



# Emajlirac

**GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE CELJE**

## DELO DELAVSKEGA SVETA

Delavski svet našega podjetja je imel od svoje izvolitve do danes šest rednih in eno izredno sejo. Njegovo delo je bilo pomembno in obširno. Sprejeti so bili nekateri važnejši sklepi. Če pregledamo delo DS po vrstnem redu, dobimo naslednjo sliko:

Na prvi seji, ki jo je imel zadnje dni v marcu, je DS opravil vse obvezne dolžnosti, ki jih mora opraviti vsak novoizvoljeni DS. Konstituiral se je, izvolil predsednika DS in UO, sprejel poročila prejšnjega UO in drugo. Na izredni seji, ki jo je imel v aprilu pa je DS razpravljal o izplačilu dobička. Sklenil je, naj se izplača kot akontacija na račun plač 30 % dobička. Člani kolektiva so dobili to izplačilo 1. maja.

Za samo poslovanje podjetja pa so bile važne vse naslednje seje DS. V maju je bil sprejet gospodarski plan za letošnje leto. Nadalje je bil napravljen sklep o razdelitvi sklada za investicije in za lastno porabo. Izvoljene so bile tudi razne komisije DS. Ob tej priliki je DS poslušal tudi poročilo o stanju na tujih tržiščih.

### PROIZVODNI PLAN ZA LETO 1958

DS je odobril za letošnje leto naslednji proizvodni plan:

	ton	v vrednosti din
emajlirana posoda	4.700	3.246.366.000
ostala posoda	1.249	488.970.000
sanitarni izdelki	600	262.577.000
embalaža	490	213.806.000
gard. omarice	130	38.380.000
senčniki	50	32.539.000
odpreski	1.838	526.453.000
naprave za gretje	1.700	502.783.000
alu-izdelki	90	154.781.000
proizvodnja	10.847	5.466.655.000
usluge	1.150	225.000.000
remont		60.000.000
skupno	11.997	5.751.655.000

V letošnjem planu je izračunana vrednost po povprečnih cenah iz lanskega leta. Številke nam povedo, da je letošnji plan za okrog 250 milijonov večji od lanskega. Zaradi povečane proizvodnje bo podjetju potrebna nova delovna sila. DS je razpravljal tudi o nabavi surovin in kemikalij, ki so potrebne za uspešno izvedbo proizvodnega plana.

### RAZDELITEV SKLADA ZA INVESTICIJE IN ZA LASTNO PORABO

Mišljena je razdelitev sklada, ki ga je ustvarilo podjetje v lanskem letu in ki je bil izkazan v zaključnem računu za lansko leto. Ta sklad je znašal ob koncu leta 69.762.141 din. Omenjeni sklad se je naknadno še povečal za 1.491.319 din, zmanjšal pa za kritje izdatkov v lanskem letu za 864.945 din in za garancijske pogoje NB v znesku 750.000 din.

Prosto razpoložljiv sklad je torej znašal 69.638.515 din.

Razdelil in uporabil pa se je takole:

za odplačilo kreditov 13.629.438 din  
za formiranje sklada osn. sred 31.095.000 din

Za formiranje sklada skupne porabe:

a) brez 20 % prorač. prispevka 17.110.000 din  
b) z 20 % prorač. prispevkom 5.329.000 din

Od sklada za investicije in za lastno porabo je ostalo še nerazdeljenega 2.475.077 din. Od tega ostanka je bilo predvideno za plačilo raznih članarin 300.000 din, za spominsko ploščo padlim borcem pa 300.000 dinarjev.

Postavka sklada osnovnih sredstev zajema stroške za napravo načrtov in gradnjo upravnega poslopja, za nabavo osnovnih sredstev in za prispevke, ki jih mora plačati podjetje, ker je uporabilo ta sredstva za gradnjo lastnega upravnega poslopja. Ti prispevki so nekakšen davek, ki bremeni ta sklad in ga podjetje mora plačati, ker je porabilo ta sredstva.

### SKLAD SKUPNE PORABE

Sklad skupne porabe je bil razdeljen tako, da je podjetje porabilo največji znesek 10 milijonov din kot lastni delež za gradnjo novega stanovanjskega bloka, dočim z manjšimi zneski odplačuje obroke za 4 stanovanja, ki jih je kupilo v novo zgrajenem bloku na Otoku. Iz tega sklada krije podjetje izdatke za štipendije in šolnine, za vzgojo kadrov in za ureditev ambulante.

Poraba denarnih sredstev iz sklada skupne porabe za navedene svrhe je prosta 20 odstotkov proračunskega prispevka, dočim je bilo potrebno pri drugi skupini tega sklada plačati 20 odstotni proračunski prispevek. Ta drugi del sklada skupne porabe, ki je bil obdavčen z navedenim proračunskim prispevkom, je podjetje porabilo za nakup parcele za stolpnico, za vzdrževanje stanovanjskih hiš, za razne podpore društvom in družbenim organizacijam, za letovišče v Moščenički Dragi (1.000.000 din), za tisk lista »Emajlirac«, za godbo itd.

Na seji DS je bila razprava zelo živahna, kar je razumljivo, saj je sklad za investicije in za lastno porabo del dohodka, ki ga ustvari podjetje in predstavlja tista sredstva, o katerih odloča podjetje samostojno po svojih samoupravnih organih.

### KOMISIJE DS

Na eni izmed sej DS so bile izvoljene te-le komisije: gospodarska komisija, komisija za osvajanje novih izdelkov, komisija za investicije in osnovna sredstva, tarifna komisija, komisija za racionalizacije, komisija HTZ, komisija za kvalifikacije, stanovanjska komisija, komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, disciplinska komisija, komisija za ženska vprašanja, komisija za določitev delovnih mest, na katerih je delo žena in mladine prepovedano, ter za določitev delovnih mest za invalide in odbor protiletalske zaščite.

### KAJENJE PREPOVEDANO!

Problem v našem, kakor tudi v drugih podjetjih, je kajenje, ki ima lahko za posledico požar in druge nevarnosti. Zaradi tega je DS razpravljal o tem problemu in sprejel sklep, v katerih obratih je kajenje prepovedano in kako se kršilci te prepovedi disciplinsko kaznujejo. Naj navedemo stroškovna mesta, kjer je kajenje prepovedano:

539 lesna volna  
544 polirnica v alu-oddelku  
549 skladišče polizdelkov  
586 garaža  
582 skladišče materiala  
583 odprema  
585 skladišče eksporta  
515 radiatorski oddelek in lakirnica  
554 acetilenska naprava  
530 sestavljalnica  
528 prebiralnica in nakladalnica  
584 skladišče gotove posode  
540 mizarska delavnica  
538 zaboja  
534 lakirnica in tiskarna v dekor oddelku  
597 generator in prostor na dvorišču za premog.

Za kršilce prepovedi kajenja je DS določil naslednje kazni:

Če je kadilec zasačen v prostoru, kjer je prepovedano kajenje prvič, mora plačati kazen 100 din, ko je zasačen drugič 200 din, ko je zasačen tretjič 300 din, če pa je zasačen četrtič, bo predan disciplinski komisiji. Gornje kazni izrekajo predpostavljene od mojstrov navzgor po kratkem postopku, vendar morajo z izrečeno kaznijo izdati kratko pismo odločbo. DS je tudi sklenil, da morajo biti prostori označeni s tablicami, da je kajenje prepovedano.

### PROBLEMATIKA OBRATOV

Na 3. redni seji je DS obravnaval problematiko delavnic, perspektivno organizacijsko shemo podjetja, pravilnik o plačah za IKŠ in drugo. Na prvem mestu je razpravljal o odpremi in nakladalni ekipi, v kateri niso zasedena vsa delovna mesta. V nakladni ekipi se delavci kmalu fizično izčrpajo, ker je delo težko. Zato bi morala imeti ekipa stalno število močnih delavcev, sposobnih za težka dela. Delovna sila primanjkuje tudi v pocinkovalnici, odkar je ukinjeno nočno delo za žene in mladino. Večkrat primanjkuje v pocinkovalnici tudi solna kislina in cink. Lužilnica v pocinkovalnici je že star problem. Bazeni so premajhni. V enem in istem bazenu lužijo emajlirano, pocinkano in pokositrano posodo, usluge in še druge potrebe. Dvigalo je samo eno, ki služi vsem trem bazenom. Električna stikala razjeda kislina in jih bo nujno potrebno nadomestiti drugod. V garderobah je premalo vode za umivanje okrog 2. ure. V hidravlični stikalnici so prostori zatrpani s starim orodjem, ki ni več v rabi. Povečanje proizvodnje utegne to stisko še poslabšati. V lužilnici alu-izdelkov so ventilatorske naprave slabe. V kleparskem oddelku zahteva povečana proizvodnja alu-posode več orodij.

Tudi DS je na omenjeni seji razpravljal o novem načrtu organizacijske sheme podjetja. Po novi shemi je podjetje razdeljeno na naslednje sektorje: tehnični, splošno organizacijski, komercialni, tuzemska nabava in prodaja, izvoz in uvoz, ter finančni sektor. Navedene sektorje vodijo vodilni uslužbenci, ki imajo naziv direktorja. Shema predvideva nadalje podrobno razdelitev delovnih področij in delovnih mest, ki spadajo v posamezni sektor. Z novo shemo je izpopolnjena v organizacijskem pogledu notranja ureditev podjetja in točno določena podrejenost vsakega delovnega mesta. Delokrog vsakega posameznega delovnega mesta pa je zajet že pri popisu analitične ocene delovnih mest.

## TARIFNA POLITIKA

Na 4. zasedanju je DS obravnaval anketo Zveznega izvršnega sveta o vprašanih tarifne politike. ZIS je namreč poslal posebno anketno listo podjetjem, ki so odgovorila na razna vprašanja v zvezi s tarifno politiko, o posameznih tarifnih postavkah, kako bi te vplivale na proizvodnjo, o premijah, o nagradah i. p. Naš upravni odbor je temeljito razčlenil anketna vprašanja, sprejel ugovore in vse to predložil DS.

V našem podjetju, kot v Celju sploh, je zelo problematična družbena prehrana. Od dobre ureditve in organizacije družbene prehrane je odvisen tudi življenjski standard delovnega človeka. DS je podprl akcijo družbenih organizacij, naj bi se v Gaberju zgradila in uredila menza, ki bi pripravljala prehrano delovnim ljudem, ki delajo na tem področju. Gradnjo in vzdrževanje menze bi podprla vsa podjetja v Gaberju. Delavstvo tega industrijskega predela želi, da bi se načrt čimprej uresničil.

## INDUSTRIJSKO KOVINARSKA ŠOLA

Tovarna emajlirane posode je ustanovitelj industrijsko-kovinarske šole. DS bi moral potrditi Pravilnik za plače učiteljstvu na tej šoli. Vprašanje velikih razlik pri plačah po tem novem Pravilniku za plače IKŠ pa je v primerjavi s plačami v podjetju povzročilo že živo debato na seji UO in tako tudi DS. Višje plače v IKŠ za isto strokovnost, odnosno podobne strokovnjake v podjetju, so posledica višjih plač, ki so bile odredene za javne uslužbenke v letošnjem letu po Zakonu o javnih uslužbencih. Ker so predavatelji prosvetne stroke javni uslužbenci, jim je treba po predpisih za javne uslužbenke določiti višje plače. Pravilnik je bil sprejet le za nedoločen čas in se bo popravil takrat, ko se bodo navno urejevale plače za podjetja.

## ZAKONITI PREDPISI

DS mora poleg vprašanj poslovanja podjetja obravnavati tudi zakonite predpise in spremembe. V zvezi z Zakonom o delovnih razmerjih in spremembami tega zakona so nastala v našem podjetju mnoga vprašanja, ki zahtevajo reorganizacijo ali pa vsaj izpopolnitev notranje organizacije dela in razporeditev ljudi. DS je na eni izmed svojih sej poslušal strokovno tolmačenje teh zakonitih predpisov o del. razmerjih, zlasti tistih odstavkov o nadurnem delu in dovoljevanju nadurnega dela. Po proučitvi teh sprememb je DS pooblastil glavnega direktorja tov. Vladimirja Vebra za odredjanje nadurnega dela. Glavni direktor skrbi, da se uvaja le nujno potrebno nadurno delo in tisto delo, ki je v skladu z zakonitimi predpisi. Na tej seji je DS obravnaval tudi predpise o uporabi osebnih avtomobilov za vožnje vodilnih uslužbencev. DS je sklenil, da je dovoljena pavšalna uporaba osebnega avtomobila do 400 km mesečno le glavnemu direktorju. Ostalim vodilnim uslužbencem pa bo uporaba določena s posebnim pravilnikom, ki ga bo naknadno sprejel DS.

## PLAN PROIZVODNJE DOSEŽEN

Uspeh poslovanja je bil prikazan DS na njegovi 5. redni seji. Finančno poročilo je zajemalo prvo polovico letošnjega poslovnega leta. Iz njega je razvidna izvršitev plana proizvodnje, finančnega poslovanja, gibanja delovne sile in vse ostalo, ki zadeva podjetje v njegovem poslovanju.

Poročilo o planu proizvodnje nam pove, da je bil ta plan v I. polletju presežen. Planirano je bilo 5.832 ton, izvršeno pa 5.848 ton, t. j. 16 ton presežka. Po vrednosti je znašal plan za I. polovico leta 2.797.824.000 din. Dosežen pa je bil v vrednosti 2.901.984.000 din. Po vrednosti znaša presežek 104.160.000 din ali 3,7 odstotkov.

Ob novem letu je bilo v naši tovarni zaposlenih 1915 delavcev in 196 nameščencev, ob I. polovici leta pa 212 nameščencev in 1902 delavca. Nanovo je v podjetje prišlo 121 ljudi, odšlo pa jih je iz podjetja 118. Delavci so opravili v I. polovici leta 1.450.761 proizvodnih

Če primerjamo posamezne proizvode je bil plan proizvodnje dosežen in prekoračen pri ostalih posodi, pri embalaži, pri garderobnih

## 0 delovnih razmerjih

Vsak nov zakon in novi zakoniti predpisi zadevajo pri izvajanju in tolmačenju vedno na kake težave. Tako je bilo tudi z zakonom o delovnih razmerjih. Zaradi nekaterih težav pri izvajanju tega zakona v naših razmerjih se je pokazala potreba po spremembi in dopolnitvi tega zakona. Zvezna ljudska skupščina je zaradi tega 28. 6. 1958 izdala zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih. Spremembe zakona o delovnih razmerjih se nanašajo v glavnem samo na nadurno delo. Glede na to, da se v našem podjetju opravlja še precej nadurnega dela je potrebno, da podamo tu nova določila glede nadurnega dela. Predvsem je treba poudariti, da je tudi po teh spremembah zakona o delovnih razmerjih ostalo še vedno nespremenjeno osnovno določilo, da je nadurno delo načeloma prepovedano, ter da se sme dovoljevati samo v izjemnih primerih. Kakšni so tedaj ti izjemni primeri in kakšen je postopek pri dovoljevanju nadurnega dela?

Vsako nadurno delo mora uvesti delavski svet s svojim sklepom, kar pomeni, da mora delavski svet vnaprej določiti iz kakšnih razlogov se lahko opravlja nadurno delo, v katerih obratih ter približno v kakšnem obsegu. Samo nadurno delo pa lahko odreja glavni direktor tako, da določi konkretno delovna mesta in delovne moči ter število nadur, ki se morajo opraviti. Napram prvotnemu besedilu zakona o delovnih razmerjih so nekatere olajšave pri razlogih, iz katerih se lahko odreja nadurno delo. Tako se lahko odreja nadurno delo pri vseh delih, ki morajo biti po svoji naravi brez presledka dokončana. V našem podjetju pride to v poštev pri razkladanju in nakladanju železniških vagonov, dovažanju

pločevine iz železniških vagonov v izdelovalnico jeklenih kotlov in podobno.

Nadalje se lahko odredi nadurno delo, če je to nujno potrebno, da bi se preprečilo kvarjenje surovin ali materiala, ali da bi se odvrnila okvara na delovnih sredstvih. V našem podjetju so takšna dela potrebna v elektro-delavnici zaradi nujnih popravil elektro-inštalacij, elektro-strojov, pogonskih naprav, v strojnem ključavničarstvu in mehanični delavnici razna nujna popravila strojev in naprav, orodij, ki se rabijo v tekočem procesu proizvodnje, razna nujna dela zidarjev, mizarjev in podobno.

Tretji razlog za nadurno delo je, če predpisi določajo ali če opravičeni državni organ ukaže, da je treba posamezna dela opraviti v določenem roku. To prihaja pri nas v poštev zlasti v računovodstvu pri sestavi zaključnega računa, izvedbi inventurnih popisov, prometnem davku, izračunov pri izplačilu plač in podobno.

Četrty razlog, ki prihaja za nadurno delo v poštev je ta, če je potrebna pri delih specializirana delovna sila. Tak primer je pri nas v elektro-delavnici pri raznih nujnih popravilih, v izdelovalnici jeklenih kotlov pri nujnih popravilih kotlov za centralno kurjavo, pri servisni službi, v strojnem ključavničarstvu pri raznih popravilih strojev, naprav in orodij, pri acetilenski napravi, pri plinskem generatorju in podobno.

Nadurno delo v gornih primerih, ki pa niso izčrpno podani ter so lahko še drugi primeri v našem podjetju, traja lahko največ 8 ur na teden, kar pomeni, da sme vsak delavec opraviti na teden največ 8 ur nadurnega dela. Delavec, ki je odrejen za takšno nad-

omaricah, pri senčnikih, pri kotlih in radiatorjih, ter pri uslugah. Dosežen pa ni bil pri emajlirani posodi, pri sanitarnih izdelkih, pri aluminijastih izdelkih in pri odpreskih.

Zanimivo je vprašanje proizvodnih stroškov. Ti so bili namreč v I. polovici leta višji za 53 milijonov od planiranih, dočim je iz računa proizvodnih polizdelkov razvidno, da so bili stroški nižji za 45 milijonov dinarjev. Višji stroški so nastali zaradi pomanjkljivosti kvalitetne delovne sile in neprikladnosti. Kvaliteta proizvodov je v tem obdobju nekoliko padla v primerjavi z lanskim letom. Osvojenih pa je bilo v I. polletju 16 novih izdelkov.

## REALIZACIJA

Realizacija, to je, prodaja proizvodov je pokazala, da je bilo na domačem trgu prodanih v I. polovici letošnjega leta raznih izdelkov za 2.348.348.000 dinarjev, na tujih tržiščih pa raznega blaga za 450.247.000 dinarjev. Na domačem trgu smo predvsem prodali emajlirano posodo, in sicer 50 % od realizacije, 13 % odpreskov in 9 % naprav za gretje. V tujini smo prodali 735 ton posode, torej precej več od istega razdobja v lanskem letu.

Dobiček je bil planiran v višini 1.338.807.000 din za letošnje leto. V I. polovici letošnjega leta je bil dosežen v znesku 683.540.000 ali 31 %. Dobiček je nastal pri prodaji osnovne proizvodnje na domačem trgu, pri realizaciji polizdelkov in pri prodaji v tujini. Izgubo pa izkazujemo v glavnem pri prodaji pokositrane posode, jeklenk za butan in propan plin in pri vseh izdelkih iz aluminija. Dobička nismo dosegli s povečanjem prodajnih cen, niti nismo dosegli pomembnih razlik v ceni pri nabavah materiala in surovin.

Zasluzek članov kolektiva je bil v I. polovici leta izplačan takole: bruto plače so znašale 229.727.000 din, minimalne plače pa 150 milijonov 558.000 din. Povprečno neto izplačilo zaslužka je znašalo v I. polovici leta 24 milijonov 207.000 din, dočim je znašalo lani le 22.000.000 dinarjev.

## ČISTI DOBIČEK USTVARJA KOLEKTIV

Pri razdelitvi čistega dohodka na osebne dohodke in sklade mora podjetje ugotoviti kolikšen del čistega dohodka je zasluga delovnega kolektiva, kolikšen del je rezultat gibanja cen na trgu in kakšen je splošen pogoj poslovanja. Našemu podjetju je uspelo v I. polovici letošnjega leta, da je brez rekonstrukcij in novih investicij obdržalo maksimalno proizvodnjo na isti ravni kot lani. To pa je dosegel celoten kolektiv z velikim trudom in prizadevanjem. Tudi proizvodni stroški so bili na isti višini kakor lani, izvzemši nekaterih novih obremenitev, ki jih zahtevajo predpisi. Podjetje ni dvignilo cen svojim izdelkom. Čisti dohodek je nastal po prizadevanju delovnega kolektiva takole:

Čisti dohodek po odbitku real. plač po TP se deli:		
Rezervni sklad	176.697.000	188.249.000
Sklad skupne porabe	17.697.000	16.216.000
Sklad za stanovanja	7.500.000	7.500.000
Investicijski sklad	15.000.000	15.000.000
Za izplačilo premij in nagrad	10.000.000	10.000.000
Že izplačane premije in nagrade	48.500.000	61.333.000
Rezerva za izplačilo premij		27.530.000
Presežek		15.003.000
1 % odbitek za sklad industrije		19.000.000
Ostane za razdelitev kolektivu		3.100.000
		15.900.000

Na osnovi takega finančnega poročila je DS med drugim sklenil, naj se delovnemu kolektivu v septembru izplača 30 do 40 % dobička. Na 6. rednem zasedanju je DS pregledal in potrdil revidirani premijski in nagradni pravilnik ter oba soglasno sprejel.

urno delo, mora delo opraviti ter ga ne more odkloniti. Protivljenje bi predstavljalo kršitev delovne discipline, t. j. neizpolnitev službenega naloga.

Po spremenjenem zakonu o delovnih razmerjih je pa podana olajšava v nekaterih primerih, kar po prejšnjem besedilu zakona ni bilo možno pri nadurnem delu. Takšna olajšava je pri voznikih vseh motornih vozil v gospodarskih organizacijah tako, da vsi vozniki lahko opravljajo do 12 ur nadurnega dela na teden. Če je potrebno za razne vožnje v nadurnem času več kot 12 ur na teden, mora to dovoliti Svet občinskega ljudskega odbora za delo. Vozniki motornih vozil so obvezani opraviti nadurno delo, ki jim je odrejeno ter se ne morejo protiviti, če tudi se zahteva od njih 12 ali več nadurnega dela na teden.

Kot nadaljnja olajšava za nadurno delo je podana po spremenjenem zakonu o delovnih razmerjih v tem, da lahko podjetje odredi nadurno delo tudi v posameznih primerih, ko terjajo to splošne koristi, ali ko je to nujno potrebno zaradi razmer v katerih podjetje posluje. V našem podjetju so takšni primeri pri izvrševanju raznih uslug za druga podjetja, kjer je podana nujnost izdelave n. pr. odprekrov za TAM, za Rade Končar Zagreb, za Elmo Čeručice, za Agroidus Ljubljana, za industrijo precizne mehanike v Beogradu, za TOBI itd. Razlog za to nadurno delo, odnosno opravičilo je v tem, da bi sicer navedena podjetja ne mogla redno proizvajati in izpolnjevati svojih proizvodnih planov, če bi ne prejela pravočasno naših proizvodov. Pogoji za uvedbo tega nadurnega dela je pa predhodno dovoljenje Republiškega sekretariata za delo. Nadurno delo uvedeno na tej osnovi lahko traja tudi več kot 8 ur na teden tako, da v tem pogledu ni omejitve. Delavec, ki je odrejen na tako nadurno delo, mora delo izvršiti.

Kot posebno delo, ki pa ni nadurno delo, se smatra nedeljsko delo. To nedeljsko delo se sicer prav tako plača kot nadurno delo, odrediti se pa sme prav tako iz istih razlogov, kot smo jih navedli za nadurno delo. Pri nedeljskem delu ni omejitve, da bi smelo trajati samo 8 ur, vendar običajno ne bo presegalo tega časa. Nedeljsko delo se v našem podjetju odreja lahko v elektro-delavnici za čiščenje lurgi naprave, v surovinskih predelovalnih obratih za mazanje transmisij, stiskalnic, v lužilnici in pocinkovalnici za nedeljsko čiščenje kolofonije iz dimnikov in odstranjevanje trdega cinka iz kotlovih naprav, v emajlirnici čiščenje prostorov, jam za odpadni emajl in drugi material, vzdrževanje peči in podobno. Lahko se pa odreja nadurno delo tudi še za druga dela enako kot smo navedli primere pri uvajanju nadurnega dela. Tako n. pr. za razkladanje in nakladanje vagonov, za razna nujna popravila specializirane in nespecializirane delovne sile, za izvrševanje uslug itd. Odrejeno nedeljsko delo mora vsak delavec izvršiti ter se ne more protiviti.

Posebna izjema in izredna olajšava za podjetje je možnost uvedbe nadurnega dela s pristankom delavca. Po spremenjenem zakonskem besedilu zakona o delovnih razmerjih lahko delavski svet gospodarske organizacije uvede nadurno delo pod pogojem, da delavec pristane na to, tudi v drugih primerih ne pa samo v onih, ki smo jih zgoraj obravnavali. To nadurno delo ni vezano na kake zakonite razloge, niti ni omejeno na 8 ur na teden ter je s tem dana podjetjem na eni strani zelo široka možnost uvajanja nadurnega dela, na drugi strani pa lahko tudi pride do izkoriščanja tega zakonitega predpisa tako, da bi se uvajalo nadurno delo tudi tamkaj, kjer ni potrebno, marveč zgolj iz vidika, da se pride od kakih dodatnih zaslužkov. Ker so bili že takšni pojavi, je v zadnjem času prišlo do kritike glede uvajanja nadurnega dela in nepravilnega vpoštevanja zakonitih določil.

Kljub temu, da so dane tedaj nekatere olajšave za uvajanje nadurnega dela po tem spremenjenem besedilu zakona o delovnih razmerjih, moramo slej ko prej pri nadurnem delu strogo upoštevati zakonite razloge za nadurno delo in tudi tamkaj, kjer je dana

možnost uvedbe nadurnega dela mimo zakonitih razlogov z delavčevim pristankom paziti, da se nadurno delo uvede le, kjer je nujno potrebno. Da je smisel sprememb navedenega zakona takšen, govori za to tudi zakonito določilo, da občinski ljudski odbor lahko na lastno pobudo, ali pobudo drugih organov, ki delujejo na področju delovnih odnosov, prepove posameznim podjetjem nadurno delo, uvedeno s sklepom delavskega sveta in delavčevim pristankom, kon n. pr. nadurno delo voznikom motornih vozil in nadurno delo pri delih, kjer je potrebna specializirana delovna sila. Na ta način lahko občinski ljudski odbor, če smatra, da poedina podjetja ne uvajajo pravilno nadurnega dela, omeji pri teh podjetjih nadurno delo na res najnujnejše primere, za katere je podana podlaga v točno določenih razlogih zakona o delovnih razmerjih.

Po zakonu o delovnih razmerjih so predpisani odmori, ki jih mora imeti vsak delavec med enim in drugim delovnim dnevom in sicer med tednom 12 ur od prejšnjega do naslednjega delovnega dne, ob nedeljah pa 32 ur od sobote do ponedeljka. To določilo dela v praksi velike težave v zvezi z odrejanjem nadurnega dela. V primeru, da se odredi kak dan nadurno delo po več ur ali izredno nedeljsko delo, ni mogoče zavarovati delavcu odmora 12 ur odnosno 32 ur med enim in drugim delovnim dnevom. Uvedba nadurnega dela med tednom bi bila praktično nemogoča tamkaj, kjer imajo deljen delovni čas kot n. pr. v trgovini. Naše podjetje se je v tem pogledu obrnilo na pristojne organe za tolačenje, ter pričakujemo zavedno pojasnilo od Zveznega sekretariata za delo, ali pa od stalne komisije za tolačenje zakonov pri Zvezni ljudski skupščini.

Ob izidu zakona o delovnih razmerjih se je v našem podjetju postavilo vprašanje dopustnosti nadaljnega obstoja stalne nočne izmene. Tega vprašanja doslej nismo mogli razčistiti niti z višjimi oblastvenimi organi. Poučeni smo pa, da se pripravljiva posebna uredba glede dela v izmenah in bo tedaj s to uredbo moralo dokončno biti rešeno tudi vprašanje nočne izmene in načina menjavanja dela v ostalih izmenah.

Ne da bi se spuščali še v druga določila, ki jih ima zakon o delovnih razmerjih — saj so se s temi določili imeli priliko seznaniti že vsi delavci tudi v našem podjetju, bi opozorili samo na to, da so že posamezniki tudi v našem podjetju pričeli izkoriščati nekatere nejasnosti v novem zakonu. Tako je nekaj delavcev že očitno izostalo neopravičeno od dela preko 7 dni, da bi s tem dosegli prenehanje delovnega razmerja, da bi se lahko takoj drugje zaposlili. V zakonu je namreč določilo, da preneha delovno razmerje, če delavec samovoljno zapusti delo, ali če neopravičeno izostane najmanj 7 zaporednih dni. Na ta način bi ne bilo treba delavcu odpovedovati delovnega razmerja ter se držati sedaj razmeroma dolgih odpovednih rokov.

To hibo bodo odpravila nova določila glede posredovanja dela, po katerih bo urejeno po strogih vidikih tudi brez dvoma posredovanje dela in prehajanje iz enega podjetja v drugo ter tozadevna kontrola. Sicer pa ima tudi že po sedanjem zakonu o delovnih razmerjih podjetje možnost, da zadržuje takega neopravičenega izostankarja še nadalje nekaj časa v delovnem razmerju. Prenehanje delovnega razmerja mora ugotoviti s pismeno odločbo direktor, ki jo bo izdal šele takrat, ko bo delavec eventualno uredil kake druge obveznosti napram podjetju. Delavec je namreč lahko tudi medtem disciplinsko kaznovan zaradi neopravičenega izostanka ter bo v tem primeru direktor izdal odločbo šele po preteku pravnomočnosti disciplinske odločbe, za kar po zakonu ni ovire, niti kake kazenske sankcije, če direktor ne izda takoj odločbe o prenehanju delovnega razmerja po preteku 7 neopravičenih zaporednih izostankov.

Ker predstavlja delovno pravno področje z nešteto vprašanji, bodo nekatera nejasna vprašanja reševali v bodoče še naši oblastveni organi, za kar so pooblašteni v zakonu o delovnih razmerjih. dr. F. Z.

## BO RES, ALI NE?

Tako se vprašujejo in zmajajo z glavo delavci v naši tovarni, ko razpravljajo o gradnji novih stanovanj našega podjetja v letošnjem letu. Kaj je temu vzrok?

Naša tovarna je predvidela gradnjo stanovanjskih blokov za več let naprej. Prostor za gradnjo je bil določen na zemljišču bivšega Dečkovega posestva na Mariborski cesti. Celjski Projekktivni biro je že izdelal provizoričen načrt lokacije novih blokov, ki bi jih gradili postopoma v prihodnjih letih, kakor bi pač bila denarna sredstva na razpolago. Bloke bi tovarna gradila po načrtih, ki so jih že odobrili revizijski organi tudi v drugih krajih, n. pr. v Velenju, Mariboru in drugod.

Določeno je bilo, da bo pričela tovarna graditi 2 bloka že letos spomladi. Lep načrt, dobra zamisel, toda iz vsega tega ni bilo nič. Višja sila je ovrгла te načrte. Za mesto Celje in tudi za Gaberje morajo ibiti poprej izdelani urbanistični načrti, v katerih bodo določene bodoče ceste in komunikacije. Vse dotlej mora torej počivati lepa zamisel gradnje stanovanjskih blokov na Dečkovem posestvu.

Nov načrt. Gradnja stolpnice — nebotičnika v Gaberjih. O tem so naši delavci mnogo govorili. Vsekakor smela zamisel in senzacija za Gaberje. Podjetje je kupilo parcelo od privatne lastnice na oglu Kovinske in Mariborske ceste. Trdnost tal so preizkusili strokovnjaki. Naročeni so bili tudi načrti za stolpnico. Ostalo pa je samo pri načrtih. Zakaj? Vmes so posegli predpisi o prepovedi gradnje luksuznih stanovanj. Domnevali so namreč, da bodo v stolpnici luksuzna stanovanja. Toda to ni bilo glavno. Odločilen je bil predpis, da morajo podjetja, ki gradijo upravna poslopja iz lastnih sredstev, plačati 25 % davka federaciji na porabljena sredstva, 25 % pa morajo odvesti v sklad obratnih sredstev. Na ta način je podjetje izgubilo sredstva za gradnjo stolpnice, ker je moralo plačati navedene davščine. Upravno poslopje pa je iz razumljivih razlogov moralo dokončati.

Pojavil se je tretji načrt. V sodelovanju z mestno občino bi naše podjetje prispevalo del sredstev za gradnjo stanovanjskega bloka na prostoru med Jugoslovanom in Golograncem v Gaberju. V tem bloku bi bili v prtiličju lokali, v nadstropjih pa bi bila zgrajena navadna stanovanja. Podjetje je sklenilo pogodbo z mestno občino in se zavezalo, da bo najelo posojilo, ki ga bo odplačevalo iz lastnih sredstev. Posojilo se nanaša na vrednost stanovanj v novem bloku, dočim bo lokale plačal mestni ljudski odbor. Načrti za omenjeni blok so v delu. Čim bodo v celoti izvedeni in ko jih potrdijo revizijski organi, bo izdano gradbeno dovoljenje ter opravljena licitacija za gradnjo. Mogoče bo to še letos. Upamo, da se nam tretji načrt ne bo »izmuznil«, sicer pravijo, da v tretje gre rado.

## Pred sedemnajstimi leti

(Iz partizanskega dnevnika)

Kot v kresni noči slavčkov spev,  
zveneli tvoji so koraki  
in v tihi mir je njih odmev,  
pozdrav pošiljal zvezdi vsaki.

Tvoj glas mi božal je srce,  
ko šepetaje si dejala:  
»Si lačen? Glej! To je zate.«  
Nato sva dolgo v noč kramljala.

Ob zori si odšla kot zvezda jasna,  
tako bi rad odšel takrat s teboj,  
a bili bitji dve sta — jaz in ti — le misel ena:  
»V borbo za teptani narod svoj!«

Bila si daleč, ko iz pobočja hriba  
odjeknil je v daljavi oster strel,  
si rahlo se kot bilka upognila  
in vedel sem, da tebe je zadel.

# Aktiv Zveze borcev v naši tovarni

MORA BITI RESNIČEN GLASNIK TRADICIJE NAŠEGA DELAVSTVA

V našem podjetju je aktiv ZB, ki je prvi v Celju začel aktivno delati. Po njegovi iniciativi je bila pred nedavnimi odkrita spominska plošča padlim borcem, ki so delali v Tovarni emajlirane posode v Celju. Tega dogodka vsekakor ne smemo prezreti. V zvezi z njim moramo napisati nekaj besed o delu in vlogi Aktiva Zveze borcev v podjetju.

Naš kolektiv ima bogato zgodovino v delavskem gibanju. Naš delovni človek je rasel in se razvijal v težki borbi proti brezčutnem izkoriščanju kapitalističnega sistema stare Avstrije in pozneje tudi stare Jugoslavije. Že v stari Avstriji je bivši lastnik A. Westen brezobzirno izkoriščal delovnega človeka, saj je moral naš delavec delati od 6. ure zjutraj pa do 6. ure zvečer. Delal je torej nepretrgoma 12 ur, toda kljub temu ni zaslužil dovolj, da bi preživel sebe, kaj še, da bi preživel svojo družino.

V trpljenju prve vojne je zorel tudi celjski delavec. Revolucionarne ideje oktobrske revolucije so mu prebujale razredno zavest. Videli je, da ga leta 1918 ustanovljena Jugoslavija ni branila pred izkoriščevalcem Westnom. Omejevala ga je celo v političnih in socialnih pravicah. Tako se je v letu 1920 osnovala v naši tovarni marksistično usmerjena strokovna kovinarska organizacija. Ta je pričela postavljati zahteve delavstva lastniku tovarne. Te zahteve so bile osemurni delavnik, zvišanje mezd ob hitro rastoči draginji, priznanje razredne sindikalne organizacije kot zakonite predstavnice delavstva, človeško ravnanje z delavstvom, njegova socialna zaščita, letni dopust in podobno.

Jedro revolucionarnega gibanja v Celju je bilo takrat delavsko Gaberje. Gaberju pa so se pridružili še drugi industrijski in rudarski kraji v okolici. Vsi ti so s svojo revolucionarnostjo izžarevali revolucionaren vpliv tudi na ostale demokratično usmerjene sloje prebivalstva.

Leta 1922 je v naši tovarni izbruhnila velika stavka, ki je zajela 800 delavcev in je trajala 13 tednov. Pri tej stavki so delavci dosegli podpis dogovora, toda bivši Westen danih obljub ni izpolnil. Na nečloveški in podoben način je bilo aretiranih 32 organizatorjev stavke. Po tej stavki je nastalo nekaj časa zatišje, vendar ne dolgo. Leta 1926 je izbruhnila ponovno večja stavka, ki pa se je končala skoraj enako kot prva.

Po letu 1928 je močno narasla aktivnost Komunistične partije med delavskim razredom v Celju. Njen vpliv se je širil tudi na ostalo prebivalstvo izven tovarne. Sledilo je več protikomunističnih procesov pred celjskim sodiščem. Toda delavstvo ni klonilo, vztrajno je zahtevalo svobodo govora in tiska, izpustitev političnih jetnikov, znižanje cen in podobno. Hkrati se je okrepila tudi kulturno-prosvetna dejavnost med delavstvom, kar je pokazal mogočni izlet delavskega kulturnega društva »Svoboda« leta 1935 v Celju. Na tem izletu je najborbenejši besede izgovoril tovariš Franc Leskošek-Luka. Priprave za izlet je takrat vodil odbor pod predsedstvom tovariša Andreja Svetika. Na tem izletu je 10.000 glava množica manifestirala svojo socialistično revolucionarnost tako, da je prestrašeni režim takoj nato razpustil delavsko kulturno društvo »Svoboda«.

V tem času je fašizem že močno dvigal svojo pošastno glavo in pripravljaval novo imperialistično vojno. Tudi v Celju si je tedaj že ustvarjal »peto kolono«, ki so jo sestavljali celjski kulturnodovci z nekaterimi domačimi izdajalci. V te vrste je pristopil tudi mladi Westen. Ta je že v stari Jugoslaviji postal član nemške nacistične stranke, a je kljub temu užival vso prijateljsko podporo in naklonjenost oblasti stare Jugoslavije. Pri njem so se često zlagali in ga obiskovali reakcionarni ministri, se pri njem gostili ter mu zapali državne nabave. Državne nabave so torej zaupali človeku, ki je izdajal in rušil državo ter pripravljaval pot Hitlerju.

Izkoriščanje delavstva, omejevanje dela in s tem zaslužkov, je postajalo vse večje. Tovarnarjevi slugi in hlapci, tako mojstri kot tudi predelavci, mnogi od teh inozemci, so surovo ravnali z delavci in jih žalili, zlasti nedostojno pa so se obnašali do mladih delavk. Vse te razmere so izzvale stalne spore, nazadnje pa so privedle do najostrejših stavke v delavskem gibanju naše tovarne, do stavke, ki je izbruhnila spomladi 1936. Tedanjemu strokovnemu odboru, t. j. stavkovnemu odboru je predsedoval tovariš France Svetek. Delavstvo je imelo tudi izvoljene zaupnike, med njimi je bil Franc Kač kot glavni zaupnik. Istočasno s stavko v naši tovarni je prišlo do stavk tudi v drugih podjetjih Slovenije.

Delavstvo naše tovarne je bilo takrat kljub težkim razmeram dobro in močno organizirano. Imelo je svoj rediteljski zbor, ki je štel 260 mož in ki je sam stražil tovarniške objekte ter jih ni hotel zapustiti. Kapitalist Westen je nad stavkujoče delavce poslal 100 obožanih žandarjev, policajev in detektivov. Ti so stavkujoče delavce do krvi pretepali in jih vodili v zapore. Tudi žene in dekleta so ob tedanji stavki izpričale mnogo resnične juštaštva. Legale so na železniške tračnice, da so preprečile dovoz vagonov z materialom v tovarno. Stavka je trajala polnih 6 tednov in je prenehala šele tedaj, ko je režim uporabil vse nečloveške sile in je bila stavkujočim prepredena celo prehrana. Pri tej stavki je treba zlasti poudariti, da je podpiralo stavkujoče, lahko bi rekli vse naše delovno ljudstvo mesta in okolice.

Moč proletarske zavesti je silno narasla, hkrati pa se je pokazala vsa gniloba tedanje neljudske oblasti. To nadvse ostro borbo je kakor tudi prejšnje, vodila naša slavna Komunistična partija Slovenije. Njene direktive je tedaj z vso energijo uresničeval tovariš Franc Leskošek-Luka, ki je stalno prihajal v tovarno in se ni ustrašil nobenega policijskega terorja. Tesno in zvesto povezan z njim pa je bil tudi tovariš Peter Štante-Skala.

Tej zadnji in najostrejši stavki v Celju so seveda sledili novi procesi in obsodbe pred sodiščem. Vse to pa je bila šola, v kateri so se kalili stoteri borci, ki so znali prezirati vse in še tako velike težave tudi potem, ko jih je poziv Centralnega komiteja KIP Slovenije in tovariša Tita poklical k organizaciji odpora proti okupatorju leta 1941.

Že junija leta 1941 se je osnovala prva celjska četa, katere komandant je bil naš bivši delavec, narodni heroj generalmajor Peter Štante-Skala. Ta četa se je kmalu v izredno težkih borbah razbila. V tem času je bil komandant vseh partizanskih odredov Slovenije tovariš Franc Leskošek-Luka, član Centralnega komiteja KPS, sedaj narodni heroj, ki je prav tako izšel iz vrst delavstva naše tovarne. Prav poštretovalec je bil tudi delavec Jože Farčnik, ki je takoj v začetku sodeloval in je bil njegov dom v Zvodnem ena prvih javk v celjski okolici.

Konec avgusta leta 1941 so mladi delavci naše tovarne, in to največ oni iz Čreta in Teharij, skupno z delavci pri regulaciji Savinje pripravili ustanovitev II. celjske čete. Ta četa pa je bila izdana tik preden se je pridružila prvemu Štajerskemu bataljonu, ki ga je na Dobrovljah formiral tovariš France Rozman-Stane. Večino borcev te čete je okupator obsodil na smrt, nekateri pa so padli pozneje. Imena teh borcev, ki so padli za našo svobodo kot delavci naše tovarne, so vklesana na spominski plošči.

Iz tega kar smo doslej povedali je jasno razvidna velika borbena tradicija delavstva naše tovarne. Brez dvoma je, da je delovni kolektiv lahko ponosen na tako preteklost. To borbena tradicija mora naš delovni kolektiv krepiti v prizadevanju za doseg skupnih ciljev naše socialistične družbe.

Naši člani Zveze borcev, zlasti pa udeleženci narodnoosvobodilne borbe, so prvi po-

klicani, da pomagajo delavstvu v našem kolektivu dojemati vso veličino boja delavskega razreda za osvoboditev izpod kapitalističnega jarma, kakor tudi vso veličino naše velike narodnoosvobodilne borbe in socialistične revolucije. Član ZB je prvi poklican, da stori vse, da sleherni naš delavec ob danih pogojih napreduje kulturno, politično in strokovno in da se aktivno udeležuje v množičnih organizacijah, zlasti pa v organih družbenega upravljanja.

Naš aktiv ZB šteje 78 članov, ki so se v povojni dobi zaposlili v našem podjetju. To so ljudje, ki so se udeležili narodnoosvobodilne borbe in so prinesli s seboj duh tovarištva in duh globoke politične predanosti ljudski oblasti in naši lepi domovini FLR Jugoslaviji. Nedvomno je, da so ti tovariši sposobni in moralno obvezani, da se tudi v sedanjih pogojih z vso vnemo zavzemajo za krepitev tovarištva in pravih medsebojnih odnosov v podjetju. Od vseh zaposlenih delavcev in delavk v našem podjetju je nad 3% udeležencev narodnoosvobodilne borbe. Ta odstotek res ni velik, vendar pa je glede na politično in kulturno delo članov ZB v podjetju zelo pomemben. Iz raziskanih podatkov je razvidno, da je od 78 članov ZB le okrog 20 članov Zveze komunistov Jugoslavije. To število je značilno zlasti zaradi tega, ker je velika večina članov ZB neorganizirana in daje slutiti, da se tudi množične organizacije zlasti pa organizacije ZKS premalo zanimajo za pritegnitev članov ZB v organizacijo ZKS.

Aktiv ZB v naši tovarni mora biti resničen glasnik borbene tradicije našega delavstva. Da bo uspešno odigral to vlogo je potrebno, da se tudi aktiv sam zanima za politično dejavnost posameznih svojih članov in da jih tudi sam predlaga organizaciji ZK v sprejem.

Res je, da je prvenstvena skrb aktiva, da se briga za pravilno zaposlitev članov ZB in invalidov NOV, kakor tudi za njihovo strokovno vzgojo, vendar pa mora aktiv posvečati skrb tudi drugim problemom ter preko svojih članov ustvarjati v podjetju prijetno vzdušje in razpoloženje do dela.

Po dosedanjem stanju se opaža, da so člani ZB vse premalo vključeni v aktivno delo pri Sindikalni organizaciji, organizaciji LMS in drugod.

S tem, da član ZB ni vključen v aktivno politično delo in se nikjer ne udeležuje, se v večini primerih čuti odtujenega in zagrenjenega. Prav zaradi tega bo moral aktiv ZB v našem podjetju storiti vse, da pomaga posameznikom ne samo materialno, temveč tudi moralno tako, da jih usmerja v politično dejavnost v množičnih organizacijah, kjer naj se še nadalje razvijajo in uče tako, da bodo imeli resničen občutek soodločanja in sodelovanja v naši socialistični skupnosti. Na ta način bo tudi povsem odpravljeno škodljivo kritikarstvo »za vogalom« in po javnih lokalih, največ po gostilnah ter bodo ustvarjeni pogoji za zdravo in konstruktivno kritiko napak posameznikov ali celote. Dobro pripravljene sestanke množičnih organizacij so vedno koristili našemu razvoju in na teh sestankih naj člani ZB uveljavljajo svoje mnenje, izogibajoč se netovariških nastopov in neumestnih osebnosti, ki članu ZB ne morejo biti lastne, temveč mu mora biti lastna umestna in objektivna kritika in seveda tudi samokritika.

Uprava podjetja je v današnjih razmerah storila vse mogoče skupno z aktivom ZB, da bi bila skrb za borce čimvečja in objektivnejša, poudariti pa je treba, da ni to samo dolžnost uprave podjetja, organov delavskega samoupravljanja in aktiva ZB, temveč je to dolžnost vseh množičnih organizacij v podjetju.

Čestokrat se člani ZB pritožujejo tudi zaradi nepravilnega odnosa posameznikov do njih v hišah, kjer stanujejo in podobno. Tudi take primere mora aktiv ZB skupno z množičnimi organizacijami raziskati in ljudem, ki na kateri koli način zoperstavljajo ali omalovažujejo udeležence narodnoosvobodilne borbe povedati, naj s tem prenehajo, če to ne zaleže, pa seči po ostrejših ukrepih.

mf Mi strumno smo vsta-li iz sužnosti mra-ka skoz bo-je in stav-ke nam tekla je pot. Nad nami je

zvez-da rde-ča ble ste-la z njo sre-ča ob-da-la je de-lav-ski rod

zvez-da je nam e-maj-lir-cem si-ja-la njen za rek je vsr-čih nam pla men pri-žgal, V to-ploti pla-me-na je

kri vzva-lo va-la iz nje-nih va-lov pa nov člo-vek je vstal mf Ve-se-lo po zdra-vlja nas ju-tra-nja

zar-ja ko de-la nas kli-če pri ja-zen po-zdrav. Od nas pa se ra do sten dan po sla vlja ko son ce za ha-ja sred gorskih vi

šav. Od nas pa se ha-ja sred gorskih vi šav.

EMIL JEJCIC

## Naša pesem

Mi strumno smo vstali, iz sužnosti mrača,  
skoz boje in stavke nam tekla je pot,  
nad nami je zvezda rdeča blestela,  
z njo sreča obdala je delavski rod.

Ta zvezda je nam emajlircem sijala,  
njen žarek je v srcih nam plamen prižgal,  
v toploti plamena je kri vzvalovala,  
iz njenih valov pa nov človek je vstal.

Svobode in zmage nam zdaj naši stroji,  
v veselem brnenju že pesem pojo,  
saj delu v slavo, po ljudski nam volji,  
kot reka mogočna brežhibno teko.

Veselo pozdravlja nas jutranja zarja,  
ko dela nas kliče prijazen pozdrav,  
od nas pa se radosten dan poslavlja,  
ko sonce zahaja sred' gorskih višav.

# Glejmo kritično vase in vedro na svet in življenje

Za začetek samo dvoje vprašanj. Prvo: ali se zavedamo svojih napak? Drugo: ali jih želimo popraviti? Tisti, ki mu obe vprašanji nič ne pomenita, bo verjetno takoj začel iskati drugo čtivo. Toda prav njega prosim, da potrpi in bere do kraja, ker mu je članek menda še bolj potreben, kot ostalim. Mogoče bo celo rekel, da tudi drugi niso brez napak in ne uvidi potrebe, da popravlja svoje, ko mu pa zato nihče ne bo nič plačal. Če ga opozorimo, da prav te napake kvarijo odnose med ljudmi, bo dejal, da je to že neštetokrat slišal; odnosi so pa kljub temu vse slabši in torej nima pomena, da bi si še on belil glavo z nekakšnim tovarištvom.

Mislím, da takšni ljudje nikoli niso razumeli bistva problema, ampak z malo dobre volje se mu še vedno lahko približajo. Nič nas ne stane, če poizkušamo biti popolnejši, kakor dozdaj. Nasprotno, če bo samo vsaki deseti pričel stremeti k temu, bodo počasi tudi ostali uvideli, da je tako bolje. In končno, dobra volja se le poplača! Saj je že sama po sebi pogoj za ugodnejše počutje, razen tega pa prinaša zaradi boljših medsebojnih odnosov več zadovoljstva v delu, s tem pa povečano storilnost, napredek in uspeh.

O odnosih med ljudmi na splošno in še posebej v našem kolektivu, se je že nekaj pisalo in govorilo, vendar mislim, da ne bo odveč, če nadalje o njih ne samo govorimo, temveč jim tudi resno pristopimo. Začeti pa moramo prav pri izvoru — v nas samih, ker nam vsakdanje življenje nazorno kaže, da je pogoj iskrenega tovarištva plemenitost in srčna kultura vsakega posameznega človeka.

Zavedam se, da je težko obravnavati vprašanja, ki zadevajo naše slabosti, ker je vsak človek že po narodi toliko usmerjen vase, da pogosto ne opazi svojih majhnih, včasih pa tudi svojih velikih napak. Ampak dobro, predobro jih vidi sočlovek in jih pogosto oceni še bolj strogo, kakor je potrebno. Vzemimo samo splošno znano, že prislovčno razmerje med taščo in snaho. Snaha toži: »Ona je hudobna, stara ženska, ki ne razume nas mladih, staromodna je, zajedljiva, ljubosumna, nevoščljiva itd. Vse hoče bolje vedeti od mene in kar jaz napravim je narobe. Ona je kriva, če se z možem ne razumeva najbolje.«

»Veste«, jadicuje tašča, »ko smo bili mi v teh letih, je bilo vse drugače, zdaj pa mladina nič ne velja. Jaz sem dobra ženska, ampak z našo mladino se res ne da živeti. Ona bo spravila še mojega sina pod grudo...« In zaključek: stara ni kriva, mlada je nedolžna in obe sta krivi in hudobni? Ne, to ne bo držalo. Pa poglejmo za primerjavo malo okoli sebe in svojo notranjost! Ali ni značilno dejstvo, da skoraj ni človeka med nami, za katerega ne meni ta ali oni, da je hudoben. In vendar ima vsak od nas spet svoje prijatelje, ki nas ljubijo in spoštujejo. Ali torej obstoja absolutno dober ali absolutno hudoben človek, če nihče ni prepričan o svoji hudobnosti, jo pa tako hitro in lahko »najde« pri tovarišu?

Vsakdo od nas misli, da je dober in pošten in samo okolje je krivo, če le kdaj zgreši kakšno malenkost. Najbrž tiči zajec prav v tem grmu.

Vedno je kriv nekdo drugi, vsako napako svojega bližnjega hote ali nehote napihnemo, lastne grehe pa sramežljivo prezremo. Zlebnik pravi: Prvo bi bilo, če bi začeli na naše obnašanje nekoliko bolj gledati s strani učinka, ki ga povzroča in ne samo s strani svojih izraznih potreb.

Poboljšajmo torej svoje obnašanje, istočasno se pa naučimo gledati na sočloveka z drugimi očmi. Ne prenaglimo se v sodbi, ki smo jo podali na podlagi nam nesimpatičnih besed, kretenj, obnašanja in dejanj, istočasno pa stremimo tudi pri sebi odpraviti napake, ki jih mi zamerimo drugim.

Važen pogoj za vsako izboljšanje sožitja je večje zaupanje v ljudi. Med okupacijo se je pri nas precej globoko vkoreninila takrat upravičena nezaupljivost do mnogih, navidez-

nih poštenjakov. Toda tisti časi so minili, nezaupljivost je pa mnogim postala navada in še več kakor to — bolezen.

Saj ni potrebno, da zaupamo vsakomur svoje skrite misli, vendar moramo ohraniti vero v človeka, ker sicer postanemo s časoma črnogledi in zagrenjeni, čustva nam slabe, naše obnašanje hitro postane prisiljeno in zato neiskreno, a mi sami neprijetni in družbi. Zavedati se moramo, da prisrčni odnosi niso samo važni za naš uspeh v službi in za uspeh tovarne, temveč še dosti bolj za zdrav razvoj naših čustev in osebnosti za vse življenje, za boljši uspeh v vsaki situaciji, v našem družabnem in intimnem privatnem življenju. Prav v tovarni se nam ponudi prilika za šolanje in oplemenjevanje naših čustev, saj najdemo tukaj vse vrste odnosov: delavci med seboj, delavec — vodilna oseba in vodilna oseba — delavec.

Če smo že govorili o nezaupanju, mar se ne poraja pogosto zaradi domneve nevljudnosti našega znanca ali tovariša? Kako malo je potrebno, da se vzbudi nezaupanje! Človeko slabo razpoloženje se tako hitro odraža na obrazu, a mi mislimo takoj vse najslabše. Kakor, da naš znanec ne sme imeti nobenega osebnega počutja in nobene skrbi več, če sreča nas! Prenekateri človek se tako globoko zamisli, da nas navidezno gleda, a v resnici ne vidi, ali pa nas celo opazi in se v svojem razglabljanju ne spomni pravočasno na pozdrav. Oprostimo mu, tudi nam se lahko kaj takega zgodi! Zato pa stremimo, da bo čim manj takšnih trenutkov raztresenosti in bomo bolj vljudni kakor doslej. Ne zato, da bi se prikupili drugim, temveč, da bi bili mi sami bolj zadovoljni in srečni.

Zapomnimo si resnico, o kateri tako malo razmišljamo karkoli ti življenje lepega nudi — vzemi, da boš zadovoljen, a karkoli je od srca — dajaj z obema rokama, da boš srečen! Vljudnost je izkazovanje spoštovanja sočloveku, a nemalo važen sestavek vljudnosti je olika, kot izraz višje stopnje srčne kulture! Izkažimo pozornost tovarišu, bodimo sočutni obzirni in ljubeznivi, pa lahko vedno pričakujemo, da bomo tudi mi ob priliki vsega tega deležni.

Zavedajmo se, da ne obstoja nobena višja sila, ki bi odločala o srečnosti ali nesrečnosti neke osebe. Vsak od nas je več ali manj deležen srečnih ali nesrečnih slučajev, samo da je eden bolj iznajdljiv in drugi manj, da je eden z malim zadovoljen in drugi z vsem nezadovoljen. O osebni sreči sigurno soodločata optimizem in pesimizem, ki pa nista samo prirojena, temveč v velikih meri tudi privzgojena. Človek z dobro voljo se vedno lahko izpopolnjuje in ne pravi zastojni stari slovenski pregovor: vsak je svoje sreče kovač!

Če bi hotel v enem sestavku nanizati vse napake, ki jih vsak dan delamo, bi ta sestavek obsegal debele knjige. Vendar smatram za potrebno omeniti tako razširjeno navado opravljanja in obrekovanja. Kdo od nas je še ni neprijetno občutil in doživel na lastni koži? V Zlebnikovi knjigi »Ljudje med seboj« lahko zasledimo: »Opravljalnost in obrekljivost sta največkrat nečednega duševnega izvora, ker se v najboljše meri rodita iz zavisti ali iz koristoljubja, na račun drugega, ali pa iz zavesti, da ima opravljalnik sam čez glavo svojih napak, ki bi jih rad prekričal prav z opravljanjem in klepetanjem in da izhajajo iz zavesti njegove nepomembnosti. Opravljalnik se pogosto boji, da ga bo kdo v veljavi prekosil in tudi zato blati tistega človeka.«

Če je torej nekdo bolesto nagnjen k opravljalnosti, naj vselej pomisli, da bi ga tudi njegov sobesednik utegnil podobno oceniti!

Mogoče se bo našel tudi opravljalnik, ki skuša zakriti svojo dejavnost pod plaščem kritike. Ampak kritika in opravljalnost sta dve popolnoma različni opravili. Pri prvem gre za pošteno vrednotenje, ki naj popravlja in gradi, pri drugem za poniževalno obsojanje,

ki razdira in uničuje. Prvo je javen odkrit nastop s polnim občutkom odgovornosti v vsaki trditvi, drugo je anonimno in neodgovorno obsojanje, nedostopno javnosti za objektivno presojo stvarnega stanja. Zavedati se moramo, da nihče ni nezmožljiv in zato nima pravice do enostranske sodbe o človeku, pa najsi govori v svojem imenu ali v imenu kakšnega foruma. Namen kritike je ne samo ugotavljanje stanja, temveč predvsem njegovega izboljšanja, zato je njegova vloga izrazito socialnega karakterja in v ozki zvezi z razvojem demokratizacije življenja.

Ob koncu se še malo povrnimo k naši tašči. Ona je vzela besedo iz ust mnogih starejših tovarišev, ki vedo toliko povedati o »dobrih starih časih« in o današnji mladini, »ki ni nič prida«. Ampak njihovi stari so trdili isto in pračlovek, ki je že komaj znal kaj povedati, je sigurno pravil svojim vnukom, kako je nekoč bilo lepo. Zaupal vam bom nekaj, prav na uho: četudi vi tako mislite, so na žalost vaši najlepši dnevi že šteti. Eden od zanesljivih znakov duševnega staranja je namreč iskanje in obujanje starih spominov, v katerih se nehote izločajo, ali vsaj omilijo težki trenutki ter ohranjajo samo svetlo in veseli. Saj to je dobro in lahko smo hvaležni naravi, da nas na ta način poskuša ohraniti vedro v starostnih razmišljanjih, ampak obenem ne pozabimo, da nas podobne misli prečesto odražajo od stvarnega življenja v brezplodno sanjarjenje o pravljični preteklosti in nehotično ter pogosto krivično ocenjevanje sedanjosti. J. K.

## Naši TRIKA kotli za centralno ogrevanje

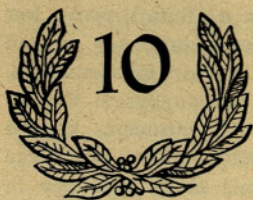
Nenehen porast gradnje velikih stanovanjskih zgradb in blokov, opremljenih tako, da nudijo delovnemu človeku pogoje kakršnih si je v nedavni preteklosti zaman želel, spremelja stalno naraščajoča poraba toplote za ogrevanje prostorov, za kopalnice, za pralnice in velike kuhinje. Vedno večje število instaliranih porabnikov toplote zahteva od projektantov skrbnega razmotrivanja, kako izvesti najekonomičnejšo transmisijo toplote. Važen, skoraj da najvažnejši člen v verigi problemov, ki jih zastavlja gospodarno izkoriščanje toplote, so kotli. S splošno gospodarskega stališča zahtevamo od kotlov dvoje: da omogočajo zgorenje nižje kaloričnih goriv in da se v njih izgubi čim manj toplote.

Kot posledica teh zahtev so nastali danes že povsod znani naši »Trika« kotli. Z izdelovanjem teh kotlov se je pod drugim imenom pričelo že leta 1934, vendar pa v vsej predvojni dobi ni bilo izdelanih več kot nekaj sto kotlov. Od leta 1946 do danes pa je bilo izdelanih 2000 takih kotlov, kar je nedvomno lep uspeh našega delovnega kolektiva.

Ocena naših kotlov je odlična. Povsod, kjer uporabniki pravilno ravnajo s »Trika« kotli, so z njimi tudi zelo zadovoljni. Seveda pri tako velikem številu instaliranih kotlov uprava podjetja vseeno razmišlja o organiziranju servisne službe, da bi lahko čim hitreje in čim bolj solidno popravili tiste redke napake, ki nastajajo zaradi konstruktivne pomanjkljivosti pri starejših modelih kotlov in pa napake, ki se po gotovi dobi izkoriščanja kažejo na kotlih, v katere je bil zaradi splošnega pomanjkanja dobrega materiala v prvih povojnih letih, vgrajen kvalitetno slabši material.

Novejši modeli so iz prvovrstnega materiala, vse do sedaj opažene pomanjkljivosti so odstranjene. Trenutno je v delu model, ki bo zopet prinesel nekaj manjših novosti v pogledu uspešnejšega delovanja kotla.

Z gotovostjo lahko trdimo, da so naši »Trika« kotli v pogonu varni in sigurni. Tudi v pogledu ekonomičnosti je že veliko storjenega. Tehnično vodstvo si prizadeva, da bi uredilo poizkusno postajo, ki bo omogočila delo na nenehnem izpopolnjevanju kotlov. Če pomislimo, da prihranek 10 kg premoga po kotlu na uro pomeni 1600 ton premoga v eni kurilni sezoni, vidimo, kako koristni so za splošno gospodarstvo naši naporji za dosego še večjega izkoriščanja kotlov.



# V temi ustvarjamo lepe svetlobe ...

OB DESETI OBLETNICI  
FOTOKROŽKA »EMAJL«

Ko slavi letos naš Fotokrožek »Emajl«, ki je veja društva Ljudske tehnike naše tovarne, svojo 10-letnico obstoja, prireja VI. razstavo umetniške fotografije. Pričujoča razstava je veren dokaz napredka in uspehov naših fotoamaterjev. Jubilejna razstava javno izpričuje neumorno prizadevanje našega Fotokrožka približati to vrsto umetnosti delovnim ljudem.

Začetki Fotokrožka so bili zelo skromni. Začrtana pot pa je vodila naše amaterje v minulih desetih letih do izredno lepih uspehov. Ob ustanovitvi so imeli fotoamaterji le lastne kamere. Tudi tovarna je imela eno, ki jo je rade volje posojala krožku. Društvo Ljudske tehnike je z leti nabavilo Fotokrožku povečalnik in aparat za povečanje slik. To je bila prva oprema Fotokrožka, ki je omogočala amaterjem, da so lahko sami izdelovali slike. Ker se je delavnost Ljudske tehnike širila, si je društvo tudi finančno opomoglo in tekom let opremilo Fotokrožku fotolaboratorij. Krožek sam pa je privabljal v svoje vrste vedno večje število ljubiteljev lepe fotografije.

Prvo razstavo je priredil Fotokrožek v decembru leta 1953. Na prvi razstavi so razstavljali samo člani Fotokrožka in postavili temelje vsem poznejšim uspehim razstavam umetniške fotografije. V »A« skupini so prvič razstavljali svoje slike: Drago Dolžan, ing. Ankerst, ing. Premšak, Ivo Erhatic in France Peršak; v »B« skupini Dora Pilihova, Anica Travnerjeva, Franjo Šek, Adolf Prah, Ignac Čater, Polde Ahtik, Ivan Staube, Marjan Jelen, Janko Mirnik in Dore Štifter; v »C« skupini pa Miloš Jevtić, Ivan Zavšek in Peter Germadnik.

Strokovna ocena razstave je bila pozitivna. O razstavi so laskavo pisali tudi časopisi. Tovariše Franceta Peršaka, ing. Premšaka, Draga Dolžana in Iva Erhatica lahko imenujemo pionirje fotoamaterske umetnosti v našem podjetju.

Drugo razstavo je Fotokrožek priredil v oktobru leta 1954. Na drugi razstavi, ki je imela že republiški značaj, so poleg Fotokrožka, ki je bil najmočnejše zastopan, razstavljali tudi Fotoklub Radovljica, Fotoklub »Tine Rožanc« iz Ljubljane, Fotoklub Tovarne nogavic iz Savelj pri Ljubljani, Fotoklub Maribor, Fotoklub Ravne na Koroškem, Fotoklub Celjemo in Fotoklub Tržič. Republiški značaj je imela še tretja razstava umetniške fotografije ki jo je Fotokrožek organiziral v novembru leta 1955.

Četrto razstavo umetniške fotografije, ki je bila v januarju 1957, pa je Fotokrožek priredil v vsedravnem merilu pod pokroviteljstvom upravnega odbora naše tovarne. Na četrto razstavi so razstavljali najboljši amaterji iz vseh republik naše države. Poleg avtorjev črno-bele fotografije smo srečali na tej razstavi prvič avtorje color fotografije, med katerimi je bil tudi naš tov. France Peršak, ki je prejel prvo nagrado.

Na četrto razstavi umetniške fotografije so bili postavljeni temelji, na katerih je Fotokrožek organiziral medrepubliško razstavo in tako predstavil našim delovnim ljudem amaterje iz ostalih republik naše države.

Peta razstava v oktobru 1957 je bila združena z republiško razstavo umetniške fotografije. To zaupanje je poverila našemu Fotokrožku Foto-kinoamaterska zveza Slovenije. Na peti razstavi so bila prikazana najboljša dela domačih avtorjev in slike amaterjev iz Avstrije, Italije, Poljske in iz Portugalske. Ob tej priliki se je uresničilo vztrajno prizadevanje Fotokrožka, da je razširil vezi tovariškega sodelovanja preko mej naše države v spoznanju, da vonj emulzije in fiksiranja družji in krepki medsebojne stike v tekmovanju za lepšimi svetlobnimi efekti.

Zlato medaljo na peti razstavi si je priboril za črno-belo fotografijo tov. Jože Mally, član Fotokluba Ljubljana.

Na letošnji šesti, jubilejni razstavi umetniške fotografije, ki bo trajala do 12. t. m. pa manifestira naš Fotokrožek prikaz svojega neumornega dela in prizadevanja za doseg čim večje umetnosti v svetlobah in sencah. Za naše delovne ljudi in Celje, ki je mesto starih kulturnih in borbenih tradicij, je šesta razstava umetniške fotografije posebno doživetje, saj nam pokaže dela amaterjev vseh naših pokrajin, pa tudi iz sedmih evropskih držav: Avstrije, Francije, Italije, Luxemburga, Nemčije, Poljske in Portugalske.

Na šesto razstavo umetniške fotografije je poslalo 170 avtorjev 529 svojih del, od katerih je razstavilo 107 amaterjev 188 slik. Konkurenca je bila zelo ostra. Po odločbi žirije zlata medalja ni bila podeljena, ker nobeno predloženo delo ni doseglo kriterija za prvo nagrado.

Za črno-belo fotografijo sta dobila bronasti medalji tov. France Peršak in Drago Dolžan. Tov. France Peršak je dobil tudi srebrno medaljo za color fotografijo, ki predstavlja

celjski stari grad, bronasto pa tov. Drago Dolžan za »Magnolije« v colorju.

Ob šesti razstavi je Fotokrožek izdal že tretji, lepo opremljeni katalog, tiskan na papirju za umetniški tisk. V katalogu so objavljena nekatera najboljša dela domačih in tujih amaterjev.

Fotokrožek vneto skrbi za vzgojo svojega članstva. V ta namen je tudi letos priredil ekskurzije in izlete v razne kraje naše dežele. Na ekskurzijah in izletih si naši amaterji krepijo čut in ljubezen do naravnih lepote, ki jim nudijo nešteto motivov za slikanje. Fotokrožek si prizadeva, da bi pridobil čim več članov, ki imajo veselje do fotografije, da bi se člani čim bolj aktivno posluževali ugodnosti, ki jim jo nudi in, da bi v čim večjem številu sodelovali na razstavah umetniške fotografije doma in v tujini.

Ob jubileju čestitamo našemu Fotokrožku in iskreno želimo, naj bi tudi v bodoče v vonju emulzije in fiksiranja žel tako lepe uspehe.



Najlepši košček naše zemlje

Foto: Peršak

## DRUŠTVO LT SE BORI ZA SVOJ OBSTANEK

Revizorji Okrajnega zavoda za socialno zavarovanje v Celju so pregledali poslovne knjige našega društva Ljudske tehnike za poslovanje zadnjih 3 let ter ugotovili, da bi moralo društvo od izplačanih nagrad svojim članom v teh letih plačati prispevek za socialno zavarovanje v skupnem znesku 6,262.551 dinarjev.

Če bi hotelo društvo stvarno plačati gornji prispevek, bi moralo prodati vsa svoja osnovna sredstva in inventar, kar predstavlja po cenitveni vrednosti le 5,954.181 dinarjev.

Društvo Ljudske tehnike je v mučni situaciji, ker ne more zaračunati odjemalcem del, ki jih društvo ni opravilo naknadno prispevka za soc. zavarovanje. Zoper plačilni nalog, ki ga je izdal Okrajni zavod za socialno zavarovanje, se je društvo pritožilo, Okrajni ljudski odbor, uprava za dohodke, pa je pritožbo društva zavrnil. Zaradi tega je društvo vložilo

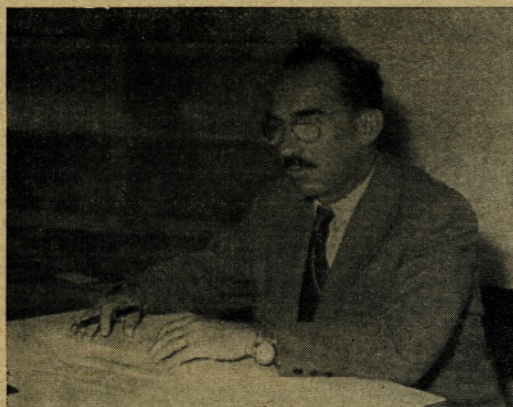
tožbo za razveljavitev omenjenega plačilnega naloga na Okrajno sodišče v Celju.

Spor se bo nedvomno zavlekel, ker ga bodo morala verjetno reševati še višja sodišča. Gre namreč za načelno vprašanje plačevanja prispevka za socialno zavarovanje članov društva od nagrad, ki jih izplačuje svojim članom za sodelovanje. Od načelne rešitve tega vprašanja je odvisno kako bodo v bodoče tudi druga društva Ljudske tehnike usmerjela svoje delo.

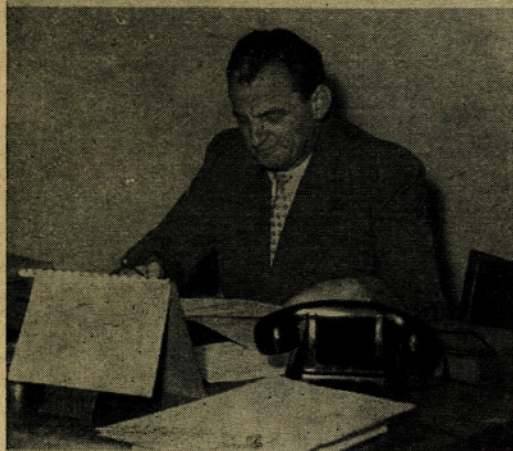
Podoben spor je naše društvo Ljudske tehnike imelo že leta 1955, ko bi moralo plačati prispevek za socialno zavarovanje v znesku 1,650.449 din za leto 1954. Takrat je državni Sekretariat za gospodarstvo LRS ugodil utemeljeni pritožbi društva, ki je bilo oproščeno plačila socialnega prispevka.

DA BI SE BOLJ SPOZNALI, DA BI  
DRUG DRUGEGA CENILI IN SPOŠTOVALI,  
DA BI POSTALI NAŠI ODNOSI  
RESNIČNO TOVARIŠKI, TO ŽELI  
POMAGATI

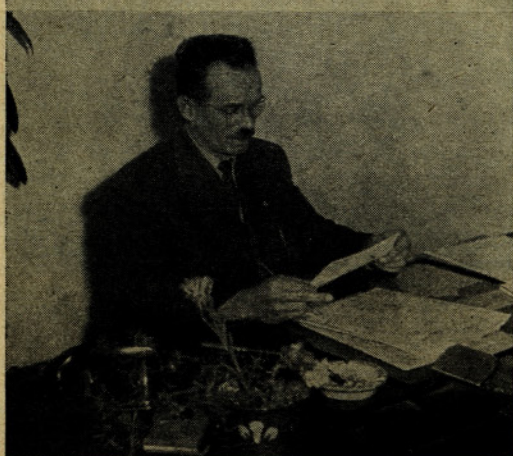
# LETEČI REPORTER



Glavni direktor,  
tov. VLADIMIR  
VEBER



Glavni inženir in  
tehnični direktor,  
tov. RIHARD  
POMPE



Direktor splošno-  
upravno-organiza-  
cijskega sektorja  
in pomočnik  
glavnega direk-  
torja, tov. MILAN  
ZUPANEK



Komercialni di-  
rektor, tov.  
ZVONKO  
BOŽIČ

*Tovariš glavni direktor, kaj želiš v nekaj stavkih povedati za tretjo številko našega lista?*

Najprej želim povedati, da nisem zadovoljen z »Emajlircem«, ker ne izhaja redno vsake tri mesece. Zadovoljen nisem zato, ker ga rad čitam, pa ga predolgo ni. Pa še to me jezi, ko me drugi sprašujejo, zakaj ne izhaja redno in kdaj bo izšel, pa ne vem odgovora. Ob tej priliki bi tudi rad povedal uredniškemu odboru in čitalcem, kakšne naj bodo dolžnosti in naloge našega glasila, da postane tako, kakršnega si želimo. Predvsem pa želim, da bi postalo učitelj naših delavcev in delavk, fizičnih in umskih ter njihovih družin, zlasti njihovih otrok, ki bodo prišli jutri v našo ali katero drugo tovarno. Naše glasilo naj oblikuje delavca in delavko v dobrega sodelavca in v napredno, socialistično usmerjenega proletarca. »Emajlirec« naj informira članstvo kolektiva o najvažnejših dogodkih v tovarni, o njenih perspektivah, o uspehih in napakah pri delu, zlasti pa o delu organov delavskega samoupravljanja, to sta naš delavski svet in upravni odbor ter o njihovih najvažnejših sklepih. Naloga našega glasila naj bo, buditi v nas vseh enotno stremljenje, enoten duh moštva, v boju za dosego vsega, kar je boljše in naprednejše v tovarni in izven nje. Prepričan sem, da bi takšnega »Emajlirca« radi brali vsi in ne samo jaz. Vse, ki so istega mnenja, prosim in pozivam, naj uspešno in zadostno pomagajo uredniškemu odboru s svojim sodelovanjem.

*Tovariš tehnični direktor, novi čas ruši vse staro in zahteva novo, tudi posodo. Kaj misliš o novih smereh naše proizvodnje?*

Potrebe domačega trga, pa tudi našega izvoza so tako velike, da jih ne moremo zadovoljiti z razpoložljivimi zmogljivostmi naše tovarne. Težave s surovinami in ogromna naročila, kot sem že omenil, so razlog, da ne morem povedati nekaj konkretnjšega o novih smereh naše proizvodnje. Dokler bodo naše gospodinje iskale po trgovinah naše navadne lonce in kozice starih oblik, vse dotlej je »novo« samo naša perspektiva. Sodobnemu gospodinjstvu smo dali doslej nekaj novih praktičnih izdelkov, ki jih že serijsko izdelujemo. Morebiti je tudi res, da je naš sortiment posode prebogati zaradi velikih potreb trga, ki ni založen z najpotrebnejšo navadno posodo. Povedati pa ti moram, da se tudi nam tehnikom upira »staro« in si želimo nekaj »novega«. Želimo izdelovati posodo, ki bo ustrezala sodobnemu gospodinjstvu in sodobni toplotni tehniki. Prav od konstrukcije toplotnih predmetov, to so predvsem štedilniki in kuhalniki, so odvisne nove oblike in kvaliteta naše kuhinjske posode. Ko se bodo podjetja, ki izdelujejo toplotne predmete zedinila na neko standardizacijo grelnih plošč pri električnih in plinskih štedilnikih in kuhalnikih, nam ne bo težko ustreči zahtevam sodobnega gospodinjstva in novega časa.

*Tovariš direktor splošno-upravno-organizacijskega sektorja, prosim te, povej nekaj o tem sektorju, ki je nov v našem podjetju.*

Splošno-upravno-organizacijski sektor smo formirali šele v letošnjem letu. Novi sektor je plod dela komisije za analitično ocenitev delovnih mest, ki je na podlagi analize sestavila novo organizacijsko shemo podjetja. To shemo je obravnaval strokovni kolegij in je bila sprejeta oziroma potrjena kot perspektivna shema na seji upravnega odbora. Splošno-upravno-organizacijski sektor sestavljajo štirje oddelki in sicer: splošna služba (bivše tajništvo), organizacijski oddelek, oddelek tehnične kontrole in investicijski oddelek. Vse te navedene službe smo v našem podjetju tudi že doslej opravljali, vendar smatramo, da bo uspeh vidnejši zaradi sistematične organizacije in nujno boljše povezave.

*Tovariš direktor izvoza, slišali in brali smo, da si letos razširil naše tržišče tudi v Centralni in Južni Ameriki. Povej nam, bo ta razširitev okrepila naš izvoz?*

Občutno nazadovanje izvoza emajlirane posode naše tovarne v prvem polletju leta 1957 in določene uvozne omejitve nekaterih držav so narekovale podjetju, da prične z obdelovanjem novih, oddaljenejših tržišč v cilju doseganja večjega izvoza predvsem emajlirane posode, ki prinaša koristi ne samo naši skupnosti, ampak hkrati tudi podjetju in s tem delovnemu kolektivu samemu. Izvozni oddelek je zato nekako v sredini preteklega leta začel na široki osnovi z iskanjem ugodnejših možnosti prodaje tudi zaradi dviga izvoza nad planom, da bi osigural tovarni dodatne količine uvozne pločevine, ki je precej primanjkovala v začetku letošnjega leta. Jugoslovanska banka za zunanjo trgovino je po pozitivni oceni te nove orientacije izvoza dejansko odobrila tovarni dodatne devizne kredite, ki so omogočili nabavo dodatnih 500 ton materiala in s tem znatno povečanje izvoza. V okviru te izvozne politike je izvoznemu oddelku v razmeroma kratkem času uspelo, da plasira v prvih 8 mesecih letošnjega leta preko 120 ton emajlirane posode na imenovana



nova področja, ki vključujejo Peru, Ekvador, Kostariko, San Salvador, Dominikano, Honduras, Trinidad, Barbados, Kubo, Porto Riko in večje število britanskih, holandskih in francoskih otokov v Karibskem morju. Upoštevajoč, da ima podjetje že danes do konca leta naročil za nadaljnjih 100 ton emajlirane posode, kaže, da predstavljajo ta tržišča potencialne možnosti izvoza naše posode v bližnji in daljnji perspektivi, tembolj ker Centralna in Južna Amerika kljub delno lokalnim industrijam v posameznih državah letno uvaža preko 3.500 ton emajlirane posode po mednarodnih statističnih podatkih. Ker so trenutno kapacitete tovarne premajhne, da bi mogle zagotoviti iz leta v leto povečano povpraševanje po posodi znotraj naše države, namerava podjetje v bližnji prihodnosti odvajati za ta nova tržišča samo omejeno količino ca. 300 ton emajlirane posode ter učvrstiti v kratkem času dosežene zavidljive rezultate ter šele po povečanju kapacitete preiti na količinsko širši izvoz. Letošnji rezultati izvoza, ki jih republiški in zvezni organi ocenjujejo kot zelo smeje, hkrati utirajo pot drugemu jugoslovanskemu blagu na novih področjih ter jih že zaradi tega treba varovati in razvijati v skupnem interesu.

*Tovariš direktor, dobro vemo vsi, da uspešno vodiš gospodarsko politiko našega podjetja. Članstvo našega kolektiva pa zanima, kaj je z novim tarifnim pravilnikom, s tarifnimi sporazumi oziroma s kolektivnimi pogodbami ter z zvišanjem naših prejemkov?*

Brez dvoma bo osnova za novi tarifni pravilnik rezultat analitične ocene delovnih mest in tarifni sporazumi oziroma kolektivna pogodba. V Uradnem listu št. 38 z dne 24. 9. 1958 je izšlo navodilo o sklepanju kolektivnih pogodb. Pri sklepanju pogodbe bo imel pomembno vlogo sindikat. Kakšni bodo nivoji tarifnih postavk, ki bodo sestavni del tarifnih sporazumov, je težko reči, ker so zaenkrat izdelani samo osnutki. Osnutke pa bo treba prilagoditi posameznim gospodarskim organizacijam. Po mojem mnenju je tu še precej dela in ni pričakovati, da bi se lahko novi tarifni pravilnik uveljavil pred novim letom, od katerega nas ločijo še samo trije meseci.

*Tovariš sekretar, povej za člane našega kolektiva nekaj, kar je trenutno aktualno in kar jih bo zanimalo.*

Prepričan sem, da imajo naši delavci trenutno največ skrbi z nabavo ozimnice in da jih najbolj zanimajo cene. Upravni odbor in sindikalna podružnica sta postavila posebno komisijo, ki ima dolžnost skrbeti za nabavo ozimnice za vse tiste člane kolektiva, ki se za to prijavijo v pisarni sindikalne podružnice. Po dosedanjih informacijah so zaenkrat cene krompirju od 10 do 12 din, jabolkam pa 13 din za kilogram. So še druga vprašanja, o katerih sem prepričan, da se zanje zanimajo člani kolektiva, predvsem vprašanje tarifnega pravilnika in zvišanje zaslužka, toda o tem bodo verjetno spregovorili drugi tovariši.

*Tovariš šef proizvodnje, kako gledaš v splošnem na proizvodnjo naše tovarne, zlasti na proizvodnjo izvoznih izdelkov? Kaj meniš, ali je možno z obstoječim strojnim parkom povečati proizvodnjo in izboljšati kvaliteto?*

Kar se tiče produkcije z danimi napravami, smatram, da po količini ne bomo mogli dosti več doseči. Tudi posameznih organizacijskih prijemov ne vidim, ker se obstoječa grla pod danimi okolnostmi ne dajo razširiti brez modernizacije strojev, naprav in stavb, ki so zastarele in izrabljene, ter kljub dragemu remontu ne morejo postati ekonomične. Z inozemskimi naročili pa nastopajo v glavnem težave pri malih naročilih po številu in sortimentu, ki je zahtevnejši za proizvodnjo in bolj komplicirane barve. Na ta način se še poostruje stanje v posameznih delavnicah z obzirom na obširen sortiment in prostor delavnic, posebno še, če delamo ekonomične serije in če hočemo, da ta obširen sortiment vsaj enkrat mesečno obrnemo. Smatram pa, da je možno z obstoječimi napravami in z normiranim delom doseči boljšo kvaliteto, kar pa je odvisno od vsakega posameznega delavca, še več pa od vodilnih ljudi.

*Tovariš Vovk, za trenutek te bom zmotil pri tvojem delu v katerega si zatopljen. Ti si na začetku naše proizvodnje, povej mi nekaj o tvojem delu, o tvojih ljudeh in o sebi.*

Bom kar povedal, da so prostori naše prirezovalnice pretesni. Stroj je tik ob stroju, tako da prehodi niso prosti. Tesnoba nas pri delu prav ovira. Zato si želim, da bi imeli večjo in prostornejšo delavnico, v kateri nam bi teklo delo neovirano, kot na tekočem traku. Naši stroji so novejših tipov. Delavci so previdni in le redkokdaj se pripeti nezgoda, čeprav zahteva delo na strojih večjo previdnost in pazljivost. Delamo v dveh, včasih pa tudi v treh izmenah. Delavci so marljivi in presegajo norme. Spričo naraščajočih naročil pa bi nujno potrebovali še nov, večji stroj.

Direktor izvoza  
in uvoza, tov. IVO  
BRENCIĆ



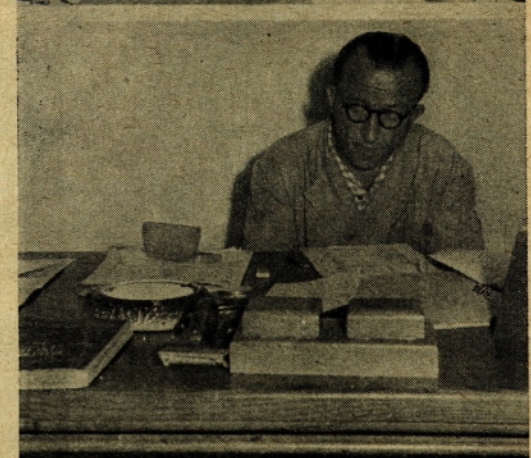
Direktor računovodskega sektorja  
tov. VIKTOR  
PILIH



Sekretar podjetja  
tov. EMIL JEJCIĆ



Šef proizvodnje,  
tov. FRAN  
GERMADNIK



Vodja prirezovalnice,  
tov. MAKS  
VOVK





Vodja stiskalnice za kombinirane vleke, tov. KAREL POKELJŠEK



Vodja vlačilnice za navadne vleke, tov. ANTON GOLAVŠEK



Namestnik vodje oblikovalnice, tov. MARTIN ZAGOŽEN



Vodja vtiskovalnice, tov. ALFRED FLIS



Preddelavec plinske tračne žarilne peči, tov. JOŽE LAVRINC

*Tovariš Pokeljšek, prosim te prekini za trenutek tvoje delo. Za našega »Emajlirca« gre. Zanima me, kaj izdeluješ v tvojem oddelku, kako se počutijo tvoji ljudje za temi »velikani«, kako jim gre delo izpod rok in kaj jih teži.*

Na strojih za kombinirane vleke si prihranimo prirez pločevine in prirez rondel. Tako naredimo s kombiniranim orodjem vse v enem vleku ter prihranimo na ta način dve operaciji. Vsi delavci so kvalificirani. Delamo po normi in jo presegamo. Naš povprečni zaslužek je 50 din na uro. Prostori obrata so primerni, le stroji povzročajo preveč hrušča, ker so starejših tipov. Delavci so mladi, žilavi ljudje, med njimi so samo 3 stare »grče«, ki so jih naučile dela na strojih. Prevpenjanje orodij je zamudno delo zaradi majhnih serij in bomo morali v tem pogledu nekaj storiti.

*Tovariš Golavšek, tebe pa človek težavno najde med temi številnimi in ogromnimi stroji. Zaradi trušča v obratu mi je pokazal, naj mu sledim. Zunaj mi je dal za »Emajlirca« naslednjo izjavo:*

Na naših strojih vlečemo prirezane plošče in napravimo na njih največ po štiri vleke. Delamo vse po normi in jo tudi presegamo. Od delavcev so samo 4 starejši, vsi ostali so mlajši ljudje. Delo jim gre gladko izpod rok, pravijo pa, da je zaslužek premajhen. Pripomnil bi še, da porabimo precej časa za prevpenjanje orodij na stroje zaradi majhnih serij. Ta čas bi lahko porabili za tekočo produkcijo.

*Vodja oblikovalnice tov. Franc Pangerl je na letnem dopustu. Tovariš Zagožen, ti si njegov namestnik. Vidim, da ste zelo na tesnem in mračnem. Kaj mi boš povedal za »Emajlirca«.*

Moj šef bi prav gotovo povedal kaj več o našem oddelku, ki je po mojem mnenju eden med perečimi problemi investicijske politike naše tovarne. Spričo naraščajoče proizvodnje so prostori našega obrata neprimerni, pretensni in premalo zračni. Četrtnina strojev je novejših tipov, stroje na transmisijah pa bomo že v doglednem času opremili z elektromotorji. Delavci v našem oddelku so kvalificirani, polkvalificirani in priučeni. Vsi delamo po normi. Posodo, ki pride v naše roke oblikujemo, obrezujemo in robimo na strojih. Delavke delajo na lažjih obrezovalnih in robilnih strojih. Stremimo za tem, da bi na naših strojih lahko opravljali dve operaciji z enim vpenjanjem, da bi na ta način znatno dvignili produkcijo. Problematičen v našem oddelku je tudi interni transport.

*Tovariš Flis, komaj sem te našel. Bom prav kratek, ker vidim, da te grabi delo. Povej mi, kaj delate v tem obratu, kako napredujete in kako ste z delom zadovoljni. Vidim, da nisi razpoložen, toda kar z besedo na dan.*

Hm, kaj delamo v našem oddelku, kí mu vtiskovalnica pravimo, vprašáš? Prirezujemo, vlečemo, vtiskujemo in robimo razno posodo in predmete. Pločevino dobimo delno iz prirezovalnice, delno pa jo prirezujemo sami. Predvsem izdelujemo senčnike, razne pokrove, ponve, dna za vedrice, turške kavovarje itd. Kakor vidiš, delamo na strojih, ki so potrebni zamenjave in v prostorih, ki nam jih pač nihče ne zavida. Vendar nam te okoliščine ne slabijo volje do dela. Delamo vse po normi in jo tudi presegamo. Ker zahteva naše delo večjo strokovno spretnost menim, da bi bili nujno potrebni in koristni teoretični in praktični tečajji za naše delavce.

*Tovariš Lavrinc, tebe in tvojih ljudi pa prav gotovo ne zebe. Pri topli peči delate. Zanima me, katera posoda mora skozi žarilno peč, pri kakšni temperaturi jo žariš in kako zmagujete delo.*

Skozi plinsko tračno žarilno peč gre vsa posoda za emajliranje, vse usluge emajliranja ter posoda in predmeti za vmesno žarenje. Pri temperaturi do 700° C izžare iz posode vsa olja in vse maščobe. Brzine žarilnega traku so različne, od 1 do 24. Lažja posoda teče hitreje skozi žarilno peč, težja počasneje. Delamo po skupinski normi v 3 izmenah. V popoldanski izmeni delajo tudi ženske. Žarilni trak sam je nujno potreben izboljšave. Prenosna kolesca so ovira pri nalaganju zlasti večjih predmetov na žarilni trak. Pri plinski žarilni peči za večje in težje predmete pa je preddelavec tov. Jože Olup. On žari kopalne kadi, transportne vrče za mleko, »eterna« posodo, jeklenke za plin, trakove za radiatorje in razne druge večje predmete in usluge.

*Tovariš Rojc, tvoje skladišče je takorekoč na sredi produkcije. Ali ni mogoče, da bi šla surova posoda direktno v emajlirnico. To in še kaj več mi povej o svojem skladišču in tvojih ljudeh za našega »Emajlirca«.*

Vse, kar pride iz produkcije, gre proti. Vedno pa je vskladiščenih minimalno okoli 150 ton žarjene in surove posode, ki teče iz našega skladišča skozi lužilnico v emajlirnico. Organizacija skladiščne službe je brezhibna, le prostori so vkljub skrčenemu sortimentu pretesni. Delamo po skupinskih normah. Čim večja je tonaža, tem večji je odstotek. Od delavstva 60 % delavk in 40 % delavcev. Nekaj je kvalificiranih, pretežno pa so polkvalificirani. Kakor vidiš, je tudi naša obratna pisarna taka, da nam je prav nihče ne zavida. Nemogoče pa je, da bi ločili kartoteko od posode. V perspektivi stremimo za tem, da bi šla vsa posoda iz surovinskih oddelkov skozi žarilno peč in lužilne stroje direktno v emajlirnico.

*Tovariš Šajna, tvoj oddelek je zelo obsežen. Kaj v glavnem delate v kleparski delavnici, kako dosegate normo, ko vidim, da delajo na strojih večinoma ženske.*

Kakor vidiš, je naša delavnica podobna skladišču. Poglej skladovnice vrčev in posod za smeti! Prehodi so zatrpani s posodo. Pri naraščajoči proizvodnji se bomo morali razširiti. Prostor je sicer velik, toda za toliko vrst dela, ki ga opravljamo, je le premajhen. V naši delavnici varimo avtogeno in električno, montiramo ročaje, tu je ročna kleparska izdelava, vzdrževalni kleparski obrat, krivljenje transportnih kant, v posebnem oddelku pa je izdelovalnica kopalnih kadi. Delamo v dveh izmenah, v izdelovalnici kopalnih kadi pa v treh. Od delavstva je 30 % delavk, ki delajo na strojih za elektro-točkasto, elektro-krožno in elektro-prekrito varenje. Tudi pri avtogenem varenju so večinoma zaposlene ženske. Vsa dela so normirana. Delavstvo presega normo od 10 do 15 %.

*Tovariš Vajdič, izdelujete v tvojem oddelku vse ročaje za posodo na strojih. Dosegajo tvoje delavke normo. Imaš pri delu kakšen problem.*

V glavnem izdelujemo ročaje za vso posodo. Izdelujemo jih strojno in ročno. Ročno izdelujemo manjše partije in take, ki zahtevajo fino obdelavo. Vsa dela opravljamo na 40 strojih, ki so novejših tipov, predvsem ekscentrične in torne stikalnice ter avtomati. Naši stroji imajo dvojni, ročni in nožni pogon. Od delavstva sta dve tretjini žensk, ki so kvalificirane, polkvalificirane in priučene. Delamo po normi in jo tudi presegamo. Problem je pretesen prostor, ki nas ovira pri delu. Delamo v dveh izmenah.

*Tovariš Medved, tvoji lužilni stroji so nekaj posebnega. Močan vonj po lugih je v tvojem obratu. Povej mi nekaj o lužilnih strojih, o delu in o tvojih ljudeh. Lahko mi zaupaš, kar te teži kot vodjo lužilnice.*

Naša lužilnica je ozko grlo v naši proizvodnji, ker ne moremo lužiti v treh izmenah zaradi vsakodnevnega čiščenja lužilnih strojev. Oba lužilna stroja, ki jih vidiš, sta domač izdelak — pridobitev v svodobi. V obeh strojih lužimo vso posodo za emajliranje, da jo očistimo nečistoče. Na tekočem traku teče posoda najprej skozi kislinsko etapo, nato skozi vodno, nadalje skozi lugovo in končno skozi sušilno peč. Proces luženja traja 20 do 30 minut. Oba lužilna stroja sta opremljena z ekshausterji. Kako je narasla produkcija, sta dokaz naša lužilna stroja, ki ne zmoreta naročil, medtem ko smo v stari Jugoslaviji lužili posodo z namakanjem v kadeh, ki je trajalo 2 do 3 ure. Naš problem je prostor, ki je pretesen. Delovna sila je kvalificirana in polkvalificirana. Komaj zmoremo redno proizvodnjo, usluge pa nam delajo velike težave.

*Tovariš Milanez, prvi hip dobi človek v tvojem oddelku občutek, da delate pod težavnimi pogoji. Zanima me, kako vam gre to delo izpod rok, kako dosegate plan in normo in kako so zadovoljni tvoji ljudje.*

Delo v našem oddelku bi teklo bolj gladko, ko nam ne bi manjkala moška delovna sila, zlasti sedaj, ko je ukinjeno nočno delo žensk in mladine. Delamo stalno v treh izmenah, vendar je pomanjkanje ljudi razlog, da komaj dosegamo plan. Prostori obrata so tesni. Nujno bi potrebovali priročno skladišče za surovo posodo. Premajhna je tudi garderoba. Ventilacija v oddelku je slaba, zlasti v naši lužilnici. Delamo po normi. Delavci se pritožujejo zaradi premajhnega zaslужka. Delo, ki ga opravljajo, je težko in zdravju škodljivo. Poleg rednega serijskega dela imamo mnogo uslug, ki jih s težavo zmagujemo. Pričakujem, da bomo že v bližnji prihodnosti delali tudi v našem oddelku v boljših pogojih.

(Nadaljevanje v 4. številki.)



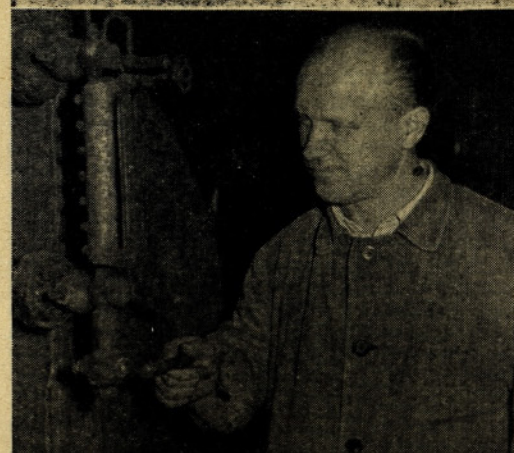
Vodja skladišča surove posode, tov. IVAN ROJC



Vodja kleparske delavnice, tov. JOŽE ŠAJNA



Vodja izdelovalnice ročajev, tov. RUDI VAJDIC



Vodja lužilnice, tov. FRANC MEDVED



Vodja pocinkovalnice in pokositrarne, tov. EVGEN MILANEZ

# Kaj pričakujemo od vodilnega kadra?

Napredek v tehniki, vedno večje zahteve po dvigu storilnosti in boljši organizaciji, vse to nas privede do vprašanja, kdo naj bo nosilec tega napredka. Odgovor je jasen. Vodilne osebe, ki usmerjajo in vodijo vsa dogajanja v kolektivu. V zvezi s tem je potrebno, da se v našem glasilu nekoliko pogovorimo o vodilni osebi in o pogojih, ki so pred njo postavljeni.

Naša industrija je mlada. Vodilne osebe je dobila pretežno iz obrtnih delavnic, kjer so si pridobile manjše izkušnje in prakso. Te izkušnje in metode so prenesle pozneje v industrijo, ki pa ima večje zahteve.

Predvsem nam mora biti jasno, kdo je vodilna oseba. Vodilna oseba je oseba, ki usmerja, vodi in odloča za določeno število ljudi in za določeno delo. V industriji je to že skupinovodja, ki vodi osnovno celico, katere doprinaša svoj delež k skupnemu cilju, to je izdelku, ki ga podjetje pošlje na trg. Jasno pa je, da je razlika v delu in odgovornosti vodilne osebe po obsegu dela in po številu podrejenih. Večji je delokrog, večje in bolj odgovorne so njene naloge.

Naloga, ki jih ima vodilna oseba, se spreminjajo vendar ostanejo v določenih okvirih, ki jih mora vodja poznati. Predvsem mora poznati splošne cilje podjetja, imeti mora občutek in veselje do odgovornosti, imeti mora skrb za človeka in za pravilno vodstvo, poznati mora delo in cilje, ki jih je postavila naša družba.

Splošni cilji podjetja so važni za vodilno osebo zlasti takrat, ko rešuje različne naloge, pri katerih mora upoštevati smernice, ki jih je postavil DS. Pri reševanju pa mora paziti, da se posamezni ukrepi ne križajo in ne kvarijo dela ostalih enot. Vodilna oseba mora pri delu sodelovati, poučevati, nadzirati in usmerjati delo. Na čim višjem položaju je, tem manj ima fizičnega dela, a več umskega.

Dogodi se, da vodilna oseba ne zaupa naloge podrejenemu iz razloga, ker nima vanj zaupanja. To pa meče slabo luč na vodilno osebo. Tudi je v tem vzrok, da nima vodilna oseba nikoli časa in je vedno prezaposlena. Lahko pa je tudi razlog, da vodilna oseba ne zna poučevati in dajati jasnih navodil. To lastnost si lahko pridobi, če dela premišljeno in po nasvetih ostalih sodelavcev.

Občutkov in veselja do odgovornosti nima vsak človek. Taki občutki morajo biti človeku prirojeni. V takih občutkih korenini borbena duha za boljše rezultate in odgovornost za delo. Rado se zgodi, da vodilna oseba odklanja odgovornost zase in samo išče vzroke, da bi odgovornost odvrnila od sebe. S tem pa pokaže, da je begunec iz fronte, kjer se kolektiv bori za boljši uspeh. Vodilna oseba ne more na veliko priznavati svoje krivde. Če je že tako, potem naj nakaže pravi vzrok neuspeha in naj takoj predlaga rešitev. Le v takem primeru pride do veljave ugotovitev, da se na napakah učimo. V nasprotnem primeru pa se bodo napake ponavljale samo zato, ker vodilna oseba ni zmožna priznati lastne napake in je tudi ne bo mogla odpraviti.

Dejal sem, da je vodilna oseba vsakdo, ki vodi, usmerja in nadzoruje delo skupine ljudi. Iz tega nujno sledi, da mora vodilna oseba za te ljudi skrbeti, jih voditi tako, da bo v skupini, v delavnici ali v oddelku enoten duh z enotnimi cilji. Če pa hoče to doseči, si mora ustvariti avtoriteto. To pa ni lahko. Če vodilna oseba v svojem mišljenju ni jasna, in ni sposobna ustvarjati hitrih zaključkov in odločitev, si bo težko pridobila avtoriteto. Spoštovanje si pridobi, če pravilno sprejema kritiko in je pripravljena na kompromis, če je to potrebno. Posvetovanja s strokovnjaki ne sme smatrati za znak slabosti, temveč za pravilno sodelovanje. Tudi je včasih potrebno, da ima vodilna oseba smisel za humor, če je na mestu. Posebno pa je važno, da ima odpor proti razsipništvu, da zna podrejenim prikazati, kakšne prihranke lahko ustvarijo, če z materialom ekonomično ravna. Popolne uspehe pa žanje, če zna med ljudmi vzdrževati pravo vzdušje in prave tovariške odnose.

Dogodi se, da dobi podjetje kakšne odredbe in ukrepe ali celo zakone, ki jih izda občina, okraj ali skupščina, ki pa delavcem niso vedno popolnoma jasni. Vodja mora biti tisti, ki bo pravilno tolmačil vse nejasnosti, čeprav predpisi niso najbolj ugodni za njegovo enoto. Nujno pa je, da take ukrepe pravilno tolmači. Če si pa vodilna oseba sama ni na jasnem, si mora poiskati vir, kjer bo dobila pravilno razlago.

Uprava našega kolektiva si mnogo prizadeva, da bi imela čim boljše vodilne ljudi, čeprav ima, lahko rečemo, najboljše kader v okraju. Za čim boljše usposabljanje prireja uprava razne tečaje, posebno za vodilno osebo. Od časa do časa sklicuje posvetovalne sestanke, na katerih izmenjajo vodilne osebe svoje izkušnje.

Izkušnje so nam pokazale, da bi morale pri vodilni osebi priti najbolj do izraza gori navedene lastnosti. Vodilna oseba si mora usposobiti namestnika, skrbeti mora za obratne naprave, poučevati mora delavce, študirati mora nove delovne postopke in dobro mora poznati svoje delavce. Naši vodilni ljudje delajo po teh smernicah, trudijo se, vendar pa ponekod pokažejo majhno pomamjkljivost v tem, da se nekateri posamezniki preveč

držijo pravila, to ni moja naloga, na drugi strani pa kaj radi posegajo v tuj delokrog.

Dolžnost vodje v oddelku je, da odpravlja take pomamjkljivosti. Na vprašanje, zakaj ni ta ali ona stvar urejena, kaj rad reče, saj mi še varnostni tehnik ni dal naloga, da bi to odpravil. Take stvari se ne bi smele dogajati, ker je vsakdo odgovoren za red v svojem delokrogu.

Omenil sem že, kako si naj pridobi vodja ugled pri podrejenih. Če je vodja pravičen do vseh, če rad pomaga z nasveti in če najde napako, mora imeti zavest, da dela z ljudmi, ki grešijo največkrat zato, ker je vodilna oseba nekaj opustila ali pa podrejenega ni pravilno podučila. Taki nastopi utrujejo ugled vodilne osebe pri delavcih.

Še ena lastnost je zelo važna med vodilnimi osebami, namreč, da se te dodobra pogovorijo o problemih, ko prevzemajo delo drug od drugega. Najtežja obdolžitev za vodilno osebo je, če njegov tovariš po prevzemu službe izjavi, da mora popravljati njegove napake. Ali ne bi bilo lepše, da vodilni osebi kaj takega med seboj uredita?

Iz vsega povedanega lahko zaključimo, da je v rokah vodilnih oseb uspeh in napredek vsakega podjetja. Vodilna oseba si ne bo težko osvojila naštetih lastnosti in vrlin, če logično pomisli, da ima samega sebe v oblasti in da se mora sama stalno izpopolnjevati. Prilik za izpopolnjevanje je dovolj, prav tako pa tudi izkušnje, samo da je oboje treba spraviti v smotrno zaporedje. A. B.

## Gospodinjska veščina gre v pravo znanost

Vtisi z razstave »Družina in gospodinjstvo«

Kar smo videle letos v Zagrebu na razstavi »Družina in gospodinjstvo« je postavilo pred naš krožek nove naloge in nove dolžnosti. Le škoda, da si omenjene razstave nismo ogledale kolektivno. V bodoče mora biti ena izmed nalog našega krožka, da si take in podobne razstave ogledamo vse, ki nam je pri srcu napredek našega gospodinjstva.

Zagrebski velesejem nam je pokazal gospodarski razvoj naše države, pokazal nam je uspehe naše industrije. Največ delovnih ljudi pa si je ogledalo razstavo »Družina in gospodinjstvo«, ki nam je prikazala, kako se bo razvijalo naše življenje v bližnji bodočnosti. Ko smo si ogledovale maketo stanovanjske skupnosti, smo mislile, kdaj bo iz teorije postala praksa. Razstava sama vzbuja občutek, da pri nas urbanistična revolucija naglo napreduje. Vsakdanje potrebe ustvarjajo moderna naselja, ki že rastejo v velikih mestih in industrijskih centrih. Slišale smo pripombo starejše tovarišice, ko je dejala, da bi pomenilo stanovanje v takem naselju pravi raj na zemlji.

Ko smo si ogledovale sodobno stanovanje in najsodobnejšo pohištvo, pa je nastala v nas samih prava revolucija. Sodobna spalnica, dnevna soba, kuhinja, otroški kotichek in vse ostalo je bilo prikazano tako smotrno in ekonomično, da smo strmele. Naši arhitekti so pokazali razne estetske in funkcionalne rešitve opreme sodobnega stanovanja občudovanja vredno. Razstavljeni kosi pohištva pa so bili sami prototipi. Naša industrija pohištva je nedvomno postavljena pred nove smeri.

Nas, članice gospodinjskega krožka je še posebej zanimala sodobna kuhinja, ki si je ne moremo zamisliti brez naših Econom loncev, sokovnikov in druge praktične posode. Dobile smo potrdilo, da je sodobna kuhinja pravi ideal vsake gospodinje. Opazile smo, da je poleg tovarn pohištva, štedilnikov in hladilnikov prva poklicana naša tovarna, da prične izdelovati tudi posodo, ki bo v vsem ustrežala sodobni kuhinji.

Sodobna kuhinja ne zahteva obsežnega sortimenta posode. Zahteva praktično, predvsem pa ekonomično posodo, ki se nekoliko razlikuje od naše navadne posode. Posoda, ki jo zahteva sodobna kuhinja mora biti prilagojena kuhlalnim ploščam. Imeti mora debelo

dno, po premerih se mora točno ujemati s premeri kuhlalnih plošč, ki so kvečjemu štiri dimenzij, dočim ustvarja različnost posode njena višina. Sodobna kuhinja zahteva posodo zelo živih barv, ki estetsko učinkujejo.

V sodobni kuhinji smo videle nove pomivalnice za posodo iz litine in belo emajlirane. Ti pomivalniki so drugačni od naših.

Gospodinje pravijo, da so naši pomivalniki bolj praktični, ker so večji in bolj globoki, le dno je potrebno manjših izboljšav.

V sodobni pralnici pa smo opazile pralno korito, ki ga je kot prototip izdelala naša tovarna. Gospodinje so ga občudovale in hvale.

Končno smo si še ogledale gospodinjsko učilnico za gospodinjski pouk, šolsko mlečno kuhinjo, bolniško sobo, obiskale smo restavracijo po principu samopostrežbe, gledale smo mladega demonstratorja, ki je na demonstracijski točki prikazoval med drugim tudi kuhanje v Econom loncu, izcejanje v sokovniku, praženje v alu-pekaču in zupuščale razstavo z vtisi in občutki, da gre gospodinjska veščina v pravo znanost.

## NAŠI LJUDJE NAM

pišeja

V TOVARNI  
NAM JE POTREBNA  
KANTINA

V naši tovarni bi bila nujno potrebna kantina. V kantini bi si delavec lahko kupil južino in malico, kaj malega za pod zob, pa tudi brezalkoholne pijače. Prav gotovo ne bomo prvo podjetje, ki ima svojo kantino, ker jih imajo že tudi druga podjetja in se zelo dobro obnesejo. Imajo jih podjetja, ki nimajo četrtno toliko delavstva, kot ga ima naša tovarna. Toplega obroka hrane si ne privoščijo vsak. Skromno južino ali malico pa bi si kupil marsikateri delavec in delavka. Tako pa se drenjamo zjutraj po pekarnah in mesnicah in zaradi tega včasih celo zamujamo na delo. Poznam naše delavstvo in prepričan sem, da mu bo vodstvo tovarne zelo ustreglo s kantino, ker mu bo z njo nekoliko boljše življenjske pogoje.

Vladimir Horvat, 525

# MLADI *Emajlir*ec

## Iz kluba mladih proizvajalcev

Na ustanovnem občnem zboru je bil izvoljen 9-članski upravni odbor, ki je izvolil iz svoje srede predsednika, tajnika in blagajnika. Upravni odbor je dolžan skrbeti za pravilno delo kluba in usmerjati delavnost štirih skupin, ki se vsaka udeležuje v svojem delokrogu. Klub mladih proizvajalcev je veja Ljudske mladine, vendar samostojno izbira svoj program dela.

Klub mladih proizvajalcev sodeluje z delavskim svetom in upravnim odborom. Njegovo sodelovanje se izraža v tem, da se seznanja z dnevnimi redi vsakega zasedanja delavskega sveta in upravnega odbora, da sprejema razne zaključke in jih predlaga delavskemu svetu in upravnemu odboru. Klub skrbi za izobraževanje svojih članov, predvsem za izobraževanje v družbenih vedah. Biti mora rezerva organom delavskega samoupravljanja v kateri se vzgajajo mladi kadri.

Klub mladih proizvajalcev obravnava proizvodne probleme podjetja in organizira tehnične in organizacijske procese dela. Člani se predhodno seznanjajo z načinom, kako naj pristopijo k problematiki reševanja problemov družbenega samoupravljanja in tehnološkega procesa dela. V ta namen prireja klub razna predavanja iz splošne družbene in tehnične problematike, povezane z ekskurzijami, strokovnimi filmi in drugimi pripomočki.

Da bi bilo klubovo delo in razprave žive, organizira delo po skupinah, v katerih je po 8 do 12 članov. Na ta način je dosežena plodna in konstruktivna razprava o določenem problemu. Ko posamezne skupine zaključijo svoje razprave, se povzame iz teh končni zaključek in predložijo proizvodni konferenci.

Proizvodne konference kluba se mora udeležiti vse članstvo. Na konferenci obravnavamo predloge posameznih skupin dela, sprejemamo sklepe in jih predlagamo organom delavskega samoupravljanja.

Naš klub mladih proizvajalcev je doslej organiziral že štiri take skupine dela: delavsko-samoupravno skupino, tehnično, politično-ekonomsko in kemično-emajlirsko.

Na sestankih delavsko-samoupravne skupine razpravljamo o delavsko-samoupravnih vprašanjih, o delu delavskega sveta in upravnega odbora, proučujemo dnevne rede zasedanj, sprejemamo zaključke in jih predlagamo kot predloge za razpravo. Mi mladi proizvajalci na ta način indirektno sodelujemo pri obravnavi raznih vprašanj, izražamo svoja mnenja in postavljamo svoje zaključke o posameznih predlogih. Tako posegamo v delo tovarne po principih delavskega samoupravljanja in imamo možnost, da sodelujemo v problematiki podjetja. Ker se naša mišljenja izkristalizirajo že na razpravah v posameznih skupinah dela, so naši zaključki preudarni kar nam daje možnost sigurnega nastopa in snov, da konkretno zagovarjamo svoje zaključke in predloge.

Na sestankih tehnične skupine razpravljamo o tehničnih in organizacijskih problemih tovarne. Mnogo nas je mladih, ki delamo na strojih, ali pa smo zaposleni pri takih delih, kjer je možnost izboljšav. Marsikateri izmed nas najde idejo o izboljšanju načina dela in podobno, vendar je sam ne zna tehnično uresničiti. Na skupinskem sestanku se takemu članu nudi vsa pomoč in priložnost, da svojo zamisel obogati, da jo uresniči in da postane praktično porabna. Vodja skupine predloži njegov predlog z vsemi potrebnimi skicami za racionalizacijo.

Morebitna nagrada je klubova last, ki na ta način pridobljena sredstva koristno porabi za vzgojo svojega članstva.

Po podobnih smernicah delata tudi politično-ekonomska in kemično-emajlirska skupina.

Mladinke in mladinci, vsi ki imate veselje do dela v naših skupinah, prijavite se v naš klub. Prijave sprejema predsednik kluba tov. Oskar Schmidt ali tajnik tov. Lojze Drogenik. Pri omenjenih in pri vseh predsednikih aktivov LMS dobite vsa podrobna pojasnila in obvestila o delu Kluba mladih proizvajalcev. S članstvom v našem klubu boste koristili podjetju in sebi. O. Sch.

## Novice iz IKŠ

Učni uspehi v šolskem letu 1957/58 so bili kar zadovoljivi. V prvih letnikih je izdelalo 84 %, v drugih letnikih je izdelalo 91 % in v tretjih letnikih 92 % učencev. Solo je zapustilo 30 absolventov.

Za vpis v novem šolskem letu se je prijavilo mnogo več učencev kot prejšnja leta. Zaradi pomanjkanja prostorov je moralo vodstvo šole odkloniti večje število prosilcev.

Učenci šole so delali med počitnicami pri gradnji avtoceste, Ljubljana—Zagreb. Nekaj se jih je vrnilo z udarniškiimi znaki. Obsojamo tiste, ki so se prijavili in zadnji trenutek odstopili od akcije.

Vodstvo šole in predavatelji so si skupno z učenci III. letnikov ogledali zagrebški velesojem.

Mladinci IKŠ zelo želijo, vsaj kar je starejših, v zadnjem razredu obiskovati šoferski tečaj. Upamo, da bomo s pomočjo in uvidevnostjo LT Tovarne emajlirane posode uspeli organizirati posebni tečaj za učence IKŠ.

Šolsko poslopje smo pričeli popravljati. Razen izmenjave tal s parketi in sodobne ureditve umivalnic, bomo vse prostore prepletkali, opremili razrede s sodobno razsvetljavo in novimi šolskimi tablamii ter izvršili še več manjših izboljšav.

Mladinska organizacija IKŠ se v novem šolskem letu še ni znašla. Občutimo okorelost samega komiteja in neaktivnost pri delu. Upamo, da je to le posledica počitniškega brezskrbnega življenja. Mladinci, zbudite se in pokazite, kaj znate!

## Naši mladinci na delovnih akcijah

Iz naše organizacije LMS smo od začetka delovnih akcij pa do danes poslali v brigade kar lepo število mladincev in mladink, in sicer okoli 20. Med njimi so bili: Franc Košec, Emil Kocjančič, Vili Sivka, Franc Sekoranja, Erika Leskovšek, Jožica Požek, Viktorija Zupanc, Olga Pešak, Franc Arčan, Vili Korošec, Ivan Kovačević; v zadnji izmeni pa: Stanko Rojnik, Marija Perper in Marija Florjančič. Po dvakrat sta se delovnih akcij udeležila Albina Doberšek in Stanko Kajtna, ki je celo dvakrat proglašen za udarnika.

Upamo, da se bo naša mladina v enakem številu odzvala tudi v prihodnjem letu za zvezno delovno akcijo na odseku ceste Bratstva-edinstva Beograd—Niš.

## Mladina v svetu

Predsednik maroške skupščine Ben Barka, ki je prišel te dni v Jugoslavijo, je povedal da so v Maroku organizirali veliko mladinsko delovno akcijo, pri kateri sodeluje mladina iz vseh predelov dežele. Mladina je gradila »Cesto bratstva«, ki spaja maroško mesto Fez s sredozemsko obalo. »Idejo za to akcijo,« je dejal Ben Barka, »sem dobil med branjem referata tovariša Tita na kongresu jugoslovske mladine. Tudi za nas je zelo važno, da z graditvijo države oblikujemo tudi ljudi.«

## Pred redno letno konferenco LMS

Zopet je eno organizacijsko leto za nami. Kaj je bilo vse v tem obdobju v našem delu dobrega in pozitivnega, ali pa slabega in pomanjkljivega, bo razsvetlila in obravnavala konferenca.

Priprave za konferenco so v teku. V oktobru naj bi se, in se bodo izvršile letne konference po aktivih v oddelkih. Skupna konferenca je pa predvidena nekako v sredini novembra, na kateri pa naj bi bilo čimveč članov LMS.

Komite predvideva več sprememb v vrstah vodilnega kadra organizacije. Tako naj bi se sam komite čimbolj pomladil z novimi mladinci. Dosedanji predsednik Vizjak Slavko odhaja iz vrst mladinske organizacije po petnajstih letih kot vodilni funkcionar mladinske organizacije. Upamo da kljub temu ne bo popolnoma pozabil organizacije LMS, posebno ne mladih ljudi, njihovih teženj ter borbe za boljše življenje nas vseh. Vemo, da ga na organizacijo veže 15-letno delo neumorna borba za uveljavljanje mladega človeka na vseh toriščih dela.

Želimo konferenci LMS kar največ uspehov in da bi bila od vseh dosedanjih še boljša in uspešnejša.

## Mladinke, vam so namenjena predavanja

Ljudska tehnika organizira poljubna predavanja iz zdravstva, osebne higiene in podobno, ki jih vodi tovarniški zdravnik tov. dr. Petrovič. Predavanja so predvsem namenjena mladim ljudem v prvi vrsti mladinkam. Zato mladinska organizacija apelira in priporoča mladinkam, ki jim bodo ta predavanja v osebno korist za ohranitev zdravja, naj se teh predavanj kar v največjem številu udeležujejo.

## Znanje pa tako

Veliko smo že lahko brali o tem, kaj vedo nemški mladinci n. pr. o Hitlerju. Pa pogledajmo kaj in s kakšnim znanjem razpolaga n. pr. angleška mladina, oziroma dijaki.

Ob prehodu iz nižjih v višjih šole opravljajo dijaki tako imenovane sprejemne izpite. »Manchester Guardian« je objavil nekaj odgovorov iz pisemenih nalog.

»V Franciji pojav novega vladnega predsednika ni prav nikakšna senzacija, zato so komaj opazili, ko je postal dr. Adenauer predsednik francoske vlade.«

Drugi: »Francozi so imeli za poglavarja nekega človeka, ki se je imenoval Voltaire. Ta je bil tako zaslužen, da so po njem imenovali enoto za merjenje električne napetosti: volt.«

V lepih, sončnih dneh bi morali z angleške obale videti Ameriko, vendar pa je to nemogoče, ker je zemlja okrogla,« je zapisal tretji učenjak. Pravijo da je podobnih trditvev precej.

## Pismo uredništvu

Tovariš urednik dovoli, da kot delavec v skladišču gotove posode sodelujem v našem glasilu. Pošljem ti tri svoje pesmi in te prosim, sporoči mi moje napake, oziroma mi svetuj, kako naj pišem pesmi, da bodo bolj pestre in privlačne. M. B.

## Tovariš Bogdan!

Tvoje tri pesmi »Nesrečna ljubezen«, »Večer v tujini« in »Spomini« so tvoji prvenci, poskus pesnikovanja so in še niso zrele za objavo. Kaj in kako naj ti svetujem, da pesniš? Nasvet ni lahak. Če boš vztrajno nadaljeval, boš nekega dne spoznal, da je pesništvo umetnost, za katero je potreben poseben dar, ki pa ni dan vsakemu zemljanu. Urednik

# Mrtvima planincema v spomin

Člane našega kolektiva, posebno pa še člane planinske skupine je lani 24. junija pretresla vest o tragični smrti tov. Ade Klosove, ki so jo našli mrtvo člani GRS — Ljubljana tik pod samim vrhom Jezerske Kočne. O njenem spremljevalcu na tej turi tov. Fricu Jazbecu pa ni bilo nad leto dni znano nič gotovega. Domnevo, da leži tudi on nekje v steni, so dokončno potrdili vztrajni in požrtvovalni člani Gorskoroške reševalne službe, ki so po večkratnih neuspešnih poizkusih končno le našli že delno razpadlo in večji del z gruščem in snegom pokrito truplo. Ležalo je na polici v izredno težko dostopni in krušljivi severni steni kakih 50 m pod vrhom. Dostop do trupla je bil zaradi kruščevega se kamenja tudi izurjenim plezalcem življenjsko nevaren.

Po izvršeni rekonstrukciji nesreče, je Inštitut za sodno medicino v Ljubljani ugotovil, da je oba ponesrečenca na vrhu iznenadila nevihta. Zračni pritisk od udarca strele je oba odbil z vrha vsakega na drugo stran.

Tov. Klosova in tov. Jazbec sta bila že več let člana našega kolektiva. Prva je bila zaposlena v radiatorjski delavnici, tov. Jazbec pa v pocinkovalnici. Slednji je bil tudi član ZK in delavskega sveta.

Oba sta si kot navdušena planinca zadala nalogo prehoditi vso pot slovenske planinske transverzale, to je pot po vseh najlepših, a tudi najtežje dostopnih vrhovih slovenskih gora, počeni na prvih obronkih zelenega Pohorja preko Savinjskih in Kamniških planin, Karavank in Julijcev ter preko Primorskih brd vse do našega morja pri Ankaranu.

V družbi članov naše skupine sta začela

to pot v prvomajskih praznikih preteklega leta in napravila pot preko zelenega Pohorja ter nadaljevala čez Plešivec in Sleme ter Komen do Raduhe. Nato sta v novi turi vztrajno nadaljevala preko Robanovega kota na Ojstrico preko Planjave in Kamniškega sedla na Okrešelj. Tu sta pričela svoj zadnji odsek ture. Čez Turski žleb sta se povzpela na Skuto, od koder sta prišla na Kokrško sedlo. Od tu naprej ju je vodila usoda preko Grintovca na vrh Jezerske Kočne, kjer sta našla oba prerano smrt.

Odbor planinske skupine »Emajl« je s pomočjo članov skupine in ostalega kolektiva dne 13. IX. t. l. vzdal in odkril na mestu nesreče spominsko ploščo.

Člani skupine so s sorodniki odpotovali v petek 12. IX. z avtobusom v Kamniško Bistrico, kjer jih je pričakal tov. Jeglič član GRS, ki se je udeleževal vseh reševalnih in iskalnih odprav. Imenovani se je udeležil odkritja kot vodnik. Po prenočitvi na Kokrškem sedlu so se člani v zgodnjih jutranjih urah ob izredno lepem jenskem vremenu odpravili proti vrhu Kočne, kamor so prispeli po triurni, precej naporni in zahtevni hoji.

Prav na mestu nesreče so v skalo vzdali spominsko ploščo, katero je ob kratkem spominskem govoru, v katerem je orisal življenjsko pot ponesrečenih ter njuno ljubezen do gora, odkril član odbora skupine tov. Bornšek.

Po odkritju plošče se je del skupine s sorodniki vrnil nazaj na Kokrško sedlo, drugi pa so nadaljevali pot preko Grintovca, Skute, Okrešlja in Kamniškega sedla nazaj v Kamniško Bistrico.

## Naši gasilci

Naše prostovoljno IGD šteje 38 operativnih, 3 rezervne in 3 častne člane. Številčno je prilično močno, po kvaliteti pa tudi ni šibko.

Letos je društvo zasedlo prvo mesto na občinskem gasilskem tekmovanju, medtem, ko je bilo že nekaj let med prvimi. Na tekmovanju, kateremu so poleg predstavnikov gasilstva in cenilne komisije prisostvovali tudi člani uprave in predstavniki raznih organizacij podjetja, je bilo veselje in ponos gledati fante, ki so pod poveljstvom desetarja tov. Edija Kranjca tako brezhibno, udarno in v rekordnem času položili cevovod, izvršili trodelni napad in napad na objekt. Tudi pri teoriji niso prišli v zadrego. Orodje in ostala oprema pa je tudi tako urejena, da je bilo društvo pohvaljeno.

Povsem tem je sledila mala zakuska, pri kateri se je članstvo skupaj s predsednikom ing. Rihardom Pompetom in poveljnikom Francem Medvedom ob lepi slovenski pesmi prisrčno sprostito. To je tudi potrebno, zlasti še za mlajše člane. Tem moremo nuditi le malo razvedrila mislim tistega, ki mladega človeka privablja v organizacijo, kajti značaj društva je tak, da zahteva le delo, težke vaje, disciplino in odgovornost.

Zgoraj omenjeni uspeh je plod intenzivnega dela. Društvo ima vsak drugi ponedeljek redne vaje. Poleg tega ima tudi skrb za strokovni dvig kadra na ta način, da organizira razna poučna predavanja in ekskurzije. Tako je društvo tekom leta obiskalo in si ogledalo gasilne naprave v Tekstilni tovarni Maribor, HE Mariborski otok, v steklarni »Boris Kidrič«, v Rogoški Slatini in v »Gorici« Zagreb. Obiskalo je tudi velesojem.

Društvo tudi v bodoče ne misli počivati na lahorikah zmage. Še naprej se bo skrbno izpopolnjevalo. Vodstvo organizacije se zaveda, da ni dovolj, da je gasilec le dober praktik. Sodoben gasilec mora biti vsak čas pripravljen pokazati ljudstvu svoje znanje in tehniko. Skratka, gasilec mora biti celo učitelj ostalemu ljudstvu in praktično vedno v službi. Zato moramo na gasilsko organizacijo drugače gledati, kot na druge organizacije, ki

imajo v primeru nedelavnosti le mrtvilo v društvu, dočim gasilska organizacija lahko v primeru nedelavnosti povzroči kolektivu in skupnosti ogromno škodo. Niso pa gasilske organizacije samo za gašenje požarov, ampak predvsem za preprečitev istih. Iz tega sledi, da je le tisto društvo v podjetju dobro, ki mu sploh ni potrebno stopiti v akcijo, marveč že s svojo preventivno službo prepreči vse požare.

Minulo leto, ko je bila potreba pri upravnem posloju, je društvo prvo prišlo za prostovoljno delo in izvršilo 580 prostovoljnih ur, kar je tudi odraz družbene dolžnosti.

Vse to pa uprava podjetja v celotih upoštevata in priznava s tem, da društvo finančno dovolj podpira. Poleg ostale opreme je prejelo društvo letos tudi novo uvoženo 800 l/mm motorno brizgalno tako, da ima sedaj tri. Minulo leto je podjetje imelo velike izdatke za nabavo novih paradnih uniform. Le-te so iz zares kvalitetnega blaga, so po meri krojene tako, da so člani dostojno oblečeni kar se tudi pozitivno odraža v luči celotnega podjetja.

F. Š.

## Življenje in delo v našem OLIMPU

Gabrsko športno društvo »Olimp« ima za seboj bogato tradicijo. Že pred vojno so bili v njem vključeni napredni delavci iz naše tovarne, ki so tedanjim nemškutarjem prizadeli marsikatero pikro. Po vojni se je športno življenje v našem delavskem centru s težavo razvijalo, ker ni bilo za to niti primerne igrišča, niti primernih prostorov, kjer bi društvo lahko delovalo. Društvo je mnogo izgubilo s tem, da je bilo uničeno staro lepo urejeno igrišče. Prav tako pa mu je bilo odvzeto tudi drugo igrišče, kjer stoji danes Tovarna organskih barvil.

V taki situaciji je naš kolektiv pomagal društvu s tem, da je zgradil lepo igrišče na

## šport V NAŠI TOVARNI

Šport pod okriljem sindikalne podružnice naše tovarne je bil dosedaj bolj malo viden. Pred kratkim pa že lahko zabeležimo nekaj lepih tekmovanj v raznih panogah športa. Tako smo se udeležili tekmovanja v kegljanju in streljanju, katerega prireditelj je bil Odbor vojnih invalidov Celja. To tekmovanje je bilo v dneh 24. 3. do 29. 3. 1958. Pravico tekmovanja so imele samo sindikalne podružnice. Rezultati, ki smo jih dosegli na tem tekmovanju so: kegljači, ki jih je vodil tov. Michael Vodeb so med 18 sodelujočimi ekipami zasedli 7. mesto; strelci naše tovarne pa so zasedli 2. mesto. Oba rezultata naših športnikov pozdravljamo, ker so se v hudi in ostri konkurenci, ki je bila na tem tekmovanju, dobro odrezali.

Na nogometnem igrišču ŠD »Olimpa« smo imeli v gosteh enajstorico sindikalne podružnice »TAM« iz Maribora. Tovariši iz Maribora so prišli v goste k nam, da odigrajo nogometno tekmo z našimi igralci v tovarni. Lepo gesto zblizevanje v krogu športa med sindikalnimi podružnicami pozdravljamo, kajti prav taka tekmovanja nas zblizujejo, da spoznavamo drug drugega. Ob prihodu v Celje, je pozdravil goste iz TAM predsednik sindikalne podružnice naše tovarne tov. Martin Pirš in jim zaželel dobrodoščilo v lepem Celju. Pred samim pričetkom tekme na igrišču Olimpa pa je obe izbrani enajstorici pozdravil predsednik športne sekcije v sindikalni podružnici naše tovarne tov. Konrad Končan, ki je med drugim na kratko orisal pomen medsebojnega tekmovanja kolektivov na športnem polju. Zelel je, da se to srečanje obeh sindikalnih ekip odigra res v tovariškem duhu, da bo tekma res prijateljska in lepa. Podkrepil pa je to medsebojno srečanje s tem, da se to začeto zblizevanje obeh sindikalnih podružnic še nadalje razvija in nadaljuje.

O tekmi sami ne bi mnogo pisal. Videli smo res lep prijateljski nogomet. Obe ekipi sta se trudili in pokazali borbenost, tekma sama pa je bila fair. Sam rezultat pa zgovorno priča, da je bila tekma res prijateljska, saj se je končala z rezultatom 4:4. Želimo si še več takih srečanj z njimi, pa tudi z ostalimi kolektivi v samem Celju.

Čutim dolžnost, da se v imenu vseh športnikov v našem kolektivu iskreno zahvalim izvršnemu odboru sind. podružnice za njegovo razumevanje in podporo, ki jo nudi pri vseh tekmovanjih. Posebno zahvalo izrekam predsedniku sindikalne podružnice tov. Martinu Piršu.

Pozivam mladino v našem podjetju in vse ostale člane kolektiva, naj se vključujejo v športna društva kot so: ŠD Olimp, »Tempo« in v TVD Partizan, ki delujejo v neposredni bližini naše tovarne. Naše geslo bodi: krepi mo in razvijajmo svoje telo, da bomo lažje sproščeno opravljali svoje delo v tovarni. Mladino pa vzgajajmo v duševno in telesno krepke športnike, predane socialistični domovini.

K. K.

Sp. Hudinji pod Golovcem, kjer se sedaj razvija športno življenje. Društvo ima nogometno sekcijo, ki šteje 240 članov. Nogometna sekcija je najmočnejša. Poleg nogometne sekcije ima društvo še kegljaško, odbojkarstvo, boksarsko in namiznoteniško sekcijo. Najbolj uspešno se razvija nogometna sekcija, dočim ostale zaostajajo, nekaj pa krivdi vodstva, večji del pa zaradi neprimernih prostorov.

Na igrišču je pričelo društvo graditi splotje, v katerem bodo prostori za garderobo in za skladišče športnih rekvizitov. Gradnja pa bi hitreje napredovala, če bi se mladina v čim večjem številu udeleževala prostovoljnega dela, sa je igrišče namenjeno predvsem mladim ljudem.

# RACIONALIZACIJA in novatorstvo

Komisija za racionalizacije je v tekočem letu obravnavala več predlogov racionalizacij, odnosno novatorstev. Predloge, ki jih je komisija prejela je prejel tudi delavski svet zaradi izplačila nagrad. Racionalizacije so bile iz različnih področij proizvodnje. Navedemo jih kakor so bile časovno osvojene na zasedanju delavskega sveta:

**Dne 14. 5. 1958**

**Erik Salekar**, mehanična delavnica; predlog za poenostavitev dela na ponvah za pečenje in posodah za zelenjavo; nagrada 10.000 dinarjev.

**Ivan Brence**, emajlirnica; emajliranje s specialnim temeljnim emajlom za ognje stalna jekla; emajliral je za poskušno »rigelne«, kar je uspelo; nagrada 1000 dinarjev.

**Albert Eler**, zidar; predlog za ureditev odvodnih plinskih kanalov pri konti peči; nagrada 40.000 dinarjev.

**Ivan Brence**, žgalec v emajlirnici; predlog za nov način žganja jedilnih skodelic brez može, predvsem manjših dimenzij, in sicer na podobni za to izdelani palici s konicami; nagrada 5000 dinarjev.

**Dne 8. 7. 1958**

**Ivan Bošnjak**, ključavničar; predlog za odbojno napravo na stiskalnico odpadkov in pa

za glušilnik na zbiralcu stisnjene zraka v vlačilnici; nagrada 12.500 dinarjev.

**Franc Germadnik**, šef proizvodnje; predlog za izboljšanje tehnološkega procesa pri odpreskih št. 231-02 tako, da odpade ena operacija pri vlečenju odpreskov; nagrada 80.000 dinarjev.

**Boležar Podpečan**, normirec; predlog za preureditev pri vozičkih, s čemer se očuva klobučevinasta podloga ter olajša dvig mreže pri konti peči; nagrada 13.600 dinarjev.

**Franc Orel**, predelavec v izdelovalnici jeklenih kotlov; predlog za odpravo operacije bombiranja diskov za kolesa TAM; nagrada 17.000 dinarjev.

**Dne 19. 8. 1958**

Ivan Majerič	neto	5.000 din
Ivan Bošnjak	bruto	6.800 din
Miloš Jevtič		17.000 din
Angela Vrhovšek		10.000 din
Zvonko Božič, direktor		
tuzemstva nabave in prodaje	neto	290.000 din

Izum Zvoneta Božiča se nanaša na preprostejšo izvedbo zaščitnega pokrova za tlačne posode za plin, zlasti za butan. Izum je prijavljen zaradi patentiranja pri Patentnem uradu v Beogradu.

## Nagrade za zmanjšanje nezgod

V naši tovarni število obratnih nezgod v zadnjem času nekoliko nazaduje, ker delavstvo v večji meri izvaja in upošteva varnostne predpise. K temu pripomore tudi varnostna vzgoja po posameznih delavnicah, predavanja o varnosti dela in razni drugi pripomočki.

Nedvomno pa je do zmanjšanja nezgod pripomogel Premijski pravilnik, ki predvideva za predelavce mesečne nagrade po kriteriju zmanjšanja nezgod. Osnovo za nagrado

po tem kriteriju izračunamo namreč tako, da primerjamo dejansko število izpadlih dni zaradi nezgod z normiranim povprečjem, ki smo ga izračunali na podlagi statističnih podatkov o številu izpadlih delovnih dni zadnjih dveh let.

V našem premijskem pravilniku so postavljeni faktorji za izračun za posamezne delavnice takole:

str. mesto		I. razred	0,396
"	501	I.	0,574
"	503	I.	0,442
"	511	II.	0,275
"	516	III.	0,185
"	520	II.	0,344
"	535	II.	0,273
"	536	II.	0,273
"	542	II.	0,324
"	583	II.	0,343
HTZ-tehnik	583	I.	0,209
ind. psiholog		I.	0,209

Izračun mesečne nagrade izvrši posebej za vsako delavnico HTZ-tehnik, za celotno podjetje pa referent za socialno zavarovanje. Z ozirom na težino nezgod so predelavci po delavnicah razporejeni v tri razrede. Težino nezgod pa prikaže že sama višina faktorjev.

Mesečne nagrade za zmanjšanje nezgod vsekakor vzpodbudno vplivajo na predelavce po posameznih delavnicah in moramo tej okolnosti pripisati velik pomen in korist.

Analize obratnih nezgod v naši tovarni kažejo, da se jih zgodi večina po krivdi delavcev samih. Delavec, zlasti starejši, je že tak, da hoče vedno nekaj po svoje. Pri svojeglavosti seveda ne upošteva varnostnih predpisov pri stroju na katerem dela. So primeri nezgod, ko se delavci branijo zaščitnih sredstev in jih odklanjajo z izgovorom, saj že 20 let delam tako, pa se mi ni še nič huđeje pripetilo. Ko se nesreča zgodi, četudi po dvajsetih letih, občuti delavec posledico nezgode vse svoje življenje. Lahko postane delovni invalid in za delo le delno zmožen. Če bi vsi delavci upoštevali varnostna navodila in predpise, bi bilo mnogo manj obratnih nezgod.

Z zmanjšanjem obratnih nezgod bomo na eni strani koristili sami sebi, ker bomo ohranili svoje zdravje, na drugi pa bomo koristili svojemu podjetju in skupnosti. Pri vsej vzgoji in upoštevanju varnostnih predpisov se moramo namreč zavedati, da bo naše delo uspešno, če bodo vsi delavci disciplinirani in če bodo sami preprečevali obratne nezgod V. J.

## Embalaza - naš problem

V našem gospodarstvu čutimo veliko potrebo po rešitvi vprašanja embalaže. Embalaža je problem, ki predvsem ogroža izvoz. Med različnimi vrstami zunanje ali transportne embalaže, ki se danes v svetu vsak dan bolj uveljavlja, je nedvomno na prvem mestu embalaža iz valovitega kartona. Pomanjkanje iglastega lesa zahteva varčevanje in je zato izdelovanje zabojev iz mehkega lesa potrata, ker imamo v embalaži iz valovite lepenke ne samo enakovredno, temveč zaradi raznih prednosti celo boljše nadomestilo. Skoro v vseh državah, čeprav so bogate z lesom, skušajo zamenjati lesene zaboje s kartonskimi. To nam potrjuje dejstvo, da izdelujejo zahodnoevropske države in tudi Severna Amerika le 8 % lesene, 50 % pa kartonske embalaže. Pri nas doma pa je slika bolj kritična. Mi še vedno uporabljamo ca. 37 % lesenih in le 23 % kartonske embalaže.

Embalaza iz večplastne valovite lepenke ima torej več prednosti. Ker se je kakovost in izdelava kartonske embalaže izpopolnila tako, da izdelujejo nekatere države že zelo kvalitetni večplastni karton, so pričeli uporabljati to embalažo za pakiranje skoro vseh industrijskih proizvodov.

Embalaza je tudi problem našega podjetja. Posodo, ki jo pošiljamo na Bližnji Vzhod in v Južno Ameriko, smo do nedavna pakirali v lesene zaboje. Če pa pogledamo danes v skladišče, kjer so pripravljene zaboji za odpremo, vidimo med ostalimi tudi rjave kombinirane zaboje, izdelane iz lesenih okvirjev in rjave lepenke. Tako vsaj v neki meri rešujemo doma problem embalaže. Toda pri dobavi rjave lepenke imamo precej težav, ki pa jih v zadnjem času premagujemo. Doseči moramo še samo to, da skrajšamo čas izdelave teh zabojev. To bomo dosegli na ta način, če bomo izdelovali zaboje po tekočem traku. V kombiniranih zabojih pošiljamo posodo največ v Južno Ameriko. Doseči pa bomo skušali, da bi ta embalaža osvojila tudi druga tržišča.

Na drugi strani pa je vzdržljivost in kvaliteta naše nove embalaže za daljše Transporte pripravna in primerna.

To nam potrjuje dejstvo, da do danes na račun embalaže nismo prejeli še nobene reklamacije. Dosegli smo prav obratno. Naši prevzemalci hvalijo in priporočajo to embalažo in nam pišejo, da je blago prispelo v redu in brez poškodb. Če pomislimo, da je kombiniran zaboj bolj elastičen in bolj odporen za razne udarce pri nakladanju in razkladanju, vidimo vsestransko uporabnost te embalaže. Menimo pa, da bo nova kartonska embalaža iz valovite lepenke še sposobnejša in prikladnejša za naš prekomorski transport.

Kartonske embalaže iz valovite lepenke pa še pri nas ne izdelujemo. Zmogli bomo naših tovarn je še prešibka. Stanje pa se bo verjetno izboljšalo že prihodnje leto, ko bo povečala svojo zmogljivost tovarna »Ivica Lovinčič« v Zagrebu od 4 na 10.000 ton. V načrtu so še druge tovarne za embalažo iz valovitega kartona. Tako bo vsaj v doglednem času delno rešen problem embalaže, ki je pereč v večini podjetij. Tudi v našem podjetju bomo skušali premostiti te težave, ker nam to narekuje že potreba sama, da omogočimo reden in kvaliteten transport. Š. J.

## NAŠI LJUDJE NAM pišeje

Članica našega kolektiva N. P. že peto leto stanuje kot podnajemnica pri nekem privatnem lastniku hiše v Čretu. Lastnik hiše je hotel razširiti njeno sobico za svoje potrebe. Podnajemnica pa se ni mogla izseliti, ker ni dobila nikjer v tej stanovanjski stiski primerne stanovanjske, kamor bi se vselila s svojim pohištvo, ki si ga je kupila za svoj težko prisluženi denar. To je dalo hišnemu lastniku povod, da je vzel kramp in razdril eno steno sobe. Ko je prišla domov, se je prestrašila ob pogledu na strašno razdejanje. Surovež je pozabil namreč na zakone, ki ščitijo naše delovne ljudi. M. P.

## Spoznavajmo naše delo in ljudi

Pod tem naslovom priporoča tov. France Cokan, vodja sestavjalnice, uredništvu »Emajlirca«, naj razpiše nagradno tekmovanje. Ker je njegova zamisel vsekakor koristna, smo objavili razpis že v tej številki. Tov. Cokanu je dala namreč povod naslednja okolnost: naš kolektiv je velik; pisali smo že o tem, da drug drugega ne poznamo; razsežno je naše podjetje s svojimi številnimi delavnicami: stari delavci so, pa ne poznajo posameznih stroškovnih mest; težje je to za mlajše delavce, ki prihajajo novi vsaki dan. Namen nagrednega tekmovanja je torej spoznavati naše delo in ljudi v tovarni.

### NAGRADNO TEKMOVANJE

Nagradnega tekmovanja se lahko udeležijo vse delavke in vsi delavci, ki so zaposleni na stroškovnih mestih 500, 509, 513, 518, 521, 526, 530, 540, 554 in 586. Odgovoriti morajo pisмено na naslednja vprašanja:

1. Stroškovno mesto in naziv delavnice (oddelka), v kateri delaš?
2. Kaj tvoja delavnica (oddelek) izdeluje?
3. Od katerega oddelka je odvisno tvoje stroškovno mesto?
4. Kateremu oddelku (delavnici) oddaja svoje izdelke?
5. Ali je tvoje stroškovno mesto produktivno, ali režijsko?
6. Ime mojstra (vodje delavnice, oddelka)?
7. Imena predelavcev v tvoji delavnici (oddelku)?
8. Si zadovoljen s svojim delom?
9. Kaj te morebiti teži in bi rad povedal?

Vprašanja in odgovore napišite na list papirja in ga oddajte do 1. decembra t. l. v poštni nabiralnik, ali uredništvu. Pod odgovori razložite napišite svoje ime.

Prve tri najboljše odgovore na vsa vprašanja bomo primerno nagradili.

# Na letošnjem oddihu

Tudi naš kolektiv je našel prijazen kotiček za letovanje ob našem prelepem Jadranskem morju. Ta kotiček je znano letovišče Moščenicka Draga v bližini Reke. Kraj za letovanje in oddih je zelo ugoden, pa tudi prometne zveze niso slabe.

Moščenicka Draga je zelo slikovit kraj. Z okolico samo se zliva v enotno harmonijo. Po-

## OSEBNE VESTI

● **Doslужili so:** V zadnjih petih mesecih so bili upokojeni tile člani in članice našega kolektiva: Rudolf Seničar, mojster emajlirnice, v tovarni je delal polnih 35 let; Albin Levec, delavec, delal samo v nočni izmeni polnih 32 let; Fanika Florjanova, delavka; Marija Dobičnikova, delavka; Martina Hrastnikova, delavka; Amalija Makova, delavka; Fanika Borštnarjeva, delavka. Vsem upokojenim iskreno želimo še dolgo vrsto zadovoljnih in zdravih let!

● **Po lastni želji** je zapustilo v zadnjih petih mesecih delo v našem podjetju 37 delavcev, 3 nameščenci, 12 delavk in 3 nameščenke.

● **Z dela so bili odpuščeni.** Zaradi neopravičenih izostankov in disciplinskih prekrškov so bili odpuščeni z dela: Štefka Pilova, delavka; Janez Pišek, delavec; Jože Jurgec, delavec; Jože Vrečar, delavec; Jakob Planko, delavec; Jože Bezenšek, delavec; Maks Koler, delavec; Jože Leskovšek, delavec; Ladislav Leben, delavec; Ladislav Kragoljnik, delavec; Danijel Klerin, delavec; Jože Vurošič, delavec; Zdenko Škof, nameščenec; Ignac Kužnar, delavec; Nasko Filipovič, delavec; Franc Razgoršek, delavec; Anton Bukšek, delavec.

## Urednikova pisma

Prispevki in sestavki, ki jih prejema uredništvo, so dokaz, da je članstvo našega kolektiva zadovoljno z »Emajlircem«. Nekateri niso bili zadovoljni s prvo številko, ker je bila prevelikega formata. Tega je kriva tiskarna, ki je bila preobložena z delom. Odslej bo izhajal naš »Emajlirrec« v revijalnem formatu. Mnogi člani kolektiva želijo, da bi naše glasilo izhajalo redno vsak mesec. Povem vam, da se bo to zgodilo, če bo uprava tovarne kot izdajatelj ustvarila denarna sredstva. V tem primeru pa bi »Emajlirrec« z novim letom izhajal v skrčenem obsegu, to je samo na osmih straneh. Stroški tiska bi bili malenkost večji od sedanjih, ker bi list izhajal kot periodika.

Ceprav prejemam precej pošte, vendar vam kar odkrito povem, dragi dopisniki, da z vašo pošto nisem zadovoljen. Vse premalo ste korajžni in kritični. Vaši sestavki so premalo življenjski. V našem glasilu je zastopanih premalo sektorjev dela. Premalo pišete o svojem delu v podjetju. Predsodek, da ne znate pisati za list, je zgrešen. Pišite tako, kakor znate. Uredniški odbor iskreno želi, da postane naše glasilo odraz duha in življenja v naši tovarni, da postane tak, kakršnega si želimo vsi, da bo res naš tovarniški list, ki bo pisal o nas in za nas.

Svoje prispevke oddajajte v nabiralnike za uredniško pošto. Vaši prispevki in dopisi naj bodo podpisani. Upoštevajte, da velja za vse prispevke stroga uredniška tajnost, ki je obvezna za ves uredniški odbor. Podpisov pri prispevkih uredništvo načelno ne objavlja. Prispevke sodelavcev bo izdajatelj nagrajeval na predlog uredniškega odbora po pravilniku o organizaciji in izdajanju glasila »Emajlirrec«.

Urednik

Izdajatelj Tovarna emajlirane posode Celje. Urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik dr. Franc Zupančič. Uredništvo: Celje, Delavska cesta št. 20; telefon 22-71. Tiska Celjska tiskarna v Celju.

ložna obala, obdana z zelenjem in peskom daje človeku občutek prijetnega ugodja in zadovoljstva. Pod prijaznim gričkom si je naš kolektiv rezerviral svoj prostor na sončni in slikoviti obali.

Posrečena zamisel je bila, da si je na tem prostoru postavil naš delavec svoje lično izdelane montažne hišice. Montažne hišice so bile razporejene tako, da je imel človek lagoden občutek bivanja v njih. Letos je bilo zgrajenih 18 takih hišic, v katerih je bilo prostora za 72 ljudi. Poleg montažnih hišic pa so bili našim ljudem na razpolago še lepo izdelani šotori.

Letošnjo sezono je odšlo na prijeten oddih v času dopustov nad 500 članov našega kolektiva, v številni člane njihovih družin. V letovišču je bil vzoren red, tečna domača hrana je zadovoljila še tako izbirčen želodec. Za 4 dnevne obroke za odraslega člana kolektiva je znašala cena 340 din, za njihove otroke pa 200 din. Časovni razpored delitve hrane je bil zelo ugoden. Zajtrk je bil od 7. do 8. ure, kosilo od 12.30 do 14. ure, malica od 16. do 17. ure, večerja pa od 19. do 20. ure.

Član našega uredništva je obiskal več čla-

nov kolektiva, ki so bili letos na letovišču v Moščenicki Dragi. Poslušajmo, kaj pravijo:

**Vili Čater:** S hrano in postrežbo sem bil zelo zadovoljen. Hrana je bila močna in izdatna. Postelje v hišicah so bile trde. V šotorih so bile mehkeje. Prihodnje leto bo treba postelje udobneje urediti. Penzion je še predrag. Če grem na oddih s svojo družino, me to precej stane.

**Franjo Florjanc:** Bil sem z vsem zadovoljen, le postelja me je tiščala, pa tudi žep. Dobro bi bilo, če bi se penzion prihodnje leto nekoliko pocenil.

**Avgust Šoster:** Na letovanju sem bil 14 dni. Jaz sem na postelji dobro spal, le moja »stara« je godrnjala, da jo tišči. Hrana, postrežba in čistoča, vse je bilo v redu. Le pitne vode nam je včasih zmanjkovalo. Dobro bi bilo, če bi bil penzion nekoliko cenejši. Prihodnje leto grem zopet »na lepše« v Moščenicko Drago.

**Albin Oček:** Z družino sem bil v Moščenicki Dragi 14 dni. Vsi smo bili zadovoljni, le mama je tarnala, da je postelj trda. Dobro bi bilo, če bi se penzion nekoliko pocenil.

Začetek je bil vsekakor dober in nedvomno bo kolektiv z organi delavskega samoupravljanja, upravo in družbenimi organizacijami storil vse za svoje člane, ki si želijo okrepitev svojih sil za bodoče delo.

## Malo za šalo – malo za res

### GORI!!!

Gasili spet bomo, so rekli možje, z brzino atomsko v gostilno hité.

Tam dol so se vsedli in rekli na glas: »En štefan na mizo, dokler je še čas!«

Gorijo jim grla in plamen visok, že dviga se tja pod gostilne obok.

»Še štefan prinesi ga Marica ti, drugače vsa četa gasilska zgori.«

Če kliče alarm zagrab' jo za res vsak ogenj pogasijo, če tud' šviga do nebes.

### ZAVIST?

»Kako ti gre«?! Me vprašal je tovariš, ko zadnjič sem na cesti srečal ga.

»No gre, kar gre«! »Seveda tebi ni nič sile, dodatkov celi kup dobiš in žena tvoja ti zasluži, pri nas pa je en velik' križ«.

Dober nasvet mu dajem danes, naj njegova žena delat' gre, če pa dodatkov se mu hoče, korajžno naj posnema me.

KM.

### KORAJŽNI BEVC

Mi vsi se vlečemo za prvo mesto, vsak od nas bi hotel bit' prvak, prvak stražarjev, težko je biti često. Pištola poka. Bevc že stoka. Oh, kako je to hudo. Bevc na meto. Kroglja vneto zapraši se v zemljó. Bevc pomisli, kaj storiti saj mete zadel ne bo. Le marela bo trpela, če leti kamenje nad glavó.

### MOŽAK

Je tuhtal in tuhtal priletel možak, kako naj se delo odvija, je meril in meril sleherni korak, ki vodi do svojega cilja.

Je možko povzdignil svoj glas še možak, da čula dvorana je cela, je mnogo govoril in mahal v zrak, da je lepše beseda zvenela.

A končen zaključek spoznanih besed je tak kot slab red za študente, možaku pač delo posebno ni všeč, mu všeč je več — »dolce far niente«

### HALO! HALO!

Halo! Kliče mene kdo? Kdo tam? Glas je znan. »Postaja tu, daj mi vezo!«

Jaz pa premišljujem in vzdihujem, kam naj vežem znani glas, ker nisem vprašal, kaj želi od nas.

Na enem koncu on, na drugem jaz

Toda hitro znajdem se: Tovariš, kaj želiš od nas? »Odpremo, prosim,« reče prav na glas »Veži hitro, zlat je čas!« C. M.

### VRATARSKA

Vratar postat' je težka stvar, kdor ne verjame, naj poskus'. Bolan hudo je vsak od nas, sedet težko je ves ta čas.

Ko mine mesec na okol', se vpraša vsak od nas takoj: Zakaj pravilnik premijski je tak, da zapisan v njem ni vsak?

Vratar na straži noč in dan, dostikrat tudi ves zaspan. Toda v službi ne zaspi, dolžnost svojo on vrši.

Budno pazi noč in dan. Hej, tovariš, kaj maš tam? Daj, pokaži brz na dan, saj tisto skrivaš le zaman! C. G.