



GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

S ČASOM V KORAK

KAKO URESNIČUJEMO DOLOČBE 15. AMANDMAJA ZVEZNE
USTAVE V NAŠI TOVARNI

Spremembe zvezne in republiške ustave so ustvarile nove možnosti za samostojnejše urejanje zadev v okviru delovnih organizacij. Z drugimi besedami povedano: 15. amandma zvezne ustave daje delovnim ljudem pravico, da v okviru delovne organizacije sami določijo:

— vprašanja, o katerih bodo odločali neposredno;

— delokrog delavskemu svetu;

— obliko, število in delokrog individualnih in kolektivnih izvršilnih organov;

— čas, oziroma mandatno dobo samoupravnih organov ter

— pogoje in način za njihovo izvolitev oziroma razrešitev.

Doslej je bilo samoupravljanje z najvišjim zakonom v državi — z ustavo — enotno urejeno za vse delovne organizacije. Ko smo delali prve korake in ko je bilo naše samoupravljanje v svoji okvirni dobi, je bila taka enotnost nujna. Po skoraj dvajsetletnem obdobju izkušenj, ko so naši samoupravni koraki že bolj čvrsti in odločni, pa je prav, da se ustvarijo možnosti za samostojnejše urejevanje samoupravljanja, upoštevaje, pri tem posebnosti posameznih delovnih organizacij.

Ustava odslej zavezuje sleherno gospodarsko delovno organizacijo, da obvezno izvoli delavski svet. Vse ostale oblike samoupravljanja pa so prepuščene v presojo in odločitev delovnim ljudem samim.

Osnovni namen 15. amandma je ravno v tem, da se omogoči sleherni delovni organizaciji, da samostojno — upoštevaje svoje specifičnosti — organizira sistem samoupravljanja, tako da bo vsebinsko bogato, da bo omogočalo sodelovanje pri oblikovanju in vodenju politike tovarne čim širšemu krogu ljudi, da bo smiselno, funkcionalno in učinkovito.

Na osnovi take spremembe ustave smo tudi v naši tovarni imenovali 9-člansko komisijo, katere naloga je, da prouči in

najde najustreznejše rešitve za vsa vprašanja, ki sem jih navedel na začetku, in uskladi obstoječe samoupravne predpise s spremembami ustave in na tej podlagi izdanih zakonov.

O programu dela komisije bomo več pisali v naslednji številki Emajlirca. Za zdaj naj omenim samo to, da je komisija svoje delo organizirala tako, da ne bo prehitela časa in si delala dvojnega dela. V jesenskem obdobju pričakujemo še nekaj zakonov, ki bodo neposredno vplivali na delo komisije. Zato smo sklenili, da se takoj lotimo tistih vprašanj, ki so že jasno postavljena in je v naši moči, da poiščemo odgovore nanje. Vsa ostala vprašanja pa bo komisija reševala skladno z urejevanjem teh zadev v naši zakonodaji.

Komisija se že srečuje z vrsto problemov, ki so življenjskega pomena za vse nas, ki smo člani EMO, zato pozivamo in pričakujemo, da se bodo vsi člani kolektiva, ki jim je nadaljnji uspešni razvoj podjetja pri srcu, vključili v razpravo o predlogih, ki jih bo izdelala komisija, prihajali s svojimi predlogi, pripombami in rešitvami, tako da bodo končne odločitve rezultat prizadevanja čim širšega kroga članov naše kolektiva.

F. K.

SPREMEMBA V
VODSTVU ZK
V PODJETJU

Zaradi odhoda dosedanjega sekretarja OZK Ivana Čendaka (študij), bo v naslednjem obdobju do letne konference opravljal dolžnost sekretarja OZK naše tovarne Stane Verbič, dosedanji namestnik sekretarja.

Ukrepi za izboljšanje
delovne discipline

Disciplina v podjetju nikakor ni zadovoljiva, kar se vidi že na prvi pogled. Zato so samoupravni organi pozdravili obširen predlog pravne službe, ki predlaga tozadevne ukrepe.

Nekateri sklepi za utrditev delovne discipline so bili že sprejeti. Tako je upravni odbor na seji dne 4. 8. 1969 osvojil predlagano spremembo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov v tem smislu, da pripada delavcu za čas trajanja odstranitve iz delovne organizacije — suspenza le 50 % osebnih dohodkov od trimesečnega poprečja. Doslej je imel namreč pravico do 100 %. Na zadnji seji, dne 27. avgusta je delavski svet to spremembo tudi potrdil. Sedaj bo mogoče ekonomičnejše in z večjim učinkom izvajati že obstoječa določila o odstranitvi iz delovne organizacije.

Po določilih statuta je mogoča odstranitev iz delovne organizacije ali pa odstranitev iz delovnega mesta.

Odstranitev iz delovne organizacije se odredi obvezno, kadar je delavec v priporu, neobvezno pa, če je proti delavcu uveden kazenski postopek za dejanje, ki ga je storil na delu ali v zvezi z delom, odnosno, če je zaloten pri hujši kršitvi delovne dolžnosti. O suspenzu odloča na predlog glavnega direktorja upravni odbor. Zato je potrebno o navedenih kršitvah preko pravne službe nemudoma obveščati glavnega direktorja, za kar so odgovorni: vodje obratov, vodje služb in direktorji sektorjev.

Odstranitev odnosno suspenz iz delovnega mesta se odredi iz istih razlogov kot odstranitev iz podjetja. O tem pa odločajo vodje obratov in vodje služb, o odstranitvi iz delovnega mesta le-teh pa glavni direktor. Ti tudi izdajajo odločbe. Odločbe glavnega direktorja potrjuje upravni odbor, odločbe vodij služb oz. obratov pa svet obrata. Delavec se pri tej vrsti odstranitve lahko prestavi na drugo delovno mesto, ki ustreza ali približno ustreza njegovi delovni sposobnosti. V zvezi s tem je delavski svet sklenil, da je potrebno dosledneje izvajati določila o odstranitvi iz delovnega mesta.

Nadalje sta upravni odbor in delavski svet osvojila spremembo pravilnika o delovnih razmerjih in statuta podjetja, po kateri je sedaj mogoča prestavitev delavca iz kraja v kraj.

Proizvodni proces zahteva, da se brezpogojno spoštuje delovni red, ker drugače je njegov normalen potek močno oviran ali celo nemogoč. V kolikor posamezni delavec s svojim ne-

discipliniranim ravnanjem stalno moti proizvodni proces, je podana osnova za izrekanje stalnih premostitev po 54. členu pravilnika o delovnih razmerjih.

Motnje v proizvodnem procesu predstavlja zlasti nered in nediscipliniranost na delovnih mestih. Skrb in odgovornost za red na delovnih mestih leži na predpotavljenih delavcih, ki zato tudi prejema višji osebni dohodek. Predpostavljeno, ki pri svojih podrejenih ne znajo ustvariti reda, so ovira v proizvodnem procesu in proizvodni proces zahteva, da se le-ti premostijo v smislu 54. člena pravilnika o delovnih razmerjih.

Zato je delavski svet na seji 27. avgusta sklenil, da je treba dosledneje izvajati določila o stalnem premeščanju po potrebah proizvodnega procesa.

Na prihodnjem zasedanju pa bo delavski svet obravnaval še naslednje predloge upravnega odbora, ki so zdaj na vpogled članom kolektiva:

Disciplinarnim komisijam se priporoča, da predlagajo v izključitev delavce zaradi težkih kršitev delovnih dolžnosti:

— za povzročeno škodo iz malomarnosti din 50;

— za namerno povzročeno škodo din 500;

— za krajo ali poneverbo nad 10 din;

— za 3 ali več neopravičenih izostankov zaporedoma ali ne;

— za težko kršitev delovne dolžnosti, kadar je utemeljen sum, da je storjeno kaznivo dejanje;

— za ponavljajoče hude vinjenosti med delom (ugotovljeno z alkotestom);

— povzročanje nereda ali pretepa v obratu, kjer je udeleženi več delavcev;

— ponavljajoče prikrivanje težkih kršitev delovnih dolžnosti od strani predpotavljenih delavcev;

— ponavljanje hujših kršitev delovnih dolžnosti, če so pri tem izrečeni ukrepi ostali brez učinka;

— ponavljajoče prihode na delo v težkem vinjenem stanju;

— v vseh drugih primerih, kadar gre za kršitev delovnih dolžnosti, ki pomenijo za podjetje posebno veliko nevarnost.

Ukrepi se izrekajo tako, da so lahko v obdobju dveh let izrečeni le trije ukrepi, v četrtem primeru pa se predlaga izključitev.

Nadaljnja novost v disciplinskih zadevah je tudi predlog, da odločajo o kršitvah delovnih dolžnosti in izrekajo ukrepe le 3 komisije v podjetju in to:

(Nadaljevanje na 2. strani)

Dokončni NE za povišanje višjih postavk osebnih dohodkov

Na zadnjem zasedanju je delavski svet med drugim tudi ponovno obravnaval predlog upravnega odbora za zvišanje obračunskih osnov delavcem na delovnih mestih od vključno 24. skupine dalje iz cenikov EE. Zdaj je bilo tudi že jasno stališče sveta poslovne enote upravno administrativnih služb in tehničnih poslovnih enot, ki je predlagal, da se dodatek iz plača, če ostali sodelavci, ki so v nižjih plačilnih skupinah, ne bodo imeli nižjih osebnih dohodkov kot v 7. mesecih letos.

Predsednik upravnega odbora je uvodoma pojasnil, da bi po predloženem predlogu prišlo v poštev 211 ljudi, od tega 37 v proizvodnji in 174 v režiji. Zneski, ki bi bili izplačani iz tega naslova, bi zajeli naslednje procenete cenikov ekonomskih enot: v topilnici 1,18 %, v predelovalnici kovin le 0,15 %, v emajlirnici 0,10 %, v pocinkovalnici 0,05 %, v emajlirnici Kruševac 0,30 %, v emajlirnici Bistrica 0,17 %, v obratu radiatorjev 0,27 %, v obratu kotlov 0,47 %, v obratu odpreskov 0,20 %, v orodjarni 0,86 %, v vzdrževanju in energetiki 0,56 %, v skladišču polizdelkov 0,13 %, v mehanografskem centru 4,78 % in v ostalih režijskih enotah 3,58 %. V proizvodnih

enotah so zneski torej minimalni, zato naj bi se v teh enotah cenik popravil.

Glavni direktor je razložil, da je ta predlog izdelan na podlagi zahtev samoupravnih organov in političnih organizacij, naj vodstvo podjetja ukrepa v zvezi z vse pogostejšimi odgovodmi delovnih razmerij strokovnih delavcev. Dejstvo je, da so osebni dohodki strokovnih delavcev v drugih delovnih organizacijah višji in ker je odhajanje iz podjetja vse pogostejše, je treba nekaj ukreniti. Res je, da na splošno osebni dohodki v podjetju niso visoki, vendar je bilo tudi za vse delavce v okviru možnosti že izboljšano stanje in sicer:

— z dodatkom za dopust, ki je bil sicer nizek, toda nekaj je vendarle bilo;

— s premijo za smotrno izkoriščanje delovnega časa, s čimer se je najnižji osebni dohodek praktično zvišal na 550 din;

— podražila se je malica, ki jo plačujemo iz skupnih sredstev ipd.

Predloženi predlog vključuje najzahtevnejša delovna mesta z zahtevano srednješolsko izobrazbo ter delovna mesta, na katerih se zahteva višja in visoka izobrazba. Prav na teh delovnih mestih je fluktuacija največja in prav tu je potrebna daljša praksa, največkrat večletna, da se delavec popolnoma uvede v delo. Zato je odhod ljudi iz teh delovnih mest tudi najbolj zaskrbljujoč, posebno še, ker tega kadra ni dovolj.

S sprejetjem tega predloga bi se stanje glede osebnih dohodkov nekoliko popravilo, še vedno pa ne bi bilo na tisti ravni, kot je v večini drugih kolektivov. Pri tako nizkih osebnih dohodkih vodstvo podjetja tudi ne more zagotoviti, da bodo strokovni delavci ostali v podjetju in da bodo delovne naloge v redu izvršene. Čim dlje se bo odlašalo z ukrepi, tem več jih bo kolektiv zapustilo.

Direktor gospodarsko analitskega sektorja je povedal, da ima v svojem sektorju nezasedena vsa tri delovna mesta II. nivoja organizacije podjetja in razpisji za ta mesta niso uspeli v glavnem zaradi prenizkih osebnih dohodkov. Podobni primeri so tudi v drugih sektorjih.

Predlog dejansko ni idealen, vendar boljšega ni. Zato naj bi člani delavskega sveta problem dobro pretehtali in če bo kdo predlagal boljši predlog, je lahko osvojen tisti.

Navzoči so imeli pomisleke predvsem zato, ker predlog obravnava vse v navedenih skupinah enako, ne glede na efekt dela in ker ne vključuje tudi drugih izven teh skupin, katere je težje nadomestiti oz. so podjetju nujno potrebni. Podan je bil celo predlog, naj vodstvo podjetja izdela spisek delovnih mest (oz. delavcev), ki so ključna za podjetje in na katerih se bi osebe posebej nagradilo. Po mnenju vodstva podjetja pa ta predlog ni izvedljiv, ker zanj ni kriterijev.

Nadalje so navzoči navajali primere, ko tudi delavci na zelo važnih delovnih mestih v proizvodnji odhajajo zaradi nizkega zaslužka in so osebni dohodki v vsem podjetju nizki, ne samo od 24. skupine naprej. Ker bi se sredstva za to povišanje črpala iz cenika EE, bi ostali prejeli nekoliko manj, kar je tudi odbijajoče. Na drugi strani pa na račun osebnih dohodkov ni mogoče zniževati skladov, ker je podjetje prepotrebno obnove in obratnih sredstev.

Člani delavskega sveta iz obrata emajlirnice Bistrica pa so se s predlogom strinjali z

obrazložitvijo, da so pred leti tudi oni bili v podobni situaciji. Njihovi proizvodi so bili iskani na tržišču in ni bilo problemov s prodajo, zato so menili, da ne potrebujejo strokovnjakov, ker gre tudi brez njih in prav to jih je pripeljalo na rob propada. Zato je treba strokovnjake nagraditi, da bo bodočnost podjetju zagotovljena.

Sindikalna organizacija podjetja pa ne odobrava takega predloga, ampak je sprejela sklep, da principiarno odklanja začasne rešitve, ki ne tretirajo vseh strokovnih delavcev v podjetju enako, ampak so za sistemsko rešitev v celotnem sistemu nagrajevanja podjetja.

Ko je dal predsednik predlog na glasovanje, je zanj glasovalo le 10 članov, 13 jih je bilo proti, ostali pa so se glasovanja vzdržali.

Ker je bilo čutili, da se člani delavskega sveta zavedajo, da je problem treba rešiti, le predloženi predlog ni bil sprejemljiv, je glavni direktor seznanil navzoče, da bo vodstvo podjetja poizkusilo vprašanje urediti s premijskim pravilnikom, ki se pripravlja. —mb—

Nanašalcem emajla višje OD

Svet obrata emajlirnice je na seji 7. avgusta 1969 obravnaval vprašanje nagrajevanja in med ostalim ugotovil, da obstaja nesorazmerje med zaslužki nanosilcev za zahtevno nanašanje emajlov in ostalimi pomožnimi delovnimi mesti. V obratu emajlirnice so v zadnjem času primorani posvetiti večjo pozornost kvaliteti dela nanosilcev, kar jim pa onemogoča preseganje delovne norme na doseganju ravni. Pomožno osebje pri nanašanju tako uspe streči dvem ali celo trem nanosilcem, kar jim daje mesečno skoraj enak zaslužek, kot ga prejmejo sami nanosilci. Delo nanosilcev pa je neprimerno odgovornejše in težje. Zato težijo nanosilci po premestitvah na druga delovna mesta, kjer je zaslužek boljši.

Ker so nanosilci emajla jedro delovne sile v emajlirnici, ki rabijo daljši čas priučevanja, je upravni odbor na seji 21. avgusta na predlog kadrovske službe sklenil, da se jim po analitični oceni prizna poklicna šola in se delovna mesta:

- zahtevno nanašanje temeljnega emajla,
- zahtevno nanašanje krovnega emajla in
- zahtevno nanašanje krovnega emajla pri komornih pečeh

uvrstijo v 14. plačilno skupino.

Ta popravek se izvrši v breme obrata emajlirnice in ostane cenik EE neizpremenjen.

Po poteku roka za pripombe bo gornji sklep upravnega odbora predložen v potrditev delavskemu svetu.

NORMIRANJE TUDI V REŽIJI

Upravni odbor je na seji, 21. avgusta na predlog gospodarsko analitskega sektorja odobril prehod na časovne norme na delovnem mestu »luktiranje in verificiranje«, kjer se pripravljajo kartice za nadaljnjo obdelavo na IBM strojih.

Uredniški odbor obvešča ...

Ker želimo kar najbolj uveljaviti načelo javnosti dela organov upravljanja, bomo poslej v sestavih o delu organov upravljanja podjetja poimensko navedli avtorje tistih stališč in stališča sama, ki so bistveno prispevala k sklepom samoupravnih organov.

Ukrepi za izboljšanje delovne discipline

— za delavce, razen vodij obratov, zaposlene v emajlirnici Bistrica in emajlirnici Kruševac, komisiji, izvoljeni od delavskih svetov teh obratov;

— za vse ostale delavce komisija, izvoljena od delavskega sveta podjetja.

Komisije naj bi odločale v sestavi predsednika in dveh članov.

Kadar odločajo komisije o kršitvah delovnih dolžnosti vodilnih delavcev I. in II. nivoja organizacije podjetja, odločajo v razširjenem sestavu predsednika in štirih članov. Predsednika komisije in njegovega namestnika imenuje delavski svet. Delavski svet emajlirnice Kruševac in emajlirnice Bistrica izvolita najmanj 4 člane komisij, delavski svet podjetja pa najmanj 8 članov komisije. Pri tožbe proti odločbam teh komisij naj bi reševal upravni odbor podjetja.

Poleg navedenega se predlaga sprememba statuta tudi v tem smislu, da se prenaša pristojnosti, izrekati izključitve, na disciplinske komisije.

O KONTROLI KVALITETE

V zadnjem času v našem podjetju veliko govorimo o kvaliteti naših izdelkov in smo vsi prepričani, da je kvaliteta naših izdelkov pogoj, da se obdržimo na tržišču ter da razširimo obseg poslovanja. Poleg ostalih dejavnikov igra v borbi za dvig kvalitete prav gotovo važno vlogo kontrola kvalitete.

Mnogi si predstavljajo službo kontrole kot neko policijsko organizacijo, ki mora bdeti nad proizvajalci in preprečevati njihove nepravilnosti. Iz tega pojmovanja izhaja tudi mnenje, da lahko probleme kvalitete rešujemo samo s tem, da postavimo na problematična mesta kontrolo kvalitete. Mislim, da je takšno mišljenje nekoliko zgrešeno. Kontrola kvalitete lahko res veliko pomaga, vendar kvaliteten izdelek napravi proizvajalec in vsi tisti, ki mu delo pripravijo in organizirajo. Stanje kvalitete je odvisno tudi od tehnološke opremljenosti. Dolžnost kontrole je, da pravilno in pravočasno ugotavlja kvaliteto, analizira izvore slabe kvalitete in rezultate posreduje vsem zainteresiranim.

Kontrolo kvalitete opravlja v našem podjetju posebej organizirana služba, ki je po novi organizaciji zamišljena kot sektor kvalitete. Pri obrtniškem načinu proizvodnje je kvaliteto ugotavljal izdelovalec sam. Pri nizki stopnji organizirane proizvodnje je to funkcijo prevzel vodja proizvodnje, to je predelavec ali delovodja. Pri industrijski in velikoserijski proizvodnji je kontrola kvalitete kompliciran postopek, ki ga lahko opravlja le specializirana in za kontrolo usposobljena organizacija. Če pri zahtevni industrijski proizvodnji opustimo ali zanemarimo pomen kontrole kvalitete, ne moremo pričakovati kvalitetne proizvodnje in kvalitetnega izdelka.

Pri obravnavanju problemov o kvaliteti izdelkov, je med najpomembnejšimi kvaliteta emajlirane posode. Večina misli, da smo v sektorju kvalitete »zaostriili« kriterije za kvalitetni prevzem gotove posode in da je zato narasel delež slabše posode. Poudariti moram, da kvalitetnih kriterijev ni v zadnjem času nihče spreminjal, napisani so že več let in jih dobro pozna vrsta ljudi, ki se s kvaliteto posode ukvarjajo. Res pa je, da smo »zaostriili« delo vseh, ki ugotavljajo kvaliteto posode in prebirajo posodo; od njih zahtevamo le spoštovanje znanih kvalitetnih kriterijev za posodo. Sprašujemo se, zakaj je problem kvalitete

posode postal nenadoma tako pereč. Mislim, da v veliki meri vpliva na to odnos kupev in sploh tržišča na odvzem posode. Ko je trg »požiral« vso proizvodnjo, ni nihče delal problemov zaradi višje stopnje pomešanosti slabše posode v dobri. Danes pa je posode na tržišču preveč in je jasno, da lahko uspevamo le s kvalitetno izde-

lano posodo v skladu z ugle-dom, ki ga naše podjetje na tem področju uživa. Zato »zaostritev« pri kvaliteti posode ni nič drugega kot to, da spoštujemo predpise in znane kvalitetne kriterije in da proizvajamo takšno posodo, ki jo bomo lahko tudi prodali.

Za kvaliteto posode pa niso pomembni le kvalitetni krite-

riji, ki so trenutno predpisani, temveč tudi način dobave, asortiman dobave, estetski izgled posode in tudi pojmovanje potrošnika o kvaliteti. Zagotoviti bomo tudi morali, da bodo kvalitetni izdelki, ki jih s trudom proizvajamo, prišli takšni tudi v roke našemu potrošniku.

Zoran Tratnik

Varnostno izobraževanje in vzgoja

V sedmem členu republiškega zakona o varstvu pri delu piše:

»Organizacija mora opraviti občasne preizkušnje, ali so tisti, ki opravljajo, vodijo ali nadzorujejo dela, pri katerih je nevarnost poškodbe in zdravstvene okvare večja, zadosti usposobljeni za varno opravljanje, vodenje in nadzorovanje takih del...«

Po osmem členu omenjenega zakona delavec ne sme samostojno opravljati in ne voditi ali nadzorovati takih del, dokler nima potrebnega znanja o varstvu pri delu!

Že navedena člena sta uzakonjena tudi v zveznem merilu in sicer s temeljnim zakonom o varstvu pri delu (člena 10 in 11).

Z ozirom na te zakone, smo morali tudi v naši delovni organizaciji organizirati izobraževanje o varstvu pri delu. Vodilni in strokovni kader seznanjamo o tvarini varstva pri delu s seminarji. Te smo organizirali s sodelovanjem Zavoda za medicino dela iz Celja.

Predavanje o varstvu pri delu je sestavljeno iz treh seminarjev, od katerih vsak traja po štiri ure. Po končanih predavanjih sledi zaključni izpit.

Seminarji o varstvu pri delu zajemajo:

- osnove varstva pri delu
- zdravstveno varstvo na delovnem mestu
- tehnično varstvo dela

Predavanja so izredno zanimiva in poučna ter na ustrezni strokovni ravni.

Člane kolektiva, ki se kljub pozivom ne udeležijo seminarjev, se kaznuje s premestitvijo na nižje in manj odgovorno delovno mesto, oziroma na delovno mesto, kjer preizkus znanja o varstvu pri delu ni potreben. Sankcije v takih primerih so določene s Temeljnim in Republiškim zakonom o varstvu pri delu.

Zal pa je v našem podjetju precej ljudi na odgovornih in zahtevnih delovnih mestih, ki se tem seminarjem protivijo in

izmikajo na vse mogoče načine. Najpogostejši izgovor je preobremenitev z delom med rednim delovnim časom, zaradi česar ne morejo žrtvovati štirih ur za seminar!!!

Poskusili smo s seminarji v popoldanskih urah, vendar pa je bil odziv porazen.

Kljub vsem težavam, na katere naletimo pri organizaciji teh seminarjev, nam je le uspelo izobraziti na področju varnosti od leta 1966 pa do danes 291 članov kolektiva z odgovornih delovnih mest.

V primeru pa, da seminarjev ne bi organizirali, bi bilo naše podjetje po zakonskih predpisih kaznovano z visokimi de-

narnimi kaznimi, kar pa pri sedanjem stanju ne bi bilo priporočljivo.

Upamo, da bo v jesenskem delu odziv vseh, ki se bodo morali predavanja udeležiti, resnejši kot je bil do sedaj.

Rok za izvedbo seminarjev je zelo kratek, ker jih moramo izpeljati do konca 1969. leta.

V tem roku je potrebno prekusiti znanje o varnosti vseh naših vodilnih delavcev.

Kot je iz navedenega razvidno, je naloga zelo obsežna in zahtevna, zato prosimo vse, da nam pri realizaciji le-teh pomagajo, kar bo v interesu vseh članov kolektiva in družbe.

Marjan Zdolšek ml.

DVOJE IZKLJUČITEV IZ DELOVNE ORGANIZACIJE

Komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti obrata odprekov in avtokoles je predložila delavskemu svetu predlog za izključitev LAMPRET Franca iz delovne skupnosti zaradi neopravičenih izostankov z dela, komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti upravno administrativnih služb in tehničnih poslovnih enot pa je predlagala izključitev ROVSEK Draga, zaposlenega v sektorju kvalitete, iz delovne skupnosti zaradi poskusa pridobivanja osebne gnotne koristi.

Delavski svet je obravnaval oba predloga na seji, 27. avgusta. Navzoči so si bili edini, da je treba disciplinske prekrške strogo kaznovati, posebno še, ker so bili na isti seji delavskega sveta osvojeni poostreni ukrepi za izrekanje kazni. Tudi zagovor prizadetega Rovšek Draga, ki je bolj obtoževal druge, kot pa opravičeval sebe, ni spremenil mnenja navzočih. Enako navzoči niso odobrvali priporočila sodelavcev in predpostavljenega Lampret Franca, naj bi se mu kazen omilila, ker bi se prav nadrejeni moral najbolj zavzemati za red in disciplino.

Glasovanje je bilo tajno z glasovnicami. Oba delavca sta bila z veliko večino glasov navzočih izključena iz delovne organizacije.

Dolg potrošnikom



Takšna je naša nova SPECIAL posoda. Pokazali smo jo na letošnjem Zagrebškem velesejmu – in sedaj jo kupcem tudi olgujemo

Želite avto? Kupite peč!

Kot lepoticice in kavboji v stripu se nizajo fotografije v časopisu. Od fotografije Ivana Ocepka — lanskoletnega nagrajenega kupca naše EMO-5, do fotografij EMO-3, EMO-5, EMO-8 in kamina in končno do fotografije nosu Renaulta 16 TS, čudovite prve nagrade letošnjemu srečniku. Strip izhaja in obvešča... **ZAČELA SE JE NOVA AKCIJA ZA PRODAJO SOBNIH PEČI EMO...**

Akcija se je pričela letos avgusta. Njen namen je pravočasno obvestiti vse kupce naših sobnih peči, da bodo ob nakupu naše peči in, ko bodo poslali kupon za zrebanje v tovarno, vključeni v nagradno zrebanje, ki bo najsrečnejšim prineslo avto (kot prvo nagrado), potovanja (52 naslednjih nagrad) in končno naše izdelke (33 jih bo). In če se danes še kdo sprašuje, če je takšna akcija potrebna, potem naj mu zagotovimo JE, in SE KAKO. Dejstvo namreč je, da je izdelovalcev peči in njihovih izdelkov verjetno že več, kot pa bo letos kupcev in bo o nakupu odločalo več stvari; najprej seveda kvaliteta, torej ime, ki si ga je izdelek pridobil, potem cena in izgled, no in ne nazadnje uspešna reklama.

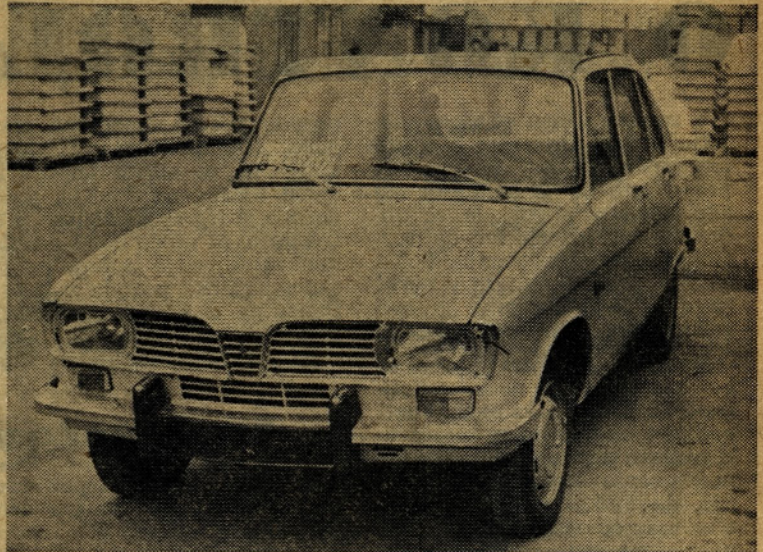
Bo naša reklama takšna? Za res uspešne propagandne prijeme je potrebno precej denarja in veliko posrednikov od časopisov in revij, preko radijskih in televizijskih reklamnih oddaj do temeljitega obveščanja trgovcev in vsakega posameznega potrošnika. Tu lahko pomaga vse od napisa na nadvozju, avtobusu in tramvaju, do transparenta za letalom, letakov in lepakov itd. Bo naša reklama res segla v vsak kotiček, v vsako stanovanje, kjer hočejo imeti letos topleje kot lani?

Težko... Te zadeve danes stanejo, pri nas pa denarja manjka na vseh koncih. In čeprav se — lahko rečemo — pri nas že zavedamo, da je propaganda pogoj za uspešno prodajo, pa moramo na drugi strani pri malo denarja poskrbeti, da pride v vsako malho nekaj. Saj res polna tako ni nobena.

Vsekakor pa si od letošnje akcije obetamo precej. Proiz-

vodnjo peči smo povečali in vsak naložen dinar v propagandno akcijo bi se nam moral večkrat povrniti. Ta račun bi moral prinesiti za prihodnje leto za akcije nekaj več denarja, večjo akcijo... za večjo proizvodnjo.

V prihodnjem obdobju, ko se bo torej »odprla« prodaja vseh vrst naših peči, pač ne bomo smeli zamuditi nobene možnosti, da povemo, katere peči imamo, kakšne so, kje jih je dobiti, da sledi velika zabavno glasbena prireditev decembra v Beogradu, na kateri bodo kuponi kupcev v velikem bobnu čakali na srečo. Kajti čaka jih Renault 16 TS... -eo-



Renault 16 TS — takšen je — in čaka. Za sedaj ima domovinsko pravico v garaži tovarne, le na Zagrebški velesesem je romal — za skomine...

Kos papirja z naslovom bodočega lastnika Renaulta 16 TS PA NE SAMO TO

25 TAKIH LISTIČEV JE VREDNIH PRAV TOLIKO POTOVANJ V INOZEMSTVO ZA 2 OSEBI, 34 POPOLNOMA ENAKIH PA NAM BO PRINESLO 34 NASLOVOV SREČNIH DOBITNIKOV RAZNIH NAŠIH IZDELKOV.

Kdo bi vedel, kateri izmed kuponov, ki prihajajo v naše podjetje, predstavlja vrednost avtomobila. Kurirka se dvakrat vsak dan pojavi v oddelku gospodarske propagande s polnimi rokami. Svetlo zeleni in roza lističi romajo potem v tako veliko škatlo, da jo v našem skladišču komaj najdemo. Toda vsakemu kuponu pa le ne omogočimo vožnje v Beograd. Kupon, ki bi se rad bohotil v bobnu za zrebanje, mora vsebovati naslov lastnika sobnih peči na olje od najmanjše do največje ali lastnika KAMINA EMO-5, prav tako mora biti napisana serijska številka peči, kupon pa mora biti potrjen tudi od trgovskega podjetja, kjer je bila peč kupljena.

Ker nas je zanimalo, iz katerih področij Jugoslavije prihaja največ kuponov, smo jih razporedili po pokrajinah. Griči ingore, ki so jih predstavljali

kuponi, so nam povedali, da je dohod kuponov iz raznih pokrajin zelo različen, da pa je ta različnost odvisna od velikosti pokrajine in tudi vremenskih pogojev. Presenečeni smo bili, ker so kuponi iz krajev ob Jadranu tvorili tako velik ob. Kuponi iz Slovenije so tvorili pravi Triglav, prav tako pa ne zaostaja kup kuponov iz področja Slavonije.

Potem pa smo pogledali še med pisma, ki jih naši kupci pošiljajo obenem s kuponi. Prebrali smo jih in dobili vtis, da naši potrošniki upajo na večjo možnost sreče pri zrebanju, če napišejo poleg še nekaj hvalospesnih besed. Sicer pa, mar imajo vzrok, da bi kritizirali? Iz pisem smo povzeli besede, ki so se največkrat pojavile: zadovoljna — 57-krat zelo dobra — 26-krat priporočil sem — 36-krat

odlično dela — 45-krat lepa konstrukcija — 17-krat čestitam vam — 22-krat

To so najbolj pogoste besede, sicer pa smo ugotovili, da imajo potrošniki zelo bogat besedni zaklad.

Simek Pavle iz Bačke je zapisal: »Z vašim izdelkom sem zelo zadovoljen, tako kar za deva izgled, finočo, sijaj, gretje in potrošnja goriva.«

Biljana Jeftić iz Beograda pa: »Emo-5 je več kot divna in več kot topla. Je pravi tovariš in prijatelj. Prizrčna vam hvala za tako dobro peč.«

Pisma smo hranili v poseben fascikel, vse veljavne kupone pa skrbno čuvamo. Škatla se polni, novi kuponi prihajajo, mi pa že iščemo nove, še večje škatle in upamo, da jih v skladišču ne bo zmanjkalo, pa saj december ni več daleč.

V. R.

	<p>VSAK KUPEC sobne peči EMO sodeluje pri NAGRADNEM ZREBANJU</p> <p>Lanskoletni nagrajenec IVAN OCEPKA iz Ljubljane je dvakrat zadovoljen</p> <p>Mogoče boste letos vi...</p>	<p>EMO 3 sobna peč na olje 3000-4000 kcal/h z AET prižgalcem</p>	<p>EMO 5 sobna peč na olje 5000 kcal/h z AET prižgalcem</p>	<p>EMO 8 sobna peč na olje 7500 kcal/h z AET prižgalcem</p>	<p>KAMIN EMO 5 sobna peč na premog 5000 kcal/h</p>	<p>1.nagrada RENAULT 16 TS 2-26.nagrada POTOVANJE V TUJINO za dve osebi 27-60.nagrada IZDELKI „EMO“ Zrebanje meseca decembra v Beogradu</p>
--	---	---	--	--	---	---

Kje in koliko štipendiramo

V prejšnji številki Emajlirca smo objavili nekaj podatkov o delu komisije za štipendiranje in obljubili, da bomo bralce seznanili podrobneje o tem, koliko naše podjetje štipendira

na raznih šolah in fakultetah, in to obljubo hočemo izpolniti.

Naše podjetje ima na dan 15. septembra 1969 naslednje število štipendistov:

REDNE ŠTIPENDIJE

— Ekonomska fakulteta	7 štipendistov
— Fakulteta za strojništvo	10 štipendistov
— Fakulteta za kemijo	3 štipendisti
— Fakulteta za mineralurgijo	1 štipendist
— Višja ekonomsko-komercialna šola	5 štipendistov
— Višja tehniška šola — strojništvo	3 štipendisti
— Višja tehniška šola — kemija	1 štipendist
— Tehniška šola — strojni oddelek	6 štipendistov
Skupaj rednih štipendistov	36

IZREDNE (socialne) ŠTIPENDIJE

— Ekonomska šola	10 štipendistov
— Tehniška šola — strojni oddelek	1 štipendist
— Tehniška šola — kemijski oddelek	1 štipendist
— Tehniška šola — elektro oddelek	2 štipendista
— Tehniška šola — gradbeni oddelek	1 štipendist
Skupaj socialnih štipendij	15

IZREDNE ŠTIPENDIJE

(člani kolektiva, ki se šolajo)

— Visoka ekonomsko-komercialna šola — tehniška smer	5 štipendistov
— Visoka ekonomsko-komercialna šola — komercialna smer	1 štipendist
— Višja ekonomsko-komercialna šola	9 štipendistov
— Višja tehnično-varnostna šola	1 štipendist
— Višja tehnična šola — strojništvo	1 štipendist
— Višja šola za organizacijo dela — proizvodna smer	4 štipendisti
— Tehniška šola — strojni oddelek	6 štipendistov
— Tehniška šola — kemijski oddelek	1 štipendist
— Ekonomska šola	7 štipendistov
— Administrativna šola	2 štipendista
— Poklicna šola — stavbeno kleparstvo	1 štipendist
Skupaj izrednih štipendistov	38

Na osnovi teh podatkov lahko sklepamo, da, ko vsi našti štipendisti uspešno zaključijo študij oziroma šolanje, nam niti ne bo tako občutno primanjkovalo šolanega kadra. Vendar se pa ob tem le ne smemo zavajati, da je vedno nekje določen osip, ki je vedno bil in bo ostal, da vsi, ki se šolajo pa le vedno ne dokončajo

šolanja zaradi takih ali drugačnih razlogov. S tem moramo vedno in tudi v prihodnje računati. Ena tretina navedenega števila štipendistov je šele na začetku svojega študija, druga nekako v sredi, tretja pa proti koncu.

Poleg navedenih imamo še določeno število štipendistov na poklicnih šolah in sicer:

- Solski industrijsko kovinarski center — Štore
- Elektrogospodarski šolski center — Maribor
- Za obrat Bistrica (TOBI) — strojni ključavničarji

Skupaj

Do 15. septembra letos je podjetje v te namene porabilo 152.397,15 din sredstev. Za leto 1970 smo v te namene planirali ca. 450.000 din sredstev. Na osnovi tega vidimo, da samo v obliki štipendij ne dajemo ravno majhnih sredstev, ki jih moramo ustvariti z trdim delom, pa naj si bo v proizvodnji, prodaji itd. Zato lahko upra-

23 učencev

3 učenci

2 učenca

28 učencev

vičeno pričakujemo, da bodo kadri, v katere ta sredstva vlagamo, v bližnji in daljnji prihodnosti ta vlaganja opravičili in to s svojim strokovnim delom v podjetju in kolektivu ter na ta način povrnili njegov trud in znoj, ki ga je kolektiv takorekoč vanje vložil in še vlaga.

—Slavi—

OPROSTITE STANKA

»ZAUPANJE IN DOBRI ODNOSI PREDPOGOJ ZA USPEH«, PRAVI STANKA SZABO...

Je že tako, da poleti trošimo denar za dopust (na veliko) in za pivo, oranžade in sladoled (na malo). Čas nakupov pa je vsekakor jesen, ko nas najprej pričakajo šolske potrebsčine in za tem še ozimnica. No, nato pa le pride čas tudi za druge zadeve, pa pustimo tokrat oblačila in obutev, jeseni je tudi čas, ko kupujemo posodo, peči, skratka raše izdelke. No, in o tem želimo pisati.

Trgovci nimajo nič kaj posebno radi, da jim blago ostaja v skladiščih, zato bi najraje kupovali tako kot potrošnik vedno le sezonsko blago in

ci, ki nimajo izdelkov za vsako sezono posebej (teh pa skoraj ni), prizadevajo prodajati skozi vse leto, da zaloge ne porasejo preveč. Prodajne službe seveda nimajo lahkega dela in že kar navada je, da v takšnih podjetjih planirajo prodajo nižje izven sezone in više v sezoni. In še se dogaja, da plani izven sezone niso izpolnjeni, v sezoni pa jih presegajo.

Tudi pri nas ni nič drugače. Ali pa morda le?

Bilten prodaje, kjer je moč zasledovati odstotek izpolnjenega plana prodaje, namreč že tri mesece vztrajno kaže, da presegamo v nesezoni načrt prodaje v Bosni in Hercegovini, našem doslej »slabem« tržišču. Pomota ni mogoča, plan presegamo.

Ostaja še dvoje... Nerealen plan ali večje prizadevanje. Zeleni smo, da nam prodajo na »svojem« tržišču oceni novopečena referentka prodaje Stanka Szabo. No, pa ni šlo tako lahko. Stanka o svojem delu rada govori in očitno je, da jo delo resnično veseli, ampak to velja za delo, pohvaliti pa se ne zna. In tako smo iz poskusa intervjuja prešli na pogovor, iz katerega Stanka ni mogla ugotoviti, kaj želimo potegniti iz nje. No in ostane nam le, da po spominu povemo nekaj o njenem delu v prodaji in o uspehu, ki ga je — po našem mnenju — dosegla na tržišču že po nekaj mesecih, ko opravljala to delo.

Bosansko tržišče je bilo še pred letom skoraj zaprto za mnoge naše artikle. Peči si utirajo pot šele letos, posodo (nadaljevanje na 8. strani)



Stankina službena fotografija je izposojena iz arhiva gospodarske propagande, saj se sami nismo upali pokazati z aparatom, da ne bi kaj posumila

vedno le nekaj dni pred povpraševanjem. Tako bi najmanj vezali svoj denar in obremenjevali skladišča. Na drugi strani pa si seveda proizvajal-

CELJSKO GOSPODARSTVO OB POLLETJU

V osrednji točki prve seje članov obeh zborov Skupščine občine Celje po polletnih poročilih bo razprava o gibanju gospodarstva v prvih šestih mesecih letos. Pri vsem tem ne gre samo za ugotavljanje dejstev, marveč tudi za zaključke, ki naj v praksi, to pa je v delovnih organizacijah, pripomorejo k izboljšanju stanja, četudi smo z rezultati zadovoljni.

Osnovna značilnost te analize je v tem, da prinaša prva polovica letošnjega leta znatno poživitev gospodarstva in da je to tisto obdobje, ko se je celjsko gospodarstvo, v letih po izvajanju družbene in gospodarske reforme, najbolj razmahnilo. Znaki oživljanja proizvodnje so sicer očitni že v drugi polovici lanskega leta, toda rezultati prvih šestih mesecev letos prekašajo vsa predvidevanja.

Gospodarstvo v celjski občini je v prvih šestih mesecih doseglo za 26,3% večji celotni dohodek, za 20,0% večji dohodek za razdelitev, za 12,8% večjo industrijsko proizvodnjo, za 31,7% večji izvoz, za 22,4% večji bruto osebni dohodek ter za 34,7% večjo investicijsko dejavnost v osnovna sredstva. K vsemu temu pa je treba dodati še podatek, da se je število zaposlenih povečalo za 3,1%. Vsi ti podatki in primerjave se nanašajo na prvo polovico lanskega in enako obdobje letošnjega leta.

Nasproti tem, lahko rečemo razveseljivim številkam, pa stopijo nekatere druge, ki opozarjajo, da nalog in problemov še ni konec. To so namreč dejstva, da so v tem času zaloge večje, kot so bile lani, za okoli 25%, da ne govorimo o zalogah surovin, ki pa so še večje. Nič kaj razveseljiv ni podatek, da je v skupnih virih sredstev padel delež lastnih in to na

račun kreditov in sredstev dobaviteljev. Tudi naraščanje medsebojnih terjatev je prekomerno. Pri tem je značilno še to, da so terjatve za 37,6% presegle obveznosti do dobaviteljev in da znaša samo ta razlika za gospodarske organizaci-

je celjske občine nič manj kot 17 milijard starih dinarjev. Pri tem je samo industrija udeležena z 9 milijardami. Razen tega so se v mnogih delovnih organizacijah porušila notranja delitvena razmerja na škodo akumulacije.

II. sejem obrti

Od 27. septembra do 5. oktobra bo na atletskem stadionu »Borisa Kidriča« drugi sejem obrti v Celju. Na njem bo sodelovalo okoli 200 razstavljalcev in drugih. Posebnost sejma bodo tudi nekatere manjše, specializirane razstave. To velja tako za mednarodno razstavo cvetlic in akvaristike, za razstavo kmetijske mehanizacije, gobarsko in podobno. V sejemskem programu so tudi modne revije, ki bodo vsak dan na glavnem prireditvenem prostoru ob 17. uri. Kot lani, tako bodo tudi letos prodajali blago po znatno znižanih cenah; organizator pa bo žrebal tudi vstopnice in v tej zvezi podelil več lepih nagrad. V okviru sejma bosta dva sejma rabljenih avtomobilov. Prvi bo 28. septembra, drugi pa 5. oktobra. Sicer pa je vse pripravljeno tudi za razvedrilo in zabavo.

Razvojni program obrti

Svet za terciarno gospodarstvo pri Skupščini občine Celje je že začel s razpravo o osnutku perspektivnega programa razvoja obrti v celjski občini. Gre za pomemben dokument, ki naj opozori ne samo na stanje v občini, marveč veliko bolj na njen perspektivni razvoj.

Letos brez Šlandrovih nagrad

Ob letošnjem praznovanju 20. julija, praznika celjske občine, v spomin na ustanovitev Prve celjske čete, 20. julija 1941. leta na Resevni pri Šentjurju, je izostala običajna podelitev Šlandrovih nagrad, najvišjega občinskega družbenega priznanja.

Kot je znano je celjska občinska skupščina še v prejšnji mandatni dobi sprejela odlok o Šlandrovi nagradi, s katerim je dopolnila stari sklep o tem, da se podelitev Šlandrovih nagrad razširi na vse področje in ne samo omeji na znanost ter kulturo in prosveto. Po tem odloku imajo tudi gospodarske delovne organizacije, prizadevni ljudje iz gospodarstva, društva in družbeno-politične organizacije ter posamezniki v njih pravico, da prejmejo to priznanje. V tem smislu je tudi posebna komisija pri občinski skupščini pozvala vse, ki jih ta odlok omenja, da predložijo predloge za podelitev nagrade. Žal, je bil odziv minimalen. V pravem času sta prišla le dva predloga in to s kulturnega poprišča. Spričo tega se je komisija odločila, da letos ne podeli Šlandrove nagrade, sredstva sklada pa prenese v prihodnje leto.

Glede na vse to lahko ugotovimo, da so gospodarske delovne organizacije ostale ob letošnjem razpisu gluhe in niso čutile potrebe predlagati posameznike ali delovne skupine za Šlandrovo nagrado. Prav tako niso svoje naloge izpolnile družbeno-politične organizacije, društva in drugi. Po vsem tem bi lahko še sklepali, kakor da v Celju ni posameznikov in organizacij, ki bi si zaslužili takšno odličje. Toda, to so le površna mnenja, praksa govori drugače!

Letos smo torej ostali brez Šlandrovih nagrajencev. Zato nas tem bolj zanima, kako bo prihodnje leto. Na vsak način pa bo moralo zlasti gospodarstvo dati svoje predloge in pobe.

Pozornost uresničevanju reforme

Razširjena seja občinskega komiteja ZKS v Celju

Na zadnji razširjeni seji komiteja občinske konference ZKS, ki so se je udeležili predstavniki sindikata, poslanci in člani izvršnega odbora SZDL, so obravnavali vsebino in zaključke dvodnevnih sej sekretariata CK ZKS.

Uvodno besedo je imel predsednik komisije za družbeno-ekonomske odnose pri CK ZKS Zvone Dragan, v razpravi pa so poudarili, da pozitivno ocenjujejo napore izvršnega biroja za dosledno uresničevanje sklepov devetega kongresa. Prav tako so se zavzeli, da bi v jugoslovanski večnacionalni skupnosti v bodoče demokratično reševali vsa sporna vprašanja in se spoprijeli z vsakršnimi pritiski. V tej zvezi so govorili tudi o položaju Slovenije v okviru Jugoslavije.

Razširjena seja občinskega komiteja ZKS je pomenila odkrit pogovor, katerega zaključki in sklepi bodo veljali kot akcijska usmeritev Zveze komunistov v občini. Menili so, da bi morali takoj organizirati sestanke po vseh osnovnih organizacijah ter informirati člane o političnem položaju in analizirati vzroke, ki so do njega privedli. Pri tem je bilo poudarjeno, da se je treba tudi tu zavzeti za odkrito in dosledno razčiščenje problemov, zaostri partijsko disciplino in odgovornost, zlasti pa oceniti, kje so posamezne delovne organizacije pri izvajanju reforme. Pozornost bi morala veljati prav temu, kajti znano je, da osebni dohodki naraščajo hitreje kot produktivnost, kar utegne imeti težke posledice.

V celjski občini so sestanki osnovnih organizacij v teh dneh.

D. H.

Otroški dodatek — da ga boste dobili

Po določilu zakona o otroškem dodatku gre otroški dodatek otrokom praviloma do dopolnjenega 15. leta starosti, če se šolajo, pa do konca predpisanega rednega šolanja, vendar najdalje do dopolnjenega 25. leta starosti.

Zato prosimo člane kolektiva — upravičence do otroškega dodatka, da predložijo potrdila o šolanju otrok za šolsko leto 1969/70 in to:

- za vse otroke, ki v tem šolskem letu dopolnijo 15 let starosti, za otroke srednjih in strokovnih šol ter vajence;
- za otroke — študente fakultet, visokih in višjih šol;
- za učence v gospodarstvu, ki so v uku prvo leto, priložite poleg šolskih potrdil še overjen prepis učne pogodbe.

Potrdila predložite čimprej v knjigovodstvu osebnih dohodkov!

VESTI IZ KOMUNE

MLADI V EMO

Kot vedno vam tudi sedaj objavljamo vsebino zadnjih dveh sej predsedstva ZMS-EMO.

Glavne naloge, ki so bile pred nami v avgustu, so bile: srečanje z mladimi iz obrata TOBI; športna komisija je napravila plan dela za jesenske mesece; spremembe v predsedstvu zaradi odhoda v JNA in inozemstvo; akcija ob srečanju slovenske mladine v Kozjem in pa razprava o povišanju dohodkov od 24. grupe navzgor ter kritična izplačila OD v emajlirnici.

Izlet

Najprej naj vam opišem potek srečanja z mladimi iz obrata 5 — TOBI. Kot že na konferenci in na drugih podobnih razgovorih, so si mladi iz obrata TOBI želeli da napravijo skupen izlet z mladimi iz Celja in se na tak način bolj spoznajo in navežejo tesnejše stike v obliki športnih prireditvev in ostalih srečanj. Tako smo se domenili in 16. avgusta je naša skupina odpotovala na Pohorje, kjer naj bi bilo srečanje. Že na poti nas je začelo zalivati in bolj ko smo se bližali cilju, bolj je bilo nebo grozeče in pa debele kaplje, ki so neutrudoma udarjale ob šipe avtobusa. Razpoloženje je bilo zato vseeno na dobrem nivoju in kmalu smo prispeli na zborniško mesto, toda naših gostov še ni bilo in smo se morali umakniti pod streho, zaradi naliva, ki je s svojo celo zalogo pošiljal svoj neljub blagoslov na udeležence srečanja. V tem naliču je prispela tudi skupina iz TOBIIA, seveda namočena do kože in tako smo pričeli s kulturnim programom in razgovori, kot je že bilo prej dogovorjeno. Vsi smo se zadovoljni vračali domov, saj smo s takim sodelovanjem tudi potrdili, da smo en kolektiv, in da ima vsa naša mladina enake težave in probleme pri svojem delovanju.

Novo v predsedstvu

Spremembe, ki smo jih opravili v predsedstvu, so bile v glavnem zaradi odhodov v JNA in inozemstvo in pa zaradi notranjih premikov po delovnih mestih. Tako smo v dekor oddelku morali postaviti novega člana predsedstva in to Poček Bojana, zaradi odhoda dveh članov predsedstva iz tega oddelka in to Cekić Dobrivoja — na novo delovno mesto, Temistoklej Miljana pa je odšla v inozemstvo. Iz strojne delavnice

ce pa je odšel Planko Oto v JNA in je sedaj novi član predsedstva Platovšek Rudi. Upam, da bodo ti novi tovariši v redu izpolnjevali svoje zaupane naloge in tako potrdili, da so res vredni, da delajo v takem organu.

75-let tovarne in mladi

Predsedstvo meni, naj se opozori UO podjetja, da akcijo in prireditve ob 75. obletnici obstoja tovarne vsaj interno objavi, ker izgleda, da je vse na mrtvi točki in v tovarni ni potrebnega vzdušja ob taki pomembni obletnici. Predlagamo vsaj, da bi enkrat uredili notrajnost obratov, to je odpravili odpadke in na drogovih vsaj z zastavami počastili to obletnico, od sedaj pa visi samo ena zastava in še ta je čisto majhna.

Podjetje kot je naše, bi moralo tako pomembno obletnico izkoristiti tudi za to, da bi v tem času obiskali podjetje odgovorni organi, ki bi jim lahko razložili naše probleme, in ki bi nam lahko tudi pomagali.

O osebnih dohodkih

Razprava o povišanju osebne dohodka od 24. grupe navzgor je bila kritično obdelana in sklep je bil, da mora pač vodstvo zavzeti drugo obliko plačevanja naših strokovnjakov. Problem odhodov ni samo pri kadrih z višjimi šolami, ampak odhajajo veliko tudi iz proizvodnje, kar seveda vpliva na kvaliteto, na plan dela in na slabo razpoloženje. Velik problem je pri nas razmerje OD od najnižjega do najvišjega, zato so pri nas tudi taki socialni problemi mladine.

Kakor v mnogih delovnih organizacijah, tako se moramo tudi pri nas v našem podjetju boriti za čim boljši socialni položaj delavca — mladince. Če se upoštevajo vsa vprašanja, s katerimi se danes srečuje mladina in pa tudi starejši, pridejo do zaključka, da je ekonomski in socialni položaj mladega človeka slab. Mladina, ki je zaposlena pri nas, je v veliki večini nekvificirana z nedokončanimi osemletkami in zato tudi temu primerno razporejena na delovna mesta. Delovna mesta te mladine so toliko nezahtevna, da jih lahko pač vsakdo upravlja, seveda, če je zdravstveno sposoben. Seveda so za taka dela tudi manj plačani in prejemajo osebni dohodek od 500 do 700 din na mesec. Ta prejemek pa se še zmanjša, če računamo,

da je veliko tistik, ki prihajajo delat z avtobusom ali vlakom. Ta problem bomo morali rešiti z večjo prizadevnostjo in šolanjem, ki bo prineslo tudi višje OD — vsaj 600 din na mesec. S tem sicer ni problem rešen, ampak nekoliko bi se izboljšal položaj po ekonomski plati. Drugi — težji problem so stanovanja. Veliko mladih plačuje visoke stanarine za svoje sobe in koticke. Že mnogo je bilo govora o večji in cenejši gradnji stanovanj, da bi bila možna v dosegu širšemu sloju ljudi glede plačevanja stanarine in zmanjšali bi izkoriščanje stanodajalcev, ki oddajajo svoja stanovanja za večših res visoke stanarine.

V veliki meri pa včasih vpliva tudi na osebni dohodek različna vrsta dela npr. tista, ki so manj ocenjena po vrednosti in zato včasih tudi pride do precej nižjih osebnih dohodkov kot normalno. Vendar se dela na tem, da se izenačijo notranji ceniki in tako odpravijo prevelike razlike v posameznih fazah. So še pa tudi primeri, ko se delajo razlike in nekateri delajo bolje plačana dela kot nekateri. Predvidena pa je jeseni ponovno nova analitična ocena delovnih mest in tako naj bi bile tudi realnejše plačane razne delovne operacije. Veliko kadra, ki pa je KV ali pa še višje izobražen, pa v veliki meri tudi ni pravilno namrečenega in tudi plačanega, zato tudi iz našega podjetja odhajajo mladi v druga podjetja in v inozemstvo. To je značilno posebno za letošnje leto, ko je odšlo precejšnje število delavcev in ostalega strokovnega kadra.

Seveda pa ves problem ni samo v denarju, ki ga je vedno premalo. Odhodi so povezani in s slabo perspektivo posameznikov na posameznih delovnih mestih. Tako sem v grobem opisal delo predsedstva v avgustu in poskušal pojasniti probleme mladih v našem kolektivu.

Počitniško delo z mladimi očmi

Emil Hernhaus

V oddelku tehnologije za avtomatizacijo transporta in embalaže opravljam svoje delo, vodim evidenco realizacije plana, ki ga predpišejo za emajlirnico. Zjutraj prinesem iz skladišča seznam prispelih artiklov iz emajlirnice, sestavljalnice, dekor oddelka in iz montaže od treh izmen. V pisarni te sezname pregledam. Te sezname primerjam s planom in izpišem manjkajoče artikole, ki so bili po planu predvideni in niso bili izdelani. Ta seznam oddam

v emajlirnico, kjer poizkusijo naknadno izdelati posodo po tem seznamu v zadnji izmeni. Nato računam odstotke realizacije plana. Odstotke po računam po artiklih, po komadnih, po prvi in drugi kvaliteti, ter za vsako kvaliteto po posameznih posadah. Izračunam tudi odstotek pakiranja za vsak dan.

Pri tem delu bi lahko izboljšali to, da bi pri prevzemu artiklov vodili točnejšo evidenco. Sicer pa je postopek in namen tega dela zelo dobro organiziran.

DANICA KRAJNC

Na počitniškem delu sem že drugo leto. Svoje delo opravljam pri službi sprememb in referatu tehnične dokumentacije. Delo mi je všeč, saj je zanimivo, ker zlagam liste tako, da dobim dokončen postopek, npr. delo in sestava peči pomivalnih omarič. Pri delu me moti včasih neskladnost operativnih šifer.

SRECKO SKOBERNE

Kot praktikant sem zaposlen v tovarni EMO v Celju in sicer delam v pisarni orodjarne. V tem oddelku so prešlabo izolirane pisarne in pri delu se od vseh strani objema ropot, ki ga človek sčasoma niti ne zazna več.

Večkrat sem skozi okno opazoval tovariše, ki delajo z veliko vnemo, pomagajo drug drugemu in si kot pravi tovariši gradijo socialistično bodočnost in obenem ustvarjajo normalen potek procesa proizvodnje.

Pri svojem delu sem opazil več napak pri vodilnih kot tudi pri drugih tovariših v obratu: kot npr. (posedanje v skupinah, branje razne literature med delovnim časom in pod.). Vendar me je od vsega najbolj zbudilo v oči naslednje:

Nepričakovano je dobila delovna organizacija nova navodila in s tem nove dolžnosti in pravice kot npr. (vsi delavci morajo sporočiti svojo prošnjo za dopust vsaj 24 ur prej, in še nekaj sklepov, ki jih je pred nedavnim sprejel delavski svet delovne organizacije EMO). Vse to je lepo in prav. Vendar tu nastaja problem v obratu pri delavcih, ki o novih določilih — sklepih — delavskega sveta niso bili pravočasno obveščeni. Tako sem doživel primer, da je prišel v pisarno delavec prosit za dopust — »bil je prepozna« — ker ni bil seznanjen z novimi odredbami delavskega sveta, se je moral potrto vrniti na svoje delovno mesto.

KDO JE KRIV VSEGA TEGA? KJE so tisti, ki bi morali organizirati sestanek v obratu, da bi opozorili na nastale spremembe?

Poletne zdrahe

So na svetu kunštne glave, ki nam pišejo postave, ker v takem zdaj smo že precepu, da pravo nam caplja na repu.

Registriramo dogodke, pa osebne še dohodke, da številke v zrak lete, kot krilate ptičice.

Da še lepša je idila, kader naš dobil je krila, da skoraj dneva zdaj več ni, ko v službo drugam kdo sirči.

Na dnevnih redih so razprave, kako naj si zbirimo glave, da v njih se nam ne bi vrtele, tako kot se nam je začelo.

Velja pa taka zdaj manira, da vsak po svoje komandira, če izvoljen je v delavski svet, na sejo ni ga, na spregled.

Res hudi so postali časi, ki šepetaje v vsaki gasi, obitamo vse do kosti, le kdaj se pamet nam zbistri?

Pa nova v modi je navada, če loncev je zunaj parada, čimveč jih zmeči kar čez plot, pa boš heroj in ne falot.

Še druga lepa je novica, ki zvedeli smo jo od strica, da serviserji službeno, si svahtbico privoščijo.

No kaj bi pa nato dejali, če vedeli bi vsi in znali, da neka se pri nas partija, od znoja kar pri kartah zvija.

Nekje nam je odletela peta, zato je kriva Kvali teta, ne tisti, ki razbija kšir, to vzame njemu se v obzir.

Uboga naša Kvali teta, saj vsepovsod si ti zajeta, a če ne varajo oči, nikjer te dobro videt ni.

Oprostite Stanka

(nadaljevanje s 5. strani)

pa so kupovali povsod po malem. Stanka je hotela najprej spoznati kupce in jih nato pritegniti za večje nakupe. Uspeha ni dosegla čez noč. Prenekater beseda je tekla o vsem drugem, le o nakupih ne, mnoga pot je bila zaman, velikokrat je telefon zvonil brez uspeha. Kupci so pač očitali, da jim ne ustreza ves naš asortiman, da dajejo drugi popuste in prenekaterikrat kupovali pri nas le, kar drugje niso dobili. Zato je Stanka najprej sklenila, da mora njena obljuba veljati. Če je obljubila vagon take in take posode, je ob nakladanju raje sama poprije-la, kot pa da bi kupca s pošiljko izneverila. In tako so poleg poslovnih dopoldnevov minevali Stanki popoldnevi v skladišču. Še danes je tako... »Če je kupec zadovoljen, bo prišel spet in, če bo zaupal, bo jemal več. Mnogi kupci so že prešli k nam, skrbim le za to, da dobijo vse kar so želeli,« tako nekako je Stanka zaključila svoje besede, pa seveda niti slutila ni, da smo njeno zadnjo izjavo kar uporabili za tisk.

Kadrovske vesti

Novi člani kolektiva:

JANČIČ Dušan, PLATOVŠEK RUDJ, KOSTOMAJ Franc, ILIČ Milosav, KOVAČEK Ivan, CVILAK Silvo, FRANCE Zdravko, LAVBIČ Karl, PANIČ Stanislav, MLINARIČ Emanuel, PIRC Franc, POŽENEL Anton, PILIH Stanko, STEPISNIK Roman, KOSTOMAJ Marjan, GORIŠEK Ciril, CIGLER Rozalija.

V naši sredi Vam želimo obilo delovnih uspehov!

IZSTOPILI SO:

SKUHALA Arnold — sporazumno, TINAVER Franc — samovoljno, ŠVAB Anton — inv. upokojen, VENGUST Zdenko — sporazumno, ZALESNIK Marjan — sporazumno, MOČNIK Karl — samovoljno, ZAVERNIK Emerik — samovoljno, ŠPEC Emil — sporazumno, KIRIČ Slavko — samovoljno, OVTER Leopold — sporazumno, KRAJNC Franc — sporazumno, FAFLJA Velimir — sporazumno, HAUKO Mirko — v JA, JORDAN Radomir — v JA, KNEZ Ivan — sporazumno, HRAPOT Andrej — sporazumno, KRIVOKAPIČ Mirko — sporazumno, DORN Silvo — sporazumno, VISINSKI Jakob — sporazumno, DOBNIK Henrik — invalidsko upokojen, MIKOLA Stanislav — rehabilitacija, KOLENC Oto — samovoljno, BARK Anton — upokojen, BEZJAK Alojz — samo-

voljno, RAJNIŠ Albina — invalidsko upokojena, MEKE Ana — sporazumno, VENGUST Cvetka — sporazumno, GABER Emilija — sporazumno, BELEJ Karolina — sporazumno, KOVAČ Franciška — samovoljno, GAJZER Vida — invalidsko upokojena, REGORŠEK Stefanija — sporazumno.

KOLIN Ivan — v JA, KOSMAC Vlado — v JA, SIVKA Albin — v JA, SMREČNIK Maks — v JA, TROBIŠ Stefan — v JA, NAGLIČ Jurij — v JA, PEVEC Silvo — v JA, BREČKO Karl — v JA, PUŠNIK Vlado — v JA, KOSTOMAJ Franc — v JA, KLENOVSEK Viktor — v JA, REZAR Zdenko — v JA, PAJNOGAC Josip — v JA, SUMLAK Ivan — sporazumno.

OGLASI

MLAJŠO upokojenko iščem za malo pomoč dvema starejšima zakoncema. Za uslugo nudita opremljeno sobo s posebnim vhomom in hrano. Vprašajte po telefonu št. 219, ali osebno v sobi 19.

PRODAM najnovejšo splošno enciklopedijo (8 knjig) — za 550 din (nova stane 700 din). Vprašajte po tel.št. 238.

PRODAM veliko omaro — sestavljivo — za obleke. Je starejša, a odlično ohranjena. Vprašajte po tel 245.

Prodaj košarico za novorojenčka z vložkom in preobleko ter odejo. Informacije na telefon št. 366.

Stiridelno sobno kredenco — naravni les — moderno — prodam. Pokopališka 4 — stanovanje 1.

30 gramofonskih plošč z beat glasbo prodam. Telefon št 434.

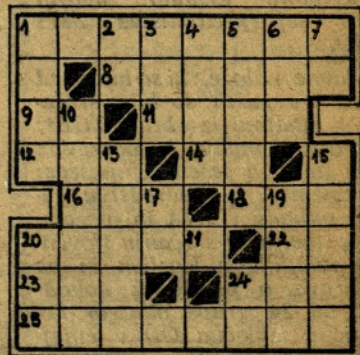
Poceni prodam leseno otroško stajico in malo rabljen električni pekač. Vprašajte po telefonu 342.

Rabljen ženski plašč — tweed — rjavkast in daljšo jopo — oboje za srednjo postavno poceni prodam. Tel. št. 245.

Dve fantovski kolesi za dečka do 12 let poceni prodam. Telefon št. 245.

Levi dodatni štedilnik na trdo gorivo in zidano peč — rjave ploščice — prodam. Telefon št. 434.

Naša križanka



- SLAVI -

VODORAVNO: 1. sosednja država, 8. pokrajina, del, kraj, zona, okolica, 9. avtomobilska oznaka Kranja, 11. ljubkovalno moško ime, 12. kratica mednarodne organizacije dela, ki letos praznuje 50-letnico obstoja, 14. kratica slovenske letalske organizacije, 15. kemični simbol za žveplo, 16. domača žival, 18. loščilo, 20. kraj na Dolenjskem, 22. predzadnja in deseta črka abecede, 23. mlada kravica, 24. kratica italijanske denarne enote, 25. ljudožerci.

NAVPIČNO: 1. ljubljanska tovarna likerjev, 2. avtomobilska oznaka Slavonske Požege, 3. števniki, 4. šleva, siromak, 5. vzor, stopnja populnosti, 6. odmev, 7. kemični simbol za lahko kovino, 10. majhna riba, 13. trinog, nasilnež, 15. pripadniki nomadskega ljudstva, 17. avtomobilska oznaka za Krapi-no, 19. politično zavetišče, 20. čar, privlačnost, 21. prva črka, 24. nota iz solmizacije.

-Slavi-

Opravičujemo se, da sta tokrat izpadla sestavka Spomini s Kornatov in Pekel v fjordu — Tokrat izhaja Emajlirec le na 8 straneh.

Ob bridki in prerani izgubi ljubega moža in zlatega očeta

GABER IVANA

se zahvaljujem oddelku analitsko-gospodarskega sektorja, sindikalni podružnici, posebno pa oddelku knjigovodstva osebnih dohodkov za darovane vence.

Se enkrat najlepša hvala tudi vsem tistim, ki ste ga spremili na njegovi zadnji poti.

Zalujoča žena, hčerka in sinček

Ob smrti ljubega moža

ANTONA VEZOVNIKA

upokojenega člana kolektiva tovarne EMO, se za pomoč iskreno zahvaljujem sindikalni podružnici, za spremstvo pa gasilcem in godbi. Posebej iskrena hvala za darovane vence in za besede obema govornikoma ob odprtem grobu.

Zalujoča žena Kristina

Emajlirec

Casnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk dvakrat mesečno v nakladi 4800 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga uredniški odbor: Franc Berginc, Drago Hempt, Tone Krebs, Franc Knafelc, Vera Tržan, Vili Končan in Eva Orač. Glavni in odgovorni urednik Eva Orač. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interneta 245. Tisk in klišej GP »Celjski tisk« Celje