direktor ali od njega pooblaščen oseba.

Če za nujno službeno potovanje ni na razpolago tovarniškega avtomobila ali je uporaba privatnega vozila ekonomičnejša, se povrnejo stroški potovanja z lastnim vozilom, kar pa mora biti na potnem nalogu posebej odobreno. Višina kilometrine je:

- 0,65 din za prevožen km z vozilom s kubaturo do 1200 ccm in

- 0,75 din za prevožen km z vozilom s kubaturo nad 1200 ccm

Dodatno se priznava po 0,5 din za prevožen kilometer, če z vozilom potujeta več kot dve osebi. Za lokalne vožnje se priznava dodatna kilometrina po dejansko opravljenih kilometrih.

Vračajo se tudi stroški: za plačano rezervacijo, prenos ali prevoz službene prtljage, pristojbine za parkiranje vozil, koriščenje avto-taksija, kjer ne obratujejo prevozna sredstva in PTT stroški.

DNEVNICE

Dnevnic je nadomestilo povečanih stroškov za namestitvev in prehrano na službenem potovanju.

Za potovanje v državi znašajo dnevnic:

70,00 din za delavce na delov-

nih mestih, za katere se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba in

60,00 din za delavce na ostalih delovnih mestih, če je potovanje trajalo več kot 24 ur. V kolikor pa potovanje traja manj kot 24 ur in več kot 12 ur, pripada delavcu ne glede na delovno mesto dnevnic v višini 50 din.

Polovica dnevnic pripada delavcu, če celotno potovanje traja manj kot 12 ur a več kot 8 ur in za ostanek časa nad 8 ur do 12 ur. Za službeno potovanje, ki traja manj kot 8 ur, se ne pri-

znava dnevnic. Izjemoma pripada delavcu polovica dnevnic za ostanek časa nad 6 ur, ki je manjši od 8 ur, če je ta ostanek porabil na potovanju ponoči med 22. in 5. uro zjutraj pri vrnitvi s službenega potovanja. Pogoji pa je, da ni potoval v spalnem vozu.

Dnevnic za službena potovanja v inozemstvo se obračunavajo:

- po II. kategoriji za delavce na delovnih mestih, za katere se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba in

- po III. kategoriji za delavce, na ostalih delovnih mestih.

NOČNINE

Povračilo stroškov prenočitve se priznava samo na podlagi predložitve originalnega računa gostinskega podjetja, hotela ali turističnega biroja. Za stroške prenočitve brez uradnega računa se prizna 25 din.

NADOMESTILO ZA DELO NA TERENU

Za terensko delo se priznavajo dnevnic v višini:

SPREMEMBA DELOVNEGA ČASA

V zvezi s poostreno disciplino ob zvišanju premije za smotrno izkoriščanje delovnega časa je nastopil problem, ker precejšen del delavcev, ki se vozijo na delo, ni mogel priti pravočasno na delo. Zamujali so 5 do 10 minut, ker imajo avtobusi v zimskih mesecih zaradi slabe ceste in vejega števila potnikov po nekaj minut zamude.

Zato so predstavniki našega podjetja navezali stike z Izletnikom, da bi vozne ređe avtobusov, ki vozijo delavce na delo, prilagodil našemu delovnemu času. Sprememba voznega reda pa v kratkem času ni mogoča. Poleg tega se z avtobusi vozijo tudi člani drugih delovnih organizacij, ki v večini začnejo z delom ob 6. (oziroma 14. in 22.) uri in so vozni ređi prilagojeni na delovni čas večine delovnih organizacij.

Če smo pred leti pomaknili delovni čas za 10 minut nazaj samo zaradi razbremenitve prometa okrog 6. in 14. ure, je sedaj zaradi utrditve discipline pri prihajanju na delo potrebno, da pričnemo z delom zopet ob 6. uri. Delavski svet je na seji dne 20. februarja na predlog sektorja poslovnih odnosov tako tudi sklenil.

Verjetno marsikomu ne bo razumljivo, da na račun nekajminutnih zamud vozačev ponovno obremenjujemo promet na ce-

100 % normalnih dnevnic do 30 dni, 80 % normalnih dnevnic od 30 do 60 dni in 70 % normalnih dnevnic za terensko delo nad 60 dni.

STROŠKI ZA SELITEV

Stroški za selitev se lahko povrnejo delavcem, na zaposlitvi katerih ima podjetje poseben interes, oz. če so po službeni potrebi premeščeni v drug kraj, nadalje upokojenim delavcem ali članom družin umrlih delavcev, če se izselijo iz stanovanja, s katerim bo imelo pravico razpolagati podjetje.

Med selitvene stroške se štejejo stroški prevoza pohištva in stroški za prevoz delavca in njegove družine.

PREVOZ NA DELO

Podjetje krije delavcem del izdatkov za prevoz na delo in z dela. Stroški se obračunavajo po tarifi, ki velja za javna prevozna sredstva. Na to so upravičeni delavci s 5-letnim stažem v podjetju pod pogojem:

- da niso bili v tekočem letu disciplinsko kaznovani,

- da niso v tekočem letu neupravičeno izostali z dela,

- da je bivališče delavca oddaljeno več kot 5 km.

Znesek, ki ga delavec prejme, je razlika dejanske vozne cene nad 6 din do največ 50 din mesečno.

NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE

se lahko prizna le tistemu delavcu, na čigar zaposlitvi ima podjetje poseben interes. O tem odloča glavni direktor, ki tudi določi višino nadomestila za vsakega upravičenca posebej.

Nadomestilo se prizna le, če v kraju zaposlitve ne more dobiti stanovanja in tudi ne more zaradi oddaljenosti prihajati vsak dan na delo iz kraja, kjer živi njegova družina.

Za čas letnega dopusta pripada delavcu dodatek za ločeno življenje v višini 50 %.

Podrobnejša določila so v pravilniku in v okrožnici gospodarsko analitskega sektorja z dne 18. januarja 1970.

stah ob istem času kot druge delovne organizacije, vendar je zaradi izboljšanja discipline to nujno. Opravičevanje zamud vozačev je težko omejiti samo na vozače, ker bi potem morali tolerirati druge opravičljive zamude npr. če se pokvari kolo ali osebni avtomobil ipd. Zato je najbolje, da vozačem omogočimo pravočasno prihajanje na delo in ne opravičujemo nobenih zamud.

V februarju pa se po sklepu delavskega sveta opravičijo samo zamude tistih delavcev, ki se vozijo na delo iz krajev izven Celja z javnim prevoznim sredstvom.

Nekaterim članom kolektiva tudi ni po volji določilo v okrožnici, da se odhod iz podjetja med malico upošteva enako kot odhod med delovnim časom. Tem želimo pojasniti, da dobi vsak član kolektiva nadomestilo osebnih dohodkov za čas odmora zato, da v miru malica in se spočije. Če pa bi lahko v času odmora odhajali iz podjetja, bi jedli pred pričetkom odmora in na delo po malici se ne bi vrnili spočiti. Poleg tega se tako odhajanje v velikih primerih izkoristi za pijančevanje, kar delovna organizacija mora preprečiti.

Razpis direktorja SETR

Vsa delovna mesta direktorjev sektorjev so bila nekaj mesecev po uvedbi makro organizacije zasedena, edino delovno mesto »direktor sektorja ekonomsko tehničnih raziskav« ima še vedno vršilca dolžnosti. Zato je upravni odbor na seji dne 22. januarja sklenil, da se mesto razpiše in imenovali 3-člansko razpisno komisijo, ki bo uredila vse potrebno.

Razpis je v dnevnem časopisu že izšel. Rok za prijave je 1 mesec po objavi.

Prispevki za zdravila in zdravstveno varstvo

Ker marsikdo sprašuje kako je z različnimi prispevki za zdravila in drugimi prispevki za zdravstveno varstvo, po sklepu skupščine komunalne skupnosti socialnega zavarovanja v Celju, posredujemo našim bralcem predvsem to kar jih najbolj zanima.

Od prvega januarja dalje moramo za zdravila in nekatere druge storitve kot zavarovanci seči nekoliko globlje v žep kot pa v letu 1969. Kot prispevek k stroškom za zdravila, ki jih predpiše zdravnik na obrazcu recepta za socialno zavarovane osebe na račun sklada zdravstvenega zavarovanja, upoštevajoč sklep o listi zdravil, ki se smejo predpisovati na račun sklada zdravstvenega zavarovanja, plača vsaka zavarovana oseba, za vsako izdano zdravilo, ne glede na njegovo ceno, ob izdaji v lekarni ali kakšnem drugem zdravstvenem zavodu, znesek 4,00 din.

Če torej kdo kupi na recept štiri vrste zdravil, bo plačal $4 \times 4,00$ ali 16,00 din.

Vsi zavarovanci, zavarovani pri Komunalni skupnosti socialnega zavarovanja delavcev v Celju plačajo, ko uveljavljajo pri kateremkoli zdravstvenem zavodu na območju te skupnosti katero od oblik zdravstvenega varstva ali pravico do zobotehnične pomoči in zobno protetičnih sredstev, do ortopedskih čevljev ali do posamezne druge vrste ortopedskih in drugih pripomočkov, sanitarnih priprav in sanitetnega materiala določen prispevek.

Tako se plača za obisk zdravnika NA BOLNIKOVEM DOMU 10,00 din, in to za vsak prvi obisk pri isti bolezni, če se ta obisk opravi na zahtevo zavarovanca.

Ta prispevek plačajo vse zavarovane osebe brez izjeme, plača pa se samo za en obisk, ne glede na število članov družine (gospodinjstva), ki jih je treba pri tem obisku pregledati.

Za vsak prevoz z reševalnim vozilom iz zdravstveni zavod, oziroma iz zdravstvenega zavoda na bolnikov dom, ki ga odredi ali naknadno odobri zdravnik je treba plačati 20,00 din.

Če je cena za prevoz nižja od 20,00 din, kot je lokalni prevoz, pa se plača le dejanski znesek takega prevoza.

Ta prispevek za prevoz z reševalnim vozilom pa se ne plača, če gre za prevoz iz enega zdravstvenega zavoda v drugi, če gre za življenjsko nevarne poškodbe, nalezljive bolezni, za katere je obvezna prijava, duševne bolezni, če je bolnik nevaren za okolico, nesreče pri delu in profesionalne bolezni.

Oprostitev za stroške prevoza pa ne velja za prevoz bolnika iz zdravstvenega zavoda na njegov dom.

Za preglede in zdravljenje zaradi zastrupitve v alkoholom se plača prispevek v celoti.

Prispevek se plača samo za preglede in zdravljenje akutne zastrupitve z alkoholom, ne pa tudi za bolezni in poškodbe, ki so nastopile kot posledica pijanstva.

Če cena zdravljenja v stacionarnem zavodu ni določena z oskrbnim dnem, se plača prispevek samo k stroškom zdravljenja pijanosti.

Za pregled pri zdravniku specialistu zaradi ugotavljanja zdravstvenega stanja se plača 10,00 din za vsak prvi pregled ob isti bolezni. Ta prispevek pa se ne plača za preglede v dispanzerjih, za preglede v izvajanju medicinske rehabilitacije, za preglede v zvezi z nosečnostjo in porodom, za preglede pri nalezljivih boleznih za katere je obvezna prijava, vključno tuberkulozo, za preglede pri rakastih obolenjih, za preglede pri sladkorni bolezni, za preglede pri duševni bolezni in epilepsiji, za preglede pri nesrečah pri delu in profesionalnih boleznih, za preglede mladine do petnajstega oziroma do šestindvajsetega leta starosti, če so zavarovani kot družinski člani ter pri vajencih in učencih poklicnih strokovnih šol s praktičnim poukom in za preglede hospitaliziranih oseb.

Za pregled pri splošnem zdravniku zaradi ugotavljanja zdravstvenega stanja se plača za vsak prvi pregled ob isti bolezni (diagnozi) 3,00 din. Ta pri-

spevek pa se ne plača za administrativne storitve zdravstvenega zavoda, kot so napotnice, potrdila in podobno, za preglede v posvetovalnici in patronažne obiske, za preglede v izvajanju medicinske rehabilitacije, za zdravniško in drugo strokovno nego in pomoč ženam v zvezi z nosečnostjo in porodom v zdravstvenem zavodu, za preglede in zdravljenje pri nalezljivih boleznih, za katere je obvezna prijava, v številni tuberkulozo, za preglede in zdravljenje pri rakastih obolenjih, za katerokoli oblike zdravstvenih storitev pri nesreči pri delu in profesionalnih boleznih, za katerokoli oblike zdravstvenih storitev za otroke in mladino do petnajstega leta starosti oziroma do šestindvajsetega leta starosti, če so zavarovani kot družinski člani ter za vajence in učence poklicnih strokovnih šol s praktičnim poukom.

Za medicinsko intervencijo ob prekinitvi nosečnosti je treba odšteti 80,00 din.

Za zdravila in pripomočke, ki se predpišejo kot kontracepcijska sredstva je treba plačati 10,00 din.

Za nekatere zobozdravstvene storitve je treba plačati 30 odstotkov od enotnega cenika za te storitve. To so predvsem storitve za pregled zobovja, za plombe, za odstranitev zobnega kamna, za slikanje zob, za zobne proteze itd.

Od plačila stroškov za nekatere zobozdravstvene storitve so izvzeti otroci in mladina do petnajst let starosti oziroma do šestindvajsetega leta starosti, če so zavarovani kot družinski člani ter vajenci in učenci strokovnih šol.

Ne plača pa se prispevka k stroškom za izdiranje zob, zdravljenje zob in še nekatere druge storitve.

Za proteze, ortopedski aparat za zgornje ali spodnje ude je treba plačati 50,00 din, za ortopedske čevlje od 40,00 do 70,00 din, kar je odvisno od večje števila, za palico, bergle in ortopedske vložke, ki niso vdelaani v čevlje, pa je treba plačati 15,00 din.

Za vse vrste očesnih pripomočkov se plača 20,00 din, za ojačevalni slušni aparat pa 50,00 din.

ZAČASNI CENIKI ZA NEKATERE EE

Po sklepu upravnega odbora je team za izdelavo sistema nagrajevanja, katerega predsednik je tov. Deletič, pripravil predlog začasnih kriterijev za izračun mase osebnih dohodkov tistih obračunskih enot, ki trenutno nimajo veljavnih osnov.

Upravni odbor je predlog obravnaval na seji dne 6. februarja in ga z nekaterimi spremembami potrdil s pripombo, da veljajo ti ceniki samo za-

časno za mesece: januar, februar in marec. Ko pa bodo izdelani novi ceniki (po časovnih normah), se pozitivne ali negativne razlike obračunajo za nazaj. Začasne cenike imajo naslednje obračunske enote: predlovalnica kovin, emajlirnica, zavijalnica, skladišče gotovih izdelkov, orodjarna, služba osnovnih sredstev in upravno administrativne službe.

Upokojencem iste pogoje

Delavski svet podjetja je na seji dne, 4. novembra 1969 sklepal o odprodaji stanovanjskih hiš, ki so bile zgrajene pred letom 1945 in med drugim sklenil, da se 20—25 % delež plača takoj, ostalo pa v ročnem odplačevanju 10—obročnem odplačevanju 10—20 let, kar je bilo omotiva.

Na zadnji seji dne, 31. januarja 1970, pa je delavsko-gočeno samo članom kolektivni svet v zvezi s tozadevno prošnjo našega upokojenca sklenil, da imajo upokojenci, ki so najmanj 20 let delali v našem podjetju, pri odkupu stanovanja, v katerem stanujejo, iste plačilne pogoje kot sedanji člani kolektiva.

Za vplačano interno posojilo - hranilne knjižice, izžrebanim pa nagrade

S februarjem bo večina članov kolektiva vplačala zadnji obrok internega posojila. S tem bo zbrano ca. 3.000.000 din sredstev za naše nove investicije in podobno.

Po sklepu upravnega odbora se bodo članom za vplačane zneske izstavile hranilne knjižice z vezano vlogo. Gospodarsko analitski sektor pa je zadolžen, da se z banko dogovori, da bi bilo možno na te knjižice vlagati tudi navadne

vloge in jih seveda dvigovati.

Organizirano bo tudi žrebanje — predvidoma 27. aprila. Nagrade pa bodo naslednje: avto Zastava 750, peč kamin EMO-5, peči na olje EMO-8, EMO-5 in EMO-3, dodatni štedilnik na olje — vse po en komad, nato pa še letovanje v Crikvenici, letovanje na Golteh in več manjših dobitkov iz našega proizvodnega programa.

enot . Iz delovnih enot . Iz delo

OBRAT RADIATORJEV

V obratu radiatorjev imajo naši sodelavci mnogo razumevanja za tiste tovariše, ki se kakorkoli nahajajo v stiski. Tako so tudi na eni zadnjih sej sveta tega obrata sklenili dati pomoč družini umrlega sodelavca v znesku 200 din, za sodelavca, ki je odšel v pokoj pa so določili 500 din.

Čeprav so pri njih zaposleni večji del moški, so se spomnili tudi dneva žena. Določili so 1.500 din za obdaritev žena, ki delajo v njihovem obratu. Naše sodelavke so pridne, pravijo in njihov praznik bomo dostojno proslavili.

Skrbijo tudi za bodočnost. Njihov rezervni sklad se je sedaj kar lepo povečal, saj imajo v njem 2.000 din za nujne potrebe. Sprejeli so tudi plan za leto 1970. Ta znaša kar 5.000 ton izdelkov. Plan je zelo visok, vendar ga bodo kot pravijo dosegli ali pa morda celo presegle.

Na seji so se seznanili s sklepom delavskega sveta, po katerem se premija za smotno izkoriščanje delovnega časa poveča od sedanjih 50 na 80 din pod določenimi pogoji.

OBRAT KOTLOV

Svet obrata kotlov je na zadnji seji razpravjal o finanč-

nem stanju obrata, pregledal izvršitev sklepov zadnje seje, ocenil gospodarsko stanje po izvršitvi plana v januarju ter sprejel operativni plan za naslednji mesec.

Po razpravi o finančnem stanju so ugotovili, da so dobro gospodarili saj je bil presežek njihove delovne enote kar precejšen, pa tudi znesek za dobro kvaliteto izdelkov ni bil majhen.

Razprava o vseh vprašanjih na seji je bila kot je pri njih v navadi zelo razgibana. Zlasti so razpravljali o tem, koliko sredstev naj vložijo iz presežka delovne enote v rezervni sklad. Predsednik Vinko Tamše je predlagal, da se o tem dobro pogovorijo, kajti lahko se zgodi, da bo zaslužek manjši, v rezervnem skladu pa tudi malo denarja. Če pa bo v rezervnem skladu primerna vsota, bo lahko razlika manjše plače, če do tega pride, krita iz rezervnega sklada. Po daljši razpravi so bili vsi soglasni, da morajo vlagati določena denarna sredstva v svoj rezervni sklad. Vsoto pa bodo določili vsak mesec posebej na seji sveta delovne enote.

Njihovemu sodelavcu Francu Kovaču, ki je že dolgo bolan so dodelili primerno pomoč iz presežka delovne enote.

V januarju so dobro delali in so presegle operativni plan za 9 odstotkov po komadih in po težini. Sprejeli so plan za naslednji mesec pri čemer pa predvidevajo nekatere težave, zlasti kar se tiče reprodukcijskega materiala ter drugih delov za kotle od katerih je odvisna njihova končna izdelava tega tako pomembnega in na tržišču iskanega artikla za ogrevanje prostorov.

Kot vsako leto, bodo tudi letošnji poslali svoje sodelavce, varilce, da opravijo obvezne ateste iz svoje stroke.

Član delavskega sveta, Jože Marodi, pa je seznanil svoje sodelavce s potrebo, da se dela eno prosto soboto, izkupiček — zaslužek od tega dela pa bo uporabljen za nabavo novega avtobusa.

OBRAT KEMIČNIH IZDELKOV

Sodelavci obrata kemičnih izdelkov so na sestanku obravnavali uspehe njihovega obrata. Ker je obrat delal s tremi ali celo štirimi toplimi pečmi je bil tudi delovni učinek večji s tem pa tudi presežek odnosno zaslužek. Tudi premija za kvaliteto je bila še kar dobra. Sklenili so, da se kot

običajno presežek in premija za kvaliteto razdeli na upravičence in določi kateri sodelavci niso na to upravičeni.

OBRAT POCINKOVALNICA

Na sestanku te delovne enote so se pogovarjali o doseženih uspehih pri njihovi proizvodnji s katero imajo že dalj časa težave zaradi manjše proizvodnje njihovih izdelkov.

Obravnavali so največ o razdelitvi presežka in premije za kvaliteto, ter poročilo obratovodje o dobavi pocinkane posode, ki je zelo kritična. Izrazili so bojazen, da zaradi takega stanja plan za prihodnji mesec ne bo dosežen in bo zaradi tega manjši zaslužek. Zaradi zmanjšanja proizvodnje pocinkanih izdelkov bo ukinjena pri njih nočna izmena.

OBRAT ODPRESKOV IN AVTOKOLES

Svet delovne enote tega obrata je razpravjal o gospodarskih uspehih, o operativnih planih in finančnem stanju obrata. Operativni plan prvega meseca t. l. so presegle za 14 odstotkov, vendar pa ni bil plan dosežen tako kot so želeli pri nekaterih izdelkih zaradi pomanjkanja materiala, nekateri stroji pa so bili v popravilu. Ugotovili so, da so tudi za dosego bodočega operativnega plana največji problemi zaradi nezadostne količine materiala in okvar strojev, ki so zastareli in dotrajani.

Zelo živahna razprava je bila na seji glede nujnosti nabave novih strojev, nakar je obratovodja tovariš Albin Lesjak povedal, da so naročeni štirje stroji, ki bodo nabavljeni čimprej bo mogoče. S tem je bilo na seji bolj živahno, vendar so bila postavljena še nekatera vprašanja glede spremembe norm, oziroma kako povečati osebni dohodek zaradi vedno večje draginje.

OBRAT KOVINSKE PREDELAVE

Svet obrata kovinske predelave je na seji obravnaval nekatera gospodarska vprašanja kot so doseganje operativnega plana in finančni rezultat ter doseganje bodočih operativnih planov.

OBRAVNAVA DRUŽBENEGA PLANA ZA LETO 1970

Družbeni plan za leto 1970 je bil obravnavan na seji vseh svetov delovnih enot preden ga Nadaljevanje na 7. strani

VZOREN VOZNIK

ŠTOR JOŽE JE S KAMIONOM TAM PREVOZIL V DVANAJSTIH LETIH 315.000 KILOMETROV BREZ VEČJEGA POPRAVILA. KOT VZOREN VOZNIK JE DOBIL PLAKETO IN ZNAČKO, OD TOVARNE AVTOMOBILOV MARIBOR PA ROČNO URO PRI 200.000 PREVOŽENIH KILOMETRIH Z NJIHOVIM KAMIONOM. PRAV OB SVOJI 50-LETNICI JE DOBIL V UPRAVLJANJE NOVO VOZILO — KAMION S PRIKOLICO.

Večina članov kolektiva, predvsem starejših, pozna našega dolgoletnega vestnega šoferja, saj je zaposlen v podjetju že 34. leto. Z vozili upravlja vestno, skrbno, z izrednim čutom odgovornosti in požrtvovalnosti. Včasih vozi tudi tovarniški avtobus in izletniki so z njegovo vožnjo in vedrim vedenjem vedno zelo zadovoljni.



Tehten dokaz za tako trditev je prevoženih 315.000 km s tovarnim avtomobilom TAM 4500 v dvanajstih letih brez večjega popravila in brez nesreče. Že pri prevoženih 100.000 km ga je upravni odbor nagradil z 250 N-din. V letu 1964 mu je Komisija za vzgojo in varnost v cestnem prometu pri Državnem sekretariatu za notranje zadeve podelila za vzorno vožnjo in skrb za varnost v cestnem prometu plaketo in značko kot vzornemu vozniku. Pri 200.000 prevoženih kilometrih mu je Tovarna avtomobilov Maribor za vzgledno ravnanje z njihovim proizvodom podarila ročno uro, ker se v to-

varni TAM zavedajo, kaj pomeni prevoziti toliko kilometrov brez večjega popravila oz. okvare. V našem podjetju je dobil takrat za nagrado 7-litrski econom lopec.

Do oktobra 1969 je kilometrski števec že prešel številko 300.000 km in vozilo je še vedno v uporabi. Ob tej priliki ga je upravni odbor nagradil in pohvalil.

Ker pa smo nabavili kamion s prikolico TAM 5500, je moral tovariš Štor svoje vozilo zapustiti in ga prepustiti v upravljanje drugim voznikom, on pa je prevzel novo vozilo ravno ob svoji 50-letnici. Vozilo bo upravljal z enako vestnostjo in čutom odgovornosti kot prejšnjega.

In kaj pravi pri tem on sam? Ni preveč zgovoren. Kaže, da ga nekaj teži, beseda pa mu kar zastaja v grlu. Pravi, da se ne izplača tarnati, da bo že bolje. Menimo, da ni zadovoljen z osebnim dohodkom. Za vožnjo kamiona s prikolico je dobil samo 0,36 din višjo urno postavko, kar je veliko premalo glede na težavnost dela, nevarnost nezgod itd. Izgleda, da se za naše šoferje nihče ne zavzema.

Prosil pa nas je, naj objavimo, da se iskreno zahvaljuje upravni odboru za pohvalo in nagrado.

Pri delu in v privatnem življenju mu želimo mnogo sreče in uspehov in seveda pričakujemo, da bo tudi z novim vozilom dosegel enake uspehe.

ZA UREDITEV DISCIPLINE

PREMIJA ZA SMOTRNO IZKORIŠČANJE DELOVNEGA ČASA JE OD 1. JANUARJA DALJE 80 DIN MESEČNO. ZA VSAKO URO NEPLAČANEGA IZOSTANKA Z DELA SE PREMIJA ZNIŽA ZA 10 DIN.

Delavski svet podjetja je na svoji 20. redni seji dne 31. 1. 1970 obravnaval tudi uspešnost premije za smotrno izkoriščanje delovnega časa, ki je bila uvedena 1. julija 1969. Ob tej priliki je ugotovil, da premija ni dala vseh tistih rezultatov, ki smo jih od nje pričakovali v pogledu izboljšanja discipline, točnega prihajanja na delo in ne predčasnega odhajanja iz dela.

Vendarle pa so člani DS bili prepričani, da se bodo prvi skromni rezultati premije bistveno izboljšali, če se obstoječa premija zviša od sedanjih 50 na 80 din s tem, da se tako povečana premija zniža za vsako neopravičeno uro izostanka za 10 din.

Ker je od discipline pri izkoriščanju delovnega časa v veliki meri odvisno doseganje proizvodnega plana, se mora vprašanje zaostritve discipline postaviti še bolj dosledno z ozirom na predvideni prehod na 42-urni delovni tednik. Če bomo hoteli v skrajšanem času proizvesti toliko kot sedaj, potem bomo morali čimbolj smotrno izkoristiti 7 ur in pol, kolikor prebijemo na delu.

Za smotrno izkoriščanje delovnega časa so neposredno odgovorni vodilni delavci, od direktorjev sektorjev do vodij skupin. Zato mora vsak vodilni v okviru skupine, oddelka, izmene, delavnice, obrata, službe ali sektorja zagotoviti, da bodo vsi delavci polno in smotrno zaposleni vseh 7 ur in pol.

Poleg organizacijskih prijemov jim bo pri tem pomagala

premija za smotrno izkoriščanje delovnega časa, ki se po sklepu DS z dne 31. 1. 1970 zvišuje od 50 na 80 din od 1. 1. 1970 dalje.

Od te premije bomo odtegovali po 10 din za vsako izgubljeno uro (najmanjša enota za odtegljaj je 1 ura) v naslednjih primerih:

- za vsako zamujeno uro ob prihodu na delo (zamuda do 1 minute se tolerira, od 1 minute do polne ure se smatra izostanek za 1 uro) oziroma odhodu iz dela;
- za vsako uro privatnega izhoda iz dela;
- zamude vlakov, avtobusov in drugi nepredvideni zadržki na poti na delo, se štejejo kot zamude;
- za odhod iz podjetja v času malice;
- za predčasno odhajanje z delovnega mesta;
- za odhajanje z delovnega mesta med delom brez predhodnega dovoljenja vodje;
- za predčasen začetek koriščenja odmora in nepravčasen prihod na delovno mesto po odmoru;

• zaradi nezmožnosti za delo zaradi vinjenosti;

• za odhajanje k zdravniku med delovnim časom, razen v primerih, ko je delavec z uradnim pozivom poklican k zdravniku.

Treba je dosledno zagotoviti, da bo vsak član kolektiva na delovnem mestu ob znaku za začetek dela, t. j. ob 6., 14. oziroma 22. uri in ravno tako, da bo vsak delavec do zvonjenja na svojem delovnem mestu.

Tudi v bodoče si lahko delavec pridobi ure v dobrem s tem, če opravi nadurno delo in odkloni plačilo, vendarle samo v primerih, kadar je to nujno potrebno za tovarno in če je dobil izrecno dovoljenje od svoje- ga predpostavljene- ga.

Za take ure mora obstajati točna evidenca, kdaj si jih je delavec pridobil in kdaj jih je izkoristil. Te evidence bo stalno kontrolirala služba kontrole poslovanja.

Malico lahko dviga samo oseba, ki je za to določena. Predpostavljeni naj to dosledno zagotovijo.

Skupinovodje so dolžni voditi ustrezno evidenco izostankov in zamud in navedene odsotnosti javljati. Za netočno javljanje izostankov je skupinovodja materialno in disciplinsko odgovoren.

Posebej pripominjamo, da je poleg zgoraj navedenega še vedno v veljavi vse tisto, kar vsebuje okrožnica z dne 5. 8. 1969.

Iz občnega zbora članov aktiva ZB NOV

V soboto, 21. februarja je bil občni zbor članov aktiva ZB NOV v EMO. Na dnevnem redu je bilo poročilo o delu aktiva v letu 1969, stališča in sklepi šestega kongresa ZB NOV Jugoslavije ter naloge organizacije ZB ter poročilo blagajnika in nadzornega odbora.

Občnega zbora se je udeležil tudi glavni direktor Rado Brebec in drugi predstavniki iz tovarne in terena Gaberje - Hudinja. Obširen referat o nalogah članov ZB NOV je prebral dose- danji predsednik odbora Stane Verbič. Razčlenil je sklepe VI. kongresa ZB NOV Jugoslavije, ki postavljajo jasno odrejeno vlogo organizacije ZB NOV. Ta mora krečiti svojo dejavnost na vseh področjih družbenega dogajanja zlasti pa politično dejavnost za graditev socializma in socialističnih družbenih odnosov.

Ena osnovnih nalog, je deljal Stane Verbič v svojem referatu je, da vsi člani aktiva ZB NOV povečajo svojo aktivnost v sindikalni organizaciji, zvezi komunistov in drugih družbeno-političnih organizacijah. Zlasti se morajo zavzemati za tovariško dogovarjanje ter skupno iskanje poti pri reševanju pojavljajočih se težav. Vsi člani aktiva ZB morajo biti enotni v tem, da bo z dobrim delom in razumnim gospodarskim odnosom do sredstev in izdelkov dosežen najboljši gospodarski rezultat s tem pa tudi boljši osebni dohodki.

Aktiv ZB NOV v naši tovarni je precej številen. Število članov pa se iz leta v leto zmanjšuje. Mnogo jih gre v pokoj. Vsako leto gre v pokoj okrog dvajset

članov kar pomeni, da v naslednjih desetih letih ne bo v podjetju nobenega člana več. Zaradi tega se morajo doslej dane pravice članom ZB še izboljšati. Te pravice pa se nanašajo predvsem na materialne pogoje dela in življenja v tovarni.

Ob praznovanju letošnje petindvajset letnice osvoboditve se morajo vsi člani ZB vključiti v zgodovinske proslave ter pravil- Nadaljevanje na 8. strani

IZ DELOVNIH ENOT

Nadaljevanje s 6. strani

je dokončno sprejel delavski svet. Vsak obrat je tudi sprejel svoj družbeni plan. Večina svetov delovnih enot gleda zelo optimistično na razvoj naše proizvodnje ter poudarja potrebo po njeni modernizaciji iz kate- re izhaja večja storilnost in boljši dohodek ter osebni do- hodek.

Sodeč po izvršitvi prvih operativnih planov je mnogo dobre volje in delovne vneme, mnogo pa je tudi raznih pripomb za izboljšanje organizacije dela.

Iz razprav na svetih delovnih enot je čutiti težišče k temu, naj bi se vsaka predložena iz- boljšava proizvodnega procesa skrbno proučila, čim hitreje rešila in če je sprejemljiva in koristna tudi uveljavila.

Sklep delavskega sveta o povečanju premije za smotrno iz- koriščanje delovnega časa od dose- danjih 50,00 na 80,00 din po določenih kriterijih je bil v obratih pri večini sodelavcev

zelo dobro sprejet. Vendar pa nastajajo v zvezi s tem tu pa tam nekatere »nejasnosti«. Te »nejasnosti« se pojavljajo bolj individualno in v času, ko po- sameznik »prekriši« kak kriterij ter skuša uveljaviti »svoje« stališče, ki pa nima nič skupnega s premijo za smotrno izkorišča- nje delovnega časa. Ta premija pripada tistemu sodelavcu, ki je res smotrno izkoristil svoj čas na delovnem mestu in s tem zadostil zahtevam kriterijev.

Le skrbno gospodarjenje, red in zvesta delovna disciplina nam lahko omogočijo, da bomo dosegli družbeni plan tekočega leta in izboljšali dohodek in osebni dohodek kot si vsi že- limo.

Pred nami je tudi prehod na 42-urni delovni teden, zaradi česar se moramo z vsemi silami boriti, da smotrno in organi- zirano izkoristimo delovni čas tako, da dosežemo vsak na svo- jem delovnem mestu najboljši delovni učinek.

DS in UO v letu 1969

Delavski svet podjetja je imel v letu 1969 devet rednih in 5 izrednih sej, na katerih je sprejel 164 sklepov. Seje so trajale skupno 34 ur in 30 minut oz. povprečno vsaka seja 2 uri in 20 minut.

Upravni odbor je imel 22 rednih in 6 izrednih sej ter sprejel 604 sklepe. Seje so trajale skupno 119 ur in 20 minut oz. povprečno vsaka seja 4 ure in 15 minut.

Komisija za prošnje in pritožbe je imela 18 sej, obravnavala je 597 predlogov, prošenj in pritožb ter sprejela 241 sklepov. Seje so trajale skupno 21 ur in 25 minut ali v povprečju vsaka seja 1 uro in 10 minut.

Kaj je bilo storjeno za požarno varnost podjetja

V svrhu zavarovanja podjetja pred požarom imamo izvežbano petinštiridesetčlansko gasilsko enoto, ki je bila ustanovljena leta 1936 in obstoja že 34 let.

Ta enota je polagala obračun svojega dela za minulo leto na občnem zboru dne 19. 2. 1970. Ponovno je bil s tajnim glasovanjem izvoljena nov 11-članski upravni odbor. Dosedanje vodstvo društva je poskrbelo, da so tokrat v zboru zastopani tudi trije mlajši člani, kateri so že

prevzeli odgovorne funkcije v društvu. To sta dva gasilska častnika in en strojni inženir.

V minulem poslovnem letu je bilo v podjetju 9 začetnih požarov, ki pa niso povzročili večje škode, ker so bili že v začetku pogašeni. Vzroki teh požarov so različni. V glavnem pa so jih povzročili člani kolektiva iz malomarnosti. V treh primerih je povzročil požar cigaretni ogrek. Oseba, ki je malomarno odvrгла ogrek, se ni zavedala, kaj

utegne iz tega nastati, koliko svojih sodelavcev bi lahko spravila vsaj začasno ob vsakdanji kruh.

PREVENTIVA

Društvo ima že vnaprej planirano in določeno požarno preventivo. Vsako leto se spomladi in jeseni opravi natančni požarno-varnostni pregled podjetja. V komisijah sodelujejo poleg gasilcev tudi domači strokovnjaki ali pa najeti izven podjetja. Poleg teh pregledov pa je podjetje vsako nedeljo pregledano po dežurni gasilski službi. Poleg vse te čuječnosti pa je potrebna tudi sodobna gasilska oprema. Društvo sedaj poseduje 3 800 l/m motorne brizgalne, 1 kom. Merzer priklopnik na prah, 1 kom. Merzer priklopnik CO₂, več manjših CO₂ baterij in 264 ročnih gasilnih aparatov, ki so po potrebi razmeščeni po celotnem podjetju. Ti aparati so 4-krat na leto pregledani in po potrebi prepolnjeni. Zahvaljujoč vodstvu podjetja, ki ima vse razumevanje do tozadevnih potreb, je društvo za današnje razmere

primerno opremljeno. Vzporedno z ostalim razvojem bo potrebno seveda tudi gasilstvo stalno izpopolnjevati in opremljati, če hočemo biti, kar zadeva požarne varnosti, do neke mere zavarovani.

V novembru in decembru so člani društva opravili pregled vseh stanovanjskih hiš, ki so last našega podjetja. O opaženih požarno nevarnih točkah je bil sestavljen zapisnik in poslan stanovanjski enoti EMO, da se le-te odpravijo.

Z veseljem ugotavljamo, da se je požarno-varnostno stanje v zavijalnici in skladišču gotove posode spričo paletiranja posode znatno izboljšalo. Sedaj vlada v tem oddelku red. V primeru požara je možen dostop iz več strani, kar prej ni bilo.

IZPOPOLNJEVANJE

Splošni nenehni razvoj pa terja od članstva tudi stalno vsestransko izpopolnjevanje. V to svrhu so po vnaprej sprejetem načrtu bile vsakih 14 dni red-

(Nadaljevanje na 9. strani)

Obisk pri tečajnikih - gospodinjah

V okviru svojih aktivnosti dela LT EMO, Celje deluje tudi gospodinjski krožek. Ta krožek je pri nas že dolgo osnovan in zelo uspešen pri delu, saj dopolnjuje izobraževanje mladih v kuharskih in gospodinjstvih sposobnostih.

Sedaj vodita ta krožek naši kuharici Elica Vajdič in Dorica Gruber. Pred kratkim sem obiskal naše tečajnice in tečajnike, ki so skoraj zaključili svoj seminar.

Tu sem imel res kaj videti. Dekleta in fantje so se v belih predpasnikih v kuhinji vbadali z najrazličnejšimi kuharskimi posli in se pri tem ponašali kot da pripravljajo kosilo za ne vem kako zahtevne goste. Delo za vse tečajnike je bilo razdeljeno in noben ni mogel iskati »krivinc« med delom, saj so bili polno zaposleni in budni nad svojim delom. Malo več sem opazoval fante kako jim gre delo, pa sem kmalu uvidel, da so kos tudi vročim nalogam in sem bil takoj bolj ponosen na to, da fantje kljubujejo sposobnostim deklet. V kuhinji je prav prijetno dišalo in razpoloženje je bilo na višku, saj se je bližala večerja, to je poskus tega, kaj je kdo pripravil. Pomenkovali so se kako bodo oblečeni za njihov veliki dogodek — ko bodo prejeli diplome za svoja izkustva v kuhanju. Zanimivo pa je tudi čuti, da si želijo še podobnih tečajev, saj so zelo koristni za bodočnost mladih.



Zopet lahko rečemo, da se v tem tečaju izpopolnjuje mladina, uči se kuhanja, serviranja in ostalih operacij, ki so važne pri takem opravilu, kot je kuhanje. Na ta tečaj se je prijavilo veliko mladink in mladincev, tečaj sam pa je zaključilo 15 mladincev in mladink. Tu zapest vidimo kako so nekateri mladi neresni do samega sebe, ko imajo možnost, do take oblike izobraževanja, pa čeprav je tako izobraževanje zastoj, saj stane tak tečaj komaj 30 din, ostalo krije naša LT in s tem vidno pripomore mladim. Upam, da bodo še v naprej organizirani takšni tečaji in da bo v prihodnje še večje število mladink in mladincev, saj sta v tem tečaju imela »korajžo« samo dva mladinceva.

V imenu vseh mladih, ki se udeležujejo seminarja pa se naj še enkrat zahvalim naši LT za tak način pomoči pri izobraževanju mladih.

Kotnik Fric

Iz občnega zboora članov aktiva ZB

takšne uspehe je moralo imeti no tolmačiti vsem svojim sodelavcem zlasti mlajšim velik pomen naše osvoboditve.

Poleg tega bomo v letošnjem letu proslavili dvajseto obletnico delavskega samoupravljanja in moramo člani ZB tudi tej obletnici dati velik pomen ter storiti vse kar zmoremo za njeno dostojno proslavo.

Alfred Meznarič, tajnik odbora aktiva ZB je v svojem referatu zelo pestro nakazal gospodarska vprašanja. Povdaril je, da je aktiv ZB mnogo pripomogel k enotnim akcijam v podjetju. Tudi v bodoče bo aktiv ZB podpiral enotne akcije v dobro kolektiva in skupnosti.

Javno, odločno in brezkompromisno moramo vstati proti vsem tistim je povdaril tovariš Meznarič, ki vedno in povsod vlačijo iz arhiva že dvajset let stare in že zdavnaj preživele primere slabosti in nepravilnosti iz preteklosti. To je najčešče namerno pogrevanje starega in kviri solidno sodelovanje, ki ga zahteva sedanost. Borimo se za hitro in razumno reševanje sedanjih problemov in ne izgubljammo časa s preživelo preteklostjo.

Razgibanost dela aktiva ZB se kaže v tesnem sodelovanju z vsemi družbeno političnimi organizacijami. Skupno s sindikalno organizacijo, ZMS in ZK je bila organizirana v lanskem letu masovna udeležba članov naše-

ga kolektiva na proslavi XIV. divizije v Velenju. V sodelovanju s terensko organizacijo ZB Gaberje — Hudinja je bila organizirana udeležba na proslavi V. prekomorske brigade v Celju. Za dan borca 4. julij je bil organiziran izlet članov ZB. Člani aktiva ZB so sodelovali še v številnih drugih akcijah tako v tovarni kot tudi izven nje.

Na občnem zboru je govoril borcem tudi glavni direktor, ki je v jedrnatih, konkretnih in razumljivih besedah razložil gospodarsko stanje tovarne ter njen perspektivni razvoj ter pozval vse naj se zavzemajo vsak po svoji moči, da bomo dosegli najboljše gospodarske uspehe.

Na občnem zboru so izvolili za predsednika tovariša Jeftič Miloša.

Pa zaključenem občnem zboru so priredili člani aktiva ZB družabni večer v samopostrežni restavraciji v Gaberju, kamor so povabili tudi svoje goste.

Družabni večer je potekal v prijetnem razpoloženju in je bil dobro pripravljen. Vsak udeleženec razen gostov in upokojenih članov je vplačal svoj prispevek zase in za svojece, ki so se udeležili družabnega večera.

Taki družabni večeri so pri aktivu ZB že tradicionalni in vedno lepo uspejo, saj se člani ZB le redkokdaj dobe skupaj in se imajo zato o marsičem pogovoriti.

VARNOST PRI DELU

Večina naših sodelavcev se izredno zanima za uspehe varstva pri delu. Zaradi tega je naše uredništvo organiziralo kratak pogovor s sodelavci v oddelku varstva pri delu. Povedali so nam, da je bilo delo tega oddelka v preteklem letu precej težavno. Dela je mnogo, v oddelku pa so zaposleni samo štirje. Težave so jim povzročali nekateri problemi v obratih.

Niso bili sicer preveč kritični pri oceni dela obratovodij, vendar pravijo, da bi se morali zlasti ti mnogo bolj poglobiti v probleme varstva pri delu v svojih obratih kot so se v preteklem letu.

Mi imamo predpise, ki določajo pristojnosti vodilnih delavcev glede izvajanja varstva pri delu, vendar se čestokrat ti predpisi ne izvajajo od strani vodilnih delavcev tako, da bi bilo boljše zanje in za njihove sodelavce, ki delajo na posameznih delovnih mestih.

V nadaljevanju tega sestavka, vam posredujemo nekaj podatkov o varstvu pri delu, kot nam jih je dostavil oddelek za varstvo pri delu.

Zaradi slabe organizacije dela in nezadostne kontrole vodilnih delavcev v obratu, prihaja vse pogosteje do poškodb pri delu. Iz statističnih podatkov je razvidno, da je bilo v letu 1969 več poškodb kot leta 1968. Vzroki za poškodbe v posameznih obratih bi bili naslednji:

Kaj je bilo storjeno za požarno varnost

(Nadaljevanje z 8. strani)

ne gasilske vaje oz. predavanja. Tako je bilo med letom osem predavanj predvsem iz kemije, fizike, jedrske fizike, učinki atomske bombe, zaščita pred atomskim sevanjem in podobno. Predavatelji so bili predvsem naši inženirji kemije. Poleg predavanja je društvo imelo še osemnajst taktičnih vaj na naših objektih. Člani društva se urijo in izpopolnjujejo tudi na raznih tekmovanjih, katerih se pa minulo leto zaradi pomanjkanja denarja žal nismo povsem udeleževali. Udeleželi so se ga le v občinskem in republiškem merilu. Na republiškem tekmovanju industrijskih gasilskih društev, ki je bilo 27. 10. 1969 v Mariboru, so naši člani v zelo močni konkurenci zasedli peto mesto. Sicer pa ni cilj tekmovanja samo prvo mesto, temveč splošna izurjenost, večja kondicija in v zvezi s tem tudi hitrejše intervencija v primeru požara. To so vrline, ki jih gasilci na tekmovanju prav gotovo pridobijo.

TOPILNICA EMAJLOV

Tehnološki postopek v topilnici je nevaren in zdravju škodljiv predvsem zaradi prevelike koncentracije kremenčevega prahu (SiO_2), ki povzroča silikozo.

V delovnem prostoru je tudi skladišče surovin, kar povzroča dodatno zapraševanje prostorov.

Prav tako še vedno ni urejeno varno delo pri centrifugi, ker se le-ta še zmeraj vrti, kljub temu, da so vrata že odprta. Tehniški predpisi in normativi o varstvu pri delu določajo, da se mora centrifuga ustaviti, ko se vrata odpro.

KOVINSKOPREDELOVALNI OBRAT

Kovinskopredelovalni obrat je zaradi zastarelega strojnega parka med najbolj varnostno ogroženimi obrati.

Transportna pota so v glavnem že v razpadajočem stanju tako, da je transport skoraj onemogočen.

Transportne poti so večinoma založene, saj ni medfaznega skladišča.

Sanitarni prostori niso primerni in ne odgovarjajo sanitarnim predpisom.

Ker za mehaniziran transport ni pogojev, je v uporabi predvsem ročen način transportiranja.

EMAJLIRNICA

V emajlirnici in dekor oddelku je najhujši problem neprimerna klima, visoke temperature, hlapi itd. Slaba pa je tudi ventilacija brizgalnih kabin.

Zaradi neprimerne lokacije montaže, sta najpogostejša vzroka obolenj prepah in neprimerna temperatura.

Pri prestavitvi nekaterih oddelkov se ne upoštevajo tehniški normativi in ostali predpisi o varnem delu.

POCINKOVALNICA

Pocinkovalnica je obrat z nevarnimi tehnološkimi postopki in neprimernimi delovnimi pogoji v lužilnici.

Higienski pogoji so zelo slabi, sanitarni prostori pa so le zasilni.

EMAJLIRNICA V KRUŠEVCU

Obrat v Kruševcu je razmeroma nov, kljub temu pa je ventilacija brizgalnih kabin in lužilnice, nezadovoljliva.

Stanje higienskih in sanitarnih prostorov pa je zadovoljlivo.

TOBI V BISTRICI

Obrat TOBI je zastarel in ima nemogoče delovne prostore, ki zahtevajo ogromno notranjega transporta. Emajlirnica, lakirnica in lužilnica so neprimerne. Dovoljene koncentracije v omejenih prostorih so močno prekoračene.

Sanitarni prostori so neprimerni, higiena pa slaba.

OBRAT RADIATORJEV

Radiatorski obrat je za zahtevane planske naloge in tehnološko neprimeren.

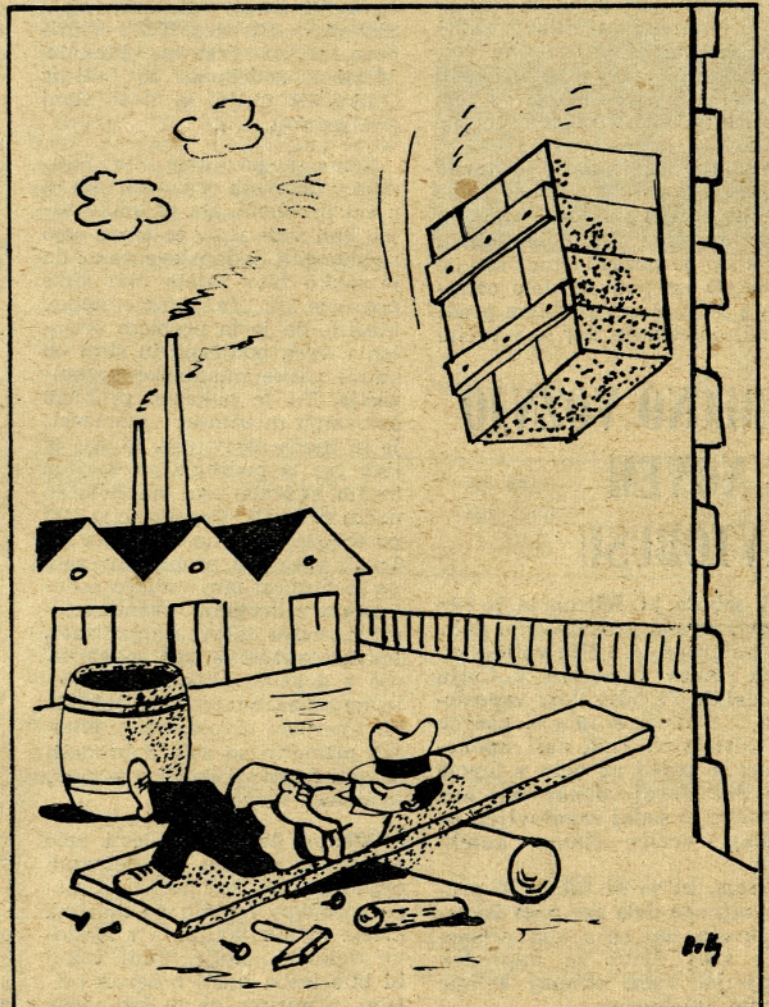
Tehnološki postopki so nevarni, zatrapanost oddelka pa je proti vsem normativom. Zaradi tega je transport zelo otežkočen in nevaren.

Neurejena lakirnica pa predstavlja še vedno največjo nevarnost v obratu.

Sanitarnih prostorov oddelek nima in se morajo delavci preoblačiti kar v obratu.

Higijena dela je nezadostna.

(Nadaljevanje na 10. strani)



Da, temu je že skrajšan delovni čas in pokojninska doba

VARNOST PRI DELU

OBRAT KOTLOV

V obratu kotlov obstojajo skoraj isti problemi kot v obratu radiatorjev. Tukaj se pojavlja še visoka stopnja ropota in skrajno nevaren transport pločevine in kotlov. Sanitarni prostori in higiena pa so zadovoljivi.

OBRAT ODPRESKOV IN AVTO KOLES

Obrat odpreskov in avtokoles ima iste probleme kot obrata radiatorjev in kotlov.

Sanitarni prostori, kakor tudi higiena dela so slabi.

ORODJARNA

Orodjarna ima v glavnem zadovoljive delovne pogoje, razen prepaha ki nastaja zaradi pomanjkanja vmesnih sten. Sanitarni prostori so neprimerni, higiena dela pa je zadovoljiva.

IZDATKI, BOLENJA IN POŠKODBE

Kljub visokim finančnim izdatkom za zaščito delovnih ljudi, je nemogoče preprečiti obolenja in poškodb. S pravilno nabavo strojev, pravilno lokacijo, primerno razsvetljavo, zadostno ventilacijo in pravilno izbiro delavca, bi se dali ustvariti primerni pogoji dela ter s tem manjše možnosti obolenj in poškodb.

Podatki kažejo, da se je število poškodb povečalo. Znižalo se je število težkih poškodb, smrtnih poškodb pa ni bilo. Poleg lahkih poškodb je narastlo tudi število poškodb na poti na delo oziroma z dela. Resen problem predstavljajo slednje, ker so v večini

SREČNO VOŽNJO V NOVEM AVTOBUSU

V soboto, 21. februarja, je bilo organizirano prostovoljno delo, na katerega je prišla velika večina članov kolektiva. V Celju je delalo 71 odstotkov zaposlenih, v Bistrici 90 in v Kruševcu 61 odstotkov. Tudi naši upokojenci so prišli na delo v lepem številu. Torej, denar za nov avtobus je sedaj zagotovljen po zaslugi večine članov kolektiva.

Vsem, ki so se udeležili prostovoljnega dela gre prav iskrena hvala, saj so s tem prispevali svoj delež za napredek podjetja. Vsem skupaj želimo novim avtobusom. srečno in zabavno vožnjo z novim avtobusom.

primerov težje in poškodovani bolujejo tudi po več mesecev.

Pri obolenjih so najpogostejša obolenja dihal, nato poškodbe doma in izven delovnega mesta, nazadnje pa poškodbe pri delu, kožne bolezni in prebavna obolenja. Tudi nevroza je pogost pojav.

V letu 1969 so bile v našem podjetju poškodovane 504 osebe pri 3960 zaposlenih ali 12,7% z 14,5 dneva na eno poškodbo.

V letu 1968 je bilo 450 poškodb na 3950 zaposlenih ali 11,4% z 16. izgubljenimi delovnimi dnevi

FINANČNE IZGUBE V PRIMERJAVI Z LETOM 1968

	(1969)	(1968)
Poškodbe do 30 dni	159.622,55	143.717,75
Poškodbe nad 30 dni	51.690,55	59.868,30
	211.313,10	203.586,05

na eno poškodbo. Iz zgoraj navedenih podatkov je razvidno, da je pogostnost poškodb večja, resnost pa manjša.

EKONOMSKE IZGUBE ZARADI POŠKODB SO NASLEDNJE V PRIMERJAVI Z LETOM 1968

Izgubljeni dnevi zaradi poškodb:

do 30 dni	5576 (1969)
do 30 dni	5059 (1968)
nad 30 dni	1710 (1969)
nad 30 dni	2160 (1968)

Posvetovanje o mladinski problematiki

V sredo, 18. februarja je bilo mladinsko posvetovanje v okviru mladinskih aktivov, s katerimi smo že par let sodelovali, med njimi: Tovarna dušika Ruše, TAM, Swaty Maribor, Impol Slovenska Bistrica, TGA Kidričevo, TOBI Bistrica, Metalna Maribor, sodelovali so tudi iz Obk ZMS Celje in naši člani predsedstva.

Tema razgovora je bila: Mladina v delovnih organizacijah in njeni problemi. Da bi lahko zajeli čim širšo snov te teme, smo izoblikovali podnaslove, tako, da je lahko bilo zajeto čim širše področje iz te problematike. Mislim, da je ta problem prisoten v vseh podjetjih in stoji ob strani vsake mladinske organizacije. Tu je nakazan problem delovanja mladinske organizacije in njene aktivnosti, ki naj bi tudi vsa ta področja povezovala in jih skušala vsaj na določen način reševati. Organizacija ZM pa seveda sama ne bo mogla reševati vseh teh problemov, zato pa je nujnost čim večjega sodelovanja z drugimi aktivni zunaj delovne organizacije, ki naj bi bilo na zmernem nivoju, ker v mnogih primerih so zelo dobrodošli skupni dogovori in skupne akcije širšega kroga ljudi.

Mislim, da so problemi zelo splošnega značaja po delovnih organizacijah, kar zadeva samega sprejema mladih na delovna mesta in uveljavljanje v njegovo delovno okolje. Tudi tukaj bi bilo treba imeti poseben pristop in mislim, da bi želi večje uspehe pri njegovem fizičnem in psihičnem delu. Takšen člo-

vek bi se tudi boljše prilagodil okolici. Sprejem mladincev v delovno organizacijo je zelo važen dogodek za mladega človeka, ki pride iz šole ali pa od doma v delovno organizacijo, pa se znajde sam v problemih, ki so nastali okoli njega, ne ve kam naj se obrne in na koga, da bi mu pomagali ali pa pride na tako delovno mesto, ki mu že ob prihodu tja ne odgovarja. Tu imamo sedaj dva nakazana problema. K prvemu bomo lahko pristopili in pomagali, saj je v bližini morda nekateri od družbenih delavcev, ki mu bo vsaj nekatere stvari pojasnil in mu dopovedal kako in kaj je na tem mestu, kjer dela.

Dobro bi bilo, da se v kolektivnih dogovorih s kadrovske službo, da ob prejemu na novo v tovarno, soočijo le-te vsaj s predsedniki družbeno političnih organizacij in jih ti potem seznanijo o svojem delovanju. Upam, da bi bil tak način dober, saj se bi na tak način izognili tudi govoricam, da ne poznajo nobenega funkcionarja. Marsikoga pa bi tudi s tem pridobili k sodelovanju.

Drugi problem pa je, če ni bil pravilno sprejet na delovno mesto, potem bomo s takim človekom imeli stalne nevšečnosti in ga ne bomo mogli pravilno vpejljati in mu ustvariti dobro delovno vzdušje. Zato je treba pri sprejemu res biti pazljiv, kar pa še ni urejeno.

Zanimivo pri nas je dejstvo, da si vsak, ki pride na delovno mesto, najprej ogleda in razmisli o svoji delovni okolici in o ugodnosti in zaslužku, kjer bo delal. Takoj bi morali paziti, da ne pride takšen mlad človek v stik z raznimi ljudmi, ki se

Na stalež zaposlenih je stanje poškodovanih naslednje:

Obrat »EMO« Celje	12%
Obrat »TOBI« Limbuš	17,3%
Obrat »KRUŠEVAC«	8%
Skupno vsi obrati EMO	12,7%

Končni rezultati nam pokažejo, da je stanje varstva pri delu najslabše v obratu »TOBI«, kar je posledica neupoštevanja varnostnih predpisov in premajhne pazljivosti pri delu. Nujno potrebno bo za ta obrat določiti varnostnega tehniko, ki bo delal v sklopu službe varstva pri delu »EMO«.

V obratu Kruševac in v matičnem podjetju je stanje zadovoljivo, vendar pa moramo stremeti za čim manjšim številom poškodb na leto.

ne strinjajo z dogajanjem v kolektivu in stalno rovarijo in delajo razne razdore med člani kolektiva. Izreden vtis nanj bo, če ga bo vsak lepo sprejel v svojo sredino. Tak mlad človek ne bo tako hitro zaznal razne probleme, ki nastajajo okoli njega. Vedel bo, da je bil zaželjen na to delovno mesto in da nima vsaj v neposredni bližini slabih, njemu nasprotnih ljudi.

Zelo obširne so bile razprave o stanovanjski problematiki, o čemer smo že tudi mi pisali. Bilo je precej raznih verzij pri reševanju tega problema. Vendar pa je treba poudariti, da vsaka delovna organizacija nima enako število stanovanj na razpolago. Zavzelo se je stališče, da naj bi vsaka delovna organizacija pri reševanju stanovanjskih vprašanj, reševala tudi probleme mladih ljudi, ki prosijo za stanovanja. To se pravi, da bi določen odstotek od vselijevih novih stanovanj dali na razpolago mladim ljudem. Vrstni red pa bi bil pod kriteriji komisije, ki je odgovorna za razdelitev ostalih stanovanj. S tem bi se tudi spremenili odnosi do reševanja takih socialnih vprašanj, ki so lahko včasih za mladega človeka usodna.

Razprave so se nanašale še na odnos drugih družbeno-političnih organizacij do organizacije Zveze mladine. Zato se je zavzelo stališče, naj se vse organizacije v skupnem dogovoru medsebojno povezujejo in skupno stopajo v akcije ter enotno nastopajo. Še vedno je ta problem, da se mladinska organizacija ne smatra kot enakopravna organizacija nasproti drugim organizacijam v podjetju.

Nadaljevanje na 11. strani

KAM NA DOPUST?

Kakor v prejšnjih letih, bomo tudi v letovalni sezoni 1970 članom kolektiva v vsaki številki »Emajlirca« nudili najnujnejše

podatke, kje bi lahko letovali in hkrati preživeli 10-dnevni oddih v miru, na prijetnih in vabljivih plažah sinjega Jadrana.

SALI — DUGI OTOK

je tipično ribarsko naselje na južnem delu Dugega otoka, v malem zalivu. Sali se nahaja v bližini Kornatskih otokov. V samem Saliju je novozgrajeni hotel paviljonskega tipa. Na razpolago so tudi privatne sobe I. in II. kategorije.

Cena dnevnega penziona po osebi v N-din:



	Maj	Junij—september	Julij—avgust
Hotel	37,50	47,50	56,00
Priv. sobe I. kat.	35,00	37,50	42,50
Priv. sobe II. kat.	32,50	35,00	40,00
Turistična taksa	1,50	1,50	1,50

Problemi mladine

Nadaljevanje z 10. strani

Pojavlja se še problem pripravnosti, ki še ni dokončno urejen in so problemi, da še precej pripravnikov ni pravilno sprejetih po pravilnikih, ki za to obstojajo. Obravnavala se je tudi situacija okrog dotacij, ki jo dobi ZM. Sami pogledi v te številke so dovolj prepričljivi, da lahko rečemo, da se zelo malo dotira, kar zmanjšuje akcijske programe mladinske organizacije. Zmanjšuje se dejavnost na organizaciji strokovnih ekskurzij, na športni dejavnosti in ostali rekreaciji.

Razprave so se odvijale v smeri odgovornosti strokovnih kadrov in odnosi med strokovnimi kadri. Koliko taki kvarni odnosi vplivajo na razvoj podjetja in včasih tudi usodno vplivajo na razpoloženje kolektiva.

Mladina sama pa bi morala imeti večji posluš za različna dogajanja in več sodelovati v raznih akcijah. Danes, ko imamo toliko informativnih glasil in oddaj, se ne bi smelo pojavljati geslo: saj nismo vedeli, nismo o tem informirani, kot včasih čujemo.

Mladi moramo gledati v svojo prihodnost in se za njo pripravljati in vzgajati, ne pa biti imuni in živeti samo za včeraj.

Ti problemi, ki so nakazani, niso samo prisotni v eni organizaciji ZM, ampak so skupek vseh diskusij, ki vam jih v grobem posredujem.

Kotnik Fric

Otroci do 10 let ne plačajo turistične takse.

Otroci do 10 let imajo 30 % popusta, če plačajo polno ceno penziona.

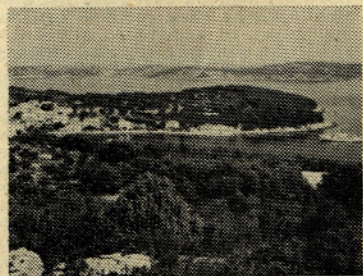
Metka Tovornik

BOŽAVA — DUGI OTOK

je malo mestece v zalivu z bujno mediteransko vegetacijo. Bivanje vam je zagotovljeno v hotelu in v privatnih sobah I. in II. kategorije.

Cena dnevnega penziona po osebi v N-din:

	Maj	Junij—september	Julij—avgust
Hotel	37,50	47,50	56,00
Priv. sobe I. kat.	35,00	37,50	42,50
Priv. sobe II. kat.	32,50	35,00	40,00
Turistična taksa	1,50	1,50	1,50



Otroci do 10 let ne plačajo turistične takse.

Otroci do 10 let imajo 30 % popust na ceno celotnega penziona. Tisti, ki se boste odločili, da svoj dopust preživite v Božavi, dobite informacije pri: JUGO-TANKER TURISTHOTEL ZADRAR.

LUKA DUGI OTOK

Mesto obkroženo z vinogradi, oljkami, ki se razprostirajo do obale. S tem ima mestece Luka prednost, ker ne poznajo vetrov, razen maestrala. Plaža primerna za otroke in neplavalce.

Letovalcem je na razpolago hotel paviljonskega tipa in restavracija, ki je oddaljena od hotela 200 metrov.



Cene dnevnega penziona:

	Maj	Junij—september	Julij—avgust
Hotel	37,50	47,50	56,00
Turistična taksa	1,50	1,50	1,50

Turistično naselje — Crvena Luka

Crvena luka je od Zadra oddaljena 30 kilometrov. Turistično naselje je miren kraj, ker nima mestnega prometa. Hotel, depandanse, paviljoni, privatne vile so razvrščene v zalivu. Peščen plaža je urejena s tuši, tobogani itd. — primerna predvsem za otroke in neplavalce.

Naselje ima: terase, bar, družbene prostore, prodajalno spominkov, pokrito parkirališče, športne terene. V hotelih je vsak dan glasba in ples.

Turistično naselje je povezano z avtobusnimi progami do Šibe-

nika, Slapov Krke, Trogirja, Splita, Zadra, Plitvičkih jezer.



CENE: Maj—oktober

Junij—sept.

Julij—avg.

	Maj—oktober	Junij—sept.	Julij—avg.
HOTEL	od 34,00 do 40,50	od 40,00 do 46,00	od 77,50 do 85,00
PAVILJONI	37,50	50,00	80,00

TURISTIČNA TAKSA v mesecih juniju, juliju, avgustu in septembru znaša po osebi 2,00 dinarjev.

OTROCI do 15 let plačajo 50 % turistične takse.

OTROCI do 10 let imajo 30 % popusta na polno ceno penziona. SKUPINE do 20 delavcev imajo eno mesto zastoj.

Avtobusne zveze na obe smeri magistrale vsako uro.

MEGLA

*Cene hitro rastejo,
za meso, kafe in špeh,
plače pa se gibljejo,
kakor megla
bolj pri tleh.*

*Če pa je v žepu megla,
težko prideš na Jadran,
stara spet te bo napregla,
za dopust doma vsak dan.*

KAM NA DOPUST?

Turistično naselje „Paklenica” - Stari grad

Leži na Jadranski magistrali pod Velebitom. Naselje ima urejeno plažo, otroško igrišče, bencinsko črpalko, parkirne prostore.

Naselje se sestoji iz: Hotela »Alan«, Motela »Paklenica«, avtocampa.

Cene hotela »Alana«:

	MAJ—OKT.	JUNIJ—SEPT.	JULIJ—AVG.
Turistična taksa	37,50 1,50	50,00 1,50	80,00 1,50

Cene v avtocampu:

	Julij—avg.	meseci Ostali
— po osebi dnevno	3,50	2,50
— avto + šotor dnevno	6,00	4,50
— avtobus dnevno	4,50	3,00

Iz Paklenice imate zveze (avtobusne) z vsemi kraji Jadrana.

IŽ VELI—OTOK IŽ

Mesto leži v zalivu na otoku Ižu. Mali otoček izpred luke je urejen kot park, obdaja ga borov gozd in ima zelo lepe plaže.

Penzion lahko koristite v hotelu in v privatnih sobah I. in II. kategorije, hrana pa vam je na razpolago v restavraciji hotela.

CENE:

	MAJ	JUNIJ—SEPT.	JULIJ—AVG.
HOTEL	37,50	47,50	56,00
SOBA I. KATEG.	35,00	37,50	42,50
SOBA II. KATEG.	32,50	35,00	40,00
TURISTIČNA TAKSA	1,50	1,50	1,50

Otroci do 10 let ne plačajo turistične takse. Če koristijo pol-

no ceno letovanja, imajo popust 30 %.



Posedarje

je oddaljeno 24 kilometrov od Zadra, blizu magistrale. V samem Posedarju je hotel, restavracija, zelo lepo je urejena plaža.

Zelo ugodne so avtobusne in ladijske zveze.



Cene:

	Junij— september	Julij— avgust
Hotel	37,50	45,00
Sobe I. kat.	35,00	42,50
Turist. taksa	1,50	1,50

GIBI PRI NANAŠANJU EMAJLA

Ta strokovni sestavek so prispevali France Berginc, Vinko Uršič in Ivan Zavšek. Upamo, da bo z njim ustrezno našim emajlircem.

Na delovnih mestih v industrijski proizvodnji, kjer človekove roke še vedno neposredno oblikujejo predmet proizvodnje in kjer se delo stroja prepleta z manipulativnim in operativnim delovanjem človeka, so stabilnost, produktivnost in kvaliteta proizvodov močno odvisna od načina, po katerem človek opravlja svojo delovno nalogo.

Različni izvrševalci pri opravljanju istih opravil uporabljajo različno tehniko dela, med seboj pa se razlikujejo tudi po stopnji tehnične uvednosti, ki se kaže skozi doslednost fizičnega reagiranja pri večstopenjskem izvajanju enakih delovnih operacij in opravil. To pomeni, da se industrijska proizvodnja, ki zahteva enoten način opravljanja, zaradi različnih subjektivnih karakteristik posameznih delavcev opravlja na različnih stopnjah razvitosti psiho-fizičnih sposobnosti in da se odlikuje s standardiziranjem stopnje pridnosti in avtomatiziranosti gibanja.

Vrlina delovne tehnike se pokaže v ekonomičnosti oblike, smeri, razdalje poti (odklona steze); hitrosti in koordiniranju gibanja. Spremembe v vrlinah delovne tehnike se kažejo v distribuciji stopenj izpolnitve posameznih principov ekonomičnosti giba.

Ti tipi so:

prvič; da se gibi vrše z aktiviranjem mogoče mase mišic;

drugič; da imajo minimalno virjenost prostornih in vremenskih dimenzij;

tretjič; da se odvijajo po zakrivljeni poti, ker to zahteva najmanjše naprezanje in

četrtič; da je pot giba po možnosti balističnega tipa, kjer gibanje udov (okončin) prične z inicialnim (začetnim) skrcenjem mišic, gib pa se nadaljuje svobodno ob koriščenju momenta sile lenosti.

Doslednost fizičnega reagiranja, odnosno avtomatiziranosti uporabe določene delovne tehnike se vrši v

variabilnosti (nestalnosti) števila elementarnih (prvotnih) gibov in stopnji pokrivanja njihovih prostornih in vremenskih dimenzij.

V praksi se delovne prostorne karakteristike giba registrirajo grafično, fotografsko, kinematografsko in v zadnjem času tudi elektronsko. Od fotografskih postopkov je najbolj poznan ciklografski in hronociklografski način registracije. V tem pa široke možnosti njene uporabe niso popolnoma izčrpane. Večja atraktivnost kinematografskih posnetkov pospešenih in pojemajočih gibov se je izognila (je pomaknila) ciklografiji, poleg tega pa ne more biti nivo objektivnosti ciklograma. Pri filmskih posnetkih se objektivnost neizogibno (gotovo) zmanjšuje zaradi napake, ki nastaja zaradi omejenega obsega neposrednega dojemanja subjekta, ki opravlja analizo dela.

Ciklogram, kot imenujemo posnetek, ki je pridobljen s ciklografsko registracijo giba, nam nudi informacije v obliki in razdalji (odklonu) giba, kot tudi popuščanje mišične angažiranosti pri opravljanju določene operacije. Hronociklogram poleg tega nudi tudi informacije o smeri in hitrosti giba. Posnetki se pri ciklogramu sestavljajo iz kontinuiranih svetlih linij, ki začrtujejo pot ekstremitete ali katerega drugega dela telesa v funkciji, pri hronociklogramu pa vsebujejo namesto linij pikčaste steze (poti) — hruškaste oblike, ki omogočajo utrjevanje smeri gibanja aktivnega dela telesa.

Pribor za ciklografsko registracijo se sestoji iz malih električnih žarnic, ki jih fiksiramo na tiste dele telesa, ki so v funkciji pri izvajanju delovnih posegov. Žarnice se napajajo baterijsko, baterija je fiksirana na telo delavca, ali pa je priključena na akumulator z raztegljivim kablom. Za fotografiranje lahko uporabimo vsako fotografsko kamero, vrsta filma za snemanje pa je pogojena od svetlobe in trajanja giba, ki ga je potrebno registrirati.

Če se delo opravlja pri dnevni svetlobi ali močni umetni svetlobi, moramo uporabljati manj občutljiv film. Prav tako je tudi pri snemanju operacije, ki traja 20 sekund. Pri kratkotrajnem posegu in snemanju pri slabi umetni svetlobi dobimo boljše posnetke na občutljivejšem filmu.

Raziskave študija dela so pakazale težave definiranja »najboljše« tehnike dela, ker je za različne posnetke najboljši tisti način, ki je optimalno (najugodnejše) usklajen z njihovim antropometrijskim in psihofizičnim karakteristikam. Prav tako je gotovo (utrjeno), da en in isti izvrševalec ne uporablja isto delovno tehniko v različnih priložnostih. Enkrat dela pri hitrem tempu dela, drugič pri počasnem, tretjič v fazi pripravljanja na začetek delovnega dne, četrtič pa v fazi posebne utrudljivosti itd. Ampak dejstvo, da ni mogoče najti dva človeka, ki bi popolnoma enako opravljala isto delovno operacijo, kot tudi obstoj posebne intravariabilnosti v tehniki dela istega izvrševalca, še vedno ne pomeni, da ne obstoji možnost identifikacije (istovetnosti) dobrega in slabega načina dela niti ne izključuje stopnjevanja, oz. klasifikacije (razvrščanja) individualnih (posameznih) načinov tehnike dela po vrlinah.

Da bi se lahko posnetki gibov uporabljali kot svojevrstni testi razvitosti psiho-fizičnih sposobnosti se je nujno potrebno pridržavati standardnih pogojev ciklografske registracije. V delovni situaciji standardni postopek vsebuje:

— da se vsem testiranim izvrševalcem iz vseh delovnih mest žarnice fiksirajo na isti del telesa;

— da ima vsak izvrševalec enak čas adaptacije (prilagoditve) na delo s prižganimi žarnicami;

— da opravljajo vsi izvrševalci določeno operacijo na istem stroju in na enako kvalitetnem materialu;

— da je kamera fiksirana na istem mestu ves čas snemanja in

— da se pri vsakem izvrševalcu snema več izvajanj iste operacije in da izvrševalec ne more kontrolirati, kdaj se opravlja ekspozicija.

Nanašanje emajla, ki poleg teh (Nadaljevanje na 13. strani)

GIBI PRI NANAŠANJU EMAJLA

Štirih tipov zahteva še najprilnejše gibanje rok, da se emajlna masa enakomerno razprši po površini, ki jo emajliramo.

Za praktično uporabo ciklografske metode za registracijo gibanja rok pri nanašanju emajla smo hoteli v prvi vrsti, da dokažemo zahtevnost tega opravila. Čeprav je ta cilj bolj teoretičnega značaja, četudi se na podobnem zboru pojavi interes za izboljšanje tega delovnega postopka, največja vrednost osvajanja te metode pa je pri utrjevanju delovne navajenosti (spretnosti). S pomočjo ciklografskih posnetkov je mogoče testirati učence, ki so se specializirali za nanašalec emajla. V obratu je mogoče ustvariti takšne pogoje za preizkus, pri katerem bi lahko točno izmerili ekonomičnost elementov in največjo produktivnost in kvaliteto dela izvrševalcev, zato smo izbrali nekoliko drugačen metodološki pristop. Dobro treniran delavec oz. učitelj za nanašanje emajla je bil sneman pri vseh načinih nanašanja emajla na nekatere najmarkantnejše izdelke proizvodnje posode EMO. Tako je na filmskih in ciklografskih posnetkih prikazan postopek nanašanja:

- temeljnega — grund emajla,
- krovnega notranjega emajla,
- krovnega zunanjega emajla,
- krovnega notranjega in zunanjega emajla

— in nekateri nepravilni gibi rok pri nanašanju emajla.

Kriteriji za pravilno in nepravilno gibanje rok pri nanašanju emajla so določeni (pridobljeni) z dolgotrajnim delom nanašalcev emajla ob poznavanju kemijskih in fizičnih karakteristik emajlne mase.

Tako določeni gibi rok pri nanašanju emajla služijo kot osnova programa za poučevanje praktičnega pouka v interni šoli za delovna mesta:

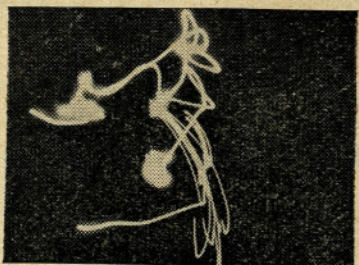
- nanašalec emajla,
- nanašalec obrobne emajla,
- brisalec emajla.

ANALIZA GIBOV ROK PRI NANAŠANJU EMAJLA

Ciklografski posnetek nanašanja temeljnega emajla na džezvo za črno kavo (posnetek št. 1) prikazuje delo obeh rok. Prvi žarek prikazuje delo leve roke kako z njo namočimo telo džezve v emajlno maso in potegnemo ven. Desni žarek žarnice pa prikazuje delo desne roke, s katero primemo držaj džezve in jo potopimo v emajl. Z dvema giboma pod ognjem pri 45° C otresemo dno. S tremi horizontalnimi (navpičnimi) gibi potresemo steni, v trenutku zaustavimo, odvrzemo kapljice emajla, obrnemo džezvo in poravnamo kapljice.



Posnetek št. 2



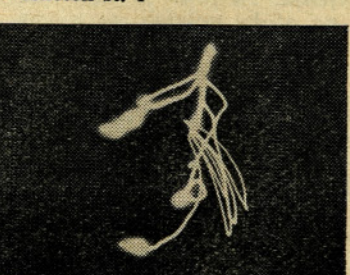
ANALIZA GIBANJA ROK PRI NANAŠANJU NOTRANJEGA KROVNEGA EMAJLA

Ciklografski posnetek nanašanja notranjega krovnega emajla na džezvo (posnetek št. 3). Prvi žarek žarnice prikazuje zajetje emajla in odstranjevanje odvečnega emajla. Nato otresemo dno s krožnimi gibi, nato še strani s kratkimi gibi v loku.

Posnetek št. 3

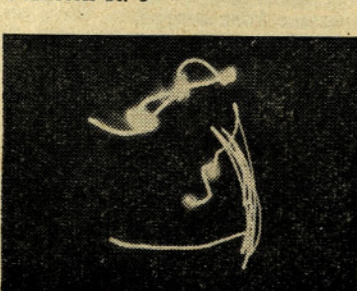


Ciklografski posnetek nanašanja krovnega emajla na kotlič za vodo (posnetek št. 4). V desni roki držimo kotlič za dno, z levo roko pa vlivamo emajl. S krožnimi gibi odstranimo odvečni emajl, z gibanjem v loku otresemo dno in potem pod ognjem 45° C otresemo strani.



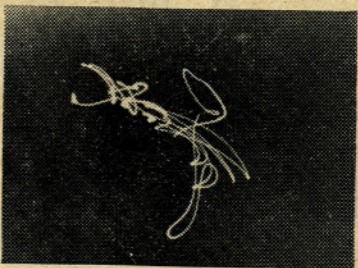
ANALIZA GIBANJA ROK PRI NANAŠANJU ZUNANJEGA KROVNEGA EMAJLA

Ciklografski posnetek zunanjega krovnega emajliranega kotliča za vodo (posnetek št. 5). Levi žarek žarnice prikazuje delo leve roke pri nastavitvi klešč in namakanju v emajl. Desni žarek pa prikazuje otrešenje kapljic z dna in strani.



Ciklografski posnetek zunanjega krovnega emajliranja 1/21 lončka z obema rokama. Levi žarek žarnice prikazuje namakanje lončka v emajl, tanjši trak pa otrešenje kapljic s strani in dna lončka ter poravnavanje kapljic.

Posnetek št. 6



ANALIZA GIBANJA ROK PRI NANAŠANJU OBOJESTRANSKEGA (NOTRANJEGA IN ZUNANJEGA) NANOSA KROVNEGA EMAJLA

Ciklografski posnetek obojestranskega krovnega emajliranega kotliča za vodo (posnetek št. 7). Levi žarek prikazuje delo leve roke pri namakanju v emajl, desna pa delo desne roke pri stresanju emajla z dna in strani.

Posnetek št. 7



Ciklografski posnetek notranjega in zunanjega krovnega emajliranja z belim emajlom džezve za kavo, (posnetek št. 8). Levi žarek prikazuje delo leve roke pri namakanju v emajl, desni žarek pa nastavljanje klešč, namakanje hvatavke, otrešenje dna in strani ter poravnave kapljic.

Posnetek št. 8



Ciklografski posnetek notranjega krovnega emajliranja cedila (posnetek št. 9). Posnetek prikazuje zapletenost notranjega krovnega nanašanja emajla z obema rokama. Pri tem snemanju smo fiksirali po eno žarnico še na laket s težnjo, da vidimo ali lahko uporabljamo neko metodo za proučevanje preobremenjenosti tega zgiba.

Taki posnetki gibov rok služijo kot grafični material s pisanim delom tehnične dokumentacije tehnične nanašanja emajla.

S filmskim in fotografskim prika-

zom psiho-fizičnih sposobnosti, ki jih prikazujemo, hočemo indirektno prikazati potrebnost sistematičnega treniranja psiho-fizičnih sposobnosti s primerjavo nekaterih rezultatov, ki smo jih dobili pri ocenjevanju teoretičnega in praktičnega znanja 152 učencev. Postavili smo domnevo, da ni statistične veze med oceno iz teoretičnega znanja, katero je dobil učenec ob koncu šolanja in oceno, ki jo je dobil učenec pri ocenjevanju kvalitete izdelkov. Na koncu industrijskega treninga za delovna mesta v obratu se ocenjuje uspeh iz teoretičnih predavanj in kvalitete praktičnega dela. Potrebno je upoštevati dejstvo, da za uspeh iz teoretičnih predavanj, ki zajemajo tehnologijo emajliranja, poznavanje emajla in surovin iz katerih se izdeluje emajlna masa, pridejo v poštev intelektualne umske sposobnosti. Za uspeh pri konkretnem fizičnem delu pa povsem druge vrste sposobnosti, ki jih imenujemo psiho-fizične sposobnosti. Vsem nam je poznano, da se za optimalni (najbolši) efekt na delovnem mestu išče teoretično znanje največ za ustvarjanje motivacije (utemeljitve), ker človek pozna material in metode najboljšega načina dela. Na ta način ima občutek zadovoljstva pri delu, razvite psiho-fizične sposobnosti pa mu omogočajo optimalno kvaliteto ob najkrajšem času izdelave in najmanjšo utrudljivostjo. Oba načina usposabljanja človeka pa uporabimo v najekonomičnejših merah. Zato je zanimivo vedeti, pri kateri meri se razideta oceni uspeha za teoretično in praktično znanje. Ocena iz teoretičnega znanja je poprečna ocena iz predavanj tehnologije emajliranja in poznavanja sistema nagrajevanja, kakor tudi iz predpisov tehnične in osebne zaščite delavcev. Ocena za praktično delo pa je zbir očen za kvaliteto izdelanih emajliranih izdelkov. Obe oceni sta objektivni, ker jih dajo predavatelji na koncu šolanja. Zato imajo te ocene tudi vse negativne strani subjektivne ocene, seveda pa so vsaj nekoliko opravičene. Prvo kar jim daje karakteristiko pravilnosti je dejstvo, da se predavatelji kot ocenjevalci v tem času niso zamenjavali, tako so ostali kriteriji enaki, vzorec pa je tako velik, da nudi normalno distribucijo ocen za teorijo in prakso. Za ocenjevanje je uporabljena 5-stopenjska lestvica, ki se uporablja tudi v šolski praksi.

Tabela št. 1

Ocene iz teorije in prakse

Ocena	Teorija	Praksa
5	9	8
4	72	67
3	65	67
2	4	10
1	2	0
	152	152

Iz tabele je razvidno, da imamo skoraj enako razliko za posamezne ocene in tendence normalne distribucije. Za testiranje hipoteze brez upoštevanja razlik med oceno za teoretično in praktično znanje, smo uporabili statistične metode računanja korelacijskega koeficienta.

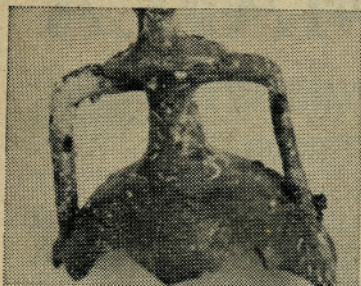
Tabela št. 2

Korelacijska tabela ocen iz teorije in prakse

Praksa	5	4	3	2	1
Teorija	5	2	3	5	10
4	2	32	31	5	70
3	3	31	28	3	65
2	2	2	2	1	5
1	1	1	1	1	2
	7	69	67	9	152

r = 0,02

(Nadaljevanje na 15. strani)



MORSKI PES V GLOBINSKI MREŽI

Na potovanje okoli kornatskega arhipelaga smo vzeli tudi globinsko mrežo.

»Sam ne lovim z mrežo,« je dejal ladjar, »ker bi mi ne slo. Toda vzamemo jo lahko s seboj, da vam pokažem, kako izgleda tak lov.«

Nihče od nas si namreč ni znal prav predstavljati, kako se more kaj ujeti v mrežo, ki se enostavno vrže v vodo. Za nas je bil ta lov enkratno doživetje.

Mreža je sestavljena iz dveh do treh plasti, od katerih prva plast je spletena iz vrvi, ki tvori večje kvadrataste medprostore, zadnja pa je tako gosta, da tudi majše ribice ne morejo skozenj. Spodnja temeljna vrv je obtežena s svincem in se oprime dna, zgornja temeljna vrv pa je opremljena s plutovino in sili kvišku; tako se napravi meter visoka pregrada. Riba, ki se zadene ob mrežo, se s plavuti in škrkami tako zaplete med vrvi, da ji sam Pozejdon ne bi mogel pomagati.

S seboj smo imeli dvesto metrov mreže. Vrgli smo jo prvi večer v enem izmed gornjih zalivov Žuta, kjer smo jo pustili čez noč. Vračajoč se proti Murterju iz zaliva, kjer smo prespali, smo navsezgodaj potegnili mrežo ita krov. Ulov je bil obilen, saj smo potegnili iz morja preko dvajset kilogramov različnih rib, tako da smo napolnili vso ladijsko shrambo. Med plenom je bilo nekaj vrst rib, ki jih doslej še nismo videli, največ pa je bilo morskih mačk, šarg, ušat, in škarpin. Najlepše med njimi so bile tri-kilogramske škarpine, dvo-kilogramske škarpin in metrski morski pes, ki je še na krovu ladje tako razbijal okoli sebe, kot bi bil najmanj tri metre dolg.

»Pri nas je morskih psov čedalje manj,« je dejal ladjar, ko smo ga vlekli na krov. »Pa še tako jih je preveč. Požrejo vse, kar jim pade pod nos.«

»Vem za zanesljiv način, kako bi ubranili njihovo požrešili pasjo zalego,« je pripomnil nost v prid človeštva in iztre-Andrej.

»Kako?« je vprašal ladjarjev strojnik.

SPOMINI NA KORNATE

Akcija podvodnega krožka LT

V svetu tišine - na lovu za ribami, školjkami in amforami

»V morje bi zmetal nekaj ton »anty-baby« tablet z napisom »samo za morske pse«.

Na Žutu smo odkrili najlepše terene za lov s puško, toda z žalostjo smo ugotovili, da naiže preganjata čas in priprava na nevihto. Na zadnjem žut-skem rtu smo se še zadnjikrat zasidrili, potem pa dvignili sidro za smer Murter in — za slovo od Kornatov.

NA LOVU ZA ŠKOLJKAMI

En dan smo rezervirali za lov na školjke. Najprej smo vrgli mrežo nedaleč od pristanišča v peščeno dno in potegnili iz vode deset kilogramov školjk. Na obali severno od Murterja smo vrgli sidro in ostali tam vse popoldne. Teren je bil izredno bogat s školjkami vseh vrst. Iz globine petnajstih metrov smo potegnili nekaj leščurjev za okras v klubiški sobi, večinoma pa smo lovili kamenice, ostruge in srčnike.

Ko smo potegnili iz morja prvo školjko, jo je ladjarjev strojnik pojedel surovo s takim užitkom, da nam je kar želodce obračalo. Šele kako uro kasneje, ko smo videli, da je strojnik ostal pri življenju, smo tudi mi poskusili prvo ostrogo in potem smo vsi skupaj s slastjo jedli školjke kar surove. Seveda smo školjk nalovili toliko, da nam jih je ladjarjeva žena zvečer skuhala velik lonec s česnom in čebulo. Čeprav so bile surove školjke užitne, moram priznati, da so nam kuhane bolj tekstile; bile so naravnost čudovite.

NA STJEPANCU

Snemanje naših podvodnih lepote ni ravno enostavna zadeva. Pred leti je za las manjkalo, da nam niso zaplenili opreme. Letos smo se skušali zavarovati z dovoljenjem, od česar pa ni ostalo drugega kot nekaj nerešenih prošenj in kup korespondence. Kljub vsemu smo se že tretji dan bivanja v Murterju odločili, da bomo tvegali snemalno akcijo. Ker se grešnik najlažje skriva v bližini sovražnika, smo se zedinili za bližnji otok Stjepanac. Opremljeni s kompresorjem, kamero, cevmi in potapljaškimi oblekami (vse drugo smo pustili doma) smo se vsidrili ob Stjepancu. Med-

tem, ko so trije skušali spraviti na filmski trak čimveč podvodnih lepote in motivov, smo ostali raziskovali okolje in se urili v potapljanju.

V posebno veselje nam je bilo raziskovanje samega otoka, Stjepanec je, kakor smo ugotovili, izredno zanimiv otok. Čeprav ob obali izredno črnat, je nekaj metrov od nabrežja zelo rodovit. Poleg oliv, ki jih gojijo na skoraj vseh otokih, smo na majhnem otočku odkrili nekaj nasadov sliv, smokev in datelnov ter gospodarja, ki nam je dovolil nabrati sadežev za desert po kosilu.

Na najvišji točki otoka, to je kakih dvajset metrov nadmorske višine, smo naleteli na ruševine samostana Sv. Stjepana, ki ga je dal porušiti Napoleon; od tod tudi ime otočka. Kraj bi se dal preurediti v čudovito turistično točko, toda prav zaradi samostanskih razvalin so na Stjepancu prepovedane kakršnekoli gradnje. Nasploh pa velja v murterskem okolišju pravilo, da morajo vsaj bližnji otoki ohraniti videz naravnega življenja. In prav je tako. Če bi na otoku naleteli na moderen hotel in na množico turistov, bi se zvečer prav gotovo ne vračali tako zadovoljni kakor smo se ta dan. Najbolj verjetno pa je, da otoka sploh ne bi obiskali. Navsezadnje pa smo bilni zadovoljni tudi zato, ker nismo imeli incidentov z obalno policijo; snemanje je uspelo.

LOV NA AMFORE

Človek ima srečo ali pa ne. Pri iskanju amfor smo jo prav gotovo imeli ali pa je Jadransko morje prepolno ostankov stare civilizacije. Samo enkrat smo se namenoma odpravili na znana nahajališča amfor, sicer pa smo vsak dan naleteli na kake sledi amforišč in na posamezne kose amfor.

Že prvi dan, ko sva z Vilijem lovila ribe, je Vili nenadoma zaostal in me poklical nazaj. Ko sem priplaval do njega, mi je pokazal na dnu, kakih petnajst metrov globoko, podolgovat predmet, ki je tudi v rahlo neprozorni vodi zatrjeval, da imava pred seboj prvo amforo. Najino srečanje z amforo pa je bilo precej naivno. Prvi se je potopil Vili in ko sem ga



opazoval s površine, kako se približuje plenu, kako se ga dotakne, nekoliko dvigne in se nato z močnimi zamahi plavut vrača proti površini, mi je bilo nerazumljivo, zakaj je pustil dragoceni predmet na dnu. Šele ko se je vrnil, sem vedel. »Težka je kot vrag,« je ves zadihan dejal na površini. »Ni sem je uspel dvigniti več kot meter od dna.« Drugikrat sem poskusil jaz. Toda čeprav ji je odletel ves spodnji del, sem takoj ugotovil, da jo eden sam pod nobenim pogojem ne more spraviti na površje. Nekaj časa sva se izmenično potapljala in amforo počasi vlekla po dnu proti obali. Kmalu sva ugotovila, da je tudi ta postopek neproduktiven. Potopila sva se oba hkrati, poprijela vsak za eno ročko in tako komaj dvignila posodo na površje. Na kopnem sva ugotovila, da meri cela amfora vsaj dober meter, na ladji pa nama je ladjar povedal, da je to ena največjih amfor, ki jih je moč najti v Jadrano.

Ker smo vsak dan nehote našli kake večje ali manjše ostanke razbitih amfor, nam sploh ni bilo treba obiskovati znanih nahajališč. Kljub temu smo se nek dan ploveč proti domačemu pristanišču ustavil v bližini Kurve Vele, v področju, ki je znano po amforah. Razumljivo, da amforišča, pa čeprav veš, kje se približno nahaja, ne moreš kar tako odkriti. Včasih lahko prepluješ stotine metrov in preiščeš velika področja, pa ne boš naletel niti na senco kake amfore, kvečjemu na kako z algami porastlo konzervo. Imeli smo res srečo, da smo že v pol ure odkrili veliko nahajališče. Zeleni smo dvignili nekaj primerkov, toda bilo je popolnoma nemogoče. Da je bilo nahajališče v globini nad deset metrov, nas sploh ni motilo, toda amfore so bile globoko v pesku, ki se je bogve koliko časa nabiral okoli njih. Z dna so štrleli samo vratovi in človek bi potreboval najmanj lopato, če že ne rovnico, da bi osvojil plen v vsej njegovi lepoti. Zapustili smo nahajališče nedotaknjeno, s seboj smo vzeli samo dvoje vratov.

KONEC

SINDIKALNE ŠPORTNE IGRE 1969

Prehodni pokal v članski konkurenci za EMO

V prvi športni javni radijski oddaji v Celju, ki sta jo organizirala Radio Celje in Novi tednik, so bili proglašeni najboljši športniki in športnice Celja, hkrati so bili podani tudi vsi rezultati sindikalnih športnih iger za leto 1969. Poseben pečat teh iger je bila masovnost, ki iz leta v leto narašča, to se pravi pritegne vedno več delavske mladine, ki ne sodeluje aktivno v posameznih klubih ter ostale članice in članice, ki pa so že prenehali aktivno tekmovati.

Odras te masovnosti se kaže tudi že pri nas in so uspehi iz leta v leto boljši. Vendar bi lahko bili še boljši glede na velikost našega kolektiva.

Če pogledamo rezultate posameznih panog, bomo lahko ugotovili, da jih ni malo in da je treba zelo veliko volje posameznikov, da se izpelje takšno tekmovanje do konca brezhibno.

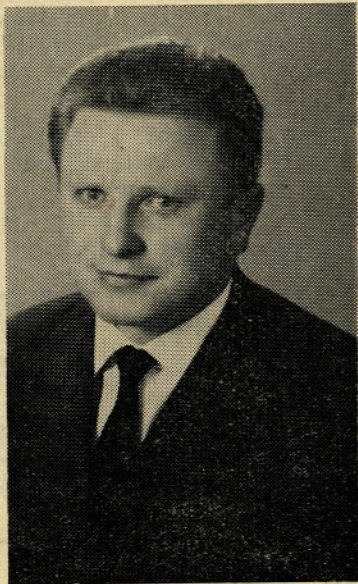
Sodelovali smo v članski konkurenci, kjer smo osvojili prehodni pokal, ki je na naši sliki še z dodatnimi plaketami v posameznih panogah. Nadalje smo tekmovali v konkurenci starejših članov nad 35 let, ki so osvojili 5. mesto ter še v konkurenci članic z dobrim 3. mestom.

Naj navedemo še posamezne ekipe in njihovo uvrstitev v vseh treh konkurencah:

Člani:

1. mesto — nogomet
1. mesto — streljanje
2. mesto — orientacijski pohod
3. mesto — šah

4. mesto — namizni tenis
4. mesto — smučanje
4. mesto — rokomet
5. mesto — kegljanje
6. mesto — mali nogomet
8. mesto — kolesarjenje



Maks Lebič, referent za šport

Starejši člani:

1. mesto — namizni tenis
5. mesto — smučanje
6. mesto — streljanje

Nismo sodelovali:

- mali nogomet
kolesarjenje
odbojka
kegljanje

Članice:

1. mesto — namizni tenis
2. mesto — smučanje

Nismo sodelovali:

- odbojka
streljanje
kolesarjenje
kegljanje
orientacijski pohod

Iz teh tabel je razvidno, na kateri mesta so se plasirale posamezne ekipe. Za primer naj navedemo, da v konkurenci starejših članov nismo sodelovali v štirih disciplinah ter v konkurenci članic celo v petih disciplinah. Iz tega se da sklepati in skoraj smo lahko prepričani, da če bi tekmovali v vseh panogah, bi lahko osvojili še preostala dva pokala. To je sicer zamujeno vendar so to prehodni pokali in se kaj lahko zgodi, da jih bomo ob koncu nove tekmovalne sezone videli v naših vitrinah seveda pod enim pogojem, da bomo vse sile usmerili za nastope v vseh panogah, ki jih bo razpisal občinski sindikalni svet Celje skupno z Zvezo za telesno kulturo Celje.

Velike zasluge za takšne uspehe ima tudi naš športni referent — entuziast tov. Maks Lebič. Pred leti je bil aktiven v vseh športnih društvih, sedaj je pa spet aktiven sindikalni delavec.

Na te uspehe, ki smo jih dosegli v letošnji sezoni je tov. Lebič dejal, da so vzpodbudni za naprej in če še hočemo dosegaati boljše rezultate, bi bilo nujno potrebno, da bi imeli v našem kolektivu, ki ni majhen, človeka, ki bi se ukvarjal samo s to dejavnostjo. Skratka, tako velik kolektiv kot je naš, bi moral imeti »referenta za šport in rekreacijo« (kot v Zelezarni Store), na drugi strani pa tudi dobre športne sodelavce, ki bi vodili posamezne ekipe na tekmovanjih. Te sicer že imamo, vendar z majhno izjemo v nekaterih panogah (kolesarjenje, odbojka itd).

Najboljša rešitev bi bila tudi, da bi z našo mladino začeli bolj aktivno sodelovati, ker vemo, da ima v svojih vrstah dober kader za sindikalne športne igre. Če smo že največji kolektiv v našem okraju, zakaj tudi ne bi bili največji v sindikalnem športu, kar za nas ni nedosegljivo. Da smo lahko dosegali tako vidne rezultate, se moramo v prvi vrsti zahvaliti naši sindikalni podružnici ter posameznikom, ki so v tej organizaciji: tov. Božiču kot bivšemu predsedniku, novemu predsedniku tov. ing. Černetu ter tajniku Mahnetu; prav njemu se imamo zahvaliti, da je vedno prenašal naše finančne prošnje do vrha in jih tam zagovarjal v korist sindikalnega športa v našem kolektivu.

Skratka, sredstva so bila vedno zagotovljena, vseeno bi pa predlagali sindikalni podružnici, v kolikor je to izvedljivo, da bi formirali namenski fond za športno dejavnost v kolektivu, da bi lahko konkretno vedeli s kakšnimi sredstvi razpolaga športna komisija in kaj je možno organizirati in kje sodelovati. Prav pa bi bilo, da bi športna komisija sestavila program dela in finančni plan ter ga predložila sindikalni podružnici, da bi lahko potem ta predlog obravnavali.

Na koncu samo še to, da bi v letu 1970 bili naši športniki še bolj uspešni in da bi se ustvarila želja nas vseh — osvojiti vse tri prehodne pokale.

Pertinač

Vesti iz delovnega razmerja

NOVI SODELAVCI



V času od 1. januarja do 10. februarja t. l. so prišli k nam na delo: Zvonimir Busič, Vladimir Pezelj, Stojan Predič, Stanko Novak, Anton Topolšek, Franc Strašek, Peter Pichler, Franc Šabec, Marjan Strnad, Ivan Novak, Ivan Podgoršek, Franc Oprešnik, Osman Hasanpasić, Ferdinand Lupše, Jože Lamper, Branko Vizjak, Rudolf Šturbej, Dušan Bogomir Leftnik, Marija Freitag in Marija Knez.

Vsem novim sodelavcem želimo mnogo uspehov in zadovoljstva pri delu.

Gibi pri nanašanju emajla

(Nadaljevanje na 13. strani)

Ze z razporedom podatkov v korelacijski tabeli lahko vidimo, v kakšni odvisnosti so ocene. Dva učenca sta imela odlični oceno za praktični in teoretični del predavanja, dva druga pa sta imela negativno oceno iz teorije in prav dobro oceno iz prakse. Tudi razpored ostalih ocen ne dokazuje, da ni povezave med podatki, kar je potrdil izračunan koeficient. Korelacijski koeficient, s katerim merimo statistično zvezo, se vedno nahaja med 1 preko 0 do -1. To pomeni, če bi bili vedno enaki oceni za teoretični in praktični del, bi bila zveza popolna, koeficient pa bi bil +1. Če bi za odlično oceno v teoriji učenec dobil negativno oceno za praktični del ali obratno, bi bil koeficient -1, če pa ni nobene zveze, je koeficient blizu 0. Naš korelacijski koeficient znaša 0,02, kar pomeni, da nima nobene medsebojne zveze. Hipoteza, ki smo jo postavili, je potrjena s tem, da pri učencih uporabljamo dve vrsti različnih sposobnosti.

Pravilnost hipoteze nam daje prvo prepričanje, da se v naprej na ta način usposabljamokadre za delovna mesta v emajlirnici. Drugo upravičenost je potrebno še dokazati in se tudi praktično prepričati v to, da je kvaliteta dela tistih de-

lavcev, ki so končali specialni trening boljši od tistih, ki tega treninga niso imeli. To bi morala biti naša naslednja naloga.

REZIME

Uporaba ciklografske metode snemanja gibov rok pri nanašanju emajla in na drugih delovnih mestih pri emajliranju se lahko z uspehom uporablja za dva različna cilja:

1. Ciklogramski posnetki lahko služijo kot objektivni kriterij ali test, ki prikazuje optimalne tehnološke postopke ob najekonomičnejšem gibanju rok.

2. Uporaba ciklografske metode nam lahko služi pri določanju stopnje utreniranosti učenca, oziroma odkriva napake, ki jih učenec dela in v kakšnem obsegu jih dela.

3. Vzporejanje dobljenih rezultatov funkcionalnega usposabljanja za delovna mesta v obratu za emajliranje nas je prepričalo, da lahko predpostavljamo, da s tem pripravimo učence teoretično, da kar se da najbolje poznajo pogoje svojega dela, s tem pa mu formiramo tudi večjo motivacijo za delo. S praktičnim delom pa ga treniramo s specifičnimi metodami, ki mu omogočajo optimalen efekt na delovnem mestu ob najmanjšem naporu.

Zabavni kotiček



POLŽEVO ZNAMENJE

No, Nace, zakaj pa nosiš polževo hišico obešeno na vratu!

Ja, hudiča, ali res ne veš, da sem že pet let član komisije za pripravo prehoda na 42-urni delovni teden.

PREMIJA

Kaj misliš, Miha, o tisti premiji, no, kako se že imenuje; za racionalno izkoriščanje delovnega časa?

Ja, to je res efektna premija, če najdeš za osem jurjev kakšen tak kot kamor se vsak dan lahko skrriješ.

ODLOČITEV

Kam pa tako hitro, Dolfe, saj boš še čevlje izgubil!

K predsedniku sveta delovne enote, ki je moj dober kolega, da skliče hitro sejo sveta, da mi ta potrdi pravico do premije osem jurjev, ker sem jo včeraj mahnil med delom na dva deci v »Ameriko« in tako dal svoj prispevek za smotrno koriščenje delovnega časa.

PRI ZDRAVNIKU

Franček, ki se je večkrat pritoževal zaradi glavobola, pride k zdravniku.

— Na kaj se pritožujete? — ga uradno vpraša zdravnik.

Emajlirec

Časnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk dvakrat mesečno v nakladi 4800 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga uredniški odbor: Emil Jejčič, Vera Tržan, Franc Knafelc. Namestniki: Franc Berginc, Drago Hempt in Tone Krebs. Glavni in odgovorni urednik Emil Jejčič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 238. Tisk in klišeeji CETIS grafično podjetje Celje

— Zdi se mi, kot bi imel nekaj v glavi! obrazloži Franček.

Po končanem pregledu mu zdravnik pravi:

— Nič ne skrbite, v glavi nimate prav nič.

USTAVNI AMANDMA

Frica je zanimalo, kaj je s tistim petnajstim ustavnim amandmajem, zato je vprašal člana komisije: »Ti, ali bo kmalu uveljavljena lista pravica iz petnajstega amandmaja?«

Član komisije ga začudeno pogleda in reče: »Hudiča, kdo pa te je tako napetajstil!

— Slavi —

Upokojeni sodelavci

V zasluženi pokoj so odšli: Hilda Jakob, Marija Vedlin, Marija Golež, Ema Benedičič, Zofija Ahtik, Karel Korenak, Marini Penev, Radovan Djaković, Dušan Zidarič in Franc Zorko.

SPORAZUMEN ODHOD IZ PODJETJA

Sporazumno so prekinili delovno razmerje: Silva Koštomaj, Helena Kresnik, Eva Orač, Marta Koražija, Doroteja Frkič, Karlo Seles, Alojz Hernavs, Marjan Valenčak, Drago Jekl, Dragotin Kajba, Zlatko Gregl, Janez Škorc, Ivan Vidoš, Jože Žunko, Slavko Gal, Ivan Košir, Ignac Koštric, Anton Cviki, Branko Kristanovič, Milovan Dunjič, Stane Zlatolas in Ivan Tramšek.

SAMOVOLJEN ODHOD IZ PODJETJA

Samovoljno so prekinili delovno razmerje: Anton Jarc, Janez Sobočan, in Drago Kolaržig.

ODHODI ZARADI DRUGIH VZROKOV

Alojzija Ferenc in Rudolf Belak sta odšla po redni odpovedi delovnega razmerja, Vinku Kudru je potekla delovna pogodba, Karel Lah pa je odšel na odsluženje kazni.

Našim sodelavcem, ki so odšli v zasluženi pokoj želimo, da bi se doma dobro počutili in da bi uživali pokojnino še dolgo let zdravi in zadovoljni.

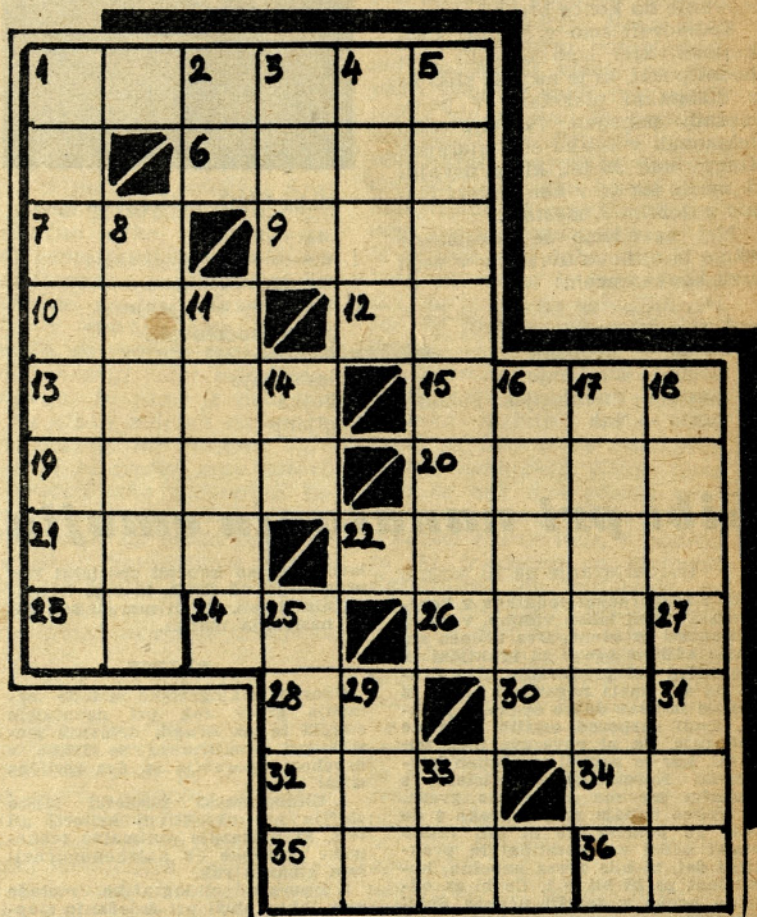
Sodelavcem, ki so odšli iz našega podjetja, želimo mnogo uspehov na njihovih delovnih mestih kjer so sedaj zaposleni.

SO VZELI SLOVO OD LEDIH STANU

Janez Svenek, Milan Krajnc, Alojz Lenart, Ludvik Jevšinek, Dragica Gaber in Janez Hrovat. Čestitamo!



KRIŽANKA



— SLAVI —

VODORAVNO: 1. staro ime za Celje, 6. tur, gnojna bula, 7. bog sonca pri starih Egipčanih, 9. pripadnik zahodne veje starih Slovanov, 10. kratica agro kombinata v Osijeku, 12. tuj dvoglasnik, 13. del noge, 15. pasma, vrsta, 19. šarenica v očesu, tudi grška boginja, 20. država na bližnjem vzhodu, 21. klica, poganjek, 22. roparica, 23. samoglasnik in soglasnik, 24. prvak, igralna karta, 26. ljubkovalno žensko ime, 27. ogljik, 28. luminij, 30. prva črka azbuke, 31. Italija, 32. največja afriška reka, 34. vzklik, 35. vozilo, 36. primorski vklik.

NAVPIČNO: 1. obmejni uslužbenci, 2. Ljudska tehnika, 3. žensko ime, 4. naelektrni delci atomov, 5. žila utripalnice, 8. stroj, 11. peruti, 14. oznaka Trsta, 16. prizorišče v cirkusu, 17. naslada ob tujem trpljenju, 18. okrasna rastlina, 22. črka, 25. glavno mesto Jemena, 29. lij, lijak, 33. isto kot 2 navpično.

— Slavi —