

O centru za strokovno izobraževanje delavcev

V zadnjem času lahko širom Slovenije pa tudi po drugih republikah zasledimo podjetja, ki so organizirala Center za strokovno izobraževanje svojih delavcev. Odgovorni činitelji v podjetjih, kot so organi delavskega samoupravljanja, vodilni uslužbenci in družbene organizacije, so edini v tem, da je gospodarska organizacija oziroma podjetje eden od osnovnih činiteljev strokovnega izobraževanja delavcev. Spričo tega dejstva je jasno, da pada na podjetje velika odgovornost. Ta odgovornost je postala zlasti velika po sprejetju resolucije o strokovnem izobraževanju. To je razvidno že iz tega, da podjetja vedno bolj opuščajo staro prakso, ki je slonela na čakanju, da družba pripravi potreben kader za njih. Vedno bolj se tudi opušča »snubljenje« že pripravljenega kadra v drugih podjetjih. Kadrovska politika se vedno bolj in bolj usmerja v organizirano, planirano in smiselno izobraževanje članov lastnega delovnega kolektiva. V takšni situaciji sta pred podjetje postavljeni dve veliki nalogi:

1. Organizacija takšne kadrovske službe, ki omogoča odkrivanje kadrov in ki pomaga smotrno izkoriščanju obstoječih kadrov po načelu »Vsak človek na pravo mesto«.

2. Organiziranje takšnega organa za izobraževanje, ki bo v stanju zagotoviti stalno in sistematično izpopolnjevanje obstoječih kadrov poleg izobraževanja novih.

Jasno je, da brez nekega strokovnega organa ne more biti govora o organiziranem delu na področju izobraževanja. Brez organiziranega dela na tem področju ne more biti zadovoljeno zahtevam in odgovornostim, ki so postavljene pred podjetje v zvezi z oblikovanjem strokovnih kadrov.

Z namenom, da se ublaži splošno pomanjkanje strokovnih kadrov in da se ustali kader, potreben podjetju, so gospodarske organizacije osnovala lastne Centre za strokovno izobraževanje. Končni cilj tega ukrepa je povečanje znanja, sposobnosti in volje za delo pri vseh članih delovnega kolektiva. Seveda pa ne smemo misliti, da je eden izmed ciljev Centra zamenjava strokovne šole. Ne, Centri dopolnjujejo strokovne šole in to ravno s sistematičnim izobraževanjem vseh kategorij kadrov. Ob ustanovitvi Centra za strokovno izobraževanje ne smejo in ne morejo iti v pozabo nekatere misli, s katerimi mora biti delo Centra prežeto. Jasen mora biti družbeno-ekonomski značaj izobraževanja za dosego ciljev podjetja. Zaradi tega mora Center skrbeti za stalno izobrazbo tistih ljudi, ki so potrebni proizvodnji. Človek mora biti v središču pozornosti tekom izobraževanja, kajti človek ima svoje potrebe, stremeljenja itd. Vsem mora biti jasno tudi to, da je izobraževanje stalen proces, ki ne preneha s trenutkom, ko se doseže diploma. Izobrazba in usposabljanje sta potrebna slehernemu članu kolektiva, seveda mora biti to izobraževanje organizirano tako, da se teorija in praksa stalno prepletata, obenem pa sta v tesni povezavi s splošnim in ekonomsko-političnim izobraževanjem. Da pa ne bi izobraževali zaradi izobraževanja samega, morajo biti programi izobrazbe pripravljene tako, da njih vsebina res odgovarja potrebam podjetja, izvedba sama pa mora biti zaupana strokovnjakom, ki edini lahko nudijo res kvalitetno znanje. Izobraževanje v podjetju mora biti povezano in vsklajeno z ostalimi postopki kadrovske politike na primer s stimulacijo in napredovanjem.

Kot osnova za strokovno izobraževanje služijo perspektivni plani kadrov, ti pa izhajajo iz odgovarjajočih planov razvoja podjetja.

Center za izobraževanje bo dal dobre rezultate le v slučaju, če imajo odgovorni ljudje v podjetju enotne predstave o tem, kaj hočemo doseči z izobraževanjem. Važen je torej cilj, pot, po kateri se pride do tega cilja in pa finančna sredstva.

Izkušnje so pokazale, da je planiranje izobraževanja eden od predpogojev za uspešno



Motiv iz topilnice

Foto Deržek A.

delovanje Centra za izobraževanje. Takšen plan mora biti realen, kar pa je lahko le v primeru, če so mu izhodišče potrebe in obstoječi problemi v proizvodnji. Osnova za planiranje izobrazbe so torej proizvodne naloge in obstoječa kadrovska situacija v vsaki proizvodni enoti. Zato morajo vsi obratovodje, šefi oddelkov itd. seznaniti Center s svojimi

zahtevami, potrebami in ostalimi podatki, ki so potrebni pri planiranju izobraževanja. Šele na osnovi teh podatkov se prestopi k izdelovanju programa izobraževanja za celotno podjetje. Plan izobrazbe mora pregledati vodstvo podjetja, ki ga potem s priporočilom iznese v odobritev DS.

Posebna smer izobraževanja v podjetjih je izobraževanje za delovno mesto. V Centru za izobraževanje se k rešitvi tega problema pristopi na ta način, da se napravi analizo dela. Analiza je ena od sodobnih metod, s pomočjo katere je treba usposobiti delavca, analizira in razčleni na posamezne etape in faze, pri čemer se poudarjajo ključne točke — torej tisto, kar je v določeni fazi pogoj za kvaliteto, varnost in lahko izvedbo. Istočasno pa se tudi ugotavlja, katera teoretična znanja so potrebna za izvršitev določenega dela.

Pri izbiri metod in tehnike nas mora spremljati misel, da gre za odrasle ljudi, ki že imajo neko znanje, izkušstva in pa bolj ali manj utrjena stališča. Zaradi tega se v Centru stremi za tem, da se čimbolj sprovede v življenje načelo: »Učiti v delu«.

To lahko dosežemo samo s pomočjo sodobnih metod izobraževanja, torej s pomočjo takih metod, pri katerih delavec sam neposredno in aktivno dela na svojem izobraževanju. Pri tem mora biti posvečena posebna pozornost individualnemu poučevanju vsakega delavca. »Učenec«, torej delavcu se najprej sistematično prikaže operacija, pri čemer se ga opozarja na ključne točke. Potem se od njega zahteva ponovitev operacije s tem, da sam razlaga, kaj dela in zakaj. Na koncu delavec postopno prehaja na vedno bolj samostojno delo z občasnim nadzorstvom. Teoretski del izobraževanja pa počeka v obliki skupinskega pouka. To je v bistvu kombinacija z različnimi oblikami skupinske debate.

Iz vsega, kar je bilo dosedaj obrazloženo, sledi, da je delo v Centru za izobraževanje težko in je to odgovorna naloga, za katero je potrebno dosti strokovnega znanja, izkušenj in pa občutka odgovornosti.

Ljudska tehnika v letu 1960

Ob splošni težnji za dvig storilnosti, tehnične izobrazbe, uvedbe mehanizacije in tudi avtomatizacije v podjetju, je tudi društvo Ljudske tehnike doprineslo svoj delež. Ta delež pa ni bil ravno majhen. Če sumiramo vso dejavnost članov po poedinih sekcijah, vidimo, da je ravno v cilju zgoraj omejenih teženj bilo mnogo napravljenega. Članstvo in ostali cinkarnarji vedo vsaj delno, kje vse se je odražala dejavnost društva. Da pa se nam spomin osveži, bom osvetil nekoliko važnejših del.

Začeti je treba vedno med mlajšimi cinkarnarji, najbolj priljubljeni sekciji, in to avtomotor sekciji. Skope in suhoparne številke nam ne povedo veliko, če povem, da sta v teku leta izvedena tečaja za šoferje amaterje izšolala preko 30 članov, med katerimi je bilo tudi 12 mladincev in da je sekcija priredila predavanje o cestno prometnih predpisih, za katerega je bila pohvaljena od prometnega odseka pri Oddelku za notranje zadeve v Celju, takoj vidimo, da nisem povedal bistva opravljenega dela. Bistvo izvedenih tečajev in predavanja je v odklanjanju vse češćih nezgod v

prometu, v spoznavanju motornih vozil in principov njihovega delovanja, krepitev obrambne moči naše ljudske armade, nazadnje in še vedno najvažnejše: zadovoljstvo in veselje članov, ki so ali pa še bodo uspešno opravili šoferski izpit. Torej vidimo, da z malo dobre volje in seveda s precejšnjo mero potrpežljivosti smo vsaj delno zadovoljili naši motorizaciji podvržene pristaše. S tem pa smo dosegli naš zaželjeni cilj.

V strojni sekciji pa moram dejavnost prikazati nekoliko resneje. Dela te sekcije so bila opravljena v težnji, izboljšati naše zastarele naprave strojev in postrojenja, za izboljšanje delovnih pogojev naših delavcev. S predlogom za zgraditev transporta mešanice za aglomeracije je bila odpravljena velika hiba pri povečanju proizvodnje aglomerata, olajšanje dela delavcem v aglomeraciji in zagotovljena varnost pri transportiranju mešanice. Zgraditev druge indukcijske peč v valjarni je kolektivno valjarne zagotovila pripravo boljše zlitine za valjanje. Ponovno moram navesti povečanje proizvodnje valjarne cinka, boljša kakovost in s tem seveda boljši finančni efekt.

Zgraditev stroja za pakiranje pločevine, stroja za izgotavljanje sponk, ki se uporabljajo pri pakiranju pločevine, katere smo dosedaj uvažali, izdelava kontinuirnega pražilnega jaška itd. Povsod opazimo, da je smisel dela strojne sekcije bil vedno isti, to je — pomagati pri dvigu storilnosti, izboljšanju delovnih pogojev in večanju finančnega efekta. Zaželjeno bi bilo, da obrati, v katerih so bila opravljena dela strojne sekcije, javno povedo svoja mnenja in opažanja o vrednosti zgrajenih strojev. Tako iznešeno javno mnenje, dobro in slabo, bo največje zadoščenje za pokazano dobro voljo članov strojne sekcije ali pa pravilna kritika, ki je vedno koristna.

Gremo po vrstnem redu naprej. Kaj je naravnost naša elektro sekcija?

Kakor pri strojni sekciji, tako lahko trdim tudi za elektro sekcijo, da je svoje delo usmerjala v celoti samo za izboljšanje delovnih pogojev in dviganju proizvodnje. Tudi elektro sekcija je sodelovala pri izgradnji indukcijske peči v valjarni. Največji sestavni deli te peči so elektro naprave. Poleg raznih manjših del, kot razne instalacije in druga slična dela, so s »prostovoljnimi delom« zgradili strelovode na domu »Svobode« v Gaberju, kar je zavarovalo ta kulturni dom pred elementarnimi neizvajanjem raznih predavanj o uporabi elektrike v gospodinjstvu in gospodarstvu. Če pregledamo setav našega delavstva, vidimo, da bi naši delavci nujno potrebovali več znanja in praktičnih izkušenj pri upravljanju z elektro napravami. S takšnim osnovnim znanjem pa bi lahko tudi v svojem gospodinjstvu odklanjali manjše napake ali pa se zavarovali pred zelo pogostimi nesrečami z električnim tokom. Moje mnenje je, da bo sekcija v tekočem letu to napako odpravila in nudila našim delavcem primerna predavanja ter tako še več prispevala pri dviganju strokovnosti naših članov in ostalih delavcev.

Foto sekcija je nudila članom izživiljanje v zelo lepi in koristni črno beli umetnosti. Poznavanje in uporabljanje fotografije je danes merilo za kulturni nivo nekega naroda. Fotografija je sredstvo, ki bogati kulturo, znanost in tudi gospodarstvo narodov.

Nikakor se ne morem strinjati z mnenjem, ki se v podjetju večkrat sliši, da je financiranje foto sekcije zapravljanje denarja. Kdor je takšnega mišljenja — ali namerno omalovažuje uspehe sekcije ali pa je njegova kulturna razgledanost zelo ozka. Če bi uporabljali člani foto sekcije samo za zbiranje spominov svojcev in prijateljev, bi bilo upravičeno razpravljati o teh malih zneskih denarja. V kolikor pa pogledamo njihovo široko delovanje

pri dviganju splošnega kulturno-umetniškega nivoja, populariziranje društva širom Jugoslavije na raznih umetniških razstavah, zbiranje foto dokumentov o delu v našem podjetju, potem trdim, da polagamo še premalo pažnje ravno foto sekciji in da je potrebno, da ravno tu naložimo naš kapital, ki se nam bo bogato obrestoval.

Dela naših članov, ki so bila razstavljena na mednarodnih razstavah, pohvala naših članov na okrajni razstavi in priznanje Okrajnega odbora LT so zadostno jamstvo, da v naši smeri nismo zgrešili.

Naša radio sekcija je lepo premagala začetne težave. Njeni izdelki, ki so bili razstavljeni na okrajni razstavi LT, so bili povoljno ocenjeni in pohvaljeni, vendar mislim, da bi njena dejavnost lahko bila še boljša. S pritegnitvijo strokovnjakov iz elektro oddelka bi iz osnovne radio tehnike, to je z izdelovanjem primitivnih detektorjev, eno ali dvocevni sprejemnikov, morala preiti na zahtevnejša dela. V našem veku, veku atomike, astronavičke in vesoljske televizije bo treba tudi v radio sekciji misliti na to, da preidemo na uporabljanje tranzistorjev in elektronk ter sličnih radio-tehničnih pripomočkov v naši proizvodnji. V bodoče naj bi bila usmerjena dejavnost ravno v ta področja. Na tem polju dejavnosti je dana možnost širšega delovanja med člani in mnogo koristnejšega, tako za izobrazbo članov samih, naših ostalih delavcev, kakor tudi za kvaliteto izboljšanje dela v naših zastarelih obratih.

Metalurška sekcija se vključuje enoletnemu obstoju ni razmahnila. Vse želje poedincev, da postane ta sekcija najbolj razširjena, so bile pokopane z nezainteresirano naših delavcev. Sekcija ima ogromno možnosti izobraževanja naših delavcev na delovnih mestih, v izboljšanju organizacije dela, povečanju storilnosti itd. Vsa njena dejavnost pa se je odražala v treh, sicer zelo solidno pripravljenih in za cinkarnarje zelo pomembnih, na žalost pa zelo slabo obiskanih predavanjih. V tej sekciji bo potrebno še mnogo aktivnega dela z delavci v metalurških obratih in tesne povezave z upravo podjetja. V sodelovanju z navedenimi bo možno izkoristiti vse dane možnosti in počasi dosegati visoki cilj. Posebno važno bi bilo, da k delu sekcije pritegnemo vse naše metalurške strokovnjake, izkoristimo njihovo bogato znanje ter tako pomagamo sebi in podjetju.

Zaželjeno bi bilo, da se poznavalci dela v društvu ali izven njega s pohvalami ali kritičnimi članki oglašajo in tako pripomorejo k čimboljšemu poslovanju društva.

Tehniko ljudstvu!

Skale V.

Tehnične izboljšave

Z novim zakonom o patentih in tehničnih izboljšavah, v nadaljnjem besedilu navajam skrajšano zakon, so urejene pravice in dolžnosti predlagateljev tehničnih izboljšav na eni strani ter organizacij na drugi strani.

KAJ JE TEHNIČNA IZBOLJŠAVA

Za tehnično izboljšavo se šteje tehnična rešitev, dosežena z racionalnejšo uporabo znanih tehničnih sredstev in tehnoloških postopkov, s katerimi se dosega večja produktivnost dela, boljša kakovost proizvodov, prihranek pri materialu in energiji, boljše izkoriščanje strojev in naprav ter boljša kontrola proizvodnje in boljša tehnična varnost dela. Pri tem je poudariti, da zakon ne loči več novatorje in racionalizacije, kot jih je ločil stari zakon, in da je v zakonu dokaj precizno določeno, kaj je smatrati kot tehnično izboljšavo.

Zakon sicer ne določa, katere izboljšave se ne smatrajo kot tehnične izboljšave, pač pa pozitivno določa, za katere predloge ni mogoče uporabiti določila o pravicah predlagateljev tehničnih izboljšav. Ti predlogi so naslednji:

1. Predlog za izboljšanje organizacije na področju administracije, knjigovodstva, dokumentacije, statistike in planiranja ter organizacijskih ukrepov na področju prometa blaga in storitev.

2. Predlogi strokovnih sodelavcev v znanstvenih raziskovalnih inštitutih in konstrukcijskih birojih, če se nanašajo na projekte, konstrukcije in tehnološke postopke, ki so jih pripravili in izvršili ti strokovni sodelavci v okviru svojih rednih službenih nalog.

3. Predlogi, ki pomenijo samo prenos znanih tehničnih izkušenj iz drugih domačih ali tujih organizacijskih enot oziroma organizacij z bolj razvito tehniko ali iz strokovne literature.

Iz navedenega sledi, da je krog avtorjev tehničnih izboljšav, ki jim pripadajo spodaj navedene pravice, dokaj jasno opredeljen ter da bodo v bodoče znatno odpadla nesoglasja, ki so imela zlasti izvor v tem, ali je neki podani predlog bilo smatrati kot službeno dolžnost posameznika ali ne. Slednji kriterij po zakonu povsem odpade ter je zaradi tega pričakovati, da bo v bodoče število avtorjev odnosno predlagateljev tehničnih izboljšav znatno naraslo.

ODŠKODNINA AVTORJU TEHNIČNIH IZBOLJŠAV

Avtor tehnične izboljšave ima pravico, da zahteva pravično odškodnino od organizacije, ki tehnično izboljšavo uporablja. Če torej hoče avtor tehnične izboljšave prejeti odškodnino

za tehnično izboljšavo, ki jo izkorišča organizacija, mora postaviti organizaciji tozadevno zahtevo. Zakon določa, da o tej zadevi odloča samoupravni organ organizacije, vendar pa mora pred odločitvijo podati ustrezen predlog strokovna komisija, ki jo on določi, komisija pa mora, preden poda predlog, slednjega tudi preizkusiti. Gospodarske organizacije so dolžne predpisati pravilnik o tehničnih izboljšavah, v katerem natančneje uredijo postopek in pogoje za preizkušanje in uporabo tehničnih izboljšav ter za določitev odškodnine zanje. S tem pravilnikom pa se lahko vpeljejo tudi diplome za tiste, ki so ostvarili tehnično izboljšavo.

Kljub temu, da odloča o priznanju pravice do odškodnine samoupravni organ po v prednjem odstavku navedenih določilih, pa je potrebno upoštevati, da skleneta avtor tehnične izboljšave in organizacija, ki tako izboljšavo uporablja, pogodbo o odškodnini za tehnično izboljšavo o posebnih delih za njeno uporabo ter o načinu izplačila odškodnine.

Kaj je pravična odškodnina, zakon direktno ne navaja, pač pa določa, da se morajo pri odmeri odškodnine upoštevati vse okoliščine, posebno pa tehnične in gospodarski pomen tehnične izboljšave, obseg in trajanje izkoriščanja ter koristi, ki se dosežajo z njeno uporabo, in pa osebni prispevek avtorja pri realizaciji tehnične izboljšave.

V KATEREM ČASU SE LAHKO UVELJAVLJA PRAVICA DO ODŠKODNINE IN ZA KATERI ČAS

Ko avtor tehnične izboljšave poda zahtevo, mu mora dati organizacija pismeno potrdilo o prejemu zahteve za priznanje pravice odškodnine, vendar pa je avtor upravičen, da se mu prizna odškodnina le, ako poda tako zahtevo največ v roku enega leta računajoč od dneva, ko je organizacija pričela uporabljati tehnično izboljšavo. Tak rok je strogi rok in se ga ne more izpremeniti ali pa celo podaljšati. Če bi torej avtor ta rok zamudil, mu ne pripada odškodnina. Pravica do odškodnine gre avtorju tehnične izboljšave največ za tri leta njene uporabe v organizaciji. To pomeni, da ni nujno, da bi moral avtor prejemati odškodnino tri zaporedna leta, pač pa se preko treh let uporabe tehnične izpolnitve ta odškodnina ne more in ne sme izplačevati.

SPORI O PRIZNANJU PRAVIC

Če izda samoupravni organ organizacije odločbo, da ne prizna avtorju pravice do odškodnine, ali če v treh mesecih od vložitve zahteve za priznanje pravice do odškodnine odločbe ne izda, lahko avtor zahteva, da naj o zadevi odloči arbitražni svet.

Arbitražni svet bo pri nesporazumih odločal, v koliko pripada avtorju odškodnina ali ne, ter v primerih, če mu pripada odškodnina, določil tudi višino odškodnine, če se stranki sporazumeta. Na zahtevo prizadete stranke pa bo tudi arbitražni svet določil višino odškodnine in to v primerih, ko se organizacija ali avtor nista mogla sporazumeti o višini odškodnine. V teh primerih bo torej odločba arbitražnega sveta nadomestila pogodbo.

Arbitražni svet se sestavlja za vsak posamezni primer posebej. Po enega člana imenujeta avtor in organizacija, med tem ko določi predsednika pristojno okrožno sodišče, ki bi bilo konkretno za Cinkarno Okrožno gospodarsko sodišče v Celju. Člana arbitražnega sveta lahko izbereta avtor in organizacija po prosti izbiri, torej kogarkoli hočeta, vendar pa, če je Zbor proizvajalcev občinskega ljudskega odbora sestavljen listo oseb, ki so lahko imenovane za člana arbitražnega sveta, potem lahko imenujeta v arbitražni svet le eno izmed oseb, ki so navedene v tej listi in to po prosti izbiri.

Precbširno bi se bilo zaustavljati z navajanjem o samem postopku arbitražnega sveta, to je predvsem če stranki ne imenujeta ali pa pravočasno ne imenujeta člana arbitražnega sveta, prav tako pa tudi, kdaj se lahko izpodbija izrek arbitražnega sveta. V glavnem bi tozadevno navedli le, da je pod v zakonu predvidenimi pogoji in to enako kot je to predvideno za izreke razsodišča po zakonu o pravnem postopku, možno izpodbijati izreke arbitražnega sveta.

tražnih svetov s tožbo pred pristojnim okrožnim gospodarskim sodiščem. Tako tožbo bo načelno vložiti le v roku 30 dni računajoč od dneva, ko je bil stranki vročen izrek razsodišča. Kdaj pa je tako tožbo možno vložiti tudi pozneje, pa najdemo tozadevne predpise v poglavju »Postopek pred razsodišči« v zakonu o pravnem postopku.

PRAVICE IN DOLŽNOSTI AVTORJA TEHNIČNIH IZBOLJŠAV

Avtor tehnične izboljšave ima pravico sodelovati pri drobni obdelavi in uporabi svojega predloga. Prav gotovo je, da bo vsaka organizacija zainteresirana na vsakem predlogu za tehnično izboljšavo ter je tozadeven predpis o spredaj navedeni pravici avtorja tudi do izvedbe, saj mu pripada odškodnina le če se tehnična izboljšava uporablja.

Avtor tehnične izboljšave pa nima samo pravice, temveč mu je tudi naložena dolžnost, da da organizaciji na njeno zahtevo dokumentacijo, s katero razpolaga, ter tudi strokovne nasvete in druge podatke, ki so potrebni za uporabo sprejete tehnične izboljšave.

POSEBNI PREDPISI

Zanimivo je, da je v zakonu v poglavju »Tehnične izboljšave« uveden tudi predpis, da smejo tehnično dokumentacijo, tehnološke postopke, konstrukcije in proizvodjalne tajnosti ene organizacije uporabljati tudi druge organizacije, v skladu z določbami o uporabi izumov, ki so nastali v organizaciji. To načelno določbo zakon sam ne razčlenjuje ter bo natančneje predpise o tem izdal po potrebi Zvezni izvršni svet.

KONČNE MISLI

Organizacija in v zakonu navedene organe čaka velike priprave, od katerih se namogo uporabljati določila zakona z dnem njegove uveljavitve. Da te potrebne priprave zahtevajo časa in truda, kaže že sam rok 3 mesece, ki je v zakonu predviden od njegove razglasitve do uveljavitve. Zatorej ni izgubljeni časa, da nas uveljavitev ne prehitijo.

Kako si zamišljamo večjo aktivnost tovarniške mladine

Mladinski aktiv Cinkarne šteje kar 228 članov. To je res lepo število, močan aktiv, ki lahko s svojo pestro aktivnostjo mnogo pomeni pri splošnem uspehu podjetja.

Ta aktivnost se ne sme odražati zgolj na sestankih, ki so včasih lahko manj interesantni. Na mladini Cinkarne mora biti skrb, kako sodelovati v podjetju, s čim, na kakšen način prispevati podjetju to, kar lahko vidno označimo za nenehen napredek podjetja. To lahko dosežemo le tako, da številne vključujemo mladino v upravljanje podjetja, da jo seznanjamo z vsemi problemi, tako da bo vedela mladina, kje prijeti za aktivnejše delo. Seveda pa mora podjetje nuditi vso pomoč, ki nam jo da s svojim strokovnim kadrom in nasveti v tisto smer udejstvovanja, s čimer bo največ lahko koristili.

Seveda mladina ne sme pozabiti tudi na tisto problematičnost, ki zadeva predvsem samo organizacijo aktivov. Aktiv mladine mora biti društvo — kotiček, kjer bomo našli mladinci vse, kar bo potrebno za naš ideološki dvig, za našo strokovno izpopolnitev, biti mora kotiček vse pestrine in umetnosti ter prijetosti, v katerem lahko dobimo nove možnosti za vsestranska udejstvovanja. Kako lahko mladina vse to doseže, kako se bo mladina razgibalala, je stvar samega aktivov. Povezati se bo pač morala z vsemi tistimi društvi, sekcijami v podjetju, ki že obstojajo (L.T., šahovski klub, dramska sekcija, strelska družina, novinarstvo itd.).

Torej mladinci, čaka nas ogromno dela. Od vseh nas se pričakuje večje živahnosti, ki pa nikakor ne sme ostati v dosedanjih oblikah.

Vijolica

Kronika nesreč za leto 1960

V letu 1960 je bilo v podjetju za 5 % manj poškodb pri delu in za 11,3 % manj izgubljenih dni v primerjavi s poškodbami in številom zaposlenih v letu 1959.

Glavni vzroki obratnih nesreč so:

1. v glavnem neprevidnost delavcev, ki večkrat podcenjujejo nevarnost pri delu;
2. zastarel in primitiven način dela v mnogih obratih in oddelkih (aglomeracija, topilnica, kemični obrati, transport in skladišča), kjer so delavci izpostavljeni sumljivemu fizičnemu naporu in večkrat škodljivemu vplivu okolice.

Omejitvev nesreč na samih delavcih je odvisna od stalnega poučevanja delavcev o varnostnih predpisih na posameznih delovnih mestih in discipliniranosti celotnega kolektiva. Na tem področju nas čaka veliko dela in vsi člani kolektiva so dolžni HTZ komisiji pomagati, ker samo sodelovanje nas vse prinese zaželene uspehe.

Nezgod, ki je tretirana z neprevidnostjo ima večkrat za izpade težke delovne pogoje, ki

so v tarifni postavki dotičnega delovnega mesta upoštevani. S tem da izboljšamo delovne pogoje z mehanizacijo teh obratov in oddelkov, odstranimo iz kompleksa raznih faktorjev nesreč pri delu glavnega. Število ter resnost poškodb se občutno zniža, ker dosedanja zahtevnost delovne okolice zahteva kruti davek za vsako neprevidnost.

Zal, da je mehanizacija naprav in nabava sodobnih transportnih sredstev odvisna od finančnih sredstev za investicije.

To pa ne pomeni, da podjetje in posamezni obrati niso v stanju postopoma izboljšati delovne pogoje na kritičnih delovnih mestih.

V letu 1961 ne smemo izgubiti optimizma in dobre volje pri odstranjevanju preprek za varnejše delo. Preteklo leto nam je pokazalo, da smo na dobri poti in v tem letu moramo napraviti še več, ker imamo za to pogoje.

Drugače pa je s številom nesreč na poti in izven dela, kjer nimamo možnosti direktnega posega.

Primerjava važnejših številčk za celotno podjetje z letom 1958 in 1959:

	1958	%	1959	%	1960	%
Število zaposlenih	1375	100,	1380	100,4	1422	103,4
Število poškodb na delu	328	100,	353	107,7	345	105,2
na poti	58	100,	87	150,1	51	87,9
Skupaj	386	100,	440	114,	396	102,6

Število izgubljenih dni:

	1958	%	1959	%	1960	%
na delu	5.704	100,	5.714	100,2	5.215	91,5
na poti	890	100,	1.476	165,9	1.130	126,9
Skupaj	6.594	100,	7.190	109,0	6.345	96,1

Št. obr. nesreč na 100 zap.	23,85	100,	25,6	107,3	24,3	101,9
Povpr. izgub. dni na 1 nesr.	17,4	100,	16,2	93,2	15,2	87,3
Pogostnost nesreč	112,9	100,	120,1	106,4	111,1	98,5
Resnost nesreč	1,965	100,	1,945	99,0	1,680	85,5

Izguba narodnega dohodka zaradi poškodb in bolezni ima vpliv na znižanje ali zvišanje življenjskega standarda. To vsi dobro vemo, sedaj pa pogledimo v kakšni meri je naš kolektiv krajšal življenjski standard. Naš plansko

analitični oddelek je dal povprečne vrednosti proizvodnje enega zaposlenega in 1 uro 2.030 din. To pomeni, da lahko teoretično računamo za vsak izpadli dan 16.240 din.

Naš račun za leto 1960 nam pokaže:

	Dni	Nadom. za plač.	Izgub. nar. doh.	Skupno dni
Poškodbe na delu	5.215	3.646.894	84.691.600	88.338.494
Poškodbe na poti	1.130	1.055.807	18.351.200	19.407.007
Profesionalna obolenja	385	270.378	6.252.400	6.522.778
Ostala obolenja	18.743	11.325.939	304.386.320	315.712.259
Skupaj	25.473	16.299.018	413.681.520	429.980.538

Ne bi bilo dobro se nad izgubljenimi milijoni malo zamisliti!?

Od skupnega števila odpravljenih dni v podjetju (443.677) izpadlo zaradi:

poškodb pri delu	—	1,18 %
poškodb na poti	—	25 %
profes. obolenj	—	09 %
ostalih obolenj	—	4,22 %
Skupaj	5,74 %	(v letu 1959 = 6,62 %)

V tem letu moramo pooprstiti pažnjo za varnost pri delu v navedenih obratih:

Pražarna:	1958	%	1959	%	1960	%
Število zaposlenih	156	100,	154	98,8	185	118,7
Število poškodb	41	100,	44	107,4	68	166,0
Število izgubljenih dni	888	100,	815	91,7	955	107,5
Povprečno izgubljen. dni						
na 1 poškodovanca	21,7	100,	18,5	85,2	14,1	65,0
Štev. pošk. na 100 del.	26,3	100,	28,6	108,8	36,8	140,0
Štev. poškodb. novincev	—	—	—	—	45	—

Pražarna ima zaradi zastarelih naprav v glavnem aglotrakov težke delovne pogoje. Zastareli sistem trakov in način dela zahtevata od delavcev izredni ter trajni fizični napor, kar je vzrok fluktuacije.

Od 68 poškodovanih je bilo 45 novincev.

Topilnica:	1958	%	1959	%	1960	%
Število zaposlenih	252	100,	256	101,7	265	105,2
Število poškodb	78	100,	102	131,0	91	116,7
Število izgubljenih dni	1.252	100,	1.468	117,0	1.360	108,6
Povpr. izg. dni 1 pošk.	16,1	100,	14,4	89,4	15	93,2
Štev. pošk. na 100 zaposl.	30,9	100,	39,8	128,8	34,4	111,3
Štev. poškod. novincev	—	—	—	—	42	—

V topilnici se je poškodovalo 52,8 % delavcev pri maneverskem delu in 24,2 % pri internem transportu.

Težki pogoji pri maneverskem delu in hitro tempo dela zahteva od topilcev izredno dobro fizično kondicijo in izurjenost. Zaradi

Transportni oddelek	1958	%	1959	%	1960	%
Število zaposlenih	85	100,	91	107,0	89	104,7
Število poškodb	17	100,	7	41,2	19	111,8
Število izgubljenih dni	363	100,	118	32,5	188	51,8
Povpr. izg. dni 1 poškod.	2,41	100,	16,9	79,0	9,9	46,2
Štev. pošk. na 100 zaposl.	20,0	100,	7,7	38,5	21,4	107,0

Zastarel način razkladanja in nakladanja materiala, zahteva veliko fizičnega napora, organizacije dela in spretnosti. Zato imamo pri delu ca. 79 % vseh poškodb v transportnem oddelku.

Mehanična delavnica:	1958	%	1959	%	1960	%
Število zaposlenih	106	100,	114	107,7	120	113,2
Število poškodb	20	100,	38	190,0	34	170,0
Število izgubljenih dni	393	100,	443	112,8	480	122,1
Povpr. izg. dni na 1 pošk.	19,7	100,	11,7	59,4	14,1	71,6
Štev. pošk. na 100 zap.	18,8	100,	33,4	177,8	28,3	150,7

Poškodbe v mehanični delavnici so bile v povprečju lažjega značaja. V 23 primerih zaradi neprevidnosti in v 7 primerih (poškodbe očes), zaradi ne nošenja zaščitnih očal. Se bo potrebno poostrižati disciplino pri nošenju zaščitnih sredstev in izboljšati organizacijo dela, ter ponovno opozoriti na varnostne predpise.

Ob tej priložnosti je potrebno opozoriti, da je v gradbenem oddelku in mizarški delavnici mogoče število nesreč znižati z boljšo organizacijo dela in upoštevanjem varnostnih predpisov. Vzdrževanje roda na delovišču je začetek uspeha.

Naša skladišča imajo zaradi pomanjkanja skladiščnih prostorov in s tem povezanim ne-

Interni transport ne odgovarja več zahtevam obrata ter ga je potrebno urediti. Pri internem transportu se je poškodovalo 37 delavcev to je 54,4 % in pri aglotraku 24 delavcev (35,3 %).

sunkovitega fizičnega napora in vročine je tudi v topilnici visoka fluktuacija, ta pa je vzrok mnogim poškodbam (46,2 % poškodovanih novincev).

Pomembno znižanje nesreč se pričakuje po rekonstrukciji in mehanizaciji topilnice.

Mehanizirano je samo razkladanje in nakladanje premoga in aglomerata. V transportnem oddelku je potrebno izboljšati organizacijo dela in poostrižati varnostne predpise.

redom na delovišču veliko nesreč. Potrebno je k reševanju tega vprašanja resno pristopiti. Skladniščne delavce je potrebno poučevati o varnosti pri delu. Ostali obrati so že pokazali lepe uspehe na poti za znižanje nesreč.

HTZ služba v povezavi z HTZ komisijo je zamenjala v topilnici neustrezne zaščitne mreže za ustreznejše prozorne ščitilke. Za obrat »žveplena kislina« smo nabavili polivinil oblake, ki delavca dosti boljše ščitijo proti vbrizgu žveplene kisline. Za delavce, ki so izpostavljeni vremenskim neprilikam so bili nabavljeni vatirani telovniki, ki jih ščitijo pred mrazom.

HTZ — služba

Proučevanje in disciplina pri delu temelj uspeha pri znižanju nesreč

Kapitalisti so za časa bivše Jugoslavije imeli interese za zaslužek in se niso ozirali na varnost pri delu. Rabili so zdrave delavce, skrb za invalide pa so prepustili državi.

Takratna podjetja niso dosti skrbeli za tehnično in osebno zaščito. Po končani narodno-osvobodilni borbi je mlada socialistična Jugoslavija poleg ruševin prevzela tudi mnoge tehnično zastarele tovarne, v katerih so začeli delati naši delavci večinoma v težkih delovnih pogojih.

S svojim delom so pomagali graditi nove in moderne tovarne, v katerih so boljši pogoji za varno delo. S postavitvijo novih tovarn nismo mogli rušiti starih in je bilo nujno z različnimi rekonstrukcijami tudi v teh tovarnah izboljšati varnosti pri delu.

Teh velikih nalog v smeri skrbi za človeka ni mogoče ustvariti takoj. Težko je prepričati, ne samo vodilni kader, temveč tudi delavce, da investirana sredstva za tehnično in osebno zaščito pomenijo varčevanje z zdravjem in denarjem.

Nesreče pri delu zadajajo našemu gospodarstvu ogromno škodo. Zaradi nesreč pri delu

lota doseči zaželenih uspehov.

Borba proti tem številnim težavam mora biti stalna in sistematična. Ena od osnovnih nalog je vsakodnevna vzgoja, zlasti vodilnega kadra in posameznih delavcev. Preventivna vzgoja se mora vršiti po varnostnih, tehničnih, ekonomskih, socialnih in drugih vidikih, ker vse to skupaj predstavlja enoto. Istočasno z vzgojo je potrebno skrbeti za izboljšanje delovnih pogojev — pri tem pa moramo upoštevati, da imamo še danes zastarele obrate, kjer v mnogih primerih delajo še delavci s staro miselnostjo in pod težkimi delovnimi pogoji.

Ne sme se zgoditi, da novega delavca ne seznanimo s podjetjem, da mu ne pokažemo in ga ne opozorimo na posebnosti, ki so v vsakem obratu in ki lahko pomagajo novincem, da se znajdejo in prilagodijo.

Čas in sredstva uporabljena za tako delo niso nikdar izgubljena. Nad vse je odločilen sprejem novega člana kolektiva v oddelku ali obratu, kjer bo neposredno delal. Za tak sprejem, za pravičen odnos do že nameščenih delavcev je potrebno usposobiti vodilni kader, to je, predelavce, mojstre in obratovodje.

Vsakega novega delavca je treba poučiti o osnovnih ekonomskih in drugih pogojih, v katerih bo delal in živel. Seznaniti ga je treba s pravilniki podjetja in začeti s teoretično in praktično izobrazbo.

Od tega, kako izvedemo uvodni postopek pri sprejemu in kakšen je medsebojni odnos članov kolektiva pri samem delu, je v veliki meri odvisna proizvodnja in varnost zaposlenih delavcev.

Naš cilj pa je ustvaritev takšnih pogojev v podjetju, ob katerih bo vsak član kolektiva lahko dajal največjo in najboljšo proizvodnjo ter da bo pri tem varen pred poškodbami in obolenji.

Poučevanje in prenašanje znanja na člane kolektiva uveljavimo lahko v formi navodil in poročil. Naš časopis »Cinkarnar« nam lahko pri tem delu veliko pomaga, in naša dolžnost je, da se ga poslužimo. Pri odstranjevanju nezgod je pomembnega značaja preiskava, analiza problemov in vzrokov, ki naj jo vrši HTZ služba s sodelovanjem posameznih obratovodstev.

Naša naloga je torej storiti vse, da ohranimo delovnega človeka zdravega in sposobnega za delo, ter da od vsakega posameznega zahtevamo pomoč, pri tako pomembnem delu.

Uspešna dejavnost podjetja je odvisna od discipline in skupnih naporov na vseh področjih, zato je nujno sodelovanje vseh posameznikov in večja odgovornost vodilnih delavcev in ostalih članov kolektiva.

HTZ služba

Prodaja z uporabo klavzule franco

Nedavno je Višje gospodarsko sodišče v Zagrebu razpravljalo o pogodbi podjetja z industrijskim tirom, ki je prodajalo blago franco vagon z dostavkom imena svoje matične železniške postaje. Železnica je nato izračunavala kupcem prevozne stroške od industrijskega tira prodajalcem dalje. Temu plačilu se je kupec uprl ter je razsodišče razsodilo, da je kupec dolžan nositi stroške prevoza le od matične postaje dalje, dočim mora nositi stroške od industrijskega tira do matične postaje prodajalec.

Ker imamo mi industrijski tir bi torej kot prodajalec morali nositi stroške našega industrijskega tira do postaje če bi imeli po pogodbi prodano blago »franco Celje ali franco nakladalna postaja Celje«. Če bi nasprotno mi kupili blago od Železarne Zenice po pogodbi s klavzulo franco Jesenice ali s klavzulo franco razkladalna postaja Jesenice, potem smo dolžni stroške prevoza le od postaje Jesenic dalje, ne pa že od industrijskega tira Železarne Jesenice dalje.

Če bi torej hoteli skleniti tozadevno nedvoumno pogodbo, potem moramo razlikovati klavzule franco vagon z dostavkom matične postaje in klavzulo franco vagon industrijski tir ali pa franco vagon skladišče prodajalca z dostavkom kraja sedeža prodajalca.

Skrb za varno delo je skrb vsega kolektiva!

Naše podjetje ima prenosni valjni drobillec na katerem drobijo cinkov trebež, ki ga kupujemo od drugih podjetij in ga aglomeriramo. Cinkov trebež se sestoji iz večjih in manjših komadov, ki se pred saržiranjem v drobillec morajo s kladivom zdrobiti. Zdrobljeni komadi se saržirajo v drobillec, ki jih dokončno zdrobi na grude cca, 1,5 do 2 cm.

Večkrat se večji in trdi komad trebeža zagzdi med valje. V takem slučaju se drobillec ustavi, ker ga avtomat izklopi. Včasih pa valji ne zgrabijo komada. Za ta slučaj je predvideno, da se s topim delom krampa udari na komad med obratovanjem. Širina krampa je taka, da ga valji ne morejo zgrabiti, ali potegniti. Pobirati trebež z drobilca med obratovanjem je strogo prepovedano in mojster pražarne je zadolžen vsakega delavca pred začetkom dela na drobilcu opozoriti na postopek in varnost pri delu, ker drobillec obratuje občasno. Zaradi tega na tem delovnem mestu ni stalno zaposlen isti delavec. Čeravno drobillec obratuje občasno že cca. 3 leta, dosedaj še ni bilo nobene nesreče.

Dne 20. 2. t. l. se je na tem stroju težko ponesrečil 18 in polletni delavec Ivič Vlado iz



Delavcu, ki je poizkusil odstraniti grudo, je potegnilo roko med valje

čajno mamo tov. Jagodič in tik za njim tov. Tratnik. Ko sta videla, da ponesrečenca ne moreta sama rešiti roke iz valjev, je tov. Tratnik podpiral ponesrečenca, da mu olajša položaj in tov. Jagodič je poklical ključavničarje ki so bili v bližini, da takoj razširijo valje in ponesrečencu rešijo roko iz valjev. Istočasno je poklical obratnega zdravnika, ki je ponesrečencu s pomirovalno injekcijo ublažil bolečine. Za ta čas so ključavničarji z varilnim aparatom odrezali vijake in razširili valje. Ponesrečenec je dobil roko iz valjev, nakar je bil takoj odpeljan v bolnišnico. Kljub takojšnji zdravniški intervenciji ni bilo mogoče ponesrečencu rešiti roke in so mu jo morali amputirati nad komolcem.



Polnjenje drobilca z lopato

Pri analizi nesreče se je ugotovilo:
1. da z ozirom na primitivno delo in na zahtevo, da se odstranjevanje grud z drobilca sme opravljati samo v mirujočem stanju je zaščita drobilca zadostna;

2) da je mojster opozoril ponesrečenca na postopek in nevarnost pri delu.

3. da je ponesrečenec iz neznanih vzrokov samo za trenutek pozabil na to, da ne sme pri obratovanju odstranjevati grud iz valjev, ker je bil drugače zelo discipliniran.

4. delavcev poseg v valje, ki imajo razmak cca 2 cm, v slučaju, da ne bi imel zaščitne rokavice se verjetno ne bi tako tragično končal.

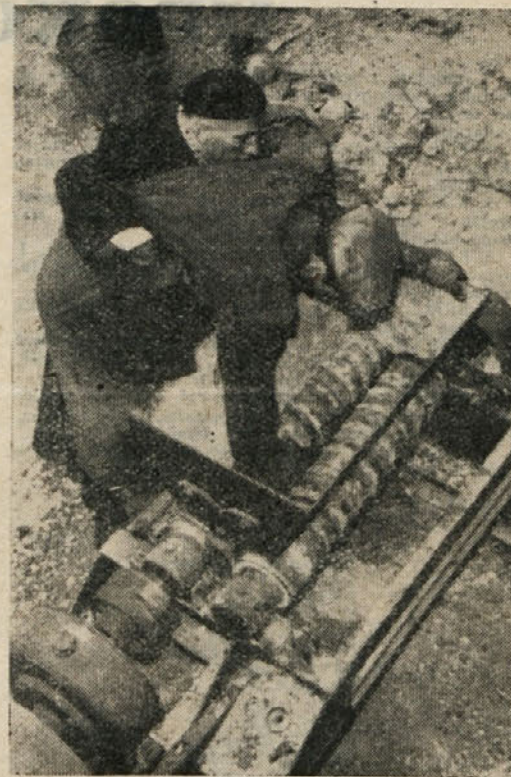
Ta analiza nam mora pomagati odkriti tudi pomanjkljivosti v našem delu, ki se jih nismo dosedaj zavedali.

Gre za mladega člana našega kolektiva, ki je izgubil desno roko in je trenutno brez volje do življenja.

Naša dolžnost je preprečiti podobne slučaje naj gre za mladega ali starega, saj gre za življenje.

Če hočemo preprečiti podobne poškodbe se moramo držati naslednjih navodil:

A) Pri vseh delih na strojih, ki se ne dajo zaščititi tako, da tudi v slučaju nepredvidnosti ali nediscipliniranosti ne more priti do ne-



Tako je tov. Tratnik podpiral ponesrečenca, dokler mu niso rešili roke iz valjev

sreče naj se zaposlijo samo izurjeni in zato šolani delavci. Tudi pri teh strojih moramo nove delavce priučiti. V tem slučaju naj se priučijo pod nadzorstvom izurjenega delavca za določen čas.

B) Pri delu na strojih, ki jih ne moremo popolnoma zaščititi in se zanašamo na previdnost in discipliniranost samega delavca je potrebno, da v bližini zaposlimo najmanj še enega delavca, ki lahko opravlja drugo delo ter v slučaju nesreče zna takoj pomagati (ustaviti stroj, poklicati na pomoč itd.).

C) Vsak delavec, ki vidi svojega tovariša, da se ne drži varnostnih predpisov je dolžan, da ga na lep način opozori, če to ne pomaga, naj javi nadrejenemu ali HTZ službi. S tem se dajo preprečiti večkrat težke ali smrtne poškodbe.

D) Vsak, ki gre skozi obrat in ugotovi nepravilnosti, ali očitno nevarnost dela ima dolžnost, da obvesti HTZ službo.

Če se bomo vsi držali varnostnih predpisov in nasvetov, danih v točkah A, B, C in D, bomo preprečili podobne nesreče kot vidimo na slikah, na katerih prikazujemo potek nesreče na drobilcu.



Prenosni drobillec za cinkov trebež

obrata pražarne, ki je tega dne zamudil vlak, tako, da je na njegovo delovno mesto moral mojster določiti drugega delavca. Ker je z 1 1/2 urno zamudo prišel na delo, ga je mojster odredil za delo na drobilcu. Pred pričetkom dela ga je poučil o pravilnem delu na tem stroju in ga opozoril, da ne sme med obratovanjem stroja z roko odstranjevati grud iz drobilca. Ponesrečenec je v prisotnosti mojstra začel delati. Po odhodu mojstra je z delom nadaljeval. Okoli 10.30 ure so na valjih drobilca ostale nekoliko večje grude, ki jih stroj ni mogel zdrobiti. Ponesrečenec, ki se v tem trenutku ni zavedel nevarnosti je segel z roko v lijak drobilca z namenom, da odstrani grude. Drobilca ni ustavil in na roki je imel dvojne zaščitne (usnjene) rokavice, ki so ovirale občutek dotika z valji.

V trenutku, ko so mu valji prijeli prste ni mogel roke več izvleči iz rokavice. Takoj ko je občutil stisk valjev, je začel klicati na pomoč. Njegov klic je slišal delavec Andjelič, ki je vozil predpraženec od NB peči. Takoj je hitel pogledati pred pražarno, kjer je videl ponesrečenca z desno roko v drobilcu. Ker je bilo stikalo za drobillec v bližini tov. Andjeliča, ga je le-ta takoj izklopil. Medtem je prišel slu-

Si član mladine?

Ni se težko pohvaliti »Sem član mladinskega aktiva Cinkarne.« Toda pri tem ne pomislimo oziroma ne analiziramo besedico »član«. Kaj neki to pomeni, kakšne pravice oziroma odgovornosti predstavlja ta skromna besedica.

Zavedati se moramo predvsem, da imamo določene pravice in seveda tudi določene dolžnosti. Ne bi bilo pravilno ako bi iskali in izkoristili samo pravice, na dolžnosti pa bi enostavno pozabili, morda pomislili, pa bi z njimi malomarno — površno opravili.

Ne morem si zamisliti mladince, ki se širokousti, da je član mladinskega aktiva, ki pa ne opravi določenih dolžnosti. Ni ga na sestanku — ima sto izgovorov; če bi se mu pa naj zapala kakšna naloga — funkcija se je trdovratno brani.

Vprašati se moramo, zakaj tako? Anketa je pokazala različne vzroke: eni se vozijo, drugi delajo pod težkimi pogoji, tretjim pa se enostavno ne ljubi delati v mladinski organizaciji. Zakaj, morda iščejo slednji vzroke v premali pestrosti dela v mladinskem aktivu. Kdo je vreden obsojanja. Kako vzbuditi v mladincih več čuta samozavesti, kako dokazati, da je organizirana mladina tista, ki je neobhodno potrebna današnji družbi, da ravno

gradi jo v duhu najnaprednejše družbene zavesti — jo dviga iz zaostalosti, izobražuje, zanjo najbolj skrbi naša družbena ureditev, skratka današnja družba daje vse pozitivne pogoje za nadaljnji razvoj mladega človeka. Ne zavedamo pa se tega, da je zaželeno od nas — mladincev aktivnejše delo na raznih področjih družbenega dela. Družba nam nudi vse ugodnosti, toda mi smo slepi in nemi zanje. Ali nam ne bi koristil kakšen seminar, strokovna šola, tečaji, kratkotrajna predavanja? Saj nismo mladinci 16. stoletja, da nam ne bi smel biti znan pojem »politika«.

Torej ne pozabimo resničnega pregovora: »Kjer je volja, tam je moč«. Ne bodimo strahopetci — pogumno naprej! Pomislimo kaj bi bilo danes z nami, če bi imeli naši očetje in dedi tako malo volje in tako bore malo samozavesti, kot se čuti v mladincih aktiva Cinkarne.

Nam je težko 8 ur dela, našim borcem pa ni bilo pretežko se boriti in to pod takimi težkimi pogoji: stradati, zmrvovati ali dati celo življenje.

Po vzgledu naših borcev za lepše in srečnejše dni! Pojdemo!

Vijolica

UPOKOJENCI

V zadnjem tromesečju 1960 so vsled starostne ali invalidske upokojitve prekinili delovno razmerje tile naši tovariši (v oklepaju so navedena leta zaposlitve v Cinkarni):

1. FLIS (Maks) Maks, roj. 12. 10. 1905, II. valjač lektroproje v valjarni, izstopil 10. 12. 1960, starostna pokojnina.

2. KUKOVIČ (Franc) Jernej, roj. 17. 8. 1905, vozač surovin v kemičnem obratu, izstopil 30. 9. 1960, starostna pokojnina (6 let, 3 mes.).

3. REBERSAK (Jakob) Stefan, roj. 17. 12. 1901, I. kurjač peči v cinkovem belilu, izstopil 23. 9. 1960, invalidska pokojnina (13 let, 9 mes.).

4. BRECL (Ignac) Karel, roj. 21. 10. 1905, invalidska pokojnina (13 let, 2 mes.).

5. KRANJC (Gašper) Jože, roj. 1. 5. 1905, I. kurjač parnega kotla plinskega kurjenja, izstopil 14. 11. 1960, starostna pokojnina (32 let, 7 mes.).

6. LESKOVSKEK (Franc) Franc, roj. 2. 4. 1905, topilec destilacijske peči za fini cink v topilnici, izstopil 30. 11. 1960, starostna pokojnina (21 let, 4 mes.).

2. V zadnjem tromesečju 1960 so nastopili delo v Cinkarni sledeči delavci:

V TOPILNICI:

JELEN Alojz
ANTLEJ Jože
BEDNIČKI Silvester
DAVIDOVIČ Pero
KOZIC Marko
MAJSTOROVIC Mile
PODVEZ Matija
PUKMAJSTER Franc
PAVLIC Jože
REZMAN Ivan
SKET Jakob
BOZIC Milan
BARIĆ Hasan
GRUBER Ladislav
GALUNIC Ljudevit
LORGER Martin
LAVBIĆ Ciril
ZAVSKI Jože

V STROJNO ENERGETIKO:

BORLAK Stanislav

V SKLADISCE METALURŠKIH OBRATOV:

CAJHEN Jože

V MEHANIČNO DELAVNICO:

KLJUCAR Rihard

V VALJARNO:

KOVACIĆ Peter
LAH Miroslav
STRNAD Danijel

V TRANSPORTU:

KOROŠEC Anton

V PRAZARNI:

HOHNJEK Stjepan
MIOČIĆ Ive
POMPE Leopold
LOPERT Franc

V GRADBENEM ODDELKU:

LUBEJ Adalbert
ZLAMBERGER Anton

USLUZBENCI:

BREGAR Roman
DEVČIĆ Irena
VESELKO Stefan
Ing. ČUKROV Jerislav
Ing. DETICEK Jurij

MLAKAR Ljudmila
SUPEK Ivan

3. V zadnjem tromesečju 1960 so zapustili delo v Cinkarni sledeči delavci (v oklepaju so navedena leta zaposlitve v Cinkarni):

V TOPILNICI:

Biderman Jože (4 mes., 7 dni)
Davidovič Pero (2 dni)
Bednički Silvester (12 dni)
Kumberger Vincenc (1 mesec, 18 dni)
Pukmajster Franc (7 dni)
Pavlič Jože (5 dni)
Slak Ludvik (5 let, 7 mesecev)
Vrhovski Dragotin (2 meseca, 13 dni)
Bjarić Hasan (6 dni)
Brecl Karel (13 let, 2 meseca)
Flis Albert (8 let, 10 mesecev)
Leskovšek Franc (21 let, 4 mesece)
Podvez Matija (1 mesec)
Šuško Milan (11 let, 11 mesecev)
Zimšek Ivan (10 mesecev, 6 dni)

V MEHANIČNI DELAVNICI:

Cizelj Franc (9 let, 5 mesecev)
Založnik Ivan (20 let, 5 mesecev)
Gomiršek Janko (2 leti, 2 meseca)
Kozmelj Peter (7 let, 1 mesec)
Kočnik Daniel (3 mesece, 25 dni)
Šupek Ivan (v stalež uslužbencev)

V VALJARNI:

Flis Maks (4 leta, 11 mesecev)
Očko Janez (2 meseca, 23 dni)
Županec Avgust (7 let, 5 mesecev)

V TRANSPORTU:

Jesenko Ignac (6 let, 2 meseca)
Kolar Slavko (3 mesece, 15 dni)
Petre Franc (2 leti, 1 mesec)
Šavel Janez (4 mesece, 8 dni)
Kitak Jurij (4 mesece, 11 dni)
Pečnik Ivan (8 let, 1 mesec)

V KERAMIKI:

Kalafatič Marica (6 mesecev, 4 dni)
Šloser Rozalija (10 let, 9 mesecev)
Lipar Anton (11 let, 6 mesecev)

V KEMIČNEM OBRATU:

Plevčak Franc (5 mesecev, 9 dni)
Kukovič Jernej (6 let, 3 mesece)
Prevolšek Andrej (2 meseca, 17 dni)
Papič Stanko (3 dni)
Žgajner Pepi (5 let, 8 mesecev)

V PLINARNI:

Romih Anton (1 leto, 1 mesec)
Veber Slavko (9 let, 9 mesecev)

V CINKOVEM BELILU:

Turkalj Mile (6 mesecev)
Reberšek Stefan (13 let, 9 mesecev)
Krneža Anton (3 mesece, 18 dni)

V GRADBENEM ODDELKU:

Zlamberger Anton (1 mesec)
Lukarič Pavao (1 mesec, 10 dni)
Zarak Sveiko (1 leto, 14 dni)

V PRAZARNI:

Sekušak Dragutin (10 mesecev)
Galof Ivan (2 leti, 2 meseca)
Javornik Dominik (6 mesecev, 6 dni)
Paspalj Vlado (2 meseca, 21 dni)
Djukič Zdravko (8 mes.)
Vukosavljevič Milorad (3 mes., 23 dni)
Vohar Franc (1 leto 11 mesecev)

V PREDELOVALNIH OBRATIH:

Gorenšek Franc (5 leta 4 mes.)

V SUPERFOSFATU:

Novak Ignac (3 mes., 17 dni)
Gole Vincenc (4 mes., 24 dni)

V ELEKTRO DELAVNICI:

Špeglič Edvard
Jagrič Avgust

V STROJNI ENERGETIKI:

Kranjc Jože (32 let 7 mes.)

USLUZBENCI:

Špeglič Gretica (13 let 1 mes.)
Mavec Franc (5 leta 10 mes.)
Ivanko Jožica (1 leto 8 mes.)
Plemenitaš Amalija (1 leto 2 mes.)

4. STANJE DELAVCEV NA DAN 31. DECEMBRA 1960:

Naziv	Skupaj	Moško	Zenske
Delavci	1289	1215	74
Usluzbenci	135	72	63
Vajenci	10	10	—
Skupaj:	1434	1297	137

ŠAH - ŠAH - ŠAH

Šahovska tekma v Šmarju

Sindikalna šahovska sekcija Cinkarne si je zastavila, da v letu 1961 odigra vrsto prijateljskih tekem v celjskem okraju pod geslom »Spoznavanje ožje domovine« s tem, da se ob minimalnih finančnih stroških vršijo enodnevnih izleti ob katerih bi se poleg šahovskega srečanja v določenem kraju obiskali tudi znamenitosti tega kraja kakor podjetja, muzeji, zgodovinski spomeniki itd. K temu naj dodamo, da bodo taka srečanja gotovo pripomogla k boljšemu razvoju šaha v našem okrožju.

Prvo letošnje srečanje so imeli cinkarniški šahisti dne 19. februarja s šahovsko sekcijo TVD PARTIZAN v Šmarju. Tekma se je igrala na dvanajstih deskah. Zmagali so igralci Cinkarne z rezultatom 7:5. Posamezni izidi partij so bili takšni:

1. Šnajder — Ivanišević remi, 2. ing. Pipuš — Skobek 1:0, 3. Arh — Korošec remi, 4. ing. Stegenšek — Golež 1:0, 5. Dečko — Plevnik 1:0, 6. Počivalšek — Bovha remi, 7. Mraz — Bratuša remi, 8. Jančič — ing. Marinc remi, 9. ing. Marjanovič — Emeršič 1:0, 10. Persolja — Kru-

šič remi, 11. Krašovec — Strnad 0:1, 12. Zorko — Šket 0:1.

Po tekmi so si igralci Cinkarne poleg drugega ogledali Radio-oddajno postajo, delo radio-amaterske sekcije LT v Šmarju.

V popoldanskih urah se je vršil brzoturnir na katerem je sodelovalo 12 igralcev, ki so bili deljeni v dve skupini.

Izid v predtekmovanju, I. skupina:

1. Počivalšek 5 1/2, 2. Inž. Pipuš 5, 3. Strašek 4, 4. Korošec 3, 5. Krašovec 2 1/2, 6. Kidrič 1, 7. Skobe 0 točk.

II. skupina:

1. — 3. Arh, Dečko in Persolja 5, 4. — 5. Strnad in Šalej 2, 6. — 7. Šket in inž. Marjanovič 1 točka.

V finale so se plasirali prvi štirje igralci iz vsake skupine med tem, ko so ostali igralci igrali v drugi skupini.

Izid finala.

Glavna skupina:

1. Dečko (Cinkarna) 6 1/2 točk, 2. Arh (Cinkarna) 6 točk, 3. Počivalšek (Cinkarna) 4 1/2 točke, 4. inž. Pipuš (Cinkarna) 4 točke, 5. — 7. Korošec (Šmarje), Strnad (Šmarje) in Persolja (Cinkarna) 2 točki, 8. Strašek (Šmarje) 1 točka.

II. skupina:

1. Šalej Jože (Šentjur) 5 točk, 2. Krašovec (Cinkarna) 4 točke, 3. inž. Marjanovič (Cinkarna) 3 točke, 4. Šket (Šmarje) 2 točki, 5. Kidrič (Šmarje) 1 točka, 6. Skobe (Šmarje) 0 točk.

PRVENSTVO CINKARNE

Po dosedaj odigranih kolih je stanje na prvenstvu Cinkarne takole: inž. Pipuš 6 točk, Persolja 4 točke, Krašovec, Počivalšek in inž. Vrhovec 3 točke, inž. Marjanovič 2 1/2 točke, Dečko 2 točki, Mraz 1 točka in Zorko 1/2 točke.