



ČRNOmaBELEM

VESTNIK SINDIKALNE PODRUŽNICE ŠT. 1 »LJUDSKA PRAVICA«

ZA USPEŠNO DELO UPRAVNEGA ODBORA PODJETJA

Na svoji drugi seji, dne 10. oktobra, je naš delavski svet odobril celoten potek prevzema podjetja ter tako, rekel bi, polnopravno prevzel upravljanje našega podjetja v svoje roke. Po teh začetnih pravnih dejanjih prehajamo sedaj na stvarno delo v korist podjetja in vsega delovnega kolektiva. To stvarno delo pa ne nalaga dolžnosti samo delavskemu svetu in upravnemu odboru, temveč vsakemu posameznemu članu delovnega kolektiva.

Delavski svet in upravni odbor sta namreč le vodstvena organa delovnega kolektiva, ki po prejšnjem kolektivnem razpravljanju na posameznih delovnih mestih oziroma v posameznih proizvodnih oddelkih nato na svojih sejah rešujeta vso problematiko podjetja ter določno sklepata in ukrepata vse potrebno za dobro gospodarjenje podjetja. Upravljanje podjetja je torej kolektivno, t. j. člani kolektiva so dolžni razmišljati o vseh vprašanih podjetja in dajati določne predloge, da bi tako lahko delavski svet in upravni odbor uspešno izpolnjevala svoje dolžnosti.

Če pa je upravljanje kolektivno, je že samo ob sebi razumljivo, da se v vodstvenih organih ne smejo postavljati kake komisije, ki bi ozko reševale samo naloge svojega področja, pri tem pa pozabljale na splošno problematiko podjetja.

Za uspešno izvedbo vsakega kolektivno prediskutiranega in sprejetega predloga s tega ali onega delovnega področja pa je treba izbrati sposobnega tovariša ali skupino, ki naj korenito prouči, kako je nalogo mogoče najuspešneje rešiti.

Prav v ta namen je naš upravni odbor že razdelil posamezna področja dela, da bi se tako vsak izmed članov upravnega odbora poleg splošnega gospodarskega izobraževanja še posebej posvetil enemu izmed področij dela, za katerega ima že po naravi svojega službenega položaja v proizvodnji ali po dosedanjem delovanju v podjetju največ sposobnosti. Na ta način bo upravni odbor v celoti sestavljal smotno in skladno zgrajen organizem, ki bo nenehno deloval v korist podjetja in vsega delovnega kolektiva.

*

V vsakem podjetju je vprašanj za diskusijo na pretek. Nikdar ne bomo organizacije dela v najširšem pomenu besede izvedli tako popolno, da bi je ne mogli nič več izboljševati. Vsak delovni proces zahteva svojo posebno organizacijo, najsi bo v tehnično administrativnem ali proizvodnem smislu. Za vsako delo moramo najti najboljši način izvedbe, tako glede na gospodarnost, količino in kakovost.

Kot najbolj živa vprašanja, o katerih bomo morali nenehno razpravljati, naj omenim:

znižanje proizvodnih stroškov, s tem v zvezi pa organizacija tekmovanja, varčevanja z vsem materialom in strojnimi napravami, odpravljanje izostan-

kov, uvajanje vzorne delovne discipline in dobrih delovnih odnosov, pravilno izkoriščanje delovnega časa in strojnega parka, odpravljanje grl v proizvodnji, zgleдна organizacija delovnih mest, postavljanje in uvajanje realnih delovnih norm, postavljanje proizvodnih normativov za ugotavljanje uspeha pri posameznih skupinah proizvodov in posameznih oddelkov, najcenejša organizacija notranjega in zunanjega transporta itd.

Za vse to bo treba iskati nenehno novih načinov in stavljeni določne predloge z določno zadolžitvijo tega ali onega oddelka, delovnega mesta ali posameznika.

Vse to bo samo ob sebi prispevalo k zboljššanju storilnosti in s tem k stalnemu izpolnjevanju planskih nalog ter finančni aktivnosti podjetja.

Svojih dolžnosti pa ne bi dobro izpolnjevali, če bi v skrbi za zvišanjem proizvodnje pozabljali na izboljševanje kakovosti naših izdelkov ter ne bi stalno iskali načinov, kako odpravljati razne napake, da bi tako naš delovni kolektiv vzgojil v delavce, ki jim je kakovostno delo osebni užitek.

K taki vzgoji bo pripomoglo nenehno stremljenje po najboljši kakovosti med samim proizvodnim postopkom, stalno opozarjanje sotovariša, ki še nima dovolj čuta odgovornosti za kakovostno delo, nemalo pa bo h kakovostnemu delu pripomoglo priznavanje avtoritete posameznih oddelkovodij, ki nimajo samo dolžnosti, skrbeti za pravilen tehnološki postopek in za zadostne količine proizvodnje, temveč tudi za kakovostno izdelavo. — Svoj delež k temu bodo prispevali tudi strokovni tečaji, ki naj bi jih podjetje organiziralo, kjer se zato pokaže potreba.

Posebno vprašanje je skrb za pravilno vzgojo naših učencev. Tu imamo veliko dolžnost, tako v korist učenca kot proizvodnje, iskati najuspešnejših metod za pravilno izobraževanje naše mladine, ki bo slej ko prej morala zamenjati tega ali onega ostarelega kvalitetnega delavca. Posebno nalogo pri tem imamo prav danes, ko starejši, izkušenejši tovariši tako rekoč množično odhajajo v pokoj.

Današnje velike potrebe naših izdelkov nam narekujejo tudi skrb za pravilno vzdrževanje strojev, strojnih naprav in druge opreme, ki jih moramo ob najmanjših okvarah takoj popravljati, da ne nastanejo večje škode, ki bi se nato morda niti ne dale več popraviti. Razpravljati in nakazovati pa je treba tudi o najnujnih novih investicijah, ki bi proizvodnjo ne samo povečale, temveč tudi poenostavile ter s tem pospešile in mehanizirale delovni postopek, kar bi znižalo polno lastno ceno in zvečalo lastno ter splošno akumulacijo.

Prav posebno vprašanje naše stroke pa je nepravilen odnos naših naročnikov, ki mnogokrat niti najmanj ne pomislijo, kakšno škodo povzročajo grafični proizvodnji s svojimi nemogočimi

zahtevami. Lahko trdimo, da naše proizvodnje mnogokrat ne upravlja grafična stroka, temveč vsak posamezni naročnik, ki si lasti pravico, da po mili volji prekinja delo drugega naročnika, češ da je njegovo delo nujnejše, nato pa pretrga zopet svoje delo, češ da je potrebno nekih sprememb. — Neplan-sko in nepravočasno naročanje, nezadostna navodila za delo, večkratno stavljenje, prelamljanje in pripravljanje, onemogočanje strnjeneja proizvajanja celotnega dela, oddajanje nepopolnih rokopisov in oprem, so samo nekateri načini oviranja naše proizvodnje. Pojavlja pa se jih še nepregledna vrsta. — Vse to pa povzroča poleg čiste finančne izgube tudi izpad drugih proizvodov ter čezmerno nedokončano proizvodnjo, s čemer pa se po nepotrebnem veže obratna sredstva oziroma povzroča slabše obračanje naših obratnih sredstev. — Res ima naročnik mnogokrat stvaren vzrok za tako ravnanje, včasih tudi splošnega pomena. Na take primere tu ne mislimo. Za vse druge primere pa bomo morali najti takoj uspešen način, s katerim bomo odpravili to škodljivo oviranje proizvodnje, ki več ali manj onemogoča pozitivno prizadevanje delovnega kolektiva za zboljšanje organizacije dela in s tem za dobro gospodarjenje in upravljanje podjetja.

Tehnično administrativni kader ni suha veja proizvodnega organizma, temveč motor vsega proizvodnega procesa. Njegova naloga je, usmerjati proizvodnjo v najširšem pomenu besede, s stalnim ciljem, doseči najgospodarnejšo, zadostno in kakovostno izdelavo, hkrati pa sproti podajati razvid in uspehe celotnega prizadevanja delovnega kolektiva, po katerem bomo stalno imeli v rokah potrebno orožje za uspešno gospodarjenje podjetja. — Ustvariti tako tehnično administrativno službo pa je dnevna naloga vseh sodelujočih. Vsak dobronamerni predlog s takim namenom naj bo predmet takojšnjega razpravljanja, čimprejnjega uresničenja dobrega predloga pa naloga vsakega posameznika, ki ga bo kolektiv s tem zadolžil.

Svojih nalog pa ne bi uspešno izpolnjevali, če bi pri vsej skrbi za dobre uspehe v proizvodnji pozabljali na dolžnosti do delavca in nameščenca. Zato bo moralo biti pravilno kategoriziranje ter izvajanje vsega, kar izvira iz delovnega prava in socialnega zavarovanja, stalna naloga vodstvenih organov, delavskega sveta in upravnega odbora.

Nakazal sem nekatera glavna vprašanja obširne problematike proizvodnega podjetja, ki naj bodo predmet stalnega razpravljanja tako po grupah, na delavskem svetu in v upravnem odboru. Le tako bomo s složno voljo čimprej dosegli sloves dobrega gospodarja, ki pozna vso problematiko svojega podjetja z vsemi mnogimi, drobnimi in raznolikimi nalogami. M. B.

ODPRTA POT K STROKOVNEMU NAPREDKU DELAVCEV

Doslej so se delavci tudi pri nas delili še vedno na tri skupine po svoji usposobljenosti: nekvalificirani, polkvalificirani in kvalificirani. Tudi to je bila še dediščina iz prejšnjih časov. V socialistični skupnosti je skrb za človeka ena pglavitnih nalog vse družbe. To je tako obsežna naloga, da v njo spada tudi skrb za strokovno izobrazbo in napredek delavcev. Družbeni razvoj v socializmu vodi k daljnemu smotru, ko ne bo več razlik med fizičnim in umskim delom in ko človek ne bo suženj svojega poklica. Ureditev strokovnega usposabljanja delavcev, ki prejemajo glede na stopnjo svoje usposobljenosti nazive (naslove), pa je eden nujnih ukrepov v sedanjem razdobju graditve socializma, da bo mogoče pospešiti rast naših strokovnih kadrov in s tem zagotoviti izpolnjevanje velikih planskih nalog, kar vodi k višjim oblikam socializma.

V ta namen je zvezna vlada izdala pomembno uredbo o strokovnem usposabljanju in nazivih delavcev. Uredba bo spodbuda, da si bodo delavci prizadevali doseči čim popolnejšo strokovno izobrazbo; s tem si bodo izboljšali položaj, tako da bodo koristili neposredno sebi in družbi. Uredbe niso narekovale zgolj potrebe graditve socializma, razdobje, ko je treba vedno več dobrih strokovnih moči, temveč ves naš razvoj socialistične demokracije; zakaj pri nas se zavedamo, da je človek odločilen činitelj — kot družbeno zaveden proizvajalec, ki je kar najbolj sposoben ustvarjati dobrine in ki si vztrajno prizadeva čim bolj izboljšati in povečati proizvodnjo. Delavec pri nas je ustvarjalec, ne pa suženj strojev. Takšen delavec pa je tako politično kakor strokovno temeljito izobražen.

Poprejšnja razdelitev delavcev na tri skupine ni mogla biti spodbuda, da bi delavec stalno stremel po nadaljnji izpopolnitvi. Velika večina delavcev je ostala vse življenje v eni tistih treh skupin, ne da bi delavci stalno napredovali in si pridobivali višje naslove. Če so se posamezniki kot kvalificirani delavci še nadalje izobraževali, so prešli v stalež državnih uslužbencev, na splošno pa so še opravljali fizična dela kot razni mojstri, pazniki, obratovodje, industrijski nadzorniki itd.

Po novi uredbi pa se delavec več ne ustavi na neki stopnji dosežene kvalifikacije; prizadeval si bo, da bo še nadalje napredoval in dosegel višji naslov (naziv). Po novi delitvi razlikujemo navadne in strokovne delavce. Navadni delavci so tisti, ki nimajo nobenega poklica, medtem ko so strokovni tisti, ki se izučijo v tej ali oni stroki. V tem pomenu besede je treba stroko razumeti, kakor navadno razumemo industrijske stroke: grafična, kovinska, gradbena, živilska itd. Po odločbi predsednika zvezne planske komisije so priznane naslednje stroke: rudarska, talilska, kovinska, elektrotehnična, tehnična elektrovez, kinotehnična, gradbena, ladjedelniška, grafična, papirniška, usnjarska, tekstilna, živilska, tobačna, steklarska, keramična, izdelovanje negorljiva materiala, kemična, kemično-farmaceutsko-biološka, proizvodnja stavbnega gradiva, lesno-predevalna, gojitev gozdov, kmetijstvo, gostinstvo in trgovinska stroka.

Poklic je označba vrste strokovnosti. Stroke združujejo več poklicev. V posameznih strokah je zelo mnogo poklicev, n. pr. v kovinski celo 79. Stroka

in poklici niso nič novega, novost pa so nazivi delavcev. Naziv je stopnja strokovnosti delavca. Takšnih stopenj je devet: pomožni delavec, polpriučeni delavec, priučeni delavec, izučeni delavec, samostojni delavec, specialist, višji specialist, mojster in višji mojster. Uredba je tudi določila pogoje, kako delavci dobijo posamezne nazive, to se pravi po usposabljanju vprihodnje, od novega leta nadalje, ko bodo dosežali delavci »prevedeni« v nazive, za kakršne so izpolnili pogoje. Prevedba bo trajala od 1. novembra do konca decembra. Za dosego posameznikov so predpisana službena leta — minimalna doba, da si delavec more pridobiti naziv. V prevedbenem postopku bodo upoštevali delavcem v minimalno dobo tudi čas, ki so ga prebili v stalni službi v zastopniških organih in organih družbenih organizacij v sestavi narodnoosvobodilne vojske, pri aktivnem in organiziranem delu med narodnoosvobo-

dilno borbo ali tudi čas, ki so ga prebili v fašističnih zaporih, internacijah itd. Tistim, ki so živeli pred letom 1941 v ilegali, bili zaprti ali v taboriščih zaradi svojega revolucionarnega delovanja, pa bodo priznali tudi ta čas.

V nove nazive bodo prevedeni vsi delavci v državnih gospodarskih podjetjih, v podjetjih družbenih in združnih organizacij, na državnih in združnih kmetijskih gospodarstvih in ekonomijah in delavci državnih delavnic, če delajo pod enakimi pogoji kakor podjetja. Izvzeti pa so obrtniški delavci. Prevedeni bodo tudi delavci, ki so zaposleni kot strokovni delavci in so razvrščeni kot državni uslužbenci po predpisih o strokah državnih uslužbencev.

Kaj je naša naloga v zvezi s to uredbo? Predvsem vsaj, da se z njo dobro seznanimo! Kot sindikalni delavci pa bomo morali skrbno pomagati pri nelahki nalogi — prevedbi delavcev.

KAJ POMENIJO SKLEPI XII. PLENUMA GO SINDIKATOV SLOVENIJE

Glavni odbor sindikatov Slovenije je 7. in 8. oktobra razpravljal o najpomembnejših sindikalnih organizacijskih vprašanjih v zvezi z razvojem naše države in socializma, predvsem pa ob uveljavitvi revolucionarnega zakona o upravljanju državnih gospodarskih podjetij po delovnih kolektivih. Spričo poglavljanja socialistične demokracije pri nas, ko delovni ljudje čedalje bolj neposredno sodelujejo kot proizvajalci pri upravljanju in ko že delujejo številni demokratični ljudski organi, od zborov volivcev, svetov državljanov do organov ljudske inspekcije, se tudi kristalizirajo naloge sindikatov.

O teh sindikalnih nalogah je razpravljala XII. plenum GO Zveze sindikatov Jugoslavije; jasno jih je določil za sedanje razdobje ter v ta namen sprejel sklepe. Izpolnjevanje teh sklepov pa je spremljalo škodljivo mnenje, da je mogoče vsa vprašanja reorganizacije sindikatov in novega načina dela rešiti s samimi organizacijsko tehničnimi ukrepi. V resnici pa jih moramo reševati le, če popolnoma razumemo globoka družbena dogajanja, ki morajo najti svoj odsev v delu sindikalnih organizacij. V zvezi s tem je plenum glavnega odbora sindikatov Slovenije opozoril na naslednje naloge, ki jih je treba upoštevati pri izpolnjevanju sklepov XII. plenuma GO ZSJ.

Osnovna naloga sindikalnih organizacij je izoblikovati metodo vodstva v sindikalnih organizacijah tako, da bo ustrezala novemu družbenemu položaju in slonela na splošni aktivizaciji članov. Sindikalna podružnica je osnovna enota, ki mora biti preizkusni kamen za pravilno usmeritev metode vodstva in sindikalnega dela; podružnica je namreč sindikalni organ delovnega kolektiva, kjer se razvijajo najnovejše ljudsko-demokratične oblike ekonomsko-političnega življenja. Sindikalna organizacija je — razredna organizacija delovnega kolektiva, ki ga zastopa delavski svet. Sindikalna organizacija vzgaja in usposablja delovni kolektiv ter usmerja njegovo dejavnost — z novim činiteljem, delavskim svetom vred. Sindikalna organizacija je mobilizator delovnega kolektiva in organizator vseh delovnih metod, ki so osnovni po-

goj graditve socializma (socialistično-tekmovalje, delovna zaščita itd.). Naloga delavskega sveta in upravnega odbora podjetja pa je, da za ta boj ustvari vse potrebne pogoje.

Zdaj so za delovne kolektive poglavitna vprašanja v zvezi z gospodarjenjem in predvsem dosledno izpolnjevanje nalog petletke. Ker so delavski sveti in upravni odbori podjetja organi kolektivov, jih naj sindikalne organizacije učijo, da bodo mogli reševati vsa vprašanja celotnega gospodarstva sami kolektivno.

Vse vzgojno delo, ki je poglavitna naloga sindikatov, je treba prilagoditi novim razmeram. Sindikalne organizacije naj skrbijo, da bo idejno, politično, gospodarsko, tehnično in splošno izobraževanje delavcev upoštevalo sodobne naloge delovnih kolektivov ter delavskih svetov in jih usposablja tako, da bodo najuspešnejše izpolnjevanje teh pomembnih nalog. Sindikalne organizacije pa naj skrbijo tudi za dvig kulturne, umetniške vzgoje delavcev.

Delo vseh sindikalnih organov in vodstev mora sloneti na enakih načelih glede na delo osnovne sindikalne organizacije, tako da se vanj pritegnejo člani, ki se bodo kolektivno — hkrati s prevzemanjem osebnih obveznosti — borili za uresničenje teh sklepov.

Vse sindikalne organizacije in člani sindikalnih vodstev morajo neutrudno pojasnjevati množicam vse težave, ki nastajajo v preskrbi iz objektivnih vzrokov, kakršen je letošnja suša. Hkrati morajo vneto delati kot voljeni organi naših ljudskih odborov, da se izboljša omrežje dopolnilne preskrbe-organizacija trgov itd. Neizprosno se morajo boriti proti malomarnemu gospodarjenju in razmetavanju notranjih rezerv.

Končno so sindikalne organizacije kot razredne organizacije delavskega razreda dolžne še nadalje krepiti svojo vodilno vlogo v okviru Osvobodilne fronte, tako da delajo tudi za dvig splošne politične zavesti, samozavesti, zaupanja v lastne sile in moč naše domovine med vsemi člani Fronte.

KAKO BOMO TEKMOVALI V POČASTITEV DESETLETNICE OF

Delovni kolektiv tiskarne »Ljudske pravice« v Ljubljani napoveduje vsem grafičnim podjetjem v Sloveniji šestmesečno tekmovanje v počastitev desetletnice Osvobodilne fronte.

Tekmovanje bo trajalo od oktobra 1950 do marca 1951.

Tekmovali bomo v temle:

1. Izpolnitev plana po vrednosti.
2. Znižanje polne lastne cene.
3. Delovna disciplina.
4. Izkoriščanje strojev.
5. Zvišanje proizvodnega količnika.
6. Odstotek dela po normah.
7. Vrednost proizvodnje na 1 din plače.

Da bi se tekmovanje izvedlo po enotnem načinu, dajemo k nekaterim točkam potrebno pojasnilo:

K 4. točki pripominjamo, da bomo ocenjevali izkoriščenost stroje, v stvarno izvršenem delovnem času, na osnovi: *produktivne ure : vsem uram strojev v pogonu.* (Režijske ure in ure neizkoriščenosti moramo torej zmanjševati do najmanjšega števila.)

Tekmovalna osnova v 5. točki je *popprečni uspeh v letošnjih devetih mesecih.*

Osnova 6. točke je povprečno doseženi odstotek v letošnjih devetih mesecih, ki ga dobimo z odnosom: *število normnih ur proti vsem plačanim uram.*

K točki 8.: osnova je prav tako popprečni uspeh v letošnjih devetih mesecih, ki ga dobimo, če delimo dosežene normativne polne lastne cene s skupnim zneskom plač za vse tri kategorije delavcev (kvalificirani, priučeni in ne-kvalificirani).

Cilj tekmovanja je torej: zboljšati letošnje *individualne uspehe*, t. j. posameznih podjetij, ki jih preveri in potrdi posebna komisija na skupnem sestanku, kjer bo določeno tudi točkovanje.

Poleg tekmovanja v okviru vse grafične stroke izvede kolektiv tiskarne »Ljudske pravice« tudi petmesečno

MEDODDELKOVNO TEKMOVANJE PO TURNIRSKEM NAČINU

Tekmujemo v dveh skupinah:

I. skupina:

1. Strojna stavnica.
2. Ročna stavnica.
3. Klišarna.
4. Knjigoveznica.
5. Knjigotiskarska strojnica.
6. Offsetna strojnica.

Tekmujemo v temle:

1. Zvišanje proizvodnega količnika.
2. Delovna disciplina.
3. Odstotek dela po normi.
4. Preseganje norm.
5. Znižanje pogonske režije na eno proizvodno uro.
6. Izvršenje določenih proizvodnih nalog.
7. Izboljšanje kvalitete.
8. Število osvojenih častnih naslovov.

II. skupina:

1. Retuša in jedkalnica.
2. Fotografija.
3. Litorisalnica.
4. Pretiskarski oddelek.
5. Bakrostronjica in brusilnica.
6. Rotacija.

Ta skupina tekmuje v istih točkah, razen 5. in 4., ker ti oddelki ne delajo po normah.

Tekmovanje bo imelo v vsaki skupini po 5 kol. Vsako kolo traja po 1 mesec.

Razvrstitev tekmovalcev po posameznih kolih bo tale:

I. skupina:

1. *Novembrsko kolo:*

Strojna stavnica : offsetna strojnica.
Ročna stavnica : knjigotiskarska strojnica.

Klišarna : knjigoveznica.

2. *Decembrsko kolo:*

Offsetna strojnica : knjigoveznica.
Knjigotiskarska strojnica : klišarna.
Strojna stavnica : ročna stavnica.

3. *Januarsko kolo:*

Ročna stavnica : offsetna strojnica.
Klišarna : strojna stavnica.
Knjigoveznica : knjigotiskarska strojnica.

4. *Februarsko kolo:*

Offsetna strojnica : knjigotiskarska strojnica.
Strojna stavnica : knjigoveznica.
Ročna stavnica : klišarna.

5. *Marčno kolo:*

Klišarna : offsetna strojnica.
Knjigoveznica : ročna stavnica.
Knjigotiskarska strojnica : strojna stavnica.

II. skupina:

1. *Novembrsko kolo:*

Retuša in jedkalnica : rotacija.
Fotografija : bakrostronjica.
Litorisalnica : pretisk.

2. *Decembrsko kolo:*

Rotacija : pretisk.
Bakrostronjica : litorisalnica.
Retuša in jedkalnica : fotografija.

3. *Januarsko kolo:*

Fotografija : rotacija.
Litorisalnica : retuša in jedkalnica.
Pretisk : bakrostronjica.

4. *Februarsko kolo:*

Rotacija : bakrostronjica.
Retuša in jedkalnica : pretisk.
Fotografija : litorisalnica.

5. *Marčno kolo:*

Litorisalnica : rotacija.
Pretisk : fotografija.
Bakrostronjica : retuša in jedkalnica.

Ocenjuje se po poenih ozir. točkah. Oddelek, ki zmaga, oz. ki doseže v posameznem kolu več poenov, pa dobi v končni oceni samo 2 točki, oddelek, ki doseže manj poenov, pa dobi oceno 0 točk.

Posamezne zadane naloge bodo ocenjene z naslednjim številom poenov:

1. Preseganje proizvodnega količnika: 10 poenov.
2. Delovna disciplina:
 - a) vsaka zamuda: — 1 poen,
 - b) vsak neupravičen izostanek: — 1 poen,
 - c) upravičeni izostanki: — 0,5 poena,
3. Odstotek dela po normah: 0,5 poena.
4. Preseganje norm: 1 poen.
5. Znižanje pogonske režije na eno proizvodno uro: 1% znižanja dobi 5 poenov.
6. Izpolnitev določenih proizvodnih nalog: 5 poenov.
7. Dvig kvalitete: 0—10 poenov.
8. Število osvojenih častnih naslovov: 2 poena za vsak osvojeni naslov.

Uspehe bo vsak mesec ugotavljal statistični oddelek podjetja v sodelovanju z oddelki. Uspehe bomo vsak mesec vpisovali v tabele, kakor nam jo kaže tale primer:

TEKOČA	ŠTEVILKA	ODDELEK	1	2	3	4	5	6	ŠTEVILO POENOV	MESTO
			STROJNA STAVNICA	ROČNA STAVNICA	KLIŠARNA	KNJIGOVEZNICA	KNJIGOTISK. STROJNICA	OFFSETNA STROJNICA		
1		STROJNA STAVNICA								
2		ROČNA STAVNICA								
3		KLIŠARNA								
4		KNJIGOVEZNICA								
5		KNJIGOTISK. STROJNICA								
6		OFFSETNA STROJNICA								

Če dva oddelka dosežeta enako število točk v končni oceni, odloči ustrezno mesto večje število poenov.

V naslednjem objavljamo številke posameznih tekmovalnih osnov, ki so rezultat povprečnega letošnjega uspeha, oz. sporazumno določene z oddelki.

1. *Proizvodni količniki po posameznih oddelkih:*

Strojna stavnica: 76%.

Ročna stavnica: 62%.

Klišarna: 67%.

Knjigoveznica: 90%.

Knjigotiskarska strojnica: 83%.

a) standard 4: 80%.

b) standard 3: 81%.

c) standard 2: 76%.

č) standard 1: 82%.

d) standard 0: 90%.

Offsetna strojnica: 92 %.
 Retuša in jedkalcina: 75 %.
 Fotografija: 80 %.
 Litorisalnica: 80 %.
 Pretisk: 84 %.
 Bakrostrojnica in brusilnica: 80 %.
 Rotacija: 80 %.

Ker je večji produktivni količnik razmeroma teže preseči, čim višji je postavljeni tekmovalni količnik, ne bi bilo pravično, če bi za vsak preseženi odstotek dobili enako število poenov. Zato smo izračunali pravično število poenov, za vsak odstotek od najmanjše osnove 62 % (v ročni stavnici) do 100 %. Osnova uspeha je torej 10 poenov za 1 % zvišanja količnika 62 %.

Račun pokaže to naraščajočo vrednost poenov po posameznih odstotkih takole:

62 — osnova	82 — 13.02
63 — 10	83 — 13.17
64 — 10.16	84 — 13.33
65 — 10.32	85 — 13.49
66 — 10.48	86 — 13.65
67 — 10.64	87 — 13.81
68 — 10.79	88 — 13.97
69 — 10.95	89 — 14.13
70 — 11.11	90 — 14.29
71 — 11.27	91 — 14.44
72 — 11.43	92 — 14.60
73 — 11.59	93 — 14.76
74 — 11.75	94 — 14.92
75 — 11.90	95 — 15.08
76 — 12.06	96 — 15.24
77 — 12.22	97 — 15.40
78 — 12.38	98 — 15.55
79 — 12.54	99 — 15.71
80 — 12.70	100 — 15.87
81 — 12.86	

Zaradi lažjega razumevanja povemo samo kot primer, da bo ročna stavnica dobila za tri odstotke zvišanja: 30.48 poena (10 + 10.16 + 10.32), medtem ko bo n. pr. offsetna strojnica, ki ima količnik 92 %, če bo zvišala produktivni količnik prav tako za 3 %, dobila 44.76 poena (14.76 + 14.92 + 15.08).

Če pa bi kak oddelek postavljeni količnik poslabšal, se mu odšteje prav nasprotno najvišje število poenov, n. pr. za 1 % 15.87 poenov, za 2 % 15.71 poenov + 15.87 itd.

2. *Delovna disciplina.* Osnova je 0, za vsak primer slabe discipline pa dobi oddelek ustrezno število poenov manj. Podatke bo dajal vsak mesec personalni oddelek podjetja.

3. *Odstotek dela po normi.* Ustrezno število poenov dobe ali zgube posamezni oddelki od te-le tekmovalne osnove:

Strojna stavnica: 40 %, ročna stavnica 30 %, klišarna 30 %, knjigovoznica 50 %, knjigotiskarska strojnica 40 %, offsetna strojnica 50 %.

4. *Preseganje norm* ima tole tekmovalno osnovo:

Strojna stavnica 106 %, ročna stavnica 102 %, klišarna 102 %, knjigovoznica 110 %, knjigotiskarska strojnica 100 %, offsetna strojnica 108 %.

5. Tekmovalno osnovo za *vsoto pogonske režije na eno proizvodno uro* po posameznih oddelkih ugotovita računovodstvo in planski oddelek, ki tudi izračunavata vsakomesečne uspehe.

6. *Izpolnitev določenih proizvodnih nalog* bo imelo tole osnovo: Tehnični oddelek bo za določene krajše roke, končno pa šesteto za en mesec, dajal v oddelke določena dela, za katera bo navedel rok izdelave in potrebno število proizvodnih ur. 100 % izpolnitev takih proizvodnih nalog dobi 5 poenov, če pa ta plan ne bo izpolnjen, se odbije

TEKMOVANJE KULTURNO-PROSVETNE KOMISIJE

Kulturno-prosvetna komisija naše sindikalne podružnice je pripravila za tekmovalno v počastitev desetletnice OF dokaj obširen program. Uresničenje tega programa bo seveda odvisno od sodelovanja članstva.

Kulturno-prosvetna komisija ima v načrtu več kolektivnih obiskov gledaliških in filmskih predstav; polovico vstopnine naj bi prispevala naša sindikalna podružnica. Predstave bodo dostopne tudi družinskim članom.

Razen gledaliških in filmskih predstav pripravljata naša dramska skupina in naš orkester več samostojnih nastopov. Članstvo bo imelo tudi priložnost, da se bo na koncertnih in recitacijskih večerih, združenih z zabavnim delom, razvedrilo in prijetno zabavalo.

Kulturno-prosvetna komisija bo skušala prirediti tudi nekaj strokovnih predavanj za vse članstvo. Vsakih 6 tednov

bodo člani zunanjepolitične rubrike uredništva »Ljudske pravice« poročali članstvu naše sindikalne podružnice o vseh važnejših dogodkih iz domačega in tujega političnega življenja.

Če bodo prirejena med našim tekmovalnim kakšna pomembnejša umetniška razstava, bomo naprosili umetnike, da nam bodo tolmačili razstavljene umetnine, ko si bomo razstavo kolektivno ogledali.

Če bo med članstvom dovolj zanimanja, bomo nadaljevali tečaj angleščine, ki smo ga prekinili v začetku poletja, razen tega pa bi lahko priredili še tečaje drugih tujih jezikov, n. pr. francoščine, italijanščine, ruščine ali nemščine.

Naposled namerava naša kulturno-prosvetna komisija med tekmovalnim psvetiti večjo pozornost tudi našemu patronatu, prehodnemu domu starih in onemoglih na Poljanski cesti.

DELO IN SKLEPI DELAVSKEGA SVETA

Naš delavski svet rešuje pomembna vprašanja, ki so še zlasti težavna zdaj, v začetnem razdobju gospodarjenja delovnega kolektiva po upravnem odboru podjetja. To je pokazala tudi druga seja.

Seje se je udeležilo 30 članov. Predsedoval je predsednik M. Možina. Najprej je bilo na dnevnem redu poročilo predsednika upravnega odbora podjetja Lada Vrhovnika o seji upravnega odbora. Direktor Viktor Ilovar pa je poročal, da je predal posle upravnemu odboru.

Na seji je bila tudi predložena polletna bilanca s pregledom nad osnovnimi in obratnimi sredstvi, bančnimi računi in nad izpolnjevanjem plana po materialnih in denarnih pokazateljih.

V razpravi je Riko Beranek predlagal, naj bi ustanovili knjigovodski tečaj za člane upravnega odbora, da bodo člani mogli s polno odgovornostjo potrjevati, ali so bilančni zaključki pravilni.

Na prošnjo Edvarda Ažnoha je direktor pojasnil zakonite predpise o odvajanju dobička in uporabi skladov. Podjetje ni v lahkem finančnem položaju, ker je treba kupovati ves material le priložnostno, tako da je denar pogosto dolgo naložen v zalogah. S pravilno urejenim razdeljevanjem bi se tega mogli izogniti. Naložena gotovina skladov znaša okrog 3 milijone din; če bi sklade likvidirali, bi nastalo pomanjkanje tekoče gotovine.

Predsednik Možina je poročal o predlogih za razglasitev udarnikov za september. Predlagani so bili: Marija Povše, Leopold Maitinger, Vlado Ivančič, Franc Jereb, Matija Vilhar, Ivan Jerič, Rudolf Leskovic, Marjan Skalar, Janez Korenčan, Franc Hvastja in Evgen Kolarič.

Nadalje so razpravljali o novi uredbi

za vsakih začetih 10 % neizpolnjenega plana po 5 poenov. — Razvid uspehov vodi tehnični oddelek podjetja.

7. *Dvig kvalitete.* 100 % kvaliteto ocenimo z 10 poeni, slabšo pa ustrezno manj. Kvaliteto ocenjujejo posamezni oddelkovodje v soglasju s tehnično pisarno.

8. *Število osvojenih častnih naslovov* po posameznih oddelkih sporoča vsak mesec statistiki personalni oddelek podjetja.

TEKMOVANJE MED SKUPINAMI

Da daje poudarka velikemu pomenu počastitve desete obletnice OF, so si napovedali tekmovalje tudi naslednji tovariši knjigotiskarske strojnice:

o strokovnem usposabljanju in nazivih delavcev. Predlog o razvrstitvi grafičnega delavstva je moral biti predložen že 20. oktobra. Sestavljena je bila komisija, ki je z zastopniki oddelkov izdelala predloge. V komisiji so bili: Riko Beranek kot predsednik in člani: Bruno Čeč, Rezi Glavičeva, Albin Hrovat in Rudolf Leskovic.

Na dnevnem redu je bilo tudi tekmovalje v počastitev 10-letnice OF. Božo Sintič je predlagal, naj bi napovedali tekmovalje vsem drugim grafičnim podjetjem. V podjetju samem pa naj tekmujejo med seboj posamezniki, po turnirskem načinu pa oddelki. — Sklenili so, da bo v tej številki našega glasila podrobno razčlenjena problematika tekmovalja.

O volitvah skupine ljudske inspekcije v podjetju so poudarili, da je treba izvoliti razgledane ljudi, ki bodo mogli opravljati odgovorne naloge. Kolektiv bo predlagal sedem kandidatov.

Končno so govorili o počitniškem domu, menzi in ekonomiji. Direktor Ilovar je predlagal, naj bi odpovedali pogodbo o najemu počitniškega doma v Lovranu; dom je bil v primeri z velikimi investicijami premalo izkoriščen. Upravni odbor je dobil pooblastilo, da sklepa o odpovedi najema. O menzi pa so bili mnjenja, da jo je treba vzdrževati kljub izgubi. Zvišati je treba ceno obrokom hrane za svoje, medtem ko se hrana za člane kolektiva ne podraži. Pregled finančnega položaja ekonomije bo mogoč, ko se bo začelo klanje prašičev.

Končno so sklenili, da v prihodnje na sejah delavskega sveta ne smejo manjkati člani, ne glede na čas zaposlitve. Poiščejo si naj namestnika ali spremeniijo čas zaposlitve.

Strojniki in vlagalke: Jernejc Franc, Starc Karel, Zrimšek Pavla in Orel Rozi naslednjim strojnikom in vlagalkam: Štruklju Francu, Zanoškarju Janezu, Selan Rozi in Danič Mici.

Tekmovali bodo v teh-le točkah:

1. Zvišanje izdelavnega količnika.
2. Odstotek dela po normi.
3. Delovna disciplina.
4. Vzdrževanje in čiščenje strojev.
5. Kvaliteta dela.
6. Pomoč na drugih strojih in delih.

Ocenjevanje bo izvedeno po istih načelih, kakor so določena za medoddelkovno tekmovalje, pripominjamo le, da bo ocenjeval 4. in 6. točko oddelkovodja knjigotiskarske strojnice.

NAŠE SINDIKALNO ŽIVLJENJE IN DELO V TRETJEM ČETRTLETJU

Iz poročila organizacijskega tajnika naše sindikalne podružnice tov. Goslarja posnemamo naslednje podatke o našem sindikalnem življenju in delu v tretjem četrtletju.

Prva ugotovitev je, da sindikalna podružnica v tretjem četrtletju ni bila tako delavna kakor poprej. To je razumljivo, saj je tedaj bil čas poletnih počitnic. Upravni odbor podružnice je imel v tem razdobju šest rednih sej. Na njih so razpravljali večidel tekoče zadeve razen dveh glavnih vprašanj: vpis ljudskega posojila in volitve v novi delavski svet. V tem razdobju smo tudi drugič prejeli prehodno zastavo zvezne vlade kot najboljše kolektiv grafične stroke v državi.

O doseganju plana in delu po normah imamo pri rokah statistične podatke samo za julij in avgust. Na splošno bo po vsej delu komisije za plače in tekmovanje preneseno na delavski svet; seveda pa bo tudi upravni odbor podružnice tesno sodeloval z delavskim svetom. Julija smo plan po vrednosti presegli za 15%, v avgustu pa smo ga dosegli do 90%; po količini smo plan julija izpolnili za 104%, v avgustu pa za 86%. Norme presehamo povprečno s 105%, številke o delu po normah v posameznih mesecih pa so naslednje: julij 105%, avgust 104 in september 105%. Odstotek dela po normah je znašal julija 27, avgusta 24 in septembra 27. V tem četrtletju je bil odstotek dela po normah tako majhen zaradi kvalitativnih del, ki jih ni mogoče normirati.

Ena najpomembnejših nalog komisije za plače in tekmovanje bo, da priredi šestmesečno tekmovanje v proslavo desetletnice Osvobodilne fronte. Predvsem bo organizirano tekmovanje po turnirskem načinu, tako da bo tekmoval oddelek z oddelkom.

V tretjem četrtletju je bilo v našem podjetju razglašanih 14 udarnikov.

Kulturnoprosvetna komisija v tem razdobju ni bila dovolj delavna. Člani komisije so pomagali pri volitvah samih. Komisija je priredila predavanje v Prehodnem domu za stare in onemogle, nad katerim imamo patronat. Predavanje je bilo zelo dobro obiskano. V domu je nastopil tudi naš orkester.

Mladinci so ob priliki razdelitve mladinskih legitimacij priredili zabavni večer.

»Črno na belem« izhaja redno vsak mesec.

Komisiji za delovno zaščito, ki je večkrat opozarjala, da je treba prebeliti delovne prostore, je treba šteti v zaslugo, da so končno slikarji in pleskarji razkužili in olepšali naše delavnice.

Komisija za racionalizacijo in izume ni v tem razdobju zaznamovala nobenega predloga.

Komisija za socialno skrbstvo in dopuste je izplačala sedmim članom 8.500 din podpor iz sklada, ki je namenjen za podpore. Počitniški sklad pa je ob koncu septembra znašal 3.052 din. Iz tega sklada je 19 članov prejelo 22.000 din. Napotnic je bilo izdanih 7. Dopust je izkoristilo 231 delavcev, 103 nameščenici in 4 vajenci. Objav za vozne olajšave je bilo izdanih 223 članom in 27 svojcem.

V zadnjem četrtletju je bilo upokojenih 11 tovarišev oz. tovarišic.

Zaradi bolezenskih dopustov smo izgubili 12.939 ur.

Obratna ambulanta je mudila v 230 primerih prvo pomoč. V podjetju sta se pripetili dve manjši nesreči.

Komisija za fizikulturo ima 95 aktivnih članov, med njimi 30 tovarišic. Po-

svečajo se nogometu, odbojki, namiznemu tenisu, kegljanju in balinanju. Aktiv naše podružnice je odigral 4 tekme v odbojki za sindikalno prvenstvo, nogometno moštvo samo eno tekmo in prav tako je bila le ena tekma v namiznem tenisu. Člani sekcije namiznega tenisa imajo redne treninge. Lahkoatletska sekcija se pripravlja na prvenstvo podružnice in je doslej imela tri treninge.

Komisija za preskrbo in stanovanja je priskrbela in razdelila med članstvo za 74.567 din blaga (meso, blago za perilo in natikala). Priredila je zabavo in v ta namen priskrbela za 20.000 din blaga. — Vse članstvo bo za zimo preskrbljeno z drvmi. — Komisija je v dveh

primerih posredovala za stanovanje; uspehi je dosegla v enem primeru.

Članstvo je v zadnjem četrtletju opravilo v okviru sindikata 2746, na terenu pa 353 prostovoljnih delovnih ur.

Hrana v menzi je povprečno dobra. Pridelek na ekonomiji še ni ugotovljen. — Počitniški dom v Lovranu smo zaradi premajhnega zanimanja članstva in zaradi prevelikih stroškov opustili. — Okrepčevalnice še vedno nimamo.

Skupna obveznost naše podružnice za vpis ljudskega posojila je znašala 400.000 din; presegli smo jo za 52.000 din. Povprečje na sindikalnega člana znaša 1013 din, na vpisnika pa 1240 din.

V okviru šestmesečnega tekmovanja v počastitev desetletnice ustanovitve OF se bo delo naše podružnice na vseh področjih močno poživilo.

KAJ JE DOSEGLA NAŠA GRUPA LJUDSKE INSPEKCIJE

Ko ob tej priliki tudi naš list prvič nekaj več poroča o delu ljudske inspekcije v našem podjetju, bi bilo treba tudi odgovoriti na vprašanje, kaj bi mogla grupa doseči glede na to, kar je dosegla. Vse pa kaže, da v zavest našega kolektiva še ni prodrlo spoznanje, kako pomembno vlogo ima ljudska inspekcija v socialistični družbi.

Da se ljudska inspekcija čim bolj uveljavi in utrdi in da bi množice kar najbolj sodelovale pri upravljanju skupne lastnine, je uredba predpisala izvolutev ljudskih inspektorjev po podjetjih, ustanovah in terenih. Naloga grup ljudske inspekcije je predvsem, da budno varujejo skupno lastnino, tako da bi nepravilnosti odpravili že spočetka, manjše napake pa bi naj odpravljali sami. Ko ne morejo sami ukreniti nič učinkovitega, je njihova dolžnost, da se obrnejo na višje kontrolne organe.

Grupa ljudske inspekcije v našem kolektivu ima precej obsežno delovno področje. Dovolj dela bi imela že z menzo, ekonomijo in počitniškim domom. Toda vneto bi morala opravljati svojo nalogo tudi v tiskarni. Član ljudske inspekcije ne sme biti ravnodušen, kako ravnamo s stroji, ali varčujemo z materialom ali ne in ali vlada malomarnost v obratnih prostorih.

Naša grupa ljudske inspekcije je

štela prvo leto svojega delovanja 9 članov, in sicer 4 delavce in 5 nameščenec. Sprevidimo, da je bila že sestava nepravilna, saj bi morali imeti večino delavci. Prvo leto svojega delovanja naša grupa ni mogla biti dovolj delavna že zaradi začetnih težav. Člani še niso dovolj dobro poznali svojih nalog ter niso vedeli, do kam sega njihova pristojnost. O svojih nalogah pa bi se mogli dobro poučiti na seminarjih. Na drugem seminarju so bili trije člani, kar je tudi še premalo.

Grupa je opravila sedem pregledov v menzi, dva posebna pregleda v skladišču menze in dva na ekonomiji. Člani ljudske inspekcije so sodelovali tudi skupno z zastopniki sindikalne podružnice in partijske organizacije v menzi, na ekonomiji in v počitniškem domu. Grupa je poslala več prijavn kontrolnim organom ali na rajonsko ljudsko inspekcijo o slabem ravnanju z živili v raznih prodajalnah.

Vsekakor je vsaj delen uspeh ljudske inspekcije, da je vladala snaga v menzi, da je bilo boljše urejeno skladišče in da na ekonomiji ni bilo nepravilnosti. Priznati pa je treba, da je bil zanemarjen počitniški dom.

Dne 27. t. m. smo izvolili naslednje nove člane: S. Kelhar, S. Mrak, O. Gašperlin, L. Hren, R. Šturm, J. Kirn, H. Jordan, M. Dornik in N. Vrhunc.

PRVA OBLETNICA NAŠEGA SINDIKALNEGA ORKESTRA



Naš sindikalni orkester se pripravlja na skromno proslavo prve obletnice svojega delovanja. Ob koncu novembra namerava v ta namen prirediti nastop.

Orkester je imel doslej (do 20. okt.) 111 vaj in 12 kulturnih nastopov.

Člani orkestra se ob tej priliki zahvaljujejo sindikalni podružnici, da

jim je pomagala priskrbeti najpotrebnejše instrumente.

Da bi orkester mogel še nadalje napredovati in da bi se izpopolnil, bi naj pristopili še tovariši, ki obvladajo ta ali oni instrument. Tako bo mogoče orkestru zadovoljivo izpolnjevati naloge, ki si jih je zastavil že spočetka.

Ne pustite ga na cedilu

Ne vem, če me je opazil, ko sem ga skušal nadlegovati z nekaj vprašanji. Komaj po dolgem času je šele zaprl knjigo, se obrnil stran — seveda, ne da bi me opazil — in sam sebi dejal:

»Tak vendar! Dve igrici, ki bi jih bilo v dokaj kratkem času lahko uprizoriti na našem sindikalnem odru, že imam. Vendar, če kdo misli, da je to najhujše, namreč poiskati igre, s katerimi se bodo zadovoljili prav vsi in tudi tisti »literarni kritiki«, ki jim marsikdaj ni skoraj nobena igrice všeč, če ni sodobna (vruga, le kaj vse si nekateri predstavljajo pod sodobnostjo?), se zelo, zelo moti. Da, najhujše me šele čaka. Le kdo naj mi pomaga zdaj izmed skoraj 500 članov naše sindikalne podružnice najti nekaj tovarišev in tovarišic, ki bi bili pripravljeni sodelovati pri igri? Le kdo, le kdo? Hm, kaj pa če bi s pomočjo našega glasila »Crno na belem«...?»

V tem sem mu posegel v besedo: »Tov. Ajdič, saj prav v tej zvezi sem se obrnil nate. Slišal sem, da naša dramatska skupina nekaj pripravljala!«

In spet me je pogledal, kot bi v meni pričakoval rešitev: »Da, da! Pripravljamo! Pravzaprav: pripravljam! Saj sem v vsem tem osamljen in zdi se mi celo, da je predsednik kulturno-prosvetne komisije v sindikatu — pozabil na vse! Kot da ne bi vedel, da delo kulturne komisije ni samo v pisarni,

temveč je delček tega tudi na odru...! Da, da... Sam pripravljam in sam se tolažim vsaj s tem, da bom prej ali slej razen iskalca igrice postal tudi igralec v vseh igrah, dalje, da bom še agitiral za igro kjer bom moral — tako kaže — še sceno sam pripraviti. Kaj res ni pri nas nikogar več, ki bi rad igral na odru...?»

Z novim vprašanjem sem skušal vendar zvedeti od njega, kaj pripravlja naša dramatska skupina.

»Kaj?« me je začudeno pogledal, kot bi hotel povedati vse, ali pa celo vse zamolčati. »Kaj?« Ali ni zdaj čas, da globlje pogledamo birokratom v obraz? »Luštna« stvarca, res se bodo naši ljudje nasmejali, ko bodo na odru gledali, kako se birokrat prav po birokratsko daje s smrtjo! In dalje? Ali ni dandanes povsod govora o Vzhodu? Da, da! Kajne, o Koreji? A če mi

Kategorizacija delavcev po posebnih delovnih pogojih

Po navodilu o kategorizaciji delavcev po posebnih delovnih pogojih se poslej delavci razvrščajo v štiri vrste: glede na težo dela; na atmosferske pogoje delovnih prostorov; na škodljivost dela za zdravje in na življenjsko nevarnost dela.

Vsaka izmed teh vrst ima določeno število kategorij. Prva vrsta ima tri kategorije, druga vrsta prav tako

pripravljamo v tej zvezi o vljudnosti na Vzhodu? Čuj, ali ne bo to zanimalo ljudi, če jim bomo na odru dali sličico vzhodne vljudnosti? Vem, bodo!«

Hotel sem ga vprašati še, kaj bo sledilo temu programu ki naj bi ga »dali« na oder že v novembru, pa me je prekinil, rekoč: »Kaj še? Zdaj predvsem iščem način, kako bi skušal poiskati igralce za omenjeni igrici in nič več!«

In tako sem sklenil povedati vsem našim članom sindikata: Tovariši, ne pustimo našega »dramatičarja« samega! Dovolj je igralcev pri nas, da bi mu lahko pomagali pri igrah! Tudi takih, ki so že igrali, pa so se sedaj nekako potuhnili ali poskrili. Čujte tovariši, kar oglasite se pri njem, sami boste videli, kako bo zadovoljen z vsemi, ki bodo hoteli sodelovati pri skorajšnji dramski predstavi! In pohitite, čas je dokaj kratek!

tri, tretja vrsta pet kategorij in četrta vrsta štiri kategorije.

V prvo vrsto (glede na težavnost dela) spadajo v kategorijo a) dela, ki jih je treba opravljati z rokami, stoje ali hodeč ter premagovati upor ali dvigati in prestavljati težke predmete, pri čemer se porabi na dan po 3500—4500 kalorij (delo kovačev, valjarjev, livarjev, tesarjev, prometnih delavcev itd.), v kategorijo b) pa spadajo težka dela, kakor prenašanje težkih bremen, pri čemer se porabi na dan 4501—5000 kalorij (zidarska dela, izdelovanje opeke, težka kmetijska, gozdarska, kamnoseška in nekatera druga dela); v kategorijo c) so uvrščena najtežja dela (na dan nad 5501 kalorij) n. pr. nakladanje in razkladanje vozila in prenašanje na razdaljo nad 30 m 50—70 kg težkih bremen ali po 70 kg težkih bremen na posameznega delavca. Med najtežja dela spadajo tudi nekatera gozdarska (nakladanje in razkladanje težkih hlodov).

V drugo vrsto (glede na atmosferske ali meteorološke pogoje) v kategorijo a) dela pri temperaturi od 26—30° C in relativni vlagi and 70% ali pri suhi vročini od 35 do 40 stopinj ozir. pri mrazu —5 do —10° C in v kategorijo c) dela pri temperaturi nad 35° ali pri suhi temperaturi nad 40 stopinj C ali mrazu izpod 10 stopinj.

V tretjo vrsto (glede na škodljivost dela za zdravje) so uvrščene kategorije: a) delo pod zemljo ob navadni temperaturi in vlagi brez škodljivih plinov in izhlapevanja, dela z ročnim pnevmatičnim orodjem, delo v neposrednem stiku z jedkimi snovmi in delo v ostrem industrijskem prahu, v kategorijo b) pri ultravijoličnih žarkih (varjenje), delo zvezano z nevarnostjo okužitve (odnašanje smeti, fekalij itd.), delo v prostorih, kjer se razliva voda in moči delavce, delo v prostorih, kjer se dviga prah raznih jedkih snovi; v kategorijo c) delo ob neposrednem stiku s strupenimi snovmi, prahom, plini in hlapi; v kategorijo d) delo pri povečanem pritisku do treh atmosfer in kategorijo e) delo pod pritiskom nad tri atmosfere.

V četrto vrsto spadajo kategorije z deli, ki so zvezana z življenjsko nevarnostjo (izdelovanje razstreliv, delo z njimi, izdelovanje eksplozivnih kemičnih spojin itd.).

Delavce, ki delajo po posebnih delovnih pogojih, je treba popisati ob prevedbi delavcev v nazive na predpisanih obrazcih. V navodilih so navedeni tudi primeri za posamezne stroke, kako je treba kategorizirati delavce.

ŠAH

Aljehin je že kot mlad mojster večkrat dal vedeti, da bi nekoč rad postal svetovni prvak v šahu. Toda pot je bila težka in dolga. Po tedanjem načinu igranja za svetovno prvenstvo so bili potrebni prepričljivi šahovski uspehi in razen tega je bilo treba položiti tudi 10.000 dolarjev. Od te vsote je dobil svetovni prvak 2000 dolarjev, za 8000 pa je bil določen ključ v razmerju 3:2 med zmagovalcem in premagancem.

Aljehin je šahovske uspehe lahko pokazal, le potrebnega »drobiža« ni imel. Zato se je podal na daljšo turnejo po dolarskem kontinentu in končno je v Argentini našel aranžerje dvoboja s tedanjim svetovnim prvacom Capablancu. Ko je torej Aljehin finančno plat na ta način zadovoljivo rešil, je takoj izzval Capablancu na »mejdian«. Dvoboj naj bi se odigral jeseni leta 1927 v Buenos Airesu.

Capablancovi pristaši pa so hoteli Aljehinu že vnaprej pokvariti apetit po svetovnem prvenstvu in so organizirali v New Yorku spomladi leta 1927 četverokrožni turnir šestorice velemojstrov s pripombo, da samo drugoplasirani velemojster dobi pravico izzvati Capablancu na dvoboj. Na ta turnir so bili povabljeni Capablancu, Aljehin, Nimcovič, dr. Vidmar, Spielmann in Marshall. Aljehin je takoj izjavil, da pod tem pogojem ne sodeluje in šele nato so prireditelji popustili. Capablancu je na tem turnirju sijajno zmagal in njegovi prijatelji so z velikim optimizmom gledali na bližnji match Capablancu : Aljehin. Drugo mesto na turnirju je osvojil Aljehin, tretje Nimcovič, četrto dr. Vidmar, peto Spielmann in šesto Marshall.

Dvoboj se je začel 16. septembra 1927 v Buenos Airesu, končal se je 29. novembra istega leta. Capablancu je imel v dvoboju proti Aljehinu dve prednosti: psihološko in fizično. Aljehin je dobro poznal »Capino« igro in je imel velik respekt pred njo, kajti do tistega časa

še ni nobene partije z njim dobil. To je eno. Na drugi strani pa je v psihološko-neoativnem smislu na Aljehina vplivalo tudi splošno javno mnenje, da je Capablancu takorekoč nepogrešljiv in je bilo zelo malo mojstrov, ki so dajali Aljehinu kakršne koli šanse v tem dvoboju.

Nič manj važna pa je bila fizična prednost Capina, ki je obstojala v tem, da si je moral dati Aljehin za časa odigravanja dvoboja 6 zob izpuliti, ker so ga silno boleli. Toda Aljehin je vse te ovire premagal in s svojo igro dokazal, da je močnejši od Capablancu, saj ga je prekašal v vseh fazah igre, edinole v obrambi je bil Capablancu boljši.

Takoj prvo partijo ze Aljehin kot črni dobil, druga je bila remi in v tretji je zmagal Capablancu. Od 4.—6. so sledili remiji, dočim je z 7. partijo prešel Capa z 2:1 v vodstvo. Ta del dvoboja je bil torej uspešen za Kubanca, pričakovali so živahno borbo in hiter konec dvoboja. Nadaljnje tri partije so se končale remi. V vodstvo z 3:2 je prišel Aljehin, ki je 11. in 12. igro dobil. Zadovoljen z dvobojem je Aljehin igral zelo oprezno in nadaljnjih 8 partij zaporedoma remiziral. Tekmovanje je dajalo monotoni videz. V 21. partiji je Aljehin zopet sijajno zmagal in rezultat 4:2 je bil že zelo opasen tudi za Capine živce. Od 22. do 31. partije pa se tudi pri Aljehinu pojavi kriza, v treh partijah je bil v izgubljeni poziciji. Capablancu je za zamudil zadnji moment za eventualno dosego zmage s tem, da je imenovane tri partije samo remiziral. Aljehin je dvoboj odločil v svojo korist z zmagama v 32. in 34. partiji. Capablancu se je v zadnji partiji pismeno vdal, na uradni zaključek dvoboja pa sploh ni prišel in je Aljehinu tudi pismeno zaželel srečo z naslovom »svetovni šahovski prvak«. — Aljehin je premagal Capablancu z 6:3, medtem ko se je 25 partij končalo neodločeno.

LADO HREN