



ČRNOmaBELEM

VESTNIK SINDIKALNE PODRUŽNICE ŠT. 1 »LJUDSKA PRAVICA«

OB VELIKEM PRAZNIKU NAŠEGA DELOVNEGA KOLEKTIVA

Šesti september 1950 je za kolektiv tiskarne »Ljudske pravice« zgodovinski dan. Ta dan je delovni kolektiv prevzel ključne podjetja, hkrati pa že drugič prejel prehodno zastavo zvezne vlade, ki jo ta poklanja najboljšemu grafičnemu kolektivu v državi.

Ves dan je vladalo slavnostno razpoloženje.

Dopoldne so bile volitve v delavski svet, opoldne si je novi svet na svoji prvi seji izvolil predsednika, zvečer pa je bilo slavnostno zborovanje, na katerem je predsednik delavskega sveta iz rok zastopnika CK KPS prejel ključne podjetja, delovni kolektiv tiskarne pa iz rok zastopnika zvezne vlade prehodno zastavo.

Volitve v delavski svet

Za delavski svet so vse sindikalne grupe v podjetju sestavile kandidatno listo 33 članov, ki so se doslej najbolj odlikovali z vestnim delom, s svojo zavednostjo in zrelostjo ter zato zaslužili popolno zaupanje celotnega kolektiva. Na kandidadni listi sta bila 2 racionalizatorja in 11 večkratnih udarnikov.

Volitve so bile razpisane za 6. september, začele so se ob 8. uri zjutraj. Da bi volitve čim manj ovirale proizvodnjo, so delavci in nameščenci stopali na volišče v sindikalni dvorani oddelke za oddelkom na poziv člana volilne komisije. V dobrih dveh urah so bile volitve končane.

Okoli 11. ure je volilna komisija po zvočnikih sporočila, da je delavski svet izvoljen, in sicer vsi kandidati skupne liste. Poročevalec je prebral imena vseh izvoljenih članov in za vsakega sporočil, koliko je dobil glasov. Glasovalne listke je izpolnilo 224 članov delovnega kolektiva; neveljavnih je bilo 16 glasov.

Na koncu poročila je član volilne komisije pozval vse izvoljene člane delavskega sveta, da se zbero k prvi seji, na kateri si bodo izvolili svojega predsednika.

Volitve predsednika delavskega sveta

Prva seja delavskega sveta se je začela ob 12.30. Tajnik sindikata tov. Egon Goslar je pozdravil vse navzoče člane delavskega sveta, na kratko poudaril pomembnost dneva in pozval najstarejšega člana tov. Ažnoha, da do izvolitve novega predsednika prevzame vodstvo prve seje delavskega sveta. Sledile so volitve zapisnikarja in dveh overovateljev ter verifikacijske komisije štirih članov, ki je po branju zapisnika volilne komisije opravila verifikacijo vseh članov ter vsem izdala pismeno potrdilo o izvolitvi.

Po verifikaciji je delavski svet prešel na volitve predsednika. Tov. Ažnoh je naprosil člane za predloge. Podani so bili štirje predlogi. S taj-

nim glasovanjem po glasovalnih listkih je bil nato z absolutno večino izvoljen za predsednika delavskega sveta tov. Marjan Možina, oddelkovodja litografije, racionalizator in predsednik sindikalne podružnice.

Tov. Možina je na poziv tov. Ažnoha izjavil, da z veseljem sprejme predsedniško mesto. V kratkem nagovoru se je zahvalil za zaupano mu čast in izjavil, da se zaveda teže in odgovorne naloge, katere pa brez požrtvovalnega sodelovanja slehernega člana delavskega sveta oziroma celotnega kolektiva ne bo mogel uspešno izpolnjevati.

H koncu je pozval vse navzoče člane na večerno slavnostno zborovanje in potrebno pomoč pri organizaciji te slavnosti.

Slavnostno zborovanje

Zborovanje je bilo v bogato in okusno okrašeni sindikalni dvorani. Pomembnost slovesnosti sta izražali dve pomenljivi gesli: »Delavski svet bodi zrcalo naše zrelosti!« in »Prehodna zastava — spodbuda k nadaljnjim uspehom!« Resnost dogodka pa je izpričala velika udeležba kolektiva tiskarne.

Po državni himni in internacionali je tov. Možina začel zborovanje in uvodoma pozdravil novi delavski svet, vse navzoče predstavnike oblasti, sindikalnih in političnih organizacij ter ves delovni kolektiv. V kratkem nagovoru je razložil pomen zakona o upravljanju podjetij po delavskih svetih in pozval ves delovni kolektiv, da stori odslej svojo dolžnost ne samo v proizvodnem procesu, za kar že drugič prejema priznanje zvezne vlade, temveč, da se odslej izkaže tudi dobrega gospodarja in s tem dokaže, da ima svojo usodo res v svojih rokah.

Nato je pozdravil delovni kolektiv tov. France Kimovec-Žiga in mu čestital v imenu CK KPS. V svojem govoru je poudaril velik pomen grafične stroke za vzgojo in kulturni napredek delavskega razreda in vsega delovnega ljudstva. Pozval je delovni kolektiv, da se tudi v bodoče bori za dvig in razvoj podjetja, kakor to od njih pričakujeta naša Partija in delovno ljudstvo, saj je tisk postal sredstvo za prevzem komandnih pozicij po delavskem razredu, medtem ko je buržoazija to sredstvo izrabljala za pritisk na delavski razred.

H koncu je med dolgotrajnim odobravanjem izročil v imenu CK KPS ključne tiskarne »Ljudske pravice« predsedniku delavskega sveta tov. Marjanu Možini, ki je v imenu vsega delovnega kolektiva izjavil, da se zaveda prevzetih dolžnosti in obljubil, da se bodo v bodoče še vestneje oklenili dela v napredek podjetja.

Po predaji ključev je predsednik zborovanja podal besedo tov. Brunu

Čeču, tehničnemu direktorju. Tov. Čeč je omenil uspehe s katerimi si je delovni kolektiv »Ljudske pravice« že drugič priboril ponosni naslov najboljšega grafičnega podjetja v državi. Kolektiv tiskarne je dosegel plan po obsegu s 115,79%, po vrednosti 121,65%, plan znižanja polne lastne cene je bil dosežen s 137,95%, kar da za 16,98% nižjo polno lastno ceno. V podjetju so razglasili 25 udarnikov in 2 racionalizatorja. Vse te uspehe je kolektiv dosegel s svojo iznajdljivostjo in požrtvovalnostjo kljub raznim težavam, ki so bile predvsem v pomanjkanju materiala in potrebne delovne sile vseh kvalifikacij. Opozoril je ves delovni kolektiv, da ga uspehi ne smejo uspavati, temveč naj vsakdo vложи v svoje delo vso sposobnost, znanje in iznajdljivost. Le tako tudi v bodoče uspehi ne bodo izostali in bomo kljub vsem težavam izpolnili vse velike naloge, ki jih koristi skupnosti terjajo od nas. Zbranemu kolektivu je na koncu svojega govora sporočil, da nagrajuje uprava podjetja v sporazumu s sindikalno podružnico 62 članov delovnega kolektiva v skupnem znesku 120.000 din. Prebral je imena vseh nagrajencev in želel vsem še večjih uspehov in delovnih zmag.

Po govoru tov. Čeča je delovni kolektiv v imenu zvezne vlade pozdravil predsednik sveta za lokalno industrijo LRS, minister tov. Tomo Brejc. Čestital nam je v svojem in v imenu zvezne vlade k zasluženemu priznanju, ki nedvomno ni bilo doseženo zgolj s strokovnim delom, temveč tudi s primerno politično zavestjo. Poudaril je, da bodo reorganizacijski ukrepi, izmed katerih je najrevolucionarnejši zakon o upravljanju gospodarskih podjetij po delavskih svetih, pravilno izvajani le tedaj, če bodo imeli delovni kolektivi primerno politično osnovo. Zato pa je potrebna vzgoja in zopet vzgoja. Čim globlja bo politična zavest, tem bolj bomo gospodarsko napredovali. Kolektiv, ki tega ne bo imel, ne bo mogel tekmovati. Tov. minister je nato izrazil prepričanje, da bo kolektiv »Ljudske pravice« tudi to malogo častno izpolnil. Ob predaji zvezne zastave udarniku tov. Marjanu Skalarju je tov. minister še poudaril, naj svoje dragocene izkušnje posredujemo novim kadrom, ker bo le tedaj naše delo trajno, če bomo svoje znanje prenašali na druge, da ga bodo še nadalje izpopolnjevali. Pozval je celotni kolektiv še k večji požrtvovalnosti v borbi za uspešen razvoj grafične stroke, ker je tisk silno orožje pri graditvi novega socialističnega človeka.

Tov. Skalar se je zahvalil za sprejeto priznanje in obljubil med navdušenim odobravanjem, da bo kolektiv zastavil vse sile, da si prehodno zastavo pribori v trajno last. Ob tem svečanem trenutku so se delavci tudi

(Nadaljevanje na 2. strani.)

IZVOLILI SMO SI UPRAVNI ODBOR PODJETJA

Dne 21. septembra je bila v sindikalni dvorani seja našega delavskega sveta, ki je pomenila pravzaprav nadaljevanje prve seje, na kateri je bil razglašen izid volitev članov delavskega sveta ter izvoljen njegov predsednik.

To nadaljevanje prve seje je imelo tale dnevni red: volitve zapisnikarja in dveh overovateljev; poročilo direktorja; diskusija k poročilu; določitev števila članov upravnega odbora; volitve upravnega odbora; objava volitev in zaključek.

Po kratkem pozdravu in uvodu predsednika ter ugotovitvi sklepčnosti je bil za stalnega zapisnikarja izvoljen tovariš Maks Strban, za overovatelja pa tov. Oto Gašperlin in Jože Neuman.

Takoj nato je tov. direktor podal izčrpno poročilo o dosedanjem poslovanju. Izvleček poročila objavljamo na drugem mestu.

Predsednik se je tov. direktorju zahvalil za izčrpno poročilo in prosil navzoče tovariše, da začno diskusijo o podanem poročilu.

V diskusiji k poročilu je tov. Beranek zastavil tov. direktorju vprašanje, koliko je vodstvo do sedaj storilo oziroma ali je dovolj storilo za razvoj kapitalne gradnje, tako glede strojne kapacitete kakor razširitve obratnih prostorov.

Tov. direktor je na kratko opisal vse številne ukrepe, ki pa kljub največjemu prizadevanju niso rodili zaželenega uspeha. Vzrok za dosedanje neuspehe so dragocene devize, ki jih država troši za še nujnejše potrebe splošno državne investicije. Vendar pa mora delavski svet vztrajno nadaljevati borbo za kapitalno graditev, kajti brez nujno potrebnih investicij napredek našega podjetja ne bo zadovoljiv.

Tov. Ažnoh se je zanimal, koliko je upanja, da dobe naši delavci potrebna stanovanja. Tov. direktor je pojasnil, da se bo prav te dni odločalo o izselitvi tujih strank iz naših stanovanjskih hiš, kar bi začasno ublažilo vsaj najhujšo stanovanjsko krizo med našimi delavci.

Tov. predsednik Možina je po diskusiji o poročilu izvedel volitve, volilne in verifikacijske komisije za volitve upravnega odbora, nakar je delavski svet sklenil, naj ima naš upravni odbor 9 članov (8 izvoljenih in direktor, ki je po zakonu avtomatično član upravnega odbora).

zavezali, da bodo letni plan dosegli 5. novembra, ne pa 29., kakor so prvotno obljubili. Obljubili so dalje, da bodo do konca leta natiskali tudi našo najelitnejšo revijo »Jugoslavijo«.

Po svečani izročitvi zastave je pozdravil in čestital k visokemu priznanju v imenu naše centralne uprave tov. Rudolf Pelicon. Priznal je težko borbo in trdo disciplino kolektiva, da si je mogel v drugič priboriti naslov prvega grafičnega podjetja. Pozval je navzoče, naj bodo odslej, ko so prevzeli podjetje v svoje roke, pri svojem delu še vestnejši in požrtvovalnejši ter želel v imenu centralne uprave še nadaljnjih uspehov.

Vrsti pozdravov in čestitki se je pridružil tudi zastopnik glavnega odbora Zveze sindikatov Slovenije tov. Roman Albreht, ki je poudaril, da dobi po prevzemu podjetja v delavske roke sindikat svoje specifične funkcije, ki se prilagode novi situaciji. Te funkcije so: vzgajati delovne ljudi, da bodo znali biti kos gospodarskemu vodenju podjetij, kar pa se poleg študija gospodarjenja doseže le s pravilno politično vzgojo. Zato

Preden se je prešlo na volitve upravnega odbora, sta tako tov. predsednik delavskega sveta kakor tov. predsednik volilne komisije prebrala nekatere člene zakona in obenem dala nekatera pojasnila, da bi tako bile volitve upravnega odbora popolnoma v skladu z zakonskimi določili.

Tov. Možina je nato zaprosil za predloge kandidatnih list.

Vloženi sta bili dve kandidatni listi, ki pa ju je delavski svet zaradi malenkostne razlike sporazumno združil v eno s tem, da je bilo za 8 članov upravnega odbora 10 kandidatov (7 iz proizvodnje in 3 iz tehnično-administrativnega kadra).

Volitve so bile tajne; vsak član je na listku popolnoma prečrtal dva kandidata, namesto drugih, s katerimi se tudi ni strinjal, pa je vpisal ustrezajoče ime.

Volilna komisija je pri ugotavljanju volilnega izida ugotovila, da sta dobila dva kandidata enako število glasov, zato so bile za enega kandidata ponovne volitve.

Po končanih volitvah je predsednik volilne komisije razglasil, da so izvoljeni v naš upravni odbor tile tovariši:

1. Kolarič Evgen,
2. Ažnoh Edvard,
3. Vrhovnik Lado,
4. Beranek Riko,
5. Cizelj Janez,
6. Perovšek Anton,
7. Čeč Bruno,
8. Blejec Maks.

Po poročilu verifikacijske komisije je delavski svet izdal izvoljenim kandidatom potrdilo o izvolitvi upravnega odbora, ki jih je, kakor predpisuje zakon, podpisal predsednik delavskega sveta.

Tov. predsednik Možina se je vsem navzočim zahvalil za sodelovanje in izjavil, da bo v nekaj dneh prva seja upravnega odbora, na kateri si bodo izvoljeni člani izvolili predsednika.

Na tej prvi seji bo tov. direktor podal upravnemu odboru poročilo o dosedanjem poslovanju ter podrobnejšo problematiko podjetja. Najpozneje v 8 dneh po tej seji pa bo sklican delavski svet, na katerem bosta upravni odbor in direktor podjetja podala potek prevzema dolžnosti. Prevzem dolžnosti po upravnem odboru bo dokončen, ko ga potrdi delavski svet.

M. B.

Prva seja upravnega odbora našega podjetja

V sredo, 27. septembra 1950, je bila sklicana prva seja upravnega odbora, ki je imela kot prvo točko: volitve predsednika.

Podani so bili trije predlogi: tov. Čeč je predlagal tov. Vrhovnika, tov. Kolariča, tov. Beraneka, tov. Vrhovnik pa tov. Čeča.

S tajnim glasovanjem po glasovalnih listkih je izvoljen za predsednika tov. Vrhovnik Lado, oddelkovodja naše knjigovoznice.

Po volitvah je podal tov. direktor upravnemu odboru poročilo o dosedanjem poslovanju, ki je bilo v glavnem isto, kakor delavskemu svetu, priložil pa je še popis delavstva in popis strojev, strojnih naprav in opreme po vseh oddelkih ter bilanco po stanju z 31. julija 1950.

Na željo članov upravnega odbora je tov. Malči Abe, glavna računovodkinja, podrobno razložila vse glavne aktivne in pasivne postavke, s čemer

je upravnemu odboru podala podrobnejšo in jasno sliko finančnega stanja podjetja.

Tov. direktor je nato podal še nekaj pojasnil k svojemu poročilu, nakar je bilo njegovo poročilo sprejeto.

V tretji točki je tov. Blejec v kratkem referatu (ki ga priobčujemo na drugem mestu) orisal naloge upravnega odbora, ki so tako velike in odgovorne, da jim brez trajnega in vztrajnega študija ne bomo kos. Da bi čim uspešneje organizirali poslovanje in gospodarsko vodenje podjetja, si je upravni odbor razdelil sektorje dela takole:

Ažnoh: skrb za pospeševanje proizvodnje in varčevanje; Beranek: delovno pravo in delovni odnosi; Kolarič: norme, udarnišтво in racionalizacije; Cizelj: varstvo in upravljanje premoženja, s katerim podjetje gospodari; Perovšek: strokovni napredek delavcev in vzgoja novih kadrov; Vrhovnik: kvaliteta proizvodnje; Povar: upravna problematika; Čeč: tehnična in planska problematika; Blejec: gospodarska analiza in organizacija dela.

Tov. direktor je nato poročal o nekaterih tekočih zadevah.

Zaradi izgube, ki jo imamo s počitniškim domom v Lovranu, je dal članom v premislek, ali naj se dom čez zimo zapre ali naj se oskrbuje iz Ljubljane ali naj se sploh opusti.

Da bi našim delavcem, ki najnujnejše potrebujejo stanovanja, mogli ustreči v svojih stanovanjskih hišah, je upravni odbor poveril tov. Cizelju, da napravi pri pristojnih mestih primerne ukrepe.

Glede menze je upravni odbor sklenil, da na vsak način najdemo možnost ugodnega nakupa jedil in pijač, katerih izkupiček bi nekoliko pokrival izgubo, ki nastane zaradi nakupa živin na prostem trgu.

Tov. direktor je na koncu poročal še o urejevanju ekonomije, ki ima sedaj še precejšnjo izgubo.

Na predlog tovariša Beraneka je upravni odbor sklenil, da se s 1. oktobrom začne delo v vsem podjetju ob pol 7. zjutraj.

M. B.

funkcije sindikatov ne bodo odmrle do popolnega uresničenja socializma. Svoj pozdrav je zaključil z željo, da bi naš sindikat znal bolje delati ter tako dosegal še boljše uspehe in nadaljnja priznanja.

Končno je pozdravil naš kolektiv v imenu MK KPS tov. Zdešar. V čestitki k zastavi in prevzemu podjetja je izrazil željo, da bi podjetje vzorno vodilo in si priborilo prehodno zastavo v trajno last.

Tov. Goslar je nato prebral pozdrave »Štamparskega zavoda« iz Sarajeva.

Na koncu svečanosti je delovni kolektiv »Ljudske pravice« poslal pozdravno brzojavko tov. Titu in Centralnemu komiteju KPS.

Po čitanju brzojavk je tov. predsednik delavskega sveta zaključil svečano zborovanje in se zahvalil vsem navzočim s prošnjo, da bi odslej še krepkeje posvetili svoje sile napredku podjetja in s tem dokazali, da smo vredni zaupanja in časti, kot člani enega najboljših delovnih kolektivov socialistične Jugoslavije voditi in upravljati podjetje sami.

M. B.

TISKARNA LJUDSKE PRAVICE OB PREVZEMU PO DELOVNEM KOLEKTIVU

Na seji delavskega sveta našega podjetja dne 21. septembra, ko smo volili upravni odbor podjetja, je direktor tovarnaš Viktor Illovar podrobno poročal o zgodovini tiskarne, njenem razvoju in delovanju po osvoboditvi ter o gospodarskem položaju pred prevzemom po delovnem kolektivu. Končno je tudi nakazal neposredne naloge, da bo moglo podjetje po vsej neovirano in še bolj napredovati v korist skupnosti.

Pred vojno

Prvotni naslov podjetja pred prvo svetovno vojno je bil »Katoliška tiskarna«. Lastnik je bilo društvo, katerega člani so bili samo duhovniki ljubljanske škofije. Tiskarna je bila majhna. Obratovala je v prostorih, kjer je zdaj litografija. Novo, sedanje glavno poslopje so zgradili leta 1904. Prostori spočetka niso bili tako natrpani kakor dandanes. — Po prvi svetovni vojni se je podjetje preimenovalo v »Jugoslavansko tiskarno«. Razširili so ga z rotacijo, klišarno, litografijo in bakrotiskom. Končno je začela obratovati tudi torbarnica, čeprav ne spada v grafično stroko. Zaradi novih oddelkov so postali prostori pretesni in med posameznimi oddelki ni bilo primerne povezave. — Med okupacijo je podjetje dobilo ime »Ljudska tiskarna«. Ševeda pa nikakor ni bilo ljudsko, zlasti, ker je izdajalo propagandno fašistično gradivo, ki je bilo naperjeno proti interesom ljudstva in naši borbi.

Po osvoboditvi

Ob zaplembi podjetja obrat ni bil več dubro ohranjen. Ves čas med vojno niso prav nič obnavljali, čeprav je bila tiskarna stalno v polnem obratu. Zaloge so porabili, stroji pa so bili več ali manj obrabljeni. Po osvoboditvi je bilo treba prepustiti nekaj strojev in črkovnega materiala v pomoč drugim podjetjem. Ob koncu leta 1946 je prišlo do zamenjave: ČK KPS je v zameno za bivšo Učiteljsko in Delniško tiskarno prevzel naše podjetje. — Vodstvo tiskarne se je ves čas po osvoboditvi zavzemalo za izpopolnitev obrata in obnovo črkovnega materiala. Precej so storili za izboljšanje higienskih razmer v posameznih oddelkih. Naloga delavskega sveta in upravnega odbora bo, da se bošta posvečala tudi tem vprašanjem. — Naše podjetje zdaj upravičeno slovi kot prvo po kakovostnih izdelkih. Imamo nekaj izvrstnih strokovnjakov in organizatorjev, ki so si pridobili kvalifikacijo v tujini in si izpopolnili znanje v podjetju. Naša velika skrb naj bo, da nam kader teh strokovnjakov ne odmre, dokler ne izučimo naraščajoča za samostojno izdelavo kvalitetnih del.

Plan

V prvih osmih mesecih letošnjega leta smo izpolnili 79,12% letnega finančnega plana ali 120% osemesečnega. Plan po količini, izraženo v tonah, pa smo v osmih mesecih dosegli za 109,66% ali 72,64% letnega plana. Tudi po sortimentu je podjetje skoraj stoodstotno izpolnilo plan.

Plan pravičnega fonda izpolnjujemo z 81,86%. — Plana kapitalne graditve doslej tako rekoč nismo imeli. Napravili smo sicer več planov, ki pa jih doslej še ni bilo mogoče uresničiti. Velike potrebe po kvalitetnem tisku, ki naj primerne zastopa Jugoslavijo pred svetom, pa narekujejo, da grafična stroka dobi, kar najnujnejše potrebuje. Letošnji naš program revij »Jugoslavija«, »Likovni svet« in »Jugoslavija export« bi bil dovolj dela za dve leti in pol z našimi

stroji. Da bi mogli izpolnjevati vsakdanje redne naloge, bi bilo treba okrepiti strojni park in izpopolniti opremo po vseh naših oddelkih. Za najnujnejše potrebe bi potrebovali nad 10 milijonov deviznih dinarjev. To je nujno potrebno zato, ker zaradi sprejemanja kvalitetnih del zveznega pomena ne smemo okrnjevati ali opuščati dosedanjih stalnih del, saj bi sicer podjetje nazadovalo, ne pa napredovalo. — Obratni prostori zdaj glede na proizvodnjo sploh več ne ustrezajo. Poreča naloga je torej zgraditev novega primernege poslopja. Z zasilnimi prezidavami ni mogoče rešiti tega vprašanja.

Glede na plan delovne sile sprevedimo, da je zaposlenih 23 ljudi manj, kakor je določena planska kvota. Zaradi pomanjkanja delovnih moči je bilo treba že letos opraviti 19.663 posebnih ur, kar je zmogljivost 14 delavcev. Zaradi pomanjkanja delavcev se znatno podražuje proizvodne plače, saj smo letos izdali samo za doklade posebnih ur skoraj 300.000 din, kar zmanjšuje uspeh pri polni lastni ceni.

Potrebe po delovnih močeh po oddelkih

V klišarni bi potrebovali še tri klišarje za izdelavo barvnih klišejev in štiri klišarje za enobarvne klišeje; potrebujemo dva retušerja in stereotiperja. V strojni stavnici bi potrebovali štiri strojne stavce, ki bi nadomestili upokojene tovariše, razen tega pa še nadaljnje štiri. Tudi v ročni stavnici bi potrebovali najmanj štiri stavce. V tiskarskih strojnišnicah pa bi potrebovali kar celo vrsto novih moči: v knjigotisku štiri strojnike, 12 priučeni moči in pomožnega delavca; v bakrotisku dva strojnika in dva pomožna delavca; v offsetu dva strojnika, dve vlagalki in dva pomožna delavca. Če bo knjigoveznica dobila »ligoflex«-stroj za vezavo knjig, bi ne potrebovali več novih moči, sicer pa bi bilo treba zaposliti še najmanj dva kvalificirana delavca in 20 priučeni moči. Pri povečanem prometu bi potrebovali še dva delavca v skladišču in dve delovni moči v ekspeditu. Kje jih naj najdemo?

Nakazane potrebe narekujejo program vzgoje kadra.

Skladi podjetja

Naše podjetje ne dela s krediti, marveč prejema sredstva za tekoče obratne potrebe iz skladov. Oglejmo si nekoliko te sklade.

Sredstva direktorskega fonda ali sklada vodstva smejo uporabljati: za posebne nagrade udarnikom, novatorjem, racionalizatorjem in drugim, ki se izkažejo pri delu. V ta namen pa smejo uporabiti največ 50% sklada. Druga polovica je namenjena za dvig strokovne usposobljenosti članov kolektiva; za zidavo stanovanjskih hiš, socialnih ustanov, vajenskih domov itd. Sredstva sklada pa so: na vsakega zaposlenca v podjetju 300 din, ki jih izločijo iz načrtnega dobička; 13% normiranega znižanja polne lastne cene; delež načrtnega dobička.

Osrednji sklad je namenjen za nagrajevanje direktorjev, njihovih namestnikov ali pomočnikov, ki ne smejo prejemati nagrad iz sklada vodstva. Državna gospodarska podjetja odvajajo prispevek za sklad, ki ga sestavlja 5% skupno doseženega sklada vodstva, svojim administrativno-operativnim vodstvom.

Sklad za samostojno uporabo smemo uporabljati za manjše racionalizacije, za tehnične in tehnološke izboljšave, za nakup manjšega inventarja in za zboljšanje varnostnih naprav ter higienskih delovnih pogojev.

Prispevek za kadre je namenjen za vse stroške vzgajanja kadrov. Sredstva za ta sklad pritekajo iz prispevka za kadre, ki je letos normiran na 5,15% povprečnih proizvodnih stroškov vsake strukture cene naših izdelkov.

Kulturnoprosvetni sklad je namenjen za pospeševanje kulturnovzgojnega in fizikalnega dela in za pospeševanje ljudske tehnike med delavci in nameščenci. Sklad upravlja upravni odbor sindikalne podružnice v podjetju. Doslej so se sredstva za sklad stekala iz 2% načrtnega dobička. Po novi uredbi pa bodo za vsako stroko predpisani različni odstotki. Sredstva sklada iz let 1947 do 1949 so državna podjetja porabila za odplačilo posojila, ki so ga sindikati prejeli iz zveznega proračuna. Za naše podjetje, ki je družbeno, to še ni urejeno, tako da imamo sklad sami.

Amortizacijski sklad je poseben element v strukturi cene; za letos je določen s 5,15% na povprečne proizvodne stroške. Za državna podjetja grafične stroke velja predpis, da gre 75% sredstev v državni sklad, 25% pa si obdrži podjetje za večja popravila, ki zahtevajo ustavitev proizvodnega procesa, in za srednja popravila. Ker je naše podjetje družbeno, ne odvajamo predpisanega dela v Državno investicijsko banko.

Menza, ekonomija in počitniški dom

Dne 31. julija je imela menza 116 abonentov. V začetku leta pa se je v nji hranilo nad 200 ljudi.

Za menzo je treba dokupovati živež na prostem trgu, kar zelo podražuje stroške, ki jih ni mogoče kriti s ceno hrane. Za poravnavo izgube prispevajo sorazmerno podjetje in abonent, ostanek pa naše podjetje knjiži v svojo režijo. Skupna izguba je letos znašala 413.000 dinarjev.

Letos februarja je podjetje sklenilo pogodbo za triletni zakup ekonomije v Štepanji vasi. Ekonomija je precej velika. Zakup je brezplačen. Stroški ekonomije so do konca julija znašali 240.000 din. Zdaj redi ekonomija 38 prašičev.

Lani je podjetje najelo v Lovranu počitniški dom. Letna najemnina znaša 25 tisoč dinarjev po odbitku stroškov za večja popravila in vzdrževanje tujih osnovnih sredstev. Lansko izgubo 204.000 din in stroške za ureditev doma, 195.000 dinarjev, smo poravnali iz sklada vodstva.

Naloge po prevzemu podjetja

Za dosego lepših uspehov kakor doslej bo treba izpolniti naslednje naloge: z enakomernejšo in večjo storilnostjo na vseh delovnih mestih je treba odpravljati ozka grla, če je potrebno, tudi z uvajanjem posadov na posameznih strojih, da bomo čim bolj izkoriščali zmogljivost strojev; stalno je treba proučevati načine, kako bi skrajšali delovne procese, predvsem pri večjih delih (n. pr. »Jugoslavija«); doseči moramo najtesnejšo povezavo in pravilne odnose med vsemi oddelki; uvesti je treba boljšo povezavo oddelkov s tehničnim vodstvom; omogočiti moramo vodilnemu tehničnemu osebu večji pregled nad delom; uvesti je treba boljšo evidenco nad vsem materialom in uspešnejše sodelovanje skladišča s tehnično pisarno ter komercialno; ustvarjati moramo boljše delovne pogoje na vseh delovnih mestih, zlasti tam, kjer sedanji pogoji že resno ovirajo uspešni tehnološki proces; ustvariti je treba tako zanesljivo statistično in evidenčno službo, da bo v vsakem primeru pravi kažipot za uspešne ukrepe pri zboljšanju proizvodnje in delovne organizacije.

TAKO BOMO IZBOLJŠALI DELOVNO ORGANIZACIJO

Na koncu svojega poročila ob predaji upravljanja podjetja delavskemu svetu je tov. direktor nakazal v osmih točkah nekatere naloge v zvezi s proizvodnjo.

Prva naloga je, da moramo z enako-mernejšo produktivnostjo na vseh delovnih mestih odpravljati grla proizvodnje, če je potrebno tudi z uvajanjem posadov na posameznih strojih, da bomo tako čimbolj izkoristili zmogljivost strojev.

Če si ogledamo neizkoriščenost strojev v delovnem času v sedmih mesecih letos, ugotovimo tole stanje v odstotkih:

bakrotisk: 9%, offsetni tisk: 5.16%, knjigotisk std. 4: 17.08%, knjigotisk std. 5: 14.89%, knjigotisk std. 2: 14.28%, knjigotisk std. 1: 8.35%, knjigotisk std. 0: 4.28%.

Dobra izkoriščenost strojev je prvi pogoj za uspešen preseg plana in znižanja proizvodnih stroškov, kar se izraža nato v večjem ali manjšem deležu sklada vodstva.

Na prvi pogled vidimo, da je najmanjša neizkoriščenost v offsetnem tisku. Tu moramo priznati, da je organizacija dela glede na izkoriščenost urejena do največje možnosti.

Dober rezultat je tudi v knjigotisku std. 0. Iz prakse vemo, da strojev takega formata primanjkuje, zato moramo dobro izkoristiti razpoložljive strojne ure. Ta uspeh v tej skupini strojev popolnoma dosežemo. Poleg tega dosežemo tu tudi drug uspeh; t. j. dobro produktivnost, ki se suče od 88 do 92%, medtem ko je norma 85%.

Malenkostno slabši uspeh je v knjigotisku std. 1. Podatki za 7 mesecev izkazujejo povprečno 8.38% neizkoriščenosti, produktivnost je dobra, neizkoriščenost pa že preseže maksimalnih 5%.

Vse drugačne rezultate pa polkazujejo manjši formati: std. 2: 14.28%, std. 3: 14.89%, std. 4 pa celo 17.08%. Skupna neizkoriščenost na teh strojih, izražena v urah, znaša 2368 ur, v skupnem odstotku pa 15.38% skupnih delovnih ur. Če pogledamo, da smo na stroju std. 2 delali 5.65% nad normalno izkoriščenostjo 28.35% posada proti 24 uram, na strojih st. 3: 5.34%, na strojih std. 4 pa 6.05%, lahko takoj ugotovimo, da smo poleg precejšnje neizkoriščenosti na srednjih in na malih strojih delali tudi precej v nadurah. To pa pomeni, da moramo notranjo organizacijo primerno reorganizirati, hkrati pa odpravljati vse zunanje vzroke, ki marsikdaj povzročajo zastoje in marsikdaj tudi nadure.

Slabo sliko pokaže tudi bakrotiskarska strojnica, ki izkazuje 9% neizkoriščenosti v delovnem času, produktivnost pa največje 87.05% (v januarju), v dveh mesecih pod 80%, v dveh pa celo pod 70% (61.28%). Izkoriščenost proti 24 uram pa izkazuje 42.34%. Takši rezultati so za bakrotiskarsko tehniko nezadovoljivi, saj bi morala biti produktivnost 85%, neizkoriščenost v delovnem času pa ne bi smela presegati 5%. Absolutno izkoriščenost proti 24 uram pa moramo, glede na pomanjkanje strojev in obilico dela za to tehniko, vsekakor dvigniti. Treba bo uvesti posad, s čemer bomo začasno nadomestili pomanjkanje novega stroja.

Zavedati se moramo, da je borba za čim večjo izkoriščenost in najboljšo

produktivnost največje jamstvo za uspešno izpolnitev planskih nalog.

Druga točka nam narekuje, da stalno proučujemo načine za skrajšanje potrebnih delovnih procesov ozir. rokov, predvsem pri večjih delih.

Da to dosežemo, je več načinov. Naj omenim samo, da je delo najhitreje in najkvalitetneje opravljeno, če ga opravimo v neprekinjenem delovnem procesu, in to po vseh oddelkih, ki morajo zapovrstjo ali sovpadajoče izpolniti svojo nalogo v dogovorjenem ozir. potrebnem času. Ne na zadnjem mestu pa lahko vidno skrajšajo delovni proces posameznih del udarništvu ter večje ali manjše racionalizacije, ki pri ročnem ali strojnem delu bistveno vplivajo na potek dela.

Tretja točka nakazuje, da je treba ustvariti najeksaktnejšo povezavo in pravilne odnose med vsemi oddelki, kajti med delovnim procesom mora delovati vse tako brezhibno kakor kollesje najpreciznejšega stroja.

Če povezava med oddelki in medsebojni odnosi delavstva, zlasti vodilnega kadra, ne bodo pravilni, ne bomo dosegli zgledne organizacije dela; zato pa bo izostal tudi uspeh podjetja. S tem se bodo tudi zmanjšale koristi, ki jih je ob dobrem uspehu podjetja deležen ves delovni kolektiv. Predvsem se moramo zavedati, da je vsak oddelek dolžan vsako delo dati iz rok ne samo ob pravem času, temveč tudi tako kvalitetno, da bo tudi drugemu oddelku omogočeno nemoteno in kvalitetno delo v nadaljnjem tehnološkem procesu. Te svoje dolžnosti pa ne bomo mogli izpolnjevati, če ne bomo imeli resničnega tovariškega odnosa do vseh svojih sotovariše v proizvodnji.

Četrta točka zahteva boljše povezavo oddelkov s tehničnim vodstvom.

Tu gre za vzpostavitev še boljših odnosov vodilnega kadra po oddelkih ter tehničnega vodstva. Prvim kakor drugim je cilj uspešen razvoj vsega proizvodjalnega procesa. Zato morajo biti direktive za delo popolne in natančne, oddelki pa morajo skrbeti, da se navodila natančno izvedejo, najsi bo tehnično kakor glede roka. Preden pa so dane vse te potrebne direktive, moramo skupaj ugotoviti maksimalne proizvodne možnosti posameznih oddelkov. Pri tem pa je večkrat potrebno, da podredimo svoje ozke poglede koritim skupne proizvodnje, kajti okvirni načrt proizvodjalnega ciklusa mora biti enoten in izdelan sporazumno s širokim pogledom na skupen uspeh proizvodnje. Notranja organizacija dela pri izvedbi sporazumno izdelanega okvirnega načrta pa je izključna dolžnost in skrb posameznih oddelkovodij.

Peta točka pravi, da moramo omogočiti vodilnemu tehničnemu kadru večji pregled dela.

Ta je nujno potreben, da bi tako tehnično osebje ob pravem času moglo reagirati ob morebitnih zastojih oziroma preusmerjati tok proizvodnje trenutnim potrebam ustrežajoče. V ta namen pa je potrebna dvojna evidenca: 1. po globalnih proizvodnih pokazateljih, t. j. po proizvodnih urah, 2. po posameznih delih. To pa je mogoče uvesti le, če vsakemu delu, preden gre v obrat, vsaj približno mormiramo potrebne delovne čase posameznih faz. Le na ta način moremo sploh ugotavljati, koliko dela dajemo v oddelke ozir. koliko dela imamo po oddelkih,

ko sproti odštevam po oddelkih opravljene proizvodne ure. Da pa bi imeli tehniki tudi kontrolo nad dejansko porabljenim časom za posamezna dela, komerciala pa kontrolo nad vpisanim časom, bi kazalo, da vsak oddelkovodja na vrečki označi skupen čas svoje faze, kakor to dela že litografija. Obenem bi se zaradi kontrole porabe materiala moral vpisati tudi dejansko porabljeni material. Te vpise bi tehniki pregledali, preden gre naročilo v fakturni oddelek, poleg tega pa bi tako dobili primerno spretnost v predvidevanju potrebnih proizvodnih časov.

Šesta točka zahteva, da je treba uvesti boljše evidenco vsega materiala ter uspešnejše sodelovanje skladišča s tehnično pisarno in komercialnim oddelkom.

Tu gre predvsem za vestno izpolnjevanje vseh podatkov dohoda in porabe, za skladnost kartotek v skladišču, skladiščnem knjigovodstvu in v tehničnem oddelku, ki izključno ureja vsako porabo in prodajo papirja. Tehnična pisarna mora voditi tudi natančen pregled o kontingentih ozir. porabi kontingentov, tako po vrsti papirja kakor po posameznih koristnikih.

Sedma točka zahteva, da je treba ustvarjati boljše delovne pogoje na vseh delovnih mestih, zlasti tam, kjer današnji pogoji že resno ovirajo uspešni tehnološki proces.

Mnogokje so po oddelkih potrebne manjše ali večje nabave opreme, orodja in podobno, če hočemo, da se bo delo neovirano razvijalo. Napačno je varčevanje tam, kjer povzročijo slabi delovni pogoji oviro v proizvodnji. Naloga vseh je, da nakazujemo vse te najnujnejše stvari, naloga vodstva pa je, da najde sredstva za nabavo in s tem pospeši proizvodjalni proces.

Zadnja, t. j. osma točka pa nakazuje, da je treba ustvariti tako zanesljivo statistično in evidenčno službo, da bo v vsakem primeru pravi kažipot za uspešne ukrepe pri zboljševanju proizvodnje in organizacije delovnega procesa.

Evidenca je najmočnejše orožje v borbi za izpolnjevanje planskih nalog. Statistični podatki pa morajo biti zato pravilni, da je tako tudi analiza in nadaljnje ukrepanje pravilno. Tu pa imajo svoje dolžnosti vsi: delavec na svojem delovnem mestu, ki daje osnovne podatke, administracija, ki te podatke prepisuje, statistika, ki izdeluje prikaze po raznih pokazateljih, obratno knjigovodstvo, ki izdeluje denarne prikaze uspehov posameznih grup proizvodov in celotnega obračuna proizvodnje ter komčno tudi analitik, ki primerja posamezne uspehe in nakazuje vodstvu ukrepe za izboljšanje. Vsi imamo pri tem enako dolžnost: t. j. skrajno vestnost tako pri osnovnem pisanju, prenašanju, preračunavanju in analiziranju, kajti vsaka napaka ali malomarnost rodi popolnoma izkrivljeno sliko, ki nikomur nič ne koristi, temveč samo škodi. Ustvariti si moramo evidenco vseh najnujnejših potrebnih pokazateljev, to pa res tako natančno, da bo dajala tehnikom, planerju, delavskemu svetu in upravnemu odboru res pravo sliko, s katero bodo vsak trenutek lahko operativno posegali na določena delovna mesta in sproti odpravljali morebitne napake ter tako bistveno prispevali k organizaciji proizvodnje.

(M. B.)

DA BOMO POZNALI NALOGE UPRAVNEGA ODBORA

Temeljni zakon o gospodarjenju z državnimi gospodarskimi podjetji določa v prvem členu, da bodo odslej z družbeno proizvodnjo v imenu družbene skupnosti gospodarili delovni kolektivi, t. j. proizvajalci sami, v okviru državnega gospodarskega plana ter na podlagi pravic in dolžnosti, določenih z zakoni in drugimi pravnimi predpisi.

S tem prevzemamo veliko odgovornost, zato pa je dolžnost, da se teh nalog zavedamo z vsem čutom odgovornosti. To gospodarsko delo bomo izvajali po delavskem svetu in upravnem odboru.

Vse naloge, ki nam jih nalaga zakon o gospodarjenju, moremo razdeliti v tri glavne skupine:

1. skrb za proizvodnjo v ožjem pomenu besede, 2. skrb za delavca in nameščenca, 3. skrb za pravilno uporabljanje splošnega ljudskega premoženja, s katerim podjetje gospodari.

Prvo nalogo zakon natančneje razčlenjuje takole:

Upravni odbor: sestavlja predloge in odgovarja za izpolnitev plana; skrbi in odgovarja za pravilno poslovanje podjetja, sestavlja predloge za notranjo organizacijo podjetja in za sistemizacijo delovnih mest; izvaja ukrepe za pospeševanje proizvodnje, zlasti za racionalnejše delo, povečanje storilnosti, znižanje proizvodnih stroškov, zboljšanje kvalitete, dalje ukrepe za varčevanje, zmanjšanje odpadkov in izvrškov; odloča o delovnih normah; odloča o imenovanju udarnikov ter racionalizatorskih in novatorskih predlogih; izvaja ukrepe za strokovni napredek delavcev in uslužbencev podjetja kakor tudi za njihovo pravilno razporejanje na posamezna delovna mesta; sestavlja predloge za pravila o delovnem redu v podjetju in izdaja ukrepe za utrjevanje delovne discipline; odloča o postavljanju nameščenecv na vodilna mesta.

Drugo skupino nalog: skrb za človeka, določa tole besedilo zakona:

Upravni odbor: odloča o ugovorih delavcev in uslužbencev proti odločbi o odpovedi in o notranji razdelitvi dela; skrbi za pravilno uporabo predpisov o delovnih odnosih, o plačah, urnih mezdah in o napredovanju delavcev in uslužbencev, o delavskem varstvu in socialnem zavarovanju, kakor tudi o izboljšanju življenjskih pogojev delavcev in uslužbencev v podjetju; razporeja po načrtu dopuste delavcev in uslužbencev podjetja.

Tretja naloga pa nalaga upravnemu odboru: da ukrepa o varstvu in pravilnem uporabljanju splošnega ljudskega premoženja, s katerim podjetje gospodari; ukrepa o razkrivanju, preprečevanju in odpravljanju škodovanja, potrate in drugih oblik brezvestnosti do splošnega ljudskega premoženja.

*

Ako si vse te naloge natančneje ogledamo, ugotovimo, da obsegajo vso obširno problematiko podjetja. Obvladati celotno problematiko pa pomeni, da morajo vsi člani vsaj osnovno poznati vso gospodarsko zakonodajo in vse delovne predpise, posamezniki, ki bodo zadolženi za posamezne sektorje dela, pa se morajo do zadnjih podrobnosti seznaniti z vsem, kajti brez temeljitega poznavanja obširnega gradiva ne bodo mogli uspešno izpolnjevati velikih dolžnosti svojega

sektorja dela. Da bomo svoje naloge uspešno izpolnjevali, bo treba torej mnogo in vztrajnega študija.

Oglejmo si sedaj zapovrstjo samo v glavnih potezah, kaj vse moramo poznati za uspešno reševanje in ukrepanje v posameznih nalogah.

1. Naloge v proizvodnji

a) Poznati bo treba vso metodologijo temeljnega planiranja, ki obsega: proizvodno planiranje, planiranje materiala, cen, kadra, plačilnega fonda, kapitalne graditve, obratnih sredstev, kreditov in končno finančno planiranje.

Pri proizvodnem planiranju pa moramo zopet poznati nomenklaturu proizvodov, od artikla do bilančnih grup, sestavljanje normativov materiala in delovne sile, predvsem pa ugotavljanje kapacitete svojega podjetja, tako v delovnih in strojnih urah, kakor v proizvodih oz. skupinah proizvodov.

Za planiranje materiala je predpisana posebna metodologija, ki na primernih obrazcih zahteva, da potrebne in dodeljene kvote materialov razčlenimo po skupinah proizvodov, dalje na katere koristnike bodo razdeljeni proizvodi ter kje bomo nabavili ta ali oni material, oz. kje smo sklepali zanj začasne pogodbe in kakšen je presežek ali primanjkljaj posameznih materialov za planirano proizvodnjo.

Planiranje cen zahteva poznavanje sestavljanja strukture cene in vse zadevne predpise, dalje elemente stroškov zaradi normiranja pogonske režije, upravno prodajne režije, kadrovskega prispevka in prevozne postavke.

Kadrovske planiranje zahteva poznavanje vseh kategorij delavstva in ugotavljanje potrebne delovne sile posameznih kategorij za planirane količine proizvodnih enot, obenem pa poznavanje vse dinamike proizvodnje po mesecih, da moremo sestaviti dinamični plan kadra.

Plan plačilnega fonda je proračun potrebne gotovine za mezde in plače, ki ga izračunamo zopet po dolgi vrsti kategoriziranih in sistemiziranih delovnih mest, ki jih potrebujemo za izpolnitev proizvodnega plana.

Pri kapitalni graditvi moramo poznati perspektivo razvoja podjetja, dalje metodo preračunavanja učinka planiranih investicij, tako v povečanju kapacitete kakor pri znižanju proizvodnih stroškov.

Pri preračunavanju potrebnih obratnih sredstev moramo poznati za vse glavne skupine materialov (surovine in izdelavni material ter pomožni material) najnujnejše potrebne dneve zaloge, dalje moramo poznati normativ nedokončane proizvodnje in normativ zaloge gotove proizvodnje, da na podlagi polne lastne cene, planirane proizvodnje in potrebnih obratnih sredstev izračunamo koeficient obračanja obratnih sredstev; na podlagi poznavanja lastnih sredstev in potrebnih obratnih sredstev pa ugotavljamo presežek ali primanjkljaj obratnih sredstev, kar nam da podlago za kreditni plan.

Za finančno planiranje pa je zopet vrsta predpisov, ki jih moramo vse poznati, če hočemo, da bomo finančni plan pravilno sestavili. Posebni so predpisi za ugotavljanje dohodkov in izdatkov, posebni za planiranje razmerja s proračunom, zapet drugi pa za delitev dobička.

b) Skrb za pravilno poslovanje in notranjo organizacijo ter pravilno sistemizacijo delovnih mest bo zahtevala dobro poznavanje dela vse tehnično administrativne službe, dalje iskanje načinov dela, ki bi poslovanje poenostavili, obenem pa pospešili, najsi bo v tehničnem, komercialnem, računovodstvenem in planskem sektorju, vključno vso statistiko in plansko evidenco.

c) Ukrepanje za doseg uspehov v proizvodnji v ožjem smislu besede bo zahtevalo rednih analiz in primerjav vseh potrebnih pokazateljev, kot: storilnosti, izkoriščenosti strojev, izpolnjevanja plana proizvodnje, materiala, kadra, vrednosti na enega delavca, na eno uro, na en dinar plače, izkoriščanja časovnega fonda, spremljava normativov itd. Poznati bo treba seveda tudi vse načine preračunavanja vsakega izmed teh pokazateljev.

č) Da bomo lahko odločali o delovnih normah, moramo biti dovolj tehnično izobraženi, poleg tega pa poznati vso metodologijo normiranja. Pri tej priložnosti bi omenil, da bo treba tudi določiti, kaj se v našem podjetju da normirati in kaj ne, nato pa za vse možne operacije postaviti norme in jih uvesti.

d) Odločanje o imenovanju udarnikov, racionalizatorjev in novatorjev bo zahtevalo temeljito poznavanje zadevnih uredb, da bi tako mogli vsak primer ob pravem času in pravilno urediti v korist delavca in podjetja.

e) Skrb za strokovni napredek delavcev in nameščenecv bo zahtevala posebnega študija in temeljito poznavanje proizvodnih nalog, da bomo tako vselej ob pravem času vzgojili potrebne kategorizacije delavcev in jih plansko razporejali na potrebna delovna mesta.

2. Skrb za delavca in nameščenca

Važna dolžnost upravnega odbora v tej drugi nalogi je popolnoma in dosledno uveljavljati delovno pravno zakonodajo. To dolžnost pa bo izpolnil le, če bo delovno pravne predpise dobro poznal in jih pravilno uporabljal, n. pr. v vprašanih delovnih odnosov, delavskega varstva, socialnega zavarovanja, varstva zaposlene žene itd.

Glede delavskega varstva bo moral upravni odbor dobro poznati sredstva, ki so mu na razpolago, kakšni in kateri predpisi te naloge omogočajo ali olajšujejo ter kateri organi mu morejo in morajo biti v pomoč.

Isto je na področju socialnega zavarovanja. V novi organizaciji so podjetja postala aktivni in osnovni faktor v izvajanju socialnega zavarovanja s polno odgovornostjo, da uveljavijo zavarovalne pravice, v boleznih in bolehanju, v primeru nosečnosti in poroda, da se izplačujejo upravičencem dajatve za otroke in da služijo socialno zavarovanje samo in izključno upravičenemu zavarovancu. Upravni odbor bo moral za pravilno reševanje teh nalog najti po svojem preudarku najbolj uspešno pot.

Glede delovnih odnosov bo moral upravni odbor imeti vse glavne pokazatelje, ki jih bo moral dajati administrativni aparat, da bo mogel vse pojave iz delovnih razmerij pravilno analizirati in tolmačiti ter na tej osnovi ukrepati.

(Nadaljevanje na 6. strani)

(Nadaljevanje s 5. strani)

3. Skrb za pravilno uporabljanje splošnega ljudskega premoženja, s katerim podjetje gospodari

Ta naloga zahteva s kratkimi besedami dobrega in poštenega gospodarja, ki bo budno razkrival, preprečeval in odpravljaj vse škode, potrate in druge oblike brezvestnosti do splošnega ljudskega premoženja. V ta namen pa bo potrebna popolna gospodarska izobrazba vodilnega kadra ter nenehno vzgajanje vsega kolektiva, ki mora biti tako organiziran, da se bo tudi najmanjše delovno mesto zavedalo svoje odgovornosti oz. prispevalo svoj delež k dobremu gospodarjenju.

Delavski svet in upravni odbor tudi razdeljujeta del akumulacije, ki ostane na razpolago podjetju oz. delovnemu kolektivu. Ti deleži so: amortizacija, samostojna uporaba in sklad vodstva. Za uporabo teh skladov pa so zopet določeni predpisi. V okviru teh predpisov, pa bomo morali z vso odgovornostjo pravilno ukrepati, najsi bo glede nagrad ali zboljšanja družbenega standarda oz. pri uporabi denarja iz amortizacijskega sklada podjetja in samostojne uporabe.

*

Iz vsega tega sprevidimo, da so naše maloge precejšne in da se bomo morali z vso ljubeznijo poglobiti v študij obširne problematike gospodarjenja s podjetjem. Jasno je, da upravni odbor teh nalog ne bo sam administrativno opravljal, zato imamo administrativni aparat, ki bo moral v določenih rokih izročati vse potrebno, da bo upravni odboru vsak čas pred očmi prava slika podjetja, na osnovi katere bo mogel dalje ukrepati zaradi dobrega gospodarjenja. Da bi se pravilno proučevala posamezna vprašanja in pripravili predlogi s področja upravnega odbora, pa ta lahko ustanovi tudi posebne komisije iz vrst delavcev in uslužbencev podjetja.

Kot največjo in stalno dolžnost pa bo moral imeti upravni odbor: vselej in v vsakem primeru skladno in poverzano urejevati in reševati vso problematiko podjetja. Vsa obširna vprašanja in naloge so namreč tako neločljivo povezane med seboj, da nikdar ne bo smel dajati prednosti tej ali oni skupini dela ali zanemarjati katerega koli sektorja dela.

(M. B.)

Tudi vpis ljudskega posojila je naše spričevalo

Nedvomno je tudi vpis ljudskega posojila članov naše sindikalne podružnice spričevalo naše zavednosti. Naš kolektiv ocenjujejo predvsem po proizvodnih uspehih. Za uspehe v proizvodnji — ne pa toliko za sindikalno delo — smo prejeli že dvakrat zvezno prehodno zastavo.

Na žalost moramo priznati, da se nismo uvrstili med najboljše delovne kolektive, ki so pri vpisovanju ljudskega posojila dosegli največje povprečje na posameznika. Razumljivo je, da so na višino vpisane vsote vplivali razni činitelji ter da je treba upoštevati socialne razmere posameznikov. Vendar je bilo tudi ugotovljeno, da so mezde grafičnega delavstva pri Ljudski pravici sorazmerno najvišje, naše tiskarje pa so pri vpisu posojila prekosili številni drugi delovni kolektivi, kjer mezde nikakor niso višje. Izgovor na mezde in plače torej ne drži.

Zato pa moramo tudi priznati, da pri nas nismo posvetili posebnega truda članom sindikata, da bi jim dopovedali, kako velikega pomena je udeležba delovnih ljudi pri vpisu. Koliko sestankov zaradi ljudskega posojila je bilo? Kaj smo sploh storili, da bi se naši člani kar najbolj seznanili s posojilom in da bi tudi tekmovali z dru-

gimi kolektivi pri vpisu? Ob tej priliki morem reči samo o našem listu, da v prejšnji številki ni niti omenil ljudskega posojila. Zdaj bi bilo prepozno zvoniti po toči.

Ogledati pa si moramo številke o vpisu. Naša podružnica je v začetku meseca štela okrog 450 članov. Med njimi je bilo le 365 vpisnikov ljudskega posojila. Tu ne moremo raziskovati vzrokov, zakaj nad 70 ljudi sploh ni vpisalo posojila. Ugotoviti moremo le, da je članstvo naše podružnice vpisalo skupno 447.900 din. Povprečje na sindikalnega člana znaša 1002 din, na vpisnika pa 1221 din. Največje povprečje je dosegla skupina Kmečkega glasa; 19 vpisnikov je vpisalo 33.000 din ali povprečno 1736 din posameznik. Skupina uprave, uredništva LP in Borbe je štela 107 vpisnikov, ki so vpisali 160.200 din ali 1497 din na posameznika. Najnižje povprečje, 1065 din na posameznika, pa imajo tiskarški oddelki; 239 vpisnikov je vpisalo 254.700 din. Ti oddelki so tudi najmanj vplačali takoj ob vpisu, in sicer skupno 50.700, medtem ko je skupina uprave, uredništva in Borbe vplačala 51.500 din. Podatki o vplačilih veljajo do 18. septembra.

ŠAH

Jugoslavija — olimpijski zmagovalc

Tretja sobota meseca avgusta letos je bila izredno lepa. Vroče dalmatinsko sonce je zgalo ves dan, morje je bilo kristalno čisto, le kak motorni čoln je včasih prekinil enakomerno gibanje Jadrana. Dubrovnik je bil popolnoma pripravljen na velik dogodek — na IX. šahovsko olimpiado. Na vseh vidnejših mestih so viseli ogromni, lepo izdelani starinski grbi, razpostavljene so bile velike šahovske trdnjave, brezštevne zastave, posebno po Stradunu, pa so dajale poseben poudarek veliki tekmi. Poleg tega so iz raznih točk mesta vsak večer razsvetljevali najlepše stavbe in predele Dubrovnika z reflektorji.

Impozantna stavba Umetnostne galerije, kjer se je odigravala šahovska olimpiada, je bila posebno lepo okrašena. Nad vhodom je visel ogromen grb, veličastno stopnišče so krasile številne palme, na terasi pa je vihralo 16 raznih državnih zastav narodov, ki so sodelovale na tem svetovnem tekmovanju.

Jugoslovanska zmaga na tej olimpiadi je predvsem plod brezprimerne borbenosti, prizadevanja v vsaki par-

tiji, discipline in pa zavesti, da je treba domovino in jugoslovanski šah prikazati v najlepši luči ter opravičiti naslov »šahovske macije št. 2«. Vse te odlike so pokazali v najvišji meri naši reprezentantje Svetozar Gligorič, Vaseja Pirc, dr. Petar Trifunović, Brislav Rabar, ing. Milan Vidmar ml. in Stojan Puc. Naše vrhunske šahovske mojstre pa je uspešno vodil h končni zmagi kapitan moštva prof. Ludvik Gabrovšek, izkušen in brezkompromisni borec. Največ, kar je v ekipnem šahovskem tekmovanju na svetu mogoče, namreč zmaga na olimpiadi, to je dosegla Jugoslavija 10. septembra 1950 v hudi konkurenci 16 držav v Dubrovniku.

Ves čas šahovske olimpiade so bile vse izložbe po mestu polne slik šahovskih mojstrov, knjigarne so imele kar cele razstave šahovske literature, v trafikah so prodajali olimpijske cigarete in olimpijske vžigalice, olimpijske razglednice in šahovske kurverte pa so šle po vsem svetu.

Lepo aranžirana šahovska razstava v Knežjem dvoru je prikazala razvoj jugoslovanskega šaha od začetka do danes. Razne slike, literature in grafiko so privabljal tako domačine kot tujce.

Ogromen je bil tudi obisk filatelistične razstave, ki so jo prav tako odprli 20. avgusta. Na razstavnih prostorih ni bilo gneče, pač pa pri okencu, kjer si na podlagi vstopnice lahko kupil serijo olimpijskih znamk na posebni kuverti z rdečim žigom.

Šahovska olimpiada v Dubrovniku je v vsakem pogledu uspela, tuji gostje pa so se lahko na lastne oči prepričali o dejanskem stanju v naši državi.

Lado Hren

Dubrovnik 1950		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Točke
1	Jugoslavija	☐	15	3	2	25	3	2	2	35	3	3	4	4	4	4	4	45½
2	Argentina	25	☐	2	15	15	4	3	3	25	25	35	35	4	35	35	3	43½
3	Zahodna Nemčija	1	2	☐	15	3	25	25	25	3	3	4	3	3	2	35	4	40½
4	ZDA	2	25	25	☐	2	25	2	35	2	25	25	3	3	25	4	35	40
5	Nizozemska	15	25	1	2	☐	15	25	25	2	2	2	35	35	25	4	4	37
6	Belgija	1	0	15	15	25	☐	25	2	2	3	35	15	35	3	15	3	32
7	Avstrija	2	1	15	2	15	15	☐	25	2	15	25	15	2	3	35	35	31½
8	Čile	2	1	15	05	15	2	15	☐	2	25	2	3	25	25	4	2	30½
9	Francija	05	15	1	2	2	2	2	2	☐	05	1	25	25	2	35	35	28½
10	Finska	1	15	1	15	2	1	25	15	35	☐	05	3	15	2	3	25	28
11	Svedska	1	05	0	15	2	05	15	2	3	35	☐	15	2	3	2	35	27½
12	Italija	0	05	1	1	05	25	25	1	15	1	25	☐	3	35	2	25	25
13	Danska	0	0	1	1	05	05	2	15	15	25	2	1	☐	2	3	35	22
14	Peru	0	05	2	15	15	1	1	15	2	2	1	05	2	☐	3	2	21½
15	Norveška	0	05	05	0	0	25	05	0	05	1	2	2	1	1	☐	35	15
16	Grčija	0	1	0	05	0	1	05	2	05	15	05	15	05	2	05	☐	12