

COLORJEVE INFORMACIJE

Št. 5

MAJ 1973
LETO 2

UVODNIK

O kvaliteti našega časopisa smo že dostikrat razpravljali. Tako je bila pred meseci izvedena anketa, ki je zelo ugodno ocenila časopis, poleg tega pa je o celoletnem delu uredniškega odbora razpravljala tudi delavski svet in glasilo ugodno ocenil.

Kot odgovorni urednik pa s časopisom ne morem biti zadovoljen. Njegov namen je vsakomur od nas dobro znan. V bistvu ne potrebujemo niti ugankarskega časopisa niti "pavlihe" v malem, ampak predvsem časopis, ki bo dobro informiral vsakega posameznika na delovnem mestu o važnejših dogajanjih v tovarni in z vsem, kar je v zvezi s tovarno in z delovnimi ljudmi v njej. Tak časopis pa nikakor ne more biti, če v njem nimajo interesa sodelovati tisti, ki v tovarni največ vedo in ki so pristojni za posamezne odločitve. V časopisu dokaj dobro objavljamo informacije o delu delavskega sveta, to pa je končno tudi vse, kar se o delu podjetja objavlja. Delavski svet pa žal zaseda samo enkrat mesečno in so njegovi sklepi objavljeni tudi na oglasnih deskah.

Zato bomo morali člani uredniškega odbora v bodoče posvetiti več pozornosti prizadevanjem, da bi aktivirali in zainteresirali za pisanje in obveščanje posamezne sektorje in odgovorne ljudi v njih, ki naj bi nas vse sproti obveščali o dogajanjih in problemih v posameznih delih podjetja.

Uredniški odbor bo po sklepu delavskega sveta že z naslednjo številko delal v razširjeni sestavi. Ker je delavski svet sklenil, da se uredniški odbor razširi s predstavnikom sindikata in predstavnikom mladine, smo lahko prepričani, da bomo vsaj o delu teh dveh organizacij bolje obveščeni.

K. M.

SVEČANA SEJA

DS

V sredo, 25. aprila je bila v novi sejni dvorani svečana seja delavskega sveta, posvečena dolgoletnim sodelavcem za 10- in 20-letno službovanje v podjetju.

V uvodnem nagovoru je predsednik delavskega sveta Janez Svoltjšak poudaril pomen dajanja priznanj našim sodelavcem, ki so s svojim dolgoletnim prizadevanjem in delom v našem podjetju dali svoj prispevek za vse, kar danes imamo. V trenutku uresničevanja gospodarske stabilizacije in nadaljnemu razvijanju samoupravnega sistema je nujna uresničitev načela delitve po delu. Gre za zaupanje delavcev, da je stabilizacijska politika pametna in da bo pritisk stabilizacije enakomerno porazdeljen na vse delovne ljudi. Teh dejstev pa se moramo zavedati tudi mi. Nujen je porast proizvodnje, boljše gospodarjenje in porast realnih osebnih dohodkov vzporedno z rastjo produktivnosti. Delimo lahko le toliko, kolikor zaslužimo. V letih službovanja v podjetju ste si nabrali življenjskih izkušenj, z delom in prizadevanjem pridobili kvalifikacije, razvoj podjetja je bil odvisen od vašega dela.

Generalni direktor Miloš Gabrijel je nato orisal razvojno pot podjetja v dvajsetih letih in predvsem poudaril neprecenljivo vrednost kadrov z dolgoletnimi izkušnjami.

Slavlencem je nato predsednik delavskega sveta Janez Svoltjšak predal spominske plakete in denarne nagrade, sledilo pa je svečano kosilo v motelu Medno. Ob obujanju spominov na prehojeno pot in prijetnih zvokih "juke boxa", ki je ogrel plesalce, je dan hitro minil in vsem bo ostal v lepem spominu.



Dana BERČIČ



Viktor LOČNIŠKAR



Alojz JENKO



Anton BOGATAJ

KRONIKA



COLORJEVE INFORMACIJE štev. 5 (16), leto II, maj 1973. Izdaja jih delovna skupnost Color Medvode, vsak mesec v nakladi 650 izvodov. Glasilo ureja uredniški odbor: dipl. prav. Mirko Korinšek (odgovorni urednik), Franci Rozman (glavni urednik), ing. arh. Janina Ferjančič, ing. Rihard Pevec. Fotografije: Franci Rozman. Oprema: Jelka Rijavec. Tisk: Partizanska knjiga.

NA NOVO SO SE ZAPOSILILI

1. Zvonka Cedilnik za nedoločen čas v oddelku mešalnice
2. Marija Klanjšek za določen čas v finančnem sektorju
3. Franc Burja za nedoločen čas v skladišču materiala - odprema
4. Stanko Sedlak za določen čas v prodajnem oddelku
5. Marija Dežman za nedoločen čas v nitrooddelku
6. Ana Jene za nedoločen čas v oddelku mešalnice
7. Ludvik Hlupič za nedoločen čas v skladišču materiala - odprema
8. Vida Žerovnik za nedoločen čas v kadrovskem splošnem sektorju
9. Alojzij Bertonec za nedoločen čas v oddelku tehnične kontrole
10. Albina Pavlovič za nedoločen čas v oddelku mešalnice
11. Stanislav Krelj za nedoločen čas v oddelku mešalnice

PODJETJE SO ZAPUSTILI

1. Janko Gruđen dipl. ing. iz razvojnega sektorja
2. Mila Velikanje iz prodajnega oddelka
3. Vinko Stresen iz oddelka tisk. in disp. barv
4. Mihael Pregrad iz oddelka mešalnice

ČESTITKE

Pavlu Pustovrhu iz oddelka mešalnice se je rodila hčerka - čestitamo!

Marjanu Žnidaršiču iz oddelka mešalnice se je rodil sin - čestitamo!

Milanu Petaču iz oddelka mešalnice se je rodila hčerka - čestitamo!

Metka Ušeničnik iz prodajnega oddelka je rodila sina - čestitamo!

Ivan Žerovnik iz vzdrževalnih obratov se je poročil - čestitamo!

Andrija Golubović iz prodajnega oddelka se je poročil - čestitamo!

Jože Naveršnik iz razvojnega sektorja se je poročil - čestitamo!

KREDIT ZA PODHOD

V letošnjem letu bo v Medvodah odstranjena velika prometna ovira - prehod čez progo za našo tovarno. V ta namen je bila zgrajena obvozna cesta iz Preske na Seničico, ki ima prehod čez progo urejen z avtomatičnimi zapornicami in semaforiziran priključek na cesto I. reda Kranj-Ljubljana. Na bivši cesti pa bo zgrajen podhod, ki bo za pešce, predvsem za mladino velikega pomena. Ker občinska skupščina Ljubljana-Šiška iz proračuna ni zmogla zagotoviti tolikih sredstev, je delavski svet na 20. seji sprejel sklep, da damo kredit v višini 700.000.- din za 22 let po 1% obrestni meri.

INFORMACIJA O STATUTU

V našem časopisu smo že precej obveščali o potrebi po novem statutu. Vsi pa že veste, da je bil osnutek statuta že pripravljen. Delavski svet je celo sklenil, da mora biti sprejet do 30.6. letos. Z letošnjim majem pa so začeli veljati novi predpisi, ki praktično zaradi nejasnosti in povezave s predpisi, ki še niso izšli, onemogočajo izdelavo novega statuta in sprejem do predvidenega roka. Zato bodo strokovne službe predlagale delavskemu svetu, da se rok za sprejem novega statuta, ki je sedaj določen za 30.6.1973, podaljša do 31.12.1973 tako, kot to predvideva tudi nova zvezna zakonodaja.

M. K.

NABIRALNIK ZA MNENJE IN PRIPOMBE

Pred meseci je splošni sektor v vseh obratih podjetja namestil nabiralnike za mnenja in pripombe posameznih članov. Tedaj smo upali, da se bodo delavci oglašali s svojimi pripombami in stališči do posameznih nerešenih problemov v tovarni. Razen v obratu Rakovnik, kjer smo v nabiralniku našli eno sliko in nekaj odgovorov na anketo, do danes še ni bilo v nabiralnikih nobenega mnenja ali pripombe.

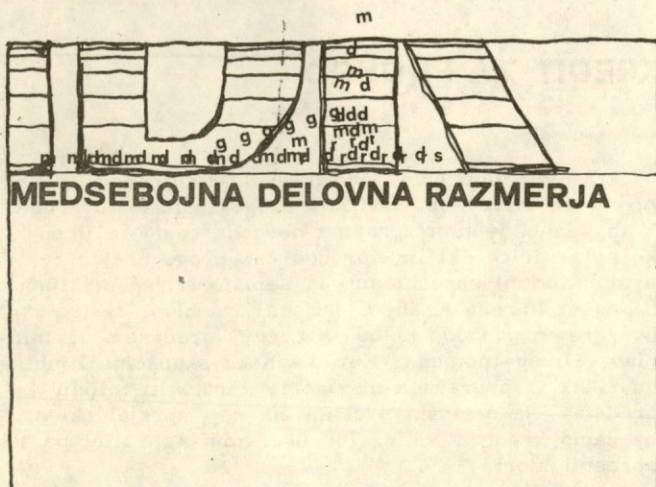
Vse kaže, da smo z vsem, kar je v tovarni, zelo zadovoljni. Zdi se tudi, da je vse v najlepšem redu in da ni nerešenih problemov. Pa vendar ni tako. Ta kratek sestavek naj zaključim z željo, da naj bi posamezniki žrtvovali nekaj časa in napisali svoje pripombe, vtise in mnenja o posameznih zadevah, ki prizadenejo nas vse. Ni važno ali je sestavek pismo ali kos papirja, podpisan ali ne, važno je le, da bodo mnenja in ocene o posameznih zadevah objektivne.

M. K.

PODPIS SPORAZUMA

Na 20. seji delavskega sveta je bil sprejet sklep o podpisu sporazuma o merilih za določitev prispevne stopnje za zdravstveno zavarovanje delavcev na območju skupnosti zdravstvenega zavarovanja Ljubljana za leto 1973.

Za zagotovitev vsaj enake ravni zdravstvenega varstva iz leta 1972, predvideva zdravstveno zavarovanje porast izvirnih dohodkov v letošnjem letu za 12,5%. To je v skladu z resolucijo o družbeno-ekonomski politiki in razvoju SR Slovenije.



Dolgo pričakovani zakon o medsebojnih delovnih razmerjih delavcev v združenem delu končno velja. Zvezna skupščina ga je sprejela 19. aprila 1973, veljati pa je začel 27. aprila. Tedaj je prenehal veljati tudi prejšnji temeljni zakon o delovnih razmerjih, ki smo ga več ali manj vsi dobro poznali, saj je brez posebnih sprememb veljal dobrih osem let. Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu precej drugače ureja pravice in dolžnosti delavcev kot jih je prejšnji. In ker lahko predvidevamo, da bo ta zakon veljal precej dolgo, saj je že usklajen z ustavnimi amandmaji kot tudi s prečiščenim tekstom nove ustave, ki še ni sprejeta, je prav da si njegove posamezne določbe podrobneje ogledamo.

V tem sestavu se bomo omejili le na najbolj bistvene spremembe v primerjavi s prejšnjim veljavnim zakonom.

1. Samoupravni sporazum

V podjetju smo do uveljavitve tega zakona uredili naše medsebojne pravice in dolžnosti s pravilnikom, ki ga je po predpisanem postopku sprejel delavski svet. Ker pa je po ustavnem načelu urejanja delovnih razmerij osnovna pravica vsakega delavca, določa novi zakon, da za delovna razmerja ni mogoče več sprejemati pravilnika, ampak določajo medsebojna delovna razmerja delovni ljudje s samoupravnim sporazumom. Delavski svet pripravi samo predlog samoupravnega sporazuma, ta pa začne veljati šele takrat, ko ga z lastnoročnim podpisom potrdi vsaj 2/3 zaposlenih delavcev. S tem podpisom vsak delavec torej pristane na vse dolžnosti in sprejme vse pravice, ki so določene v predlogu samoupravnega sporazuma.

Ob tem naj povem še eno bistveno spremembo. Delavec ob sprejemu na delo ne bo več prejel določbe, da je razporejen na delo v delovno organizacijo, ampak bo z delovno organizacijo podpisal neke vrste pogodbo, da je pripravljen svoje delo združiti z ostalimi delavci, obenem pa bo podpisal tudi prej navedeni samoupravni sporazum. Šele s podpisom samoupravnega sporazuma bo lahko vstopil v delovno organizacijo.

2. Vodilni delavci

Zakon je precej prostora posvetil tako imenovanim vodilnim delavcem, ki jih sedaj imenuje delavce s posebnimi pravicami in posebnimi dolžnostmi. Za to vrsto delavcev je še vedno podpisana reelekcija, vendar ni več predpisan čas, v katerem se mora reelekcija izvršiti. Pomembno pa je nekaj drugega. Vodilne delavce je potrebno ocenjevati ne glede na to, kdaj je čas za reelekcijo, vsako leto po

zaključnem računu in tedaj v kolikor je ocenjen negativno, mu lahko preneha funkcija vodilnega delavca. Tako določilo smo pri nas uvedli že pred izidom tega zakona in sicer v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov, saj se vodilni delavci ocenjujejo ravno tako kot vsi ostali delavci vsakih šest mesecev.

3. Delovni čas

Čeprav smo pred izidom zakona precej govorili o tem, da bo delovni čas skrajšan na 40 ur, pomeni, da bi bila naša delovna obveznost 5 dni v tednu in da bi imeli proste vse sobote, je zakon obdržal vseeno 42-urni delavnik. Točno določba sicer pravi, da delovni čas, ki se sicer smatra kot polni delovni čas, ne sme biti daljši od 42 ur, tako da je pravzaprav pustil odprta vrata, da posamezne republike samostojno uredijo delovni čas kot tudi njegov raspored v posameznem tednu. Še vedno velja določilo, da obstaja 6-dnevni delovni teden in bomo potemtakem še vedno morali odtegovati od letnega dopusta proste sobote in verjetno po istem načinu, kot smo to delali sedaj.

4. Letni dopust

Precejšnja razlika od prejšnjega zakona o delovnih razmerjih pa je v določbah o letnem dopustu. Delavec ima po novem zakonu namreč pravico do letnega dopusta, ki traja najmanj 18 dni, največ pa 30 delovnih dni.

Ker zakon že velja in ker je pri nas nekaj delavcev, ki glede na svojo starost oziroma na leta službe še nimajo 18 dni letnega dopusta, ima kadrovska služba že navodilo, naj vsem delavcem, ki imajo manj kot 18 dni dopusta v letošnjem letu torej še pred sprejetjem samoupravnega sporazuma omogoči letni dopust 18 dni. Teh delavcev je v podjetju 33. Vsi ostali, ki imajo več kot 18 dni dopusta pa bodo v letošnjem letu izkoristili toliko dopusta, kolikor jim ga pripada po starem pravilniku o delovnih razmerjih. Ne glede na to, kdaj bo samoupravni sporazum sprejet in koliko dni bo po tem samoupravnem sporazumu pripadalo vsakemu delavcu, je nemogoče, da bi to pravico uporabili že v letošnjem letu, ker bi s tem morali sprejeti tudi rebalans plana proizvodnje, kar pa gotovo ne bi vplivalo pozitivno na naš poslovni uspeh.

V tem zakonu je še ena pomembna novost v zvezi z letnim dopustom. Po prejšnjem zakonu je delavec ki se je prvič zaposlil, pridobil pravico do letnega dopusta po 11 mesecih nepretrganega dela v podjetju. Po novem zakonu pa pridobi to pravico že v 6 mesecih po nastopu dela. Delavec pa, ki je prestopil iz delovne organizacije v drugo, pa je lahko koristil po prejšnjem zakonu dopust takoj, ko je prišel. Po novem zakonu pa mora prav tako kot novi delavec, ostati določen čas v podjetju, da pridobi pravico do letnega dopusta.

5. Matere z otroki

Porodniški dopust je ostal nespremenjen, pač pa lahko po določbah zakona delavke, ki imajo otroke stare manj kot 8 mesecev delajo po 4 ure dnevno ali pa ostane toliko dni doma, da pričnejo potem delati kar 8 ur skupaj. To pomeni, da se jim je praktično povečal porodniški dopust, ukinjena pa je pravica do polovičnega delovnega časa. Ta novost v zakonu glede na neurejeno otroško varstvo verjetno pomeni določeno prednost za mater z otrokom, pa tudi za podjetje kot celoto, saj takrat ko

se taka delavka vrne na delo, začne z delom takoj 8 ur in tako lahko v celoti izpolnjuje svoje delovne dolžnosti. Prednost za podjetje pa je tudi v tem, ker se v tistem času lahko kot nadomestilo za opravljanje dela sprejme delavko za določen čas.

6. Odgovornost delavca

Po novem zakonu mora delavec povrniti podjetju škodo, ki jo stori po svoji krivdi. Iz določb zakona ni razvidno, da bi lahko delavski svet oprostil delavca plačila škode in izgleda, da te pravice ne bo imel v podjetju noben organ upravljanja. Po prejšnjem zakonu je namreč delavski svet delno ali v celoti oprostil delavca plačila povzročene škode.

7. Prenehanje dela delavca

Precejšnje spremembe pa so s sprejetjem novega zakona nastale pri pogojih, pod katerimi lahko preneha delo delavcu v podjetju. Po novem zakonu lahko preneha delo delavcu v sledečih primerih:

1. če sam odpove delo;
2. na podlagi pismenega sporazuma s podjetjem;
3. kadar je dopolnil pokojninsko dobo;
4. kadar je ob nastopu dela dal nepravilne podatke ali pa zamolčal določene podatke, na podlagi katerih je bil sprejet na delo;
5. če ne izpolnjuje drugih obveznosti in s tem hujše krši skupne interese;
6. če je z odločbo zdravstvenih organov spoznan za nesposobnega za opravljanje dela;
7. če je delavcu po zakonu oziroma po pravnomočni odločbi sodišča prepovedano opravljati delo na delovnem mestu;
8. če je obsojen na zapor, daljši kot 6 mesecev;
9. če je delavcu izrečen varnostno vzgojni ali varstveni ukrep, ki traja več kot 6 mesecev.

Kot vidimo, je precej drugače glede prenehanja dela. Ukinitev delovnega mesta, ki je bila doslej glavni razlog za prenehanje dela delavca po volji podjetja, ni več zadosten razlog za prenehanje delovnega razmerja. Zakon celo določa, da ukinitev delovnega mesta ne more biti razlog za prenehanje dela, ampak mora delovna organizacija delavcu omogočiti delo na drugem delovnem mestu, če pa takega dela ni, potem pa mu mora sama preskrbeti delo v drugi delovni organizaciji.

Kot je že omenjeno preneha delo delavcu, če je obsojen na zapor daljši od 6 mesecev. Doslej je veljalo določilo, da preneha delo, če je zapor daljši od 3 mesecev. Isto velja za izrečen varnostno vzgojni in varstveni ukrep.

Iz naštevanja razlogov prenehanja dela smo tudi videli, da se prekine delovno razmerje, če ne izpolnjuje delavec svojih obveznosti in združenega dela in s tem hujše krši skupne interese drugih delavcev ali organizacije združenega dela. To pa pomeni, da se razširja razlog za prenehanje dela v slučaju kršitve obveznosti. Kot se spominjamo, je prej bil ta razlog podan samo v slučaju, če je nekdo kršil delovno disciplino. Sedaj pa se ta razlog razširja tudi na samo nepravilno, prepozno ali površno izvrševanje delovnih nalog.

8. Kazenske določbe

Po prejšnjem zakonu so bile v glavnem predvidene kazni za odgovorne osebe, ki bi kršile določbe zakona do 500.- din, za podjetje pa do 5.000.- din.

Zato so bile kršitve temeljnega zakona o delovnih razmerjih zelo pogostne in si nihče ni delal skrbi, ko je prikrajšal delavca za določene pravice. Po novem zakonu pa so kazni za kršitev določb zakona precej višje. Tako je podjetje za kršitev pravic lahko kaznovano z denarno kaznijo, ki ne more biti nižja od 20.000.- din do višine 100.000.- din, odgovorne osebe pa do 10.000.- din. Zato bomo morali vsi, ki smo odgovorni za varstvo pravic delavcev skrbno paziti na določbe novega zakona, čeprav nam vsem včasih bolj ugaja obiti zakon in določiti posamezno pravico in dolžnost po svoje.

M. K.

DOBRO GOSPODARJENJE V PRVEM TROMESEČJU

Na 20. redni seji delavskega sveta so člani razpravljali o periodičnem obračunu za prvo tromesečje letošnjega leta. Uvodoma je poročal finančni direktor Aleksander Vavpotič, ki je poudaril, da smo kljub pomanjkanju surovin plan proizvodnje presegli za 1,03%, plan gotovih izdelkov za 4,2%, le izvozni plan smo uspeli doseči za 77,76%. Finančna analiza je pokazala, da imamo kar 4,07 milijona dinarjev primanjkljaja obratnih sredstev. Večje so predvsem zaloge surovin. V kolikor se bo gibanje obratnih sredstev nadaljevalo v smeri povečevanja nepokritih zalog, potem v letu 1974 ne bomo mogli financirati predvidenih investicij. Planirani celotni dohodek na uro in dohodek smo presegli za 8%, oziroma za 19%, dobiček pa za 62%. Skupni osebni dohodki so v okviru planiranih, v odnosu na sklade smo dosegli razmerje 50 : 50. Nikakor si ne bomo smeli dovoliti maksimalnih zalog, če ne bomo povečevali proizvodnje, saj nam obratnih sredstev že primanjkuje. Tarejo nas tudi terjatve nad 90 dni, saj smo marca odpisali 910.000.- din.

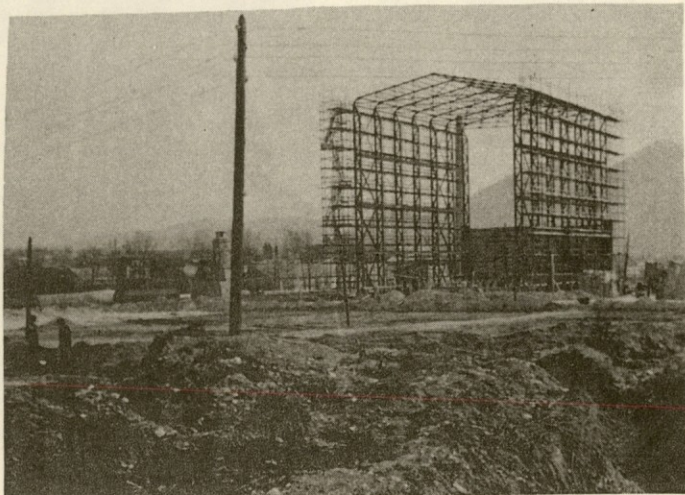
Po daljši, zelo živahni razpravi so člani delavskega sveta periodični obračun za prvo tromesečje potrdili obenem z analitsko-planskim poročilom za marec, ki ga je pred tem podal Alfred Sorjan.

ČLANSTVO ZVEZE KOMUNISTOV

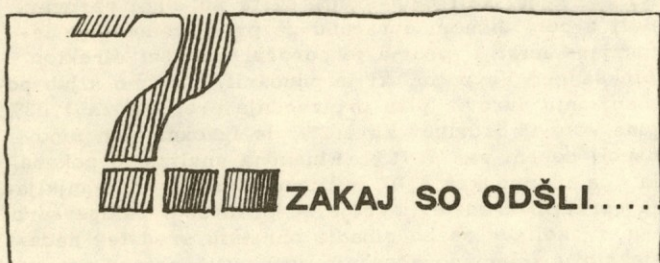
V časopisih in po radiu večkrat slišimo, da se je zanimanje za sprejem mladih članov v Zvezo komunistov v zadnjem času močno povečalo. To povečanje je občutno predvsem po pismu predsednika Zveze komunistov Jugoslavije in Izvršnega biroja Zveze komunistov.

Pri nas pa se v tem pogledu ni nič spremenilo, vsaj na videz ne. Verjetno je mnogo delavcev, ki bi želeli stopiti v vrste Zveze komunistov, pa ne vedo, kakšne bi bile njihove dolžnosti in pravice, včasih pa se bojijo tudi previsoke članarine. Vse, ki bi želeli postati njeni člani, vabimo, da se oglasijo pri sekretarju naše Osnovne organizacije Viktorju Velkavrhju, ki jim bo rad pojasnil pravice in dolžnosti članov, pojasnil pa jim bo tudi glede članarine, ki le ni tako visoka. da bi je člani ne mogli plačati.

M. K.



Da ne bi pozabili, kako smo pričeli z gradnjo tovarne leta 1966.



Delavski svet je na svojem zasedanju, ko je obravnaval letno poslovno poročilo za leto 1972, sklenil med drugim, da je potrebno proučiti vzroke odhodov delavcev iz podjetja. Prišli smo do sledečih podatkov, ki jih podajamo z majhnim uvodom.

Vzroki odhoda delavcev, ki privedejo do prekinitve rednega delovnega razmerja so:

- odpoved delavca
- odpoved podjetja (iz raznih vzrokov)
- potek pogodbe
- samovoljna prekinitev delavca
- upokožitev
- smrt
- ostali vzroki po zakonu, npr. zapor itd.

Če delavec odide na odsluženje vojaškega roka, ne prekine delovnega razmerja, temveč nastopi tako imenovano mirovanje delovnega razmerja.

Podjetje, kakor tudi delavci, ne morejo vplivati na prekinitev iz vzrokov kot so npr.: upokožitev, potek pogodbe itd., temveč na tiste, ki so v njihovi pravici.

Fluktuacija. Pod to besedo največkrat razumemo prehajanje delavcev iz podjetja v podjetje. Je istočasno koristno in za družbo škodljivo dejanje. Koristno v tem smislu, da nekateri delavci v drugih podjetjih lahko več prispevajo k narodnemu dohodku celotne družbe, kot so morda to lahko v prejšnjem podjetju, kjer vse njihove sposobnosti niso bile dovolj izkoriščene. Škodljivo pa je prehajanje v podjetja, kjer so za proučevanje na novem delovnem mestu potrebna velika sredstva. Ob ponovnem odhodu iz podjetja so bila ta sredstva slabo izkoriščena. Za podjetja velja torej načelo, da naj bo fluktuacija čim manjša, predvsem dobrih in izkušenih kadrov.

Kakšno je bilo stanje v našem podjetju lani? Iz podjetja je odšlo:

zaradi odpovedi delavca ali v sporazumu	31 oseb
zaradi upokožitve	5 oseb
zaradi poteka pogodbe	1 oseba
zaradi samovoljne prekinitve	9 oseb
zaradi odpovedi delavca v poskusni dobi	1 oseba
zaradi služenja vojaškega roka	8 oseb

Skupaj je torej odšlo iz podjetja 56 oseb, pri čemer računamo, da se bo 8 članov vrnilo v podjetje po odsluženju vojaškega roka. Za podjetje je zelo zanimiv pregled nekaterih podatkov o delavcih, ki so sami odpovedali ali samovoljno prekinili delo:

1. starost	štev. oseb	%
do 20 let	3	2,5
od 20 - 30 let	21	52,5
od 30 - 50 let	14	35,0
od 50 let naprej	2	5,0
	40	100,0

2. osebni dohodek-mesečno	štev. oseb	%
do 1.500.- din	3	7,5
od 1.500 - 2.000.- din	29	72,5
od 2.000 - 3.000.- din	5	12,5
nad 3.000.- din	3	7,5
	40	100,0

3. staž v podjetju	štev. oseb	%
do 1 leta	10	25,0
od 1 - 5 let	19	42,5
od 5 - 10 let	10	25,0
nad 10 let	1	2,5
	40	100,0

4. osebna kvalifikacija	štev. oseb	%
PK + NK	11	27,5
KV + VK	-	-
ViŠŠ + VksŠ	3	7,5
lastni poklic	12	30,0
ostali	7	15,5
SŠ izobrazba	7	15,5
	40	100,0

5. narodnost	štev. oseb	%
slovenska	36	90,0
ostalo	4	10,0
	40	100,0

Glede na celotno število zaposlenih v podjetju, je lansko leto odšlo iz podjetja 11% zaposlenih (odpovedi, upokožitev, vojaščina itd.), fluktuacije v ožjem smislu tj. odhoda delavca v drugo podjetje pa je bilo 7,8%, kar je v primerjavi z ostalimi podjetji zelo ugodno, saj je npr. republiško povprečje 17%, so pa primeri, ko se v posameznem podjetju celotno osebje zamenja tudi po štirikrat.

Pregled fluktuacije po sektorjih:

Kadrovsko-splošni sektor
od 44 zaposlenih sta odšla 2 ali 4,5% skupnega števila delavcev sektorja

Finačni sektor
od 22 ni odšel nihče

Komercialni sektor
od 134 zaposlenih jih je odšlo 16 ali 11,9% skupnega števila delavcev sektorja

Tehnični sektor
od 258 zaposlenih jih je odšlo 16 ali 6,2% skupnega števila delavcev sektorja

Razvojni sektor
od 32 zaposlenih jih je odšlo 6 ali 18,7% skupnega števila delavcev sektorja

Pregled nam torej pokaže, da so iz podjetja odhajali predvsem mladi ljudje do 30 let. Največ je odšlo tistih, ki so imeli osebni dohodek do 2.000.- din. 67,5% delavcev, ki so odšli, je bilo v podjetju manj kot 5 let. Največ je odšlo nekvalificiranih in polkvalificiranih in delavcev z lastnimi poklici. Največji procent fluktuacije je bil v razvojnem sektorju, nato v komercialnem. V tehničnem sektorju je bil procent dokaj nizek, v finančnem sektorju fluktuacije ni bilo. Fluktuacije tudi ni bilo med delavci, ki so si v podjetju pridobili kvalifikacijo ali visoko kvalifikacijo, kar naj bo napotek k najširšemu izobraževanju in strokovnemu izpopolnjevanju naših delavcev. Če želimo zmanjšati fluktuacijo v letu 1973, bomo morali posvetiti skrb predvsem tistim grupam delavcev, ki v pregledu izstopajo z izrazitim odstotkom.

V. V.

POZIV VSEM GOSPODINJAM

ki so bile lani ali v prejšnjih letih na letovanju v naših počitniških hišicah v Umagu ali v Crikvenici!

Vse delavke podjetja ali pa žene naših delavcev, ki so bile z družinami na letovanju v naših hišicah v Umagu ali Crikvenici, prosimo, da sporoče svoje pripombe tov. Danetu Založniku.

Zanima nas, kaj predlagajo glede izboljšave kuhinjskega in jedilnega pribora, čistilnega pribora, posteljnine in drugo. Do pričetka sezone bomo skušali v največji meri to upoštevati, tako da bo letošnje letovanje lahko še bolj prijetno, kot je bilo lansko.

Na gospodinje smo se obrnili zato, ker bolj objektivno gledajo na kuhinjo kot njihovi možje, ki so svojo pozornost verjetno posvečali bolj "pomembnim" zadevam, kot so lonci, žlice itd.

V. V.

NOGOMETNA SEKCIJA

Zaradi vse večjega zanimanja za nogomet med člani našega kolektiva je bil podan predlog za ustanovitev nogometne sekcije pri naši sindikalni organizaciji.

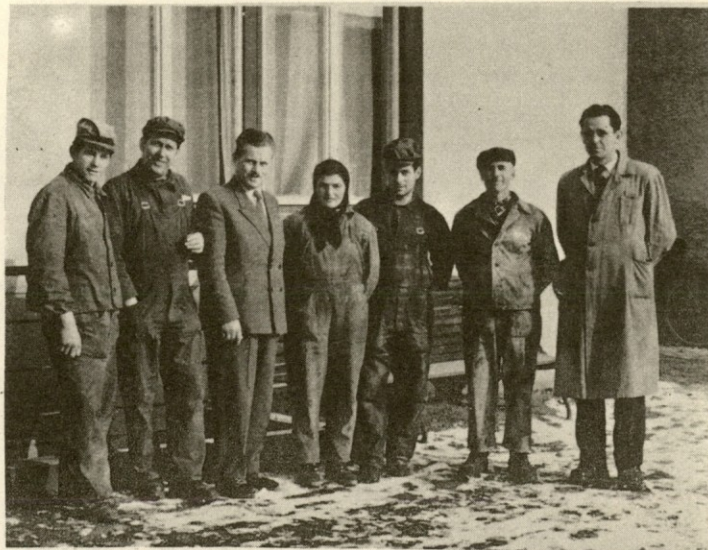
V ponedeljek, 23. aprila je bil ustanovni občni zbor, na katerem je bila nogometna sekcija tudi formalno ustanovljena. Izvolili smo njeno vodstvo, ki ga sestavljajo: Peter Petač - predsednik, Stane Šušteršič - tajnik, Jože Gostič - blagajnik in Janez Peternel - gospodar. Člani sekcije so takoj pričeli z rednimi treningi na igrišču osnovne šole Smlednik ter formiranjem ekipe za prvi nastop na zahtevnem turnirju na majskem srečanju v Krapinskih Toplicah. Razveseljivo je, da volje med nogometaši ne manjka ter upamo, da bo sekcija kmalu polno zaživela, in pričela beležiti tudi prve tekmovalne uspehe.

KRVODAJALSTVO V SLOVENIJI

Po sporočilih Rdečega križa, po radiu in televiziji je potrebno, da v Socialistični republiki Sloveniji letno pride na odvzem krvi 70.000 krvodajalcev. Potrebe po krvi so vsak dan večje in krvodajalstvo ni več samo izraz solidarnosti posameznika in njegove zavesti do družbe, ampak je po mnenju Sveta za narodno obrambo SR Slovenije in Rdečega križa Slovenije akcija širokega družbenega pomena. Omenjena foruma sta 10. januarja 1973 razpravljala o problemu krvodajalstva in ugotovila, da je treba zanimanje za dajanje krvi povečati. Vsaka delovna organizacija naj bi skušala zagotoviti vsaj 10 procentno udeležbo delavcev v krvodajalstvu glede na število zaposlenih in v to humano akcijo vključevala nenehno nove člane kolektiva.

V našem podjetju posebnega problema v zvezi s tem verjetno ne bo, ker smo se že doslej aktivno vključevali v vrste krvodajalcev. Vendar pa naj bo ta sestavek vsakomur, ki še ni dal krvi za sočloveka, vabilo, da se v prvi krvodajalski akciji odzove temu človekoljubnemu pozivu.

M. K.



Člani 1. upravnega odbora podjetja izvoljeni leta 1951. Razen dveh so še vsi aktivni.

HUDE KAZNI ZA GOSPDARSKE PRESTOPKE

V svežnju ukrepov za gospodarsko stabilizacijo je zvezna skupščina sprejela tudi nov tako imenovani zakon o podjetjih. V 134. členu tega zakona je določeno, da

za odgovorno osebo v podjetju ne sme biti izvoljen delavec, ki je bil obsojen za gospodarski prestopok z denarno kaznijo nad 2.000.- din in da prepoved izvrševanja dela traja 3 leta od dneva pravnomočnosti sodbe.

Ker so kazni za gospodarske prestopke po novih zakonih praktično vse nad 2.000.- din, bodo morali odgovorni delavci v podjetju v bodoče delati izključno po zakonu in ostalih predpisih, ker bo v nasprotnem primeru tak delavec takoj razrešen svoje funkcije. Če pogledamo še novi zakon o delovnih razmerjih, ki določa, da delavcu takoj preneha delo v podjetju, če mu je prepovedano opravljati delo na delovnem mestu, na katerem je delal prej, pa je jasno, da je odgovornost vodilnih delavcev postala z novimi zakoni povsem drugačna.

Res je, da so bile že prej predpisane za nekatere gospodarske prestopke visoke kazni in da so sodišča izrekala poleg kazni tudi varstveni ukrep prepovedi opravljanja poklica. Vendar pa so v podjetjih te stvari izpeljali tako, da delo posameznemu vodilnemu delavcu ni prenehalo, pač pa je bil za toliko časa, dokler je trajal varstveni ukrep premeščen na drugo delovno mesto. Ponavadi je bil imenovan za svetnika, tako da je celo obdržal iste osebne dohodke. Po novem zakonu pa preneha delo delavca, ki je obsojen na kazen višjo od 2.000.- din v podjetju takoj, ko podjetje prejme od sodišča sodbo, s katero je bil posamezni vodilni delavec obsojen.

PROBLEMI NAŠE DRUŽBENE PREHRANE

Kuhinjske pomočnice se vse češče pritožujejo nad čudnim vedenjem posameznih delavcev, ki kritizirajo našo malico. Porcije se jim zdijo premajhne, poleg tega pa ljudje pričakujejo vsak dan meso in mesne izdelke. Vendar pa kuhinjske pomočnice niso krive za izbiro naše hrane in če nekdo zmerja kuhinjske pomočnice zaradi kvalitete hrane, je ravno tako, kot bi zmerjal v avtobusu sprevoznika, zakaj so tako visoke tarife v prometu.

Po podatkih knjigovodje družbenega standarda za marec in april 1973 je razvidno, da je en obrok malice stal v marcu 6,20 din, v aprilu pa 6,48 din. Tako npr. stane porcija govejih zrezkov s pire krompirjem 8,39 din, svinjski paprikaš 6,43 din, jota 4,28 din, polpeti 6,21 din, pasulj in šinki 6,42 din in svinjska pečenka 8,99 din.

Po samoupravnem sporazumu lahko izplačamo iz sklada skupne porabe na posameznega delavca 60.- din mesečno, vse ostalo pa gre iz osebnih dohodkov, oziroma iz ekonomskega uspeha vseh zaposlenih. Celotna

M. K.

Pogled na staro kuhinjo in nasmejan pogled sodelavke Neže ob pričakovanju preselitve v Presko.



cena za hrano je bila v aprilu 64.259 din. Od tega smo po samoupravnem sporazumu iz sklada skupne porabe lahko dotirali 31.000.- din, kar predstavlja 3% ekonomskega uspeha, ostalo pa smo plačali sami iz lastnih žepov. Pri tem verjetno ni treba niti povedati, da delavec, ki zasluži povprečno 4.000.- din mesečno plača za malico 120 din, tisti, ki zasluži 1.000.- din pa plača 30 din. To naj bi bil prispevek vseh k zmanjšanju socialnih razlik.

Bistvo je drugje. Bistvo je v tem, da je hrana zelo draga in da je dražja vsak mesec. Vse to pa plačujemo iz lastnega žepa. Zato je prav, da vsakdo premisli, kakšno kvaliteto hrane želi. Čim večkrat bomo imeli za malico pečenke, piščance ipd., tem tanjša bo naša kuverta, ko bomo prejeli osebni dohodek. Edino, kar je iz pregleda za marec in april še dokaj poceni, so juhe, enolončnice in pa kranjske klobase, hrenovke s krompirjem ali pasuljem.

M. K.

ALI VESTE

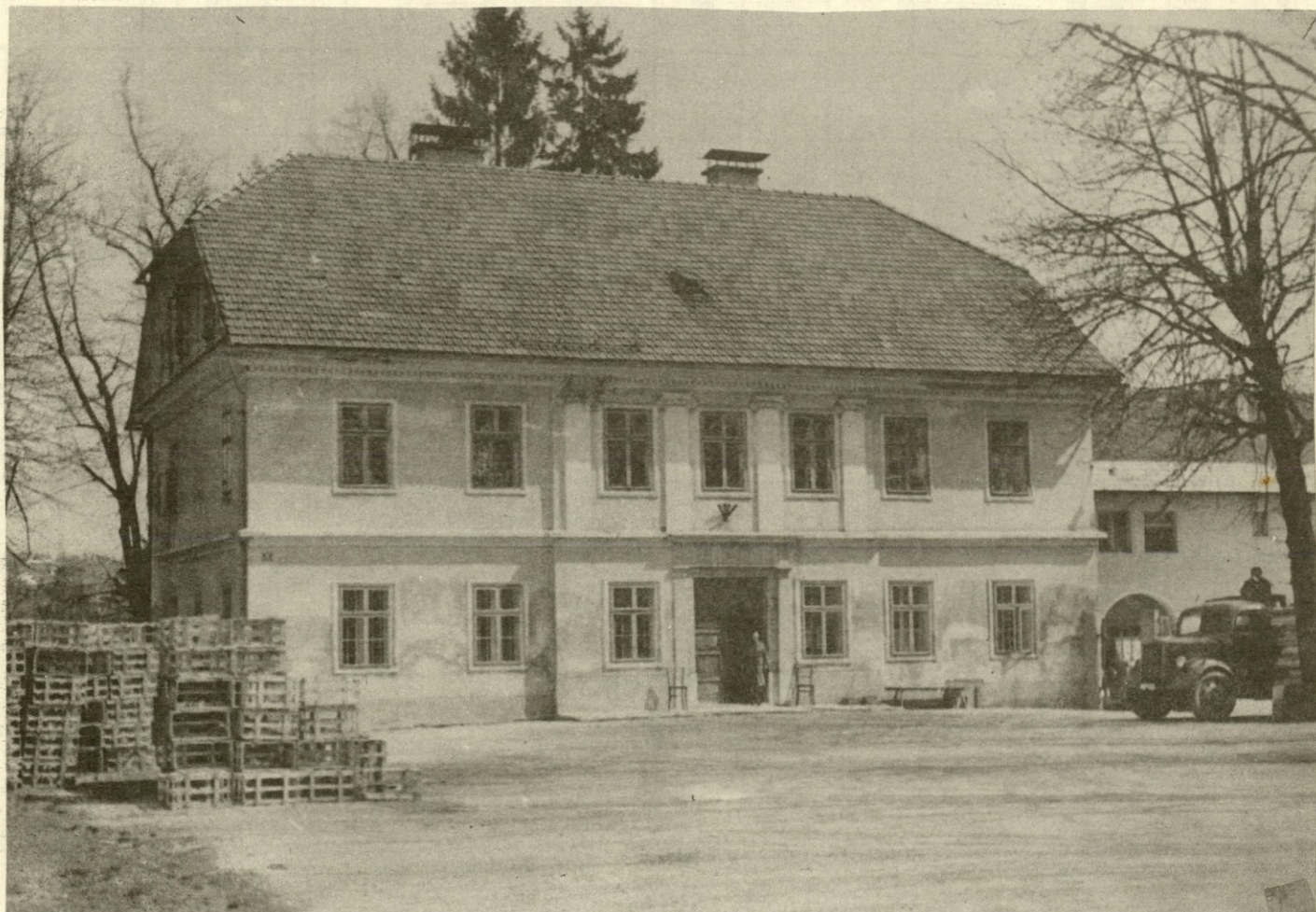
Časi, ko je delavski svet lahko sklenil, da se povišajo osebni dohodki delavcem za toliko in toliko procentov, so minili. Osebnih dohodkov sedaj lahko izplačujemo v skladu z določbami samoupravnega sporazuma, ki točno določa elemente, na podlagi katerih je mogoče zviševati maso osebnih dohodkov. Delavski svet torej nima več pravice, da bi zaradi povečanih življenjskih stroškov ali zaradi splošnega dviga osebnih dohodkov v drugih delovnih organizacijah mogel dvigniti osebne dohodke tudi pri nas. Osebni dohodki se torej lahko izračunavajo le na podlagi formul, ki jih vsebuje samoupravni sporazum.

To pa seveda ne pomeni, da osebnih dohodkov ob prizadevanju vseh ne bi mogli zvišati. Res je, da so elementi za visoke osebne dohodke pravzaprav neodvisni od vsakega posameznika na delovnem mestu. Dejstvo pa je, da tudi vsak posameznik, vsak delavec lahko pripomore k temu, da bi bili naši osebni dohodki višji. Eden od elementov je izobrazba posameznika. Čim višja je njegova strokovna izobrazba, pri čemer so mišljene tudi kvalifikacije, ki jih na podlagi opravljenega tečaja priznava naš delavski svet, pomeni tudi višji kalkulatívni osebni dohodek, to je tisto maso denarja, ki jo samoupravni sporazum določa za posameznika.

Vsakdo od nas pa lahko prispeva k temu, da bi bili naši osebni dohodki višji tudi z varčevanjem materiala, ki mu je zaupan. Čim manjši so stroški poslovanja, tem večja je razlika med našo lastno in prodajno ceno, torej je večji dohodek, ki nam da maso za osebne dohodke. Zato skušajmo čim bolj varčevati z vsem, kar je v tovarni! Nenehno imejmo pred očmi, da je zmanjšanje kala večji dobit, zmanjšana poraba pisarniških pripomočkov in splošno varčevanje pomemben element naših osebnih dohodkov.

M. K.

V gasilski šoli je bil po sklepu delavskega sveta sestanek vseh stanovalcev zaradi nevzdržnih razmer in premajhnega razumevanja. Sestanek je bil ploden in koristen. Stanovalci so izvolili tudi hišni svet in njegovega predsednika.



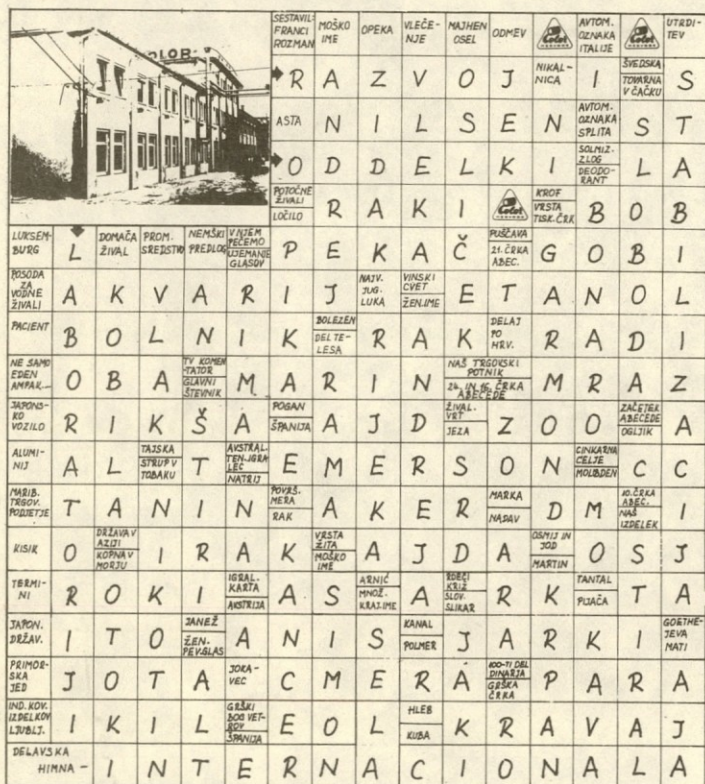
GRŠKA
TRAGEDIJA
VÆRTEN
ROB

AVT. OZNAKA ITALIJE			FRANCOSKO LETOVIŠKO MESTO	ZVONE VALIČ		SLABA OCENA V ŠOLI						LOLA NOVAKO- VIČ		
VEZNIK				DIRKAČ BABIČ										
↳		RUSKA REKA					1. ČRKO ABECEDA		NEZNANKA	RAZLIČNI ČRKI	NIKA LNICA			TONA
FORMOZA		NARAVNI PROCES									KISIK			
DIRKAČ FORMULE I						NOL	M. IME GLINASTA PIŠČAL					"GRAND TURISMO" RUSKO M. IME		
↳								KAREL TORKAR MEDICINSKA VEDA			ITAL- REKA ŠVEDSKO IME			NAREK
DENARNA ENOTA					ŽARIŠČE NIKA LNICA					VZKLIK RUSKA KOČA			NEMČIJA OBLIKA POMOŽNEGA GLASOLA	
NOVO MESTO			DELAVEC ZA DNINO					DRUGI REAZ ZA "MEIJE"						
ZNAMKA VISKIJA			AFRIŠKA DREŽAVA					IZKLJUČENA PRAVICA						
↳				CORDOBES VEČJE POSODE			PRISTAŠ ROMAN- TIKE							
PRITISK						BEOGRADJ. OBČINA							SAMEC DOMAČE ŽIVALI	
↳					AVT. OZNAKA FRANCIJE		STARA MAMA				EGIPČANSKI BOG			
											Ž. IME	SOROD- NICA		
HRVAŠKI IZRAZ ZA KIS					OSEBA IZ SHAKESPE- AROVE DRAME					LETNI POSEK				
					OČE	KARDELJ EDVARD				ŽENSKO IME				
GLAG. OBLIKA			LOŠČ											
NAJDENJE			DOKTOR				VARNOST. SVET	SLOVENSKI SKLADISTELJ (BENJAMIN)						NATRIJ
↳								VRASTA JABOLK						
SPREMLJEVA- LEC BOGA BAKHA						VELIK KAMEN						IZRODELKA LUKA		

1. nagrada 60 dinarjev
2. nagrada 40 dinarjev
3. nagrada 20 dinarjev

10

PRAVILNA REŠITEV SLIKOVNE KRIŽANKE IZ PREJŠNJE ŠTEVILKE



Za nagradno križanko iz aprilske številke smo prejeli 52 rešitev. Tokrat smo izvedli javno žrebanje v prodajnem oddelku. Komisija, ki so jo sestavljali: Vera Mesesnel, Ida Stanonik in Franci Rupnik, je kot dobitnika 1. nagrade v znesku 60 din izžrebala Zvonko Kozamernik, 2. nagrado 40 dinarjev prejme Vanja Matijevec in 3. nagrado 20 dinarjev Vinko Tehovnik. Nagrade bodo izžrebancem izplačane skupaj z osebnim dohodkom v maju 1973. Čestitamo!

ZAČETEK SEDANJE TOVARNE COLOR

Prva tovarna je bila zgrajena leta 1897. Sezidal jo je Nemec Friderik Huter. Zemljo je kupil od Martanovih ali Tosnikovih. Postavil je stavbo, v kateri je imel več oddelkov: kurilnico, strojnico, oddelke za hidravlične stiskalnice, skladišče za seme, pisarno in hlev za konje, ker takrat ni imel drugega prevoznega sredstva. V tovarni je takrat izdeloval laneno olje in kuhhal samo firnež. Leta 1903 se je gospodar tovarne obesil v hlev. Ker pa ni imel otrok, je žena tovarno prodala. Kupil jo je neki Stane Ivančič po rodu Hrvat, ki je imel že mlekarne na Svetjah pri sedanjih Boškovich. Novo tovarno ni nič predeloval, delal je še naprej laneno olje in firnež. Leta 1912 je tudi Ivančič nenadoma umrl za srčno kapjo, leto dni za njim še žena. Tovarno je podedovala Ivančičeva sestra, ki pa ni bila poročena. Tako je tovarna mirovala do leta 1916.

Navedeni podatki so izročilo mojega očeta, ki je bil prvi kurjač v novi Huterjevi tovarni - Oljarici.

To tovarno je od Ivančičeve sestre iz Zagreba leta 1916 kupil Franc Medić. Ker pa on ni imel zadosti denarja, je zanj zaposlil svojega gospodarja Zankla, pri katerem je bil zaposlen kot trgovski pomočnik v Ljubljani (Zankl je imel v Ljubljani trgovino z barvo in laki). Zankl je imel Medića kot vestnega delavca zelo rad, zato mu je posodil denar pod pogoji, da bo v petih letih to vsoto izplačal in, da se bo tovarna imenovala po njem. Tako se je tovarna res imenovala "Medić-Zankl", sedaj Color.

"Jaz sem pa prišel delat v to tovarno 10. aprila 1924", pripoveduje moj oče. "Takrat smo kuhali še samo laneni firnež, kuhali smo v mali baraki. Nova kuhinja je bila tudi že postavljena, vendar še ni bila zgotovljena. V začetku leta 1926 pa smo že kuhali v novi kuhinji in to najprej še samo firnež. Bilo je še vse napol izdelano. Imeli smo samo dva velika kotla, vsak po cca tri tisoč litrov. Potem so postavili sčasoma še nekaj manjših in to brez vsake ventilacije in mešalcev. Po tleh smo imeli dolgo kār zemljo.

Proti koncu leta 1926 je Medić že izplačal Zankla. Potem ga je ponovno zaprosil za pomoč in sicer za inženirja, da bi učil ljudi kuhanja lakov. Tako smo res dobili inženirja za eno leto, potem pa je prihajal še dve leti po tri mesece, in nam svetoval pri delu. Tako smo po treh letih postali samostojni kuharji. Sprva je šlo še bolj težko, sčasoma pa smo bili že pravi mojstri. Prvotno nas je bilo pet z mojstrom in sicer: Jože Jarc iz Preske, Anton Plešec iz Preske, Jože Plešec z Golega Brda in jaz. Za mojstra je Medić postavil Ludvika Juvana iz Ljubljana. Poleg firneža smo tedaj delali še lake, ocetno kislino, cinkovo belilo, bronirno maso in še razne proizvode.

Tako sem Vam na kratko opisal nastanek tovarne "Color". Vas pozdravlja najstarejši bivši delavec."

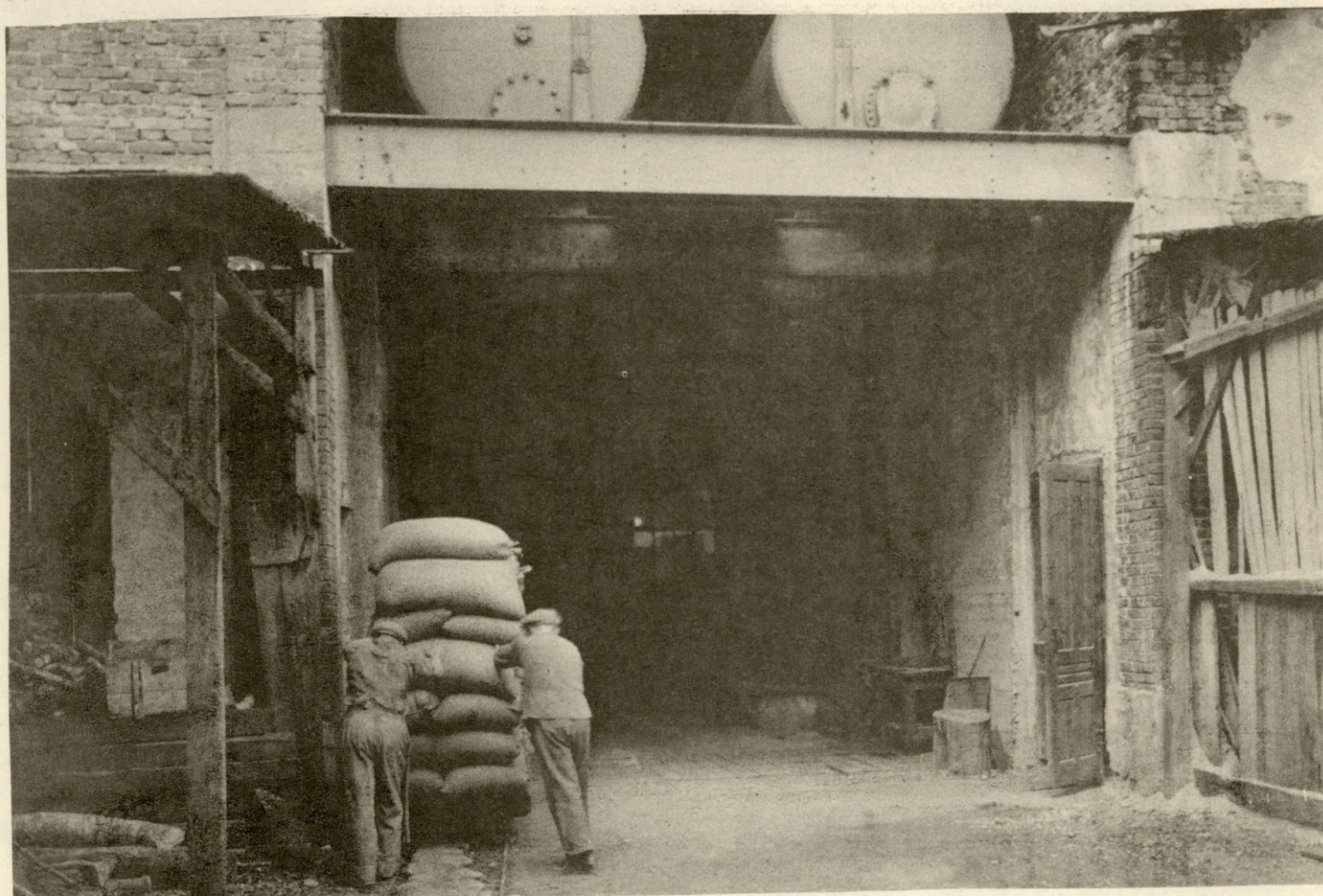
Ivan ZALOŽNIK

DOŽIVETJE V DVAJSETIH LETIH TOVARNE COLOR

Minilo je dvajset let, kar pomeni že lepa doba na enem delavnem mestu v obratu kuhinja. Vsa ta leta, če jih na kratko opišem in premislim, da so tako hitro minila, da ni mogoče misliti, s tem pa ob enem moram pogledati spremembo dela. V začetku let smo delali samo dopoldne, zato smo tudi pozimi delali od 7 - 15^h popoldan. Delo v kuhinji lakov in smol je bilo bolj težko, zato morajo biti delavci mladi in zdravi, da zmorejo težka dela: točenje vročih lakov in smol, ki se pri visoki temperaturi zelo kadijo. Stara kuhinja je bila izmed oddelkov stare tovarne najboljša in je za takratni čas ustrezala. V stari tovarni smo morali prihraniti denar za novo. Mehanizma nismo imeli dosti, zato smo morali sode dvigati na kotel kar z rokami. Vse naprave so bile bolj zastarele, zato se v kuhinji ni dosti izboljšalo.

Zadovoljen sem z delom v kuhinji, ker ni nikoli prišlo do nesreče. Posebno je lepo sedaj v novi kuhinji, ko je vse čistejše, lažje in so vsa dela mehanično izpopolnjena.

Alojz JENKO



delo se je opravljalo predvsem ročno

kuhinja lakov

