



Izdaja Toyarna emajlirane posode Celje vsakega 1. v mesecu. Urejuje uredniški odbor. Glavni in odgovorni urednik Vlado Smeh. Uredništvo Celje, telefon št. 25-25 Rokopisov in fotografij ne vračamo. Tiska ČP »Celjski tisk« v Celju

Besede naj ne ostanejo le na papirju

Za nami sta dva pomembna dogodka: letna konferenca mladinskega aktiva in polletna konferenca sindikata. Nedvomno bosta ta dva dogodka pustila globoko sled v našem gospodarskem in družbeno političnem življenju, saj sta poleg konferenc Zveze komunistov najvažnejša činitelja pri oblikovanju naših notranjih odnosov.

Ce ju danes vrednotimo s tega stališča, lahko z mirno vestjo zapišemo, da je mladinska konferenca delno opravičila naša pričakovanja, medtem ko je polletna konferenca sindikata povsem uspela. To v največji meri dokazuje zrelost in zdravo jedro članov sindikata, hkrati pa tudi, da se v največji meri zavedajo svojih odgovornih nalog v današnji fazi družbenega razvoja. In prav te ugotovitve so za nas najbolj razveseljive, saj so jamstvo za izpolnjevanje vseh proizvodnih nalog, ki nas čakajo v prihodnem obdobju.

Na obeh konferencah, zlasti še na sindikalni, smo slišali nešteto predlogov, ugotovitev in napotkov, ki si jih moramo globoko vtisniti v spomin, da nam ne bodo zbledeli in ostali le besede v za-

pisniku. Iz njih moramo črpati vsebino za akcije, ki pa naj bodo stalne, rekli bi kontinuirana oblika našega dela. Posebej še zato, ker so se diskutanti dotaknili nekaterih problemov konkretno in celo nakazali zanje rešitev, nakazali so slabosti in način, kako jih odpraviti. Zdaj resnično ni razloga, ki bi nas opravičeval, če bi še naprej vztrajali pri teh pomanjkljivostih.

Vselej je najtežje odpravljati napake, za katere ne veš, kje se skrivajo. Vendar mi vemo zanje; nanje so nas opozorili in nam jih pokazali. Preostane nam le, da jih z dobro voljo slehernega člana kolektiva — tistega pri stroju, za pisalno mizo in tistega v nakladalni ekipi — odpravimo in vnesemo v naš prizadeven kolektiv novega zadovoljstva z novimi uspehi.

Veseli nas, da lahko ponovno ugotovimo — to namreč ugotavljamo že vsa leta — da imamo zares kolektiv, kakršnega si moremo le želeči, da pa od nas samih zavisi, kako in kam bomo usmerili njihovo pripravljenost in dobro voljo.

S.

Leonid Iljič Brežnjev v Velenju



Velenje, 1. oktobra. Sovjetska delegacija pod vodstvom predsednika Vrhovnega sovjeta ZSSR Leonida Brežnjeva v čigar spremstvu so bili podpredsednik ZIS Aleksander Ranković, sekretar CK ZKS Miha Marinko in drugi jugoslovanski funkcionarji, so prispeli danes dopoldne v naše največje rudarski središče Velenje, kjer jih je z navdušenjem sprejela večtisočglava množica.

Na veličastnem zborovanju, katerega so se udeležili tudi člani našega delovnega kolektiva, so dragega gosta pozdravili podpredsednik Zvezne ljudske skupščine Franc Leskošek-Luka, sekretar OK ZKS Franc Simončič, predsednik OLO Celje Miran Cvenk ter predstavniki šoštanjске občine in rudnika Velenje.

Po uvodnih svečanostih je spregovoril zbrani množici predsednik Vrhovnega sovjeta ZSSR Leonid Brežnjev, nakar so člani združenih pevskih zborov in godbe na pihala izvedli še krajši kulturni program.

Visoki gostje so si v Velenju še ogledali nekatere rudniške naprave in se po krajšem kosilu v hotelu »Paka« odpeljali proti Ljubljani.

FRANC BELAK:

Naši dohodki se morajo večati

Tovariši in tovarišice!

Gospodarska in politična situacija našega podjetja narekuje v prvi vrsti sindikalni organizaciji, da se usmeri in v polni meri angažira v reševanju perečih problemov ter da s svojim delovanjem doprinese k boljšemu gospodarskemu uspehu. Zato se moramo danes pogovoriti v prvi vrsti o negativnih pojavih, nedisciplini, nekvalitetnem delu in sploh o vseh pomanjkljivostih, ki nam stojijo na poti.

V letošnjem letu se nahajamo pred problemi, pri katerih moramo vložiti maksimum truda, da prebrodimo nastale težave in da dosežemo zaželene rezultate. Pri tem delu pa moramo imeti dosti več potrpljenja kot je to bilo potrebno v prejšnjih letih. Delati moramo mirno, delo predhodno planirati, analizirati ter ga koordinirati tako, da pri samem izvrševanju ne pride do zastoja. Priznati moramo, da smo prav tu postali nestrpni in se jezimo eni na druge ter s tem nepotrebno ustvarjamo amosfero, ki ni zaželena in katera ne prinaša nobenih boljših rezultatov. Pozabljamo na pretekla leta, v katerih smo imeli ravno tako veliko težav in na to, da so se vse te težave premostile ter da je bilo delo vedno izvršeno. Ta leta bi lahko bila za nas leta izkušenj in te izkušnje bi lahko pridno koristili pri nadaljnjem razvoju našega kolektiva. Pri reševanju perečih proizvodnih problemov pa je imel kolektiv vedno razumevanje in celo s prostovoljnimi delom pomagali

prebroditi nastale težave. Spominimo se starih streh v delavnicah, ko smo jih podirali nad glavami, da proizvodnja ni bila prizadeta. Tu prav v tem obdobju beležimo dobre rezultate, kar je vsekakor doseženo z dobro voljo in prizadevnostjo našega članstva.

V današnjem obdobju smo nagajeni k nesistematičnemu delu, da o medsebojni pomoči sploh ne govorimo, ker smo na njo pozabili že v tako kratkem času. Ugotavljamo, da je iz dneva v dan čedalje manj medsebojnega razu-

mevanja in sploh zaupanja. Najraje si podtkamo polena in to je rak rana za dobro, sistematično in tovariško delo. Taka praksa ni samo pri starejših ljudeh, marveč tudi med mladino. Vprašanju odnosov moramo posebno danes posvetiti veliko pozornost, ker smo v tem — posebno v zadnjem polletju — močno nazadovali. To vprašanje moramo do kraja rešiti v duhu socialističnih in zdravih

Jožica Černeck:

Mladinke in mladinci!

Polletna konferenca je nakazala niz problemov in težav pri delu mladinske organizacije, danes se pa moramo, ko stojimo pred nami težke in odgovorne naloge v gospodarstvu, pogovoriti, kakšno nalogo mora odigrati mlad član kolektiva.

Danes se povsod mnogo razpravlja o delitvi čistega in osebnega dohodka, o planu proizvodnje, o kvaliteti izdelkov, o storilnosti dela, toda mi mladi, ko nas bi ravno ti problemi kolektiva morali zanimati, stojimo večkrat ob strani, ter puščamo besedo starejšim.

Toda, če prisluhnemo pogovoru o obratu, pa ob izplačilu osebnih dohodkov slišimo, da se ta ali oni pritožijo nad nizkimi prejemki. Naši osebni dohodki so se v treh letih povečali za 50%. Toda bomo odkriti in se vprašajmo, če

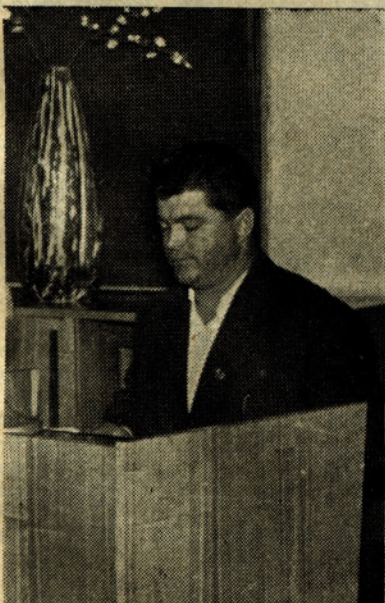
odnosov, ki morajo obstojati in ki so glavni in osnovni temelj za dober gospodarski uspeh in napredek kolektiva.

AKCIJE NAJ BODO PRETEHTANE

Trenutna situacija je tudi v vrste sindikalnih delavcev vnesla nekoliko dezorientacije, posebno

glede gospodarskega uspeha kolektiva. Borba za izvrševanje planskih nalog ter ustvarjanje dohodka se iz dneva v dan veča ter je danes dosegla vrhunec. Kolektiv vlaga vse sile v izvrševanje planskih nalog, kar je njegov osnovni cilj. Planske naloge se ne odražajo samo v količinah proizvodov, marveč je glavni in

(Nadaljevanje na 2. strani)



Predsednik izvršnega odbora tov. Franc Belak

Spet bomo lahko najboljši

smo za toliko tudi proizvedli, ker le na račun večje storilnosti dela in večje proizvodnje lahko dvigamo osebne dohodke, to je pa danes, ko se celotno jugoslovansko gospodarstvo nahaja v težki situaciji, nemogoče.

Ko je predsednica govorila o rebalansiranem planu in o odpustu delovne sile, je med drugim dejala:

Da pa nam ne bo treba odpustiti delovno silo, je potrebno, da mi, ki še delamo, naredimo čimveč, da si zagotovimo osebne dohodke in s tem izpolnimo planske obveznosti. Posebno pozornost pa moramo mi mladi ljudje posvetiti kvaliteti izdelkov. Ni dovolj, da nekdo hiti delati osem ur, da si zagotovi dober zaslužek, temveč mora vedeti kako in kakšno kvaliteto ima njegov izdelek. Procenti slabe kvalitete se iz dneva v dan večajo, s tem pa izgubljam milijone, ki bi jih lahko na drugi

strani koristno uporabili. Vsak proizvajalec je plačan za delo, ki ga opraviča, zavedati pa se mora, da za delo tudi odgovarja.

Cilj vseh mladih članov kolektiva naj bo večja storilnost dela, boljši proizvodi, zagotovljeni osebni dohodki.

Danes moramo biti mladi člani kolektiva enakopravni ostalim. Toda ali smo tako izvrševali tudi svoje naloge. Tukaj pa tovarniški komite kakor tudi ostali nismo odigrali naloge, katero nam nalaga družba, katero nam nalaga kolektiv. Skozi celo leto pa so nas pri delu spremljale težave, kakor zamenjava predsednika in sekretarja, zamenjava članov komiteja, v nekaterih obratih smo volili nove predsednike, ustanovili smo dva nova obratna aktiva.

Težko delo v komiteju je ustvarila predvsem rotacija kadra ter neresnost posameznih članov.

(Nadaljevanje na 2. strani)

FRANC BELAK:

Naši dohodki se morajo večati

(Nadaljevanje s 1. strani)

osnovni cilj kolektiva, da se doseže ekonomski uspehi ter ustvari potrebni dohodek, ki ga moramo imeti ne samo za izplačilo osebnih dohodkov, temveč tudi za sklade podjetja. Situacija okoli delitve osebnih dohodkov je bila prav v tem mesecu problematična. Zaradi neizvrševanja planskih nalog smo prišli v trenutno situacijo, ko je kazalo, da ne bo dovolj sredstev za kritje doseženih osebnih dohodkov in bo kazalo vsem zaposlenim znižati osebni dohodek za nekaj nad 6 odstotkov. Skupščina podjetja pa se je odločila za izplačilo obratnih osebnih dohodkov za mesec avgust v stoodstotnem znesku z namenom, da si ves kolektiv še bolj kot je to naredil v prejšnjem mesecu, prizadeva in da dá vse od sebe, da v prihodnjih mesecih ne bi prišli v to res neprijetno preizkušnjo. Vendar moramo pri tem računati na prizadevnost članstva in mu to nalogo popolnoma zaupati.

Morda bi tudi iz te situacije izvlekli nekoliko podukov kako nam v prihodnje ne bi bilo potrebno delati ter se ne zaletavati z različnimi akcijami. Ne moramo sicer računati, da bi vsaka akcija stoodstotno uspela, vendar moramo biti zelo pozorni, kadar izvajamo nepotrebne akcije, katere bi v perspektivi znale biti škodljive.

O REBALANSU NAČRTNIH OBVEZNOSTI

Tovariš predsednik je v nadaljevanju referata nakazal nekaj podatkov, interesantnih za naš kolektiv. Primerjal je nekaj števil in njihove odnose med načrtom in izpolnitvijo. Potlej pa je nadaljeval:

Iz navedenih podatkov vidimo, da je podjetje v mesecu avgustu plane presešlo. Seveda je bilo potrebno — in je to skupščina podjetja že ukrenila — da je prvotni letni plan rebalansiral, ker je nastal izpad določenih kapacitet, ki iz uvoza niso pravočasno pripele v podjetje. Osnovo za rebalans plana za prvih sedem mesecev letošnjega leta tvori dejansko dosežena proizvodnja v tem obdobju.

V finančnem poročilu o poslovanju podjetja za osem mesecev letošnjega leta so še drugi zanimivi podatki, o katerih mora kolektiv razpravljati ter ustrezno ukrepati. Predvsem bi morali stremeti, da se naša obratna sredstva razbremenijo obremenitve z nekurantnim materialom ter da imamo čim manj nedovršene proizvodnje. Ugotavlja se, da je nedovršena proizvodnja kot tudi zaloga gotovih izdelkov porasla, medtem ko se je zmanjšala zaloga polizdelkov, kar povzroča motnjo v proizvodnji.

Terjatve do kupcev so še vedno velike in nam večeje vrednost enomesečne proizvodnje. Na dan 31. 8. 1962 so bile terjatve v višini 784.917,00 din za domače odjemalce in za kupce v inozemstvu 59.754.000 din ali skupaj preko 794 milijonov dinarjev. Pri tem pa so terjatve po panogah v naslednjih zneskih: industrija 68 milijonov din, industrijska kooperacija 76 milijonov din, veletrgovina 512 milijonov din itd.

Naše obveznosti plačujemo v predpisanim roku 8 dni. Vsekakor je do naših odjemalcev podvzeti odločnejše ukrepe, čeprav so to Klima in Kovinotehna v Celju, Agrostroj, Elektrotehna in Metalka iz Ljubljane, Toplovod, TAM Maribor itd.

O OSEBNIH DOHODKIH

Sedanje stanje kaže žalostno podobo, čeprav podatki dokazujejo precejšen uspeh, posebno v

odnosu do lanskega leta. Podatki nam tudi kažejo, da se je v odnosu na lansko leto cena naših izdelkov povečala in to različno v posameznih skupinah. Pri tem bi bila morda potrebna detajlna analiza, da bi ugotovili vzroke povišanja lastne cene. Razumljivo je, da se naš celotni dohodek mora manjšati, čeprav proizvajamo več, če so za nas naši proizvodi dražji, če so naši stroški porasli iz tega ali onega razloga. Vemo tudi to, da so cene naših proizvodov na tržišču že več let nazaj iste, da pa so osnovni materiali neprimerno dražji. Če je to razlog, da ne dosegamo potrebnega dohodka, tedaj moramo to dokazati in podvzeti druge potrebne korake, ki so daleč od zniževanja osebnih dohodkov. Mi moramo stremeti za tem, da se osebni dohodki večajo skladno s porastom proizvodnje, pa tudi skladno s porastom življenjskih stroškov. Mi ne smemo zavirati rasti osebnih dohodkov kot to delamo letos pri posameznih kategorijah zaposlenih, oziroma pri posameznih ekonomskih enotah.



Člani sindikata in gostje pozorno sledijo besedam referenta

Okrog letošnjega plana je bilo ogromno diskusij in debat. Ne bi se spuščali v vse podrobnosti teh razprav, vendar letošnja situacija kaže, da je za prihodnje leto že sedaj izdelati vse potrebne analize ter pravočasno in realno planirati. Izkušnje letošnjega plana v planiranju nam narekujejo, da se tega dela lotimo z vso resnostjo, da ne bi prišli v situacijo, v kateri smo bili pred kratkim, ko smo se morali odločiti za rebalans plana. Imeti točne podatke o možnosti prodaje na tu in inozemstvu, imeti točne podatke o zasedbi naših strojnih kapacitet in vrsto drugih nujnih podatkov, je lahko samo v korist razvoja našega podjetja.

Če hočemo doseči boljše rezultate dela, moramo v prvi vrsti doseči disciplino in odgovornost vsakega posameznika ter doslednost pri izvajanju nalog. Decentralizacija delavskega samoupravljanja so nekateri naši člani razumeli napačno. Demokratičnost pri upravljanju in odločanju nikakor ne sme kaliti delovne discipline, če želimo, da nam delo teče organizirano. Mi se moramo samo spomniti parole, ki je bila zelo popularna, katere pa tudi danes ni izgubila svojega pomena. Tu mislimo na geslo: »Demokratičnost pri odločanju, disciplina pri izvajanju«. Mi pa smo pogostokrat v dilemi kaj in kako postopati oziroma v posameznih primerih odstopamo ne samo od realnosti, temveč tudi v precejšnji meri od naših pravil in pravilnikov, ki so pogostokrat mrtve črke na papirju,

PRI DECENTRALIZACIJI SMO ZASTALI NA ZAČETKU POTI

Če kdo misli, da bo s svojim nediscipliniranim postopkom ustvaril anarhijo, se zelo moti. Večina delovnih ljudi želi red in disciplino pri delu. Potrebno pa bo pri lenuhih, nediscipliniranih, tistih, ki delajo škodo, ki delajo slabo kvaliteto na izdelkih itd. narediti kratek postopek. Mi moramo doseči to, da se naši sklepi in določila v naših pravilih in pravilnikih izvajajo. To je vprašanje, ki se čedalje bolj postavlja na ostrino in je pri tem iti do kraja. Mi ne rabimo in nočemo tako imegovane trde roke posameznih ljudi — kot se to ponekod želi doseči — kar bi dejansko bilo v nasprotju z decentralizacijo delavskega upravljanja in katerim ni pri srcu ta decentralizacija. Mi potrebujemo trdno roko kolektiva, ki bo sam zahteval in sam tudi izvrševal tiste naloge, katere so planirane in jih kolektiv sprejme.

Decentralizacija delavskega upravljanja je na isti ravni kot

zbori proizvajalcev sestajajo, diskutirajo in razpravljajo, so prepuščeni samim sebi in se za njih prav malo menimo. Najmanj se pa menimo za njihove predloge in pripombe. To se pravi, da imamo organe upravljanja po ekonomskih enotah, ki ničesar ne pomenijo in nič ne predstavljajo. Sindikalna organizacija, ki je bila iniciator pri ustanavljanju ekonomskih enot in organov upravljanja, pa se nikakor ne more sprijazniti s takim stanjem. Ekonomske enote in organi upravljanja v teh so vsekakor pozitivna sila, od katerih je pričakovati, da bodo proizvajalci in upravljalci dosegli boljše rezultate v proizvodnji, doprinesli k zmanjšanju stroškov proizvodnje itd. To upravljanje je potrebno razvijati in utrjevati in ne dopuščati, da decentralizacija postaja ovira razvoja, ker smo si pač to oviro umetno ustvarili.

Ko je omenil še nekaj nepravilnosti, je nadaljeval:

Zaradi takih nerešenih vprašanj, v katere pogostokrat sploh ne maramo posegati, pa prihajamo v položaj, ko bomo prisiljeni linearno zniževati osebni dohodek. V tem primeru moramo še pripomniti to, da smo pri izvajanju nekaterih zakonskih določb zelo togi. V zadnjem času pogostokrat poslušamo o faktorju in formuli, katere je zelo »kunašna« celo za fakultetne izobražence. Ta formula je pravzaprav že prvi mesec vnesla v kolektiv veliko razprav ter povzročila precej izgubljenega časa. Mi smatramo, da tudi ta formula ni »sveto pismo« in da se je dosledno ni potrebno posluževati.

Vrnimo se še nekoliko na organe upravljanja po ekonomskih enotah, pri čemer moramo povedati, da je poleg kompetenc teh organov, ki so določeni s pravili podjetja, potrebno delo teh organov koordinirati in o tem voditi računa. Njihove predloge in pripombe moramo prenašati pravočasno na višje organe upravljanja. Zavedati se moramo, da so zaradi neučinkovitega dela samoupravnih organov po ekonomskih enotah, zaradi stagnacije in čakanja ljudje brez prave volje in neradi hodijo na se-

stanke, ker dejansko izgubljajo prosti čas. Odpraviti moramo zelo nezdrav pojav pri naših organih upravljanja, da ko nekdo nakuže nek problem in predlaga rešitev, da tak predlog podcenjujejo in ga celo okategorizirajo kot »lastni interes«. V takem oziru ne smemo biti brezbrizni in malomarni.

Ne moremo preko tega, da ne omenimo neljub dogodek, ki so ga izvedli člani kleparske delavnice, ki so s svojim postopkom spravili na slab glas celotno podjetje. Svoj postopek pa člani kleparske delavnice niso mogli z ničemer opravičiti, ker sploh niso bili z ničimer prizadeti ter so bili najmanj upravičeni, da podvzamejo nesocialistične metode s prekinitvijo dela. Tu je prišla do izraza tudi kratkovidnost in nezrelost članstva. Kljub temu pa nas taki izpadi, ki so jih povzročili posamezni nezdravi elementi, ne smejo demoralizirati. Nasprotno, to je bila za politične organe draga šola, ki nas je naučila, kako moramo v bodoče delati. Naj še ugotovimo, da za ta dogodek še do danes nismo kaznovali krivce grobe kršitve delovne discipline. Po naših pravilih je za kršilce delovne discipline predvidena ustrezna kazen.

Ko je predsednik izvršnega odbora sindikalnih podružnic govoril o higiensko tehnični zaščiti in o urah in dnevih, ki jih zaradi tega izgubljamo, je ob koncu dejal:

Na vseh naših sindikalnih sestankih vedno obravnavamo situacijo in stanje higienske in tehnične zaščite. Zato naj bi ta razprava tudi danes ne izostala z namenom, da se vprašanje higiensko tehnične varnosti v našem podjetju izboljša. Iz podatkov s katerimi razpolagamo vidimo, da je še vedno število nesreč pri delu dokaj visoko in visoko število izgubljenih delovnih dni zaradi nesreč in bolezni. Zaradi tega so ogromni izdatki in izgube, ki jih nosimo vsi člani kolektiva in družba.

Pri celotnem vprašanju reševanja higiensko tehnične varnosti pa bi se HTV služba morala pogostokrat več angažirati in včasih drugače reševati vprašanja HTV v našem podjetju.

JOŽICA ČERNEC

Spet bomo lahko najboljši

Mladinke in mladinci!

Tovarniški komite mora biti kot celota v tesnem sodelovanju z vsemi obratnimi aktivimi. V prihodnje moramo uspeli, da bo sleherni mladinec vedel, kaj se obravnava na sejah komiteja, sekretariata, našo mladino moramo pritegniti, da bo videla tudi ona, da je delo v mladinski organizaciji lepo a težko.

Sami pa to ne bomo uspeli, tukaj je potrebna pomoč starejših, potrebna je pomoč vseh družbeno političnih organizacij v podjetju. Kakor ni tovarniški komite odigral svoje vloge, tako ni mladina v organih upravljanja. Danes, ko imamo delavske svete, zbere proizvajalcev, sindikalne odbore mladinske obratne aktivne, osnovne organizacije ZK, bi lahko v decentralizaciji napravili precejšen korak, delavci pa bi v teh organih videli perspektivo našega razvoja.

Zavest človeka moramo dvigniti na raven, da ne bo videl samo svojih pravic temveč tudi dolžnosti, katere nalaga kolektiv vsakemu članu. Danes se glasno pove samo tisto, kar se od kolektiva zahteva, tiho pa kar moramo kolektivu dati. Vedno pa še premalo seznanjamo proizvajalca o vsem, kar bi moral vedeti. Na eni strani pa je kriva tudi nezainteresiranost članov. Predpostavljaje-

ni pa bo moral biti prvi, ki bo o vsem seznanjal ljudi kar se dogaja v kolektivu. Mi pa vemo,



Predsednica tovarniškega komiteja LMS, Jožica Černec

da imamo v kolektivu ljudi, ki jih zanima delo samo 8 ur, potem jih pa kolektiv več ne zanima. S tem moramo enkrat prenehati ter dati na takšno delovno mesto perspektiven in dober kader.

Če se povrnem na delo tovarniškega komiteja, moramo ugotoviti, da ni izvršil svoje naloge. V začetku leta smo pa za lažje delo komiteja formirali komisije za posamezna področja dela. Vendar zaradi nezasedovanja problemov tudi komisije niso napravile nič. Problem, ki je bilo delo ene izmed komisij, je obravnaval v celoti komite, kar pa je zgrešeno.

Glavno vlogo pri tovarniškem komiteju bi moral odigrati KMU, kar pa nam po večkratni razpravi na sejah komiteja kakor tudi sekretariata ni uspelo. Vsi pa vemo, da bi lahko klub upravljalcev pri nas dobro delal, če bi imeli za to sposobne ljudi. Pri nas je še vedno problem, ki ga že dalj časa obravnavamo, kako pritegniti v naše vrste tudi tehnični kader. Morda ne znamo pristopiti ter se z njimi pogovoriti.

Ko se je predsednica dotaknila problema samskih stanovanj in mladincev, polproletarcev, je nadaljevala:

Lepo je število naših mladincev, ki so člani delavskih svetov EE, raznih komisij v EE, predsedniki zbora proizvajalcev.

(Konec na 4. strani)

VLADIMIR VEBER:

Kljub težavam je krenilo na bolje

Čprav imamo v podjetju objektivne težave — v pocinkovalnici imamo težave z novo pečjo, ki jo je montiralo zagrebško podjetje Rade Končar, v surovinskih oddelkih je bil zastoj zaradi zakasnele pošiljke pločevine iz Anglije, surovinska skladišča so bila prazna, kar je prizadevalo predvsem emajlirnico in podobno — lahko vendarle zaznamo v mesecu septembru lep napredek, saj planske naloge le v redu izvršujemo. Pohvaliti moram vse družbeno politične forume v ekonomskih enotah, samoupravne organe in vse člane kolektiva, ki so s prizadevnim prostovoljnim delom prispevali svoj delež pri izpolnjevanju proizvodnih nalog. Zavedati se moramo, da to ne sme postati sistem dela v našem podjetju, da so to le trenutne slabosti, ki jih v prihodnje ne bo več.

Nikakor ne moremo mimo izvoznih težav našega kolektiva, ki se zaveda, da bo posledaj uvoz še bolj neposredno vezan na izvoz naših izdelkov v tujino. Ne le, da moramo naš izvoz zadržati na tej ravni, naša največja naloga za prihodnje obdobje mora biti, da poslovanje s tujino povečamo in si tako zagotovimo potrebna sredstva za nabavo reprodukcijskega materiala. Zato moramo storiti vse, da bomo kakovost naših izdelkov izboljšali in jo izenačili z zahtevami trga v tistih deželah, kjer je moč prodajati večje količine našega blaga. Hkrati pa moramo premostiti vse težave pri nas doma, ki hromijo nemoten proizvodni proces in speljati organizacijo dela tako, da ne bo prizadeta niti proizvodnja za domači trg, še manj pa proizvodnja za izvoz. S tem ciljem smo že uvedli v skladišču dve izmeni, komercialiste pa obvezali, da zaključujemo pogodbe za večje količine izdelkov in podobno. Ker vemo, da imajo konkurenčna podjetja bolj ugodne dobavne roke kot mi, moramo tudi po tej plati biti bolj elastični, posebej še, če gre za večje posle.

Poslednji čas se pogovarjamo tudi z zagrebškim podjetjem »Gorico« in velenjskim »Gorenjem« o obliki sodelovanja med našimi podjetji. Vedeti pa moramo, da je integracija koristna le v tistem primeru, če je ekonomsko upravičena in če ni nobeno izmed podjetij na slabšem. Določili smo že strokovnjake, ki analizirajo možnosti tesnejšega sodelovanja, ki naj bi zagotovilo delitev dela in hkrati pocenitev proizvodnih stroškov.

Ko je tovariš glavni direktor poudaril, da smo sicer z dosednjo rekonstrukcijo že dosegli nekaj, je dejal, da se bo na največ poznalo šele takrat, ko bo rekonstrukcija docela končana. Vendar moramo že zdaj zaposlovati tisto delovno silo, ki so nam jo sprostile nove naprave tamkaj, kjer bodo bolj koristni. Transportne delavce moramo usposobiti za delo na linijskih trakovih in podobno.

Večkrat je tudi slišati, je nadaljeval glavni direktor, da zaposlujemo nove inženirje in druge strokovnjake. Naša težnja je, da vedno bolj zamenjujemo fizične delavce z umskimi, ki bodo znali bolje organizirati delo v obratih, pripraviti vse potrebno za nemojstveno delo in ga najbolj ekonomično spremeniti iz osnovnih materialov v gotov izdelek. Vsi se zavedamo, da smo v zadnjih letih zaradi rekonstrukcije močno zamudovali osvajanje novih izdelkov. Vendar moramo zamujeno dohiteti in tudi to prepotrebno dejavnost organizirati tako, da bomo že danes vedeli, kakšen nov izdelek bomo lansirali na tržišču čez tri leta. Zavoljo tega smo kadrovske ojačali oddelek za osvajanje novih izdelkov in mu dali povsem enakovreden položaj v našem kolektivu. Od njih pričakujemo že v kratkem velike ko-

risti, saj se je dosedanja praksa, ko smo čakali na ideje komercialistov, pokazala kot neprimerna in neučinkovita.

Do konca leta bomo prečistili tudi naše pravilnike o delitvi čistega dohodka ter odpravili tiste nepravilnosti, ki so se doslej pokazale v praksi.

Kaj je torej naloga našega kolektiva v prihodnjem obdobju? Perspektiva je povsem jasna: planske naloge moramo izpolnjevati in jih presegati, osvajati moramo nove izdelke in že danes

LOJZE PAVLIČ:

Več samokritičnosti

Sodim, da se je današnja razprava na letni mladinski konferenci oddaljila od osnovnih problemov, ki tarejo naš kolektiv. Najmanj pa lahko trimo, da so bile vse diskusije odkritosrčne. Opazil sem, da ste zelo malo govorili o proizvodnosti, storilnosti in o proizvodnem načrtu. Vsi vemo, da kakovost dela in proizvodnost upadeta. Osebnostni odnosi med vodilnim kadrom in delavci so izredno slabi, da pa je temu tako, smo krivi sami. Od kadrov, ki so nezainteresirani, ne moremo pričakovati, da bi delavcu pomagali in mu dajali napotila.

Pomanjkljivosti so pa še druge. Mladinec gleda, da osem ur dela v podjetju, medtem ko mu za življenje izven podjetja ni mar. Od vas bi pričakovali, da se boste udeleževali na kulturnem, športnem ali tehniškem polju, saj je priložnost za tako delo več kot dovolj. Društva životarji in nimajo mladih ljudi, ki bi v prihodnje nadaljevali delo starejših tovarišev.

Nemara je med tistimi, ki usmerjajo vaše delo, premalo iniciative.

Menim, da bi bilo treba govoriti na današnjem forumu tudi o disciplini, ki je pri nas izredno slaba. Doslej smo bili preveč širokogrudni, saj smo sprejemali na delo ljudi, ki so prišli k nam, ne da bi vedeli kakšni so. Zato je bilo odpuščanje povsem opra-

planirati nove investicije. Obogatiti moramo tudi naš asortiman z izdelki, ki jih zahtevajo kupci. Delo moramo organizirati tako, da se bodo proizvodni stroški zmanjšali, hkrati pa moramo uvesti še vsestransko štednjo z reprodukcijskim in režijskim materialom in izboljšati kakovost naših izdelkov za domači in tuji trg. Če bomo vse to izpolnili, potlej je naša perspektiva svetla in potlej ne bomo več govorili o zmanjšanju osebnih dohodkov, marveč o povečanju.

vično, saj se po tem ukrepu disciplina v obratih močno popravlja. Ko bomo povsem prečistili naše obrate in izločili vse tiste, ki ne sodijo med nas, bomo pristopili k proučevanju vsakega člana našega kolektiva.

Naša mladina bi morala biti za vzgled. Žal pa to ni.

Ko je tovariš Pavlič označil nekatere razprave kot povsem neresnične in nekonkretne, je dejal:

Tovariši! Zbrali smo se zato, da iznašamo probleme, ki nas tarejo, ne pa da iznašamo neresnične stvari. Glede odpovedi je res, da nismo mogli biti vselej pravični. Bile so tudi žrtve. Vsi pa, ki so odšli od nas, imajo danes delo in se bodo živeli v novem okolju v nov proizvodni kolektiv. Postali bodo drugačni, postali bodo dobri delavci in pridelovalci, saj jim bo vedno pred očmi razlog, zaradi katerega so morali iz našega podjetja.

Zakon o delovnih razmerjih, ki bo v kratkem izšel, bo vseboval določilo, da traja poskusna doba več kot tri mesece. Kolektiv je zainteresiran, da se tisti, ki pridejo na novo, hitro uvedejo na posameznih delovnih mestih.

Zaključil bi z ugotovitvijo, da imamo še določene težave, s katerimi se moramo boriti. Vendar pa moramo biti pri iznašanju kritik bolj objektivni, konstruktivni in neprimerno bolj samokritični.



Zvone Dragan:

NEZNANJE naš največji sovražnik

V imenu Predsedstva CK LMS in v imenu okrajnega komiteja Ljudske mladine, je mladinsko konferenco pozdravil tudi tovariš Zvone Dragan, ki je med drugim dejal:

Naša mladinska organizacija je poslednji čas dosegla lepe rezultate, zato sodim, da današnja konferenca ni bila odraz proizvodnje v podjetju. Nemara je razlog ta, da je bilo zajeto preozko vsebinsko izhodišče. Obravnava bi morala biti problematiko, ki bi bila bolj realna, vsekakor pa daleč vsaksebi z osebnimi problemi, ki jih je bilo danes slišati največ. Mladinska konferenca v podjetju bi morala biti tisti forum, kjer bi prišla na površje najbolj dognana misljenja. Nikakor bi ne smeli čakati na letno konferenco, da bi se seznanili o proizvodnji, doseganju plana in drugih gospodarskih problemih, ker bi o tem morali raz-

pravljati že med letom. To bi moral vsakdo vedeti vsaj tako dobro kot šolar abecedo. Na konferenci bi pa morali iznesti le ključne probleme in vaše predloge, hkrati bi pa morali še pregledati, kaj od sklepov polletne konference ni bilo izvršeno.

Mi, mladi ljudje, bi morali prodreti tudi v ostale organizacije, je poudaril tovariš Dragan in dejal, da je neznanje še vedno največji sovražnik mladinske organizacije. Ob koncu svoje razprave je zaključil:

Vse probleme, ki so nastali v podjetju, bi morali ocenjevati iz družbeno političnega aspekta. Interesi mladih ljudi so danes veliko bolj različni kot kdajkoli prej. Tehnika, kultura, šport, znanost in umetnost so reči, ki danes zanimajo mlade ljudi. Človeka moramo zato angažirati tamkaj, kjer vemo, da bo najbolj sposoben in kjer bo delal z veseljem.

JOŽE PLEVNİK:

Zastati pomeni nazadovati

K razpravi se je priglasi tudi predsednik Republiškega odbora kovinarjev tovariš Jože Plevnik, ki je uvodoma naglasil, da premalo pozna naše podjetje in da se bo zastran tega omejil le na tiste ugotovitve, ki jih je slišal med razpravo na polletni konferenci.

Ko je govoril o mojstrih, je med drugim povedal:

O mojstrih smo na današnji konferenci veliko slišali. Pa tudi drugače je dosti govora o tem. Mi nikakor ne smemo obsojati mojstre, če imamo tak način proizvodnje, da nam prav oni usmerjajo delo. Prav je, da od njih zahtevamo, da več vedo in prav je, da prenehamo s sistemom »ljudem se ne smemo zameriti«. S tem je treba napraviti konec. Drugo je seveda, če mojstri poskušajo ustvariti avtoriteto pri delavcih s kaplarskimi odnosi, ki so na današnji stopnji razvoja docela nezdrav pojav. Našim mojstrom moramo dati možnost organizacije dela, zahtevati pa moramo od njih odgovornost za določeno delovno oziroma proizvodno področje.

Kot sem slišal, so pri vas še v proizvodnji potencialne rezerve in vidim, da tudi veste, kje so. Zato je povsem odveč govoriti ljudem o znižanju osebnih dohodkov. Tovariši, tako ne gre! Če, denimo, v nekem obratu ali

ekonomski enoti znižajo proizvodne stroške, potlej mora vedeti sleherni delavec, koliko bo zaslužil več zaradi znižanja stroškov. Vedeti mora tudi, kaj se še da storiti, da bodo njegovi osebni dohodki porasli. Odnosi med ekonomskimi enotami so važen element notranjega gospodarjenja, vendar mora biti naglašena interesna povezanost med posameznimi ekonomskimi enotami, saj navzven so vse ekonom-



Predsednik Republiškega odbora kovinarjev, Jože Plevnik

ske enote podjetje. Važno je, da mora posamezna ekonomska enota vedeti, da je prav ona tista, ki mora začeti gospodariti. Delitev dohodka bo posledaj ustavna pravica slehernega delavca. Če mu jo hočemo zagotoviti, potlej mu moramo dati možnost, da jo bo koristil.

Govora je bilo tudi o prostovoljnem delu. O tem sodim jaz tako, tovariši. Če bi bilo delo dobro organizirano, takrat bi ne bilo potrebno delati udarniško! In še nekaj bi hotel opozoriti. S takim načinom dela je prikaz dejanskih stroškov za določeno delo zakrit, zameglen. Zato naj ponovim še enkrat svojo misel: več zaupanja delavcem, več skupinodjem, delovodjem in obratovodjem, po drugi plati pa od njih zahtevati, da odgovarjajo za svoje delo.

V nadaljevanju je pritrnil tudi tovariš Plevnik misli, da se je vloga sindikata v zadnjih letih bistveno spremenila. Naglasil je nagel razvoj našega gospodarstva in dejal, da pomeni danes zastati za korak hkrati že nazadovati. Ob koncu je še povedal:

Mi vemo, da smo sklenili v tem letu dvigniti življenjski standard linearno s proizvodnjo, vemo pa hkrati tudi to, da nam to ni povsem uspelo, vsaj ne v tisti meri, kot smo želeli. Ljudi moramo objektivno seznanjati z

novimi nalogami. Če govorimo o neki formuli in faktorju, potlej morajo ljudje vedeti, kaj sta in kaj pomenita. Sodim pa, da se življenje in proizvodnja z vsemi svojimi specifičnostmi ne dasta vselej meriti s formulo. Eno je principiarno stališče, drugo pa smoter po zviševanju osebnih dohodkov.

IZVOLJENI ČLANI KOMITEJA

Na letni mladinski konferenci so bili izvoljeni naslednji mladinci in mladinke v tovarniški komitej:

Drame Hinko, Božič Franc, Dimec Franc, Podpečan Herman, Černec Jožica, Kuder Jože, Kranjc Hedvika, Podgajski Zlatko, Belak Ervin, Škorjanc Marjan, Demirovič Kemo, Zupanc Marija, Putnik Milan, Jurhar Sonja in Oštr Emil.

Kot smo že poročali, je bila za predsednico ponovno izvoljena tovarišica Černec Jožica.

Člani nadzornega odbora pa bodo v naslednji mandatni dobi: Rozman Metka, Franc Alfonz in Jager Ivanka.

JOŽICA ČERNEC:

SPET BOMO LAHKO NAJBOLJŠI

(Nadaljevanje in konec)

Tovarišice in tovariši! Tukaj je mesto, da naši mladinci posegajo v diskusije. Starejši nam zaupajo, toda od nas tudi nekaj pričakujejo. Ugotavljajo pa, da smo vse premalo posvetili v njihovo osnovno znanje, da bi se lahko uveljavili v organih upravljanja. Če pa pogledamo v detajle, ugotovimo, da so naši mladinci aktivisti, delavci, proizvajalci, da delajo na normiranih delovnih mestih in da so redke ure, ki jih naredimo za organizacijo med delovnim časom. Veliko jih hodi v razne večerne šole, tečaje ter jim praktično ne ostane časa za tisto, kar je danes zelo važno, to je individualni študij posameznika. Po končanem opravljanju raznih funkcij pa pozabljamo, da bi te ljudi dali v razne politične šole ter jih strokovno in družbeno izpopolnjevali. Vsakega mladega človeka moramo pripraviti, da vidi potrebo po strokovno politični izobrazbi ter gledati na njihovo zavest.

Ko pa govorimo o politični zavesti se pa vprašamo, kaj so mladi člani ZK pripomogli k boljšemu delu mladinske organizacije? Posamezni člani ZK so vložili mnogo truda v delo mladinske organizacije, večina pa ni pokazala tistega dela, ki ga članom ZK nalaga statut.

Verjetno nekateri člani ZK mislijo, da je dovolj, da hodijo na sestanke osnovne organizacije ZK, da se s tem zaključijo njihovo delo. Mislim pa, da je čas, da smo si na jasnem, kje je delo mladince, člana ZK, gotovo pa, da ne nazadnje v mladinski organizaciji.

Mladincem članom ZK je dolžnost, da aktivno sodelujejo v vseh organih delavskega samoupravljanja ter da so prvi, ki začnejo z reševanjem problemov v mladinski organizaciji.

Od koncu je predsednica tovarniškega komiteja Ljudske mladine dejala:

Naredili smo, kar smo lahko in kar nam je uspelo. Povedo naj starejši tovariši, da smo se pri delu trudili, vendar bo treba v prihodnje več enotnosti samoiniciative in zopet smo lahko najboljša organizacija kot smo bili pred leti.

Ludvik Pustek: Za kakovost ni vedno odgovoren delavec

Ugotavljamo večje količine izmečka in izdelkov druge ali tretje kakovosti. Prav je, da zaostriamo pregledno službo v obratih, saj vemo, da nam ti neakakovostni izdelki zmanjšujejo dohodek. Prav pa je tudi, da se zavedamo, da so delavci čestokrat nemočni in da nastajajo neakakovostni izdelki izven njihove moči. Prav zadnji čas smo dobili nekaj dvoplastne pločevine. Zato predlagam, da se pri nabavi pločevine pazi, da v prihodnje ne bi prišlo do ponovnega nakupa tega neakakovostnega reprodukcijskega materiala. Opazili smo še, da ni na posameznih formatih pločevina enako debela. Tudi to je razlog za povečanje odstotka neakakovostnega blaga.

Kar zadeva režijske ure sem mnenja, da bi jih bilo pri nas moč zmanjšati pri stiskalnicah. Vlagači si sami strežejo in imajo zastran tega priznane poleg norme tudi eno režijsko uro. Če bi pa dali štirim ali petim vlagacem pri stiskalnicah delavca, ki bi jim stregel, bi bil plačan od njihovega skupnega dela in bi ne bil režijski delavec. To je le en predlog, ki bi ga bilo moč takoj realizirati. Prav bi bilo, da bi s podobnimi predlogi odpravili tudi ostala nepotrebna režijska dela v našem podjetju.

Mirko Dobršek:

Zagotovimo kadrom delo

Tovariš Mirko Dobršek se je v začetku dotaknil problema, ki je pred kratkim spravljal v dokaj čudno luč člane Zveze komunistov. Omenil je akcijo, ki so jo izpeljali komunisti v podjetju takrat, ko so bili informirani, da ne moremo izplačati za mesec avgust celotnih osebnih dohodkov in ko smo najprej sklenili, da damo nekaj nad 6 odstotkov v rezervni sklad ekonomskih enot. Pripomnil je, da so takrat ljudje v obratih sprejeli to z dokajšnjim razumevanjem in da ni bilo zaznati kakšnih večjih nasprotovanj. Ko smo pa nekaj dni za tem odločili, da izplačamo celotne dohodke, smo se člani ZK, ki smo poprej govorili drugače, znašli v dokaj čudnem položaju. Zato bi bilo prav, da bi v prihodnje do takih kolebanj ne prišlo več in da bi v naprej pretehtali natanko vsako akcijo, ki jo nameravamo izpeljati. Sodim, da s takim načinom dela izgublamo zaupanje pri ljudeh.

Dotaknil se je tudi medfazne kontrole in ugotovil, da bi bilo prav, če bi ne plačali neakakovostnih izdelkov, ki so produkt nepazljivega dela posameznih delavcev.

Ko je govoril o nekaterih težavah v orodjarni, je med drugim povedal:



Tovariš Mirko Dobršek

Pri vodilnih ljudeh opazimo negotovost in pomanjkanje odločnosti. Hkrati bi si upal trditi, da tudi nimajo pregleda nad položajem v svojih obratih. Velikokrat se zgodi, da dobimo kakšno naročilo, ki nosi pripis »nujno« in je ta besedica trikrat podčrtana. Povedati moram še to, da so redka naročila pri nas, ki niso »nujna«. Ko odložimo vse drugo delo in dokončamo to »nujno« naročilo, nam pa potlej leži v delavnici večasih celo nekaj mesecev.

Naše kadre šolamo kot še nikoli. In to je prav. Vendar nimajo ti ljudje nobenega izgleda, da bi dobili po končanem šolanju ustrezno zaposlitev v našem podjetju iz česar se vidi, da nima naša kadrovska služba izdelanih nikakršnih perspektivnih programov. Menim, da bi takšen aparat, kot ga imamo pri nas, že moral vedeti, koliko in kakšne strokovnjake potrebujemo. Hkrati bi pa še poudaril, da nam kadri samo s strokovno kvalifikacijo ne zadostujejo. Od naših strokovnjakov moramo zahtevati tudi družbeno politično aktivnost, kajti šele v tem primeru bo profil strokovnjaka popoln.

FRANC PETERNEL:

Vsak mesec iste težave

V naši nakladalni in razkladalni ekipi imamo vsak mesec iste nevednosti. V začetku meseca delamo zmerno, medtem ko je proti koncu meseca toliko dela, da ga komaj zmagujemo. Večkrat se primeri, da posamezniki v prvih dneh meseca ne izpolnjujejo niti norme in so zato prizadeti pri osebnih dohodkih, čeprav v drugi polovici meseca zahtevamo od njih nemogoče. Takrat smo prisiljeni delati v nadurah, čeprav vemo, da tako povečujemo



ceno naših uslug. To je le ena plat medalje — dobro namreč vemo, da ni delo, ki je izvršeno hitro, nikoli kvalitetno in da se v naglici stori vedno največ napak.

Velikokrat dobimo tudi nalog iz kakšne delavnice, kjer je potrebna malenkostna pomoč. Takrat moramo vzeti ljudi od normiranega dela in jih prestaviti v tisto delavnico, kjer bi z malo dobre volje lahko opravili delo sami in prihranili nekaj režijskih ur, nam pa omogočili, da se bolj posvetimo svojemu delu. Povedal bi še, da ni vselej kriva HTV služba, če pride do nezgode. Prepričan sem, da bi bilo izgubljenih ur neprimerno manj, če bi ljudje upoštevali HTV predpise in nosili zaščitna sredstva.

Zares plodna razprava

Med razpravo, ki jo je s takim posluhom usmerjal delovni predsednik tovariš Jože Zapašek, smo slišali še naslednje diskutante:

Tovariš Brežnik je govoril o osebnih zaščitnih sredstvih, Edi Kranjc o skrbi za človeka, tovariša Jože Keber in Lojze Pavlič sta pojasnjevala povračilo prevoznih stroškov, medtem ko je predsednik skupščine tovariš Milan Kavčič govoril o decentralizaciji upravnih organov. Govorili so še Stanko Cocej, predstavnik občinskega sindikalnega sveta tovariš Emil Pepelnjak in drugi. Zal pa zaradi omejenega pro-

stora nismo mogli objaviti vseh razprav, čeprav bi bilo prav in koristno, saj niso razprave teh tovarišev po tehtnosti prav nič zaostajale za objavljenimi.

Okeagle z dveh konferenc

Na polletni sindikalni konferenci je eden izmed diskutantov v opravičilo navedel tale stavek:

— Tovariši, če bi bil jaz dober govornik, bi me mati gotovo dali za farja študirat...

Nek glas v dvorani pa je za sebe dodal:

— Škoda.

★

V dvorani skupščine je bilo tudi nekaj delavcev, ki so prišli na konferenco sindikata potlej, ko so končali z delom v nočni izmeni. Med njimi so bili tudi taki, ki so celo sodelovali v razpravi. Eden od njih je med razpravo to celo omenil.

Ko je končal zadnji stavek, je vstal in odšel — spat.

TRATNIKOVA:

Upoštevajte, da smo matere

Vsi veste, da je v emajlirnici največ ženske delovne sile. Vse delamo prizadevno in z velikim veseljem. Stavimo vse kar je v naši moči, da bi dosegle plan, vendar je tako visoko zahtevano, da ga ne moremo vedno doseči tudi z najbolj marljivim delom. Takrat nam ne preostane drugo, kot delati v prostem času, saj se zavedamo, da je izpolnitev proizvodnih nalog naša najvažnejša naloga.

Nedelja je edini dan v tednu, ko se lahko posvetimo svojim otrokom, ki so potrebni materine nege in njene ljubezni. Vendar še takrat nismo z našimi malčki, ker smo v podjetju pri prostovoljnem delu. Prav bi bilo, če bi upoštevali, da smo večinoma vse matere, ki imamo doma doraščajoče otroke, katerim moramo posvetiti vsaj nekaj ur v tednu. Zato bi bilo prav, če bi kakšen strokovnjak mogel preceniti naše delo in poiskati razloge za neizpolnjevanje naših planskih nalog.



Poudarjam — in to morete prepoznati po našem delu — da smo vselej razumele prizadevanje kolektiva in smo bile vedno tudi me v vrstah tistih, ki so delali prostovoljno. Sodim pa, da tako delo ne bi smelo trajati v nedogled, da bi v prihodnje organizirali delo tako, da bi ga mogli opraviti v osemurnem delovnem času. Tega si želimo matere.

Fotografije so pripravili: Valentin David, Polde Ahtik in V. Smeh.