Emajlirec

Glasilo delavskega kolektiva Tovarne emajlirane posode

Izdaja Tovarna emajlirane posode vsako drugo soboto. Urejuje uredniški odbor: dr. Zupančič Franc, Emil Jejčič, Metka Rozman, ing. Danilo Fajs in Vlado Smeh. Glavni in odgovorni urednik Vlado Smeh. Uredništvo Celje, telefon 39-21, interna št. 207. Rokopisov in slik ne vračamo. Časnik izhaja v nakladi 3300 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Tisk in kliševi ČP »Celjski tisk« v Celju

LETO VIII. ŠTEV. 2

Celje, 8. februarja 1964

LETNA KONFERENCA

ČLANOV ZVEZE KOMUNISTOV

V nedeljo, dne 19. januarja je bila letna konferenca članov Zveze komunistov v naši tovarni. Med drugimi številnimi gosti so se konference udeležili Leopold Krese, član CK ZKS, ing. Andrej Marinc, sekretar OK ZKS Celje, Jože Jošt, član Občinskega komiteja ZKS Celje, Jože Gajšek, organizacijski sekretar Občinskega komiteja ZKS Celje in Marjan Ravnikar, predsednik občinskega odbora SZDL Celje.

Sekretar tovarniškega komiteja ZKS tov. Gabrijel Prezelj je podal na konferenci obširno poročilo o delu organizacije ZK v tovarni, ki ga priobčujemo v nekoliko skrajšani obliki.

Zastarelo podjetje

Podjetje je staro, njegov strojni park je iztrošen, organizacija dela ni najbolje vpeljana, kreditov za rekonstrukcijo nismo mogli dobiti. Zaradi takih in sličnih težav sta naša organizacija in TK nakazovala predvsem probleme s področja gospodarjenja in poslovanja podjetja. Tukaj je led prebit. Tovariši v strokovnih službah odločneje in temeljiteje nakazujejo in rešujejo te probleme in v zadnjih mesecih se nam zdi popolnoma normalno, da mesečno presegamo milijardo v realizaciji naših proizvodov. Pri tem pa nismo, ne moremo in ne smemo pozabiti na tisti činitelj v podjetju, ki je nosilec proizvodnje, ki ustvarja, spreminja in izboljšuje, gospodari, upravlja in skrbi, da podjetje nenehno napreduje — na delovni kolektiv, na človeka.

»Nova poglavitna družbena vloga tovarne, zadruge, komune, šole, družbenih organizacij in pa družine je v tem, da razvija odnose iskrenosti, zaupanja, človekoljubja, razumevanja, strpnosti, vzajemnega sodelovanja in pomoči, skratka človeških simpatij in tovarištva med ljudmi.

Človek se mora v socializmu počutiti sam svoj in čedalje bolj svoboden, kolikor bolj sodeluje v različnih oblikah skupnega boja, sodelovanja in pomoči, ki izvirajo iz občutka in prepričanja skupnosti, da je človek največja vrednost.« (Statut ZK)

Tudi v socialističnem podjetju mora ZK nenehno poudarjati in opozarjati tudi na dejstva, da sta najvažnejša činitelja proizvodnje človek in njegovo delo. Človek je tisti, ki ustvarja delovna sredstva, jih spreminja in izboljšuje. Človek je proizvajalec, ki mrtvi proizvodni mehanizem oživlja v organizem. Vse dobrine, ki jih človek ustvarja s svojim delom, so namenjene njemu samemu. Človek je živa enota, organ žive delovne organizacije. Človeški organizem je zdrav in aktiven, če so vsi njegovi organi zdravi, na pravem mestu in med seboj povezani. Tako je tudi z gospodarsko organizacijo. Le-ta je učinkovita le v primeru, če vsi njeni organi pravilno delujejo.

Množica materiala in delovnih sredstev nam ne pomaga mnogo, če organizacija dela ni v skladu z zakonitostmi, ki določajo človekovo delovanje.

O materialu in delovnih sredstvih, ki jih uporabljamo, hočemo vedeti vse. Za vsak stroj zahtevamo tehnično dokumentacijo. Ne zanima nas samo za kaj je uporaben, ampak zahtevamo tudi podatke o njegovi zmogljivosti, o načinu vzdrževanja in še vrsto drugih stvari. Prav tako iščemo podatke o materialu, kako se bo obnesel pri določeni temperaturi, vlagi, pritisku, itd. Za človeka, ki je bistveni element proizvodnje pa se zanimamo mnogo manj. Morda je temu krivo to, da nam je človek tako blizu in tako vsakdanji, pa smo do njega brezbrižni, kot do vseh vsakdanjih stvari. Morda je vzrok za premajhno zanimanje v tem, da je človekova osebnost mnogo bolj zapletena in teže dostopna kot lastnosti strojev in materiala. Toda ne eno ne drugo nas ne opravičuje, da se ne bi v človeka poglabljali in upoštevali spoznanj o njem. Človeka pa zaradi naše nevednosti mnogokrat postavljamo na neprimerno delovno mesto, ne znamo ga vključiti v skupino, ne znamo mu odmeriti zmogljivosti, ne znamo ga za delo motivirati in radi pozabljamo, da ni samo proizvodni delavec, ampak v prvi vrsti človek, član kolektiva, samoupravljalec. V našem podjetju imamo službe, ki so dolžne razmišljati in skrbeti za človeka, ga izobraževati in mu ustvariti take pogoje dela in takšno vzdušje, da bo postalo podjetje naš drugi dom in tukaj lahko ZK odigra pomembno vlogo.

Sekretar komiteja Gabrijel Prezelj poroča o delu organizacije ZK
FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

Dejavnost osnovnih organizacij

Ko analiziramo delo v osnovnih organizacijah, lahko ugotovimo, da je večina osnovnih organizacij v pretekli dobi imela skoraj redno v določenem zaporedju svoje partijske sestanke. Na teh sestankih so obravnavali vprašanja, ki so jih zastavili v programu dela, ali pa razpravljali o posameznih perečih vprašanjih. Izjema so le nekatere osnovne organizacije, ki se redno niso sestajale. Redni sestanki se niso vršili tudi takrat, ko so osnovne organizacije sklicevale izredne sestanke in ko je bila potrebna aktivna udeležba članov ZK. To so bili primeri, ko so bila predvolilna zborovanja ter za časa samih volitev v občinske, republiške in zvezne organe, kakor tudi ob katastrofi, ki je zadela Skopje, ko je bilo potrebno organizirati udarniško delo za pomoč, vpis posojila, krvodajalsko akcijo in podobno. Tu pa moramo dati priznanje osnovnim organizacijam v njihovem prizadevanju pri izvrševanju prostovoljnih nalog. Člani ZK so v teh akcijah dokazali, da so s svojim aktivnim delom sposobni izvršiti vsako nalogo z izjemo posameznih članov, ki se pred njih postavlja. Vendar pa je bila ta aktivnost predvsem kampanjska, ne pa naša vsakdanja praksa. Nedelavnost posameznih članov ZK pa osnovne organizacije niso v dovoljni meri obravnavale in nedelavne tovariše kaznovale. Tovarniški komite je obravnaval predvsem gospodarska vprašanja celotnega podjetja, zato je bilo nujno, da so osnovne organizacije same prispevale k reševanju predvsem tistih problemov, ki zadevajo področja dejavnosti posamezne osnovne organizacije. Pri tem pa ne smemo prezreti dejstva, da je tako stanje v marsičem negativno vplivalo na kvaliteto dela osnovnih organizacij in posameznih članov ZK.

Samo dejstvo, da so brez izjeme vse osnovne organizacije postavljale na dnevni red svojih sestankov organizacijska vprašanja in predvsem vprašanje discipline članov ZK, neredni prihajanj in neopravičenih izostankov na rednih in izrednih sestankih, neredno plačevanje članarine, medsebojni odnosi in drugi primeri, ki so jih obravnavali na osnovnih organizacijah in ki krhajo delovno disciplino in delo članov ZK nam kažejo, da smo zanemarili ne samo osnovne organizacije, temveč v prvi vrsti same člane ZK.

Delovno predsedstvo
FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

Da smo tako delo s samimi člani ZK in sploh z ljudmi zanemarili, ukvarjajoč se predvsem z gospodarskimi vprašanji podjetja, ker smo bili prepričani, da s komunisti ni potrebno delati, oziroma, da jim je potrebno dajati samo naloge, ne da smo jih za te naloge usposobili, nam kaže čedalje bolj pogost pojav, ko posamezni člani zahtevajo, da se jih izbriše iz članstva. Pri tem pa navajajo dejstva, ki nikakor niso prepričljiva in ne morejo imeti osnove za brisanje. Ti pojavi nam govore, da nam kljub aktivnosti posameznih osnovnih organizacij in prizadevnosti posameznih članov ZK le manjka pri našem delu tovarištvo, tovariški odnosi in pomoč, tovariška kritika itd. Z ozirom na to pa moramo pri našem delu narediti odločno spremembo, delo izboljšati, sestanke narediti koristne in zanimive, odpraviti kritizerstvo, neizkrenost in podcenjevanje. Pri sprejemanju novih članov pa povečamo premalo pozornosti lastnostim in nagnjenju predlaganih tovarišev, nato pa jih prepuščamo samim sebi ter njihovo delo ne spremljamo. Skratka, dosedanjo skrb in aktivnost za gospodarnost moramo obdržati, vendar pa naše delo preusmeriti na skrb za človeka.

Čeprav so osnovne organizacije imele svoj program dela in ta program realizirale s študijem statuta in programa ZK, ter razpravljale o govorih naših voditeljev in drugih političnih temah doma in v svetu, samo tako delo ni zadostovalo in prispevalo k ideološki ravni članov ZK. Potrebno je bilo organizirati še razne seminarje, n. pr. seminar za člane ZK, ki delajo v organih delavskega upravljanja. Nekaj članov je obiskovalo večerne politične šole itd. Spontana ideološka vzgoja članov ZK ne prinaša zaželjenih rezultatov in bomo morali, če želimo imeti dobro in enotno organizacijo ZK, narediti več pri izobraževanju, utrjevanju in dvigu zavesti članov ZK.

Zaradi tega bo moral nov komite posvetiti več pozornosti problemom osnovnih organizacij, ne da bi pri tem zavirali njihovo samostojnost in samoiniciativnost, temveč nasprotno, s posluhom za probleme in analizo dela osnovnih organizacij, se bo ta samostojnost in samoiniciativnost še povečala. Vsekakor pa moramo še naprej težiti k sprejemu novih članov, vendar pa naj bi to bilo stalno in ne kampanjsko delo. Pri tem so nekatere osnovne organizacije imele dober uspeh, druge zopet niso ničesar naredile in tudi na njihovih sestankih ni bilo razprav o sprejemu novih članov.

To so le nekatere značilne slabosti, poleg vseh pozitivnih rezultatov, ki so jih imele osnovne organizacije pri svojem delu.

Razpravljale so o perečih problemih proizvodnje in gospodarnosti podjetja ter v svojem področju predlagale določene ukrepe. Tako zasledimo precejšne razprave o kvaliteti izdelkov, proizvodnji, delovni disciplini, iztrošenosti strojev in naprav, kontroli in avtokontroli, storilnosti, osebnih dohodkih, perspektivnem razvoju podjetja in drugih vprašanjih, odnosih med ekonomskimi enotami, odnosih med posameznimi službami itd.

Dejstvo pa je, da so osnovne organizacije s svojimi stališči, predlogi in razpravami pospeševale rešitev posameznih problemov in doprinesle k boljšemu delu in drugim uspehom našega kolektiva.

Osnovne organizacije so posvečale vso pozornost in pomagale organom upravljanja po ekonomskih enotah, sindikalnim podružnicam in mladinski organizaciji kjer so enotno nastopili in skupno reševali probleme. Osnovne organizacije so razpravljale in dajale svoje mnenje na osnutek statuta podjetja, o 42-urnem delovnem tednu, o pravilniku za razdeljevanje stanovanj itd.

Jasno je, da v tej kratki analizi ni zajeto celotno delo osnovnih organizacij, to je vse pozitivne in negativne strani tega dela. Prepričani pa smo, da bi osnovne organizacije lažje in boljše delale, če bi bile na tekočem z razvojem dogodkov. Smatramo, da je nujno in potrebno osnovne organizacije pravočasno in redno informirati o vseh dogajanjih v kolektivu in da je nemogoče zavzemati enotna stališča brez sodelovanja. TK ZK ne more in ne sme voditi ločene politike, ne sme biti zaprt v svoj krog, ampak je njegova prva in osnovosnovnih organizacij in skrb za celotno članstvo.

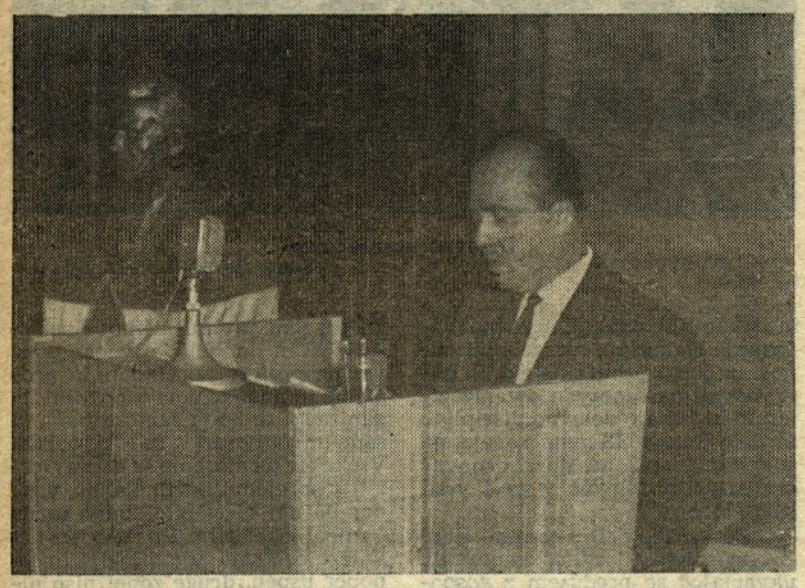
Dejavnost tovarniškega komiteja

Pa še na kratko o delu tovarniškega komiteja.

V začetku je komite analiziral sklepe letne konference in jih vključil v plan svojega dela. Če so zaključki letne konference res izvedeni in do kakšne mere pa naj pokaže današnja letna konferenca.

Komite je imel veliko nalog, katere je naložila ravno lanskoletna partijska konferenca ter je še od vsega začetka svoje delo usmeril v gospodarska vprašanja našega podjetja.

Komite je takoj v začetku izdelal program dela osnovnih organizacij, najprej imenoval komisijo, ki je sestavila osnutek ter o njem razpravljal na seji. Na osnovi analize letne konference smo ugotovili, da je ideološki nivo članov naše organizacije na nizki ravni in da je potrebno v program dela vključiti izobraževanje. V tem planu smo dali poudarek študiju programa ZK, predvsem za mlajše člane. Izdelan program je komite dal v razpravo osnovnim organizacijam, ki so ga odobrile in



Tov. Leopold Krese, član CK ZKS, med govorom
FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

sprejele. Večina osnovnih organizacij je ta program tekom leta tudi realizirala, druge pa le delno. To delo je treba v letošnjem letu nadaljevati. Pri tem pa mora komite polagati več pozornosti pri izvajanju takega programa, in omogočati izvedbo, kar v tem letu ni bilo mogoče zaradi problemov s katerimi se je komite ukvarjal.

Po predvidenem programu dela bi morale osnovne organizacije in komite analizirati vsa dogajanja in jih pravočasno obravnavati in reševati. Ne moremo trditi, da smo v tem v celoti uspeli, vendar se je komite trudil, da so se važnejši problemi pravočasno reševali in da se je o tem obveščalo člane ZK preko sekretarjev osnovnih organizacij.

Komite je urejeval nekatere odnose med posamezniki in službami, kjer je smatral, da so ovire za normalno delo. Na sejah je te primere analiziral, jih odstopal osnovnim organizacijam ali organom upravljanja s priporočilom, da se zadeva uredi.

O nadaljnjem razvoju podjetja in z gospodarskimi problemi se je komite ukvarjal celo lansko leto. To je tudi eden od vzrokov, da se je manj bavil z drugimi problemi. Kritika osnovnih organizacij in posameznih članov ZK, da se je komite premalo ukvarjal z organizacijskimi in političnimi problemi, je upravičena. To je v letošnjem letu treba popraviti. Težko bi bilo navesti vse delo katerega je v tem obdobju komite obravnaval in skušal reševati. Omenili bi pred vsem tiste značilnosti, ki so bile pomembnejše pri našem delu.

Najprej je bil na vrsti sedemletni plan razvoja našega podjetja. Tu so se člani dosledno zavzemali, da se ta razvoj ne samo planira, temveč, da se ta plan pospešeno realizira in da se pri tem poiščejo vsi možni viri, ki bi omogočali hitrejši razvoj. Razprave o sedemletnem razvoju podjetja so se močno udeleževali tudi člani osnovnih organizacij. Vsakdo je želel prispevati svoj delež tej razpravi. Predlogov in pripomb o tem, da se podjetje izvleče iz zastarelosti in najde svoje mesto, ki mu pripada in ki si ga je zaslužilo v povojnem delovnem poletu in ustvarjanju dobrin za naš družbeni gospodarski razvoj, ni manjkalo.

Vzporedno s tem pa je komite razpravljal o ustanovitvi instituta, ki bi omogočal hitrejši razvoj podjetja. Dejavnost inštituta se počasi realizira saj je njegova ustanovitev že odobrena.

Celotni razvoj podjetja pa je omogočen s kreditiranjem. Nam vsem je znano, da pri kreditiranju nismo imeli uspehov. Zaradi tega pa je komite temu vprašanju posvečal precej pozornosti in zahteval, da se poiščejo vse možnosti in da končno tudi naše podjetje pride do potrebnih kreditov.

Izdelava elaboratov za novo orodjarno ter za druge obrate in rekonstrukcijo našega podjetja so bila stalna tema dnevnih redov in razprav na sejah komiteja. Potrebnih elaboratov nismo imeli izdelanih tako, da podjetje ni moglo postavljati zahtev v bankah za dodelitev kreditov. Pri tem je komite odločno zahteval, da so potrebni elaborati izdelajo. Precej se je že naredilo in smo v teku leta uspeli dobiti nekatera prepotrebna sredstva, vendar se s tem ne smemo zadovoljiti.

Razprave okrog razvoja podjetja, se niso vršile samo v okviru tovarniškega komiteja, temveč smo jih nakazovali tudi občini, okraju in republiki. V razpravah smo seznanjali odgovorne forume s kritičnim položajem v katerem se nahaja podjetje, da nam je potrebna njihova pomoč in da so nam dolžni pomagati.

Vse razprave okrog razvoja niso bile lahke. Mnogo je bilo problemov, ki niso bili lahko rešljivi. Vendar smo uspeli in danes lahko trdimo, da nas tovariši izven podjetja razumejo. Razvoj podjetja je tudi razvoj občine, okraja, in republike. Težišče našega dela naj bi bilo v tesni povezavi z vsemi forumi, ki so zainteresirani, da se podjetje razvija in da preprečimo njegovo nazadovanje.

Na tak način je komite razpravljal in zavzemal stališča o drugih ukrepih, ki so nujni in potrebni za pospeševanje razvoja. Eden bistvenih problemov je vprašanje stanovanj, ki je iz leta v leto bolj kritično. To vprašanje je še vedno odprto. Čeprav podjetje vsako leto gradi določeno število stanovanj, ta ne zadoščajo niti za najnujnejše primere. Zato je prav, da iščemo vse obstoječe možnosti in pospešujemo stanovanjsko gradnjo, predvsem s soudeležbo in z angažiranjem vseh sredstev v podjetju. Prav pa je, da podjetje nudi vso pomoč in da za to potrebna finančna sredstva.

Ing. Andrej Marinc, sekretar OK ZKS, med razpravo
FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

Mnenje o delu ostalih organizacij

Prav je, da omenimo naše ostale organizacije in delo članov ZK na terenu, saj smo z njimi lepo sodelovali ter se skupno veselili naših uspehov. Prijetno je, da se vsako leto zaposli vedno več mladih v našem podjetju. S tem se krepi organizacija zveze mladine, z njo pa tudi organizacija Zveze komunistov. Naša mladinska organizacija je precej močna, saj šteje eno tretjino vseh zaposlenih. Če se opredelimo na delo mladih komunistov moramo poudariti, da le-ti ne izpolnjujejo v polni meri vseh tistih obveznosti, katere predvideva statut ZK in ZM. Mladinska organizacija bi morala imeti vso podporo in pomoč mladih komunistov. Ti bi morali bolj aktivno delati v mladinski organizaciji, vendar temu ni tako, vsaj v takšni meri kot bi si želeli.

Ustanavljamo aktiv mladih komunistov in smo prepričani, da se bo tudi delo na tem področju bistveno spremenilo. Osnovne organizacije ZK pa bi morale svojim mladim članom dajati več konkretnega dela, kar bi koristilo njim samim in celotni organizaciji. Težiti moramo tudi za tem, da povečamo število mladih komunistov in z mladinsko organizacijo sodelujemo še trdneje, kot doslej.

Naša sindikalna organizacija se je usmerila predvsem na reševanje notranjih problemov v kolektivu s tem, da je istočasno opozarjala tudi na zunanje pomanjkljivosti, ki ovirajo kolektiv v njegovem napredku. Taka usmeritev je omogočala hitrejši porast proizvodnje in produktivnosti dela ter ekonomičnosti poslovanja in s tem boljšanje življenjske ravni zaposlenih. Za dosego teh ciljev so se zavzemali v sindikalni organizaciji člani ZK. Člani ZK so spremljali razvoj notranjih delitvenih sistemov. V skrbi za človeka je sindikat urejeval vprašanja, katera se nanašajo na nagrajevanje delavca, odnosno njegov položaj v kolektivu in izven njega z izobraževanjem, izdelavo statuta, investicijskih programov, vlaganje investicij v stanovanjsko izgradnjo itd. Posebno pozornost posveča sindikalna organizacija notranjim medsebojnim odnosom, kateri v veliki meri vplivajo na celoten razvoj in napredek podjetja. Sindikalna organizacija se je zavestno zavzemala za dobre medsebojne odnose, budno spremljala kadrovsko politiko, zahtevala strokovno in politično vzgojo svojih članov in se odločno zavzemala za dvig življenjskega standarda našega kolektiva.

Kako smo gospodarili

Plan smo presegli za 10 %, oziroma povečali od 1962. leta za 16 %. Ti uspehi, ki so plod prizadevanja celotnega kolektiva, so omogočili povišanje osebnih dohodkov v drugi polovici lanskega leta.

Sredstva, ki podjetju ostajajo, ne zadoščajo niti za enostavno reprodukcijo. Res se je stopnja prometnega davka v avgustu lanskega leta zmanjšala, vendar so se istočasno povečale cene materialu. Tako, da praktično za nas ne predstavlja to znižanje davka nobene pridobitve.

Nujno je, da na vsakem mestu pojasnjujemo in dokazujemo to nemogoče stanje in se borimo, da se to normalizira.

Težave, ki so pred nami, so še večjega pomena kot so bile lansko leto. Strojni park je spet za leto starejši, novih investicij ni bilo v lanskem letu, zato je bilo potrebno v letošnjem letu močno povečati investicijsko vzdrževanje, kar nam zmanjšuje dohodek in bo potrebna varčnost vsepovsod pri materialu in ostalih stroških.

Povečanje osebnih dohodkov bo možno le, če bomo dosegli več dohodka, kot smo ga planirali.

Preusmeritev na rentabilne grupe, predvsem pa na nove izdelke, kot so fasadne plošče in podobno, bi lahko stanje bistveno poboljšalo.

Nekatere preusmeritve in povečanje proizvodnje rentabilnih grup ne zahtevajo veliko dodatnih investicijskih vlaganj, vendar so za večje dosežke potrebna precejšnja investicijska sredstva.

Investicijski kredit za radiatorski oddelek je že odobren, za povečanje proizvodnih kapacitet za odpreske pa so izgledi, da bo kredit odobren.

Lahko se pohvalimo, da smo v preteklem letu dobro gospodarili, toda v bodoče moramo še bolje, ne smemo se ustavljati pri teh uspehih. Letos moramo doseči še več, pa čeprav že sedaj vemo, da bodo težave še večje.

Novi člani tovarniškega komiteja Zveze komunistov

Člani Zveze komunistov so na konferenci izvolili v tovarniški komite ZK naslednje tovariše:

Ivan Čendak, Milan Kaučič, Albin Lesjak, Franc Belak, Franc Božič, Jože Podlinšek, Gabrijel Prezelj, Franjo Panza, Peter Videnšek, Lambert Kotnik, Anica Gogič, Stane Gorišek in Drago Mravljak.

Delavsko samoupravljanje

Toda s temi uspehi se ne smemo zadovoljiti in moramo naše samoupravljanje še bolj poglabljati. Podčrtati moramo dejstvo, da se večina delavcev že resnično zaveda, da so samoupravljalci, da želijo upravljati in da se zavedajo pravice samoupravljanja.

Pot poglabljanja in razširjanja delavskega samoupravljanja pa ni stvar samo pravnih ukrepov ampak tudi zavzetosti ljudi in delovnih metod. Posebno vodilni strokovnjaki se vedno ne zavedajo pomembnosti vloge, ki jo ima kolektiv pri upravljanju. Zato pogosto slišimo približno take izjave: »Kaj naj delavec konkretno soodloča oziroma odloča, če imamo dobro organizacijo dela, odločne komercialiste, strokovno pripravo dela, ki nam edina zagotovi nemoten proces itd. Vsako vmešavanje bi poslovanje in delovni proces le oviralo. Važnejše gospodarske probleme in delitev dohodka pa že tako obravnava delavski svet. Ali naj kolektiv sestavlja pravilnike, pri katerih si še specializirani strokovnjaki belijo glave?«

Take težnje nas opozarjajo na to, da manjka vodilnim strokovnjakom osnovnega znanja prav na področju metod dela v pogojih delavskega samoupravljanja. Tu je tudi izvor dvojne linije vodenja: strokovno administrativne in samoupravne.

Če pogledamo kolektiv v katerem je organizacija dela slaba, proizvodnja polobrtna in neprogramirana, delo vodeno na nestrokovni način, izgleda na prvi pogled, da ima kolektiv v takem podjetju največjo vlogo pri soodločanju. V takih razmerah delovne skupine same odločajo o načinu in delitvi dela, se pogajajo o normah in podobno. Skratka, možnosti za »diskusijo« so obilne. Vendar je tako gledanje na samoupravljanje zgrešeno. Če bi bilo tako, bi si morali prizadevati obdržati podjetje na čim nižji stopnji organiziranosti. Delavsko samoupravljanje dobi pravo vlogo šele v podjetju, ki ima utrjene vsaj osnovne organizacijske temelje. Osnovne naloge kolektiva ne smejo biti usmerjene v najrazličnejše drobne dnevne probleme. Prva skrb kolektiva mora biti posvečena splošni ureditvi podjetja.

Toda tudi podjetju s programirano proizvodnjo, kjer so potek dela in delovne norme strokovno proučili se lahko zgodi, da se bo delavec čutil prikrajšanega pri samoupravljanju, če ne bo dobilo ustrezne vsebine. Delavec mora biti seznanjen z osnovnimi zakonitostmi, po katerih je urejeno poslovanje in delovni proces. Nesmiselno in lažno demokratično bi n. pr. bilo, če bi razpravljali, koliko je pet krat pet. Prav nič nismo omejeni v naši svobodi, če je zmnožek teh dveh števil petindvajset. Toda vedeti moramo, če že ne zakaj je tako, vsaj to, da je tako prav, ker nam to potrjujejo rezultati dela.

To, o čemer smo včeraj še »razpravljali«, moramo danes sprejeti kot zakon. Zato je napačno, če damo kolektivu v razpravo problem, ki ga bo strokovnjak v podjetju rešil po zakoniti računski poti n. pr.:

Račun nam pokaže, da je velikost najbolj ugodne serije 130 enot. Kolektiv pa se je odločil za okroglo 100 enot. Strokovnjak bo hotel uveljaviti pravilno rešitev, kolektiv pa bo menil, da se njegova mnenja ne upoštevajo. Komu je potem namenjena taka formalna demokratična igra? Mnogo bolj demokratično je, da strokovnjak kolektivu na razumljiv način razloži, zakaj je določena rešitev najboljša.

Delo v podjetju pa se na vseh področjih ne more odvijati po strogi matematični zakonitosti. Tam kjer človek oživlja mehanizem in z njim skupaj deluje, marsikdaj odpovedo papirnati računi. Zato

Člani ZK in gostje na konferenci FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

MEDSEBOJNI ODNOSI

Medsebojni odnosi so zelo važno in pomembno vprašanje komuniciranja med nami komunisti pri delu z ljudmi v kolektivu in v družbi sploh. V obdobju pred situacijsko konferenco in tudi po njej, smo se še vedno nagibali k nesistematičnemu delu, da o naši medsebojni pomoči niti ne govorimo, ker nanjo vse preradi pozabljamo slučajno ali pa namenoma. Ugotovitve nam kažejo, da je iz dneva v dan manj razumevanja, še manj pa zaupanja posebno med nami komunisti samimi. Veliko preveč je pojavov medsebojnega nerazumevanja in celo podtikanja različnih polen pod noge, kar pa je in ostane velika rak rana našega dobrega, sistematičnega, predvsem pa tovariškega dela. Z slabimi medsebojnimi odnosi si predvsem ustvarjamo nepopravljivo škodo, ki pa je lahko in tudi je zelo velika.

Naštejmo samo nekaj vzrokov za slabe medsebojne odnose, ki se vlečejo kot neka rdeča nit že vrsto let pri delu naše organizacije in se proti njej ne išče načina niti se ne poskuša te slabe medsebojne odnose kakor koli odpraviti, tako, da so se ti ukoreninili v naše delo kot nekakšna vsakdanja praksa.

Odnos do tovarišev, ki so bili nekoč funkcionarji, predvsem politični funkcionarji v našem kolektivu, je v večini primerov negativen. Prenašanje potvorjenih ali negativno spremenjenih informacij o določenih osebah drugim osebam in s tem prikazovanje teh oseb v popolnoma nepačni luči. Povzročanje obrekovanj itd., itd. Mogoče primer, da bomo bolj konkretni: partijskega sekretarja, kateremu smo dali stanovanje po odsluženju kadrovskega roka nismo in nismo mogli sprejeti nazaj v službo.

Bil bi že čas in to skrajni čas, da se s tako prakso enkrat za vselej preneha, kar pa bo lahko samo pozitivno vplivalo na organizacijo, naše delo, kot tudi na člane kolektiva, med katerimi lahko to vzbudi samo več zaupanja do nas, našega dela, predvsem pa do organizacije na sploh.

Z našimi medsebojnimi odnosi smo prišli že tako daleč, da se člani ZK, komunisti opravičeno nočejo več vključevati v razprave na sestankih naših OO ZK, ker iz izkušenj vedo, če zastopajo in iznašajo svoja mnenja za katera smatrajo, da so pravilna in kritizirajo negativne in nepravilne pojave ter podobno, da se jim to zelo hitro maščuje na ta ali oni način. To gre včasih celo tako daleč, da morajo nekateri iti za kaj takega celo na zagovor.

Predvsem moramo do naših članov-komunistov imeti več zaupanja kot doslej. Tudi to vprašanje je eden pomembnih vzrokov slabih medsebojnih odnosov. Če smo imeli do posameznika toliko zaupanja, da smo ga lahko sprejeli v organizacijo ZK, zakaj potem to zaupanje po navadi takoj odpade, ko je ta sprejet v organizacijo? Zakaj ne bi imeli do njega ravno nasprotno, po sprejemu še več zaupanja? Vidite torej, v največ primerih smatramo, da ta član ni vreden našega zaupanja in se potem čudimo in ugotavljamo, da so nečlani v marsičem mnogo bolj informirani in na tekočem kot pa je to primer z člani ZK.

Ta odnos pa žal prihaja do izraza ravno do delavcev v proizvodnji. Tudi s to prakso je potrebno odločno prekiniti, ker še k sreči ni preveč okoreninjena v naše delo, a žal še obstoja.

Važna osnova za dobre medosebne odnose je izvajanje politike odprtih kart. Ta osnova pa ne pomeni zameglitve situacije ali ribarjenja v kalnem s tem, da bi iskali linijo najmanjšega odpora in priljubljenost za vsako ceno. Korektno, taktno in obzirno delo med nami samimi in ostalimi ljudmi v kolektivu, pa še ne pomeni popuščanja pri disciplini. Disciplina mora biti trdna in v celoti izvajana. Ta zahteva pa pomeni: ljudem povedati tudi vse negativno; znati pohvaliti in istočasno grajati, če je potrebno; končno pa tudi kaznovati kadar ne gre drugače.

bo kljub visoki znanstveni organizaciji dela nešteto vprašanj ostalo nerešenih. Ta vprašanja pa bo najbolje reševal delavec na delovnem mestu.

Vendar tudi na področju kolektivnega vodenja oziroma upravljanja podjetja velja v vsakem smislu pravilo delitve dela. Res je, da so vsi člani kolektiva upravljalci toda obenem niso tudi izvajalci istih nalog. Zaradi tega pa samoupravljanje prav nič ne izgublja na svoji vlogi. Kolektivno upravljanje se mora odražati v treh zaporednih stopnjah.

Prvo je kolektivno določanje nalog. Tu bodo člani kolektiva dali smernice, ideje, izrazili bodo svoje mnenje in zahteve ter določili nosilce nalog. Druga stopnja je izvajanje nalog, tretja pa kontrola izvajanja in izvrševanja nalog.

Obveščanje kolektiva

Da pa bomo pri samoupravljanju in vodenju dosegli še večje uspehe je nujno potrebno, da uredimo obveščanje.

Naš novi statut predvideva dokaj izčrpno v nekaterih členih pravico proizvajalca biti obveščen o vseh dogajanjih v podjetju. S tem je postavljena trdna osnova vsestranskemu razvoju informiranosti in sredstva, ki zagotavljajo članom kolektiva informiranost.

Da je dobra obveščenost ne le pravica upravljalca, marveč tudi pogoj za višjo produktivnost, to smo že davno razčistili in ni treba še enkrat ponavljati. Ena prvih nalog bo, da dokončno nabavimo sodobne izvočenje, preko katerega bomo imeli sleherni trenutek možnost obvestiti vsakega člana o najvažnejših dogodkih tistega dne, kar nam doslej ni bilo mogoče. In prav obveščanje je bila tista slabost doslej, saj smo dopuščali, da so proizvajalci zvedeli o posameznih dogodkih »iz druge roke«, kar pa je bilo čestokrat pomanjkljivo, netočno in neobjektivno, če že ne docela izmaličeno.

O težavah v zvezi z gospodarjenjem in poslovanjem podjetja smo premalo obveščali tako sam kolektiv kot tudi vse zunanje organe.

Čas je, da s tako prakso prekinemo in nudimo vse potrebne podatke podkrepljene z odgovarjajočimi strokovnimi analizami. Zavedati se moramo, da so sredstva za proizvodnjo splošno ljudsko premoženje in da smo jih dolžni razvijati ne le v korist našega kolektiva, temveč tudi v interesu in v korist naše celotne družbene skupnosti.

Drugi korak pri obveščanju kolektiva in širše skupnosti pa je postavljanje določenih predlogov zahtev in programov. Pri tem moramo najprej vse te zadeve razčistiti doma in potem enotno nastopiti s predlogi, analizami, elaborati in programi pred širšo javnostjo in posameznih organih, ki so pristojni za reševanje določenih predlogov, zahtev, elaboratov, kreditov itd. Pri vsem tem pa se moramo zavedati, da ti problemi ne smejo biti odvisni samo od dobre volje. Za napredek in razvoj našega podjetja smo odgovorni predvsem mi in šele nato širša skupnost. Zaradi tega je jasno, da mora biti naša dolžnost, da nakazuje mo rešitve posameznih problemov, predlagamo in tudi zahtevamo odgovarjajoče obrazložitve in o tem obveščamo celoten kolektiv. Na osnovi tega moramo iskati izhod iz kakršnih koli težav s pomočjo celotnega kolektiva. Globoko se moramo zavedati, da naši problemi, naši predlogi in naše zahteve ne bodo obravnavane in rešene v kolikor bo izostala naša iniciativa na pristojnih mestih ob primernem času in na odgovarjajoč način.

KADROVANJE IN KADRI

Mnenje, da je edina naloga strokovnih delavcev v podjetju opravljanje dela, za katera so usposobljeni, je popolnoma zgrešeno. To je le ena izmed njihovih nalog. Ni dovolj, da opravljajo to, kar znajo oziroma za kar so usposobljeni. Pridobljeno znanje morajo nenehno razvijati in dopolnjevati. Inženir ali ekonomist, ki ne sledi hitremu razvoju znanosti, bo kmalu zaostal.

Druga pomembna naloga strokovnjakov je, da posredujejo svoje znanje sodelavcem v ožji in širši okolici. Znanje kolektiva se na ta način hitreje dviga. To pa mnogo pomeni na eni strani za uspešno rast podjetja, na drugi strani pa za dobre medsebojne odnose. Tam, kjer strokovnjaki najdejo skupen jezik z delavci, ki nimajo širše izobrazbe, je sodelovanje lahko in razumevanje dobro. Strokovnjak, ki je ljubosumen na svoje znanje, ki podcenjuje manj izobražene sodelavce ali pa zaradi lagodnosti ne prenaša naprej svojega znanja ne spada v kolektiv socialističnega podjetja. Vendar ne gre samo za izobraževanje, ampak v enaki meri za informiranje sodelavcev. Ni vseeno kako posredujemo informacije. Le prikličimo si v spomin na pr. sejo DS na kateri se razlaga bilanca. Kdo kaj razume? Potem ni čudno, da na koncu vprašamo člani le to, koliko je še ostalo dobička za razdelitev. Pa pustimo bilanco, saj je kup enostavnejših stvari, ki jih strokovnjak ne zna posredovati delavcu-upravljalcu. Pri vsem tem se res ne smemo čuditi stalnim nasprotjem med »linijo« vodenja in samoupravljanja.

Vsi skupaj se moramo zavedati, da nekaj pomeni le tisto delo in ustvarjanje, ki ga priznava družba. Družbeno priznano delo, družbeno strokovnost lahko zahtevamo tudi v našem kolektivu, saj smo mi tudi del družbe.

Naše strokovne službe bodo morale voditi o tem računa, pa še nekaj lahko ugotovimo.

Osnovna ugotovitev je v tem, da nimamo načelne linije pri usposabljanju kadra, posebej pa še to, da ne nudimo v dovoljni meri izobraževanja tistim delavcem, ki si ga želijo, ki imajo za to pogoje in ki pri svojem delu potrebujejo višjo kvalifikacijo.

Smatramo, da je za industrijo najvažnejše šolanje v rednem delovnem razmerju. Kadri, ki se tako šolajo, ekonomsko ne predstavljajo breme za podjetje, dajejo pa najboljše strokovnjake. Delavci, ki se na tak način izobražujejo imajo sigurno najboljše moralne kvalitete. Že v samem podjetju lahko ugotovimo, za kakšen študij je posameznik najbolj primeren in ga na to usmerimo na odgovarjajočo šolo.

Zavedamo se, da stoji naša kadrovska služba pred zelo zamotanim problemom in da mora pristopiti k izvajanju svoje kadrovske naloge z jasnimi koncepti. Kadrovska služba pa bo morala tudi v bodoče upoštevati težnje in zahteve kolektiva in voditi jasno ter objektivno kadrovsko politiko.

Kaj je produktivnost in ekonomičnost?

V zadnjem času srečujemo besede produktivnost, rentabilnost in ekonomičnost na vsakem koraku v časopisu, radiu, televiziji, na sestankih itd. Prav je, da vsak ve kaj se skriva za temi besedami.

Dva delavca, ki proizvajata enake izdelke, ne proizvedeta enako količino. Tisti, ki v istem času napravi več, pravimo, da je bolj produktiven. Ali še drugače. Če smo v lanskem letu proizvedli na delavca v podjetju 7.900 kg izdelkov na zaposlenega, letos pa 7.300 kg, potem smo produktivnost povečali za 210 kg na zaposlenega. Povečanje produktivnosti izrazimo navadno z odstotkom.

Za proizvodnjo potrebujemo osnovna sredstva (zgradbe, stroji in oprema) in obratna sredstva (finančna sredstva za premostitev stroškov od nabave materiala do prodaje gotovih izdelkov). S temi vloženimi sredstvi dosežemo določeno vrednost proizvodnje. Razmerje med vrednostjo proizvodnje in vloženimi sredstvi je rentabilnost. Čim večji je ta količnik, večja je rentabilnost.

Večkrat pa govorimo tudi o rentabilnosti izdelkov. Če pri istih ali manjših osebnih dohodkih (času) ustvarimo pri izdelavi nekega izdelka več dohodka kakor pri izdelavi drugega izdelka, potem pravimo, da je prvi izdelek rentabilnejši. Izdelki z manjšim deležem osebnih dohodkov v dohodku so rentabilnejši od tistih, pri katerih je delež osebnih dohodkov večji v dohodku podjetja. Primer: delež osebnih dohodkov pri emajlirani posodi v dohodku je 96%, pri straniščnih izplakovalnikih pa 20%. Sledi, da so straniščni izplakovalniki mnogo bolj rentabilni. Celo več, emajlirana posoda je nerentabilna, straniščni izplakovalniki pa rentabilni. Zakaj? Od ustvarjenega dohodka je treba odvesti obvezne prispevke v breme družbene akumulacije, če je ostanek po izplačilu osebnih dohodkov majhen, to ne zadošča niti za sklade podjetja.

Za določeno vrednost proizvodnje se porabijo določeni stroški. Če varčujemo s proizvodnim in pomožnim materialom, električno energijo, gorivom, s sredstvi higiensko tehnične zaščite, itd., potem so ti stroški lahko manjši.

Osnutek statuta

Upravni odbor je na zadnji seji zelo obširno razpravljal o predlogih za dopolnitev in spremembo osnutka statuta podjetja, ki je bil dan v razpravo kolektivu že pred štirimi meseci. Po danih predlogih naj bi bili v bodoče vodje ekonomskih enot voljeni za dobo štirih let. Njihovo kandidaturo naj bi potrdila skupščina podjetja, volil in razreševal pa naj bi jih delavski svet ekonomske enote.

Upravni odbor je osvojil predlog, naj se vnese v statut načelno določilo o pravnem položaju delavcev, ki jim je za dolgoletno službovanje ali za posebne zasluge za razvoj podjetja podeljena zlata značka. Ti delavci imajo posebno dolžnost, da s svojim delom in dolgoletnimi izkušnjami čim več prispevajo k napredku podjetja, in glede na to določene pravice.

V statutu je treba dati poseben poudarek izobraževanju članov kolektiva tako v strokovnem kakor tudi v političnem pogledu.

Nadalje je upravni odbor mnenja naj bi se v stutut vneslo določilo, da izredno prizadevnim delavcev, ki pokažejo izredne uspehe na svojih delovnih mestih, ki prekoračujejo okvirno strukturo dejavnosti delovnega mesta pripadajo lahko višji osebni dohodki, kot jih predvideva delovno mesto, če jim to prizna ekonomska enota in to razliko ekonomska enota tudi izplačuje.

Nadalje naj bi bilo v statut vneseno načelno določilo, da se smatra za strokovnjaka tisti član kolektiva, ki je družbeno priznan kot strokovnjak za določeno področje strokovne dejavnosti.

Upravni odbor je sklenil, da je skrajni rok za dostavo pripomb in predlogov za izpopolnitev osnutka statuta do 29. 2. 1964. Pripombe naj člani kolektiva oddajo sekretarju organov delavskega samoupravljanja.

-ej-

NAČELA VZGOJE VODSTVENEGA KADRA V SVETU

Ameriški zvezni center za vzgojo vodstvenega kadra v gospodarstvu je nedavno objavil brošuro, v kateri opozarja vsa vodstva podjetij, da se je treba pri vzgoji vodstvenega kadra v gospodarstvu izogibati sledečim negativnim odnosom do tega kadra:

— nalagati vodstvenemu kadru samo množico odgovornosti, pri tem pa zanemarjati njega dvig avtoritete;

— občevanje z vodstvenim kadrom samo v primerih, če prihaja do napak, pri tem v drugih primerih pa ta kader ignorirati;

— ustvarjanje zmešnjave pri vodilnih z napačnimi direktivami;

— premajhna povezanost vodilnih z nadrejenimi;

— vzgoja vodstvenega kadra v smeri, da bo k vsakemu stavku samo prikimaval;

— zanemarjanje prizadevanj. da si vodilni kader širi horizont znanja;

— preobremenitev tega kadra;

— nezadostno nagrajevanje dela vodilnega kadra v primeri z drugimi zaposlenimi glede na težo in odgovornost pri delu.

iz ekonomskih enot

GRADITEV NOVE ŽELEZNIŠKE TOVORNE POSTAJE

Na zadnji seji delavskega sveta ekonomske enote 8 so mnogo razpravljali o nujni potrebi graditve nove tovorne železniške postaje in železniškega vozlišča v Celju. Ta gradnja naj bi se vključila v sedemletni plan mesta Celja.

Delavski svet te ekonomske enote je načel to vprašanje ker nastopajo vedno večje težave za podjetje pri železniškem transportu. Čeprav je bilo uvedeno nakladanje vagonov v dveh izmenah, se ne morejo izogniti naduram. O pravočasnem dostavljanju železniških vagonov v tovarno so se razgovarjali s predstavniki železnice, vendar ti nočejo prevzeti obveze za pravočasno pošiljanje vagonov z ozirom na težave, ki jih imajo na železniškem križišču.

Glede tega so na zasedanju sklenili, da bodo predlagali upravnemu odboru in skupščini podjetja, naj preko merodajnih organov zahteva, da se gradnja nove tovorne železniške postaje in novega železniškega vozlišča v Celju planira v sedemletnem planu občine Celje in da se začne kmalu s pripravami za gradnjo.

Na tem zasedanju so še razpravljali o nadurnem delu. Posamezni sektorji in oddelki kot npr. normirski oddelek in kadrovsko socialni sektor so imeli v mesecu decembru precej nadur. Ugotovili so, da je to sicer opravičljivo, vendar vse opravljene nadure bremenijo ekonomsko enoto 8. Možno je, da je nadurno delo izvršeno v korist celega podjetja in bi moralo vsaj določeno število nadur bremeniti tudi skupni sklad podjetja.

-ej-

NEZGODE v mesecu decembru po ekonomskih enotah

Marija Gobec, delavka na stroškovnem mestu 503 se je vrezala v roko ker ni bil oblikovalni stroj zavarovan in ji je padel polizdelek na roko.

Jože Ramšak, delavec na stroškovnem mestu 503 se je vrezal v roko, pri oblikovalnem stroju, ker je bil pri delu nepreviden.

Stanko Cocej, delavec iz stroškovnega mesta 514 si je poškodoval roko, ker mu je pri kladivanju vrglo odpadek v roko.

Avgust Pušnik, delavec na stroškovnem mestu 514 je dobil poškodbe na prstih roke, ker je bil nepazljiv pri delu na oblikovalnem stroju.

Henrik Kompolšek, delavec na stroškovnem mestu 503 si je poškodoval prste na roki, ker ni pazil pri delu na oblikovalnem stroju.

Marija Dvoršak je na poti v službo padla v jarek in si poškodovala nogo.

Franc Kračun se je na poti v službo prevrgel s kolesa in si poškodoval nogo.

Franc Primož, delavec na stroškovnem mestu 501 se je zaradi nepazljivosti vrezal v nogo.

Vera Vodeb, delavka na stroškovnem mestu 514 si je pri pomivanju posode v umivalnici poškodovala prsni koš in nogo, ker ji je padla garderobna omara na hrbet.

Stanko Turnšek, delavec na stroškovnem mestu 515 si je poškodoval prste na roki, ker mu je zaboj padel na roko.

Jože Golčman, delavec na stroškovnem mestu 500 je bil pri prenašanju odpadkov nepazljiv in se je zbodel v roko.

Franc Krajšek, delavec na stroškovnem mestu 501 si je poškodoval prste na roki pri demontiranju orodja, ker niso bili podvzeti varnostni ukrepi.

Anton Poženel se je peljal na delo in zaradi nepazljivosti padel s kolesa in si poškodoval roko.

Franc Novak, delavec na stroškovnem mestu 501 se je pri čiščenju stroja zbodel v roko, ker ni bil pazljiv pri delu.

Ivan Kuder je pri vožnji iz službe domov zadel s kolesom ob kamen in padel ter si poškodoval glavo.

Lado Gruber, delavec na stroškovnem mestu 509 je zlagal posodo v zlog, ko pa se je ta prevrgel, mu je padel tujek v oko.

Jože Senegačnik je zaradi neprevidnosti padel na cesti s kolesa in si poškodoval roko.

Boro Vasiljevič, delavec na stroškovnem mestu 500 se je zaradi nepazljivosti vrezal v prst na roki, na ostrem robu pločevine.

Alojz Smolej, delavec na stroškovnem mestu 501 si je zaradi neprevidnosti pri delu na spolzkem orodju poškodoval roko.

Franc Jančič je neprevidno vozil po cesti s kolesom in mu je na spolzki cesti spodrsnilo tako, da je padel in si poškodoval prste na roki.

Edvard Skaza, delavec na stroškovnem mestu 525 je pri prestavljanju posode zamahnil z nogo ter zadel v železni drog in si tako poškodoval nogo.

Franc Koštomaj, delavec na stroškovnem mestu 520 je dvigal bojler, ki je zanihal in mu poškodoval prst na roki.

-ej-

Odprava malih serij v EE 2

V skladu s težnjo, da se dviga produktivnost dela v naši tovarni, je bilo vloženega že precej napora. Vidni so tudi uspehi prizadevanj naših ljudi, toda ne smemo ostati pri doseženih uspehih. Vedno moramo biti do neke mere nezadovoljni z obstoječim stanjem in težiti k novemu — boljšemu! K temu nas sili tudi najbližja bodočnost, ko bomo uvedli skrajšan delovni čas.

Ena izmed težav v emajlirnici izvira iz organizacije dela. Često se v emajlirnici sliši kritika na račun tehnične priprave dela, omenim pa, da ta služba ni vsega kriva. Tudi ona ima težave z emajlirnico prav zaradi organizacije dela. Težko je razpisovati in lansirati serije, ki včasih dolgo potujejo skozi obrat do skladišča. Serije so včasih tako male, da se enostavno zgubijo v masi proizvodov. Roba se v emajlirnici delno tudi vrti, ker jo popravljajo, umivajo ipd. Vzroki za to ležijo v naravi dela in tehnologiji.

Skupina strokovnjakov je predložila UO predlog, kako naj bi se organizacija dela v emajlirnici izboljšala ter s tem dvignila proizvodnost. Zamisel je obširna in dalekosežna. Predvideva odpravo malih serij, event. tudi popravila. S tem bi emajlirnica delala le velike serije tako rekoč po tekočem traku. Priprava dela (priprava emajla) bi se občutno zmanjšala, saj bi nanašalec delal ves dan ali celo več dni en artikel. To bi mu omogočilo kvalitetnejše delo, hkrapa bi izdatno narasla storilnost dela in s tem tudi zaslužek posameznika brez večjega vloženega napora.

Posledica tega bi bila neka vzporedna delavnica, ki bi emajlirala male serije. Emajlirnica bi potem delala velike serije posode in bi imela ožji asortiment. Vse to bi olajšalo delo vsem zaposlenim in emajlirnica bi s tem dobila videz pravega večjega industrijskega obrata, ker bi imela industrijsko organizacijo dela. Spremenil in mogoče mehaniziral bi se transport, poenostavilo in izboljšalo bi se delo z ljudmi in pod.

Vodilni delavci bi imeli manj organizacijskega dela z razdeljevanjem dela in bi se lahko bolj posvetili poučevanju — strokovnemu izobraževanju podrejenih. Tudi kvaliteti opravljenega dela bi se lahko bolj posvetili, kar bi bilo vsekakor koristno.

Stranska delavnica, ki bi emajlirala male serije, bi bila drugače organizirana. Delala bi nujne male serije in bi bila bolj delavniško organizirana. Seveda bi morala biti opremljena z napravami. Zato bi rabila kakšno sušilnico, par muflovk, nanašalne sklede itd. Tudi prostor bi bilo treba poiskati. Veliko bi bilo treba napraviti da bi bila realizirana ideja o odpravi malih serij v emajlirnici.

Ideja o tem je bila podana lani poleti in je UO zadolžil skupino ljudi z nalogo naj izdela »elaborat ureditve emajlirnice«. Ideja o spremembi organizacije dela v emajlirnici sovpada s prizadevanjem komisije za uvedbo skrajšanega delovnega časa. Popolna reorganizacija dela v emajlirnici bi zahtevala veliko dolgotrajnega in napornega dela ter investicijskih sredstev. Predno pa gremo v te investicije, bi morali organi delavskega samoupravljanja točno določiti smernice perspektivnega razvoja, v okviru katerega bi se to delo napravilo. Treba se je odločiti, ali sploh pride v poštev tak razvoj emajlirnice v bodočnosti in približno kdaj bi predvidoma prišlo do realizacije. Te smernice bi morale biti podane, ker je brez njih delo zaman.

S. P.

Organizirali BODO TEČAJE

Delavski svet ekonomske enote 6 je na zadnjem zasedanju razpravljal o strokovni usposobljenosti delavcev v topilnici emajlov. Ugotovil je, da je potrebno organizirati načrtno izobraževanje delavcev na delovnih mestih v topilnici. Za topilce frit je že izdelan ozek profil delovnega mesta, v kratkem pa bo izdelan tudi program izobraževanja. Nekateri delavci, ki delajo na tem delovnem mestu, so se že prijavili za tečaj in so za to precej zainteresirani. Vsekakor bo moral vsak opraviti strokovni tečaj, če bo hotel delati na tem delovnem mestu, ker je tak sklep delavskega sveta. Sklenili so namreč, da ne bo mogel nihče opravljati dela topilca, če ne bo opravil izpit za topilca iz emajlnih mešanic.

Delavski svet je ugotovil, da delovna disciplina v tej ekonomski enoti zadnji čas nazaduje, kar po vsej verjetnosti vpliva tudi na proizvodnjo, zlasti kar se tiče kvalitete emajlov.

Vprašanje discipline pri delu je postavil delavski svet na ostrino in sklenil, da so topilci odgovorni za pravilno topljenje frit. Tudi raportni zvezki morajo biti pravilno in točno napisani.

Prepričani smo, da se bodo prizadevanja delavskega sveta te ekonomske enote uresničila in da bodo njeni člani dojeli pomembnost prave, zavestne socialistične discipline, ki mora biti lastna vsakemu delavcu — upravljavcu.

-ej-

KOT DOBER IN IZKUŠEN DELAVEC BO ŠE DELAL

Delavski svet ekonomske enote 6 je na zadnjem zasedanju sklenil, da ostane tov. Anton Spolenak, dolgoletni delavec v tej ekonomski enoti, ki bi moral iti v pokoj, še nadalje v delovnem razmerju. Z ozirom na velike izkušnje, ki jih ima tov. Spolenak pri delu v barvnem mlinu, je nujno, da ostane še naprej v ekonomski enoti in da prenese svoje izkušnje na mlajši kader. Nedvomno je, da bo tov. Spolenak to tudi dobro opravil in vsi mu želimo mnogo uspeha.

PLAN ZA MESEC JANUAR

Delavski svet ekonomske enote 1 je na zadnjem zasedanju razpravljal o planu proizvodnje za mesec januar 1964. Člani delavskega sveta so dajali razne pripombe glede izvrševanja uslug, ki bodo po novem obračunavane po teži. Sklenili so, da bodo vprašanje izvrševanja uslug rešili sporazumno s strokovnimi službami.

Na seji so razpravljali tudi o izvršitvi plana proizvodnje pocinkane posode. Če bo priprava dela izvršila pravočasno razpis za nekatere proizvode, bo tudi ta plan dosežen.

Na splošno je na zasedanju delavskega sveta te ekonomske enote prevladoval optimizem glede izvršitve plana v mesecu januarju in ni dvoma, da bo ta ekonomska enota s prizadevanjem storila vse, da doseže in celo preseže mesečni plan.

Pri razpravi o obračunu za mesec december so se nekateri tovariši zavzemali za to, naj bi se izplačala določena vsota iz rezervnega sklada, vendar je bila večina za to, da ostanejo sredstva še nadalje v rezervnem skladu tako kot dosedaj.

Na zasedanju so prebrali pismo tov. Mirka Jančigaja, asistenta vodje njihove ekonomske enote in bivšega sekretarja tovarniškega komiteja ZK ter sklenili, da se mu zahvalijo za poslane pozdrave in čestitke in mu v imenu vseh članov kolektiva njihove ekonomske enote čestitali ob novem letu z željo, da postane dober in izkušen vojak naše armade.

Razprava skupščine na prihodnjem zasedanju

Pred skupščino bodo v prvem tromesečju tega leta postavljena številna važna vprašanja. Bliža se čas, ko bo morala skupščina razpravljati o osnutku statuta podjetja, ki smo ga objavili v našem listu in je bil tri mesece v razpravi. O danih predlogih in pripombah na osnutek statuta bo razpravljal še upravni odbor in sestavil dokončno besedilo osnutka za skupščino.

Obenem s statutom podjetja bo treba sprejeti pravilnik o organizaciji in poslovanju podjetja. Osnutek tega pravilnika še ni pripravljen in bo moralo vodstvo podjetja pohiteti, da se pravočasno pripravi in predloži v razpravo kolektivu ter v potrditev skupščini.

Skupščina je že v lanskem letu sklenila naj pristojna strokovna služba sestavi pravilnik o HTV, vendar ta dosedaj ni bil še predložen upravnemu odboru. Upajmo, da se bo to kmalu zgodilo.

Sprejeti bo treba še pravilnik o varnostni službi, pravilnik o pospeševanju stanovanjske gradnje in pravilnik o čuvanju gospodarskih tajnosti podjetja.

Predložene so tudi spremembe pravilnika o delitvi čistega dohodka. O teh spremembah je upravni odbor že razpravljal in so bile izobešene na vpogled kolektivu.

V mesecu marcu lansko leto je skupščina načelno potrdila predloženi program kadrovske politike, ki je bil dan v razpravo vsem zborom proizvajalcev in delavskim svetom ekonomskih enot. Na enem prvih prihodnjih zasedanj bo skupščina ta program dokončno potrdila.

Predložene so tudi nekatere spremembe pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, ki so bile že dane na vpogled kolektivu. Te spremembe bodo obravnavane na prvem prihodnjem zasedanju skupščine.

V zvezi z novim zakonom o volitvah organov upravljanja, bo skupščina proti koncu prvega tromesečja tega leta razpisala volitve v organe delavskega samoupravljanja ker letos poteče mandat članov skupščine, članov delavskih svetov ekonomskih enot in predsednikov zborov proizvajalcev.

V kratkem bo skupščina razpravljala o zaključnem računu za leto 1963 in ga potrdila.

-ej-

O DELU IZVOZNEGA ODDELKA

Znano je, da si naš izvozni oddelek, kateremu načeluje tovariš Srečko Jamnišek, mnogo prizadeva za čimvečji izvoz naših izdelkov v razne države po svetu. Zaradi tega ne bo odveč, če pogledamo kaj bodo v bodoče storili za izboljšanje poslovanja podjetja. Sami pravijo, da se bodo v bodoče potrudili še bolj kot do sedaj za osvajanje novih izdelkov predvsem tistih, ki so namenjeni za izvoz pa tudi za domače tržišče. Glede politike cen bodo v bodoče bolj elastični in bodo v zvezi s tem dajali potrebne predloge vodstvu podjetja. Tudi odpremo blaga bodo v marsičem izboljšali.

Organizirali so tudi posebno skladišče vzorcev, ki bo služilo za sestavljanje pošiljk za sejme s čimer se je njihovo poslovanje poenostavilo in izboljšalo.

-ej-

INŠTITUT JE REGISTRIRAN

Že dolgo se govori, piše, pa tudi dela na ustanovitvi Inštituta. Ta bi moral že v preteklem letu začeti z delom. Formalna in materialna procedura okrog ustanovitve inštituta je do danes že prišla do tega, da je inštitut registriran. Tudi naša skupščina je potrdila ustanovitev inštituta. Vendar je to šele začetek formalnega značaja. Glavna dela, ki naj omogočijo začetek dela inštituta nas šele čakajo. Strokovno vodstvo in samoupravni organi imajo razloge pospešiti rešitev te začete zadeve. Da bo služil svojemu namenu, mora inštitut imeti zato normalne pogoje: prostore, opremo, ravnatelja, svoje računovodstvo, ustrezni kader, samoupravno vodstvo, organizacijski pravilnik, poslovnik, pravilnik o delitvi osebnih dohodkov in predvsem cilj z jasno opredeljenimi nalogami.

Stanje, čas in položaj narekujejo, da začne naša tovarna z vodenjem dolgoročne, perspektivne politike. Da bodo efekti dela čimvečji, je nujno pred začetkom dela inštituta narediti poslovnik s točno opredelitvijo dela, ozko specializacijo, zagotoviti kader ter vsaj v bližnji prihodnosti primerni prostor. Perspektiva naj bi šla vse bolj v to smer, da bi v bodoče zoževati oziroma strnjevati široki asortiman naše proizvodnje. Izvršili naj bi tipizacijo, standardizacijo in specializacijo proizvodnje ter razvijali kooperacijo, ki ima ekonomsko podlago. Tudi znotraj samega razvojnega oddelka je nujno izvršiti delitev dela. Razvijanje obstoječih oblik proizvodnje ter osvajanje popolnoma novih artiklov je vsebina naloge te službe. Sedanje delo razvojnega oddelka je preobremenjeno z drobnimi spremembami na obstoječih artiklih (sprememba dna, roba, ročaja, pokrova, dimenzij . . .). Vse te spremembe navadno terjajo izdelavo orodij, ki so razmeroma draga, oziroma še več, zahtevajo te spremembe angažiranje cele službe. Čeprav tudi to v bistvu predstavlja nujno skrb, vendar to pri takšni zasedenosti kadrov ovira daljnosežnejši, perspektivnejši študij na osvajanju popolnoma novih artiklov. To pa naj bi bila osnovna naloga razvojnega oddelka. Tako prostori kot kader predstavljajo akuten problem. Seveda novih stvari ni mogoče takoj realizirati, vendar čim bolj bomo odlašali s pospeševanjem razvoja začete stvari, tem pozneje bomo to uresličili.

čede

Žirija pri delu FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

PRVI USPEH

Natečaj za oblikovanje emajliranih izdelkov za gospodinjstvo — predvsem kuhinjske posode, ki je bil objavljen v Emajlircu in dnevnih časopisih 12. oktobra 1963, prehaja v zaključno fazo. Do roka za oddajo del, to je 10. januarja, je prispelo 31 osnutkov. Po propozicijah natečaja je bila žirija dolžna na prvem sestanku izbrati iz poslanih del tista, po katerih bi se naj izdelali prototipi.

Žirija se je sestala 14. in 15. t. m. Razen tov. Piščanec iz Centralnega zavoda za napredek gospodinjstva, ki je nadomestovala ing. arch. Tancig Branko in ing. arch. Radič Zvonimirja, ki iz neznanih vzrokov ni prispel v Celje, je žirija bila v sestavu po razpisanem natečaju. Za predsednika žirije pri prvem ocenjevanju je bil izvoljen ing. arch. Kristl Stanko.

Da žirija ni imela lahkega dela, se vidi po tem, da je ocenjevanje namesto enega trajalo dva dni vštevši popoldneve. Po detajlnem proučevanju je bilo izbranih devet osnutkov, ki vsaj do neke mere opravičujejo izdelavo prototipov. Ker morajo biti prototipi gotovi do začetka marca (ko bo žirija s pomočjo izdelanih prototipov izvršila dokončno ocenitev) bo potrebno vložiti precej truda in verjetno pritegniti k delu tudi Ljudsko tehniko, da bo delo pravočasno gotovo.

Sedaj še ni čas, da bi dali oceno prispelih del. Lahko pa omenimo, da nobenemu avtorju ni uspelo, da bi v celoti zadostil zahtevam moderne emajlirane kuhinjske posode, to je, enostavna surovinska in emajlirana izdelava, praktičnost in higieničnost, sodobna oblika itd.

Kot je bilo pričakovati, bo po podelitvi nagrad potrebno še dosti sodelovanja z avtorjem, da bomo prišli do zadovoljive rešitve.

Na koncu naj omenimo, da je ta natečaj ponovno opozoril na dejstvo, da je konstruiranje oziroma oblikovanje kuhinjske posode težja in zahtevnejša stvar, kot to na prvi pogled izgleda.

FID

TELEFON ZVONI

Dvignem slušalko, slabo se sliši.

»Tovarna emajlirane, prodajni oddelek!«

»Udarnik, Zrenjanin, drugaricu iz prodaje molim!«

»O čemu se radi? Sanitarije?«

»Da, da!«

»Drugarice nema ovde, u pogonu je!«

»Javite joj kolega, da već dva dana stoji naša tvornica, treba da nam isporučite onih četrdeset tona lignita!«

»Da se niste slučajno zabunili, ovde Tvornica emajliranog posudja.«

»A koje mesto?«

»Celje, Slovenija.«

»Prokleta pošta, a ja sam tražio Tuzlu!«

TABELA SINDIKALNE ČLANARINE

VIŠINA ČLANARINE BO 0,6 ODSTOTKA ZASLUŽKA IZ REDNEGA DELOVNEGA RAZMERJA

Čisti osebni dohodek	Članarina	Čisti osebni dohodek	Članarina	Čisti osebni dohodek	Članarina
10.000 — 10.800	60	39.200 — 40.800	240	69.200 — 70.800	420
10.900 — 12.500	70	40.900 — 42.500	250	70.900 — 72.500	430
12.600 — 14.100	80	42.600 — 44.100	260	72.600 — 74.100	440
14.200 — 15.800	90	44.200 — 45.800	270	74.200 — 75.800	450
15.900 — 17.500	100	45.900 — 47.500	280	75.900 — 77.500	460
17.600 — 19.100	110	47.600 — 49.100	290	77.600 — 79.100	470
19.200 — 20.800	120	49.200 — 50.800	300	79.200 — 80.800	480
20.900 — 22.500	130	50.900 — 52.500	310	80.900 — 82.500	490
22.600 — 24.100	140	52.600 — 54.100	320	82.600 — 84.100	500
24.200 — 25.800	150	54.200 — 55.800	330	84.200 — 85.800	510
25.900 — 27.500	160	55.900 — 57.500	340	85.900 — 87.500	520
27.600 — 29.100	170	57.600 — 59.100	350	87.600 — 89.100	530
29.200 — 30.800	180	59.200 — 60.800	360	89.200 — 90.800	540
30.900 — 32.500	190	60.900 — 62.500	370	90.900 — 92.500	550
32.600 — 34.100	200	62.600 — 64.100	380	92.600 — 94.100	560
34.200 — 35.800	210	64.200 — 65.800	390	94.200 — 95.800	570
35.900 — 37.500	220	65.900 — 67.500	400	95.900 — 97.500	580
37.600 — 39.100	230	67.600 — 69.100	410	97.600 — 99.100	590

Za zneske čistih osebnih dohodkov do 10.000 in nad 99.100 dinarjev, ki niso zajeti v tej tabeli, je treba obračunati članarino z uporabo odstotka 0,6 ob ustrezni zaokrožitvi po čl. 3 pravilnika o finančnem poslovanju in navodilih, ki se nanašajo na ta člen.

Nekaj misli o 42-urnem delovnem tednu

42-urni delovni teden postaja nujnost v naši družbeni ureditvi zaradi vedno večje modernizacije in avtomatizacije v našem gospodarstvu, ki sprošča delovnega človeka na račun strojev in opreme in s tem dviga materialno osnovo delovnega človeka.

Čas je zlato! Ta resnica dobiva vsak dan večji pomen. Zmanjšano število razpoložljivih delovnih ur bo potrebno bolj koristno uporabiti, to se pravi povečati se mora efektivni čas dela, delo mora biti bolj sinhronizirano brez nepotrebnih zastojev. V skrajšanem delovnem času je treba doseči večji izkoristek razpoložljivih kapacitet, toda ne na škodo večje fizične obremenitve delavca, ampak v breme strojev, organizacije dela, tehnologije itd.

Rezultati preteklega leta in proizvodni program za 1964. leto nam še ne kažeta možnosti za prehod na skrajšan delovni čas. Plafonirane cene posodi, ki so iste že od 1964 leta in visok prometni davek sta vzroka, ki ob vsakoletnem povečanju stroškov proizvodnje zmanjšujeta akumulacijo podjetja. Več stomilijonske izgube dohodka pri proizvodnji posode narekujejo na vsakem koraku pojasnjevanje in dokazovanje, da se ta problem reši. Tega stanja ne more rešiti podjetje s »skritimi« rezervami, ki so pri proizvodnji posode minimalne. Vendar pa tudi ugodna rešitev tega problema ne bi ustvarila pogoje za prehod na 42-urni delovni teden.

Rešiti moramo še nekatere probleme, ki nam bi omogočili tudi v skrajšanem delovnem tednu zadovoljive rezultate.

Notranji transport je rak rana našega podjetja. Veliko število primitivnih transportnih sredstev in neproduktivne delovne sile zaseda obsežen operativni prostor.

Uvedba optimalnih serij v proizvodnji bi povečala proizvodnjo in znižala proizvodne stroške.

Strojne kapacitete je treba bolje izkoriščati z uvajanjem zaprtih delovnih mest in boljšo sinhronizacijo proizvodnega postopka.

Kooperacijo moramo razširiti in doseči čim večjo specializacijo v proizvodnji. Ni potrebno in tudi ni ceneje vse izdelovati doma, bolje je deliti delo in tako proizvajati več.

Začeti je treba načrtno zboljševati proizvodne postopke, racionalizacije in iznajdbe pa s stimulativnim nagrajevanjem pospeševati.

Uvesti tretjo izmeno za proizvodnjo visokorentabilnih izdelkov, če je konjunktura po teh izdelkih na tržišču.

Družbeni plan v podjetju naj bo le okvir, operativni plani pa naj bodo dinamični in prilagojeni potrebam trga; z osnovnim vodilom doseči čim več dohodka podjetja.

Izvozno dejavnost je treba obravnavati ekonomsko. Prehajamo iz obrtne v industrijsko proizvodnjo za tuzemski trg, dočim se izdelki za izvoz proizvajajo še vedno maloserijsko — obrtniško. Tak način proizvodnje podražuje celotno proizvodnjo, kapacitete pa so slabo izkoriščene. Pomislimo na predlog, ki ni nov, da je treba proizvodnjo za izvoz ločiti od proizvodnje za domači trg. Za domači trg pa naj se proizvaja v daljših serijah, po možnosti optimalnih.

Administrativna dela je treba analizirati in doseči homogeno celoto, ki naj da jasno sliko, kakršno želimo imeti v stanju podjetja in da se opravijo vsa predpisana in potrebna dela. Vsako delovno mesto ima opis dela, toda večkrat se ista dela opravljajo na več mestih.

Uvedba strojnega obračuna podatkov bi nam v kratkih rokih dajala rezultate, ki so še sveži in uporabni za pravilno ukrepanje in usmerjanje poslovanja podjetja.

Prehod na 42 urni delovni teden zmanjšuje fond razpoložljivih delovnih ur kar pa se da nadoknaditi s povečano produktivnostjo, zato pa je potrebno dodatno delovno silo zaposlovati le na produktivnih delovnih mestih v proizvodnji. Strokovne službe povečujmo le tam, kjer bo korist v obliki povečanja dohodka podjetja.

Pa še nekaj o dohodku podjetja. Ko odštejemo od vrednosti prodane proizvodnje vse stroške za to proizvodnjo, nam še ostane nekaj za osebne dohodke, prispevke družbi in sklade podjetja. Ta ostanek imenujemo dohodek podjetja. Čim večji je, več ostane podjetju za osebne dohodke in sklade. Iz tega sledi, da so naši osebni dohodki in skladi odvisni od vrednosti dohodka podjetja. Zato mora biti vodilo za vse člane kolektiva doseči čim več dohodka podjetja.

Nagrajevanje naj bo po doseženem dohodku, istovrstna delovna mesta morajo v vseh EE imeti enake možnosti zaslužka. Sedanji pravilnik o delitvi osebnih dohodkov je kompliciran in je doživel že kopico sprememb in zato dopušča vse mogoče kršitve. Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov naj bo enostaven in vsakemu članu kolektiva razumljiv.

Ne smemo prezreti pogojev, ki nam jih nudi za hitrejši razvoj visoko usposobljen strokovni kader. Rešujmo ta problem v okviru kolektiva, izobražujmo naše delavce, saj so ti v zadnjih letih dokazali svojo zrelost in so nam garant za hitrejši razvoj.

Zastarel strojni park zahteva regeneracijo. Sredstva za to so minimalna, zato jih je treba smotrno koristiti. Investirati je treba v I. fazi stroje in opremo za proizvodnjo rentabilnih izdelkov, ti pa nam bodo ustvarili sklade tudi za neproduktivne, vendar nujno potrebne investicije.

Nanizal sem le nekaj kričečih primerov, teh pa je še več. Prav bi bilo, da bi tudi še drugi nakazovali probleme, ki so nujno potrebni rešitve.

DM

EMAJLIRSKI KROŽEK

Naši vrli emajlirci so praznovali letos deseto obletnico ustanovitve tega krožka. Menda ne bo odveč, če povemo, da je ta krožek izredno važen glede na temeljno proizvodnjo v našem podjetju. Krožek že vsa leta skrbi predvsem za strokovno izpopolnjevanje naših emajlircev, si mnogo prizadeva za izboljšavo kakovosti emajla in dela pri emajliranju predmetov. kjer se zahteva določena specialnost. V preteklem letu je krožek organiziral več tečajev za strokovno izpopolnitev emajlircev in tečaje za nanašalke zlatih linij na emajlirane predmete in likovni pouk. Krožek je dal več predlogov za izboljšavo kvalitete emajlov. Za krožek in proizvodnjo je bil izdelan doma v podjetju aparat za merjenje razteznosti emajlov, kar je lep napredek za izboljšanje kakovosti emajlov. V splošnem so naši emajlirci zelo prizadevni in ni dvoma, da bodo dosegli še večje uspehe.

GLOBUS

Družbeni proizvod občine Celje je v letu 1963 porastel za blizu 7 milijard dinarjev ali za 23,8%. Pri tem se je narodni dohodek povzpel za daljnjih 6,4 milijarde na 31,6 milijard dinarjev ali za 25,5%. Ta ugoden razvoj je znatno večji kot znaša republiško povprečje za 1963. Področje celjske komune je v tem letu izvozilo blaga za blizu 7,5 milijonov dolarjev.

☆

Družbeni plan SR Hrvatske predvideva za leto 1964 prvo porabo sredstev za projektno študijo in investicijski program za izgradnjo bodoče nove železarne in jeklarne na morju v Dalmaciji. Pričakuje se, da bo nova železarna locirana v bližini Zadra, saj bo predelovala skoraj izključno — po morju uvožene — surovine, da bi se izognila visokim kopenskim prevoznim stroškom transporta. Železarna bi naj pričela s proizvodnjo leta 1970 in imela v začetni fazi kapaciteto 500.000 ton jekla, v končni fazi pa 2 milijona ton.

☆

Situacija na svetovnem tržišču železa in jekla kaže na prehodu v leto 1964 lahno zboljšanje svetovnih cen. Vzrok temu leži v dejstvu, da so vsi večji jeklarski koncerni v Evropi zadnje tedne zadrževali dajanje ponudb, da bi s tem povzročili pojav večjega povpraševanja. Na drugi strani pa vlagajo države EGS skupno s proizvajalci iz Anglije, Avstrije, Holandije, Švedske in Japonske napore v cilju boljše koordinacije svetovnih cen in vodenja politike določenega umetnega omejevanja proizvodnje jekla. Ponovni razgovori na mednarodni ravni bodo pokazali, ali je mogoče danes pri prekomerno razpoložljivih kapacitetah doseči izhod iz obstoječe krize v jeklarski industriji.

☆

Industrija predelave železa in jekla kaže v Zapadni Nemčiji tendenco stalnega padanja. Obseg nemške industrije, ki predeluje železo in jeklo, je padel leta 1962 ponovno za 6,6%, v letu 1963 pa za nadaljnja 2%. Posebno je prizadeta industrija odkovkov, odpreskov, verig in peres, ki je morala svoje cene v preteklem letu še znižati kljub podražitvi delovne sile za 5%. Vzrok temu nazadovanju leži v povečanem uvozu in zlasti še v dejstvu, da so številni finalisti v zadnjem času sami razvili in povečali svoje lastne kapacitete teh izdelkov. Ta razvoj dokazuje, da je proizvodnja pri kooperantih — v slučaju stagnacije — prva na udaru v spremenjenih pogojih gospodarstva.

Nagradna križanka in sanje pravičnega

Ko sem reševala novoletno nagradno križanko, sem postala naenkrat tako neznansko utrujena, da sem prenehala iskati s povečevalom nekatere nevidno izpisane rubrike in v hipu zaspala. Kakšna sreča. Da nisem bila malo bolj zbrana, kajti sanje so bile strašne! Saj ni nič čudnega, glava mi je — o groza — ležala na križanki. Najprej se mi je zdelo, da sem v puščavi ob velikanski piramidi, na sfingi pa je čepel ptič, ki sem ga takoj prepoznala: »Ti si IRIS, kajne?« Potem nisem nič več razumela, kajti pohlevni ptiček se je grozno razjezil in pričel kričati:« Ha iris, oziris, kje pa misliš da si, punčara? Tu smo v Egiptu in ne v neki barbarski deželi, da boš zmerjala svetega ibisa z iris!« Takoj nato sem se znašla v veliki dvorani in proti meni je šel VLADO SMEH ter škripal z zobmi in čevlji. Ker se mi je zdel nasajen, sem ga v šali in z nasmehom vprašala, če čevlji mogoče niso kupljeni. Ampak ojoj! Vedno vedri Smeh me je kar prebadal z očmi in dejal z uničujočim pogledom, »se prav nič ne čudim, če je pri tebi TARA enako neto in se to slučajno nanaša na tvoje možgane!«

Od sramu sem povesila pogled in opazila, da je pod tlakovan z velikimi belimi in črnimi kvadrati — kakor na šahovnici in že je proti meni peketal konj s TALJEM v sedlu in me hotel nasaditi na kopje, če sem ga prav razumela — govoril je ruski, nikakor ni hotel biti Jugoslovan.

Takoj nato mi je pred očmi zaplesalo nebroj časopisnih strani in na vsaki je pisalo: »Anonsa ni AHONSA, ahoj!« Naenkrat so se časopisne pole spremenile v snežinke in ostala sem ob neki ženi na obali velikega jezera. »Kakšna prikazen je neki spet to?« sem preplašeno pomislila, žena pa, kakor bi čitala moje misli je že govorila: »Jaz nisem prikazen, znamenje ali kakor pravijo latinci OMEN. Jaz sem gospodarica najlepše plaže ob jezeru ERIE. »Torej si Finka?« sem jo ponižno vprašala in ga spet polomila, ker se je gospodarica plaže zagnala vame in zasadila nohte v obraz ter rjovela: »Če misliš zmerjati, se kar poberi nazaj čez veliko lužo v tvojo staro Evropo!«

Potem se je obraz divje žene razpotegnil v hinavske gube moje profesorice prirodopisa:« Tako torej, nohtom praviš NOKTI in trdiš, da so iz KEATINA. Sedi kreatura! Roževina je keratin, ti pa imaš ob konferenci opomin!«

Glasno sem zatarnala, ko se je zamajal proti meni zavaljen nemec s čelado in sladkobno zanosljal: »Niks JAMRANJE, kolopica, sa tebe že pripravljeni OTKOPI v jami!« Ko me je nato hotel prijeti za obe roki, sem v divjem strahu poskočila in se prebudila na tleh ob mizi z raztrgano križanko.

BM

Občni zbor tovarniške godbe

Dne 12. januarja 1964 so imeli člani naše godbe na pihala redni letni občni zbor, na katerem so se pogovorili o dosedanjem delu ter o nalogah, ki jih čakajo v letu 1964.

V letošnjem letu bodo imeli več javnih koncertov, še posebej pa se pripravljajo na proslavo 70. obletnice obstoja tovarne.

Izvolili so novo vodstvo, ki bo skrbelo za pravilno kulturno delovanje godbe. Za predsednika godbe je bil ponovno izvoljen Emil Jejčič, za člane godbenega odbora pa Martin Zagožen, Ferdo Reberšak, Evgen Milanez, Ivan Zagožen in Drago Cvek.

-ej-

Gasilci so zborovali

Naši gasilci so imeli dne 9. 1. 1964 svoj redni občni zbor in polagali obračun dela za preteklo leto. Kot že več let nazaj obračun tudi tokrat ni bil težak, kajti tudi minulo leto jim je uspelo podjetje obvarovati pred požarom. Po pozdravu, ki ga je imel predsednik društva ing. Rihard Pompe so sledila poročila odbornikov. Iz vseh poročil je bilo slišati, da so člani društva pravilno delali in da se dobro zavedajo svoje težke naloge, t. j. požarne varnosti v podjetju. Člani društva so imeli številna predavanja s področja elektrotehnike, kemije, zaščite pred atomskim žarčenjem, pred atomskim orožjem, o zdravstveni preventivi in prvi pomoči. Iz poročil je bilo tudi čutiti, da se vodstvo društva trudi, da bi vzgojilo celoten kolektiv v ljudi, ki bi znali čutiti, kaj je požarna varnost v podjetju in obenem znali ceniti materialne vrednote kolektiva.

Od komisij, ki so bile izvoljene za delo na občnem zboru, je bila najbolj delavna komisija za sklepe, saj je predlagala kopico sklepov za prihodnje leto. Med drugimi je sprejela sklep o testiranju vsega članstva iz praktičnega in strokovnega znanja gasilstva. Dalje je sprejela sklep o tečaju za izprašane gasilce, o tečaju za strojnike in tečaj za plinsko-reševalno ekipo.

V diskusiji so bili gasilci najbolj živahni okrog gradnje novega gasilskega doma oziroma pridobitvi večjih društvenih prostorov. V sedanjih prostorih so tako utesnjeni, da se že nesrečne počutijo. Ti prostori so jim pretesni za normalni obstoj in uspešno delo. Če **vrednostjo proizvodnje zmanjšali,** pomislimo, da člani poleg redne zaposlitve prebijejo v dežurni službi, na vajah in raznih predavanjih, da ne omenimo raznih tečajev, izrednih vaj za razna tekmovanja, 40 tisoč ur letno, vidimo, da je to za članstvo ogromna žrtev. Za ves ta čas je prikrajšana družina. Koliko prijetnih ur bi lahko gasilec prebil v krogu svoje družine! Toda za blagor varnosti podjetja se temu mnogokrat odrečejo.

Vsem gasilcem pri njihovem neumornem delu iskreno čestitamo!

Naši gasilci na občnem zboru FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

RAZGLEDNICA MESECA

Občni zbor fotokluba FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

Naš fotoklub LT »Emajl«

Skoraj v vsaki številki našega časopisa vidijo naši bralci različne fotografije, ki so izdelek članov Fotokluba Društva ljudske tehnike »Emajl«. No, kar vrli so ti naši fantje, fotografi — amaterji.

Dne 15. januarja 1964 so imeli svoj 17. občni zbor, kjer so si marsikaj povedali. Med drugim so ugotovili, da se nekateri izmed njih strašno bojijo teme, kar pa seveda ni junaštvo za fotografa, ki ljubi temo. No, pa upajmo, da bodo sprevideli, da tema le ni tako strašna in da ne bo moderno urejena telnica večidel prazna kot doslej.

Na občnem zboru so povedali, da so v preteklem letu priredili več tečajev za foto-amaterje in so se njihove vrste povečale za 32 članov tako, da jih je vseh 159. Zato se torej ni čuditi, da »Emajlircu« ne zmanjka nikdar kvalitetnih fotografij.

Posebno izkušeni in strokovno sposobni člani so Valentin David, ki se vedno jezi na urednika »Emajlirca«, ker pozabi napisati pod fotografijo, da je izdelek fotokluba LT »Emajl«, Leopold Ahtik in Drago Dolžan. Ti vrli fantje bodo vzgojili celo armado mladih fotografov.

Na občnem zboru so povedali, da je njihova največja pridobitev preslikalna aparatura, ki služi za preslikanje načrtov in strokovne literature. Vse, ki se zanimajo za fotografsko umetnost vabijo, da obiščejo njihove lepe prostore, ki so jih pripravile pridne roke članov Ljudske tehnike in naša socialistična skupnost.

Zanimali smo se, kako so kaj uspeli za republiško razstavo v Velenju. Dejali so nam, da bodo samo tri slike naših amaterjev visele na tej razstavi, ker so bili kriteriji žirije zelo strogi. Avtorji teh treh slik so Valentin David, ing. Ivo Muršec in Dinko Seles.

Sicer pa je zelo pohvalno to, da ima fotoklub vodstvo razstave v Velenju.

Za predsednika odbora fotokluba so izvolili tov. Valentina Davida, za gospodarja pa tov. Maksa Zormana.

Razvoj rekreacije delavcev na območju industrije v Gaberju

Če pogledamo nazaj v povojna leta pa do danes ugotavljamo, da se je industrijska dejavnost na območju Gaberja močno razvila in dosegala vedno večje uspehe pri proizvodnji in urejala boljše pogoje dela znotraj tovarne. Ne moremo pa reči, da je s tem že vse opravljeno. Treba je skrbeti tudi za življenje naših delavcev izven tovarne in glede rekreacije delavcev na tem terenu so industrijska podjetja bore malo prispevala.

Na tem območju životarita dve telesnovzgojni družbeni organizaciji, ki pa zdaleka nimata pogojev za množično udejstvovanje delavcev v športu. V naslednjih letih se predvideva gradnja stanovanjskih blokov širšega pomena na območju Gaberja za člane kolektiva iz industrije in gradnja takih blokov se bo vršila tudi na obstoječem igrišču društva OLIMP. Zato je nujno, da že danes mislimo na gradnjo novega zaključnega športnega parka, ki bi ustrezal vsem pogojem za razvoj telesne kulture industrijskih delavcev. Po urbanističnem načrtu, ki obstaja že več let, je predviden športni park za rekreacijo delavcev na območju terena Gaberje, ki ga omejujejo Mariborska cesta, Dečkova cesta ter hrib Golovec. Takšen športni park je za to območje nujen in ga je z dobro voljo gaberske industrije moč zgraditi v nekaj letih.

Z dograditvijo tega športnega parka bi bila dana možnost za razvoj telesne kulture številnim pionirjem in pionirkam, mladincem in mladinkam, članom in članicam, pa tudi starejšim članom, ki jih je na tem območju na pretek. S pridobitvijo športnega parka bi dosegli tudi to, da se naš delavec razvija kulturno tudi zunaj, kar je sigurno v korist podjetju glede na spretnost posameznika pri delu na službenem mestu.

Prepričani smo, da bodo merodajni činitelji našli razumevanje za gradnjo športnega parka in se v ta namen že snuje posebna komisija za gradnjo športnega objekta, ki naj bi se začel graditi že to pomlad.

V ilustracijo omenjamo še to, da bi se z dograditvijo tega parka močno razvilo športno tekmovanje med delovnimi kolektivi. Takih srečanj je bilo do danes zelo malo, ker ni za to danih pogojev.

V tem športnem parku so zajeti naslednji objekti odnosno igrišča:

1. igrišče olimpijskih izmer z atletsko stezo in prostor za gledalce;
2. mala športna igrišča za košarko, odbojko in mali rokomet;
3. igrišče za tenis;
4. telovadnica v izmeri 40 × 20 z dodatnim poslopjem za garderobe ter centralno kurjavo;
5. objekt za štiristezno kegljišče;
6. plavalni bazen.

IZ OBČNEGA ZBORA DRUŠTVA LJUDSKE TEHNIKE

Člani društva Ljudske tehnike Tovarne emajlirane posode so izvolili po krožkih delegate za občni zbor, ki je bil 29. januarja 1964. Občnega zbora so se udeležili številni gostje med njimi predsednik odbora LT SRS tov. Milko Goršič, predsednik okrajnega odbora LT Celje tov. Ludvik Gorenjak in drugi.

To naše zelo aktivno društvo je doseglo v povojnem času velike uspehe in si s svojo dejavnostjo utrdilo ugled ne samo pri nas, temveč po vsej naši širši domovini.

Iz poročila, ki ga je prebral na občnem zboru predsednik društva tov. Jože Zapušek je razvidno, da so posamezni krožki, društva in klubi dosegli v svojem razvoju največje uspehe prav tedaj, če so pomagali izvrševati gospodarske naloge kolektivu. Te naloge pa zajemajo široko področje dela zlasti pri strokovni vzgoji kadrov ter usposabljanju delavcev za delovna mesta v proizvodnji ter splošni dejavnosti za tehnični napredek v našem proizvodnem procesu. Razumljivo je, da je pri taki dejavnosti ugled društva iz leta v leto naraščal in da se je članstvo zelo pomnožilo. Zanimanje za tehnično dejavnost ter izobrazbo je še posebno oživelo pri mladini in pionirjih. To zanimanje se kaže ne samo pri otrocih naših delavcev temveč tudi pri šolski mladini, ki ji daje društvo vsestransko pomoč.

Da dosega društvo dobre uspehe je največja zasluga njihovega dobro organiziranega in decentraliziranega sistema po klubih in krožkih.

Pred občnim zborom so imeli vsi klubi in krožki svoje sestanke na katerih so razpravljali o svoji dejavnosti, izvolili svoja vodstva in predlagali tovariše, ki naj bi bili na občnem zboru izvoljeni v plenum in odbor društva.

Sestanki ali občni zbori krožkov in klubov pa so bili kljub številnemu članstvu zelo slabo obiskani. Pri tem prednjači vsekakor avtokrožek, ki šteje skoraj 200 članov, na občni zbor pa jih je prišlo le 30. Seveda so tisti, ki drugače v krožku niso aktivni zelo prizadevni takrat, kadar gre za vožnje z društvenim avtomobilom ali za kondicijske vožnje. Morda pa bodo tudi ti sčasoma spregledali, da je treba za društvo tudi nekaj žrtvovati in ne samo od njega zahtevati.

Delovno predsedstvo FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

PODVODNI KROŽEK

Najmlajši in menda tudi naj: bolj zanimiv je podvodni krožek, ki je imel ustanovni občni zbor lansko leto v mesecu juniju. Ta krožek je bil ustanovljen, ker je v Sloveniji zlasti pa v Celju taka dejavnost še povsem nerazvita. Kakor vsak začetek je pač tudi ta težak, vendar smo lahko prepričani, da se bo ta dejavnost sčasoma zelo razširila.

Vključevanje v ta nadvse zanimiv krožek priporočamo zlasti mladini. Znano je, da se naša mladina zelo zanima za podmorske skrivnosti in lepote, društvo pa daje mladim ljudem, ki imajo dobro voljo, pogum in željo po učenju vse pogoje, da se želje mladega človeka uresničijo. Zaradi tega ni bojazni za bodoče uspešno delovanje tega krožka.

MODELARSKI KROŽEK

Ta krožek je posebno priljubljen našim pionirjem pa tudi mlajšim in starejšim mladincem. Tudi ta je mlad saj je bil ustanovljen šele lansko poletje. Za vzgojo mladega kadra je dejavnost tega krožka izredno pomembna in prav zaradi tega si društvo nenehno prizadeva, da bi bilo delovanje krožka kar najbolj množično. Plan dela tega krožka, ki je bil sprejet na ustanovnem občnem zboru zajema gradnjo letalskih modelov, gradnjo vodnih modelov, gradnjo avtomobilskih modelov in kar je najvažnejše gradnjo modelov, ki bi služili kot makete raznih strojev in naprav za potrebe in koristi podjetja.

Pri tem krožku pa so nastopile začetne težave, ker zlasti starejši mladinci niso bili dovolj vztrajni in potrpežljivi. Ko so spoznali, da je treba zaradi tehnične zapletenosti mnogo misliti in potrpežljivo študirati so začeli izostajati. Ta pojav ni zdrav in škoduje predvsem mladim ljudem katerih bodočnost je v strokovni izobrazbi in v tem, da bodo kot bodoči strokovni delavci s pridobljeno strokovno izobrazbo čim več prispevali za dvig našega gospodarstva.

Sedaj so v krožku zelo aktivni starejši pionirji, ki ne bodo po letih dohiteli svojih starejših tovarišev, ki so se učenja ustrašili, dohiteli in prehiteli pa jih bodo kot boljši in sposobnejši delavci.

KROŽEK ZA PREDELAVO PLOČEVINE

To je eden najstarejših krožkov društva. Njegova dejavnost je zelo pomembna za društvo in podjetje, ker zajema študij novih predmetov za redno proizvodnjo ter izboljšave že obstoječih izdelkov. Želja članov krožka je in ta želja je vsekakor utemeljena, da dobe svoje prototipsko delavnico v kateri bi izdelovali prototipe in uresničevali svoje zamisli. Dejavnost krožka bo v bodoče usmerjena tudi v izboljšave varnostnih naprav pri strojih ter vzgoji novih delavcev, da bodo spoznali in odstranjevali nevarnosti, ki pretijo delovnemu človeku pri delu.

RADIO KLUB

Radio amaterji so se namestili na vrhu stolpnice na Mariborski cesti. Izgleda, da je tam dovolj prostora za njihovo dejavnost saj pravijo, da se bolj visoko kar dobro počutijo. Za tečaje radiotehnike, ki so jih izvedli, pravijo da je bil velik interes in so uspeli. Tudi drugače so člani tega kluba zelo aktivni, saj so sodelovali na razstavi v Ljubljani, izdelali projekt za ozvočenje tovarne kar res ni majhna stvar ter skrbeli za ozvočenje na vseh prireditvah v kolektivu in na terenu. Imeli so predavanja na učiteljišču v Celju in pri predvojaški vzgoji. Na občnem zboru je njihov vodja energično posegel v razpravo, ker je bilo rečeno, da niso izvršili vseh točk programa. V obojestransko zadovoljstvo pa je bila pozneje stvar pojasnjena.

Člani LT in gostje na občnem zboru FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

GOSPODINJSKI KROŽEK

V tem krožku se urijo v svoji spretnosti naše gospodinje saj je dejavnost krožka usmerjena predvsem v strokovno izobraževanje o sodobnem gospodinstvu in opremi stanovanja. Naše žene in dekleta, ki se trudijo pri vsakodnevnem delu v tovarni najdejo poleg dobre izobrazbe v krožku tudi primerno razvedrilo. Mnogo je namreč zanimivosti, ki jih prej niso poznale in te zanimivosti ter novosti človeka privlačijo in ga izpopolnjujejo. Morda bi niti ne bilo slabo, če bi se tudi možje malo več zanimali za gospodinjsko dejavnost in tako postali res enakopravni našim ženam. Prepričani smo, da bi jim krožek pri tem mnogo pomagal, če bi imeli količkaj dobre volje. Sicer pa prepustimo to v premislek možem in ženam, krožku pa želimo mnogo uspehov.

STROJNI KROŽEK

Kot pravijo je strojni krožek tisti, ki nekako ustvarja sredstva za celotno dejavnost društva. Brez potrebnih finančnih sredstev društvo ne more obstojati in jih mora nekje dobiti. Dobi jih torej s svojo lastno prizadevnostjo in delom. Čeprav je bil ta krožek vse leto zelo obremenjen ni pozabil na svojo izobraževalno dejavnost. Organiziral je razna strokovna predavanja za članstvo in tečaje. Posebno pa si prizadevajo za izobraževanje mlajših in starejših delavcev za potrebe podjetja.

Člani krožka so dali zelo koristno pobudo za ustanovitev specializirane enote za izdelavo orodij, ki jih potrebuje industrija. Ni dvoma, da bo ta pobuda prinesla korist našemu gospodarstvu.

FOTO KLUB

Čeprav že omenjamo delovanje foto kluba v tej številki našega lista, ne bo odveč, če povemo, da je občni zbor ugotovil, da niso bili preveč aktivni. No kar se tiče našega uredništva lahko povemo, da so bili zelo prizadevni in so nam vedno pravočasno pripravili slike za naš list.

Vseh fotoamaterjev je več kot 150, ki pa niso bili v stanju izvesti nagradno tekmovanje, čeprav so bili pogoji zelo ugodni. Pogoj je bil postavljen, da se mora tekmovanja udeležiti najmanj 10 članov. Toda glej čudo! Ni jih bilo niti 10 zaradi česar seveda tekmovanje ni uspelo.

Upajmo, da ne bo prihodnje leto »Emajlirec« več tako pisal o svojih sodelavcih.

V teh kratkih sestavkih, smo le bežno prikazali dejavnost krožkov in klubov. Čeprav smo nekoliko pokritizirali smo prepričani, da nam ne bodo zamerili, kajti koncem koncev so pa res vrli možje, fantje, žene in dekleta.

Sicer pa nam prostor ne dopušča, da bi obširneje pisali o tečajih, prireditvah, ki jih ni bilo malo, racionalizacijah in podobno. V kratkem bomo omenili samo še razne ekskurzije, ki jih prirejajo pod geslom: »Spoznavaj domovino in tehnični razvoj!« Na strokovne ekskurzije so šli širom naše domovine in si ogledali mnogo tovarn ter naravnih lepot. Kot pravijo niso pozabili, da si ogledajo tudi tovarne čokolade in tovarno klobas.

Predsednik izroča nagrade najboljšim pionirjem FOTO: FOTOKLUB LT EMAJL

Nekaj misli o visokošolskem izobraževanju

V Sloveniji se vedno bolj opaža pomanjkanje strokovnih kadrov, ki so pri današnji stopnji tehnike nujno potrebni, da bi si lahko industrija zagotovila svoj obstoj in celo, da bi lahko uspešno nastopala s svojimi izdelki na zunanjih tržiščih. To dejstvo je v zadnjem času sprožilo niz živahnih razprav (tov. Jerman in Arigler na skupščini SRS, Stane Kavčič v Ljubljani in drugi).

V podkrepitev potrebe po specializaciji kadrov naj služi nekaj odlomkov iz razprave Jožeta Pernuša:

»Spričo potreb modernizacije tehnoloških procesov se je pokazalo, da je tako imenovana druga stopnja visokošolske izobrazbe za določene panoge, oziroma za uvajanje najmodernejših tehnoloških postopkov v njih premalo. Potrebujemo ljudi, ki bodo v večji meri specialisti v določeni panogi. V tem oziru se zdi, da bo treba dati večji poudarek tretji stopnji. Pri tem pa se utegne pokazati, da je druga stopnja nekoliko prevelika za določeno delo in bo v tem primeru treba najti enoten jezik glede stopenjskega študija«.

Glede obravnavanja visokega šolstva kot celote je navedel tov. Pernuš naslednje:

»Enkrat za vselej bi morali računati z miselnostjo, da je vzgoja visokokvalificiranega kadra nekaj, kar ni v posredni zvezi z gospodarjem. Vsekakor je investicija za visokokvalificiran kader eminentna gospodarska investicija in če je temu tako, bi morali izvajati posledice tudi v kreditiranju in štipendiranju. Skratka, gospodarske organizacije bi morale imeti enako skrb za razvoj kadra, kot za razvijanje proizvodnje«.

Že odlomki iz izvajanja tovariša Pernuša dovolj jasno nakazujejo potrebo po kadrih s tretjo stopnjo visokošolskega študija, vendar je omembe vredno, da so se nekatera podjetja, ki imajo že dobro razvit izvoz in pozitivno bilanco na zunanjih tržiščih, takoj ob uvedbi tretjestopenjskega študija izdatno poslužila s to najnovejšo pridobitvijo šolstva.

(Nadaljevanje prihodnjič)

OB 70-LETNICI

(Nadaljevanje)

Zaradi svojega odkritega in poštenega značaja je bil izredno priljubljen med delavci zlasti med delavsko mladino. Bil je tudi navdušen in uspešen športnik. Kot narodno zaveden Slovenec in razredno zaveden delavec, ki je sledil ciljem Partije, se je kot eden prvih pridružil OF. Obiskoval je sestanke OF tudi v daljnji okolici Celja skupno z Vladom Mlakarjem. V začetku oktobra 1941 so Nemci zasledili sledove njegovega dela in prišli ponj v tovarno. Poklicali so ga v pisarno. Kos pa je zaslutil nevarnost ter udaril gestapovca po glavi in zbežal. Na bregu Voglajne je ležal do noči, nato pa se je s kolesom Marice Frecetove odpeljal v Laško. Čez kaka dva tedna so ga Nemci ujeli v hribih nad Trbovljami. Čevlji so mu krvavo ožulili noge, tako da je komaj še hodil. Nemci so ga v Starem piskru zverinsko mučili, vendar ni ničesar izdal. Prepeljali so ga v mariborsko kaznilnico in ga na njenem dvorišču dne 15. novembra 1941 ustrelili kot talca. Tik pred smrtjo je zaklical: Živela Jugoslavija! Živela Sovjetska zveza! Besni gestapovci so mu streljali v trebuh, da bi povečali njegovo trpljenje.

ŠTEFAN GRABAR

Rojen kot sin delavca 25. decembra 1915 v Račkem polju v Istri, je bil po narodnosti Hrvat. Z rodnega ozemlja, ki so ga po prvi svetovni vojni priključili Italiji se je že kot otrok s starši preselil v Celje. Stanoval je na Cesti na Dobrovo. Dovršil je meščansko šolo in srednjo tehnično šolo na Dunaju. Od nekdaj je sovražil fašizem in se kot zaveden Jugoslovan takoj navdušil za narodnoosvobodilno gibanje. Sam si je uredil malo tiskarnico in vodil razmnoževanje propagandnih letakov ter širil protifašistično literaturo. Okupator ga je zaprl 7. novembra, 15. novembra 1941 pa je bil ustreljen kot talec v Mariboru.

MILAN MAROVŠEK

Rojen 20. maja 1917 je nehal delati v tovarni 1. oktobra 1941 na dan Cerkovnikove izdaje. Iz tega se da sigurno sklepati, da je bil vključen v snujočo se II. Celjsko četo. Martin Rozman se ga spominja, ko sta bila skupaj zaprta v Starem piskru in je bil skupno z Maksom Leskovškom odpeljan v Maribor, kjer je bil proti koncu leta 1941 ustreljen kot talec.

MAKS LESKOVŠEK

Rojen je bil 1. septembra 1921 in je delal v radiatorskem oddelku. Kot Skojevec je bil povezan z Mirkom Verčkovnikom in je z vnemo opravljal ilegalno delo. Pomagal je pri organizaciji II. Celjske čete v katero se je vključil tudi sam. Po izdaji so ga Nemci kmalu zaprli in proti koncu leta 1941 ustrelili kot talca v Mariboru.

Leta 1942 je narodnoosvobodilna borba zajela vso Jugoslavijo. Osvobojeno ozemlje se je čedalje bolj večalo in v Bihaču je bilo I. zasedanje AVNOJ-a. Okupator in njegovi pomagači izdajalci so se zaman trudili, da bi uničili narodno osvobodilno vojsko, ki jo je Partija naslonjena na ljudstvo in uresničujoč njegove težnje vodila k novim zmagam. Medtem ko se je ljudstvo strnilo okrog Partije in Osvobodilne fronte so Westen in njegovi ljudje trdno verovali v zmago nacizma in fürerjevo veliko poslanstvo zato so z vso vnemo in napori služili Hitlerju, njegovi politiki in oblasti ter vojaškemu stroju. Podjetje je začelo izdelovati razne vojaške potrebščine. Med drugim so popravljali avionske dele DO 217 in sicer krila in trupe. Budno so pazili na gibanje naprednih delavcev ter vsak pojav osvobodilnega gibanja v kali zatrli. Kljub temu so delavci po svojih močeh kolikor se je le dalo vršili sabotaže. Tako je tudi leto 1942 terjalo nove žrtve med delavci tovarne.

FRANC VRAN je bil rojen dne 20. novembra 1898 v Loki pri Zidanem mostu. Policija ga je že leta 1941 aretirala v tovarni ker je zagovarjal pravice delavstva in kritiziral nacistične metode. Umrl je v strašnih mukah 6. januarja 1942 v taborišču Mathauzen.

IVAN OKORN je bil rojen 1921 leta v Prekopi. Bil je delavec in je stanoval v Šmarjeti. Nemci so ga zaprli že aprila 1941. Čez nekaj časa so ga izpustili ter se je kot napreden in borben delavec takoj povezal z OF. V začetku maja 1942 so ga Nemci ponovno aretirali in kmalu nato ustrelili kot talca.

VIKTOR OKORN rojen 1924 v Prekopi je tako kot njegov brat Ivan, živel v Šmarjeti in delal v tovarni. Kot zaveden delavec je opravljal razne akcije po nalo- OF. Nemci so ga aretirali v začetku leta 1942 in ga meseca maja 1942 ustrelili v Mariboru.

VILJEM GROBELNIK je bil rojen 24. maja 1922 na Spodnji Hudinji. Bil je napreden delavec in zavesten Slovenec, protifašist. Dne 4. maja ga je gestapo aretiral in vrgel v celjske zapore, kjer je hrabro prenašal vsa mučenja. Kmalu nato je bil ustreljen v Mariboru kot talec.

FRANC ŽOHAR je bil rojen v Teharjih verjetno leta 1912. Delal je v tovarni, stanoval pa je v Škofji vasi. Nemci so ga aretirali v začetku maja 1942 na Blagovni. Kot talca so ga ustrelili v Mariboru dne 22. junija 1942.

ALOJZ HMELINA je bil rojen 20. junija 1921 v Celju. V tovarni je delal kot varilec. Za OF je delal že od poletja leta 1941. Pripadal je skupini, ki je nameravala uničiti plinski generator v tovarni. Bil je izdan kot organizator OF in aretiran 12. maja 1942. V zaporih starega piskra, kjer so ga Nemci mučili, ni ničesar izdal. Ustreljen je bil kot talec 30. junija 1942 v Celju.

KAREL ŠTANTE je bil rojen 19. maja 1921 v Gaberju.Potem, ko je dovršil meščansko šolo se je izučil v tovarni za ključavničarja. Ko se je vrnil iz vojske se mu je upiralo, da bi delal za okupatorja. Šele revščina ga je prisilila, da se je ponovno zaposlil v tovarni. Kot napreden Slovenec se je hitro povezal z revolucionarnimi delavci, ki so delali za OF. Po izdajstvu so ga Nemci prijeli in ga ustrelili kot talca dne 27. julija 1942.

IVAN HORVAT je bil rojen 24. decembra 1921 na Hajdini pri Ptuju. Kot tovarniški delavec se je preselil v Celje s svojo materjo in začel delati v tovarni. Že poleti 1941 je postal aktivist OF. Nemci so ga prijeli v juniju 1942 in ga po treh mesecih zapora v Celju odpeljali v Maribor, kjer so ga dne 2. oktobra 1942 ustrelili kot talca.

VIKTOR KOZODERC je bil rojen 19. julija 1913 v Ptuju. Po poklicu je bil mlinar in je delal v tovarni. Gestapo ga je aretiral julija 1942 v Münhenu od koder je bil prepeljan na zaslišavanje v Celje. Bil je sodelavec OF in so ga Nemci ustrelili kot talca v Mariboru dne 2. oktobra 1942.

LJUDMILA SORČAN, rojena 4. maja 1920 v Zagradu pri Celju, je bila hči cinkarniškega delavca. V tovarni je delala kot uslužbenka. Kot napredna Slovenka se je zgodaj včlanila v OF, njen mož pa je odšel v partizane spomladi 1942 in kmalu padel v boju z Nemci. Po odhodu moža so jo Nemci zaprli čeprav je imela le nekaj mesecev starega otroka. Poslali so jo v taborišče Auschwitz kjer je podlegla trpljenju 10. oktobra 1942. Njeno truplo so sežgali v krematoriju.

KONRAD KLADNIK je bil rojen 26. aprila 1910. Delal je v tovarni in stanoval na Dečkovi cesti. O njem nismo mogli zbrati dovolj podatkov vendar je gotovo, da se je zgodaj vključil v OF in odšel v partizane. Padel je kot borec ali pa kot talec.

Tako je druga skupina zavednih delavcev dala svoja življenja za našo svobodo. Westen in njegova družina, ki je ob podpori buržoazne oblasti stare Jugoslavije slavila zmago nad zatiranim delavstvom in zdaj trdno verovala v fürerjevo veliko poslanstvo in v zmago nacizma se je tako otresla naprednih delavcev in domoljubov, toda ne za dolgo. Žrtve teh junakov so podkrepile boj delavstva in bližal je je dokončen obračun s kapitalističnim izkoriščevalcem, z okupatorjem in domačimi izkoriščevalci, h katerim je spadal kot državljan stare Jugoslavije tudi Westen in njegovi pajdaši.

Strahotni nemški poraz pri Stalingradu v januarju leta 1943 pomeni usoden preobrat v drugi svetovni vojni. Novim, nič kaj uspešnim ofenzivam v poletju so sledile protiofenzive Rdeče armade, ki je nasprotnika brez odmora potiskala nazaj proti zahodu. Anglo-ameriške divizije so iz Afrike prodrle v Mussolinijevo državo in 8. septembra je Italija kapitulirala. Tedaj je prišlo do prave ljudske vstaje in osvoboditve skoraj vse Slovenske Primorske. Vse močnejša partizanska vojska je širom Jugoslavije odbijala zadnje sovražnikove ofenzive, izbojevala vrsto zmag in osvobajala nova ozemlja.

Ustanovili smo Slovenski narodnoosvobodilni svet kot vrhovni organ slovenske ljudske oblasti. Dne 29. novembra 1943 je bilo v Jajcu II. zasedanje AVNOJ, ki se je proglasil za najvišji zakonodajni in izvršilni organ Jugoslavije. Tu so izvoljeni delegati vseh naših narodov postavili temelje novi demokratični, federativni državi. Kljub vsemu je nemški okupator s podporo izdajalcev nad našim ljudstvom še dalje počenjal grozodejstva, ki pa so odpor ljudstva le še bolj podžigala.

V oktbru je bil na Gorici pri Celju sestanek mladinskega aktiva za Lokrovec in bližnje vasi, ki ga je vodil mladinski aktivist Cibic-Tomaž.

Nekaj dni po tem sestanku so ustanovili tudi odbore Osvobodilne fronte za Lokrovec, Spodnjo in Zgornjo Hudinjo, Tovarno emajlirane posode v Gaberju in »Metko«. Sestanki v ta namen so bili v Anžičkovi hosti na Gorici. V Celju, Gaberju in drugod so se vrstile vse večje trosilne in napisne akcije. Pogosti so bili napadi na sovražnikove straže in objekte, množile so se sabotažne akcije.

V letu 1943 so dali svoja življenja v boju za svobodo naslednji delavci tovarne:

ŠTEFAN ROMIH rojen v Zgornji Savinjski dolini je bil mlad delavec. Močno je sovražil okupatorja in vneto sodeloval z OF. Zbiral je denar in drugo pomoč za naše borce, dokler ga ni aretaral gestapo. Padel je v Mariboru kot talec. Podrobnejših podatkov nismo doslej mogli zbrati.

FRANC ERJAVEC rojen 21. avgusta 1922, je delal v tovarni kot delavec in zbiral razne potrebščine za NOV. Nemci so prišli ponj v tovarno 17. avgusta 1942 in ga odpeljali najprej v Stari pisker, nato v Maribor in Ptuj, od tam pa v koncentracijsko taborišče Mathausen. V septembru leta 1943 je bil proglašen za mrtvega.

JERA KOPRIVŠEK je bilo rojena v Braslovčah 28. februarja 1881. Bila je zelo zavedna in borbena delavka, poročena, z dvema otrokoma. Nemci so jo že leta 1941 izselili v Srbijo kjer je ves čas podpirala OF. Umrla je 22. novembra 1943 v Kragujevcu, njen sin Karel pa je padel leta 1945 kot partizan Slovenske brigade v Srbiji.

Končno je prišlo leto 1944 ko je slavna XIV. divizija NOV na svojem slavnem pohodu skozi Štajersko v mesecu februarju še bolj razgibala odpor proti okupatorju tudi v Celju in daljnji okolici. V drugi polovici tega leta je bila osvobojena vsa Zgornja Savinjska dolina in Kozjansko.

Tako zavezniki kakor tudi avijacija NOV so nekajkrat bombardirali vojaške in prometno važne točke v Celju in okolici. Pri tem je bilo porušenih mnogo stavb, celjska industrija pa ni utrpela večje škode zaradi bombardiranja pač pa zaradi prevelikega izčrpavanja njenih zmogljivosti ob istočasnem opuščanju tekočih vzdrževalnih del, predvsem večjih remontov. Tako stanje je bilo zlasti pri podjetjih kjer je bilo formirana nova nemška uprava. Stari nemški lastniki tovarn pa so si znali zagotoviti sredstva ne samo za vzdrževanje obratov, temveč za njihovo razširitev. Tudi Westen si je zagotovil za to potrebna sredstva in začel graditi novo dvorano za izdelavo jeklenih kotlov. Tako stari kakor tudi mladi Westen sedaj nista več tako neomajno verovala v vsemogočnost fürerja, zlasti pa ne po atentatu, ki so ga njegovi ožji pomočniki skušali izvršiti nanj meseca julija 1944. Nič več nista postavljala velikih upov v napovedano novo tajno orožje, ki naj bi v zadnjem hipu obrnilo situacijo v prid nacizmu. Minili so časi, ko so se po Westnovih vilah zbirali visoki nacistični funkcionarje ter nenehno slavili Hitlerjeve zmage ob razkošnih pojedinah s penečim se šampanjcem. Tako kot ti so se prej pri Westnu gostili tudi beograjski ministri, generali in poslkovniki.

Staremu lisjaku Westnu ni kazalo več vabiti odlične nemške goste ker to ni imelo več nobenega smisla. Če se je pri njemu še kedaj zbrala take vrste družba in se divje napila, se je to zgodilo, da prežene neprijetne misli na bližajočo se prihodnost.

Čeprav nikdar prej se je Westen to leto neznansko dobrikal delavcem. Kazal se je skrbnega do njih in je celo organiziral proslavo 50-letnice obtsojta tovarne, povabil delavce na Zeleni travnik in organiziral razne ceremonije. Hotel se je pokazati prijetnega, dobrega človeka. Toda ne samo to. Oba Westna nekoč stebra celjskih nacističnih zarotnikov, sta skušala zdaj dobiti stike z nasprotno stranjo. Westen je pač upal, da se bo morda le ponovilo nekaj sličnega kot se je ob koncu prve svetovne vojne. Čeprav je bil tak izhod zanj strašno mučen je v njem tlelo upanje, da se bo dalo le nekako rešiti njegovo ogromno bogastvo. O Westnovi naivnosti in njegovih računih nam je zanimivo pripovedoval tovariš Ernest Žgank-Nestl, direktor rudnika lignita v Velenju, ki je bil leta 1944 in 1945 vodja partizanske tehnike »Nestl« na Šmohorju nad Laškim.

(Nadaljevanje prihodnjič)

Maks Westen med delavci ob proslavi 50-letnice tovarne leta 1944

PODATKI IN SLIKE

Člane kolektiva, njihove svojce in druge naše bralce ponovno prosimo, da nam dostavijo slike in podatke za tovariše katerih dejavnost v času Narodno osvobodilnega boja opisujemo v tej rubriki. Slike in zbrani podatki nam bodo mnogo koristili pri zbiranju gradiva za proslavo 70-letnice obstoja tovarne, ki bo v jeseni letošnje leto.

Vse slike, razne dokumente in drugo gradivo, ki ga bomo dobili, bomo po uporabi vrnili.

Že takoj v začetku, ko smo začeli objavljati članek OB 70-LETNICI smo prosili člane kolektiva, naj nam sporoče, če morda določeni podatki niso točni ali pa so za dopolniti. Žal takih sporočil doslej še nismo dobili.

Kdorkoli želi oddati slike, dokumente, sporočila in drugi material, ki je važen za zgodovino tovarne, naj se zglasi pri uredništvu našega lista. kjer ga bomo z veseljem sprejeli in se z njim pogovorili.

Uredništvo