



# Emajlirlec

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE CELJE

## Ob prehodu v novo leto

Ko vam, tovarišice in in tovariši sodelavci, prav iskreno želim veliko zdravja, sreče in mnogo uspehov v novem letu 1962, se vam iz srca zahvaljujem za vaše dosedanje prijetno sodelovanje.

Ob prehodu v novo leto lahko ponosni ugotovimo, da naš kolektiv iz leta v leto napreduje pri proizvodnji in pri razvijanju demokratičnih oblik upravljanja. Rezultat tega je ponovni rekord proizvodnje v zgodovini obstoja naše tovarne. K temu uspehu vsakemu posamezniku našega kolektiva — iskrena čestitka!

Ta uspeh dokazuje enotnost našega hotenja, našega prizadevanja in naših akcij, ki so usmerjene k skupnemu cilju — ustvariti si boljše življenjske pogoje.

Ob nadaljnjem razvijanju tovarištva, socialističnih odnosov in zaupanja do vsakega posameznika in v združevanju njih misli, želj in dejanj v skupen boj proti vsem zaprekam, ki se bodo tudi v bodoče pojavile v proizvodnji, proizvodnosti in gospodarnosti; naši uspehi ne bodo manjši, ampak večji.

Naš kolektiv je vedno razumel svoje naloge in dolžnosti. Zato uspehi niso in tudi v bodoče ne morejo izostati.

Tovarišice in tovariši! Na pragu novega leta želim, da bi nadaljevali to pot. Želim, da bi šli

vedrih misli, ponosni in samozavestni v novo leto. Samozavestno zato, ker le od nas samih zavisi, kdaj in kako bomo izboljšali življenjske pogoje sebi in naši skupnosti.

Glavni direktor: Vladimir Veber

### Bodimo vztrajni na začrtani poti

Jubilejno leto naše velike socialistične revolucije 1961 nam je prineslo vrsto lepih spominov na pretekle dni naše zgodovine, obenem pa lepe uspehe pri upravljanju podjetja in našem gospodarjenju nasploh.

Veliko prizadevanje za izboljšanje družbenih odnosov v kolektivu in za afirmacijo decentraliziranega delavskega samoupravljanja je rodilo že vidne uspehe, ki se bodo pri nadaljnjem našem delu vedno bolj oblikovali v demokratično socialistično obliko odločanja kolektiva o gospodarjenju z zaupanimi družbenimi sredstvi.

Uspehi rekonstrukcije tovarne, ki so rezultat velike prizadevnosti in požrtvovalnosti vseh članov kolektiva, so nam zagotovilo za večji in

obsežnejši razvoj naše proizvodnje in našega družbenega standarda.

Ko stopamo v novo leto 1962 bodimo prepričani, da bomo kos vsem našim težkim proizvodnim in drugim nalogam, če bomo s pridom izkoristili naše dosedanje izkušnje in če bomo nenehno težili za tem, da dosežemo najvišjo tehnično stopnjo naše proizvodnje. Z mehanizacijo delovnega procesa, z racionalizacijami in uvajanjem linijske proizvodnje, pravilnimi in tovariškimi medsebojnimi odnosi, bomo uspeli izoblikovati take moralne, fizične in materialne pogoje dela kot jih zahteva naša socialistična družba.

Na poti, ki smo si jo sami začrtali, bodimo vztrajni in nepopustljivi. Imejmo mnogo medsebojnega razumevanja za naše osebne in druge težave in pomagajmo si drug drugemu kot enotna in močna socialistična družina.

V letu 1962 naj vlada pri nas kolektivno vzdušje dobrega in skrbnega gospodarjenja ter političnega in kulturnega napredka. Bodimo močni in ponosni nosilci tradicije naše velike socialistične revolucije in zvesti sinovi naše lepe socialistične domovine, ki se nesebično in vztrajno bori za mir in mirno sožitje med narodi.

Predsednik DS: Stane Dvoršak



S  
R  
E  
Č  
N  
O  
1  
9  
6  
2



# Ob zaključku leta

Ko stopamo v novo 1962. leto je prav, da na kratko rezimiramo delovne uspehe, ki jih je naš kolektiv imel v letu 1961. Razgibanost celotnega gospodarstva v naši državi, še posebej pa naloge, ki smo si jih zadali v naši tovarni ob začetku in v teku leta 1961, je povzročilo, da je celoten kolektiv odločno stopil na pot hitrega razvoja svojih proizvodnih sil in v tem tudi na pot hitrejšega povečanja tempa proizvodnje. Že sam letni proizvodni plan je bil postavljen dokaj visoko, upoštevajoč še nadaljnje in maksimalno izkoriščanje notranjih sil in rezerv podjetja. Kljub temu pa se je v teku leta izkazalo, da je kolektiv zmožen še večjih uspehov pri delu in je iz stimulativnih razlogov v teku 1961. leta izvršen rebalans plana.

Poleg uspehov na področju povečanja proizvodnje in proizvodnosti je bilo tudi pomembnih uspehov na področju družbenih odnosov, posebej še pri krepitvi delavskega samoupravljanja. Naloga nas vseh je, da ta razvoj in odnose v letu 1962 še poglobimo, ker nam je le-to zagotovilo, da bomo zadane si naloge tudi izpolnili.

Vsi vemo, da smo z začetno rekonstrukcijo v letu 1960 prevzeli znatne večletne obveze, za katerih izvršitev si moramo vztrajno prizadevati, v kolikor želimo naše podjetje voditi po poti napredka in zagamčiti porast življenjske ravni vseh članov kolektiva.

Pri vseh teh nalogah mora biti poudarek na pravih medsebojnih odnosih v kolektivu, ker nam bo le na ta način mogoče premagati vse objektivne in subjektivne težave, ki se povsem razumljivo pojavljajo.

Posebno pozornost mora kolektiv pri svoji nadaljnji politiki posvetiti organizaciji in kadrovskemu vprašanju. Vedeti moramo namreč, da z organizacijskimi ukrepi v naši stari tovarni lahko dosežemo še marsikak uspeh brez vlaganja znatnejših sredstev. To doseči pa bo možno le, če bomo strokovnost naših obstoječih kadrov dvigali in obenem kolektiv pomlajali z novimi strokovnimi kadri ter se pri tem zavedali, da so to dolgoročna vlaganja, ki nam bodo dala vidne uspehe.

Članom kolektiva želimo pri izvajanju velikih nalog, ki so pred nami, obilo uspeha.

Predsednik upravnega odbora:  
Stane Veninšek



Od leta 1961 se poslavljamo z velikimi delovnimi zmagami, katere smo dosegli na gospodarskem in družbeno političnem polju. To so pa ustvarjalni sadovi naših delovnih ljudi v graditvi socialističnih medsebojnih odnosov. Z uvajanjem decentralizacije delavskega samoupravljanja in novim stimulativnejšim nagrajevanjem v našem podjetju so se ti odnosi še bolj v bistvu skristalizirali. Z uvajanjem EE in njenih organov, delavskih svetov ter zborov proizvajalcev se je v našem kolektivu bistveno spremenila vloga vsakega posameznega člana kolektiva s tem, da neposredno sodeluje pri odločanju o najvažnejših gospodarskih in druž-

beno političnih vprašanjih, za katere je najbolj zainteresiran. Pri vsem tem pa so politične organizacije na čelu z organizacijo ZK v našem podjetju odigrale veliko vlogo.

V novo leto 1962 stopamo z ogromnimi nalogami, ki nas čakajo v izpolnjevanju plana, v krepitvi delavskih svetov in zborov proizvajalcev v ekonomskih enotah, ter sindikalnih in mladinskih organizacijah v EE. Pri vseh teh nalogah pa morajo organizacije ZK in vsak posamezni član ZK odigrati svojo vlogo. Osnovne organizacije ZK so dolžne nuditi vso pomoč zborom proizvajalcev in delavskim svetom EE ter posameznim članom kolektiva, da bodo lahko čim boljše uveljavili svoje pravice in dolžnosti in s tem sodelovali pri neposrednem odločanju o najvažnejših vprašanjih, za katere mora biti zainteresiran vsak član kolektiva. Z uvajanjem EE in njenih organov delavskega samoupravljanja so se pojavile in se še bodo pojavljale razne negativne napake, kot na primer nedisciplinarnost, neizvrševanje delovnih nalog, birokratski odnos posameznih vodilnih ljudi do organov DS, neizvrševanje sklepov organov DS in na razne načine ignoriranja organov DS EE in centralnih organov DS.

Proti vsem tem pojavom morajo člani in organizacija ZK najbolj energično nastopiti in vsako samovoljo že v začetku zatreti. Člani ZK morajo budno spremljati naš notranji razvoj in takoj opozarjati na vse negativne pojave in jih preprečiti. Organizacija ZK bi morala polagati več skrbi pri reševanju kadrovskega vprašanja prav posebej za vodilna delovna mesta, kajti nam ne more in ne sme biti vse eno, kdo bo zasedel kakšno vodilno delovno mesto. Da bodo člani in osnovne organizacije ZK kos tem nalogam, pa morajo v prvi vrsti ideološko učvrstiti sebe in svoje organizacije, morajo v svojih vrstah učvrstiti partijsko disciplino, izključiti vsakega člana, ki krši statut ZKS, ki kvari ugled organizacije ZK. Osnovne organizacije ZK morajo spremljati vsa notranja in zunanja politična dogajanja in jih tolmačiti članom kolektiva. Osnovne organizacije morajo skrbeti za idejni dvig svojih članov, kakor tudi posvečati več skrbi vključevanju novih članov, kateri so si v družbeno političnem delu pridobili pogoje da postanejo dobri člani ZK.

Če bomo vse to upoštevali bomo v naslednjem letu želi še več zmag. S tem želim vsem našim članom ZK in članom delovnega kolektiva uspešno in srečno novo leto 1962.

Sekretar TK ZKS: Pratnekar Stevo

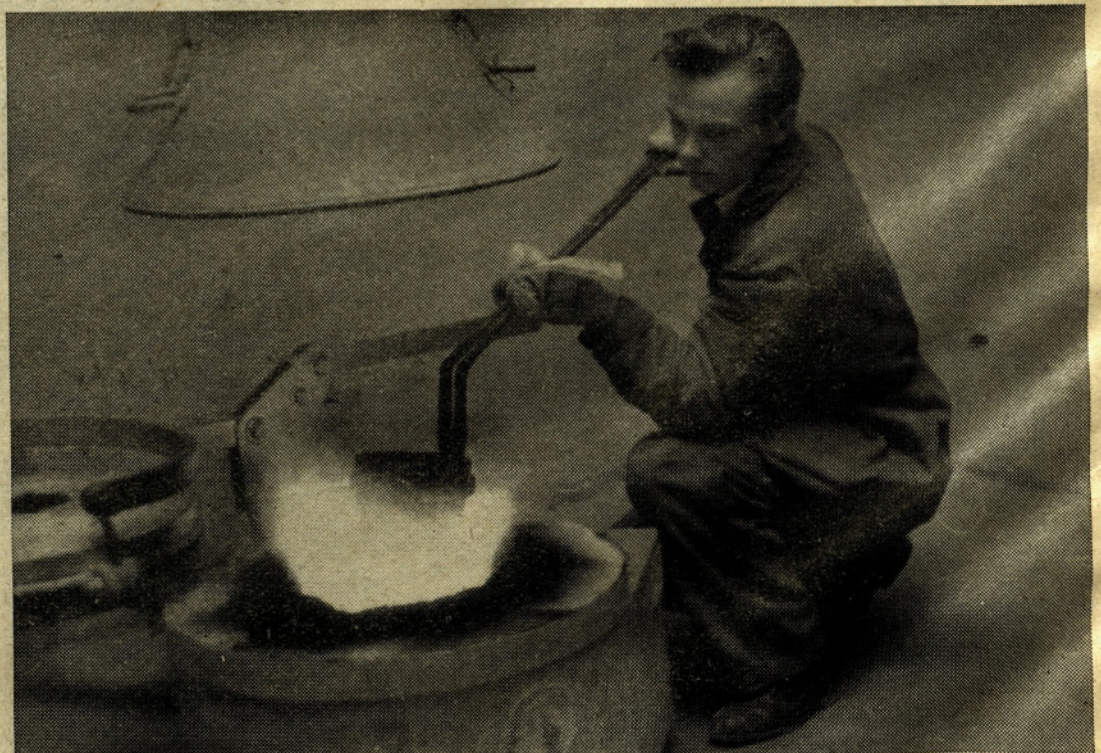
Ob zaključku vsakega leta se daje obračun celoletnega dela za leto, ki se bliža h koncu ter nakazujejo smernice in postavljajo naloge za bodoče novo leto. Prav je, da se na kratko ozremo na delo naše sindikalne podružnice, ki je v letu 1961 prav gotovo reševala razne probleme, posebno še če upoštevamo, da so ravno v letu, od katerega se poslavljamo nastopale kvalitetno nove družbeno-ekonomske spremembe, katerih odsev se zrcali predvsem v poglobljenih odnosih delavskega samoupravljanja, ko postaja delavec proizvajalec — dejanski upravljavec in nosilec vseh demokratičnih pravic in dolžnosti delavskega razreda.

Te nove družbeno ekonomske spremembe se predvsem kažejo v notranji delitvi in organizaciji delavskega samoupravljanja. Ker sindikalna organizacija združuje v svojih vrstah vse, ki so v delovnem razmerju, je bila dana posebna naloga, da aktivno sodeluje in daje ton in vsebino celotnemu tako ekonomsko-gospodarskemu kot družbeno političnemu dogajanju v našem podjetju. Ne morem mimo dejstva, da je naša sindikalna organizacija v letošnjem jubilejnem letu bila pobudnik in iniciator vseh važnejših akcij, saj sindikalna organizacija je in mora biti mobilizator vseh zavestnih sil pri uresničevanju novih socialističnih odnosov v gospodarskih organizacijah. Ko stopamo v novo leto 1962 nam je vsem jasno, da čakajo našo sindikalno podružnico nove odgovorne naloge in prav zaradi tega bo potrebno, da bodo sindikalni odbori in njihova vodstva doumele potrebo po kvalitetnejšem in strokovno sposobnejšem kadru, ker se bodo le na ta način pravilno in pravočasno reševale naloge, katere bodo skupne vsem nam.

Ni odveč, če omenimo, da ne samo uspehi ampak tudi določene napake pri delu, so prav tako važne za analizo dosedanjega dela in programa za bodoče delo v letu 1962.

Še bolj se strnimo in še bolj smelo stopimo na pot 1962. leta z željo in ciljem, da ustvarimo tiste ideale in priborimo tiste pravice, za katere se je delavski razred boril skozi stoletja in jih izbojeval z našo socialistično revolucijo ter jih afirmiral z našim delavskim samoupravljanjem.

Plahutnik Jožko





# Izvolili smo nove samoupravne organe ekonomskih enot

Dne 9. 12. 1961 smo prvič volili predstavnike v nove samoupravne organe ekonomskih enot po izvedeni decentralizaciji delavskega samoupravljanja v našem podjetju. Izvoljeni so bili:

**Ekonomska enota I.** — Kovinsko predelovalni obrat II.

Člani delavskega sveta (30) so:

Čede Anton	Kavčič Milan
Zorko Bernard	Vizjak Ivanka
Vinder Dušan	Dvoršak Stane
Reberšak Ferdo	Leben Ivan
Podlinšek Jože	Križnik Marjan
Zavšek Miha	Šibanc Ferdo
Stropnik Leopold	Valenčak Neža
Gorjanc Jože	Hribernik Ela
Berglez Alojz	Kegu Anton
Puster Ludvik	Kršlin Jože
Korošec Vinko	Zotel Vincenc
Orehovec Albina	Stojmanovič Vojislav
Korošec Vili	Kandolf Franc
Zevnik Jože	Pavšner Viki
Podlinšek Jožica	Reberšak Silva

Za predsednike in namestnike zborov proizvajalcev so bili izvoljeni:

**Prikrojevalnica:**

Čede Anton — predsednik  
Zorko Bernard — namestnik

**Vlačilnica:**

Vinder Dušan — predsednik  
Reberšak Ferdo — namestnik

**Oblikovalnica:**

Gorjanc Jože — predsednik  
Berglez Alojz — namestnik

**Vtiskovalnica:**

Korošec Viljem — predsednik

**Ročajnica:**

Zevnik Jože — predsednik  
Podlinšek Jožica — namestnik

**Kleparski oddelek:**

Dvoršak Stane — predsednik  
Leben Ivan — namestnik

**Izdelov. kop. kadi:**

Stojmanovič Vojislav — predsednik  
Kandolf Franc — namestnik

**Odd. alu — posode:**

Pavšner Viki — predsednik  
Škoberne Alfonz — namestnik

**Skladišče sur. posode:**

Reberšak Silva — predsednik  
Gorišek Stanislav — namestnik

**Ekonomska enota II** — emajlirski obrati.

Člani delavskega sveta (40) so:

Podgoršek Mirko	Juteršek Jože
Vajdič Rafaela	Ramšak Franc
Ahtik Silva	Krivec Jože
Zuran Marija	Cotič Leopoldina
Žnidar Friderik	Kožuh Anica
Djokovič Slava	Germadnik Albina
Berglez Franc	Habjan Slavko
Planko Matilda	Prašnikar Ana
Polh Jožica	Zupanc Marija
Tašker Fanika	Štante Elica
Češnovar Rozalija	Razgoršek Alojzija
Podpečan Slava	Pustek Gertruda
Zupanc Marija	Molan Marija
Šolinc Ivan	Kvartič Marjan
Zore Rudi	Pilih Dora
Brežnik Dominik	Gogus Ivanka
Strašek Karel	Zupanc Viktorija
Oprešnik Agata	Doberšek Rozalija
Hrovat Vladimir	Tratnik Angela
Žnidar Albin	Kos Fanika

Za predsednike in namestnike zborov proizvajalcev so bili izvoljeni:

**Posada I:**

Podgoršek Mirko — predsednik  
Vajdič Rafaela — namestnik

**Posada II:**

Berglez Franc — predsednik  
Djokovič Slava — namestnik

**Posada Ila:**

Češnovar Rozalija — predsednik  
Podpečan Slava — namestnik

**Posada IV:**

Šolinc Ivan — predsednik  
Brežnik Dominik — namestnik

**Posada V:**

Grubič Roman — predsednik  
Hrovat Vladimir — namestnik

**Posada III in VI:**

Krivec Jože — predsednik  
Žnidar Albin — namestnik

**Posada Ia:**

Habjan Slavko — predsednik  
Prašnikar Ana — namestnik

**Varični oddelek in lužilnica:**

Štante Ivica — predsednik  
Pustek Gertruda — namestnik

**Sestavljalnica:**

Kvartič Marjan — predsednik  
Slokan Rudolf — namestnik

**Dekor oddelek:**

Pilih Dora — predsednik  
Rogus Ivanka — namestnik

**Ekonomska enota III** — kovinski predelovalni obrat I.

Za člane delavskega sveta (9) so bili izvoljeni:

Vidmar Anton  
Krajnc Jože  
Krajnc Edi  
Jevšinek Franc  
Kodela Ivan  
Košenina Ivan  
Kuder Franc  
Drač Ivan  
Zupanc Miha

Za predsednike in namestnike zborov proizvajalcev so bili izvoljeni:

**Izdelovalnica jeklenih kotlov:**  
Vidmar Anton — predsednik  
Krajnc Jože — namestnik

**Izdelovalnica odpreskov in koles TAM:**

Košena Ivan — predsednik  
Kuder Ivan — namestnik

**Ekonomska enota IV** — pocinkovalnica — pokositrarna.

Glede na to, da vsi člani zaposleni v pocinkovalnici in pokositrarni predstavljajo delavski svet te ekonomske enote, so izvolili le predsednika in namestnika zbora proizvajalcev od-

nosno delavskega sveta ekonomske enote IV, ki sta:

Štante Rudolf — pocinkovalnica, predsednik  
Žalig Štefan — pokositrarna, namestnik

**Ekonomska enota V** — radiatorski oddelek.

Vsi člani kolektiva zaposleni v radiatorskem oddelku predstavljajo skupaj delavski svet ter so zaradi tega izvolili le predsednika in namestnika, ki sta:

Einsidler Ivan — predsednik  
Šifer Gabrijel — namestnik

**Ekonomska enota VI** — topilnica, emajlni mlin.

Vsi zaposleni predstavljajo delavski svet topilnice odnosno ekonomske enote VI ter so izvolili:

Pustek Anton — predsednik  
Koštomaj Jože — namestnik

**Ekonomska enota VII** — vzdrževalni obrati.

Za člane delavskega sveta (13) so bili izvoljeni:

Zakušek Marjan	Lampe Franc
Hudej Slavko	Končan Viljem
Amon Jože	Dobrišek Jože
Podjavoršek Andrej	Cvirn Konrad
Grubar Edi	Herman Zmago
Jekl Peter	Jager Jože
Peterle Marjan	

Za predsednike in namestnike zborov proizvajalcev so bili izvoljeni:

**Strugarna:**

Lampe Franc — predsednik  
Lubej Franc — namestnik

**Orodjarna, varilni in kovačnica:**

Končan Viljem — predsednik  
Dobrišek Jože — namestnik

**Elektro delavnica:**

Herman Zmago — predsednik  
Jager Jože — namestnik

**Strojno ključavničarstvo:**

Zakušek Marjan — predsednik  
Hudej Stanko — namestnik

**Mizarska delavnica:**

Gruber Edi — predsednik  
Košir Ernest — namestnik

**Zidarska delavnica:**

Jekl Peter — predsednik  
Ban Leopold — namestnik

**Stavbeni kleparji:**

Peterle Marjan — predsednik  
Golavšek Andrej — namestnik





## Zopet nova električna peč v EMAJLIRNICI

Na dan republike 29. novembra je kolektiv emajlirnice doživel pomemben dogodek. Ta dan so stavili v pogon električno peč za žganje emajla. Ta peč je že drugi industrijski objekt te vrste, ki je bil v letu 1961 zgrajen v tej ekonomski enoti.

Peč je bila postavljena v rekordnem času, kar je zasluga predvsem zelo požrtvovalnih tovarišev iz ekonomske enote pomožnih obratov, strojnih ključavničarjev, električarjev, zidarjev in drugih, ki so neutrudljivo delali, zavedajoč se velike važnosti tega objekta za našo proizvodnjo.

Zasluga pni tem gre tudi požrtvovalnemu inozemskemu strokovnjaku Haaku, ki ni štedil svojih strokovnih sposobnosti pri odgovornem delu, katerega je moral opraviti.

Obe električni peči za žganje emajla, tako prva kot druga so bile postavljene s kreditiranimi finančnimi sredstvi, ki se morajo vrniti do leta 1965.

Nedvomno je, da bo kolektiv emajlirnice racionalno uporabljal ta dva zanj tako važna industrijska objekta in da bo najeti kredit bogato obrestovan.

Na svečanosti, ki je bila v emajlirnici, je prva spregovorila predsednica delavskega sveta ekonomske enote tovarišica Slava Podpečan, ki je poudarila veliko važnost tega objekta za večjo proizvodnjo. Zanj so spregovorili še glavni direktor Veber Vladimir, predsednik sindikalne podružnice Franc Belak in namestnik predsednika upravnega odbora Jamnišek Srečko.

Po končanih govorih je tovarišica Podpečan Slava vključila v obratovanje novo električno peč, nakar so se člani kolektiva ekonomske enote emajlirnice in povabljeni gostje v veseljem razpoloženju ob zvokih tovarniške godbe veselo zavrteli in živahno komentirali vesel dogodek, ki je prinesel marsikaj naprednega za to ekonomsko enoto.



Člani EE II in gostje pri otvoritvi elektro kontinuirne peči

(Nadaljevanje s prejšnje strani)

**Ekonomska enota VIII** — vodstvo in servisne službe.

Za člane delavskega sveta (33) so bili izvoljeni:

Panza Franjo	Vedlin Fani
Prelog Vinko	Čendak Ivan
Krajšek Marija	Pratnekar Stevo
Mahne Franc	Prezelj Gabrijel
Štante Ivan	Kumer Anton
Veninšek Stane	Čater Jožica
Praprotnik Tamara	Tržan Anton
Korošec Maks	Metličar Jurij
Kreps Anton	Mlakar Ignac
Kač Marija	Vudler Ida
Zapušek Jože	Videnšek Peter
ing. Fajš Danilo	Pavšar Franc
Pustek Slava	Pohajač Ivan
Štajnpihler Jože	Vengust Jakob
Čater Ivan	Novak Vlado
Čermelč Jožica	Jamnišek Srečko
Pratnekar Gusti	

Za predsednike in namestnike zborov proizvodjalcev so bili izvoljeni:

Sektor ekonomike in inv. sektor:

Panza Franjo — predsednik  
Prelog Vinko — namestnik

Kadrovsko soc. sektor:

Mahne Franc — predsednik  
Štante Ivan — namestnik

Tehnični sektor:

Kreps Anton — predsednik  
Kač Marija — namestnik

Računovod. in pravni oddelek:

Štajnpihler Jože — predsednik  
Čater Ivan — namestnik

Komerciala:

Kumer Anton — predsednik  
Čater Jožica — namestnik

## Izvoz v letu 1961

Izvoz izdelkov naše tovarne se je v letu 1961 odvijal pod kvalitetno popolnoma drugačnimi pogoji kot prejšnja leta. Novi zunanjetrgovinski predpisi in devizni režim, ki je stopil v veljavo v prvem četrtletju 1961 je pri uvozu sicer prinesel s seboj določeno decentralizacijsko pojavo (uvoz vseh kemikalij in drugih pomožnih surovin na osnovi tako imenovanega generalnega dovoljenja) medtem ko so novi izvozni instrumenti dejansko prinesli bistveno zmanjšanje dinarske stimulacije. Gledano iz osnove dinarske protivednosti, ki jo dobiva podjetje za 1 dolar izvoženega blaga je podjetje v letu 1961 prejelo za 1 dolar vrednosti izvoženega blaga pri emajlirani posodi 900 din (v prejšnjih letih 948) pri pocinkani in ostali posodi samo 970 din (prej 1264 din) pri transportni embalaži, sanitarnih in grelnih napravah po 900 din (prej 1138 din). Samoupravni organi podjetja so s stopanjem v veljavo teh novih izvoznih instrumentov odločili, da se nadaljuje z izvozom v istem tempu, da pa naj hkrati podjetje posreduje pri merodajnih zveznih organih za izboljšanje izvoznih instrumentov.

Podjetje je planiralo v letu 1961 izvoz 1000 ton svojih izdelkov v vrednosti nekaj čez 600.000 dolarjev. Po zelo točnih ocenah pa je podjetje doseglo izvoz 1156 ton svojih izdelkov, kar je po količini 15% več. Vrednost celotno izvoženega blaga znaša nekaj čez 700.000 do-

larjev in je za blizu 18% večja kot je predvideval plan.

Letošnji izvoz je zahteval veliko prizadevanje podjetja, da so bili doseženi ti rezultati. Konkurenčni boj na tržiščih prostih valut se je nadalje močno ojačal, zlasti še ker so cene češke, poljske in madžarske posode za 20 do 30% nižje od naših izvoznih cen. Cene japonskemu in honkongskemu blagu pa so celo 40 do 60% nižje od naših. V svetu namreč obstoja sorazmerno preveliko kapacitet proizvodnje emajlirane posode v industrijskih državah, na drugi strani pa se število držav uvoznic vedno bolj zožuje zaradi izgradnje lastnih tovarn emajlirane posode. Tako so v letošnjem letu prvič osvojili lastno proizvodnjo emajlirane posode v državah: Sudan in Ghana, ki sta v začetku lastne proizvodnje ustavili vsak uvoz. To sicer ne pomeni, da te države v bodoče ne bi več uvažale del svojih potreb iz inozemstva, vendar ti pojavi močno zožujejo možnost izvoza drugih držav, torej tudi naše tovarne na taka tržišča.

Če gledamo gibanje geografske usmeritve našega izvoza v zadnjih letih vidimo, da izvoz v Egipt, Sirijo, Maroko, Grčijo, Sudan zaradi močnega omejevanja pri izdaji uvoznih dovoljenj in zaradi izgradnje lastne industrije, stalno pada, medtem ko izvoz v države Zapadne Afrike nenehno raste. Libija, Tunis, Ghana in Nigerija so v letu 1961 kupile več posode kot v prejšnjih letih. Tudi izvoz v Irak in Bahrain kaže stalno večanje kljub izredno močni japonski konkurenci na Srednjem Vzhodu, ki takorekoč preko noči kopira naše dekorje in se prilagaja drugim izdelkom. Podjetje je namestoma omejevalo izvoz posode v Vzhodno Nemčijo in Romunijo zaradi kontingentiranja emajlirane posode pri izvozu iz Jugoslavije na eni strani in manjše zainteresiranosti deviznega priliva vzhodnoevropskih valut na drugi strani. Zahvaljujoč tej izvozni orientaciji je podjetje uspelo dobiti vsa potrebna devizna sredstva za nakup pločevine in drugih surovin iz uvoza kljub velikim težavam, s katerimi so se borila druga sorodna podjetja.

Omeniti je potrebno da v zadnjem času pri proizvodnji blaga za izvoz prihaja do velikih zakasnitev v naši tovarni, kar povzroča podjetju mnogo neprijetnosti, saj ne moremo pravočasno zadovoljiti kupcev na eni strani, na drugi strani pa nam zapadejo akreditivi. Ker se nekatere izvozne pošiljke izdelajo šele v podaljšanem roku, se mora podjetje često služiti z dražjim kamionskim prevozom, da bi pripeljalo blago v roku enega dneva na ladjo v Reko ali Trst, često pa rok krcaja na ladjo zamudi, kar je zvezano z določenimi stroški ležarine, kar znižuje dohodek podjetja. Podjetje se je v drugem polletju 1961 močno trudilo, da bi z vsestranskimi dokazi doseglo izboljšanje izvoznih instrumentov in po zadnjih obvestilih pričakujemo, da bodo izvozni instrumenti za l. 1962 popravljeni v korist našega podjetja.

B. I.

## Opozorilo članom kolektiva

Zadnje čase ponovno ugotavljamo, da nekateri člani kolektiva ne javljajo sproti spremembe svojih osebnih podatkov kadrovski evidenci. Za sodobno, veliko tovarno je nadvse važno, da ima točne in pravilne podatke svojih delavcev, saj je od tega odvisno, da lahko zmanjša administrativni aparat in obenem pospeši brzino in točnost obratovanja. Prav tako pa imajo tudi delavci sami določene koristi, kakor n. pr. točno dostavljanje osebnih dohodkov v primeru bolezenske odsotnosti, razne socialne akcije, kakor obdaritev otrok za Novoletno jelko, redni dodaten dopust, izredni dopust, obrok posode in podobno.

Zato je dolžnost vsakega člana kolektiva, da čimprej javi v kadrovski evidenci vse spremembe imen in družinskega stanja, ki so nastali n. pr. zaradi poroke, rojstva otrok in podobno, nadalje spremembo bivališča zaradi odselitve in preimenovanja ulic, spremembo kvalifikacije, vojaške zadeve in podobno.

Kdor ne bo prijavil nastalih sprememb, bo sam nosil odgovornost za morebitne posledice.



# Novi izdelki v letu 1962

Vse hitrejši razvoj našega gospodarstva in vedno večje zahteve tržišča po novih sodobnih izdelkih nam nujno narekuje, da začnemo temeljiteje z osvajanjem novih izdelkov.

Ker se uvaja v sodobnih gospodinjstvih vedno več elektro štedilnikov, je nujno, da nudimo tržišču odgovarjajočo elektro posodo. Zato predlaga komisija za osvajanje, da se takoj pristopi k izdelavi dokumentacije in pripravam za serijsko proizvodnjo. Izdelani so že vzorci in predvidene dimenzije, ki odgovarjajo za uporabo v sodobnih gospodinjstvih.

Komisija za osvajanje zahteva, da se forsirajo priprave za čimprejšnjo serijsko proizvodnjo iz razloga, ker so za to potrebna nova orodja, katerih izdelava bi trajala 3—4 mesece. Priporoča se upravi podjetja, da polaga na osvajanje elektro posode največjo skrb, da bo ista do 1. maja že na tržišču.

Stroje za izdelavo te posode posedujemo in imamo vse pogoje, da do roka izpolnimo obveze. Nadalje imamo v programu osvojiti estet-



sko kuhinjsko posodo sodobnih oblik in barv, kot so:

1. lonec za kuhanje mleka 2l;
2. konicne kozice, nizke in visoke s pokrovi;
3. štirioglato ponev s pokrovom, z ročajem in držajem;

## Kaj pripravlja izobraževalni center za leto 1962

Predno začnem z načrti za prihodnje leto, bi podal nekaj podatkov o delu izobraževalnega centra v preteklem letu. Delo centra je bilo zelo pestro, vendar s tem, kar smo dosegli dosedaj, še zdaleč ne moremo biti zadovoljni, čeprav je šlo skozi tečaje v centru 1152 članov kolektiva, tistih pa, ki jih je center poslal na razne seminarje in tečaje, je bilo 72. Zelo važen je študij naših članov kolektiva, ki študirajo na raznih šolah in to v srednjih in višjih. Teh je 41. Ne glede na to, da računamo s temi kadri, imamo še poleg tega 35 rednih študentov v srednjih in visokih šolah, kateri bodo prišli v naš kolektiv po končanem študiju. Na vsak način pa želimo, da bi se čimveč članov kolektiva čimbolj usposobilo na svojih delovnih mestih in se seznanilo tako z napredkom tehnike, kot tudi s politično družbenim razvojem našega gospodarstva.

Tečaji, ki so se vršili za izpolnitev na delovnih mestih, kakor n. pr. varilni, za emajlirce, skoblarje, knjigovodje itd., so bili prvi začetki pravega izobraževanja in izpopolnjevanja tistih nalog, za katere je center v podjetju ustanovljen. Pri izpolnjevanju nalog zelo pomaga centru društvo Ljudske tehnike, ki daje svoje člane — strokovnjake za poučevanje.

Koliko center daje in koliko se dejavnost istega občuti v kolektivu, pa morate dati oceno sami člani kolektiva.

Bodoča pot in naloga centra je z decentralizacijo delavskega samoupravljanja jasno začrtana s tem, da je center servisna služba. Potrebe in politiko izobraževanja morajo nakazovati člani kolektiva preko svojih zborov, obratnih delavskih svetov in skupščine podjetja. Pri tej zahtevni nalogi pa je nujno, da sodelujejo naše politične in družbene organizacije s tem da prenašajo v politiko izobraževanje tisto, kar je za kolektiv koristno. Sugestije pa naj pridejo od delavcev, ki na svojih delovnih mestih

### 4. lonec za kavo.

Navedena posoda bo opremljena z bakelitnimi ročaji, katerih izdelava naj bi se sčasoma vršila doma. Ker zahteva proizvodnja te posode veliko predhodnih priprav predvidevamo, da bo osvajanje zaključeno do konca leta.

Razvojni oddelek poseduje še predloge novih izdelkov, ki pridejo v poštev za osvajanje in je tozadevno dokumentacijo že izročil komisiji za osvajanje novih izdelkov, ki bo proučila v kolikor so predlagani predmeti primerni za uporabo.

### Navajamo nove predloge:

1. kombinirani etažni pekač z vložkom emajlirani 2 in 3l;
2. univerzalna krogla za kuhanje riža, testenin itd., ki se lahko uporablja še kot cedilo;
3. sodobni sejalnik za moko, sladkor itd.;
4. 40—50l transportne posode za mleko, pokositrene, predvsem za izvoz;
5. posoda za praženje kave.

Nadalje se predvideva izboljšava dosedanjih oblik naše posode, kot so:

1. eterna posoda mala z ABC ročaji;
2. smetišnice lepe oblike v ojačani izvedbi;
3. emajlirani vložki, nizki za pečenje za elektro štedilnike.

V letu 1962 predvidevamo tudi osvajanje predmetov, ki ne spadajo za široko potrošnjo in pridejo v poštev za razne industrijske potrebe:

1. disk — kolesa za avto Citroën;
  2. reflektorji za ulično razsvetlavo;
  3. odpreski za TAM 2000;
  4. ostali manjši odpreski za razna podjetja.
- Gornje odpreske bomo dobavili že v letu 1962.

V teku so tudi pregovori z raznimi podjetji glede osvajanja nadaljnjih predmetov, ki pridejo v poštev za izdelavo. Osvajanje navedenih predmetov bo zahtevalo precej študija in truda, ter bo uspeh zagotovljen le ob sodelovanju vseh oddelkov in izdatni podpori uprave podjetja.

Komisija za osvajanje novih izdelkov

vodilne osebe je važno, da v svojem znanju napreduje stopnjo za stopnjo in s tem pokažejo dva rezultata. Razvoj tehnike jih ne bo prehitel in drugič, napredovanje bo možno samo z napredovanjem znanja, ki se odraža v uspehu njegovega dela.

Smatram, da takšno splošno politiko zahteva naš razvoj, če nečemo, da bo naš kolektiv zaostal in lepega dne bi družba upravičeno vprašala, kakšne ukrepe ste storili, da do take situacije ne bi prišlo. Nujno je, da skupščina kadrovsko-socialni službi določi stališča in isto postavi na tisto mesto, kakor ji pripada s tem, da ji postavi jasne naloge, katere mora izvršiti. V povezavi s to razpravo na skupščini, bo našel tudi izobraževalni center svoje pravo mesto v kadrovsko-socialni službi.

Izobraževalni center se zahvaljuje vsem tistim, ki so pomagali v preteklem letu pri izobraževanju in si želi še tesnejšega sodelovanja. Vse vas, ki ste v centru obiskovali razne tečaje pa prosimo, da opozorite svoje sodelavce naj koristijo usluge centra, ki želi dati čimveč znanja vsem članom kolektiva.

Upravi podjetja in organom samoupravljanja pa smo hvaležni za polno razumevanje in si želimo še več napotil, da bo naše delo čimbolj uspešno.

Vsem članom kolektiva želimo v letu 1962 obilo proizvodnih uspehov in mnogo napredka pri izobraževanju.

Albin Brenčič

## Novi tehnološki postopki v letu 1962

Študiju ter uvajanju novih in izboljšanih tehnoloških postopkov bomo morali prav v letu 1962 posvetiti posebno pozornost, ker bo le z nenehnim uvajanjem novih metod v proizvodnji mogoče uspešno izvajati zadane naloge.

Poleg postopnega uvajanja linijske proizvodnje za posamezne izdelke ter skupine izdelkov, s čimer se bodo znatno povečale obstoječe kapacitete, pa bo nujno polagati važnost izkoriščanju kapacitete novih strojev in naprav, ki omogočajo znatno izboljšanje obstoječih tehnoloških postopkov.

Tako bo z uvedbo večstopenjske stiskalnice znatno skrajšan proces izdelave velikoserijske posode. S preusmeritvijo proizvodnje ECONOMOV in osvajanjem »Elektro« posode na hidravličnem oblikovalnem stroju, bodo dane možnosti za povečanje proizvodnje teh zelo iskanih gospodinjstskih predmetov. Tu bo poleg izboljšane tehnološkega postopka omogočen tudi znaten prihranek na izdelavnem materialu. Nadalje bo na oblikovalnih strojih možno izdelovati nove oblike koles, s čimer bomo izkoristili še rezervne kapacitete strojev, izboljšani tehnološki postopek pa bo omogočil izdelavo kvalitetnih izdelkov za našo avtomobilsko industrijo.

Nadalje je v letu 1962 predvidena izboljšava tehnoloških postopkov za ostale pomembne izdelke, kot so: oglate kopalne kadi, konicne oblike izplakovalnikov, radiatorjev, eterna posoda ter za razne manjše izdelke. Predvsem bo potrebno posvetiti pozornost študiju odstranjevanja ozkih grl v proizvodnji. K izboljšanju tehnoloških postopkov bo pripomogla tudi analiza vseh dosedanjih tehnoloških postopkov, ki jo bo izvajal tehnološki oddelek.

Nenehno iskanje in uvajanje novih tehnoloških postopkov naj bo osnovna naloga v letu 1962, ne samo za to odgovornih ljudi v podjetju temveč vseh članov kolektiva, da z raznimi predlogi racionalizacij pripomorejo k hitrejšemu in lažjemu nadaljnjemu razvoju podjetja.

VSEM ČLANOM KOLEKTIVA ŽELI  
OBILO OSEBNIH USPEHOV IN SREČE  
V NOVEM LETU 1962

UREDNIŠTVO

najlaže ugotovijo potrebe. Mnenja sem, da bo treba ustanoviti komisijo za izobraževanje pri skupščini, katera bi delala na sličen način, kakor dela komisija za higiensko tehnično varstvo. Komisija bi imela to nalogo, da vsklaja delo centra s splošno politiko izobraževanja z od skupščine sprejetimi sklepi.

Center se bo v prihodnjem letu zbrati grupo predavateljev iz podjetja in če bo potrebno tudi izven podjetja, s katerimi bo možno izpolniti naloge, ki bodo za leto 1962 postavljene.

Izobraževanje izven delovnega mesta za splošen dvig znanja članov kolektiva se bo vršilo na sličen način, kakor v preteklem letu, vendar v širšem obsegu.

Izobraževanje na delovnih mestih pa bo treba odstopiti od sedanje prakse in vpeljati nove in cenejše metode izobraževanja, katere bodo tudi bolj učinkovite. To nalogo bo centru možno izvršiti samo s pomočjo inštruktorjev praktičnega dela, ki bodo v naslednjem letu začeli s sistematičnim izobraževanjem. Prav tako bo center izdelal profile delavcev za delovna mesta in učne programe, brez katerih ne more biti uspešnega izobraževanja. Posebno pri poučevanju na delovnih mestih bo potrebna pomoč obratnih delavskih svetov in vsa podpora vodij ekonomskih enot in vseh vodilnih oseb v ekonomski enoti.

S pomočjo profilov in učnih programov bo možno zasledovati uspehe in napredovanje v znanju vsakega posameznika. Na osnovi teh pokazateljev bo možno, da bodo tisti, ki so znanja željni in voljni napredka, napredovali, za ostale pa se lahko zgodi, da jih bo napredek prehitel in bodo zaostali za tistimi, ki pokažejo boljše uspehe. To načelo, da mora vsak slediti razvoju, velja tako za direktnega proizvajalca kakor tudi za vse vodilne osebe. Posebno za



# Beg pred odločanjem

Novembrska številka zapadno-nemške revije »Blech« prinaša na uvodni strani članek pod gornjim naslovom, čigar vsebina je tudi pri nas močno aktualna, zaradi tega jo v prestavi podajamo v skrajšani obliki. Četudi je članek pisan za razmere, ki veljajo v popolnoma drugačnem družbenem sistemu, je vendar tudi za nas v grobih obrisih zanimiv.

Ali ni mnogokrat zgrešeno, če prepuščamo statistiki vedno bolj važne gospodarske odločitve ali celo tehničnim aparaturam? Moč odločanja ne more biti samo rezultat izračunov in statističnih ugotavljanj, ampak znatno več. Odločanje zahteva vendar mnogo ustvarjalnih idej, iniciative, kompleksen pregled vseh problemov v njihovi organski povezanosti in slednjič — predvsem mnogo vneme. Ne smemo prezreti, da predstavlja vsaka odločitev glede na postavljeni uspeh vedno neko veličino z več neznankami. Teža odločitve mora praviloma ležati pri slehernemu, direktorju, obratovodji, delovodji kot tudi preddelavcu, kajti tudi pri skrbnih izračunih statističnih podatkov lahko pride do napačne odločitve.

Tako je tudi pri vprašanih racionalizacij. Povzemanje izkušenj od drugod, poročila, primeri in gospodarnostni računi so modeli, služijo za vzpodbudo in jih je moč v sličnih primerih prevzeti kot dokončne mere ureditve določenega problema. Vendar praviloma tudi v takih primerih je treba odločevati, pri čemer mora odgovorna oseba tako odločitev predlagati, nikakor pa se ji ne sme izogniti. Seveda je potrebno, da se predhodno odgovorna oseba posvetuje s svojimi ožjimi, po potrebi pa tudi širšimi strokovnimi sodelavci. Če pri tem naleti med svojimi sodelavci na posamične ne dovolj utemeljene pripombe, mora odgovorna oseba tvegati svojo odločitev, ne da bi se pri tem teža odločitve za odgovorno osebo zmanjšala. Zgodi se pa tudi, da se odgovorna oseba sama pri sebi ne more odločiti, četudi leži na dlani uspeh racionalizacije. Pri tem lahko odgovorna oseba zapravi ustvarjalno tveganje in s tem tudi ves prvotno pričakovani uspeh.

Po navadi se usmerjajo racionalizatorski predlogi od »spodaj navzgor«, pri čemer se na večih mestih rešujejo, včasih pa ima tudi vodilna oseba svojo idejo, ki jo potem mora ostvariti kljub posameznim pomislekom svojih podrejenih »navzdol«. Dejansko pomeni racionalizacija: prehiteti stare navade in običaje z novim ustvarjalnim poletom. Racionalizacijo je možno z uspehom izpeljati ne samo na tehničnem področju, ampak tudi na organizacijskem polju in slednjič tudi v celotni strukturi nekega pogona ali celo podjetja. Pri tem ne obstaja neka pisana »večna« shema, kajti racionalizacijo zahtevajo vselej in stalno gibanje ter dinamiko.

Racionalizirati pomeni stopati na nove poti proizvodnje, organizacije in upravljanja. Zato ne smemo istovetiti racionalizacijo s tehniko, normiranjem in matematičnimi izračuni, ki so sicer pripomočki odločanja odnosno često samo »edini dokaz« pravilnosti. Čim neobičajnejša, novejša in revolucionarnejša je ideja racionalizacije, tem težje bo odločanje.

Teža odločitve je po navadi proporcionalna uspehu. Kdor se izmika odločitvam, ne bo nikdar žel uspeha, četudi bo zato »mirno spal«. Zato: kdor tvega, dobi in uspe. Kdor ostaja na starih pozicijah, nujno zaostaja. Kdor nima poguma do odločanja, zaigra uspeh. Zato ne gradimo naše odločitve samo na papirnatih izračunih, ampak tudi na naši moči odločanja! Zato se poslužujemo številčnih podatkov statistike in nje tehnike samo kot pomožnega sredstva odločanja samo v začetni fazi, ne pa pri dokončni odločitvi.

Odločitev je produktivni element racionalizacije. Dokler želimo gospodariti, racionalno gospodariti, se bomo dnevno odločali za to ali ono pot. Če pa to izgubimo iz vida in pri tem prepustimo naše odločitve le aparaturam in stari organizacijskim prijemom, bomo v najboljšem primeru ostali na področju drobnih racionalizacij in zapravili vse možnosti velikih uspehov. Sigurnost za vsako ceno pomeni korak nazaj, pogumne odločitve pa nedvoumno napredek.

B. I.

## Medosebni odnosi

V GOSPODARSKIH ORGANIZACIJAH

Medosebni odnosi v gospodarskih organizacijah so eden osnovnih pojmov za boljše in smotrnejše delo. Pojme medosebnih odnosov delimo na ožji in širši predmet obravnave in razlage. Ožji predmet zajema odnose med ljudmi in odnose med posamezniki ter njihovimi nadrejenimi začeti od neposredno nadrejenih pa vse do tistih, s katerimi sicer niso v neposrednih stikih izvršijo pa posredno njihove naloge. Da bi medsebojne odnose med ljudmi razumeli in jih tudi glede na konkretne situacije reševali, je potrebno potrebno upoštevati obnašanje ljudi, njih reakcije, vloge kot tudi psihološke in sociološke položaje delavca v podjetju. Če upoštevamo vse te elemente, je predmet obravnave v medosebnih odnosih med ljudmi globlji kot pa izgleda na prvi pogled. Ljudje, ki se znanstveno ukvarjajo s problemi medosebnih odnosov v tovarnah so prišli do zaključka, da produktivnost dela ne zavisi samo od dobrih tehnoloških postopkov in dobre organizacije dela, temveč da produktivnost vsebuje prizadevanje ljudi, kar pomeni, da zavisi

od različnih psiholoških in socioloških faktorjev.

Znana so dejstva, da se je produktivnost povečala ne zaradi izboljšanja tehničnih pogojev dela, ampak zaradi nove sociopsihološke klime saj je delavec v taki klimi občutil, da mu je poklonjena večja pozornost in da ni zapostavljen. Jasno je, da poleg sociopsihološke klime odigrava v medosebnih odnosih odločujočo vlogo samoupravljanje, ki postavlja delavca v vlogo odločujočega faktorja pri odločanju in upravljanju tistim v kar daje svoje umske in fizične sposobnosti.

Element samoupravljanja daje tudi poudarek v medosebnih odnosih na udeležbo delavca v upravljanju podjetja kot celote. Osnova te udeležbe je širok pojem in v psihologiji pomeni da odločujoče deluje na človeka kar pomeni, da delavec zavzema aktivne položaje in se zaradi tega lahko smatra najefektnejši način demokratizacije in socializacije človeka v medosebnih odnosih.

Potrebno je naglasiti, da na današnji stopnji razvoja tehnike v industriji je odtujitev človeka od njegovega dela izrazit pojav, ki ima svoje odseve v ekonomskem kot v sociološkem in psihološkem pogledu. Ta problem se skuša reševati na ta način, da udeležba, obveščenost in upravljanje delavca so družbeni problemi in se zato naslanjajo ne samo na strokovno, ampak predvsem na široko družbeno dejavnost. Pravilna stimulacija delavca je zadovoljitev osnovnih življenjskih potreb za dokončno afirmacijo in uveljavljanje ter sodelovanje. Prav zaradi tega lahko zaključimo, da dobri medosebni odnosi niso samo prijazen nasmeh ali pozdrav temveč imajo svoje elemente v družbeno-demokratski, psihološki in sociološki osnovi.

## Administrativnem in pocentecijem

V zadnjem času ugotavljamo kljub ponovnim opozorilom vedno pogosteje nerednosti pri odjavi delavcev v kadrovski evidenci in posebno pri referentu socialnega zavarovanja. Zato seznanjamo osebe, ki so odgovorne za stanje delovne sile, da najpозnejše tretji dan odsotnosti delavca z dela obvestijo kadrovsko evidenco, ki ugotavlja vzroke odsotnosti in izvaja potrebne ukrepe.

Posebno pa poudarjamo nujnost odjave pri referentu za socialno zavarovanje, če delavec izostane 7 dni. Nedavno smo prejeli opozorilo Zavoda za socialno zavarovanje, da bo predal sodniku za prekrške vse tiste osebe, ki so odgovorne za stanje delovne sile in so odsotnost delavca javili pozneje kakor 7. dan neopravičenega izostanka z dela.

## Člani ZB so polagali izpit za kvalifikacijo

Že drugič v letošnjem letu so člani Zveze borcev polagali izpite za kvalifikacijo za tista delovna mesta, na katerih so zaposleni.

Prve izpite so polagali člani ZB 11. 9. 1961, nakar se je pričel drugi tečaj, ki je bil zaključen pred Okrajno izpitno komisijo dne 16. 12. 1961.

V prvi skupini je položilo izpit 14, v drugi skupini pa 17 borcev. Namen te akcije je, da se pomaga članom ZB priti do kvalifikacij, posebno pa do znanja, ki ga niso imeli prilike dobiti takrat, ko so se borili za svobodo.

Zelimo in vabimo vse borce, ki se še niso prijavili v kakršenkoli tečaj, da pristopijo k lastni izobrazbi, za kar jim nudi organizacija ZB in Izobraževalni center v podjetju vse pogoje.

Po naših statističnih podatkih je bilo ugotovljeno, da 101 borec še vedno tiči na najnižji stopnji kvalifikacije, od katerih jih je dosedaj pridobilo kvalifikacije 31 članov.

Zelimo, da tudi ostali sledijo tem 31 s tem, da se prijavijo organizaciji ZB in preko nje Izobraževalnemu centru v tečaj.

Vsem, ki so položili izpite iskreno čestitamo.

Albin Brenčič





# Vložena sredstva se vračajo

V mesecu novembru, v Tednu varnosti je naša centralna HTV komisija v povezavi z varnostnim oddelkom priredila med drugim tudi interno razstavo HTV.

Razstava je bila inscenirana tako, da si jo je moral vsak obiskovalec, če je hotel zajeti vso njeno bogato vsebino, ogledati od prve do zadnje slike. Kot, da bi listal knjigo...

Prav gotovo si je vsak, ki je obiskal razstavo, pozorneje ogledal diagram nesreč. Vidimo, da nesreče padajo. Iz leta v leto, iz dneva v dan. Leta 1959 smo jih imeli 438, leta 1960 320 in leta 1961, do meseca novembra 185 nesreč. Stanje dne 15. 12. 1961 znaša 201 nesrečo in pričakujemo, da jih bo do konca leta največ 210. Torej 110 manj, kot lansko leto. Vsaka nesreča, ki je tu izražena le v številki pa ima za ponesrečenca, kot posameznika te nesrečne celote svoje ozadje: koliko bolečin in neprijetnosti, rane, kri, zlomi in nalomi kosti, celo amputacije udov, občasna ali trajna delovna nezmožnost, invalidnost itd.

To so posledice posameznika-ponesrečenca

Pa pogledajmo še posledice kolektivnega značaja in značaj skupnosti: odsotnost ponesrečenca na delovnem mestu in jasno, izpad, oz. zastoj produkcije, izpad delovnih dni, pavšalni prispevek Zavodu za soc. zav., izplačilo hranarine do prvih 7 dni, katero plača kolektiv, izguba narodnega dohodka itd.

Nek grafikon nam je nazorno prikazal izdatke za HTV in vidimo, da smo izdali v letu 1959 36 milijonov, v letu 1960 42 milijonov in v letu 1961 je bilo planiranega za potrebe HTV 56 milijonov dinarjev.

S številom nesreč v zadnjih treh letih in z višino izdatkov za HTV v tem obdobju hočem le opravičiti naslov članka: vložena sredstva se vračajo... in res se vračajo z bogatimi obrestmi, če upoštevamo še to, da število zaposlenih iz leta v leto raste, nesreče pri delu pa padajo.

Pri ca. 2.200 zaposlenih se jih je v letu 1959 ponesrečilo 438, a pri ca. 2.500 zaposlenih pa se jih je ponesrečilo letos do 15. decembra 201 ali z drugimi besedami več kot polovico manj, čeprav je število zaposlenih naraslo za ca. 300 članov kolektiva.

Samo z denarjem se pa nesreče ne preprečujejo. Denar je samo materialna osnova, ki zagotovi zaposlenim le osebno in tehniško zaščito, delovno varnost in higieno dela. Vsa težina dela pa leži na varnostnem oddelku in člani HTV komisij ali z drugimi besedami: varnost zaposlenih je zaupana tistim, ki so za to službeno zadolženi in tistim, katere je kolektiv izbral iz svoje srede in jim zaupal to težavno nalogo. Vso individualno delo posameznikov, ki so po eni ali drugi strani zadolženi za varnost zaposlenih pa bi bilo zaman, če ne bi vsi člani kolektiva doprinesli svoj delež k temu, res lepemu uspehu.

Zato imamo zasluge za zmanjšanje nesreč vsi, razen posameznikov, ki še vedno občutijo predpise varnega dela kot odvišno breme in

tudi v tem smislu gledajo na prizadevanja službe varnosti.

Stopamo v leto 1962 z množico želja, upov in nad. Prepričan pa sem, da malokateri pomisli: ali bom to leto med tistim, ki ne bodo dopolnjevali števila ponesrečenec?

V našem kolektivu je število nesreč še moč zmanjšati. Mogoče za 100 ali celo za 150 primerov. Zato nas naj v letu 1962 vse, od upravnih in samoupravnih organov pa do proizvajalca posameznika preveva samo ena misel: DELAJ VARNO! — Odstranjujemo pravočasno vire in vzroke nesreč in na ta način preprečujemo zlo sebi ali komu drugemu. Edino na ta način bomo ostali zdravi.

In takrat nam ne bo otrok, ko bomo odhajali na delo s strahom dejal: očka, vrni se zdrav, ampak bo rekel, očka, vem da se vrneš zdrav! Zdravje pa je največji zaklad za posameznika in njegove najbližnje, kakor za družbo, ki nam s svojimi etično humanimi cilji socialistične ureditve omogoča in nudi pogoje, da delamo varno.

## Obisk mednarodne varilske razstave v Essenu

Vsako 4. leto priredi nemška zveza varilne tehnike največjo mednarodno razstavo varilne tehnike v Essenu, s preko 200 razstavljavci in na več kot 25.000 m<sup>2</sup> velikem pokritem razstavnem prostoru, katero lahko mirno imenujemo mednarodno varilsko olimpiado. Na tej razstavi se namreč predvajajo in pokažejo najsodobnejši postopki varjenja in razstavijo najmodernejši varilni stroji, ne samo ene države, temveč sodeluje vsa napredna industrija vse Evrope. Žal ni bil zastopan vzhodni del Evrope, čeprav je ravno v vzhodnoevropskih državah varilna tehnika na zelo visoki stopnji.

Za vse, ki se z varilno tehniko ukvarjajo, je obisk te razstave prava poslastica in je vsakemu obiskovalcu nudila sliko najsodobnejših dosežkov varilne tehnike.

Poudarek razstave je bil predvsem na avtomatizaciji varilnih postopkov, saj smo videli od avtomatov za varjenje ogromnih rezervoarjev, do varilnih avtomatov za serijsko proiz-

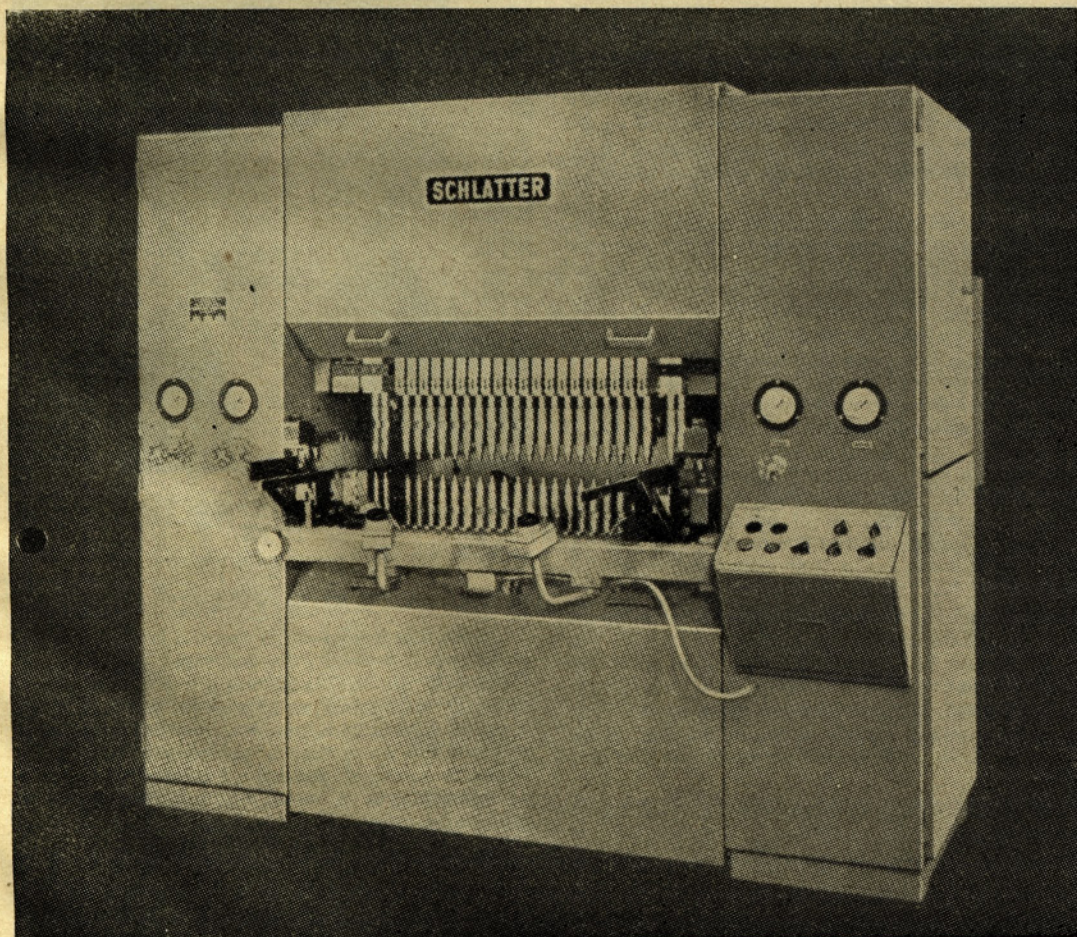
vodno delov za najpreciznejše merilne instrumente. Težko je nakazati smer razvoja varilne tehnike, ker je njen razvoj tako intenziven, vendar se lahko opazi, da klasične postopke varjenja izpodrivajo načini varjenja z golo žico v zaščitni atmosferi in uporska tehnika, na področju rezanja pa plazma postopek, kjer se pod vplivom ogromne temperature ca. 30.000° C z veliko hitrostjo režejo ne samo železne, temveč tudi vse neželezne kovine.

Sam sem se predvsem zanimal za postopke, ki pridejo v poštev v našem podjetju, to so stroji za uporsko varjenje radiatorjev in posode. Na splošno sem opazil, da od velike količine razstavljenih strojev, ni bil niti en stroj brez naprave za krmiljenje varilnega procesa in brez pnevmatičnega oziroma hidravličnega dviga varilnih elektrod. S temi napravami se namreč doseže večja kvaliteta in storilnost stroja pri znatno manjšem fizičnem naporu varilca. Posebno zanimivi so bili avtomati za varjenje radiatorjev, na katerih se doseže za posamezne operacije proizvodnje ca. 4000 ton radiatorjev tako, da se da s 4—5 avtomati in z 8—10 ljudmi doseči omenjena letna proizvodnja.

Obisk razstave, je bil ves čas izredno velik in bi ga skoraj lahko primerjali z obiskom zagrebškega velesejma, kar kaže izredno zainteresiranost za to panogo. Zelo veliko obiskovalcev je bilo tudi iz drugih držav, kar se je videlo pri posebnem vходу za tujce, kjer je bil vedno živahen promet.

Pri povratku iz Essena, sem se ustavil tudi v Beljaku, kjer je mala emajlirnica in varijo ročaje po novem postopku. Imajo namreč enak uporski stroj za varjenje ročajev, kot sta naša dva v emajlirnici. Tam sem si ogledal tudi orodja in postopek za izdelavo ročajev, kar je nam pri osvajanju delalo težave. Ugotovil sem pa, da delamo mi enakokvalitetne ročaje in so pri nas potrebne za izdelavo ročaja le 4 operacije, dočim jih imajo tam 6. Ogledal sem si tudi podjetje, ki izdeluje predvsem elektro posodo, ki je v inozemstvu zelo moderna in obenem praktična.

Alojz Drogenik



Sodoben večtonski varilni avtomat za varjenje radiatorjev



# Delo mladinske organizacije

Vsi vemo, da se mladinski komite sestaja vsak ponedeljek, sekretariat pa vsako sredo. Ne vemo pa, kaj se na teh sejah razpravlja. V tem času si predvsem prizadevamo postaviti mladinsko organizacijo na kvalitetno višino, ki bi jo morala imeti. Včasih se tudi lovimo, kako bi bilo bolje, kaj napraviti, da bi bilo pametneje. Jasno pa je, da nam to včasih uspe, drugič pa zopet ne. Zaradi tega pa ne smemo misliti, da je naše delo nepomembno. Čutimo pa, da je premalo sodelovanja med komitejem in sekretariati v obratih. Nadalje je čutiti, da sekretariati ne delajo, kot se bi od njih pričakovalo. Le-ti se še niso uveljavili v obratih, kot sedanji razvoj zahteva. Nekaj krivde nosijo sami člani sekretariatov zaradi lastne nezainteresiranosti, nekaterim pa delo na delovnem mestu ne dopušča, da bi lahko reševali razne naloge, ki jim jih nalaga mladinska organizacija. Če nam bo uspelo sekretariate dvigniti, bo to za nas velik uspeh, kajti potem bo povezava med sekretariati in komitejem boljša.

Nadalje se naša mladinska organizacija trudi vzpostaviti sodelovanje z drugimi organizacijami; zelo važno je namreč, da izmenjamo izkušnje z drugimi mladinskimi organizacijami. Prav gotovo način dela ni enak v vseh organizacijah. Nekatere so bolj spretni pri raznih problemih, drugje zopet manj, zato je pametno, da se znanje in izkušnje prenašajo na šibkejšo organizacijo. Mi sodelujemo predvsem z organizacijami v celjskem okraju, želimo pa stikov tudi z drugimi. Tako bi se naj sestala komite Iskre, Kranj in naš komite, prav tako z »Metalijo« iz Subotice, na skupno sejo komitejev. Vendar zaradi oddaljenosti ne vemo, če nam bo to uspelo.

Na prihodnjo sejo komiteja pa bomo povabili tudi mladinske organizacije IFE, Mesnine, Veležitarja, Topra, Splošne bolnišnice, Gimnazije in Občinskega komiteja. Z njimi se želimo pogovoriti o čim tesnejšem sodelovanju, tako za skupna poučna predavanja itd.

Komite bo moral še trdneje poprijeti za delo, da bo popravil gotove napake, ki nastopajo.

Vse to pa naj bi pripomoglo h kvalitetnejšemu delu, kar pa moramo doseči, če hočemo biti vredni nasledniki naših starejših tovarišev.

## OB ROBU

Te dni smo opazili na nekaterih mizah nove koledarje za leto 1962. Do sem je vse v redu in prav če... če ne bi bili koledarji v srbohrvatskem jeziku.

Morda ne bi tega obsodili v našem zapisu, če ne bi imeli Slovenci svojega jezika. Še več; če ne bi naša materinščina veljala kot uradni jezik, kar ji je zagotovljeno z Ustavo. Imamo svoje založbe, svoje zavode in podjetja, ki izdajajo knjige, zbirke in tudi koledarje v materinem jeziku. Vemo tudi, da so nas obiskali zastopniki in nam ponudili slovenske namizne koledarje verjetno po prav takšni ceni in takšne kvalitete, kot so kupljeni srbohrvatski. Kako se je torej moglo zgoditi, da smo naročili srbohrvatske?

To ni nikakšen šovinizem! To je opravičeno ogorčenje slehernega Slovenca z vsaj malo narodnega ponosa, slehernega, ki mu je pri srcu naša ožja domovina in naš lep materin jezik.

## Ob petnajstletnici naše godbe na pihala



81-letni Ivan Žohar je najstarejši član naše godbe na pihala

## Veseli večer

MLADINSKE ZABAVNE SKUPINE

Naša mladinska organizacija že dalj časa ni dala nobenega kulturnega večera od sebe. Letošnjo jesen pa je skupina mladincev sklenila, da se bo predstavila občinstvu z veselimi večerom. Pobudo za to je dal tov. Fridau, ki je tudi vodil skupino v samem začetku vaj. Nadaljnje delo in organizacijo za to prireditev je prevzel tov. Ramšak. Da je prireditev uspela se je treba zahvaliti njima, seveda pa ne bi bilo uspeha, če se ne bi mladinci — izvajalci, trudili in pokazali vse svoje dobre volje, ki jo zahteva takšna prireditev kot je ta. Žrtvovali so marsikatero svojo prosto uro, da so lahko vadili. Ko to upoštevam je njihova prireditev še več vredna. Sicer pa sodim jaz med opazovalce in gledalce in bi le težko opisovala njihovo prizadevanje.

Po vsem tem je nastopil dan, katerega so vsi z nestrpnostjo čakali, dan prve izvedbe veslega večera. Ta je potekal v redu, fantje, ki so peli popevke in domače pesmi, so morali svojo točko celo ponavljati. Prav tako se je občinstvo v vse skeče dokaj vživelo. Zopet pa moramo grajati obisk. Predvsem pa me je prizadelo, da nisem opazila med gledalci nikogar od vodilnih ljudi. Vem, da ima vsakdo svoje delo, morda tudi dosti važnejše, pa kljub temu bi si vsaj eden lahko odtrgal urico časa, da bi si ogledal delo in trud naše mladine. Mislim, da bi ti ljudje s svojo udeležbo opogumili izvajalce, saj bi se še bolj potrudili, da bi pokazali kaj so se z daljšim trudom naučili, ko bi videli, da se za njihovo delo zanimajo tudi odgovorni ljudje v tovarni.

Sicer pa je bilo pričakovati, da bo tudi od strani mladine večje zanimanje.

Ob koncu bi želela naši zabavni skupini, da bi popolnoma uspela v nadaljnjih uprizoritvah, to poudarjam, ker so bili sedaj neki spodrsiljaji, ki hočejo zakriti uspeh skupine. Vendar bi to ne smelo biti, kajti sama prireditev je uspela.

Prav je, če napišemo nekaj stavkov o naši godbi na pihala, ki nam ob raznih svečanostih igra v veselje in zabavo ter v cilju pospeševanja glasbene kulture med člani našega kolektiva.

Naša godba na pihala je začela delovati pred petnajstimi leti kot kulturna glasbena enota kolektiva. Od začetka svojega obstoja je vzgojila že mnogo mladih godbenikov. Nekateri od njih so še danes člani naše godbe, mnogo pa jih je odšlo iz podjetja in se udeležujejo pri drugih godbah.

V času svojega obstoja je godba izvedla veliko števil koncertov v in izven tovarne. Sodelovala je na raznih prireditvah v občinskem, okrajnem in republiškem merilu. Godba šteje sedaj nad trideset aktivnih članov. Najstarejši med njimi je **Ivan Žohar**, kateremu je sedaj 81 let, najmlajši pa je **Dragan Žohar**, ki je star komaj 11 let.

Ivan Žohar je godbenik že 57 let, pri naši godbi pa je aktiven član že 14 let. Je zelo vztrajen in požrtvovalen godbenik in ni v vseh dolgih letih udeleževanja v pri godbi niti enkrat izostal od rednih ali izrednih vaj. Mlajšim tovarišem je za vzgled in uživa pri njih veliko spoštovanje. Želimu mu, da bi še dolga leta igral na svoj priljubljeni instrument v zabavo sebo in družbi.

Enajstletni Dragan Žohar (kateri ni v sorodu z Ivanom Žoharjem), je kot smo že omenili najmlajši godbenik. Je zelo požrtvovalen in priden in tudi že javno nastopa kot izvežban godbenik. Vse kaže, da bo ubral isto pot kakor starejši Žohar.

Tudi njemu in vsem članom godbe želi naše uredništvo še mnogo uspehov pri delu v naši godbi na pihala.



Najmlajši član godbe, Dragan Žohar, ima le 11 let

### PROSLAVA OB 29. NOVEMBRU

Naša mladinska organizacija je sklenila organizirati proslavo ob rojstnem dnevu naše države, to je za 29. november. Proslava se je odvijala dan pred samim praznikom. Manjša skupina izvajalcev se je že nekaj časa prej pripravljala na ta dan. V pričetku je tov. Frank Hinko v kratkem govoru označil pomen samega praznika in njegovo zgodovino. V nadaljnjem programu je nekaj točk izvedel kvintet Umek, vmes pa je recital tov. Novak. Meni sami je bila proslava všeč, če pomislim, da so izvajalci pokazali dobro voljo za kulturno delo, žal pa mi je, da je bila udeležba tako slaba. Za takšno udeležbo pa po mojem mnenju ni opravičila.

MLADINSKI KOMITE TOVARNE EMAJLIRANE POSODE ŽELI MLADINCEM IN OSTALIM ČLANOM KOLEKTIVA MNOGO DELOVNIH USPEHOV V LETU 1962. OBENEM ŽELI VSEM DELOVNIM LJUDEM OBILO SREČE TUDI V PRIVATNEM ŽIVLJENJU.

MLADINSKI KOMITE



# Zakaj odhajajo delavci? Strelstvo V NAŠI TOVARNI

V podjetju že več let obravnavamo fluktuacijo, zadnji dve leti pa še prav posebno, vendar nam rezultati tega proučevanja kažejo, da se ne smemo omejiti le na dosedanja postopek, temveč na konkretnije odpravljanje vzrokov odhodov. Po statističnih podatkih se opaža v zadnjem času znaten porast odhodov in zaenkrat ni nobenega znaka izboljšanja.

Fluktuacijo delimo po načinu prekinitve delovnega razmerja v tri osnovne skupine:

1. Prekinitev delovnega razmerja na željo delavca.

2. Prekinitev delovnega razmerja po gospodarski organizaciji.

3. Prekinitev delovnega razmerja zaradi višje sile.

Analiza fluktuacije nam daje naslednje motive pri odhajanju iz podjetja:

Ad 1:

- osebni prejemki;
- velika oddaljenost bivališča;
- stanovanjski problemi;
- družinski problemi;
- zdravstveno stanje;
- zaposlitev v osnovnem netovarniškem poklicu;

— delovni pogoji;

- vprašanje odnosov;
- možnost napredovanja;
- sezonska dela.

Ad 2:

- disciplinski prekrški;
- redukcija delovne sile.

Ad 3:

- upokojitve;
- služenje kadrovskega roka;
- potek pogodbe;
- umrli;
- zaporne kazni preko 1 leta.

V izredno nujnih primerih se lahko prekine delovno razmerje sporazumno v krajšem roku, kakor je zakonsko predviden.

K sporazumni razrešitvi pa lahko pristopi obratovodja ali vodja oddelka, tudi v najtežjih primerih samo po poprejšnjem dogovoru s kadrovskim oddelkom. Vendar je pa treba stremeti k temu, da se primeri sporazumnega odhoda sploh odpravijo in se odhodi obravnavajo po zakonu.

## PODJETJE IN FLUKTUACIJA

Škodljivost fluktuacije na družbeno dejavnost podjetja lahko ocenjujemo z več vidikov. Odhod delavca povzroči najprej praznino na njegovem delovnem mestu, ki se izpopolni z začasnimi premiki v oddelku. Pri tem nastanejo razen zmanjšane učinka na izpraznjenem mestu in pri delavcih, ki skušajo vrzel zamašiti, še težave v odnosih in delovnem vzdušju zaradi nujnih premestitev. Po krajšem ali daljšem obdobju se končno na izpraznjeno delovno mesto namesti novi delavec, ki je določeno dobo zaradi proučevanja manj produktiven, razen te-

ga pa še zahteva odtegnitev od dela njegovih sodelavcev ali inštruktorjev. Nastala škoda je dosti višja, kakor jo običajno navajajo statistični izračuni in znaša že pri manjših podjetjih in običajni fluktuaciji desetine milijonov.

## DELAVEC IN FLUKTUACIJA

Ker se ta primanjkljaj odračuna predvsem od osebnih dohodkov, t. j. gibljivega dela plač, je jasno, da je najbolj prikrajšan prav tisti delavec, ki ostane v podjetju. Seveda pa se škoda odraža tudi pri odhajajočem delavcu, ki gre povečini v neznanu novo okolje, kjer kljub poprejšnjim obljubam po navadi ne dobi tistega, kar je pričakoval. Prav tako je prikrajšan delavec ob invalidski ali starostni upokojitvi, ker je renta v direktnem sorazmerju z dohodki, katere je delavec prejemal za svoje delo. Razen tega dobijo delavci z neprekinjenim stažem denarne nagrade in materialne ugodnosti, ki bodo z leti predvidoma še ugodnejše, medtem ko za nestalnega delavca ob upokojitvi ne dajejo nobenih posebnih dodatkov. Važen je tudi psihološki vpliv na samega delavca, kateremu s pogostim menjanjem službe slabi karakter in nagnjenje k vztrajnosti in odločnosti v vseh življenjskih situacijah.

Pogosto se dogaja, da je delavec odšel iz tovarne, ker mu v novem podjetju obljublajo stanovanje in boljše dohodke, potem pa se že v nekaj mesecih razočaran vrne in za stalno ostane, čeprav pri povratku običajno ne dobi več svojega prejšnjega delovnega mesta in prejemkov. V posameznih EE je ta porast bolj viden in bi lahko sklepali, da je vodstvo teh EE ali oddelkov posvetilo premalo skrbi za pomoč in stvarno delo z ljudmi.

## KAKŠNO JE STANJE IN KAJ JE STORITI?

Vsaka EE je že itak zainteresirana za čim uspešnejše poslovanje, razen tega pa je dobila z decentralizacijo delavskega samoupravljanja široke možnosti za reševanje vseh problemov tehničnega, organizacijskega in kadrovskega značaja. Če bodo v EE in ZP pravilno pristopali h kadrovskemu ukrepanju in izvajale potrebne skrbi za delovnega človeka, razvijale in poglobljevale primerne medosebne odnose, realno ocenjevanje in nagrajevanje, vzgajale ljudi v duhu delovne morale in discipline, pravilno urejale vprašanje premestitev in napredovanja, bodo ti isti prevzgojeni ljudje sami vplivali na popoljšanje organizacije dela in primerno rešitev tehnoloških in tehničnih vprašanj.

Ob enem pa bo takšen kolektiv najboljši garant za izvrševanje planskih nalog, katere pričakuje družba od nas.

Za izvajanje naštetih nalog, katerih cilj je zmanjšanje fluktuacije so predvsem odgovorne vodilne osebe v EE, ki se morajo zavedati, da so s položajem prevzeli kot poglavitno skrb za delovnega človeka, ki je najvažnejši činitelj proizvodnje.

## ODHODI — 1961

Vzroki odhodov v letu 1961	EE 1	EE 2	EE 3	EE 4	EE 5	EE 6	EE 7	EE 8	Skupaj
1. JLA	26	11	7	2	4	—	9	5	64
2. Upokojitve	12	17	1	—	—	—	—	6	36
3. Neopravičeni izostanki	19	17	5	7	4	2	7	9	70
4. Boljša plača v drugem podjetju	13	4	2	3	1	—	3	1	27
5. Oddaljenost od doma	4	7	2	1	—	—	2	2	18
6. Stanovanje	4	6	2	1	—	—	2	3	18
7. Potek pogodbe	—	7	—	—	2	—	—	8	17
8. Šel v uk ali k svojemu poklicu	3	3	1	—	1	—	2	1	11
9. Delovni pogoji	1	6	—	—	—	—	2	2	11
10. Družinske razmere	4	4	—	—	—	—	—	2	10
11. Disciplinski prekršek	3	2	1	1	—	—	2	—	9
12. Zdravstveno stanje	3	3	—	—	—	—	1	1	8
13. Prevzem posestva	5	1	—	—	—	—	—	—	6
14. Izselitev iz Celja	—	—	—	—	—	—	—	3	3
15. Odnosi	1	1	—	—	—	—	—	1	3
16. Smrt	1	1	—	—	—	—	—	—	2
17. Nadaljuje šolanje	—	—	—	—	—	—	—	1	1
	99	90	21	15	12	2	30	45	314

**Opomba:** Če primerjamo en motiv neopravičenega izostanka, lahko ugotovimo, da je bil izstop v letošnjem letu za 70 oseb. Račun nam pokaže, da je bila izguba dohodka za podjetje, če je vsaka posamezna oseba od teh manjkala samo 7 dni, naslednja:  $70 \times 7 \times 8 \times 514 = 2,014.880$  dinarjev.

Preteklo soboto, 9. decembra 1961 je bila v dvorani DS redna letna skupščina SD »Tempo«. Skupščina te družine je bila letos zelo dobro pripravljena in je dosegla tudi izreden uspeh, kot je že splošno znano in kar je bilo tudi razvidno iz poročil in diskusije, je družina s smotrnim delom prav letos dosegla izreden napredek in seveda tudi uspehi niso izostali. Osvojili so lepo število prvih in drugih mest na občinskem, okrajnem in republiškem prvenstvu. Pridobili so okoli 200 novih članov in tako danes šteje družina v naši tovarni že kar 468 članov in članic. Prav gotovo pa bi bil uspeh še večji, če bi se bili vsi člani UO SD »Tempo« enako zalagali z delom, ne pa tako, da je delo družine v večji meri ležalo na ramenih posameznikov.

Ko je bil razrešen dolžnosti stari odbor, je bil izvoljen tudi nov 13-članski UO in nadzorni odbor SD »Tempo«. Za predsednika je bil izvoljen jubilatov. Franc Mahne. Tovariš Franc Mahne je namreč aktiven član te družine že 15 let in je bil ob tej priliki tudi javno pohvaljen in nagrajen s praktično nagrado. Poleg tega so praznovali 15-letnico tudi naš najstarejši član tov. Franc Kač, 10-letnico pa tov. Marjan Cvek in Anton Košec. Tudi ti trije so bili ob tej priliki primerno obdarovani in pohvaljeni. Istočasno so bile tudi razdeljene praktične nagrade najboljšim strelcem in strelskim delavcem kot: Slavku Mlakarju, Francu Žurbi, Stanetu Pertinaču, Viktorju Vanovšku, Marici Škodnik, Ervinu Seršenu, Štefanu Jagru, Miri Štrukelj itd.

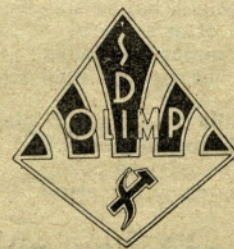
Na koncu pa si je družina zadala tudi naloge za bodoče delo. Kot glavno, je bila zopet na vrsti gradnja malokalibrskega strelišča v Gaberju. Izvoljena je bila gradbena komisija, za predsednika je bil izvoljen predsednik stanovanske skupnosti Gaberja tov. Rado Gabrovec. Istočasno je bil sprejet tudi sklep, da naj novi odbor SD »Tempo« pritegne v članstvo vse najmlajše na teritoriju Gaberje-Hudinja.

Prav gotovo, da uspeh v bodočem letu ne bo izostal, če bosta ta dva zares važna in pomembna sklepa izvršena.

Nov odbor pa si želi samo to, da bi se vsi člani v letu 1962 udeležili vsake akcije, ki jo bo organizirala SD »Tempo«.

Vsem članom SD »TEMPO« srečno in uspeha polno NOVO LETO 1962!

J. Š.



## Razgovor NA STOPNIŠČU

Na stopnišču smo srečali predsednika ŠD Olimp tov. Ladislava Delakordo. Srečanje smo izkoristili za kratek razgovor o tekmovanju judoistov, ki so ga izvedli v spomin na ing. Reyo.

»Ing. Reya je bil član ŠD Olimpa?« smo ga vprašali.

»Da. Bil je dolgoletni vodja naše judo sekcije. Bil je eden prvih judoistov v naši državi in nosilec črnega mojstrskega pasu.«

»Tekmovanje je bilo lepo in zanimivo. Kdo je zmagal?«

»Na tekmovanje za memorial ing. Reya smo povabili šest najmočnejših judo vrst iz Beograda, Zagreba, Ljubljane, Maribora, Kranja in Celja. Zmagala je vrsta judoistov iz Zagreba.«

»Bo tekmovanje za memorial ing. Iva Reya postalo tradicionalno?«

»Vsekakor. V prihodnjem letu nameravamo organizirati tekmovanje s še številnejšo udeležbo. Zanimanje za judo šport je veliko. Zato smo dolžni to njim — ljubiteljem tega plemenitega športa in spominu na velikega in vzglednega športnika ing. Reyo.«

»In težave?«

»Vselej iste. Nimamo denarja!«



# LETOPIS DEDEK MRAZ

JANUARJA smo sklenili: to naj srečno leto bo. Nič ne bomo godrnjali, pa bo vse po sreči šlo.

FEBRUARJA o dobičku govoriti se začne. Vsak računa na dve plači in si v snu kupuje že.

MARCA so dobiček dali in otožno jamrali: kje bomo denar jemali? Rekonstrukcija — gorjel

APRILA nov odbor upravni da nam je med celim letom svet delavski je izvolil, blagoslov med nas delil.

MAJA je brstelo, cvelo, svet se je odpiral nov. Janez pa po »šihitu« vsakem za dekleti šel na lov.

JUNIJA po ekonomsko smo pričeli delati. V upanju na boljše plače vsi smo se tolažili.

JULIJA bilo je vroče skozi streho novih hal. Vsak, ki žep mu je dopuščal, je na morje odhlačal.

AVGUSTA s planom rebalansi, gori, doli, sem in tja. Pasji dnevi so pa kniza, vsak na tihem godrnja.

SEPTEMBRA tu pa tam kak' bratec mošta se je preveč napil, vsega v rožcah maliganov je vratar domov spodil.

OKTOBRA so tako sklenili: ob sobotah prej domov. Kdor je to novost pogruntal, kupimo klobuk mu nov.

NOVEMBRA boj za stanovanje vroč in oster se začel. Bilo je mesarsko klanje, kdo si več bo točk ujel.

DECEMBRA se o novih plačah na vseh koncih govori. Marsikdo od jeze poka, drugi se mu v brk smeji.

## Obisk znanega publicista

V prvi polovici meseca decembra se je našemu vabilu odzval Aleksander Marodič. Obisk bi ne bil tako pomemben, če bi ne bil Marodič znan pisec dram, televizijskih in radijskih iger (za katere je dobil nagrado Jugoslovanske radiotelevizije) in dopisnik vodilnih jugoslovanskih dnevnikov Politike iz Beograda in Vjesnika iz Zagreba.

V našem podjetju se je zanimal za nekatere probleme iz proizvodnje, kadrovske politike delavskega samoupravljanja in drugo. Po ogledu podjetja je izjavil, da ga je posebno impresionirala velikost nekaterih obratov in obljubil je, da nas bo obiskal še večkrat.

Kateri od naših malčkov se ne spominja lanskoletnega srečanja z dedkom Mrazom? Prav vsem se je dogodek vtisnil globoko v mlado srce in prepričani smo, da nestrno pričakujejo dan, ko jih bo ponovno obiskal. Vendar priznamo, da tudi mi v uredništvu nismo pozabili, da se nam dan srečanja vse bolj približuje. Zato smo naprosili člana našega uredništva naj se nekako poveže z dedkom Mrazom in ga pobara o njegovih namerah. Njegov sestavek približujemo v celoti.

- 0 -

Celje, dne 25. decembra 1962. Dobil sem nalogo, ki se je iz vsega srca veselil. Tovariši v uredništvu so mi naročili, naj intervjuvam samega dedka Mraza. Zato sem poiskal vse telefonske imenike, kar sem jih mogel dobiti. Listal sem in listal, a telefonske številke dedka Mraza nisem našel v nobenem. Takrat sem se spomnil, da bi morda direktor pošte vedel, kakšno telefonsko številko nosi telefon dedka Mraza. Takoj sem odšel k njemu. Popraskal se je za ušesom in mi dejal, da sicer ve, a da tega ne sme povedati vsakomur. Takrat sem pa udaril po mizi in mu dejal, da mi mora povedati, saj moram napisati reportažo in če hočem napisati reportažo, ga moram intervjuvati. Zato mi mora povedati — pa zapik!

Direktor se je mojega ostrega nastopa tako prestrašil, da mi je takoj dal telefonski imenik Bele dežele, kjer sem z lahkoto našel številko:

Pisarna dedka Mraza 77-77.

Stekel sem tako hitro iz pisarne, da sem se pozabil zahvaliti — še poslovil se nisem. Telefonski sem naročil naj mi pokliče Belo deželo, številko 77-77. Nisem dolgo čakal na zvezo.

## Kako je z nogometaši Olimpa?

Po izpadu iz SCL, je bila nogometna sekcija ŠD »Olimp« primorana pričeti s tekmovanjem v okrajni celjski ligi.

Jesenski del tekmovanja je zaključen. Ekipa Olimpa je po vseh uspehih in neuspehih trenutno na 3. mestu, za nogometaši Velenja in Štorovskega Kovinarja. Prednost prvih dveh je sicer pičila, toda nič rožnata za nogometaše Olimpa. Po vseh zaključkih morajo nogometaši iz Gaberja premagati vse nasprotnike v podzvezi. Če pogledamo, da imajo Olimpovci v spomladanskem delu doma vse najtežje nasprotnike, je še upanje, da se prebijejo na prvo mesto in si s tem priborijo zopet pravico nastopa v SCL. Fantje so sicer dobro razpoloženi in zatrjujejo, da se jim ne bo izmuznila iz rok nobena točka več. Glavni konkurenti za prvo mesto imajo naslednje število točk:

1. Partizan Velenje	11	10	1	0	21	63:4
2. Partizan »Kovinar« Š.	11	9	0	1	20	54:8
3. ŠD »Olimp« Celje	11	9	1	1	19	51:5

»Halo,« sem dejal. »Halo, tukaj dedek Mraz«, mi je odvrnil globok glas.

— »Halo, tukaj novinar »Emajlirca« iz Celja. V imenu vseh otrok, ki te nestrno pričakujejo te prosim, da mi odgovoriš na nekaj vprašanj. Se spominjaš, da si jim lansko leto obljubil, da jih letos spet obiščeš?«

— »Da, spominjam se. Zato vedi, da pridem letos ponovno med nje. Naj me počakajo 30. decembra ob 15. uri na istem prostoru kot lani.«

— »To jim sporočim z veseljem,« sem vzda dočen obljubil.

— »Kaj pa tvoja bisaga; bo polna kot lani? Bo za vsakogar kaj v njej?«

— »Seveda. Prav na nikogar nisem pozabil. Prav v teh dneh mi vozijo polne kamione najrazličnejših dobrot, ki jih medvedki, lisice in škrti razvrščajo in vpravljajo v vrečke.«

— »In še zadnje vprašanje. Kako se boš pripeljal? Pri nas je sneg.«

— »Letos pridem s sanmi. Z avtomobili so težave. Po lanskoletni okvari jim ne zaupam več. Sani so bolj gotove, na njih se pripeljem. Lepo pozdravi vse moje mlade prijatelje in jim povej, da se na vso moč veselim snidenja z njimi. Nasvidenje!«

— »Nasvidenje,« sem dejal in že je v slušalki škločnilo. Zveza z dedkom Mrazom je bila prekinjena.

Tonček



Če se bodo besede nogometašev uresničile, potem res ni vprašanje, kdo bo prvi.

Rezultati tekem v jesenskem delu prvenstva so bili naslednji: NK »Partizan« Konjice — ŠD »Olimp« 0:3; ŠD »Olimp« — NK »Partizan« Šoštanj 2:0; NK »Partizan« Vransko — ŠD »Olimp« Celje 0:5; NK »Steklar« Rog. Slatina — ŠD »Olimp« Celje 0:7; NK »Partizan« Velenje — ŠD »Olimp« Celje 2:2; ŠD »Olimp« Celje — NK »Partizan« Zreče 10:1; ŠD »Olimp« Celje — NK »Partizan« Zalec 12:0; NK »Bratstvo« Rogatec — ŠD »Olimp« Celje 0:5; ŠD »Olimp« Celje — NK »Šmartno ob Paki« 2:1; NK »Partizan« Kovinar Štore — ŠD »Olimp« Celje 1:0; NK »Savinja« Nazarje — ŠD »Olimp« Celje 0:3 p. f.

Na zahtevo ŠD »Olimp« bo tekma z NK »Savinja« Nazarje še odigrana. Izven konkurence: NK »Kladivar« — ŠD »Olimp« 4:3.

Vsekakor pa naj se nogometaši v enomesečnem odmoru dobro odpočijejo in jim želimo srečno in uspeha polno novo leto 1962!



Izdala Tovarna emajlirane posode Celje. Urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik dr. Franc Zupančič, Uredništvo: Celje, telefon št. 22-71. Tiska ČP »Celjski tisk« v Celju.