

OSMI KONGRES ZSS V CELJU

Že v prejšnji številki smo obširno pisali o 8. kongresu Zveze sindikatov Slovenije. Ta bo v Celju dne 7. novembra 1974. Celje bo gostitelj delegatov kongresa iz vse Slovenije. Zato ne bo odveč, če povemo še nekaj besed o tem važnem dogodku, od katerega nas loči še nekaj dni.

8. kongres Zveze sindikatov Slovenije se sestaja v času odločilnega boja delavskega razreda za uresničitev in uveljavitev novih samoupravnih odnosov na vseh področjih združenega dela. V tem boju imamo sindikati kot najbolj množična razredna organizacija delavcev še posebno odgovorno vlogo in naloge: uveljaviti moramo tako delavsko organizacijo, ki jo bo delavski razred vedno imel za svojo, ker bo z njo in njeno pomočjo uresničil odločilno vlogo v upravljanju v vsej družbeni reprodukciji. Podlaga in smer za naše delovanje in za spreminjanje družbenih odnosov je nova ustava, sklepni do

kumenti X. kongresa ZKJ in VII. kongresa ZKS. V snovanju teh dokumentov smo delovni ljudje sodelovali, jih soglasno sprejeli in zdaj morajo biti naše delo in življenje.

Prav je, da v imenu vseh velikih uspehov, ki smo jih nedvomno dosegli na celovitem področju samoupravljanja, ugotovimo, da smo bili tudi v sindikatih sredi preobrazbe naše samoupravne družbe, da smo v sindikatih izbojevali z delavci pomembne uspehe v obvladovanju oblasti na področju celotne družbene reprodukcije. In da je to odraz dela in revolucionarnega žara tisočev naših sindikalnih aktivi-

stov in mnogih organov in celotne organizacije sindikatov. Vedeti pa je treba, da tudi s svojo nedoslednostjo, neprincipialnim uresničevanjem nalog še vedno v preveliki meri s forumskim delovanjem, sem in tja pa tudi z oportunističnim objektivno služimo vsem tistim silam, ki so jim bližji birokratski, tehnokratski in centralistični odnosi. V nekaterih okoljih še vedno vladajo take razmere, da se najodgovornejši delavci v političnih organizacijah tudi v sindikatih in v občinski samoupravi prijateljsko trepljajo z najodgovornejšimi upravnimi, samoupravnimi in političnimi delavci v organizacijah združenega dela tudi tedaj, ko v takih organizacijah ne služijo neposrednemu delavčevemu interesu, ko se še vedno grede mi — vi, v katerih eni predpisujejo politiko, delijo jalioblast, drugi pa bi jo naj le izvajali, upravljali pa le toliko, kolikor zahteva SDK.

V takih organizacijah in razmerah ne more biti niti interesa niti možnosti za večjo produktivnost, za boljše gospodarjenje, zato tudi ne ustvarimo toliko, kolikor bi morali ustvariti za razvoj svoje TOZD, za potrebe delavca

in njegove družine in za potrebe ožje in širše družbene skupnosti. Zato tudi kasnimo s sprejemanjem dobrih samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov in ne moremo uveljaviti osnovnega načela nagrajevanja — vsakemu po vloženem delu.

Delavska pobuda in akcija mora biti zato močnejša in učinkovitejša kot pasivnost in celo odpora nekaterih struktur in posameznikov.

Tako ravnanje zahteva tudi vsebina sklepov 8. kongresa ZSS.

Sklepi 8. kongresa morajo biti akcija za akcijo. V njih mora dobiti in najti vsaka raven sindikalne organizacije svoje naloge. To pa niso naloge delegatsko sestavljenih organov za delegatsko sestavljene organe, ampak naloge organiziranega članstva za organizirano članstvo. Zato je priprava na kongres priprava za ključnih sporočil in akcijskih nalog kongresa zadeva vsega članstva. To je sedaj temeljna naloga in odgovornost sindikalnih funkcionarjev in organov sindikata od osnovne organizacije, občinske do republiških sindikatov in zveze sindikatov.

Pomoč Kozjanskemu

Že v posebni izdaji Emajlirca smo seznanili člane kolektiva z nekaterimi važnimi novicami o pomoči Kozjanskemu, ki je bilo prizadeto zaradi potresa.

O tej pomoči so bile doslej razne govorice, ki so si jih izmišljali tisti, ki radi ribarijo v kalnem, pomoč prizadetim ljudem zaradi potresa pa jim je deveta brigada.

Družbenopolitične organizacije (ZK, sindikat, ZB NOV in ZM) so poslale na teren posebno komisijo, ki je na mestu preverila kako poteka dana pomoč. Komisija je ugotovila, kot smo že opisali v posebni številki Emajlirca, da je dejanska škoda zaradi potresa neprimerno večja kot si jo predstavljajo posamezniki ali kot je bila v začetku uradno ocenjena. Najbolj so poškodovani domovi posameznikov, javne zgradbe in šole. Posamezni objekti stoji na težko dostopnih krajih in je zaradi tega potrebno zgraditi zasilne poti zaradi dostave materiala.

Komisija je na terenu ugotovila in se pričala, da poteka celotna pomoč smotno in organizirano in da je dovolj gradbenega in drugega materiala na razpolago prizadetim. Nadalje je ugotovila, da so naši delavci dobili kredite in finančno pomoč ter material po kriterijih, ki veljajo za celotno območje.

O tem kako poteka pomoč za Kozjansko bomo še pisali. V prihodnji številki bomo predstavili

tiste naše sodelavce, ki jih je potres prizadel. Tako bomo dobili prave informacije kot smo jih dobili sedaj od komisije. Doslej smo delali za Kozjansko dve prosti soboti. Kolikšen je znesek te pomoči bomo objavili prihodnjič, ko nam bodo ti podatki znani.



1. NOVEMBER

Ni jih več.

Odšli so v spokojno tišino.

Ugašali so,

kot zvezde v viharju:

ob domačem ognjišču,

v gozdovih domačih,

ob klicu svobode,

v taborišču.

Poslušaj šepet

jesenskega listja

v vrhovih dreves,

ki maje ga veter.

V globino srca

nam sega tih glas.

Še enkrat bi umrli

zate domovina,

če prišel bi čas!

Poslušaj ta glas,

ki odmeva v sedanost,

v človeštva zavest,

ostani mu zvest.

E. J.



Leto XXIV.

št. 10

30. 10. 1974

Celje - skladišče

D-Per

214/1974



1119740228, 10

COBISS

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

VARNOST PRI DELU

Če želimo varno delati in uspešno gospodariti, potem ne smemo trpeti lenarjenja, delovne nediscipline, neopravičenih izostankov z dela, malomarnega odnosa do nalog in dolžnosti! se glasi zahteva z Visa, kjer je pred tridesetimi leti tov. Tito oblikoval podobo nove Jugoslavije. Ta zahteva je povsem utemeljena, ker ugotavljamo, da se ne upošteva obstoječi predpisi o zagotavljanju delovne discipline, reda in materialne odgovornosti. Obstoječi predpisi namreč nedvoumno določajo, da je vsak posameznik na svojem delovnem mestu dolžan, v okviru svojih fizičnih in umskih zmožnosti, opravljati svoje delo vedno, prizadevno in tako, da v polnem delovnem času kar največ doprinese k varnemu delu in uspešnemu gospodarjenju. Upoštevanje zakone in samoupravne akte ter se v vsakodnevni praksi po njih ravnati, pomeni zagotoviti varno delo, ohraniti svoje zdravje in življenje, doseči večjo produktivnost ter hitrejši razvoj in napredek naše TOZD in OZD kot celote.

Čeprav delovni red in disciplina ter odgovornost vsakega posameznika uzakonjajo ustava, zakoni in samoupravni sporazumi, se pomena delovne discipline in reda pri zagotavljanju višje produktivnosti, preprečevanja poškodb vseh vrst ter hitrejšega ustvarjanja boljših delovnih in življenjskih razmer, posamezniki premalo zavedajo. Le-ti z malomarnim odnosom do dela in delovnih dolžnosti škodujejo sebi in vsem ostalim, ki si želijo in prizadevajo za hitrejšo odpravo vseh pojavov, ki škodljivo vpli-

vajo na boljše gospodarjenje in lepši jutrišnji dan.

To nam zgovorno odražajo tudi številne poškodbe, ki obremenjujejo vse zaposlene in hkrati zmanjšujejo možnosti za hitrejši vsestranski razvoj našega podjetja. Visoko število poškodovanih pa je dejansko rezultat nediscipline in nereda ter neodgovornega odnosa posameznikov do dela in pozitivnih prizadevanj večine.

Le nekaj podatkov o poškodbah na delu, na poti z dela in na delo nas sili k razmišljanju in hkrati obvezuje VSE in VSAKE GA POSAMEZNIKA na svojem delovnem mestu, da stori vse za zmanjšanje številnih poškodb in uspešnejše gospodarjenje.

V mesecu SEPTEMBRU se je v TOZD posoda na delu lažje poškodovalo 10 delavcev, od tega 6 moških in 4 ženske. Od poškodovanih sta 2 mladoletna delavca iz vlačilnice, 1 mladoleten in 1 odrasel delavec (22 let) iz oblikovalnice, 1 delavec (35) iz mlina emajla, 1 delavka (29) iz lužilnice, 1 delavka (26) iz posade II (Nadaljevanje na 2. strani)

Važno opozorilo!

V tej številki objavlja delavski svet osnutek statuta podjetja z namenom, da se s tem osnutkom seznanijo vsi člani kolektiva, da pove svoje mnenje in da predloge za spremembe in dopolnitve osnutka preden ga bo delavski svet dokončno sprejel.

Statut je važen dokument in pri njegovem oblikovanju imajo pravico sodelovati vsi člani kolektiva.

Prepričani smo, da bo vsak prečital objavljeni osnutek statuta in povedal svoje mnenje ter predloge, če smatra to za potrebno.

NAŠI VETERANI DELA

Objavljamo seznam članov kolektiva, ki so več let neprekinjeno zaposleni v podjetju in jim kolektiv zaradi njihove zvestobe in pripadnosti podeljuje nagrade po določenih kriterijih.

To ni le suh seznam. V njem je skritega mnogo. Skrita je ljubezen in zvestoba podjetju ter velika volja do dela, katere rezultat je uspeh na njihovih delovnih mestih.

Sodelavci v kadrovski službi so nas prosili naj ob objavi tega seznama napišemo, da se lahko po pomoti zgodi, da kdo izmed članov kolektiva ni na seznamu. Če boste to opazili, javite pomoto takoj kadrovski službi, najkasneje pa deset dni po tej objavi. No, upamo, da ni takih pomot, če pa slučajno so, naj tisti, ki bi bili s tem prizadeti oprostijo.

NAGRAJENCI ZA 10 LET NEPREKINJENEGA DELA

Amon Jožica
Arzenšek Alojz
Belak Stanislav
Belej Stanislav
Božič Alojzija
Bremec Ludvik
Brežnik Franc
Centrih Ivan
Čepin Alojz
Damšek Franc
Dekleva Jože
Djurić Veljičko
Flis Anica
Flis Peter-Franc
Gaber Jože
Glinšek Franc
Grajžl Ivan
Grelj Jožefa
Gregorc Jože
Gubur Marko
Gubenšek Jože
Guštin Ivan
Hlupič Ana
Hohkraut Franc
Hojnik Helmut
Hudej Ivana
Javornik Vili
Jelenko Alojz
Jerovšek Srečko
Jeršič Ferdinand
Jezovšek Jože
Juteršek Ernest
Kerš Anton
Klepej Henrik
Kobale Marija
Kok Alojz
Kolar Alfonz
Korošec Herman
Korošec Marjan
Kosmač Anton
Kotnik Alojz
Kotnik Friderik
Krajnc Cilka
Krajnc Stanislav
Kramar Jožef
Kranjec Vida
Krempuš Anton
Kroflič Ana
Kropac Franc
Krupak Ana
Kučera Milka
Kukovič Antonija

Kukovič Ivana
Kunst Marija
Kužner Adolf
Lampret Ljudmila
Lampret Magdalena
Lapan Ivan
Lončar Marija
Lovrenčak Jože
Majer Franc
Mastnak Rozalija
Mlinar Martin
Oberžan Zofija
Operčkal Pavel
Oplotnik Ernest
Oprčkal Pavla
Pevac Stanislava
Pintar Marija
Pirnart Maks
Podgoršek Franc
Polšak Rafael
Popovič Veljko
Rakič Vlastimir
Ramšak Milan
Ramšak Maksimiljan
Reberšak Dragica
Rogoz Anton
Sorčan Jože
Stojakovič Milorad
Špes Anton
Štingl Anton
Tacer Terezija
Tovornik Franc
Urbašek Mira
Verdev Mihael
Vindiš Janez
Vindar Alojzija
Vidmar Stanko
Vivod Joža
Vodišek Rudolf
Vranc Albin
Zalokar Vida
Zimšek Franc
Zec Milan
Zibret Rudolf
Žižek Marjan
Zupanc Marija
Bark Stanko
Globočnik Stanislav
Gobec Breda
Hempt Drago
Hostnik Hedvika
Hudales Tatjana

Jevšinek Ignac
Planinšek Ljudmila
Podpečan Matilda
Štebih Anton
Šuster Anica
Todorovič Vlasta
Vajdetič Viktorija

EMOKONTEINER

Klepej Srečko
Komplet Jože
Sabačija Đuro
Zagožen Danijel

KRUŠEVAC

Radovanovič Dušan
Stojkovič Radojka
Ilič Milosav

ERC

Bučar Milena
Sildenafil Terezija

TOBI BISTRICA

Frank Justa
Grušovnik Angela
Garber Ana
Horvat Antonija
Horvat Jožica
Jodl Ivanka
Ketiš Hedvika
Kolbl Vili
Kolbl Terezija
Ketiš Katarina
Kožuh Marija
Kosi Boris
Kotnik Drago
Kokot Silva
Mrakič Andrej
Prapertnik Stanko
Plankelj Otilija
Potočnik Ljudmila
Rat Mihaela
Seifrid Terezija
Škerget Elizabeta
Urbas Alojzija
Urbas Ana
Volmaier Ana
Zorko Elizabeta
Žunko Ivan ml.
Žaberl Ferdo

NAGRAJENCI ZA 20 LET NEPREKINJENEGA DELA

Arlič Jože
Čater Franc
Čater Jožica
Čuden Ivan
Filipovič Ana
Golež Ciril
Goričan Pavel
Grašič Vinko
Jereb Alojz
Jereb Alojz
Jeršič Ljudmila
Juh Srečko
Kaćičnik Štefan
Kolar Marko
Korošec Vinko
Kovač Jože
Majer Franc
Novačan Ivan
Petek Rozalija
Pilko Ernest
Pirc Frančiška
Potočnik Ivan
Reberšak Stanislava

Robič Franc
Skerbinek Ana
Starovsniček Štefan
Stente Rudi
Stante Ivana
Strajher Marija
Trojak Drago
Valnetinič Marija
Veber Franc
Vrečer Helena
Videc Stane
Zevnik Jože
Arlič Ana
Hrastnik Lucija
Kač Anica
Kač Marija
Kokalj Jože
Mihelin Angelca
Pošmuga Marija
Vajdetič Jože
Vouk Nada
Vrenko Anton

TOBI BISTRICA

Družević Kristina
Fajfar Marija
Gomboc Alojz
Kerlatec Antonija
Ketiš Jožica
Kobale Marija
Lep Irena
Meglič Marija
Markuš Marija
Prgomet Marija
Robjnik Alojzija
Rihter Srečko
Repolusk Ema
Smolnik Jožica
Šrumpf Karl
Šraj Slavka
Šauperl Jožica
Zorec Berti
Žunko Ivan st.

NAGRAJENCI ZA 25 LET NEPREKINJENEGA DELA

Arnšek Ivan
Baša Franc
Bizjak Evgen
Čerenak Marija
Jekl Pavla
Jurjevčič Silva
Knez Vinko
Kosmač Ciril
Koštomaž Slavko
Križnik Marjan
Leben Franc
Leben Julijana

Lipovšek Martin
Lujanec Jože
Mavrič Cvetko
Otošec Ladislav
Paj Mihaela
Petre Marica
Plevnik Ana
Podpečan Slava
Preložnik Jožefa
Reberšak Ferdo
Reberšak Stanislav
Rojnik Stanko

Sajovic Vera
Špilak Martin
Pilko Edi
Prevoršek Ivica
Vrabič Marija
Brežnik Mirko
Leban Franc
Flakus Jožica
Geiner Ivana
Horvat Alojzija
Kovaček Katica

NAGRAJENKA ZA 30 LET NEPREKINJENEGA DELA

Podjavoršek Andrej
Šalekar Dragica

NAGRAJENKA ZA 35 LET NEPREKINJENEGA DELA

Potočnik Marija

VARNOST PRI DELU

(Nadaljevanje s 1. strani)

— KE, pri PK peči 1 delavec (37), iz montaže 1 delavka (37) in iz zavajalnice 1 delavka (35 let).

V času JANUAR—SEPTEMBER 1974 je bilo skupaj poškodovanih 88 oseb, od tega 72 lažje in 1 težje poškodovan, 15 delavcev pa se je poškodovalo na poti z dela in na delo.

Največ poškodovanih je iz vlačilnice 21 (21,21%) in oblikovalnice 13 (20%), sledijo iz prirezovalnice 5 (11,62%), PK peči 5 (12,82%), kleparnice 5 (5,05%), skladišča gotovih izdelkov 4 (3,15%), varilnice ročajev 3 (6,52%), posade I — KE (3,33%), posade VII — KE 3 (3,15%), pocinkovalnice 3 (9,09%), izdelovalnice ročajev 2 (3,45%), lužilnice 2 (4,16%), posade II — KE 2 (2,15%), posade VIIA — KE 2 (1,92%), posade VIII — KE 2 (2,70%), brizgalci 2 (3,07%), zavajalnice 2 (3,22%), Alu oddelka 1 (3,12%), večstopenjske stiskalnice 1 (11,11%), vodstvo emajl. 1 (3,70%), mlina emajla 1 (10%), TE 1 (1,25%), posade IIA — KE 1 (1,02%), montaže 1 (1,28%), dekora 1 (0,86%) in skladišča pločevine 1 (12,5%).

Od 88 poškodovanih oseb se jih je 15 poškodovalo na poti z dela in na delo, največ zaradi lastne neprevidnosti oziroma neupoštevanja cestno prometnih predpisov. Prav te poškodbe pa tudi najbolj bremenijo vse zaposlene, saj odpade nad 35% izgubljenih delovnih dni samo na poti na delo in z dela, na petkrat večje število poškodovanih pri delu pa 65% izgubljenih delovnih dni.

Poleg navedenih poškodb, ki so zahtevale bolniški stalež povprečno na eno poškodbo pri delu 16 delovnih dni, na poškodbo na poti na delo pa povprečno 30 delovnih dni, je bilo v mesecu septembru tudi 182 manjših poškodb, od tega 179 poškodb na delu in 3 poškodbe na poti z dela in na delo, katere pa niso zahtevale bolniškega staleža, temveč samo prvo pomoč oziroma prijavo v obratni ambulanti.

Z malo več vestnosti in prisebnosti, ob upoštevanju navodil o varnem delu ter večjim delovnim redom in disciplino ter upoštevanjem cestno prometnih predpisov, bi brez dvoma veliko poškodb lahko sami preprečili, s tem pa tudi vse negativne posledice in ogromno materialno škodo.

Zavedati se moramo, da delovni nered in nedisciplina ustvarja številne nepotrebne probleme ter zavira hitrejši razvoj in napredek nasploh.

Slejkoprej bo potrebno, v interesu vseh in dobrega gospodarjenja, vsem, ki niso pripravljeni sodelovati v prizadevanjih za uveljavitev nujno potrebne delovne discipline, odkrito povedati resnico ter zoper njih ukrepati v smislu obstoječih zakonskih določil in samoupravnih predpisov.

Uresničiti prednje, pomeni uresničiti naše skupne želje, ki smo si jih zapisali v gospodarskem načrtu OZD in vsake TOZD posebej.

Razmislimo torej, kako in koliko lahko vsak posameznik na svojem delovnem mestu s svojim ustvarjalnim delom doprinese k uspešnejšemu gospodarjenju in zmanjšanju številnih poškodb na delu in na poti — v prometu.

Vlado Pratnemer

ZAHVALA

Ob odhodu v pokoj se prav iskreno zahvaljujem vsem svojim sodelavcem iz surovinskega obrata, zlasti sodelavcem iz vlačilnice za izredno pozornost in tovarštvo ter lepo darilo, ki mi bo drag spomin nanje. Najlepša hvala tudi sindikalni organizaciji za denarno pomoč in razumevanje v času, ko zaradi bolezni nisem mogel več prihajati na delo.

Vsem sodelavcem tovarne posode in vsem članom kolektiva želim mnogo uspehov pri delu in razvoju samoupravljanja, zlasti, da bi uspešno končali letošnje gospodarsko leto v zadovoljstvo vseh.

Franč Kolenc

Emajlirec

Casnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk enkrat mesečno v nakladi 4800 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga komisija za informacije in tisk. Glavni in odgovorni urednik Emil Ječič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 23-921, interna 238. Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (St. 421-1/72 z dne 22/5-1973). Tisk in klišej AERO Celje.

OSNUTEK STATUTA PODJETJA EMO CELJE

V skladu s 108. členom ustave SFRJ in s 131. členom ustave SR Slovenije in na podlagi 48. člena Zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register ter 55. členu samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo EMO — Celje, so delavci na zborih delovnih ljudi v temeljnih organizacijah in skupnih službah, na predlog DS podjetja dne sprejeli naslednji

STATUT

delovne organizacije »EMO«, emajlirnice, metalne industrije, orodjarne Celje

I. poglavje — TEMELJNE DOLOČBE

1. PREDMET STATUTA

1. člen

Delovni ljudje podjetja EMO Celje, ki uresničujejo svojo pravico do samoupravljanja v TOZD in skupnih službah ter po svojih delegatih v organih upravljanja delovne organizacije, določajo s tem statutom, ob upoštevanju samoupravnega sporazuma o združevanju, položaj podjetja, skupno delo in poslovanje TOZD in skupnih služb ter njihova medsebojna razmerja in podrobno urejajo ostala vprašanja, glede katerih so se v samoupravnem sporazumu o združevanju tako dogovorili.

2. STATUSNE DOLOČBE

a) Ustanovitev podjetja

2. člen

Ustanovitelj podjetja je:
Vlada LR Slovenije, odločba št. S — Zak. 35 z dne 26. 1. 1946.

3. člen

Temeljne organizacije združenega dela so bile ustanovljene z akti o ustanovitvi TOZD, sprejetih kot sledi:

EMO Celje, tovarna frit, na zboru delovne skupnosti dne 28. 6. 1973;

EMO Celje, tovarna posode, na zboru delovne skupnosti dne 27. 6. 1973;

EMO Celje, tovarna kotlov, na zboru delovne skupnosti dne 28. 6. 1973;

EMO Celje, tovarna radiatorjev, na zboru delovne skupnosti dne ??? 1973;

EMO Celje, tovarna odpreskov in avtokoles, na zboru delovne skupnosti dne 26. 6. 1973;

EMO Celje, tovarna TOBI, na zboru delovne skupnosti dne 28. 6. 1973;

EMO Celje, tvornica kupačih kada, na zboru delovne skupnosti dne 28. 6. 1973;

EMO Celje, tovarna kontejnerjev, na zboru delovne skupnosti dne 19. 7. 1973

EMO Celje, tovarna orodjarina, na zboru delovne skupnosti dne 27. 6. 1974;

EMO Celje, elektronsko računski center, na zboru delovne skupnosti dne 26. 6. 1973.

4. člen

Delovni ljudje so podpisali samoupravni sporazum o združevanju TOZD in skupnih služb v delovno organizacijo EMO Celje, dne 20. 7. 1973.

5. člen

Delovna organizacija je registrirana pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Celju, v registru gospodarskih organizacij in obrtov, pod številko z dne zaposlovanje na področju SFRJ ter pri istem registrskem sodišču za poslovanje v zunanji trgovini pod številko z dne

b) Firma in sedež

6. člen

Firma podjetja se glasi: EMO, emajlirnica, metalna industrija, orodjarina Celje z neomejeno solidarno odgovornostjo.

Skrajšana firma: EMO Celje, n. sol. o.

Sedež podjetja: Celje, Mariborska c. 86.

c) Žig in zaščitni znak

7. člen

Žig podjetja je izpisano besedilo v treh vodoravnih linijah s tiskanimi črkami: »EMO«, Celje, emajlirnica, metalna industrija, orodjarina, n. sol. o.

Zaščitni znak podjetja je: dva leva, ki stojita s prednjimi nogami na emajlirani posodi, na posodi je peterokraka zvezda.

Zaščitni znak, opisan v prednjem odstavku, je registriran pri Upravi za patente v Beogradu pod reg. št. 11749 ter uživa nacionalno zaščito od 15. 8. 1948. Isti zaščitni znak je registriran zaradi mednarodne zaščite pri Biroju za zaščito in registracijo industrijske svojine v Švici pod št. 265318.

Podjetje uporablja tudi zaščitni znak: dva leva, ki stojita s prednjimi nogama na emajlirani posodi na kateri je označba A. W., ki je registriran pod št. 1890 pri Upravi za patente v Beogradu ter uživa nacionalno zaščito na podlagi registracije od 21. 6. 1922 dalje in mednarodno zaščito na podlagi registracije pri mednarodnem biroju za zaščito industrijske svojine v Bernu od 1. 5. 1948 dalje, kjer je registriran pod št. 136292.

č) Pravna osebnost

8. člen

V skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju je podjetje delovna organizacija s temeljnimi organizacijami združenega dela v svoji sestavi.

Podjetje je pravna oseba glede pravic in dolžnosti, ki mu pripadajo na podlagi ustave, zakona in samoupravnega sporazuma o združevanju.

d) Zastopanje podjetja

9. člen

Podjetje zastopa in predstavlja navzven glavni direktor, v njegovi odsotnosti pa oseba, ki ga nadomešča ali je od glavnega direktorja posebej za to pooblaščenca.

Za pooblaščenca se šteje tudi tisti delavec, ki so mu v podjetju zaupane dolžnosti, iz katerih po rednem teku stvari izhaja tudi pooblastilo za sklepanje pogodb ali opravljanje drugih določenih opravil v mejah teh dolžnosti (pooblaščenca iz zaposlitve).

Pooblaščenec za zastopanje sme dati drugemu pooblastilo le v mejah svojih pravic.

e) Podpisovanje za podjetje

10. člen

Za podjetje se podpisuje na ta način, da se pod natiskanim ali z žigom odtisnjenim nazivom podjetja lastnoročno podpiše oseba, ki je pooblaščenca za podpisovanje po zakonitih predpisih ali internih predpisih podjetja ali po posebnem pooblastilu.

Za podjetje podpisuje glavni direktor, v njegovi odsotnosti oseba, ki ga nadomešča. Če tega ni pa tisti, ki imajo za to posebno pooblastilo.

V finančnih zadevah z bankami in drugimi denarnimi zavodi podpisuje za podjetje poleg glavnega direktorja še direktor finančno računovodskega sektorja. V odsotnosti nadomešča direktorja sektorja in podpisuje za podjetje vodja računovodske službe. Če tega ni, podpisuje v finančnih zadevah oseba, ki jo posebej pooblasti direktor finančno računovodskega sektorja.

V posebnih strokovnih zadevah imajo pravico podpisovati po pooblastilu strokovni odgovorni delavci.

V deviznem in zunanjetrgovinskem poslovanju zastopajo in podpisujejo za podjetje tudi druge osebe poleg onih, ki so navedene v prejšnjem odstavku tega člena.

Vsi, ki podpisujejo po določilih iz prejšnjih odstavkov, morajo biti za podpisovanje registrirani pri pristojnem sodišču.

Po svojem položaju glede na zaposlitev smejo sklepati in podpisovati pogodbe blagovnega sektorja prometa, ki ne presegajo njihovega delokroga, vodja marketing sektorja in vodja prodajne službe glede na prodajo blaga oz. vodja nabavne službe glede dobave blaga in storitev.

Za temeljne organizacije podpisujejo njihovi vodje ter pooblaščenca, določeni v statutih TOZD. Za skupne službe podpisuje vodja delovne skupnosti skupnih služb.

II. poglavje — STRUKTURA DELOVNE ORGANIZACIJE

1. TEMELJNE ORGANIZACIJE IN DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

11. člen

TOZD in skupne službe so opredelile svoj pravni status v samoupravnem sporazumu o združitvi v podjetje EMO. V njem so se sporazumele; da TOZD kot pravne osebe združujejo opravljanje določenih poslovnih funkcij v organiziranju delovne skupnosti skupnih služb, ki so kot strokoven in specializiran organizem zadolžene za opravljanje določenih poslovnih funkcij za posamezne temeljne organizacije in za delovno organizacijo.

2. NOTRANJA ORGANIZACIJA PODJETJA

12. člen

Delovna organizacija EMO — Celje je podjetje s temeljnimi organizacijami združenega dela v svoji sestavi, le-ta pa bo za svoje potrebe organizirala delovno skupnost skupnih služb.

Podjetje vodi in dela v TOZD usklajuje:

— glavni direktor kot individualni poslovodni organ;

— pomočniki glavnega direktorja za posamezna področja;

— notranja organizacija TOZD je razvidna iz njihovih statutih ter iz samoupravnega sporazuma o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, notranjo organizacijo skupnih služb pa ureja statut.

3. ORGANIZACIJA SKUPNIH SLUŽB

13. člen

Delovna skupnost skupnih služb je zaradi opravljanja določenih poslovnih funkcij za posamezne TOZD ter za delovno organizacijo kot celoto, organizirana v naslednje organizacijske enote — sektorje:

- marketing sektor;
- sektor za poslovno koordinacijo;
- finančno računovodski sektor;
- sektor skupnih tehničnih služb;
- sektor vzdrževanja.

Delo v sektorjih vodijo, kontrolirajo in koordinirajo vodje sektorjev, ki so vodilni delavci.

14. člen

Marketing sektor skrbi za enoten in koordiniran nastop vseh proizvodnih programov EMO na trgu in v ta namen opravlja naslednje dejavnosti:

- dolgoročno raziskovanje oblik in funkcionalnosti programov in absorpcijske moči trga;
- standardizacija oblik proizvodov in materiala;
- pravočasna in čim uspešnejša prodaja izgotovljenih izdelkov in storitev doma in v tujini in s tem povezani posli;
- nabava potrebnih surovin in polizdelkov doma in v tujini ter s tem povezani posli.

Zaradi uspešnega opravljanja opisanih nalog je notranja organizacija marketing sektorja naslednja:

- tajništvo;
- programska raziskava:
 - raziskava;
 - odnosi z javnostjo;
 - koordinacija TOZD;
- domača komerciala;
- špedicija;
- prodaja;
- nabava;
- predstavništvo;
- zunanja komerciala;
- izvoz;
- uvoz;

Za delovno mesto vodje marketing sektorja se zahtevajo poleg splošnih pogojev še naslednji:

- visoka izobrazba ekonomske smeri;
- 10 let delovne dobe, od tega najmanj 7 let na vodilnih delovnih mestih;
- moralno-politična neoporečnost.

15. člen

Sektor za poslovno koordinacijo opravlja naloge na področju raznovrstnih poslovnih odnosov podjetja in ima v ta namen naslednjo notranjo organizacijo:

- tajništvo;
- kadrovska služba;
- pravna služba;
- organizacijska služba;
- splošna služba;
- družbeni standard;
- oddelek za samoupravljanje.

Za delovno mesto vodje sektorja za poslovno koordinacijo se zahtevajo poleg splošnih pogojev še naslednji:

- diplomirani pravnik ali diplomirani ekonomist;
- najmanj 10 let delovne dobe, od tega 7 let na vodilnih delovnih mestih;
- moralno-politična neoporečnost.

16. člen

Finančno računovodski sektor opravlja naloge na področju planiranja in spremljanja sredstev ter evidentiranja sredstev, s katerimi podjetje posluje. V ta namen je notranja organizacija sektorja naslednja:

- tajništvo;
- kontrola materialnega poslovanja;
- služba planiranja in analiz;
- finančna služba;
- računovodska služba.

Za delovno mesto vodje finančno-računovodskega sektorja se poleg splošnih pogojev zahtevajo še naslednji:

- diplomirani ekonomist;
- 10 let delovne dobe, od tega najmanj 7 let na vodilnih delovnih mestih;
- moralno-politična neoporečnost.

17. člen

Sektor skupnih tehničnih služb opravlja naloge na področju:

- projektiranje tehnologije in izvajanja investicij;
- pratorične dejavnosti;
- standardizacija in industrijska dokumentacija ter optimizacija dela (čas);

— vsakovrstne kontrole kvalitete.

Za opravljanje omenjenih nalog je notranja organizacija sektorja naslednja:

- tajništvo;
- tehnična projektivna služba;
- služba za tehnično tehnološko spitimizacijo;
- služba kontrole kvalitete;
- biro za preizkušanje in testiranje proizvodov.

Za delovno mesto vodje sektorja skupnih tehničnih služb se poleg splošnih pogojev zahtevajo še naslednji:

- dipl. ing. strojništva, elektrotehnik, metalurgija ali kemija;
- 10 let delovne dobe, od tega najmanj 7 let na vodilnih delovnih mestih;
- moralno-politična neoporečnost.

18. člen

Sektor vzdrževanja opravlja naloge s področja vzdrževanja osnovnih in obratnih sredstev TOZD in ima zato naslednjo notranjo organizacijo:

- tajništvo;
- služba vzdrževanja;
- elektroobrat;
- strojni obrat;
- gradbeni obrat;
- služba energetike.

Za delovno mesto vodje vzdrževanja se poleg splošnih pogojev — dipl. inž. strojništva, elektrotehnik; — 10 let delovne dobe, od tega najmanj 7 let na vodilnih delovnih mestih;

- moralno-politična neoporečnost.

III. polavje

DRUŽBENOPOLITIČNE ORGANIZACIJE

19. člen

Družbenopolitične organizacije so sestavni del samoupravnega sistema v podjetju.

Za uresničevanje postavljenih smotrov podjetja se zavzemajo in s svojim delovanjem vplivajo člani naslednjih družbenopolitičnih organizacij:

- organizacija ZKS;
- sindikalna organizacija z aktivom mladih proizvajalcev;
- organizacija ZB NOV;
- organizacija ZMS (Zveza socialistične mladine).

Delovni ljudje organizirajo po TOZD in v skupnih službah osnovne organizacije in v njih uresničujejo enotne cilje, določene s pravilniki in statuti družbenopolitičnih organizacij.

20. člen

Podjetje omogoča in materialno podpira delovanje družbenopolitičnih organizacij, tako da se njihova funkcija uresničuje v sistemu samoupravljanja v delovni organizaciji zlasti v naslednjem:

— da skupno s pristojnimi samoupravnimi organi ali samostojno sklicujejo sestance svojega članstva po TOZD in skupnih službah ali zbere delovnih ljudi in da razpravljajo o vprašanjih, ki zadevajo koristi posameznih delavcev ali delovnih skupin;

— da dajejo svoje predloge ob sprejemanju ali spreminjanju statuta in drugih samoupravnih aktov podjetja, TOZD in skupnih služb;

— da predlagajo zboru volivcev kandidatno listo za delegate organov samoupravljanja;

— da pred odločitvijo na samoupravnih organih obravnavajo vse tiste programe, ki zadevajo neposredno interese članov delovne skupnosti;

— da predlagajo in zahtevajo izvedbo referendumov o vprašanjih, določenih z zakonom in statutom;

— da predlagajo ali zahtevajo odpoklic posameznih članov oziroma delegatov ali kolektivni odpoklic samoupravnega organa temeljne organizacije, skupnih služb oziroma podjetja.

21. člen

Samoupravni organi obveščajo vodstva družbenopolitičnih organizacij o sejah organov ter jim omogočajo z dostavo materialov neposredno sodelovanje pri razpravi in pripravi odločitev in sklepov.

22. člen

Samoupravni organi v podjetju omogočajo delovanje družbenopolitičnih organizacij s tem, da:

— zagotavlja materialna sredstva za dodatno aktivnost organizacij še posebej za podporo raznim oblikam aktivnega delovanja mladih proizvajalcev;

— dopuščajo izredne sklice sestankov tudi med rednim delovnim časom, če je to nujno potrebno;

— predsednikom družbenopolitičnih organizacij priznajo nadomestilo osebnega dohodka za normalne organizacijske potrebe in opravljanje funkcije, priprave akcij, posvetov s člani, za pripravo materialov in podobno.

23. člen

V podjetju je omogočeno tudi delovanje raznih društev, ki s svojim delom prispevajo k splošnemu družbenemu razvoju podjetja in k razgledanosti njegovih članov. Podporo uživajo zlasti tista društva, ki vplivajo na tehnični in kulturni razvoj ter rekreacijo članov delovne skupnosti.

24. člen

Podjetje EMO je ustanovitelj dveh organizacij posebnega pomena, to sta: godba na pihala in gasilsko društvo.

Med podjetjem na eni strani ter godbo na pihala in gasilskim društvom na drugi strani obstajajo določene pravice in obveznosti, ki se urejajo pogodbeno ter s splošnimi akti.

Vsi člani delovne skupnosti se ne glede na članstvo v posameznih družbenopolitičnih organizacijah enakopravni glede pravic in dolžnosti do podjetja in družbene skupnosti, pri čemer se upošteva družbena vrednost njihovega dela v organizacijah.

Nekatere ugodnosti v podjetju uživajo le borci in udeleženci NOB, ki imajo urejeno vprašanje sodelovanja v NOV.

Organizacija ZB NOB štiti svoje člane pri uveljavljanju njihovih zakonitih pravic.

Družbenopolitične organizacije lahko ščitijo in zastopajo svoje člane v delovnih sporih.

IV. poglavje — SAMOUPRAVLJANJE

1. Neposredne oblike odločanja

a) Referendum

25. člen

Delovni ljudje odločajo na referendumu v TOZD in skupnih službah o vseh vprašanih svojega družbeno-ekonomskega položaja, za katerega tako določa samoupravni sporazum o združevanju ter statutu TOZD oziroma splošna pravila skupnih služb.

Kadar se naj odloča o vprašanju posameznih TOZD ali skupnih služb, razpiše referendum DS TOZD (skupnih služb), oziroma štiričlanska komisija v tistih TOZD, ki nimajo delavskega sveta. Kadar se naj odloča o vprašanih podjetja kot celote, razpiše referendum DS podjetja.

Odločitev, sprejeta na referendumu, je obvezna za vse organe upravljanja TOZD, skupnih služb in podjetja.

b) Zbori delovnih ljudi

26. člen

Delavci na zborih delovnih ljudi v TOZD in skupnih službah odločajo o svojih neodtujljivih pravicah:

- o ugotavljanju in delitvi dohodka;
- o upravljanju z družbenimi sredstvi;
- o osnovah in merilih za delitev OD;
- sprejemajo statut podjetja;
- sklepajo samoupravne sporazume, s katerimi se odloča o uresničevanju neodtujljivih pravic delavcev (pravica do samoupravljanja, volilna pravica, pravica do dela, do varstva pri delu idr.);
- o drugih vprašanih svojega družbeno-ekonomskega položaja, ki niso v pristojnosti organov TOZD, skupnih služb ali podjetja, skladno z določbami samoupravnega sporazuma, zakona in statutu TOZD.

c) Pravica iniciative in volilna pravica

27. člen

Delavci imajo pravico predlagati:

- sklic zbora delovnih ljudi;
- razpis referenduma;
- odpoklic delegatov in članov organov upravljanja;
- obravnavo kateregakoli vprašanja, ki zadeva njihov družbeno-ekonomski ali samoupravni položaj.

Vsak delavec ima pravico voliti in biti voljen za člana oziroma delegata v organe upravljanja TOZD (skupnih služb) in podjetja ter za člana delegacij skupščin in družbenopolitičnih skupnosti.

2. Organi upravljanja

a) DELAVSKI SVET

28. člen

Volitve in odpoklic

Člani delavskega sveta volijo kot svoje delegate TOZD in skupne službe.

Delavski svet šteje 61 članov, ki jih TOZD in skupne službe delegirajo sorazmerno številu zaposlenih v posamezni temeljni organizaciji oziroma v skupnih službah.

Vsaka TOZD in skupne službe morajo imeti najmanj enega delegata v DS podjetja.

Volitve delegatov se razpisujejo vsaj 30 dni pred dnevom volitev. Mandatna doba delegatov traja 2 leti. Nihče ne more biti več kakor dvakrat zaporedoma delegiran v DS podjetja. Odpoklic posameznih članov in DS kot celoto ureja 42. člen samoupravnega sporazuma o združevanju.

29. člen

Delavski svet podjetja je pristojen da:

- sprejema pravilnik in druge splošne akte podjetja ter določa predlog statuta;
- potrjuje pogodbe o skupnem vlaganju skladno s sklepi vseh TOZD in skupnih služb;
- odloča o razpolaganju z družbenimi in investicijskimi sredstvi, kadar gre po zakonu za splošni interes;
- voli in odpokliče predsednika DS in njegovega namestnika;
- imenuje vodjo priprav za ljudsko obrambo in njegovega namestnika ter člane in predsednika odbora za ljudsko obrambo, komandiraja enot in službo teritorialnih enot in civilne zaščite;
- sprejema program financiranja ljudske obrambe in civilne zaščite ter plan razvoja;
- zagotavlja izvedbo ukrepov in pripravljenosti za primer neposredne vojne nevarnosti;
- zagotavlja izvedbo zahtevka narodne obrambe pri izgradnji investicijskih objektov, soglasno z zainteresiranimi TOZD in skupnimi službami;
- imenuje delegata podjetja v samoupravne organe drugih OZD kot skupnega delegata vseh TOZD in skupnih služb;

- odloča o sklepanju družbenih dogovorov in imenuje delegata v skupščino podpisnic dogovora;

- odloča o združevanju sredstev z družbenopolitičnimi skupnostmi in z delovnimi organizacijami, zaradi izvršitev določenih skupnih poslov narodne obrambe, sporazumno s temeljnimi organizacijami in skupnimi službami;

- odloča o organizaciji in izvedbi izobraževanja in izpopolnjevanja kadrov NO;

- odloča o poslovni politiki podjetja, na osnovi poslovne politike TOZD in skupnih služb;

- sprejema notranjo organizacijo delovne skupnosti skupnih služb;

- predlaga sklenitev ali dopolnitev samoupravnega sporazuma o združevanju;

- koordinira delo temeljnih organizacij na področju samoupravljanja in na ostalih področjih, ki ne sodijo v pristojnost poslovnega odbora podjetja;

- vodi stanovanjsko politiko podjetja;
- imenuje po potrebi stalne in začasne komisije za določena področja;

- odloča o vseh drugih vprašanih, za katera je pristojen na podlagi zakonskih predpisov, samoupravnega sporazuma o združevanju, tega statuta in drugih samoupravnih aktov podjetja.

30. člen

Način odločanja

Pravice in dolžnosti v mejah svojih pristojnosti opravlja DS na sejah. Seje sklicuje predsednik DS ali njegov namestnik glede na potrebe, sicer pa vsaj enkrat v treh mesecih.

DS odloča navadno z večino glasov, razen kadar sprejema odločitve o dohodkih in sredstvih, ko odloča z večino glasov vseh članov.

DS odloča praviloma z javnim glasovanjem, lahko pa sklene, da bo o določenem vprašanju glasoval tajno. Tajno glasuje DS tudi o tistih vprašanih, za katera je tako predpisano z zakonom.

b) POSLOVNI ODBOR

31. člen

Volitve in odpoklic

Poslovni odbor šteje 11 članov, ki jih delegirajo vsaka TOZD in skupne službe enega. Enako se delegirajo namestniki članov. Mandatna doba delegatov traja 2 leti, nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma delegiran v poslovni odbor.

Člane poslovnega odbora ali celoten poslovni odbor se lahko odpokliče iz enakih razlogov kot DS in njegove člane.

32. člen

Pristojnosti

PO kot kolegijski izvršilni organ je pristojen odločati o:

- zadevah s področja organizacije dela zaradi boljših rezultatov pri uporabi sredstev;
- zadevah s področja organizacije povečanja produktivnosti dela;
- zadevah v zvezi z izvrševanjem poslovne politike, razvojnih planov, tekočih operativnih planov;
- predlaganju organom upravljanja ustreznih ukrepov za izvršitev planskih obvez;
- zadevah s področja usklajevanja dela pri poslovanju temeljnih organizacij združenega dela in organizacije združenega dela skupne službe;
- zadevah s področja priprave in usklajevanja dela pri sprejemanju gospodarskih operativnih planov in razvojnih planov temeljnih organizacij združenega dela in podjetja kot celote ob pomoči strokovnih služb, domačih ali zunanjih;
- obravnavati predloge splošnih aktov podjetja, ki jih sprejema DS podjetja;
- odobrati službena potovanja glavnega direktorja v tujino;
- odločati o drugih zadevah, če tako določa samoupravni sporazum o združevanju, ta statut ali drugi samoupravni akti podjetja.

Način odločanja

33. člen

PO opravlja svoje delo na sejah, ki jih sklicuje predsednik PO ali njegov namestnik. Predsednika in njegovega namestnika izvolijo člani PO izmed svoje sredine.

Glasovanje je javno. Seje PO sklicuje predsednik po potrebi, sicer pa vsaj enkrat mesečno.

c) GLAVNI DIREKTOR

34. člen

Imenovanje

Direktor uresničuje svoje samoupravne in druge pravice preko DS podjetja, ki ga imenuje in razrešuje in kateremu odgovarja za delo delovne organizacije.

DS imenuje direktorja po javnem razpisu na predlog razpisne komisije, ki jo sestavlja po en predstavnik vsake TOZD in skupnih služb.

Za glavnega direktorja je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje:

— da je državljan SFRJ in izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakonom, samoupravnim sporazumom in družbenim dogovorom;

— da ima visoko izobrazbo smeri in let prakse, od tega najmanj let na vodilnih delovnih mestih;

— da je moralno in politično neoporečen.

Glavni direktor je imenovan za dobo štirih let in je lahko po preteku te dobe ponovno imenovan.

Razpis za imenovanje glavnega direktorja mora biti izveden najmanj tri mesece pred iztekom mandata.

O imenovanju glavnega direktorja izda DS sklep, v katerem navaja dan, ko je direktor dolžan podpisati izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi iz samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev in dan, ko je dolžan začeti z delom v podjetju.

35. člen

Razrešitev

DS podjetja lahko razreši direktorja pred potekom mandata, za katerega je bil imenovan in sicer po postopku in pod pogoji, ki jih predpisuje zakon.

Kadar DS meni, da so podani razlogi za razrešitev direktorja, pozove razpisno komisijo, ki naj ugotovi, ali so podani zakoniti razlogi za razrešitev in zbere za to potrebno dokumentacijo.

Na podlagi predložene dokumentacije in ocene strokovne komisije, odloči DS s tajnim glasovanjem o razrešitvi.

Direktor je razrešen, kadar tako glasuje večina vseh članov DS.

36. člen

Pristojnosti

Glavni direktor ima naslednje pravice in dolžnosti:

- vodi, organizira in koordinira poslovanje podjetja;
- izvršuje sklepe organov upravljanja;
- zastopa in predstavlja podjetje navzven pred tretjimi osebam;
- skrbi za zakonitost dela v podjetju in za izpolnjevanje z zakoni določenih obveznosti podjetja;
- organizira in vodi poslovno politiko podjetja;
- sklepa pogodbe s tretjimi osebami;
- vodi priprave za narodno obrambo;
- odobrava službena potovanja v tujino;
- organizira in vodi strokovni kolegij;
- podpisuje za podjetje ter daje drugim delavcem pooblastila za zastopanje in podpisovanje;
- daje najmanj enkrat letno mnenje o sposobnosti in uspešnosti dela vodilnih delavcev;
- koordinira delo vodij sektorjev v skupnih službah;
- opozarja ob neskladnosti samoupravnih aktov organ, ki je akt sprejel oziroma predlaga pristojnemu občinskemu organu, da izvršitev akta zadrži;
- odloča o drugih zadevah za katere je pristojen po zakonu, družbenem dogovoru, samoupravnem sporazumu ali po splošnih aktih podjetja.

č) STANOVANJSKI ODBOR

37. člen

Stanovanjski odbor ima 11 članov, vsaka TOZD delegira enega člana in skupne službe enega. Stanovanjski odbor opravlja naslednje zadeve:

- odloča o dodeljevanju stanovanj in posojil za stanovanjsko gradnjo, za člane delovne skupnosti, ki so zaposleni na sedežu podjetja v Celju;
- odloča o uporabi sredstev stanovanjskega sklada;
- opravlja druge zadeve s področja stanovanjske politike.

Odbor mora pri dodeljevanju stanovanj in stanovanjskih kreditov upoštevati višino prispevkov posameznih TOZD in skupnih služb v stanovanjski sklad.

Po načelih delavske solidarnosti se to merilo za obdobje 5 let od dne ko je bil sklenjen samoupravni sporazum o združevanju, zaradi skupnosti posameznih stanovanjskih problemov, ne izvaja, razen če se TOZD in skupne službe sporazumejo drugače.

Podrobnejša določila o sredstvih stanovanjskega sklada ter o načinu in pogojih oddajanja in prodaje stanovanj ter dajanja kreditov, vsebuje pravilnik o stanovanjski izgradnji in oddajanju stanovanj.

d) ODBOR ZA LJUDSKO OBRAMBO (LO) IN ŠTAB ZA CIVILNO ZAŠČITO

38. člen

Temeljna pravica in dolžnost vsakega člana delovne skupnosti je udeležba pri določanju in izvajanju obrambnih priprav podjetja. V ta namen je v podjetju organiziran enoten odbor za LO, in sicer za TOZD, ki imajo svoj sedež na območju Celja.

Dislocirani temeljni organizaciji v Kruševcu in Bistrici, pa imata vsaka svoj odbor za LO n štab za CZ.

Odbor za LO imenuje DS podjetja, na predlog DS TOZD in skupnih služb.

Odbor ima vodjo vojnih priprav, namestnika in 9 članov ter upravitelja vojnega načrta.

TOZD TOBI Bistrica ima: predsednika odbora, njegovega namestnika in 5 članov.

TOZD Tvornica kupačih kada Kruševac ima: (podatki še niso znani).

Odbor za LO ima naslednje pristojnosti:

— sprejema obrambni načrt podjetja in skrbi za izvajanje z njim določenih nalog;

— določa pripravljalne in druge ukrepe za mobilizacijo delavcev za preusmeritev mirnodobne proizvodnje v proizvodnjo po vojnem načrtu, za delovanje v vojni;

— skrbi za organizacijo in delovanje CZ ter za usposabljanje razporejenih obveznikov CZ;

— načrtuje, usmerja in nadzoruje izvajanje obrambne vzgoje delavcev in njihovo usposabljanje za izvršitev nalog v LO;

— skrbi za izvajanje varnostnih ukrepov glede načrtov in podatkov, ki so označeni kot »državna tajna«.

39. člen

Za izvajanje obrambnih priprav je odgovoren DS, ki tudi sprejema pravilnik o LO in CZ ter sklepe in druge akte s področja LO.

40. člen

Za izvajanje zaščitnih ukrepov in reševanje delavcev ter materialnih dobrin pred vojnimi učinki in ob hudih nesrečah, organizira podjetje ustrezne enote civilne zaščite.

DS v ta namen imenuje štab za CZ, ki ima naslednje pristojnosti:

— izdelava načrt za delovanje CZ;

— zagotavlja ustrezno kadrovske zasedbo enot in strokovno usposobljenost pripadnikov CZ;

— zagotavlja ustrezno opremo za delovanje enot CZ;

— ob nevarnostih, ki ogrožajo podjetje, samostojno izvaja ustrezne ukrepe ali dela po navodilih višjih štabov CZ.

Štab za CZ ima vodjo, namestnika in 9 članov.

41. člen

Ob neposredni vojni nevarnosti in v vojni uresničujejo delavci svoje samoupravne pravice v skladu z ustavo in z zakonom, ter vojnimi razmeram ustrezno.

Če zaradi vojnih okoliščin ni mogoče sklicati sej DS, opravlja njegove pravice in dolžnosti začasno PO. Če tudi sej PO ni mogoče sklicevati, opravlja pravice in dolžnosti iz njegove redne pristojnosti začasno direktor podjetja.

42. člen

Če vojne okoliščine otežkočajo ali preprečujejo izvedbo referendum ali drugo udeležbo članov delovne skupnosti in organov upravljanja pri sprejemanju posameznih odločitev ali splošnih aktov, sprejema takšno odločitev ali splošni akt DS, v nujnih primerih pa PO.

43. člen

V vojni se mandat članov DS in drugih organov upravljanja podaljša dokler razmere ne dopuščajo izvolitev novih članov.

Če se zaradi vojnih razmer število članov, katerega organov upravljanja zmanjša za več kot 6 odstotkov, ni pa mogoče izvesti neposrednih nadomestnih volitev, se opravijo posredne volitve ali se organi popolnijo s kooptiranjem novih članov delovne skupnosti.

Če zaradi vojnih okoliščin ni moč zagotoviti kvoruma za sejo organov upravljanja, se seja kljub temu opravi, sklepi pa so veljavno sprejeti, če zanj glasuje najmanj 25 odstotkov od skupnega števila članov zadevnega organa.

44. člen

Če zaradi vojnih okoliščin ni mogoče izvesti razpisa za vodilna delovna mesta, se le-ta zasedajo brez razpisa.

V primeru iz prejšnjega odstavka imenuje direktorja ali drugega vodilnega delavca DS, v nujnih primerih pa PO. Za takšno imenovanje je potrebno soglasje pristojnega organa občine.

V. poglavje — ODGOVORNOST

1. ODGOVORNOST VSEH ČLANOV DELOVNE SKUPNOSTI

45. člen

Vsi delavci so odgovorni za neizpolnitev obveznosti in za druge kršitve obveznosti iz združenega dela, ki jih store po svoji krivici.

2. ODGOVORNOST VODILNIH DELAVCEV

46. člen

Vodilni delavci v podjetju so: glavni direktor, vodje temeljnih organizacij in vodje sektorjev skupnih služb.

Glavni direktor je za svoje delo neposredno odgovoren DS. Predlog za njegov odpoklic pa lahko podajo tudi: organ SDK, zbori delovnih ljudi, družbeno-politične organizacije. Direktor je lahko odpoklican ob pogojih, ki jih zakon določa in v vseh tistih primerih, ki jih določa ta statut. Odgovornost vodij TOZD je potrebno urejena v statutih temeljnih organizacij, kjer so določeni tudi pogoji in postopek za razrešitev direktorjev.

Vodje sektorjev so za svoje delo odgovorni DS skupnih služb.

VI. poglavje — SDK — SAMOUPRAVNA DELAVSKA KONTROLA

1. DELEGIRANJE

47. člen

TOZD in skupne službe delegirajo svojega predstavnika v samoupravno delavsko kontrolo (v nadaljnjem besedilu SDK) podjetja. Predstavnike izvolijo delavci na zborih delovnih ljudi v svojih temeljnih organizacijah oziroma v skupnih službah.

Mandat članov traja 2 leti. Noben član ne more biti po poteku te dobe ponovno delegiran za naslednje mandatno obdobje.

2. PRISTOJNOSTI

48. člen

SDK skrbi za zakonito uporabo zakonskih predpisov, določb družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov ter samoupravnih splošnih aktov podjetja. SDK opravlja strokovno kontrolo in ima v ta namen naslednje pristojnosti:

- obravnava pritožbe delavcev;
- nadzira delitev dohodka in sredstva v skupne porabe, izdatke za reprezentanco, potne stroške ter druge stroške in izdatke;
- spremlja in nadzira izvajanje ustave, zakonov, družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, splošnih aktov ter sklepov samoupravnih organov podjetja;
- spremlja izvajanje planov in programov, zlasti z vidika dobrega gospodarjenja;
- proučuje reklamacije poslovnih partnerjev ter vse pripombe in odločbe organov družbeno-političnih skupnosti in družbenih organizacij, ki se nanašajo na delo podjetja;
- nadzira redno izpolnjevanje družbenih in pogodbenih obveznosti;
- predlaga odpoklic izvoljenih organov in posameznikov in predlaga uvedbo postopka za ugotavljanje njihove odgovornosti.

SDK lahko za uresničevanje naštetih pristojnosti zahteva podatke od strokovnih služb in se obrača na samostojne strokovne organizacije izven podjetja.

SDK podjetja sodeluje z organi SDK v temeljnih organizacijah. SDK poroča o svojih ugotovitvah DS in zboru delovnih ljudi.

VII. poglavje — SKUPNO POSLOVANJE

49. člen

TOZD so izvrševanje nekaterih pravic s področja poslovanja zaupale skupnim službam podjetja v okviru in pod pogoji iz samoupravnega sporazuma o združevanju.

Z izvajanjem skupnega poslovanja se ne morejo omejevati ali odtujiti pravice TOZD, oz. se ne smejo ogroziti ali prizadeti interesi ostalih TOZD.

Skupno poslovanje organizirajo in izvajajo skupne službe, vodi pa ga glavni direktor, ki z vodji sektorjev tudi odgovarja za pravilno skupno poslovanje.

O poslovanju s skupnimi sredstvi odloča DS podjetja. Nalogodajalec za razpolaganje z združenimi sredstvi na skupnih računih je direktor podjetja. Nalogodajalec za razpolaganje s sredstvi TOZD na skupnih računih pa je pooblaščen oseba iz TOZD.

VIII. poglavje — PLANIRANJE

50. člen

Podjetje usmerja svoj dolgoročni razvoj proizvodnje, prodaje, izvoza, storilnosti, rentabilnosti in ekonomičnosti z razvojnim planom. To je podlaga za sprejemanje letnega gospodarskega plana in posameznih operativnih planov.

51. člen

1. RAZVOJNI PROGRAM

Da bi si TOZD, združene v podjetju EMO Celje, zagotovila čim boljše poslovanje in stalno rast produktivnosti, sprejemajo po svojih delegatih v DS podjetja, za daljše obdobje skupen razvojni program podjetja. Pri načrtovanju razvojnega programa in postavljanju smernic razvoja podjetja, morajo TOZD upoštevati splošne družbene načrte razvoja gospodarstva, obenem pa predvidevati sredstva, ki jih nameravajo sami ustvariti.

Ob začetku vsakega leta razpravlja DS o uresničitvi razvojnega programa v preteklem obdobju in sprejema potrebne spremembe in dopolnitve razvojnega programa za naslednja triletna obdobja.

52. člen

2. LETNI GOSPODARSKI PLAN

Na podlagi enotnih in usklajenih letnih gospodarskih planov temeljnih organizacij, sprejme DS podjetja ob koncu vsakega leta oz. najkasneje do decembra, letni gospodarski plan podjetja za naslednje leto.

Na osnovi letnih planov se izdelujejo mesečni operativni plani. Letni gospodarski plan vsebuje posamezne delne plane, ki so skupek posameznih delnih planov TOZD.

Poslovne uspehe in izvajanje letnega plana med letom ugotavlja podjetje s periodičnimi poročili, ki jih sprejema DS podjetja.

53. člen

3. ZAKLJUČNI RAČUNI

Stanje sredstev in njihovih virov ter poslovne uspehe za posamezno leto ugotovi na koncu leta podjetje v zaključnem računu, kjer so zajeti zaključni računi vseh TOZD in OZD skupne službe.

Zaključni račun sprejme na predlog PO DS podjetja, ob sprejemanju pa morajo biti na seji DS prisotni delegati vseh TOZD in SDS skupne službe.

IX. poglavje — KNJIGOVODSTVO

54. člen

V skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju vodijo skupne službe knjigovodstvo za podjetja, vodijo pa tudi svoje lastno knjigovodstvo.

S knjigovodstvom si podjetje zagotavlja podatke o stanju in gibanju sredstev ter o poslovnih rezultatih, kar je potrebno samim delavcem pri upravljanju podjetja kot celote kot tudi družbeni skupnosti.

Knjigovodstvo se vodi v skladu z določbami Zakona o knjigovodstvu organizacij združenega dela in Pravilnika o knjigovodstvu.

X. poglavje — SREDSTVA PODJETJA

55. člen

Sredstva podjetja so sredstva združenih temeljnih organizacij. V skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju združujejo TOZD vsa denarna sredstva in vodijo o njih evidenco.

TOZD so se sporazumele, da bodo združevali sredstva v skupne sklade podjetja, kot so to uredile v 74. do 81. členu samoupravnega sporazuma o združevanju.

XI. poglavje — ARBITRAŽNI POSTOPEK

56. člen

TOZD so se sporazumele v samoupravnem sporazumu o združevanju, katera sporna vprašanja iz medsebojnih poslovnih odnosov bodo prepustila v reševanje notranji arbitraži.

Notranjo arbitražo oblikujejo TOZD, ki so v sporu, vsaka stranka imenuje 2 svoja predstavnika.

Arbitražni postopek sproži na pisмено zahtevo stranke. Zahtevo poda na predlog DS temeljne organizacije njen direktor in sicer jo naslovi na DS podjetja.

Kadar nastopata dve ali več TOZD kot ena stranka v sporu, imenuje te TOZD po medsebojnem dogovoru dva skupna predstavnika v arbitraže. DS podjetja imenuje predsednika arbitraže, ki določi dan razprave. Razprava je ustna in javna in se o njej vodi zapisnik. Notranja arbitraža odloča z večino glasov vseh članov. Odločba se izda v roku 8 dni od zaključka arbitražne razprave. Arbitražna odločba je dokončna in so stranke nanjo vezane.

XII. poglavje — STATUSNE SPREMEMBE PODJETJA

57. člen

V skladu z Zakonom o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register, se lahko podjetje spoji z drugo delovno organizacijo, pripoji k drugi delovni organizaciji ali razdeli na dve ali več delovnih organizacij.

Delavci sprejemajo sklep o statusni spremembi podjetja z referendumom po temeljnih organizacijah. Sklep je sprejet, če je v dveh tretjinah TOZD sprejet v vsaki od njih z večino glasov vseh njenih delavcev, skupno število delavcev, ki so glasovali za sklep pa mora biti večje od polovice skupnega števila delavcev v vsaki teh delovnih organizacij.

TOZD, ki niso na referendumu sprejele sklepa, ki ga je sprejela večina temeljnih organizacij se lahko iz podjetja izločijo.

XIII. poglavje — SAMOUPRAVNI NORMATIVNI AKTI PODJETJA

58. člen

Skupni splošni samoupravni akti združenih TOZD in delovne skupnosti skupnih služb so statut podjetja in drugi splošni akti.

S statutom podjetja se podrobneje urejajo medsebojni odnosi TOZD, z drugimi splošnimi akti pa posamezno skupno področje in naloge TOZD.

Statut in drugi splošni akti podjetja morajo biti v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju, pravilniki pa tudi v skladu s statutom podjetja. S splošnimi akti podjetja se ne morejo urejati notranja razmerja posameznih TOZD.

- DS sprejema naslednje splošne akte podjetja:
- pravilnik o strokovni izobrazbi vodilnih delavcev;
 - pravilnik o stanovanjski izgradnji in oddajanju stanovanj;
 - pravilnik o knjigovodstvu;
 - pravilnik o varovanju poslovne tajnosti;
 - pravilnik o volitvah v samoupravne organe TOZD, podjetja in v družbeno-politične ter v interesne skupnosti;
 - pravilnik o ljudski obrambi;
 - pravilnik o oblikovanju cen;
 - pravilnik o racionalizacijah;
 - pravilnik o organizaciji in poslovanju počitniškega doma;

- pravilnik o izdajanju Emajlirca;
 - pravilnik o medsebojnih razmerjih delavcev.
- DS sprejema poslovnik za delo organov podjetja.
Statut in drugi splošni akti se spreminjajo oz. dopolnjujejo po enakem postopku kot so bili sprejeti.

59. člen

1. STATUT PODJETJA

Predosnutek statuta izdelava strokovna služba, ki nato pokliče vse TOZD in delovne skupnosti skupnih služb, da imenujejo svoje predstavnike v komisijo za pripravo predloga statuta.

Komisija predela predosnutek statuta, ga po potrebi spremeni in dopolni, nato pa ga da v obravnavo družbeno-političnim organizacijam in DS podjetja.

Pripombe družbeno-političnih organizacij in DS podjetja pregleda in uskladi komisijo, nato pa da tako spremenjen oz. dopolnjen osnutek kot predlog delavskega sveta v javno razpravo. Delavci vseh temeljnih organizacij in skupnih služb dajejo na osnutek statuta pripombe in predloge, ki jih nato komisija pregleda in uskladi.

Komisija zatem vrne osnutek statuta delavcem TOZD in skupnih služb v sprejemanje.

Statut podjetja je sprejet, kadar zanj glasuje večina vseh delavcev v posameznih TOZD in v skupnih službah.

Predlog za spremembo ali dopolnitev statuta lahko poda DS podjetja, zainteresirana temeljna organizacija, skupne službe ali družbeno-politične organizacije. Predlagatelj mora v predlogu obvestiti vse temeljne organizacije in skupne službe.

Temeljne organizacije in skupne službe imenujejo v 30 dneh svojega predstavnika v komisijo za pripravo spremembe oz. dopolnitve statuta.

Nadaljnji postopek pa teče po postopku, ki velja za sprejem statuta.

60. člen

2. DRUGI SPLOŠNI AKTI PODJETJA

Pravilnike s področij, ki morajo biti v podjetju enotno urejena, sprejema DS podjetja. Osnutek pravilnika izdelava strokovna služba, nato ga DS obravnava ter poda nanj pripombe in predloge.

Ko strokovna služba uskladi osnutek z danimi pripombami in predlogi, člani DS po predhodni javni razpravi v TOZD in skupnih službah, sprejemajo pravilnik. Pravilnik je sprejet kadar zanj glasuje večina vseh navzočih članov DS podjetja.

Enak postopek sprejemanja velja tudi za poslovnik za delo samoupravnih organov podjetja.

Predlog za spremembo ali dopolnitev splošnega akta podjetja lahko poda DS podjetja, zainteresirana temeljna organizacija, skupne službe ali družbeno-politične organizacije.

Predlagatelj mora o predlogu obvestiti vse temeljne organizacije in skupne službe.

V SENCI DVEH LEVOV

(Nadaljevanje in konec)

Tovarna je bila z lastnim železniškim tirom povezana s celjsko železniško postajo. Stavkovni odbor je sklenil, da noben vagon z materialom ne sme priti v tovarno in tudi ne iz nje. Vagoni se bližajo tovarni, je nekega dne najavil stražar. Vsak dovoz pa so morali preprečiti, čeprav so ga spremljali orožniki. Ko se je kompozicija bližala železniškemu vходу v tovarno, so ji zavedne delavke hitele nasproti. Mahale so brkatom strojevodji, ki je gledal iz lokomotive. Ne v tovarno! Ustavi! Nazaj!

Orožniki z bajoneti na puškah so se pognali nad ženske, da bi jih s silo odstranili s proge. Toda ženske so se jim iztrgale, ena od njih pa se je ulegla na železniški tir. Potem so se ji pridružile še druge. Vlak se je sicer še premikal, toda počasneje.

Ženske so rotile strojevodjo naj ne pelje naprej in jasno povedale, da se ne bodo umaknile, čeprav bi zapeljal po njih. Tedaj so se lokomotivi približali orožniki.

»Strojevodja! Ne prizanašaj prekletim babam! Zapelji kar čežnje, saj bodo same krive, če jih povoziš!« Tako so ukazovali strojevodji orožniki.

Toda tudi strojevodja je bil delavec in človek. Čeprav so žandarji besno kričali nanj, ko se je vlak ustavil le nekaj metrov pred prvo žensko, ostro zažvižgal in pričel sopihati proti Cinkarni in kolodvoru, strojevodja pa je pomahal v pozdrav na tiru ležečim ženam.

Ko je vlak odpeljal je eden izmed orožnikov naperil v ženske puško, drugi zamahnil z roko, tretji pa skomignil z rameni. Nato so odšli.

Leskošek je ponovno skušal priti do stavkujočih delavcev, toda ni mu uspelo. Delavci v tovarni pa so bili že štiri dni brez hrane. Tovarnar je dal sneti vsa vrata in okna z objektov in odklopiti električno razsvetljavo. Poslal je celo gasilce, da bi na delavce brizgali vodo s peskom.

Stiska delavcev se je bližala vrhuncu. Delavci so bili sestradani in onemogli in so se morali 6. septembra 1936 umakniti iz tovarne.

Tudi sedaj niso zmagali. V boju z Westnom, ki ga je ščitila oblast kapitalistične države, so morali podleči. Toda ta boj je bil zanje ostra preizkušnja. Dodobra so spoznali nepopustljivost svojega nasprotnika — izkoriščevalca in oblast, ki ga je ščitila. Uvideli so

V kolikor se večina temeljnih organizacij ter skupne službe strinjajo s predlagano spremembo oz. dopolnitvijo, gre le-ta v javno razpravo, na javni razpravi podane pripombe in predlogi se upoštevajo in uskladijo, nakar DS podjetja glasuje z večino vseh navzočih članov za spremembo oz. dopolnitev.

XIV. poglavje — SAMOUPRAVNI SPORAZUMI IN DRUŽBENI DOGOVORI

61. člen

DS podjetja sme v imenu vseh TOZD pristopiti k samoupravnemu sporazumu ali družbenemu dogovoru le po predhodni razpravi in soglasju večine delavcev v vsaki posamezni TOZD.

Vsi splošni akti podjetja morajo biti usklajeni s samoupravnim sporazumom o združevanju, ter s samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori, ki jih podjetje podpiše, zato so organi upravljanja dolžni splošne akte uskladiti s temi sporazumi in dogovori.

XV. poglavje — REKREACIJA

62. člen

Vsi delavci imajo pravico do fizične in psihične rekreacije v času izven rednega delovnega časa in na letnem dopustu.

Delavci se tako udeležujejo:

1. v športnih društvih, ki jih podpira podjetje;
2. prek organizirane rekreacije v okviru podjetja.

Slednje financirajo vse TOZD in skupne službe ter skrbijo tudi za potrebne strokovne kadre.

Posamezne rekreativne dejavnosti se odvijajo po sekcijah.

Za organizacijo in delovanje rekreacije je odgovoren športni referent, ki v ta namen formira organ športne rekreacije, v katerem morajo sodelovati predstavniki vseh TOZD in skupnih služb.

Omenjeni organ predlaga DS v sprejem:

- a) letni plan dela in financiranja rekreativnih dejavnosti;
 - b) pravila športno-rekreativnih dejavnosti;
- odloča o ukrepih, potrebnih za izvajanje letnega plana;
- skrbi za vzgojo kadrov (organizirajo seminarje, tečaje ipd.).

XVI. poglavje — PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

63. člen

Organi, določeni s statutom, se izvolijo najkasneje v dveh mesecih po sprejemu statuta.

Z izvolitvijo novih članov organov upravljanja preneha mandat vsem dotedanjim članom.

Ta statut je sprejet z dnem, ko ga osvojijo vsi zbori delovnih ljudi TOZD in skupnih služb s predpisano večino, v veljavo pa stopi z dnem, ko ga DS razglasi in objavi.

Predsednik DS
Ervin Belak

pravilnost revolucionarnega stališča Komunistične partije, ki je delayski razred pripravljala na neizprosno borbo. Samo ta bo proletariat privedla h končni zmagi.

Tokrat je zopet zmagal nemški nacist — Westen in se seveda kot običajno maščeval nad svojimi delavci. Izmed 2000 delavcev je pognal z dela 380 stavkujočih. Nekaj od teh je obsodilo tudi sodišče. Opuščenim je dal delovne knjižice za namovati z rdečim pečatom, da bi jih tudi druga podjetja ne sprejela v službo, ker so »okuženi s komunizmom«. Njihove družine je dal deložirati iz tovarniških stanovanj tako, da so ostale pod milim nebom. Na njihova mesta je sprejel ljudi iz podeželja, ki so se mu v tedanji gospodarski krizi ponižno ponudili.

Westen je torej zopet slavil »veliko zmago« nad svojimi delavci. Njegova brezobzirnost je postajala vedno večja. Stari in mladi Westen sta neomajno verovala v Hitlerjevo zmago in vsemogočnost. Postala sta zvesta sodelavca nacistov in zagrizena nacisti. Stari Westen je večkrat potoval v Nemčijo po političnih poslih, kjer ga je sprejel sam propagandni minister Göbbels, ki mu je tudi poklonil za spomin svojo sliko.

Sin Adolfa Westna pa je postal vodja nacističnega Abwehra za Slovenijo. Postal je špijon in iz-

dajalec tistih delavcev, ki so mu s svojimi krvavimi žulji prigarali bajno bogastvo.

Ko je Hitlerjeva soldateska okupirala Stajersko in druge kraje Slovenije in Jugoslavije, je Westnova dinastija triumfirala.

Westen je mislil, da se bo ponovilo isto kot se je po prvi končani svetovni vojni. Računal je na masne vojne dobičke in na svetovno gospostvo Hitlerjevske Nemčije. Toda tokrat se je v svojih računih zmotil. Njegove račune je prekrizal delavski razred Jugoslavije, ki je pod vodstvom Komunistične partije in tovariša Tita izbojeval svobodo za vse jugoslovanske narode in si ustvaril novo socialistično federativno Jugoslavijo.

Prišlo je leto 1944, ko je nemškemu rajhu začela biti zadnja ura. Westna sedaj nista več tako neomajno verovala v vsemogočnost fuhrerja in tudi nista verjela več v napovedano novo tajno orožje. Minili so časi, ko so se po Westnovih vilah zbirali na orgije veliki nacistični funkcionarji. Staremu lisjaku Westnu ni namreč kazalo več vabiti odlične nemške goste, ker to ni imelo nobenega smisla. Če pa se je pri njem kdaj le nabrala take vrste družba, se je divje napila, da prežene neprijetne misli na bližajočo se prihodnost.

Emil Jejčič