STUDIJSKA KNJIŽNICA V CELJU

Emajlirec

Glasilo delavskega kolektiva Tovarne emajlirane posode

Izdaja Tovarna emajlirane posode vsako drugo soboto. Urejuje uredniški odbor: dr. Zupančič Franc, Emil Jejčič, Metka Rozman, ing. Danilo Fajs in Vlado Smeh. Glavni in odgovorni urednik Vlado Smeh. Uredništvo Celje, telefon 25-25. Rokopisov in slik ne vračamo. Časnik izhaja v nakladi 3.000 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Tisk in klišeji ČP »Celjski tisk« v Celju.

LETO VII — ŠTEVILKA 3

CELJE, 2. februarja 1963

Toplo zahvaljujem na čestitkama i dobrim željama koje ste mi uputili povodom Nove 1963. godine i želim vam mnogo uspjeha u daljem radu na dobro naše socijalističke zajednice.

OB 7. KONGRESU LMJ

MED DELEGATI IZ CELJSKEGA OKRAJA ZA 7. KONGRES LJUDSKE MLADINE JUGOSLAVIJE JE BILA TUDI PREDSEDNIK MLADINE NAŠEGA AKTIVA TOV. JOŽICA ČERNEC. KONGRES JE BIL V DNEH OD 23. DO 26. JANUARJA V DOMU SINDIKATA V BEOGRADU.

OB TEJ PRILOŽNOSTI VAM POSREDUJEMO NJENE MISLI O PROBLEMIH NAŠE MLADINE V PROIZVODNJI, KI JIH JE IZREKLA NA ZADNJI PROIZVODNI KONFERENCI NAŠEGA MLADINSKEGA AKTIVA.

Glavno delo naše mladine naj bi bile mladinske proizvodne konference, ki bi obravnavale predvsem tiste probleme in težave v proizvodnji, ki jih imamo pri vsakdanjem delu in bi z odpravo le teh izvršili naloge, katere smo si zadali. Prav mladi naj bi dajali iniciativo za ureditev najbolj perečih vprašanj. V našem aktivu smo nekaj takih konferenc že imeli, vendar te v glavnem niso obravnavale proizvodne probleme temveč večji del le probleme mladinske organizacije.

Eno izmed poglavitnih področij mladinskega dela je tudi klub mladih upravljavcev. Z delovanjem tega kluba bi tovarniški komite in celotna mladinska organizacija mnogo pridobila, saj bi klub delal predvsem na področju proizvodnje, organizacije dela, kvalitete izdelkov itd. Že na zadnji proizvodni konferenci smo sklenili, da se klub čim prej ustanovi, vendar navzlic prizadevanju tega sklepa nismo mogli izvršiti predvsem zato, ker ne uspemo najti primernih mladincev za vodstvo kluba, ali pa jih ne znamo zainteresirati.

Proizvodne probleme bi lahko obravnavali na sestankih obratnih aktivov, če bi prisostvovali vodilni, vendar se še vedno vsi ne udeležujejo mladinskih sestankov in s tem ne kažejo zanimanja za probleme mladine.

Tudi mladinci, člani Zveze komunistov, ne naredijo tistega, kar bi morali in kar jim nalaga statut ZK. Zato jim bomo morali dati konkretno delo, da jih bomo močneje pritegnili k delu.

Proizvodne probleme na delovnih mestih naj bi mladinci iznašali na sestankih zborov proizvajalcev ali delavskih svetov, kjer je mesto za to.

Nadalje ugotavljamo, da odnos mladincev do dela in delovnega mesta ni najboljši, predvsem kadar je treba delati kaj drugega ali na drugem delovnem mestu kot običajno. Vsakdo bi se moral zavedati, da je vsako delo častno.

Zavest našega mladinca smo že nekoliko dvignili in ga zainteresirali za delo v mladinski organizaciji, saj se sestankov obratnih aktivov udeležuje vedno več mladine, vedno bolj se zanimajo za probleme v proizvodnji, probleme mladinske organizacije itd. Kljub temu se moramo temu vprašanju še posvetiti, ker še ni zadovoljivo rešeno.

Problemov mladih oz. problemov starejših z mladimi, je še več. Navedeni so samo tisti, za katere smatram, da so najbolj pereči.

Predlog družbenega načrta

ORGANI DELAVSKEGA UPRAVLJANJA BODO V KRATKEM RAZPRAVLJALI O PREDLOGU DRUŽBENEGA NAČRTA ZA LETO 1963. ZATEGADELJ SMO ŠE ODLOČILI, DA IZVLEČEMO IZ PREDLOGA NAJBOLJ BISTVENE KARAKTERISTIKE IN JIH POSREDUJEMO VSEM ČLANOM NAŠEGA KOLEKTIVA.

Družbeni plan za leto 1963 je sestavljen na osnovi izkušenj in analiz iz preteklih let posebno pa še iz leta 1962 ter delno upošteva tudi nove strojne kapacitete, ki so bile montirane s I. fazo I. dela rekonstrukcije.

Kolektiv je v letu 1962 dosegel nekaj pomembnih uspehov in si je z obvladanjem mnogih problemov pridobil izkušnje, ki jih je pozitivno uporabil pri sestavljanju predloga družbenega plana za leto 1963. Med letom 1962 izvršeni rebalans plana je potrdil, da dejanske proizvodne možnosti niso neomejene. Prav ta moment je bil pri sestavljanju plana za leto 1963 upoštevan. Večina strojnih naprav je namreč že absolutno preživela svojo dobo. Da so ti stroji še v pogonu in da še dajejo sorazmerno visoko proizvodnjo, je zasluga predvsem sposobnih in požrtvovalnih delavcev tako, da visoka proizvodnja in dosežena produktivnost temeljita v večji meri na individualnem prizadevanju ne pa na mehanizaciji proizvodnje.

Z dokončanim I. delom I. etape rekonstrukcije so se precej izboljšali pogoji dela, delno pa so se povečale tudi strojne kapacitete. Zelo pomembno je aktiviranje lužilnega stroja, večstopenjske stiskalnice, stiskalnice in varilnega stroja za radiatorje, drugega kotla v pocinkovalnici in nove lužilnice za pocinkovalnico.

Iz gornjega bi logično sledilo, da bi moral biti porast bruto produkta in plana po količini primerno večji, kakor pa je z družbenim planom za leto 1963 predvideno. Vse nove kapacitete bodo nedvomno povečale zmogljivost posameznih ekonomskih enot in to dejstvo je v planu tudi v celoti upoštevano. Prav tako pa je nujno upoštevati, da so novi stroji delno še v fazi montaže in preizkušnje, da še nimajo potrebnih orodij in da zaradi tega še ne morejo biti v celoti vključeni v proizvodnjo.

Nove kapacitete omogočajo, da obdržimo proizvodne plane na doseženih višinah ter da dosežene količine v prvi polovici januarja mogoče še povečamo. Stare naprave zahtevajo namreč vedno večja in pogostejša popravila, zato moramo možnosti povečanja proizvodnih planov gledati tudi s tega zornega kota. S tem v zvezi pa rastejo stroški vzdrževanja kot tudi vzporedni proizvodni stroški.

Drug važen moment, ki soodločuje o možnosti povečanja planov je tudi dejstvo, da se povpraševanje na tržišču vedno bolj usmerja na določene asortimente, ki so po teži in vrednosti nižji za ca. 17 do 20 % od dosedanjih povprečnih tež in cen.

Planirani fizični obseg proizvodnje je za 6 % večji kot v letu 1962 dosežena proizvodnja in znaša skupna teža vse — za leto 1963 planirane — proizvodnje 19.500 ton. Vrednostni proizvodni plan pa temelji na bruto proizvodnji 10.006.000.000 din ali nekaj manj kot 6 % več kot v letu 1962. Malenkostno zaostajanje vrednosti za količino izhaja iz tega, ker imajo proizvodi odpreskov in uslug manjšo vrednost po toni kot emajlirana posoda, za katero se je planirana količina v primerjavi s celotnim planom zmanjšala za 3,6 % v primerjavi s planom za leto 1962.

Proizvodnja 19.000 ton in vrednost preko 10 milijard dinarjev naj bi podjetju zagotovili dohodek, ki bi pokril osebne dohodke in potrebne sklade, ki bodo zadostovali za nadaljnji razvoj podjetja. Zaradi tega bo dohodek tista postavka v planu, ki bo diktirala vso dinamiko in vse spremembe ter ukrepe med letom. Zato bi bilo tudi vsako nesorazmerno povečevanje delovne sile preko povečanja proizvodnje in dohodka podjetja nedopustno. Delitev dohodka je regulirana z zveznimi predpisi in preko določenih okvirjev ne moremo iti. Novo delovno silo lahko zaposlimo le v primeru, da z njo sorazmerno povečamo količinsko in vrednostno proizvodnjo s tendenco, da se tudi storilnost dela poveča. Le na ta način bomo lahko obdržali povprečne osebne dohodke na sedanji višini. Nasprotno pa se postavljamo v nevarnost, da bi se povprečni osebni dohodki na enega zaposlenega znižali, kar bi bilo v nasprotju s smernicami, cilji in nalogami zveznega družbenega plana za leto 1963. Zvezni družbeni plan predvideva, da so s pričakovanim povečanjem proizvodnje in produktivnosti dela v letu 1963 dani pogoji za povečanje realne osebne potrošnje in družbenega standarda. Skupni nominalni osebni dohodki naj bi se povečali za kakšnih 11 %, kar približno ustreza odstotku, za kolikor se bo po računih povečal družbeni proizvod. Povečanje osebnih dohodkov naj zagotovi zvišanje osebnih dohodkov vseh zaposlenih in tudi novozaposlenih. Družbeni plan predvideva nominalno povečanje povprečnih osebnih dohodkov za ca. 7 %. Četudi se računa s stabilizacijo cen, pa družbeni plan opozarja, da nekatere tendence lahko povzročijo rahlo naraščanje cen za storitve kakor tudi povečanje tržnih cen. Če upoštevamo dvig cen, bi naj realno povečanje povprečnih osebnih dohodkov v letu 1963 znašalo približno 4,5 %.

Neodvisno od borbe za dohodek pa bo potrebno sprovesti akcijo za omiljenje obremenitve posode s prometnim davkom, ki je v letu 1962 nesorazmerno narasel. Na drugi strani pa so cene našim izdelkom plafonirane. Zvišanje prometnega davka na eni strani in plafoniranje prodajne cene na drugi strani, je podjetje privedlo v nezaviden položaj glede na možnost ustvarjenja potrebnega dohodka. V zveznem družbenem planu za leto 1963 je nakazano, da bodo v gospodarskih panogah, v katerih so nastali zaradi družbenih intervencij na področju cen neenakomerni pogoji za formiranje dohodka in skladov gospodarskih organizacij storjeni ukrepi, da se z ustreznimi spremembami posameznih instrumen-

(Nadaljevanje na 4. strani)

PROGRAM KADROVSKE POLITIKE

Po pripombah upravnega odbora je kadrovsko socialni sektor korigiral osnutek plana kadrovske politike, kar je UO na seji dne 17. 1. 1963 potrdil.

V mesecu januarju nas je obiskala delegacija sindikata kovinarjev iz SSSR. Vodil jo je predsednik oblastnega odbora kovinskih delavcev moskovske oblasti. Po ogledu podjetja so se zadržali v pomenku s predstavniki našega kolektiva. Predvsem je bilo govora o skrbi sindikalnih forumov za delovnega človeka, o socialni politiki, zdravstveni zaščiti in podobnem. Ob koncu je vodja delegacije izjavil: »Zahvaljujemo se vam za izredno gostoljubnost, s katero ste nas sprejeli. Naši ljudje na vso moč cenijo vaše narode,« je poudaril tovariš Koškin. Ob koncu je še zatrdil, da se bodo našega podjetja spominjali tudi po vrnitvi v domovino.

STATUT PODJETJA

Statut podjetja je ustava delovne organizacije, ki vsebuje vsa načelna določila glede oblike, dejavnosti in upravljanja podjetja ter načelna določila glede osnovnih pravic in dolžnosti članov kolektiva.

Osnutek naše nove zvezne ustave vsebuje določila glede socialistične ureditve družbe, njenega upravljanja ter glede temeljnih pravic delovnih ljudi. Pri tem sloni osnutek ustave na stališču, da so socialistični odnosi med ljudmi neločljivo povezani s samoupravljanjem delovnih ljudi v vseh družbenih dejavnostih, kar velja še zlasti za gospodarske dejavnosti in proizvodnjo ter je ta pravica kot nedotakljiva pravica delovnih ljudi zajamčena z ustavo in jo delavci uresničujejo v delovnih organizacijah. Osnutek ustave določa, da si delovne organizacije v skladu z ustavo in zakoni sprejemajo svoje statute ter druge splošne pravne akte, s katerimi uresničujejo svoje samoupravne pravice in razmerja v delovni organizaciji.

S tem je dan z novo ustavo poseben poudarek na to, da si morajo delovni kolektivi sami urediti izvrševanje svojih samoupravnih pravic, organizacijo podjetja ter ostale zadeve, kar store s sprejetjem statuta podjetja in drugih internih predpisov. Statut podjetja ima sedaj širši pomen kot pa dosedanja pravila podjetja, katera so bila sestavljena po predpisih in navodilih raznih zakonov in uredb ter so dostikrat predstavljale le prepisana zakonita določila. **Statut podjetja mora biti tedaj samostojno delo vsakega kolektiva, sestavljen glede na razmere in potrebe podjetja. Sestava takšnega statuta pa zahteva podrobne in temeljite priprave ter proučitev vseh vprašanj glede delovanja in organizacije podjetja.**

Statut in njegova vsebina.

Statut ima kot ustava samo načelna določila, s katerimi se ukvirno urejajo vsa posamezna področja dejavnosti in organizacije podjetja. Poleg osnovnih zahtev glede naziva podjetja, registracije predmeta poslovanja, zastopanja na zunaj ter nekaterih drugih formalnih določilih, bo statut moral vsebovati predvsem naslednje:

1. Osnovne pravice in dolžnosti članov kolektiva.

S tem, da je nekdo član kolektiva, ni samo delavec na delovnem mestu, marveč hkrati tudi upravljalec podjetja z vsemi pravicami in dolžnostmi. Ima vse pravice glede volitve in sodelovanja pri upravljanju podjetja in samoupravnih organih podjetja, pravice glede delitve dohodkov, dela, zaščite pri delu, zavarovanja, pravice do strokovnega izobraževanja in napredovanja, pravice do koriščenja raznih oblik pomoči, ki jo daje lahko podjetje v raznih oblikah, do koriščenja objektov družbenega standarda, do socialne, zdravstvene in druge delovne zaščite in podobno. Na drugi strani ima dolžnosti glede sodelovanja pri upravljanju in kot izvoljen član organov delavskega samoupravljanja do upravljanja dolžnosti v teh organih. Nadalje izvrševanje vseh obveznosti na delovnem mestu, čuvanja premoženja podjetja, interesov podjetja na znotraj in zunaj, odškodninske odgovornosti za povzročeno škodo, dolžnosti glede pravilnih odnosov do sodelavcev do organov delavskega upravljanja skratka vseh dolžnosti, ki jih mora izvrševati kot zaveden član v dobrobit kolektiva in podjetja.

Podrobnosti na podlagi teh načelnih določil v statutu bi urejal poseben pravilnik kot nekak kodeks osnovnih pravic in dolžnosti članov kolektiva, po katerem bi se presojale tudi vse eventualne nepravilnosti in kršitve ter neizpolnjevanja obveznosti članov kolektiva. Ta pravilnik bi služil kot podlaga tudi za presojanje vprašanja glede nadaljnega članstva v kolektivu. Prenehanje članstva v kolektivu ne predstavlja sedaj več samo formalnega prenehanja delovnega razmerja, marveč je pojmovati to na mnogo širši podlagi ter bodo pri določanju o vprašanju izločitve kakega člana iz kolektiva merodajne tudi druge okolnosti, ne samo ozko pojmovanje izpolnjevanja njegovih delovnih dolžnosti na delovnem mestu.

2. Samoupravljanje in samoupravni organi.

To poglavje statuta bo moralo imeti določila glede načina samoupravljanja podjetja, glede samoupravnih organov, njih postavitve oziroma izvolitve (skupščina, upravni odbor, glavni direktor in event. drugi vodilni). Predvsem bo morala biti urejena notranja shema ali organizacija delavskega samoupravljanja, t. j. razdelitev na nižje samoupravne enote, (ekonomske enote) ter pristojnost centralnih samoupravnih organov in organov teh samostojnih enot, njihov delokrog, medsebojni odnosi, vsklajevanje dela med posameznimi enotami in centralnimi organi, nadzor centralnih organov nad organi teh enot, eventualno poseganje v delo nižjih enot, reševanje sporov, postavljanje posameznih organov in podobno. Na podlagi teh načelnih določil bi vso to organizacijo in razmerja urejali do vseh podrobnosti pravilniki in poslovniki centralnih organov in posameznih enot.

3. Načela glede gospodarjenja.

Pod tem naslovom bodo v statutu morala biti postavljena vsa temeljna načela glede gospodarjenja v podjetju, da mora namreč kolektiv po svojih izvoljenih samoupravnih organih ter vodilnih delavcih gospodariti z zaupanimi sredstvi družbene lastnine kot dober in vesten gospodar podjetja in skupnosti. Postavljena bodo morala biti načela glede upravljanja z osnovnimi in obratnimi sredstvi, postavljene razmejitve med tem, kako daleč lahko samostojno upravljajo s temi sredstvi samostojne ekonomske enote in katere zadeve sodijo v izključno reševanje centralnih organov. Nadalje bodo morala biti načelna določila glede ugotavljanja dohodka, delitve dohodka t. j. čistega dohodka, glede udeležbe članov na čistem dohodku, glede skladov in podobno. V to poglavje spadajo tudi določila glede gospodarskih načrtov in razvoja podjetja.

4. Združevanje, kooperacija.

Med osnovne pravice kolektiva sodi tudi odločanje o združevanju in kooperaciji z drugimi delovnimi organizacijami, o razdruževanju in osamosvojitvi ekonomskih enot v samostojne obrate in podobna vprašanja o obstoju enotnosti in samostojnosti podjetja. Prav tako se v tem poglavju ureja odnos do institucij, ki jih v interesu podjetja ustanavlja podjetje, da delajo za razvoj podjetja in zaščito članov kolektiva kot n. pr. instituti, obratne ambulante in drugi objekti družbenega standarda kot samostojni zavodi ali institucije.

V okviru teh načelnih določil pod tem poglavjem statuta se uredi tudi vprašanje članstva in sodelovanje podjetja v raznih zbornicah, združenjih in društvih.

5. Odnos do občine in drugih politično-teritorialnih družbenih skupnosti.

Statut mora določiti v načelu odnose podjetja do občine in drugih politično teritorialnih skupnosti; to se pravi glede vsklajevanja svojih gospodarskih načrtov z družbenimi načrti občine ter na splošno glede vsklajevanja interesov podjetja in smernic glede razvoja gospodarstva na področju občine. Urejen mora biti tudi način in postopek pri obravnavanju raznih navodil in pripomb, ki jih daje občina podjetju glede gospodarskih načrtov, sprememb, odprave napak v gospodarskem poslovanju kot tudi glede ugotovljenih nepravilnosti ali nezakonitosti v internem poslovanju in predpisih podjetja. Na tem mestu se tudi v načelu ureja obveznost občinskih odbornikov predvsem zbora proizvajalcev glede povezave in obveščanja podjetja z delom Občinskega odbora in obratno.

6. Poslovanje podjetja na zunaj.

Podjetje se mora v stikih z drugimi podjetji, ustanovami, družbenimi organizacijami kot tudi posamezniki pri sklepanju poslov in raznih pravnih razmerij držati določenih načel. Tu je mišljena predvsem določena poslovna morala, ki se zahteva v poslovanju podjetij, izogibanje nelojalni konkurenci in podobnim prestopkom, ki kršijo dobre poslovne običaje.

7. Vloga družbeno političnih organizacij.

Analogno kot se v ustavi določa vloga družbeno političnih organizacij, (SZDL, ZKJ) v naši družbeni ureditvi, bo potrebno v statutu določiti vlogo družbenih organizacij v podjetju, njihov vpliv in vlogo pri usposabljanju članov kolektiva za delavsko samoupravljanje, izobrazbo in vzgojo. Predvsem vlogo sindikalne organizacije pri zaščiti pravic delovnih ljudi, katere pravice dajejo in nalagajo določeni predpisi delovne zakonodaje.

8. Zaščita podjetja.

Podjetje, kateremu so zaupana sredstva družbene lastnine, mora zaščititi ta sredstva. V tem poglavju morajo biti v statutu načelna določila glede izvajanja zaščite v obliki raznih zavarovanj, povračila škode, ščitenja interesov podjetja na zunaj proti drugim podjetjem, zavodom, posameznikom in podobno, pravna zaščita, kot tudi razne vrste notranje zaščite, kot n. pr. elementarne, varnostne itd.

Sem spadajo tudi določila glede obveznosti upravnih organov v podjetju, da vrše kontrolo nad poslovanjem podjetja, zlasti ekonomskih enot in da v primeru slabih gospodarskih uspehov, neizpolnjevanja načrtov, podvzemajo določene ukrepe in tudi poročajo ter iščejo posredovanje in pomoč občine in drugih zunanjih oblastnih organov v kritičnih gospodarskih situacijah.

9. Zaradi ureditve enotnega in učinkovitega postopka proti kršilcem notranjih predpisov v podjetju, proti tistim, ki ne izpolnjujejo osnovne dolžnosti ter povzročajo motnje v poslovanju podjetja ali celo škodo, kot tudi proti tistim članom kolektiva, ki se ne drže postavljenih načel v poslovanju podjetja na zunaj, bo smotrno postaviti določena načela in morda celo organ, katerega naloga bo preganjati vse take prestopnike, zbirati podatke in prijave ter predlagati disciplinski in podoben pregon proti njim. V tem poglavju bi se uredila tudi organizacija disciplinskega kaznovanja in izvajanja odškodninske odgovornosti ter postopka za povračilo napravljene škode po članih kolektiva.

10. Zaščita članov kolektiva.

Člani kolektiva imajo pravico iskati zaščito v podjetju proti nepravilnim postopkom in pa za dosego raznih pravic. V tem pogledu mora imeti statut načelna določila, kakšna pravna sredstva, pritožbe, vloge in na katere organe v podjetju lahko vlagajo člani kolektiva, kakšna so redna ali izredna sredstva in kakšen je postopek. Nadalje morajo biti določila glede nudenja pravne pomoči pri sestavi takšnih predlogov ali vlog članov kolektiva, dajanju pravnih nasvetov in podobno.

11. Vrste pomoči članom kolektiva.

Podjetje v okviru svojih sredstev in v okviru dovoljenih zakonitih predpisov mora odnosno lahko nudi določene vrste pomoči članom kolektiva, kot n. pr. socialno pomoč (podpore, stanovanja, posojila) zdravstveno, okrevanje, štipendije in druge ugodnosti za izobraževanje, ugodnosti pri koriščenju raznih objektov družbenega standarda. Prav tako lahko nudi določeno pravno pomoč s sestavljanjem raznih vlog in predlogov, posredovanjem pri oblastvenih organih ter z dajanjem pravnih nasvetov in to v zadevah s področja socialnega zavarovanja in delovne zakonodaje obvezno, v ostalih zadevah v okviru možnosti in v kolikor dopuščajo zakoniti predpisi.

12. Posebne pravice članov kolektiva.

Vsak član kolektiva ima pravico predlagati spremembe notranjih predpisov in dajati predloge glede načina gospodarjenja in vobče gospodarjenja ter notranje organizacije v podjetju. Statut mora imeti načelna določila glede postopka, po katerem se lahko dajejo takšni predlogi kot tudi glede organa, ki sprejema in obravnava takšne predloge.

Vsak član kolektiva ima pravico zahtevati, da je obveščen o sklepih organov delavskega samoupravljanja in o važnejših poročilih in podatkih glede poslovanja podjetja. Tudi v tem pogledu mora imeti statut določena načela glede obveščanja članov kolektiva.

13. Končna določila.

Sem spadajo načelni predpisi glede sprejemanja internih predpisov v podjetju, spreminjanja predpisov glede veljavnosti predpisov in izvrševanja predpisov kot tudi glede izdajanja raznih pravilnikov in poslovnikov, »standardov«, kot jih bomo imenovali v prihodnje, s katerimi se bodo podrobneje urejala vsa načelna vprašanja in zadeve predvidene v statutu podjetja. Zaradi vsklajevanja in odpravljanja neskladnosti ali protislovja med posameznimi internimi predpisi bo treba postaviti tudi določen organ, ki bo imel nalogo stalno kontrolirati interne predpise in odpravljati neskladnosti.

Samo ta bežen pregled nam kaže že drugačno in obširnejšo vsebino statuta, kot so ga pa obsegala dosedanja pravila. S tem, da je statut nekaka ustava podjetja, mora statut vsebovati le načelna določila in vendar vsa določila, kot jih ima vsaka ustava. Veliko dosedanjih predpisov v pravilih glede notranje organizacije v podjetju odpade iz statuta ter bodo ta vprašanja urejevala s posebnimi pravilniki. To je tudi smotrno zaradi tega, ker se ravno vprašanja notranje organizacije stalno menjajo in prilagajajo potrebam poslovanja podjetja ter bomo tako lahko sami te pravilnike hitreje menjavali in spreminjali na sejah naših samoupravnih organov. Statut podjetja bo potreboval tudi še v prihodnje potrditev zunanjih družbeno političnih organov, zato je pravilno, da je izdelan izčrpno, vendar le načelno, da bi ne bile potrebne češče spremembe.

S tem dajemo članom kolektiva nekako sliko prihodnjega statuta ter naj razmišljajo o njegovi vsebini in predlagajo še svoje pripombe ter nasvete glede sestave čimboljšega statuta.

Dr. Z. F.

Želeti bi bilo, da bi že na osnovi tega načelnega zapisa o prihodnjem statutu razpravljali upravljalci in preko »Emaljlirca« vplivali na vsebino ustave našega kolektiva

Starostna struktura zaposlenih in fluktuacija

Čas letnih poročil je pred nami in dobro je, da nekatere probleme obravnavamo v najširšem obsegu. Ob koncu leta 1961 je bilo v članku: »Zakaj odhajajo delavci?«, objavljenem v našem časopisu, nazorno prikazan obseg in nekatere teze o fluktuaciji. Razvidno je bilo, da je tovarno zapustilo v letu 1961 314 oseb. Zdaj, ko je za nami leto 1962 se vprašujemo, če smo kaj na boljšem. Po podatkih, zbranih koncem novembra, je letos število nekaj večje — 340. Razlika je opazna, čeprav se je kolektiv preko leta povečal za približno 250 članov. V naslednjih vrsticah podajam nekaj splošnih zaključkov in smernic za zmanjševanje fluktuacije.

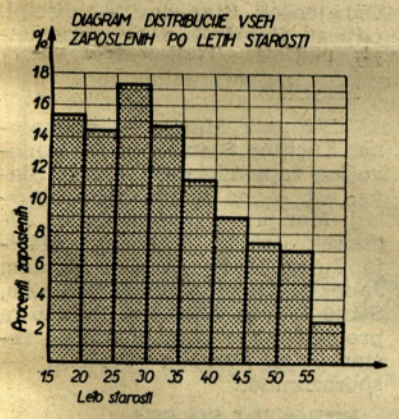
Delovna sposobnost človeka je v najožji zvezi z njegovim razvojem, bodisi z dozorevanjem ali staranjem, kar nam je vsak trenutek povsem jasno. Pri tem mislimo predvsem na njegove fizične in fiziološke zmogljivosti. Posebno so prizadeta s staranjem naša čutila: oko in uho. Čim starejši smo, bolj nam peša tudi fizična moč in okretnost pri delu. S tega bi se dalo sklepati, da čim starejši je delavec, tem manjša je njegova praktična delovna sposobnost. Življenjske izkušnje pa nam zgornjega sklepa ne potrjujejo, dogaja se ravno obratno, da so starejši delavci boljši od mlajših. V čem je ta prednost starejših delavcev? Ta prednost je v pozitivnejšem odnosu do dela, do podjetja. Z drugimi besedami; bolj zanesljivi so pri delu. Vprašati pa se moramo, od kod izvira ta boljši odnos do dela, kje ima svoje osnove? Gledano s praktičnega vidika, bi lahko našteli predvsem dva faktorja:

Posedovanje potrebnih poklicnih veščin in znanja, ki se kaže v boljši in stalnejši kvaliteti izdelka;

Spremembe v osebnosti.

V teh dveh faktorjih najdemo tudi doberšen del vzrokov za fluktuacijo delovne sile.

DIAGRAM 1



Do konca meseca novembra je podjetje zapustilo 340 oseb in to je 11,7 % od skupnega števila zaposlenih. To ni izredno veliko, je pa dovolj, da se vsi, ki delamo na tem, da se delavec počuti kar najbolje na svojem delovnem mestu, še z večjo resnostjo oprimemo tega dela. Vsak delavec, ki je zadovoljivo opravljal delo, pomeni za podjetje ogromno izgubo, ko ga zapusti. Višina škode varira od podjetja do podjetja, vendar smo lahko prepričani, da se nam obrestujejo vsa sredstva, ki jih vlagamo za zmanjšanje fluktuacije.

Oglejmo si najprej starostno strukturo zaposlenih v podjetju! Srednja starost je 31 let in 8 mesecev. Kot je razvidno iz diagrama v tej sorazmerno nizki starosti, doprinese ogromno mladega kadra. Nedvomno, da je to izredno razveseljivo, na žalost pa je med temi najmlajšimi največ onih, ki so nas zapustili.

Od 340 delavcev in uslužbencev, ki so odšli iz tovarne, je od tega samo 63 žensk, to je okoli 6 % vseh zaposlenih. Ker so tu vštete tudi one delavke, ki so odšle v pokoj ali so se invalidsko upokojile, je problem fluktuacije ženske delovne sile še manjši.

Vzroke za fluktuacijo lahko razdelimo v dve glavni skupini: na one, proti katerim smo brez moči (odhod na odsluženje vojaškega roka, starostne upokojitve) in na one, ki so do neke mere pod kontrolo strokovnih služb in samoupravnih organov (samovoljna zapustitev podjetja, redna odpoved in stanovanjske razmere). Vsebine teh vzrokov so zelo različne in je uvrstitev vseh v eno kategorijo nedvomno nasilna, vendar je z vidika samega pojava fluktuacije upravičena.

DIAGRAM 2

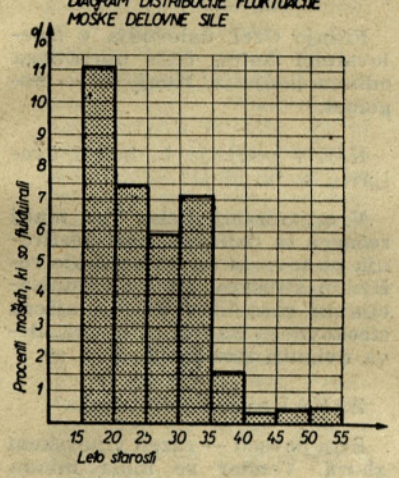


Diagram št. 2 kaže procentne stolpce moških po letih starosti, ki so nas zapustili. Tu niso všteti oni, ki so bili upokojeni ali so odšli na odsluženje vojaškega roka. V skupnem številu je teh 150, približno polovica vseh, ki so odšli. Kot je razvidno, je največ onih, ki so stari do 20 let. Po 35 letu starosti pa je fluktuacija zaradi teh vzrokov neznatna.

Pokazatelji obeh diagramov nam narekujejo sistematično delo za kar najboljšo vključitev vseh posameznikov na delovno mesto. Posebno smo dolžni skrbeti za mlajše delavce, saj so brez potrebnih delovnih izkušenj. Tu mislim predvsem na uvajanje novodošlih na delovnih mestih. Prvi korak bo storjen, ko bo steklo delo uvajalnega seminarja. Bistven del dela pa še vedno ostane na samem delovnem mestu. Tu je treba mladega človeka, ki je prvič v življenju pričel z delom v tovarni, seznanjati z vsemi podobronostmi. Posebno mnogo pozornosti je treba novincu posvetiti pri pridobivanju potrebnega znanja za uspešno opravljanje dela na delovnem mestu. Preddelavec bi moral vsak dan posvetiti nekaj delovnega časa novim sotovarišem. Največjo pozornost bi moral posvetiti onim, ki kažejo manjši uspeh na delovnem mestu, slabšo voljo do dela. Včasih se skrivajo za temi pojavi osebni vzroki, katere se da s poznavanjem seveda odstraniti s tem tudi slabši delovni uspehi. S takim delom bomo ustvarjali pri mlajših delavcih občutek gotovosti, kar bo ugodno vplivalo na njegovo občutje v delovnem kolektivu. Mnogokrat se zgodi, da nas mlajši zapuščajo z izgovorom, da premalo zaslužijo. Kmalu se vrnejo po spoznanju, da je minimalno večji zaslužek pri drugem podjetju vezan na težje delovne pogoje. Take pojave se da preprečiti s pravilnim tolmačenjem in vrednotenjem delovnih uspehov vsakega posameznika. Mnogo manj je onih, ki so nas zapustili med 20 in 30 letom starosti. Proizvajalci v tem starostnem obsegu postajajo bolj zanesljivi pri delu in imajo pozitivnejši odnos do dela in podjetja. Pridobili so si potrebno delovno veščino, poznajo splošno situacijo v podjetju. Vendar vsi delavci le niso zadovoljni. Nekaterim ne odgovarjajo delovne navade in predpisi podjetja (zamujanje na delo, plavi), ustaljeni medsebojni odnosi v tovarni in druge družbene norme. Mnogokrat se v fluktuaciji skriva prenizek osebni dohodek. Največkrat gre tu za tarifno postavko enega delovnega mesta v primerjavi s postavko sorodnega delovnega mesta, kjer se zahteva podobna kvalifikacija. Delavec, ko odhaja, ali se želi zaposliti na drugem delovnem mestu trdi, da dela mnogo več kot sosed, pa manj zasluži.

Iz navedenega izhaja, da je pojav fluktuacije kompleksnejše — širše narave. Z odpravo negativnih vzrokov bomo vplivali ne samo na zmanjšanje fluktuacije, temveč tudi na druge psihološke činitelje, ki prispevajo k večji storilnosti vseh zaposlenih.

Franc Berginc

Prispevek k pomenkom o institutu

Zadnja leta, prav posebno pa zdaj, se dosti govori in piše o znanstveno raziskovalnem delu. Tako smo tudi v eni od zadnjih številk Emajlirca zasledili članek Raziskovalno delo — način odkrivanja notranjih rezerv. Pričakovati je bilo večji odziv na omenjeni članek, njegovo eventualno dopolnitev oziroma obravnavanje tega problema s strani tistih, ki so z njim posebno ozko povezani.

Čudno bi bilo, če v tako veliki tovarni ne bi bilo zanimanja za to vrsto dejavnosti, to še posebno sedaj, ko najvišji politični forumi polagajo toliko pozornosti znanstveno raziskovalnemu delu s posebnim poudarkom, da se leto razvija v okviru samih podjetij. Naj mimogrede omenimo, da so za to določene prednosti finančne narave kot n. pr., da se vse usluge, ki jih opravi znanstveni institut za podjetje, plačujejo iz materialnih stroškov podjetja.

Kot pri drugih problemih, ko prav radi pogledamo, kako jih rešujejo druga podjetja ali celo druge države, storimo to tudi tokrat. Primerjava naj bo kratka in groba. Navajanje točnejših podatkov kakšna sredstva žrtvujejo druga podjetja ali države za znanstveno raziskovalno delo, bi preveč razširilo obseg članka. Vendar pa moramo vedeti, da so ta sredstva ogromna — lep odstotek narodnega dohodka. Posebno velika sredstva za omenjeno dejavnost vlagajo industrijsko razvite države kapitalističnega kot tudi socialističnega sveta. Tako v kapitalističnih kot tudi v socialističnih državah igra denar važno vlogo. Eni in drugi se trudijo, da ga trošijo najbolj smotrno. Iz tega sledi dokaz oziroma zaključek: sredstva vložena v smotrno znanstveno raziskovalno delo se bogato poplačajo.

In kako je stanje v raziskovalni dejavnosti v naši državi? Prav gotovo, da smo zato porabili doslej precej sredstev, vendar še zdaleč ne toliko kot jih bomo porabljali v prihodnosti. Zakaj smo doslej porabili manj sredstev je jasno. Prvič je bilo ogromno sredstev porabljenih za šolanje znanstvenega kadra; drugič — država je bila v obnovi. Zato smo lahko gradili industrijo po že znanih znanstvenih dosežkih. Naša država je bila namreč industrijsko zaostala. Zdaj ko zaostajanje v industrijskem razvoju ni več tako občutno, se stari bistveno menjajo. Če namreč hočemo, da bo naše dohitevanje industrijsko najbolj razvitih držav hitrejše, moramo prav posebno pozornost posvetiti znanstveno raziskovalnemu delu — postane pa to pogoj, če hočemo industrijsko razvite države doliteti — za kar imamo v nekaterih vejah gospodarstva resne možnosti.

In končno še poglejmo, kako gremo s časom pri tej dejavnosti v našem podjetju. Žal moramo ugotoviti, da smo tukaj za časom in to v jugoslovanskem merilu. Tu nas čaka težka naloga. Ena največjih težav bo s kadri. Napako kadrovske politike v prvem desetletju po osvoboditvi, ko skoraj ni bilo pomlajevanja strokovnega kadra, bomo še dolgo občutili. Potrebno bo še z večjo intenzivnostjo iskati strokovni kader ob istočasnem analiziranju, zakaj je ravno ta kader tako težko dobiti v podjetje. Nekaj se bo dalo izkoristiti tudi s smotrnejšim izkoriščanjem obstoječega kadra. Druga stvar so sredstva za znanstveno raziskovalno delo. Ta prav gotovo ne bodo majhna, posebno ne v začetku, ko bo treba nabaviti nekaj opreme. Tretja stvar je to, da bo treba izdelati jasen plan; kaj naj se dela in v katero smer naj gredo raziskave. Prav bi bilo, da bi se raziskave, ki nam jih glede izkušenj in opreme lahko narede drugi, dali njim tudi v delo. Vedeti moramo, da bodo vse raziskave izvršene v zvezi z našo spec. dejavnostjo prav gotovo najbolje opravljene v tovarni sami, kajti centralni instituti se ne morejo spuščati v vse tako ozke specializacije. Prav zaradi slednjega je potrebno in upravičeno ustanavljanje tovarniških institutov ali vsaj znanstveno raziskovalnih skupin.

Važna stvar pri znanstveno raziskovalnem delu je tudi umirjenost. Te ljudi bo treba razbremeniti vsakdanjih več ali manj organizacijskih problemov. Torej bo potrebno novim in obstoječim kadrom spremeniti način dela.

Od začrtane poti dela bo sicer v začetku potreben majhen odklon. V začetku bo namreč treba reševati bolj praktične probleme. To zaradi afirmacije z ene strani, z druge pa od začetka ne bo dovolj teoretično podkovanega in za sistematično znanstveno delo sposobnega kadra.

Zelo pomembno za prizadevnost pri tej dejavnosti je, kako stimulirati strokovne delavce. Ta problem ni preprost. Težko je najti merilo za nagrajevanje, vendar, če so ga našli drugod (kar se vidi po številu strokovnega kadra v raznih podjetjih), ga bomo našli tudi pri nas.

Naštetih je le nekaj problemov, ki jih bo treba rešiti predno bi prišlo do ustanovitve instituta. Če opustimo rešitev samo enega od navedenih problemov, bo uspešna dejavnost znanstveno raziskovalnega dela v našem podjetju dvomljiva, škoda, ki bi jo s tem napravili za kasnejše delo pa nepopravljiva.

Ing. D. F.

Predvidene spremembe v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov

V letu 1962 smo videli, da je treba nekatera določila v pravilniku spremeniti, nekatera popraviti, druga zopet bolj precizirati, v nekaterih primerih pa celo najti nove oblike in merila.

Tisti člani kolektiva, ki pravilnik vsak dan uporabljajo, so ugotovili, da bi pravilnik moral biti dovolj jasen, bolj preprost in razumljiv. V tem smislu je bil pravilnik med letom že enkrat predelan in popravljen. Treba pa je začeti s pripravami za bistvene dopolnitve in spremembe.

Ugotavljamo, da ni skladnosti med merili uspeha. Namreč, posamezniki in EE merijo svoj uspeh s komadi odnosno tonami narejenih proizvodov, dočim je za podjetje kot celoto merilo uspeha le samo vrednost proizvodnje — to se pravi denar.

Družbena težnja je, da je vsak član kolektiva udeležen na čistem dohodku, ki ga ustvari. To težnjo moramo tudi bolj precizirati in ekonomsko utemeljiti v našem pravilniku. Ker je v našem podjetju tehnološki proces takšen, da so ekonomske enote zelo različno rentabilne, bi bilo nepravilno, če bi tisti člani kolektiva, ki delajo na nerentabilnih mestih odnosno artiklih, morali zato imeti tudi nizke osebne dohodke. Na nivoju celega podjetja se mora to izravnati, vendar tako, da vsak član kolektiva ve za vse kompenzacije. Celoten kolektiv odnosno vodstvo kolektiva pa mora vedeti, na katerih mestih in katerih artiklih je trud članov kolektiva najhitrejše in najbolje povrnjen.

Vprašanje prihrankov in prekoračitev se zelo težko izvaja, ker časovno ni vsklajeno z možnostmi podjetja in razpoloženjem kolektiva. Trimesečno obračunavanje je nepraktično, ker je to predolgo obdobje. To pride do izraza posebno pri prekoračitvah, katere bi morali po določilih pravilnika v naslednjih mesecih vračati. Ustvariti in najti moramo takšen sistem in takšna merila, ki bodo onemogočila nastanek prekoračitev.

V našem pravilniku tudi nimamo določil za individualne stimulacije za doseganje in preseganje plana. To leto bi nam tovrstna določila mnogo koristila, ker smo imeli velike težave pri izpolnjevanju plana. V bodoče je treba na individualne stimulacije bolj misliti.

Vprašanje kvalitete naših proizvodov prihaja vedno bolj do izraza na tržišču. Vemo, da znotraj kolektiva tudi nimamo stimulacije za boljšo kvaliteto in posledica tega je, da smo v teh letih na kvaliteti izgubili veliko milijonov dinarjev dohodka. Da se bo kvaliteta dela izboljšala, moramo proizvajalce ekonomsko stimulirati.

Posamezne službe je treba ekonomsko vezati na uspeh podjetja. Zlasti ekonomsko enoto 8 je treba razdeliti na več obračunskih enot.

Glede na to, da so osebni dohodki del čistega dohodka podjetja in od njega direktno odvisni, moramo skrbeti, da bo čisti dohodek čimvečji. Da bomo to dosegli, moramo preštudirati asortiment proizvodnje, ga dopolniti in spremeniti. Posamezne službe bi morale biti zato še posebej ekonomsko stimulirane.

Povezanost med čistim dohodkom in osebnimi dohodki mora biti trdnejša, saj iz čistega dohodka formiramo tudi sklade.

In končno, na ekonomske enote je treba prenesti še več kompetenc. Njihove pravilnike je treba popraviti, vskladiti z interesi in možnostmi celega kolektiva. Pravilniki ekonomskih enot bi morali res biti pravilniki o delitvi osebnih dohodkov direktnih proizvajalcev s podrobnimi določili glede proizvodnje in delitve. Artiček Daniel

POPRAVEK!

V prejšnji številki Emajlirca smo pod naslovom »Kaj nam prinaša plan za leto 1963« objavili, v tretjem odstavku: »Vrednostno je plan višji samo za 3 %, kar pomeni . . .«. Dejansko je vrednostni plan za leto 1963 višji za 8,2 % od plana proizvodnje za leto 1962.

Sem in tja po anketi...

Dobili smo 151 rešitev novoletne nagradne križanke. Toliko je bilo tudi odgovorov na priložena anketna vprašanja. Prav bo, da vas z njimi seznanimo.

Veseli nas, da berejo Emajlirca tudi vaši domači, sosedje in znanci. Redki so taki, ki ga preberejo sami. Nekaj jih je pa pri odgovoru le malo pretiravalo, saj so napisali, da prebere njihov časopis cela tovarna. Veliko jih pa sploh ni navedlo številke, ampak so se kar na kratko odrezali — mnogo! Takšnih odgovorov pri računanju nismo upoštevali, vseeno pa prebere posamezno številko 3,8 oseb.

Tudi ocena je razveseljiva. Dobro, to je vaša najslabša ocena, mu je prisodilo 10 žensk in 17 moških, prav dobro 39 žensk in 55 moških, odlično pa 9 žensk in 16 moških. Ena tovarišica in štirje tovariši časopisa niso ocenili. Povprečna ocena je 3,9.

Na ostala vprašanja so odgovori bolj obširni, so pa približno enaki na drugo in četrto vprašanje. Kar ste v preteklem letu pogrešali, vse to bi uvedli, če bi bili vi urednik. Je pa nekaj takšnih, ki so se odgovorom na predzadnje vprašanje izognili z besedami, nimam časnikarskega talenta. Najbolj ste pogrešali humorja in nekateri bi kar ves zadnji list izpolnili s smešnicami. Premalo je bilo tudi napisanega o športu, zelo ste pogrešali tehnični kotiček, prispevkov iz strani delavcev, dogodkov iz NOB, poročil o izvozu, raznih problemih v podjetju, zdravstvenih in pravnih nasvetov, ter poročil o dejavnosti društev in organizacij v tovarni. In kako bi uvedli list, če bi bili vi urednik? Edini ste si v tem, da bi objavljali več in več smešnic. Na drugem mestu so križanke, seveda nagradne. Teh se vam zdi do zdaj odločno premalo. Nekdo je pa napisal, da on kot urednik sploh ne bi objavljal križank, ker jih rešujejo med delovnim časom. Od tu naprej se vaši predlogi razhajajo. Žene bi uvedle gospodinjski kotiček z jedilniki za ves teden naprej. To je predlagal tudi en moški član kolektiva. Pravi, da bi žene potem doma bolje gospodinjile. Sicer bi pa uvedli tehnični kotiček, razgovore z najstarejšimi delavci, predloge za izboljšanje kvalitete izdelkov, več poročil iz EE. Pisali bi o problemih žena v podjetju, pritegnili bi večje število delavcev k dopisovanju, objavljali bi več reportaž.

Naštevali bi lahko še in še, vendar ste to predvsem predlagali. Vidimo pa, da mnogim še ni jasno, da že imamo rubriko TRIBUNA, kjer objavljamo vprašanja, ki nam jih zastavljate skupaj z odgovori. Upamo, da boste zdaj, ko smo vas na to ponovno opozorili, bolj pogosto sodelovali v njej.

Nekaj odgovorov je bilo kaj čudnih. Nekdo na primer pravi, da bi uvedel več osmrtnic. Upamo dragi tovariš, da ne mislite tega resno. Drugi spet želi, da bi v vsaki številki objavili sliko filmske zvezdnice. Čudno, da niste napisali še dimenzij, ki bi se vam zdele najbolj primerne. Dva bi rada brala vremenske napovedi. In še je predlogov, ki jih ne gre upoštevati.

V preteklem letu so vam bila najbolj všeč poročila Štefana Fraklja. Nekateri so ga preimenovali v Frančka in to mu najbrž ne bo preveč laskalo. Ugajalo vam je, da smo vas sproti obveščali o problemih v podjetju, da smo opozarjali na napake, ki so se pojavljale, radi ste brali potopise tov. Brenčiča, stran poročil iz EE, poročila o mesečnem dosežku plana, v glavnem ste pa z zanimanjem prebrali vse objavljeno. Nekaj vas je predlagalo, da bi Emajlirec bolj pogosto izhajal. To se je v tem letu uresničilo in mislimo, da ga boste odslej brali še z večjim zanimanjem, saj vas bo bolj pogosto seznanjal z dogajanji v podjetju.

Odgovorov je bilo veliko. Lahko bi jih bilo še več. Zato vsi, ki se do zdaj še niste odločili, pošljite nam svoje predloge in nasvete. Slehernega bomo veseli.

MS.

NAGRAJENI REŠEVALCI NOVOLETNE KRIŽANKE

Muhasta sreča je morala izbirati med 151 rešitvami, kolikor so jih reševalci poslali do predvidenega roka. Pri žrebanju smo upoštevali vse rešitve, celo tiste, ki so jih člani našega kolektiva naslovili na uredništvo Celjskega tednika.

Člani komisije so soglašali, da dela križanke zaradi napake sestavljalca ne upoštevajo. To se nanaša na 136 vodoravno, kjer bi moralo biti vprašanje oziralni zaimek, namesto podredni veznik. Podobno niso upoštevali tudi 170 navpično, kjer je vprašanje izostalo.

Sreča (bila je Metka Rozman) je izbrala naslednje reševalke in reševalce:

1. nagrado v znesku 7.000 dinarjev prejme MARJAN SKAMEN.

2. nagrado v znesku 5.000 dinarjev prejme MARIJA KOS.

3. nagrado v znesku 3.000 dinarjev prejme BERGINC ing. JOŽICA.

4. nagrado, zbirko knjig Mladinske knjige pa MARICA DROFENIK.

Nagrajencem čestitamo!

To pot je bila sreča naklonjena članicam kolektiva. Upamo, da bomo pri naslednji nagradni križanki, katero bomo prav verjetno objavili v prvomajski številki, ravnovesje popravili. Vsem reševalcem se za njihovo sodelovanje, zlasti še pa za odgovore na anketna vprašanja, prav lepo zahvaljujemo. Obljubljamo, da bomo koristne napotke upoštevali.

Uredniški odbor

Kdo? Kje? Zakaj?

KDO ste?

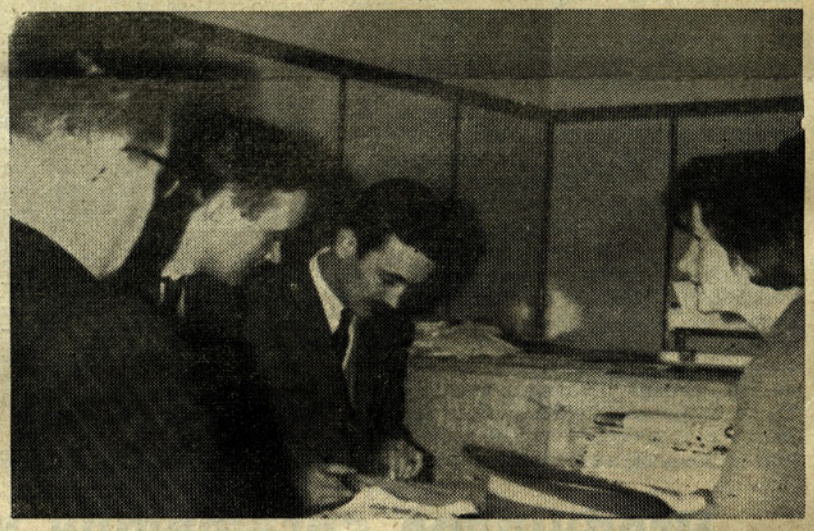
Franjo Orel, delovodja v izdelovalnici koles, član upravnega odbora podjetja. Konjiček — nogomet.

KJE v podjetju bi hoteli uveljaviti svojo idejo?

V organizaciji dela. Čim manj ročnega in fizičnega transportiranja po tovarni ter zmanjšanje režijskih stroškov. Dobra organizacija in razdelitev dela mlajšega strokovnega kadra, ki si prizadeva dvigniti storilnost.

ZAKAJ niste še aktivnejši?

Sem povsod — razen v pevskem zboru. Vendar so moja mlada leta minila. Kondicija že peša, ostala pa je samo še rutina in izkušnje. Moja želja je, da nabavimo stroj, ki bi me pomladil za 30 let. Trudim se za čim večji uspeh naše EE, kolikor le morem.



Uredniški odbor pri žrebanju. (Foto: A. Brenčič)

KADROVSKE VESTI

NOVO SPREJETI:

Kok Alojz, Antloga Janez, Fistrič Josip, Čakarevič Desimir, Kohne Karl, Lampret Franc, Trobiš Rafael, Vodišek Rudolf, Žlender Leopold, Krušec Viktor, Hoblaj Dragutin, Razgoršek Franc, Buček Alojz, Rezar Franc, Šuhel Jože, Božič Ivan, Gaber Franc, Vtič Janez, Cirar Marjan, Dobrotinšek Ivan, Sitar Alojz, Šolinc Franc, Žižek Marjan, Žnidar Karl, Žnidar Mirko, Kalor Alfonz, Petrič Martin, Koštomaj Branko, Kotnik Ivan, Šket Jože, Žagar Martin, Kračun Franc, Antončič Franc, Apat Fric, Gradič Martin, Lindič Franc, Jekl Milan, Rozman Franc, Pevnik Alojz, Čanžek Martin, Krajnc Karl, Pogačar Ivan, Stožir Martin, Trupkovič Karl, Vovk Anton, Premuš Ivan, Gubenšek Janez, usl., Majger Stanislav, Rezar Ferdinand, Arčan Franc, Burger Marko — pog., Lešek Jožef, Potočnik Stanislav.

ŽENSKE:

Veber Marjana — usl., Selič Marija, Žebela Marinka, Mlinar Elizabeta, Razgoršek Gudrun, Zorko Sonja, Kotnik Štefanija, Kolar Nada, Gorenjak Marija.

IZSTOPI:

Kenjalo Ilija — discipl. odpust, Bukšek Alojz — poizkusna doba, Felicijan — samovoljna zapustitev dela, Kovačik Ivan — samovoljna zapustitev dela, Jezernik Milan — samovoljna zapustitev dela, Skamen Franc — upokojen, Meke Mirko — upokojen, Žerjav Anton — inv. upokojen, Rep Viktor — odviš. del. sila, Kvas Ivan, sporazumno, Ograjenšek Stanislav — discipl. odpust, Galuf Jože — sporazumno.

ŽENSKE:

Stropnik Marija — upokojena, Tuchter Stanislava — samovoljno zapustila delo, Kunej Slava, usl. — na lastno željo, Šturbej Marija — sporazumno, Zidanšek Jožefa, Koštomaj Marija, Juran Marija, Žučko Matilda, Janežič Angela, Umek Kristina, Senič Marija in Zottl Frančiška premestitev v samopostrežno restavracijo, Vrečun Terezija — sporazumno.

POROČILI SO SE:

Vidmar Anton, Kosi Štefanija, Beškovnik Anton, Plank Ivan, Jager Jože, Zupan Angela, Jeseničnik Pavel, Iršič Franc, Smrdel Marija, Širovnik Veronika, Jakopin Ivan, Tifengraber Marija, Umek Edi, usl., Ivenčnik Stanko, Knez Amalija, Gajšek Anton, Sivka Erika.

ČESTITAMO!

Predlog družbenega načrta

(Nadaljevanje s 1. strani)

tov odpravijo ti negativni vplivi v skladu s temeljnimi načeli gospodarskega sistema. V skladu s tem je potrebno obravnavati dosedanji sistem prometnega davka od proizvodov in njegov vpliv na delitev dohodka gospodarskih organizacij. Nujno je, da se naše podjetje posluži možnosti, ki je nakazana v zveznem družbenem planu in sestavi dokumentacijo ter z njo prikaže nevzdržnost sedanjega sistema in višine prometnega davka v naši osnovni proizvodnji.

Družbeni plan podjetja predvideva sorazmerno višji dohodek v primerjavi z lanskim letom zaradi nekaterih sprememb družbenih instrumentov in nabavnih cen proizvodnega materiala. Plafonirane cene iz leta 1958 na eni strani, stalen porast osebnih dohodkov, cen materiala in dajatev na drugi strani, nam zmanjšujejo sklade podjetja kljub povečanemu obsegu proizvodnje in storilnosti. Po zaključnem računu iz leta 1959 je podjetju ostalo za sklade 12,5 % od osnove materialnih stroškov, družbeni plan podjetja za leto 1963 pa predvideva le 6,8 %. Leto 1959 smo vzeli za primerjavo, ker je bilo podjetje takrat v najrealnejšem položaju v družbenih razmerah. Družbeni instrumenti so dopuščali decentralizacijo sredstev za podjetje. Iz tega sledi, da razvojna moč podjetja iz leta v leto pada, čeprav se odstotek narodnega dohodka v celotnem dohodku giblje v mejah od 49 do 47 %. Procent se zmanjšuje od 49 v smeri proti 47 zaradi povečanja materialnih stroškov.

Ker je strojni park iztrošen, bodo potrebni krediti za nadaljevanje rekonstrukcije. Skladi podjetja pa ne zadostujejo obveznostim za najemanje večjih kratkoročnih kreditov. Poleg nujnih rekonstrukcijskih del nam tudi stanovanjski problemi narekujejo pospešeno izgradnjo stanovanj za naše delavce, ki pa jih zaradi gornjih razlogov gradimo vedno manj.

Iz zapisanega je razvidno, da obstoja niz problemov, ki jih bo potrebno še letos pričeti reševati. Kolektiv pa bo vložil vse napore za izvršitev družbenega plana podjetja za leto 1963. Postavljene planske naloge so visoke, vendar realne in izvedljive.

P. M. — M. D.

LEP USPEH

Pretekli teden je bil občni zbor naše godbe na pihala. Godbeniki so se temeljito pogovorili o svojem delu, ki je bilo zelo plodno. Godba je v preteklem letu javno nastopila 47 krat ter imela 8 koncertov, igrala pa je tudi na 15 različnih proslavah. Kljub temu, da je članstvo godbe sicer številno, izražajo željo, da bi vzgojili še več mladih godbenikov. Nekateri mladi člani kolektiva se sicer zanimajo za godbo, vendar pa po krajšem času navadno opustijo vaje. Uspejo le tisti mladinci, ki so vztrajni in ki imajo res trdno voljo, da postanejo godbeniki.

Na občnem zboru so se pogovorili tudi o tem, da bodo zaprosili upravne organe v kolektivu, naj jim nabavijo nove obleke, ker so sedanje zelo izrabljene in stare.

V bližnji bodočnosti bo usposobljenih 10 mladih godbenikov, ki se sedaj zelo pridno in vstrajno vadijo.

Na občnem zboru so tudi sklenili, da nagrade najbolj požrtvovalne člane s primernimi nagradami.

Po končanem občnem zboru si niso mogli kaj, da ne bi vzeli v roke instrumentov ter veselo zaigrali. Tako so počastili tovariše, ki so bili izvoljeni v nov odbor.

40 DIJAKOV NA POČITNICAH V TOVARNI

Glede na spremenjen program tehničnega pouka na gimnazijah, je prišlo 21. 1. v naše podjetje za 14 dni na delo 40 dijakov iz celjske gimnazije. Dijaki delajo po 8 ur dnevno na lažjih delovnih mestih v EE 1, EE 2 in v skladišču gotove posode, za kar prejmejo dohodke po 45 din na uro, kar podjetje nakaže gimnaziji Celje za izvajanje tehničnega pouka.

NAGRADITEV ŠOFERJEV

Letos je bil dan šoferjev prestavljen na 15. 1. 1963 in smo ob tej priliki po sklepu UO z dne 16. 1. 1963 nagradili naše šoferje po 5.000 din in vodjo garaže z 8.000 din.

Verjetno ne dvomite, da so si te nagrade zaslužili, saj vozijo vsi previdno po cestah ob vedno večjem prometu.

PRODAJA TOPILNE PEČI

Kovinsko podjetje Žalec se zanima za odkup topilne peči za barvne kovine.

UO je s tem v zvezi na seji dne 16. 1. 1963 sklenil, naj predlog obravnava DS EE in da predlog UO.

PISALNIH STROJEV NI DOVOLJ

Organizacijski oddelek je predložil skupščini podrobno analizo stanja pisalnih strojev v podjetju, o kateri je skupščina razpravljala na zadnjem zasedanju. Iz analize je razvidno, da je 53 % vseh pisalnih strojev izrabljenih in za rabo skoraj neuporabnih. Večina teh je v rabi že nad 20 let, čeprav je doba trajanja pisalnega stroja samo 10 let. Zato je bil sprejet sklep, da se v roku 1 meseca izdela prioritetni vrstni red potreb po pisalnih strojih, ob zaključku bilance pa se bodo določila sredstva v ta namen. Za izvršitev sklepa je bil zadolžen investicijski sektor.