

KOMENTAR

NA RAZPOTJU

Hiša še ni nova, čeprav ji na novo prebelimo stene in popleskamo oknice in vrata. Prav tako še ni jamstva, da je nova organizacija boljša od stare, če le preselimo ljudi iz prostora v prostor in jim položimo na srce, da poslej velja delati bolje. Treba je rezultatov; treba je vidnih uspehov, ki bodo prepričali tudi tiste, ki apriori dvomijo v vse novo, če morebiti celo ne nasprotujejo novemu.

Roko na srce in priznajmo, da poslej še nismo zabeležili kakšnih vidnejših rezultatov, ki bi jih mogli naprtiti novi organizaciji. Najbolj pogosto rečemo, da je treba nanje pač počakati; da mora preteči določen čas, ko se bodo pokazali. Kolikšen je ta čas, tega ni omenil še nihče. Tudi tega ne vemo, kdaj bi lahko pričakovali osnovno pridobitev nove organizacije: boljše komuniciranje, vzajemno delo strokovnjakov in vodij strokovnih služb ter zdrave odnose. Vse to naj bi bila namreč osnova proizvodnim uspehom.

In prav v odnosih med mladimi ljudmi, ki jim je nova organizacija zaupala odgovorne položaje, je bistrina vode vse bolj in bolj skaljena. Namesto, da bi se skupno zavzeli za izboljšanje položaja podjetja, ubirajo, pot vsak zase in te poti so pogostoma dolge, ovinkaste in prečkajo druga drugo. In če vemo, da skušajo vsak po svoje doseči isti cilj, pridemo nedvomno do spoznanja, da je tak način dela dolgotrajen, zamotan in absurd.

Zal pa tudi pri tem ne ostajamo. Pogostoma je zapaziti, da mladi strokovnjaki iščejo razloge, da oporekajo drug drugega pravilnosti poti. S tem seveda podčrtujejo svojo smer kot edino zveličavno, kot tisto, po kateri bi morali hoditi vsi. Temu pa jasno oporekajo vsi drugi. In v tem primeru prihajamo do izuma perpetuum mobila.

Preveč bi pričakovali od pravičnika o notranji organizaciji podjetja, če bi mislili, da mora že on začrtati skupno pot. Nikakor ne. Izbira skupne poti naj bi bila vzajemni dogovor vseh tistih, ki nas vodijo. Tako daleč pa zaenkrat še nismo.

Delček tega je pričakovati od akcijskih programov, ki jih delajo vodje obratov in strokovnih služb. Vendar je tudi tukaj zaenkrat še vedno podčrtana INDIVIDUALNA pot vsakega posameznika.

Cilj je jasen — po reformi še bolj izostren. Ostaja le še naloga, da najdemo skupno pot do cilja. Če se ne bomo mogli domeniti zanj, potem pač mora nekdo med nami prevzeti odgovornost in jo določiti. In bojimo se, da bo prav to potrebno.

SKLEP ČLANOV IZVRŠNEGA ODBORA SINDIKALNIH PODRUŽNIC

IZVRŠEVANJE NALOG
BOMO SPREMLJALI

Tretja redna seja izvršnega odbora sindikalne podružnice, bila je 2. septembra, je bila v celoti posvečena gospodarskim problemom podjetja. Sejo, na kateri so nadrobno obravnavali finančne rezultate, rezultate proizvodnje in realizacije je vodil predsednik Maks Korošec.



Leto IX.
Št. 18
15. 9. 1965

Emajlirane

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE

Viktor Piliš je tolmačil finančne pokazatelje prvega polletja in zlasti podčrtal, da je gospodarska reforma prelomnica v našem gospodarstvu, ki nas mora vsestransko pritegniti k intenzivnejšemu gospodarjenju in preudarnem trošenju razpoložljivih sredstev. Marjan Žuraj je obravnaval proizvodnjo vsakega obrata posebej. Dejal je, da ima podjetje tri možnosti: da proizvaja z istim številom zaposlenih več; da zmanjša število zaposlenih in proizvaja toliko kot danes — in naposled, da z dodatnimi investicijskimi sredstvi proizvaja več ob zmanjšanju števila zaposlenih. Navzlic temu pa ni povedal, katero izmed teh treh možnosti bi veljalo pri nas uveljaviti. Dejstvo je namreč, da smo uradno sklenili, proizva-

(Nadaljevanje na 8. strani)

ZNIŽANJE STROŠKOV

Centralni delavski svet je na 3. rednem zasedanju dne 18. 8. 1965 sklenil, da morajo biti znižani režijski stroški, ki so predvideni v našem družbenem planu za leto 1965. V ta namen je centralni delavski svet pooblastil upravni odbor, da dokončno izvrši rebalans plana stroškov za leto 1965.

Strokovne službe so izdelale predlog za znižanje režijskih stroškov, predvidenih v družbenem planu za leto 1965 in ga predložile v razpravo in potrditev upravnemu odboru. Upravni odbor je obravnaval ta predlog na 9. redni seji dne 30. 8. 1965 in sklenil, da morajo biti znižani režijski stroški za skupen znesek 163.021.000 din.

Ta skupna vsota zajema znižanje stroškov pri izobraževanju, higijsko tehnični varnosti, institutu, potnih stroških, dnevnih in članarinah, stroških gospodarske propagande in stroških investicijskega vzdrževanja. Čeprav so bili stroški gospodarske propagande znižani za 10.065.000 din priporoča upravni odbor, naj se ti stroški še znižajo do 15.000.000 din s skrbnim varčevanjem.

Na navedeni seji upravnega odbora je bilo mnogo govora o stroških, ki nastajajo pri medobratnih uslugah. Ti so bili v prvem polletju preseženi za 7% od predvidenih v družbenem planu za leto 1965. Zaradi tega morajo biti ti stroški znižani za 7%, da dosežejo predvideno vsoto v planu, ta vsota, predvidena za leto 1965 pa mora biti znižana za nadaljnjih 5%. Na ta način znižani stroški bi znašali po tej postavki ca. 33.000.000 din.

(Nadaljevanje na 8. strani)



PRETEKLO SREDO SE JE MUDIL pri nas član CK ZKJ tovariš Franc Leskošek-Luka. Čeprav je bil njegov obisk neuraden, vendarle ni mogel v pomenku mimo gospodarskih vprašanj.

SEKRETARIAT ORGANOV UPRAVLJANJA IN INFORMACIJE

Po 59. členu statuta imajo organi upravljanja svoj sekretariat, ki vodi administrativno tehnične posle vseh organov upravljanja v naši delovni organizaciji. Ta ima tudi celoten pregled nad sprejetimi sklepi vseh organov upravljanja v podjetju ter je njegova funkcija zelo važna glede informiranja članov organov upravljanja in članov kolektiva o vseh gospodarskih zadevah, izraženih v sklepih teh organov.

Informativne priprave so zlasti važne pri zasedanjih centralnega delavskega sveta, ko sekretariat zbere gradivo, ki je predvideno za obravnavo. Običajno je to gradivo zelo obširno, zaradi česar mora služba organov upravljanja skrajšati gradivo, da je sestavljeno čim bolj razumljivo in da ga dobi vsak član centralnega delavskega sveta in tudi osebe, ki so vabljene na zasedanje centralnega delavskega sveta. Služba skrbi tudi zato, da so vse družbeno politične organizacije v podjetju preko njihovih forumov pravočasno obveščene o sejah in zasedanjih organov upravljanja. Rezultat uspešnega informiranja se odraža na sejah in zasedanjih organov upravljanja, ki pa ni odvisen le od tega, da je bilo gradivo pravočasno dostavljeno članom centralnega delavskega sveta, delavskim svetom ali upravni odboru ter raznim komisijam, temveč v veliki meri tudi od tega, če je vsak zainteresirani gradivo dobro preštudiral in če mu ni bilo kaj jasnega, zahteval od službe dodatna pojasnila.

Za vsako sejo ali zasedanje kateregakoli organa upravljanja mora sekretariat izvršiti skrbne priprave, ki so predpisane s poslovniki. Te tehnične in informativne priprave zahtevajo mnogo časa in truda. Če vzamemo na primer, da je imel samo upravni odbor v letu 1956 (do konca meseca avgusta) 30 sej, ki so trajale v povprečju ca. 3 ure vidimo, da je bila na vsakih 5 delovnih dni povprečno ena seja. Samo v tem primeru so morale biti informacije, ki jih je posredovala služba organov upravljanja članom upravnega odbora in drugim osebam pred sejo in po seji hitre, stvarne in učinkovite. Po vsaki seji kateregakoli organa upravljanja so razmnoženi sklepi in dostavljeni vsem članom tistega organa upravljanja in vsem službam v podjetju. Važnejši sklepi pa so objavljeni v glasilu »Emajlirca«. Pomembne so tudi ustmene informacije, ki jih daje služba organov upravljanja vsakemu članu kolektiva, če to zahteva. Teh informacij je mnogo in če so pravilno posredovane, imajo zelo dober učinek.

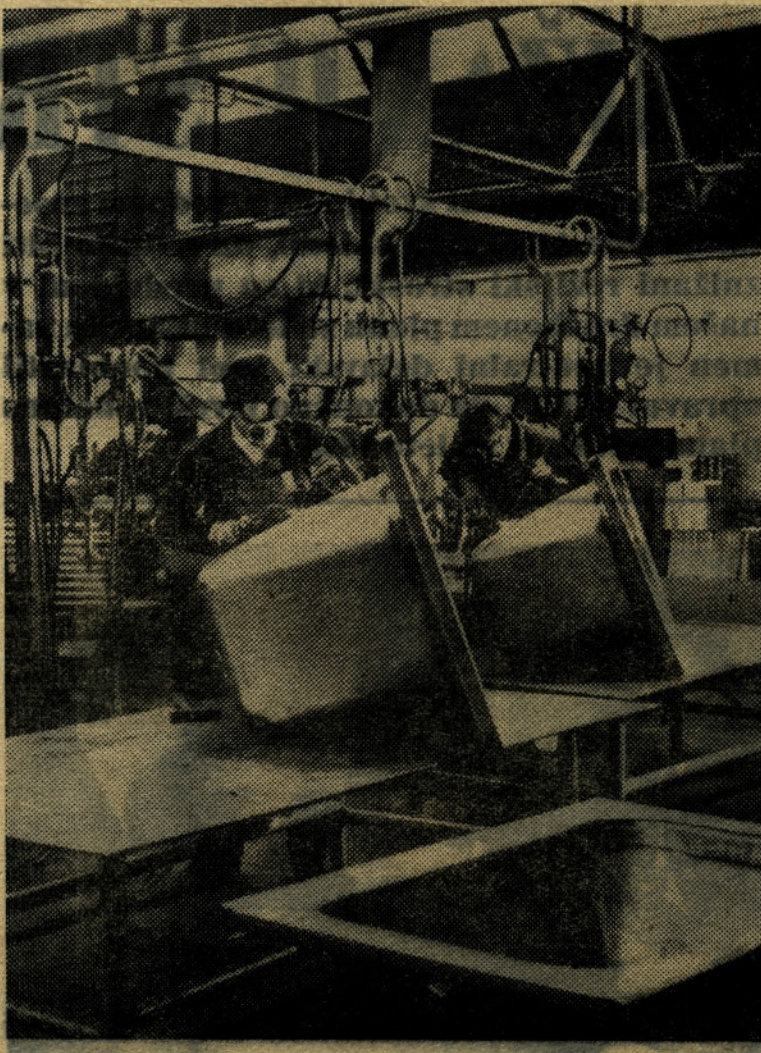
Če gre za važnejše gospodarske informacije, so te nepo-

sredne in so posredovane na skupnih sestankih vseh predsednikov delavskih svetov ekonomskih enot in obratnih delavskih svetov. Take informacije so prenešene na seje teh organov upravljanja, odtod pa na člane kolektiva. Take vrste dajanja informacij o poteku in problematiki našega gospodarjenja so tudi učinkovite. V bodoče bo morala služba organov upravljanja utrditi sistem informacij od spodaj navzgor. To bo mogoče le s smotrnim delom zborov proizvajalcev, ki bodo posredovali delavskim svetom mnogo bistvenih vpra-

šanj za izboljšanje organizacije dela in boljše storilnost.

Služba organov upravljanja občuti pomanjkanje ozvočenja po obratih. To učinkovito informativno sredstvo bi mnogo pripomoglo, da bi bile informacije še mnogo bolj neposredne in učinkovite.

V prihodnjem letu namerava uredniški odbor »Emajlirca« skupno s službo organov upravljanja izdajati poseben vestnik, v katerem bodo posredovani vsem članom kolektiva vsi sklepi upravnega odbora, centralnega delavskega sveta in njegovih komisij, delavskih svetov, ekonomskih enot in obratnih delavskih svetov, odbora sindikalnih podružnic, tovarniškega komiteja ZKS, komiteja ZMS, kakor tudi važnejši sklepi občinske skupščine Celje. Mimo tega bo vestnik prinašal tudi okrožnice, razpise in podobno uradno gradivo.



Cilj informiranja je, da poudarja vesti o delu, uspehih ali neuspehih v vsako delavnico, na slednje delovno mesto. Le to je namreč jamstvo, da uveljavimo pravilno načela o samoupravljanju.

GLOBUS

Analiza administrativno-tehničnih uslužbencev po posameznih industrijskih panogah v SFRJ je pokazala, da je število režijskih uslužbencev mnogo previsoko in zato premočno obremenjuje lastno ceno. Največ administrativno-tehničnega kadra je v industrijskih podjetjih Makedonije in Srbije, sorazmerno manj pa v Sloveniji, četudi analiza tega kadra v Sloveniji kaže v prilogi z ustreznimi panogami v državah zahodne Evrope previsoko zaposlenost. V polihistični industriji odpade na 1000 zaposlenih delavcev v Bosni in Hercegovini kar 189, v Srbiji 157, Sloveniji 145 administrativno-tehničnih uslužbencev. Sličen slučaj je tudi v industriji cementa, kjer odpade na ta kader v Makedoniji 181, Hrvaški 146 in Sloveniji 106 uslužbencev. Viški administrativnega kadra prihajajo do izraza zlasti v nerentabilnih industrijskih panogah.

Vodilni evropski proizvajalci kamionov in avtobusov močno razširjajo proizvodnjo. Znana nemška tovarna Daimler-Benz, katere letna kapaciteta znaša sedaj 36.000 kamionov in avtobusov, bo z izgradnjo nove tovarne v kraju Würth-u povečala svoje kapacitete na 45.000–48.000 komadov letno. Tudi angleška tovarna Leyland, katere trolejbusi in avtobusi obratujejo v številnih jugoslovanskih mestih, bo v cilju povečanja proizvodnje v prihodnjih 4 letih investirala blizu 60.000.000 funtov. Visoka investicija kaže na ugodno perspektivo te panoge.

Najekonomičnejša postavka neblagovnega deviznega priliva je turizem. Le ta ustvari po podatkih leta 1964 v Italiji 22 % skupnega deviznega priliva, samo nekaj manj pa v Švici, Avstriji in Franciji. V naši državi, ki ima izredne naravne pogoje za turizem, prispeva ta gospodarska panoga komaj 4,7 % k skupnemu deviznemu dotoku. Programske študije računajo, da bi bilo mogoče leta 1970 ob polnem razvijanju turistične panoge doseči 300 ali celo 500 milijonov dolarjev deviznih dohodkov v naši državi, če bi izkoristili vse pogoje.

Mehanizacija gospodinjstev v sosednji Avstriji hitro napreduje. V preteklem letu se je število inštaliranih hladilnikov v avstrijskih gospodinjstvih povečalo za 188.000 na 881.000, električnih štedilnikov za 75.000 na 644.000 in pralnih strojev za 100.000 na 439.000.

Petrolejska družba Shell uvaža na Švedskem prve avtomatske bencinske črpalke, ki omogočajo prodajo tekočih goriv po principu samopostrežbe. Sprito cenovnosti takih postaj pričakujejo znižanje režijskih prodajnih stroškov.

Dapisujte v naš list

TEHNIŠKE IZBOLJŠAVE POGOJUJEJO BISTVO REFORME

Ob dejstvu, da je način naše proizvodnje sorazmerno zastarel in da je v podjetju več strokovnih služb in veliko število strokovnjakov — od tistih na najodgovornejših delovnih mestih do neposrednih proizvajalcev — bi bilo pričakovati mnogo večje število izboljšav v okviru racionalizatorske in novatorske dejavnosti kot je to primer.

Na tem področju smo sicer že marsikaj pridobili, saj znašajo prihranki, ki so bili doseženi z uvedbo raznih tehničnih izboljšav samo zadnja 3 do 4 leta okoli 100 milijonov dinarjev — kar ni omalovaževati — predstavlja pa le majhen del tistih prihrankov, ki bi jih lahko ob intenzivnejši aktivnosti na tem področju sicer dosegali. Pri tem pa so vzroki za takšne rezultate na tem področju, kjer se tako iskane notranje rezerve kar same ponujajo, večkrat malo rečeno — nerazumljivi. Nerazumljivi tem bolj, ker nastajajo kot posledica nezadostnega razumevanja koristnosti tovrstne dejavnosti pri ljudeh, ki bi morali pravzaprav vso svojo strokovnost posvetiti napredku proizvodnje. Morda izzvani to nekoliko ostro ali pa celo neobjektivno, vendar vsakodnevna praksa to trdi: na žalost le potrjuje. Če bi temu ne bilo tako, potem ne bi posamezni predlogi izboljšav rabili za realizacijo v proizvodnji tudi leto ali dve in ne bi večkrat nalleteli celo na odpor, namesto na podporo. Ob resnični zainteresiranosti za napredek proizvodnje same in podjetja ne bi vozili za milijonske vrednosti emajlnih ostankov v odpad, načrte in predloge za njihovo koriščenje pa zavračali z izgo-

vorom o pomanjkanju finančnih sredstev, potrebnih za realizacijo teh predlogov; ne bi se branili izboljšav z izgovorom o neprimernem materialu v raznih oddelkih in o rezervah ekonomskih enot v izdelavnem času in delovni sili, ki danes še z zaskrbljenostjo gleda na svoj nadaljnji obstoj v zvezi z zaposlitvijo. Ob taki zainteresiranosti se ne bi iz dneva v dan izpraševali, koliko in kdo je za izboljšave v proizvodnji odgovoren in ne bi prepuščali reševanja posameznih predlogov v raznih službah in delavnicah trenutni dobri volji posameznikov in izgovorom o nujnejših delih oziroma pomanjkanju časa.

Pred seboj imam zadnjo številko »Emajlirca«, v kateri je obširno obravnavan položaj našega podjetja v novih gospodar-

skih pogojih. Za izboljšanje tega položaja je nanizanih med smernicami tudi mnogo konkretnih primerov o možnosti koriščenja notranjih rezerv, a samo v komentarju o novi analitični oceni je omenjena kot »ne nazadnja« potreba po popravljenem pravilniku o tehničnih izboljšavah. Drži, da je tega mogoče izboljšati, vendar tudi ta izboljšani pravilnik sam ne bo mogel dati tehničnim izboljšavam v proizvodnji tistega mesta, ki bi ga zaradi svoje pomembnosti več kot zaslužile, v kolikor celotna organizacija podjetja in centralni samoupravni organi težav ne bodo odpravili in tehničnim izboljšavam posvetili tisto pozornost, katere na žalost iz zadnjih smernic CDS-a ni mogoče zaslediti.

C. S.



Ze od 1. septembra je urejena v upravnem poslopju jedilnica. To je začetek pri urejanju problema družbene prehrane pri nas.

KAKO JE BILO S KOLESI ZA TAM

Ker kolesa, ki jih izdelujemo za TAM Maribor niso bila kvalitetna jih je podjetje TAM vrnilo. Razumljivo. Le zakaj bi jih sprejeli, če niso izdelana tako kot je treba. Teh zavrženih koles je bilo 922 komadov. Po zaslugi dveh delavcev (Drofenik, Podrgajs), ki sta izdelala provizorično orodje in napravilo za varjenje, je bilo mogoče kolesa popraviti. Popravljali so jih delavci delavnice odpreskov in avtokoles v njihovem prostem času, ob nedeljah in prostih sobotah, za kar so porabili 751 ur, kar — kot pravijo — ni šlo v breme podjetja.

Po podatkih tehnološke službe bi znašala izguba pri teh kolesih, če bi jih ne bili popravili, ca. 19.000.000 din, ki bi jo moralo trpeti naše podjetje.

Tehnološka služba je tudi predlagala, naj bi nagradili tiste delavce, ki so tako veliko škodo preprečili kar je tudi prav. Nedvomno jim bo upravni odbor dodelil primerno nagrado. Toda niti tehnološka niti druga služba ni upravni odboru posredovala podatkov o vzrokih tako slabe izdelave koles.

V vezi s tem je upravni odbor na seji dne 30. 8. 1965 sklenil, da mora vodstvo podjetja zadolžiti službo tehnične kontrole, naj točno razišče vzroke, zaradi katerih je bila izdelava koles za TAM Maribor nekvalitetna in o rezultatih raziskave stvarno poročja upravni odboru.

Težnja, da bi varili razne metale, ki se po doslej znanih postopkih niso mogli variti, je povzročila razvoj vrste novih metod varjenja. Specialne zlitine danes varijo z ultrazvokom, z elektronskim snopom, s pomočjo plazma obloka itd.

Varjenje s pomočjo ultrazvoka se že široko uporablja v moderni industriji. Pod ultrazvokom razumemo mehansko-elastične oscilacije s frekvencami nad 20 kHz. S tem postopkom lahko spajamo različne materiale in oblike, pri katerih bi na druge načine težko dobili zadovoljive rezultate. Ultrazvočno varjenje je praktično hladno varjenje z manjšim pritiskom obenem z uvajanjem oscilacij tangencialno na ravni varjenja. Ultrazvok povzroči trenje med delci materiala, kar ima za posledico zonsko zagrevanje in spajanje površin, ki se dotikajo. Varimo lahko pločevine, debeline do 2 mm, ker je efekt prodiranja zvoka v material omejen na 2 mm. Prednosti varjenja z ultrazvokom so zlasti:

1. priprava površine pred varjenjem ne zahteva posebne pozornosti,
2. nastopajo zelo majhne deformacije, ker so potrebni pritiski le 5-25 kg/mm².

3. lahko dosežemo zelo veliko točnost, tako da lahko ultrazvok uporabljamo tudi za precizno izdelane predmete.

Varjenje z elektronskim snopom je eno najbolj pomembnih dosežkov na področju v zadnjih letih. Uporaba metalov, ki so obstojni pri visokih temperaturah, v konstrukcijah letal, dir-

ram pri konstrukcijah sodobnih letal in nuklearnih reaktorjev. Postopek je v bistvu termični proces spajanja, pri katerem je izvor toplote kinetična energija elektronov, usmerjenih z veliko brzino v obliki tankega curka na material, ki ga je treba zvariti. Elektronski curek usmerja elektronski top. Varjenje se vrši v vakuumski komori, v

litana nad 30 mm.

V zadnjih mesecih se uveljavlja postopek s plazma oblikom. S tem postopkom se najlažje navarujejo zelo debeli stoji aluminija, cinka, bakra, ali specialnih jekel ter se uveljavlja zlasti pri izdelavi posebnih orodij. Plazma oblok se ustvari s pištolo, skozi katero struji argon, ki ga uvajamo v zoženi oblok med volframovo in bakreno elektrodo. Pri tem se zaradi razbijanja molekul na zelo visoki temperaturi, ki doseže 16.500°C, razvija zelo velika energija ter, se zato lahko uporablja plazma proces za taljenje težko taljivih metalov ter za navarjanje sloja, ki se odlično veže na osnovni material.

V ZDA so že pred nekaj leti razvili metodo eksplozijskega oblikovanja, ki je sedaj našla svoj odraz tudi v tehniki varjenja. S primerno montažo eksploziva in materiala, ki ga je treba zvariti se lahko doseže zelo čisto, kvalitetno, hitro in ceno zvarjenje. Varjenje se vrši obenem s širjenjem fronte eksplozije. Firma Rocketdyne spaja s to metodo nerjaveča jekla z aluminijem, nikelj s titanom, cirkon z aluminijem. Preiskave tako zvarjenih mest so dale zelo dobre rezultate.

-O-

KAJ JE NOVEGA V VARILNI TEHNIKI

giranih projektilih in v nuklearni tehniki, je bila dosedaj zelo omejena zaradi težav, ki jih je bilo treba premagovati pri varjenju. Kljub temu, da se je razvila cela vrsta postopkov varjenja v zaščiteni atmosferi nobeden teh postopkov ni zadovoljil v celoti.

Razvoj metode uporabe elektronskih žarkov pa je omogočil uporabo kovin kot n. pr. molibden, titan, volf-

kateri je pritisk manjši od 10⁻⁴ mmHg. Curek elektronov se usmerja s pomočjo elektromagnetnih tuljav. Glavne odlike tega načina varjenja so: velika čistost varov, zelo majhna poraba energije in precizna kontrola procesa varjenja. Proces opazujemo z optično pripravo z 20 kratno povečavo. Na ta način je n. pr. mogoče variti aluminijaste liste debeline 0,003 mm ali pa kose

OKROŽNICA O DISCIPLINI

Gospodarska reforma in novi pogoji gospodarjenja zahtevajo, da tudi v naši delovni organizaciji pristopimo k iskanju notranjih rezerv v boljši organizaciji dela, boljši tehnologiji, večji delovni vnemi in disciplini itd., s čimer bi zagotovili večjo produktivnost zaposlenih, kar pa pomeni večje osebne dohodke in višji nivo standarda za člane kolektiva.

Na osnovi ugotavljanja sedanjega stanja glede discipline, lahko zaključimo, da disciplina v zadnjem času izredno popušča. Nedisciplina se pojavlja predvsem v sledečih primerih, ki pa so zajeti kot disciplinski prekrški v 97. čl. Pravilnika o delovnih razmerjih:

- nepravočasno prihajanje in odhajanje na delovno mesto oziroma z delovnega mesta ob začetku ali končanju delovnega dne;
- predčasni začetek koriščenja odmora in nepravočasno prenehanje istega;

- odhajanje z delovnega mesta med delovnim časom brez dovoljenja neposredno nadrejenega vodje;
- nepotrebno razpravljanje in razgovorjanje med delovnim časom na delovnem mestu, o povsem privatnih zadevah;

- nedostojni prepiri, pretepi in žalitve ter skropljenje z vodo, obmetavanje z odpadki, izdelki in podobno;
- malomarnost pri delu, neodgovoren odnos do delovnih sredstev in izdelkov, s čimer se povzroča materialna škoda;

- nered na delovnem mestu in pri delovnih sredstvih ter transportnih poteh, kar je večkrat razlog delovnih nezdov;

- neopravičeno izostajanje z dela;
- slabi medsebojni odnosi in neupoštevanja delovnih navodil neposredno nadrejenih vodij;

- prihajanje na delo v vinjenem stanju;

- prekomerno odhajanje k zdravniku med delovnim časom itd.

Tu so našete predvsem blažje oblike delovne nediscipline, obstajajo pa še težje, ki jih tukaj ne naštevamo in jih vsebuje čl. 97, sankcije za disciplinske prekrške po čl. 112 Pravilnika o delovnih razmerjih delovne organizacije.

Po dosedanjih ugotovitvah, ukrepi, ki jih je izvajala kadrovska služba o vprašanju prihoda in odhoda z dela, niso odgovorni napram zamudnikom niso ukrepali. Toda to evidentiranje zamudnikov nam ne odkriva pravih problemov, predvsem zato, ker je vratar I., ki beleži zamudnike predaleč oddaljen od posameznih delovnih enot. Bistveni moment, ki ga moramo upoštevati je v tem, da mora biti vsak delovni človek na delovnem mestu ob znaku za začetek dela, to je ob 5.50 uri, 13.50. uri in 21.50. uri z izjemo članov delovnih enot, kjer organizacija proizvodnega procesa zahteva drugačen delovni čas. Ta problem je zelo resen in bo potrebno, da se o njem razpravlja na delavskih svetih obrot ekonomskih in poslovnih enot. Prav takšne obravnave je potreben problem predčasnega odhajanja z delovnega mesta. So primeri, da posamezni delavci in običajno vedno eni in isti zapuščajo delovno mesto 20 in več minut pred določenim znakom za konec dela. To ne delajo vsled objektivnih potreb, t. j. zaradi predčasnega odhoda vlaka, avtobusa itd. marveč je vzrok predčasnega zapuščanja delovnega mesta v njihovi navadi in izredno malomarnem odnosu do delovne discipline v svoji skupini. Moramo poudariti, da pravočasno ne prihaja na delovno mesto precejšnje število članov kolektiva, še več pa jih predčasno odhaja z delovnega mesta, kar ne pomeni le disciplinski prekršek, temveč tudi materialno škodo, ki jo občutimo vsi člani kolektiva v manjših osebnih hodkih.

Tega problema naša delovna organizacija ne bi smela poznati, če bi bila zavest vseh članov kolektiva, predvsem pa tistih, ki so nedisciplinirani na višjem nivoju, kakor tudi če bi vodilni kadri v posameznih ekonomskih enotah energično ukrepali

proti tistim, ki rušijo disciplino s svojimi postopki in kvarijo ugled celotne delovne skupine. Lahko trdimo, da vodilni kadri ravnaajo do svojih sodelavcev zelo nepravilno oziroma njihovih familijaren odnos in toleriranje takšnega stanja povzroča vsaki delovni skupini veliko škodo in ga je smatrati za težak disciplinski prekršek.

Najbolj kritični primeri so pri točnem začetku in končanju dela, ki pa se dogajajo predvsem na prvi izmeni, ki je najštevilnejša in ima vsled tega tudi veliko slabše posledice.

Podobni problemi se pojavljajo tudi pri predčasnem odhajanju k odmoru, kakor tudi podaljševanje istega. Vzrok za predčasno odhajanje z delovnega mesta pred začetkom odmora je v tem, da posamezniki vsled ne discipliniranosti odhajajo na predčasen odmor, ne pa vsled tega, da je polurni odmor prekretek za higiensko pripravo in povzjetje toplenga in hladnega obroka. Tudi v tem primeru lahko ugotovljamo, da vodilni kadri niso dovolj vztrajni pri vzdrževanju discipline v svojih skupinah, da bi s primernimi opozorili in ukrepi zagotovili večjo disciplino v delovni enoti.

Da je disciplina na tako nizkem nivoju, je treba krivdo iskati pri vodilnih kadrih v delovni organizaciji, ki ne ukrepajo v vsakem primeru proti tistim, ki na zgoraj omejene načine kršijo delovno disciplino v njegovi skupini. Takšno stanje pogojuje predvsem familijarni odnos v skupini, oddelku ali obratu, toleriranje in dopuščanje, da posamezniki kvarijo oziroma povzročajo nered in nedisciplino. Take medsebojne odnose pogojujejo tudi dejstva, da vodilni delavci odhajajo z delovnega mesta predvsem v popoldanski in nočni izmeni ob povsem privatnih zadevah, ali pa da se bolj posvečajo odvečnim diskusijskim sestankom na različnih mestih, bodisi da diskutirajo v skupini vodilnih kadrov ali pa s podrejenimi.

Vseh teh problemov ni bilo, če bi se vodilni delavci zavedali, da so v svoji skupini predvsem organizatorji proizvodnje in drugih del v delovni enoti oz. skupini, kakor tudi koordinatori dela. Glavna njihova naloga pa je v tem, da dosledno in vsakodnevno na primeren način, toda z avtoriteto poučujejo svoje delavce o delovnih postopkih, posebnih odlikah, discipliniranosti itd.

Zato je dolžnost vodilnih delavcev vsake ekonomske enote, da s svojo avtoriteto in organizacijsko sposobnostjo ter pravilnim odnosom do sodelavcev v skupini odpravijo zgoraj omenjene nerednosti ter da v celoti dosežejo največjo možno disciplino, večjo delovno vnemo predvsem pri onih delavcih, ki dosedaj v skupini niso bili znani po teh odlikah in da celota doseže večjo produktivnost, kar pomeni večje osebne dohodke ob skrajšanem delovnem tednu.

Da se odpravijo zgoraj omenjene nerednosti, kakor tudi druge, ki jih tukaj nismo navedli, predlagamo, da se dosledno osvojijo sledeči ukrepi:

1. Poleg ostalih ukrepov za zboljšanje in intenzivnejše gospodarjenje v podjetju ter dviga produktivnosti in v zvezi s tem zboljšanje standarda vseh članov kolektiva je nujno potrebno obnoviti in vzdrževati dobro delovno disciplino, dober odnos do proizvodnih in pomožnih sredstev, materiala, polizdelkov in izdelkov ter dobre medsebojne odnose. Upoštevajoč predne s tem vodstvo in UO podjetja posebej opozarjata vse člane kolektiva na čl. 97 in 112 Pravilnika podjetja o delovnih razmerjih, kjer so navedene odnosne nerednosti in prekrški ter kazni zoper povzročitelje.

Določila teh predpisov se morajo in se bodo v bodoče najostreje izvajala, a v zvezi s tem se vsi člani kolektiva v izogib eventualnim sankcijam še posebej opozarjajo na izvajanje sledečega:

- a) — Vsak član kolektiva mora pričeti z delom in ga tudi končati ob znaku za začetek in konec dela;

- vodilni delavci so dolžni svoje sodelavce v skupini, oddelku, obratu ali sektorju opozarjati na pravočasen prihod na delo oz. začetek in konec dela, če pa ugotovijo, več kot 3 nepravočasne prihode na delovno mesto, oz. predčasne zapustitve delovnega mesta mesečno, naj bi take kršitve takoj prijavili disciplinski komisiji; te vrste disciplinskih komisij; te vrste disciplinskih prekrškov je mogoče opustiti le v primeru, ko se verodostojno preko kadrovske službe ugotovi zamuda vlaka ali avtobusa.

- b) — Pravo tako naj bi se beležilo tiste kršitve in se jih prijavljalo disciplinski komisiji, ki bi predčasno odhajali na odmor, oz. ne začeli pravočasno z delom po končanem odmoru. Tudi v tem primeru naj bi bili vzrok za disciplinski pregon 3 prekrški.

- c) Isti postopek naj bi vodilni delavci uporabljali, kadar gre za odhajanje z delovnega mesta brez dovoljenja vodilnega delavca in v vseh ostalih disciplinskih prekrških, ki so navedeni v čl. 97 Pravilnika o delovnih razmerjih, vendar je v teh ostalih primerih treba biti bolj dosleden in prijavljati posameznike, ki izvršijo kakršenkoli prekršek za vsak primer posebej.

- d) Med delovnim časom se dovoljuje po službeni potrebi oz. potrebi funkcije izhod in povratek brez propustnice:

- glavnemu direktorju,
- vodilnim delavcem sektorjev in služb, podrejenih neposredno glavnemu direktorju, vključno višji svetovalci,
- predsedniku CDS,
- predsedniku UO,
- sekretarju TK ZKS,
- predsedniku IO sindikata,
- predsedniku TK ZMS in
- predsedniku aktivna ZB,

s tem, da vodilni delavci javijo pred odhodom v tajništvo glavnega direktorja, v kaki zadevi odhajajo iz podjetja in kam, funkcionarji pa svojim nadrejenim na delovnem mestu oziroma tajništvu samoupravnih organov odnosno tajništvu družbeno-političnih organizacij.

Vsi ostali delavci lahko med delovnim časom odidejo iz delovne organizacije le na osnovi izdane propustnice, ki jo podpisuje obratovodja oz. vodja sektorja ali službe. Propustnica mora biti natančno izpolnjena in za verodostojnost vnešenih podatkov odgovarja podpisnik sam.

- e) Vodje obratov, sektorjev in služb do 15. 9. 1965 izvedejo detajlno organizacijo skupinskih nabav v okrepevalnici, ker po tem datumu se v okrepevalnici posamezniku ne bo prodajalo nobenih artiklov med delovnim časom, izvenšmi v času od 5. do 5.50 ure in v času odmora v prvi in drugi izmeni ter za popoldansko izmeno od 13. do 13.50 ure.

- f) Delavci, ki želijo med delovnim časom na zdravniški pregled zaradi bolezni, jih mora napotiti delovodja oziroma vodja oddelka najprej v ambulanto za prvo pomoč, kjer mu izda medicinska sestra ali bolničar ustrezno potrdilo, da je odhod v ambulanto nujen, na osnovi takšnega potrdila se izda propustnica, kot že navedeno pod d), ki se odda vratarju, potrdilo ambulante za prvo pomoč pa bolnik odda v ambulanti t. j. obratni ambulanti »Email«. Prav tako je stremeti, da se napotnice in recepti dvigajo izven delovnega časa.

Upravičeni izostanek z dela se šteje tistim članom kolektiva, ki na osnovi vabila ali pa po zdravniškem nalogu odhajajo v dopoldanskem času na dispanzer in svrhu rentgenskih preiskav. Dočim pa tisti člani kolektiva ki odhajajo med dopoldanskim delovnim časom na pregled k specialistu niso upravičeni na takšno ugodnost.

- 5) Zaradi večkratnih zamud članov kolektiva, ki so odhajali med odmorom na malico domov, se ukine ta ugodnost in je možno odhajati domov le na osnovi izdane stalne propustnice, ki jo lahko prejmejo le matere z majhnimi otroki, dijete in podobno. Te stalne propustnice izdaja na priporočilo socialne službe oz. zdravnika obratne ambulante vodja kadrovske službe. Vsem ostalim delovna organizacija zagotavlja topli ali hladni obrok.

- h) Vodilni delavci v svoji enoti naj zagotovijo le službeno uporabo telefona v res potrebnih primerih, tiste pa, ki uporabljajo med delovnim časom službeni telefon za povsem privatne zadeve razen v res utemeljenih slučajih, naj se predlaga v disciplinski postopek in se jim zaračuna ter odtegne višina stroškov telefonskih razgovorov. Predvsem so vodilni dolžni zagotoviti, da se medkrajevni telefonski pogovori opravljajo le za službene svrhe.

- i) Da se omeji vedno večja frekvenca na hodnikih upravnega posloplja in obratih, naj vodilni delavci poskrbe, da bo te usluge opravljala kurirska služba, ki je v ta namen tudi formirana.

- j) Vsi obrati razen emailirnice in ljudske tehnike morajo pri vratarju I. vsakodnevno oddati nadurne naloge, oziroma podatke kdo izmed delavcev ostane na nadurnem delu po končanem rednem delu oziroma kateri izmed delavcev se vračajo na nadurno delo izven svojega rednega delovnega časa. V nasprotnem primeru nihče izmed delavcev ne bo imel dovoljene gata vstopa v obrat.

- k) Direktorji sektorjev, vodje služb in vodje obratov naj omejijo na minimum število obiskov strokovnih sodelavcev izven naše delovne organizacije, ki po končanih razgovorih odhajajo na ogled obratov itd.

2. Vzdrževanje dobre delovne discipline in odnosov je enotno in nedeljivo za celo podjetje in se ne more izvajati v eni delavnici ali pisarni v drugi pa ne. Zato se zadolžujejo vsi vodilni v proizvodnji in upravi, začeni od skupinovodij navzgor, da vsak v svojem delokrogu najpopolneje izvaja določila glede delovne discipline in odnosov. Za tako koordinirano in popolno izvajanje pa v končni liniji odgovarjajo vodstva obratov, služb in sektorjev vodstvu podjetja in samoupravnim organom. Ta odgovornost se bo v bodoče najostreje ocenjevala in izvajala.

3. Upravni odbor priporoča DS obratov, ekonomskih in poslovnih enot, da o teh problemih razpravljajo in jih z razumevanjem sprejmejo na svojih rednih zasedanjih v začetku septembra 1965 in da v polni meri in efektivno sodelujejo pri obnovi in vzdrževanju dobre delovne discipline in odnose v svojih delovnih enotah in v interesu celotnega podjetja. V zvezi s tem naj aktivirajo tudi delo disciplinskih komisij.

4. Kadrovska in splošna služba se zadolžujeta, da izvajata kontrolo ali se zgoraj omenjeni ukrepi v delovni organizaciji izvajajo ali ne in v slučaju kršenja in o stanju ločeno za posamezne obrate, službe in sektorje mesečno poročata vodstvu in upravnemu odboru podjetja.

5. Da bi bile analize in ukrepi objektivni, se zadolžuje vodje obratov in služb ter direktorje sektorjev, da vse disciplinske prijave pišejo v dveh izvodih, ki jih pošljejo 1 x disciplinski komisiji oz. pravni službi in 1 x kadrovske službi.

Pripominjamo, da je sedanjo nedisciplino in nerednost odpraviti le na osnovi zgoraj predlaganih ukrepov.

Glavni direktor
Lojze Ilgo

INTERVJU

Spodbuda za večje uspehe Dekor oddelek pozdravlja odločitev UO

Po novi organizaciji je postal dekor oddelek ekonomska enota. V zvezi s tem je upravni odbor na izredni seji dne 4. 9. 1965 sklenil, da preide dekor oddelek na lasten obračun. Po tem sklepu znaša cenik za količino opravljene dela v dekor oddelku 18 odstotkov nove vrednosti, ki jo predstavlja razlika med končno ceno (PPC-1) dekoriranih izdelkov in med začetno vrednostjo (PPC-0) ne dekoriranih izdelkov.

Sredstva za kvaliteto se formirajo z določenim normiranim popustom, ki znaša 2,16 odstotkov vrednosti proizvodnje v tem oddelku.

Za vsak mesec se ugotovi dinarska razlika med normiranim kvalitetnim popu-

stom. Ta razlika predstavlja dodatni dohodek in 38 odstotkov tega dodatnega dohodka gre za nagrado boljše kvalitete izdelkov.

Iz razgovora, ki smo ga imeli z vodjem te ekonomske enote Francom Belakom je razvidno, da se bo kolektiv te ekonomske enote bolje znašel in imel večje uspehe kot doslej. »Ko sem pred leti prišel v dekor oddelek«, pravi tov. Belak, »dela niso bila normirana. Na splošno je prevladovala misel, da se dela pri nas ne morejo normirati. Sedaj imamo normiranih nad 80 odstotkov vseh opravil v naši ekonomski enoti.

Na zadnji seji delavskega sveta ekonomske enote, ki

je bila 7. 9. 1965, je bila živahna razprava o tem, kako povečati delovno storilnost. Storičnost se bo znatno povečala, ko bo postavljena nova električna peč, ker je zmogljivost sedanje peči zelo majhna.

Zanimivo je, da v dekor oddelku ni skoraj nobenih disciplinskih prekrškov. Vodja ekonomske enote nam je povedal, da se ne spomni, da bi bil kakšen njihov član predlagan disciplinski komisiji za kaznovanje.

Delavski svet te ekonomske enote je z veseljem sprejel sklep upravnega odbora. Obljubili so, da si bodo medsebojno pomagali tako, da bo delovna storilnost še boljša in delovni uspeh mnogo večji.



Vodja oddelka
Franček Belak

IZVOLILI SO KOMISIJE

V ekonomski enoti predelovalnica kovin so bile izvoljene na delavskem svetu naslednje komisije:

Disciplinska komisija, ki jo sestavljajo: Ferdo Šibanc kot predsednik in člani Drago Cvek, Franc Korošec, Rudi Vajdič in Martin Drobinc.

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, ki jo sestavljajo: Viki Pavšner predsednik in člani Jože Drole, Albina Orehovec, Cvetko Mavrič in Anton Kegu.

Komisija za osebne dohodke, ki jo sestavljajo: Pavel Goričan predsednik, ter člani Amalija Kramer, Mirko Vajdič, Ludvik Pustek in Jože Koštomaj.

Komisija HTV, ki jo sestavljajo: Edi Coklič predsednik in člani Vlado Geršak, Marjan Ocvirk, Ciril Kosmač in Slavko Klopčan.

Komisija za reševanje prošenz in pritožb, ki jo sestavljajo: Ivan Brežnik predsednik in člani Franc Kolenc ter Marija Rečnik.

Obratni delavske svet emajlirnice je izvolil komisijo za prošnje in pritožbe, ki jo sestavljajo: Miloš Jeftić predsednik in člani Franc Belak, Roman Jeler, Jože Taušlaker in Vera Vodeb.

Delavski svet ekonomske enote je izvolil komisije v naslednjem sestavu:

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij Roman Jeler predsednik in člani Anica Prašnikar, Franc Čuden, Drago Svet, Rudolf Zore in Pavla Juteršek.

Komisija za osebne dohodke Jože Kunst predsednik in člani Elica Stanete, Hinko Drame in Marija Koželj.

Disciplinska komisija v sestavi Anton Matko predsednik ter člani Mirko Mijsšek, Stanko Turnšek, Franc Cater,

Franc Pešak in Anton Koražija.

Komisija za reševanje prošenz in pritožb v sestavi Jernej Kroflič predsednik ter člani Albina Germadnik in Anica Špes.

HTV komisija v sestavi Edvard Umek predsednik ter člani Ivanka Dobraja, Zdenko Kavčič in Konrad Končan.

Delavski svet dekor oddelka je izvolil naslednje komisije:

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, ki jo sestavljajo: Silva Vrečer predsednik ter člana Jože Taušlaker in Martina Muršič.

Komisija za osebne dohodke, ki jo sestavljajo: Marija Gričar, Stane Horvat in Fanika Cremonžnik.

Disciplinska komisija, ki jo sestavljajo: Emil Brebec, Angela Tratnik in Marija Guzej.

Komisija za prošnje in pritožbe, ki jo sestavljajo: Martina Muršič, Erna Ravnak in Marinka Jandrič.

V ekonomski enoti pocinkovalnica je izvolil delavski svet naslednje komisije:

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, ki jo sestavljajo: Vinko Mohorko, Vera Leskošek in Stefan Ravnak.

Komisija za osebne dohodke, ki jo sestavljajo: Vlado Gluvič, Franc Kotnik in Zlatko Antonič.

Disciplinska komisija, ki jo sestavljajo: Ivan Kavčič, Ludvik Komplet in Stefan Ravnak.

Komisija za reševanje prošenz in pritožb, ki jo sestavljajo: Vlado Glavič, Stjepan Čičić in Ivan Zblčajnik.

Komisija HTV, ki jo sestavljajo: Stefan Zalig, Anton Blaznik in Vera Leskošek.

Delavski svet ekonomske enote radiatorski oddelek je izvolil dve komisiji. V komisijo za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij so izvolili Franca Skrubelja, Draga Koželja in Slavka Rebersaka, v komisijo za disciplinske zadeve pa Marjana Znidarja, Martina Srovina in Rudolfa Teržana.

Delavski svet ekonomske enote delavnica kotlov je izvolil naslednje komisije:

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, ki jo sestavljajo Ivan Pevec, Ivan Zohar, Anton Iršič in Franc Jevšinek.

Disciplinska komisija, ki jo sestavljajo Peter Korbar, Milan Kolar in Milan Mozetič.

Delavski svet ekonomske enote delavnica kotlov in odpreskov je izvolil dve komisiji. V disciplinsko komisijo so bili izvoljeni Feliks Lipar, Edvard Krajnc in Jože Vovk, v komisijo za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij pa Vlado Flis, Srečko Vrabčič in Jakob Kročaj.

Delavski svet ekonomske enote prapravljalne službe je izvolil tri komisije. V komisijo za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij so bili izvoljeni Mirko Krempuš, Anton Krebs, Stanek Cosej, Marica Kač in Franc Peternel, v komisijo za osebne dohodke Vili Svet, Alojz Znidaržič, Jakob Vengust, Hedvika Krajnc in Nada Marinković, v disciplinsko komisijo pa Srečko Gorenjak, Betka Kotnik, Ignac Mlakar, Rado Djoković in Fanika Kobal.

Delavski svet ekonomske enote vzdrževalnih obratov je izvolil v komisijo za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij tovaršice Ivana Šrota, Vinka

Dobriška, Alberta Elerja, Franca Fidlerja, v komisijo za osebne dohodke: Drago Zupana, Alfreda Meznariča, Milana Pleterskega in Hermana Podpečana ter v disciplinsko komisijo Rafko Hriberenika, Zmaga Hermana, Ivana Ivana Sumlaka in Edija Gruberja.

Delavski svet prodaje in zunanje trgovine je izvolil tri komisije. V komisijo za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij so bili izvoljeni Miko Polutnik, Silva Špeglič in Janko Vetičlin, v komisijo za osebne dohodke Marjan Pilihi, Jože Tržan in Stane Globčnik. V disciplinsko komisijo so bili izvoljeni Jožica Cater, Anton Fedmanzberg in Vlado Hrovat.

Prav tako je izvolil tri komisije obratni svet tehnične kontrole in skica: člani komisije za sprejem in odpost delovne sile so: Anton Bornšek, Zvone Bogdanovič, Terezija Hostnik, Martin Vodeb in Slavko Korpnik. Člani komisije za določanje osebnih dohodkov novo sprejete delovne sile so: Martin Pirš, Vojo Malenković, Stefka Korošec, Marija Selčič in Viktorija Jaklič. Disciplinsko komisijo sestavljajo: Ivan Golja, Jože Vodeb, Vili Javornik, Anton Gajšek in Rado Pantelič.

Člani komisije za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij obratnega delavskega sveta upravno-administrativnih služb so: Ela Krempuš, Karl Mink, Ivanka Zajc, Lea Čizmek in Marjan Cvenk. Člani komisije za osebne dohodke so: Miran Macarol, Jože Skočir, Irena Brišer, Marjan Petrak in Anton Košec. Disciplinsko komisijo sestavljajo: Franc Mastnak, Edi Pilko, Franc Turkl, Slavko Muhovec in Anica Gogič.

iz ekonomskih enot

Miriam Steiner: VOJAK Z ZLATIMI GUMBI

17

»Si razumela? Od vsega, kar je na mizi, si lahko izbereš eno samo stvar.«

Gledala ga je v oči. Dolgo, brez strahu, dokler ni on prvi umaknil pogleda. Vojak z zlatimi gumbi se je vzravnal, trzil z obrvmi in se obrnil stran.

»Tisto, kar izbereš, lahko odneseš s seboj. Poglej, tudi voda je tu. Lahko popiješ cel kozarec.«

Biba je res ustavila pogled na kozarcu vode. Suhe, od žeje nabrekle ustnice so se razprle, a roka je mrtvo ležala ob telesu in se ni hotela stegniti. Mirno, brez želje je gledala krožnike, na katerih so bile najrazličnejše jedi: nekaj krompirčkov, meso, solata, omaka s cmoki, kruh, kompot, kolači, na vsakem krožniku drug sadež. Gledala je vse to kot nekaj, kar ob dotiku izgine.

Tedaj pa je sredi vseh teh krožnikov zagledala vazo z marjetkami.

Dostojanstveno so se dvigali beli cvetovi nad to bogato obloženo mizo, kot edina stvarnost.

Da, to je tisto, kar bo vzela. Z rožo v roki bo odkorakala mimo dolgega špalirja črnih škornjev, mimo vseh rumenih sonc v pesku, mimo drevesa z lažnivo senco, hodila bo, hodila s to lepo rožo po taborišču, tja do njihove barake, do mamine postelje in ji bo rekla:

»Vse najboljše, mami.«

Vojak z zlatimi gumbi je stal za njo.

»No, kaj je zdaj, boš kaj vzela ali ne?«

Obrnila se je spet k oficirjem in se vsakemu posebej zagledala v obraz, kot bi se vsakemu zahvaljevala. Počasi se je potem obrnila spet k mizi, kjer je stala visoko nad vsemi krožniki vaza. Hotela je že vzeti en cvet, ko je pred njo nenadoma zrasla podoba mame: njen obraz, ves suh in prestrašan, njene vročične oči.

Spustila je pogled od lepih belorumenih cvetov in vzela s prvega krožnika velik kos kruha.

Odkorakala je mimo dveh vrst črnih škornjev v drugo sobo, po beli, s peskom kosuti stezi skozi vrata v ograji, mimo drevesa, mimo table z napisom, da je prehod strogo prepovedan in vso dolgo pot do pralnice jo je spremljal glasen krohot oficirjev.

Sedla je na kamen pred vrati pralnice, pokukala skozi šprango, če je tam še vedno plavo krilo, se pomirjeno naslonila na steno in čakala.

V rokah je držala velik kos kruha in samogibno ponavljala pesmico:

Sem deklica mala...

Kako gre že naprej?

KONEC

36 LET ŠD »OLIMP«

JUBILEJ ŠD »OLIMP«

V Gaberju so leta 1927 ustanovili ND »Mars«. To društvo je bilo sestavljeno samo iz vrst delavstva v takratni tovarni emajlirane posode. Pobudniki za ustanovitev nogometnega društva »Mars« so bili: Trebičnik, Kavčič, Lešek, Flis in Germadnik. Društvo sicer ni bilo registrirano pri takratni nogometni zvezi, vendar je na nogometnem polju želo lepe uspehe, čeprav se je brez vsakršne zunanje pomoči vzdrževalo samo.

Po prihodu Andreja SVETKA iz Laškega v Celje, ki se je zaposlil v tovarni emajlirane posode, so začeli misliti na ustanovitev pravega delavskega športnega društva. Maja 1929. leta je bil množičen sestanek, na katerem je bila prisotna skoraj vsa gabrska športno misleča mladina, prav tako pa tudi vsi člani NK »Mars«. Uvodoma je predlagal tovariš Svetek ustanovitev novega društva. Po krajši razpravi so se domenili za ustanovitev društva z imenom »Olimp«. Ustanovni občni zbor je bil še istega meseca. Sprejeli so društvena pravila ter pripravili vse potrebno za prijavo novega društva.

V prvi odbor so bili izvoljeni Svetek, Trebičnik, Flis, Lešek, Germadnik, Janežič, Klučar, Tkalič, Jakše in Zorko. Iz leta v leto se je krepiła društve-

na dejavnost in ustanavljala nove sekcije kot so lahkoatletika, smučarska, boksarska, rokoborska, namiznoteniška, ter ženska hazena (rokomet).

Tedaj je društvo štel nad 600 članic in članov. To število in pa dejstvo, da so sekcije aktivno sodelovale v vseh tekmovanjih, hkrati pa prirejale tudi propagandna tekmovanja, govori o nedvomni aktivnosti tega društva, čeprav se je moralo v finančnem pogledu vzdrževati samo. Vsa gostovanja so si morali člani plačevati sami, prav tako pa je moral vsak član prodati toliko vstopnic, da je kril potovanje enega člana gostujoče ekipe.

Svoje nogometno igrišče je imel »Olimp« na sedanjem prostoru lesnega industrijskega podjetja »Savinja«. Člani društva so ga zgradili s prostovolj-



Udeleženci sestanka, na katerem so obujali spomine na prve dni življenja »Olimpa«. Morebiti bi bilo prav, če bi društvo znova obudilo navado in priredilo v tem mesecu množično prireditev kot nekdaj.

nim delom. Po nekaj letih so ga ogradjili tako, da so prodajali posebne bone po 5 din, kar je bila tedaj cena ene deske. Pozneje so zgradili še tribuno, ki je bila prva v celjskem okraju.

Društvo je prirejalo vsako leto svoj tradicionalni športni dan, ki je bil v mesecu septembru. Tedaj so bila vsa tekmovanja, poseben pečat prireditvi pa je dajal množični štafetni tek po celjskih ulicah, ki se je zaključil z veličastno športno parado. Tedaj so tudi članice prodajale spominske trakove in cvetice.

Z vdorom okupatorja v našo

deželo so bili tudi »Olimpu« šteti zadnji dnevi. Igrišče so zaprli, rekvizite zaplenili, ograjo in druge naprave pa preselili na Skalno klet, kjer je imel svoj prostor hemškutarski SK Atletik. Številnim članom okupator ni prizanesel. Precej jih je zaprl, nekateri ustrelil, še več pa jih je odšlo v NOB, med njimi tudi Peter Štante-Skala.

Nedolgo tega so se zbrali stari člani po 25 letih na domač, vendarle lep družabni večer, na katerem so obujali spomine na težke, a navzlic temu prijetne čase.

Franjo Zorko

Kadrovske vesti

Izstopi:

SITAR Alojz — upokojen,
STRAMSAK Ivan — upokojen,
KVAS Anton — upokojen, SKR-
BINEK Matija — samovoljni
napust, BESENSKI Slavko —
samovoljni napust, SITER
Franc — k vojakom, KOSTO-
MAJ Karl — k vojakom, PIRC
Stanislav — samovoljno, JAV-
ŠOVEC Vili — k vojakom,
ČERNIČ Jože — k vojakom,
JAGUŠIČ Franjo — samovoljni
napust, JEKL Franc — samo-
voljni napust, PODLINSEK Le-
on — k vojakom, DOBOVIČ-
NIK Ivan — upokojen, HRO-
VATIČ Franc — sporazumno,
LESEK Jože — sporazumno,
GOLOUH Terezija — sporazum-
no, RANCINGER Alojzija —
upokojena, BEŠTEK Emilija
— samovoljni napust, PANIČ
Ela — samovoljni napust

Poročili so se:

Skalički Josip, Marinkovič Na-
da — Vouk, Vouk Maks, Pod-
pečan Jakob, Bezjak Stanka —
Podpečan.

Naraščaj v družini so dobili:

Korpnik Jože — sin Igor,
Škrobar Terezija — hči Ana,
Zorinič Josip — sin Boris, Po-
lajžer Adolf — hči Romana, Go-
šek Marija — hči Marija.

TOVARISICA, TOVARIS FOTOAMATER!

Na občnem zboru je bil sprejet sklep, da bo vsak član fotokluba prispeval za klubsko razstavo, ki bo koncem leta, po eno fotografijo. Zato vas obveščamo že danes, da boste pravočasno pripravili kakšno dobro fotografijo in izpolnili svojo obvezo.

Prispevajte torej svoje delo za klubsko razstavo, da bo pestra in številna.

ODBOR

Emailiree

Casnik izhaja v okviru enote informacije vsako drugo sre-
do v nakladi 3.700 izvodov in
ga dobijo vsi člani kolektiva
brezplačno. Ureja ga ured-
niški odbor: ing. Danilo Fajs,
Ivo Gostečnik, Tone Ivanič,
Emil Ječič, Metka Božič,
Vlado Smeh in dr. Franc Zu-
pančič. Glavni in odgovorni
urednik Vlado Smeh. Naslov
uredništva Celje, Maribor-
ska 86, telefon 39-21, interna
207. Tisk in klišej CP »Celj-
ski tisk« Celje.

OBVESTILO VSEM ČLANOM KOLEKTIVA

UKINJENI SO:

- PREVOZI za člane kolektiva z našimi kamioni.
- Izvrševanje drobnih uslug (emajliranje, pocinkanje, popravila econom loncev).
- Prodaja vseh vrst odpadnega materiala direktno čla-
nom kolektiva.

SKRITE REZERVE V ŠENTIKSU

Sentiski občani so brihtni lju-
dje. To so dokazali tudi tedaj,
ko so dobili sporočilo, da mo-
rajo v svoji vasi poiskati skri-
te rezerve. Ker so upoštevali
dosledno načelo demokracije,
teh rezerv niso šli iskat s pred-
stavniki oblasti, marveč so po-
stopali tako kot je treba. Skli-
cali so sestanek, ki je bil obve-
zen za vse. Že tretjič se jim je
posrečilo, da so bili sklepčni.

»Vsi tukaj zbrani!« je povzel
tovariš za mizo. »Dobili smo
sporočilo, da se pri nas naha-
jajo skrite rezerve. Že samo
dejstvo, da nas morajo opozar-
jati od zgoraj, je za nas vse
prej kot ugodno. Zbrali smo se,
da se o tem odkrito pomenimo.
Zato zahtevam, da tisti, ki skri-
va to reč, takoj prizna!«

V dvorani je zašumelo. Lju-
dje so se spogledali med seboj
in pričeli sumničiti drug dru-
gega. Samo s pogledi, vendar
s pogledi, ki so slačili.

»Kaj me gledaš!« se je obre-
nil Franček ob Gregorja. »Do
danes sem bil vedno pošten in

takšen mislim tudi ostati. Kaj
pa če imaš ti kaj skritega?!
Zadnjič sem te videl v mraku
opletati okoli kurnika. Nekaj
si nosil. Da nisi šel mogoče
skrit rezerve?«

»Torej za takšnega me imaš!«
je ves ogorčen vzkliknil Gregor.
»Če resnično tako misliš o me-
ni, ki nisem nikoli nikomur la-
su skrivil, kaj da bi še kar na-
li prikrival, se bova srečala na
sodišču.«

»Mir!« Tovariš za mizo je u-
daril z roko po mizi, da so se
ji noge usločile kot hrenovke.
»Če bomo vplili vseprek, bo
to podobno sestanku hišnega
sveta. Poznam vas in vem, da
ste dobri sosedje, vsaj vse do
danes ste bili. Zato sem trdno
prepričan, da se bo tisti, ki ima
to reč skrito, javil sam. Začel
bom pri sebi. Jaz nimam doma
nič skritega. Zdaj pa še drugi.«
»Za mene veste, da sem bil
vselej pošten.«

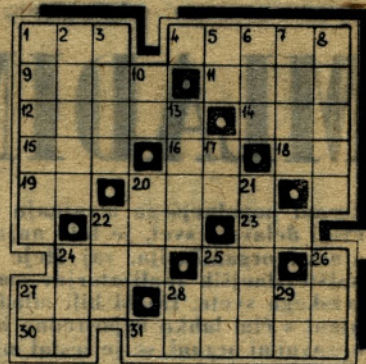
»Jaz nimam navade ničesar
skrivati. Še hiše ne zaklepam!«
»Priznal bi, vendar nimam
nič skritega.«

»Tudi jaz ne.«

»Nimam.«

»Lahko preiščete, celo hišo,
pa ne boste nič našli...«

In tako so povedali vsi lepo
po vrsti. Sklep je bil kot na
dlani. Sporočili so višjim foru-
mom, da pri njih ni nihče ni-
česar skril. Mogoče so se zmo-
tili; mogoče so te rezerve skrili
v sosednji vasi. Oni so že od
nekaj takole bolj..., eh, ne
bi hoteli natočevati, vendar...,
no, naj se le prepričajo...



VODORAVNO: 1. naš izdelek (pon-
vice); 4. naš izdelek; 9. ladja; 11. tur-
ška osvežilna pijača; 12. igralec; 14.
vprežno vozilo; 15. soglasnik in enaka
samoglasnika; 16. vas pri Ljubljani; 18.
Ludolfovo število; 19. arabski žrebec;
20. moško ime; 22. ime ameriške film-
ske igravke; (Gardner); 23. ime črke;
24. reka v Bosni in Hrvaški, desni prit-
tok Save, dolga 213 km; 25. začetnici
imena in priljka italijanskega sklada-
telja (1550—1605); 27. ime prve sloven-
ske filmske igralka (Rina); 28. naklep,
nakana; 30. predlog; 31. grad, trdnjava,
turško;

NAVPICNO: 1. otoček v delti Shatt el
Araba, največje pristaniško mesto na
svetu za izvoz nafte; 2. močnih brk; 3.
krpa, filka; 5. reka v Sibiru; 6. na-
sprotno od rabljen; 7. starogrški pisec
Basni; 8. mesto v Bosni severovzhodno
od Bihaća; 10. od, latinsko; 13. prista-
niško in glavno mesto Latvije SSR;
17. Japonska igra podobna šahu; 20.
vrsta vrbe; 21. trganje po kosteh; 22.
žensko ime; 24. vrtna hišica; 25. kra-
tica zloglasne francosko-alžirske teror-
istične organizacije; 26. števniki; 27. vez-
nik; 28. simbol za prvo Natrij; 29.
samoglasnik in soglasnik.

-Slavi-

PROGRAM IN TERMINI FILMOV

KINO UNION:

Od 14. do 15. septembra »SLADKA
PTICA RADOSTI«, ameriški barvni CS
film

Od 16. do 17. septembra »OBLEGA-
NJE SIRAKUZE«, italijanski barvni
CS film

Od 18. do 20. septembra še ni dolo-
čen film

Od 21. do 23. septembra »NEVARNI
OVINKI«, italijanski film

Od 24. do 25. septembra še ni dolo-
čen film

Od 26. do 27. septembra »FOTO HA-
BER«, madžarski CS film

Od 28. septembra do 1. oktobra »TOL-
PA GROZE«, zahodno nemški film

KINO METROPOL:

Od 15. do 17. septembra »BUBOVO
DEKLE«, italijanski film

Od 18. do 21. septembra »NEZNA
KOZA«, francoski film

Od 22. do 24. septembra »ROKE NAD
MESTOM«, italijanski film

Od 25. do 28. septembra »PREGON
IZ PEKLA«, ameriški barvni film

Od 29. septembra do 2. oktobra »ME-
LODIJE V PRITILICJU«, francoski film

LETNI KINO:

Od 14. do 15. septembra »AUSTER-
LITZ«, francoski barvni film

Od 16. do 17. septembra »KRAVA IN
UJETNIK«, francoski film

Od 18. do 20. septembra »MONGO-
LI«, italijansko-francoski barvni CS
film

Od 21. do 22. septembra »PESEM O
PISANEM BALONU«, nemški barvni
CS film

Od 23. do 24. septembra »NEZNANEČ
IZ NORD EXPRESSA«, ameriški film

Od 25. do 26. septembra »LEV«, ame-
riški barvni CS film

Od 27. do 28. septembra »FANNY«,
ameriški barvni VV film

PRODAJA SANITARIJ, ECONOM LONCEV IN SOKOV. NIKOV IIIa KVALITETE ČLANOM KOLEKTIVA

Artikle IIIa kvalitete, katere smo do sedaj prodajali
članom kolektiva v tovarni, bodo s 15. septembrom t. l.
prodajali pri trgovskem podjetju »Merx« Celje, poslovalnica
»Pri Cinkarni« na Mariborski cesti.

Zainteresirani člani kolektiva za te artikule še naprej
oddajajo prošnje pri komisiji, ki jo sestavljajo Štor Franc
kot predsednik, Ratej Rihard in Šalekar Erih kot člana.

Komisija bo odobrvala prošnje vsakega 1. in 15. v me-
secu. V kolikor prosilci ne bodo dvignili odobrenih artiklov
v 12 dneh po odobritvi, izgubijo pravico do nakupa in jih
lahko trgovsko podjetje »Merx«, poslovalnica »Pri Cin-
karni« proda redno v svoji trgovini. Komisija mora takoj
po odobritvi prošnje člane o tem obvestiti.

Z novimi gospodarskimi ukrepi smo bili primorani od-
stopiti prodajo omenjenemu podjetju zaradi obračuna pro-
metnega davka. Sam način prodaje se ni s tem nič spremenil.
Sprememba je le v tem, da artiklov ne plačujejo in dvi-
gujejo več v tovarni kot je bilo to do sedaj, temveč pri
»Merxu«.

ZAPIS PRED MLADINSKO KONFERENCO

MLADINA IN GOSPODARSKA REFORMA

Zaradi popolnejšega izvajanja ukrepov, ki jih je nakazal centralni delavski svet, je bilo nujno, da o tem razpravlja tudi mladinska organizacija, saj šteje ca. 900 članov in je tako eden najštevilnejših realizatorjev smernic in sklepov centralnega delavskega sveta. Da bi bili mladi proizvajalci podrobnejše seznanjeni s čim lahko neposredno in takoj prično sodelovati s samoupravnimi organi, se je sestal mladinski komite, da bi dal aktivom smernice za delo v tem obdobju. Mladina lahko predvsem da vzgled pri izboljšanju delovne discipline, ki sedaj ni ravno na zavidljivi višini. Veliko se pričakuje tudi od mladih članov samoupravnih organov, ki so bili izvoljeni v letošnjem letu. Izkazalo se je, da je premalo povezave med organizacijo in temi člani, kar je izboljšati.

Letošnje volitve v samoupravne organe so se zelo ugodno končale za mlade kandidate, saj je bilo izvoljenih enkrat več mladincev kot v letu 1964. Pri analizi volitev je bilo ugotovljeno, da je bilo izvoljenih v centralni delavski svet 18, v obratne delavske svete 22 in v delavske svete ekonomskih enot 22 mladincev. To je skupno 62 upravljalcev starih do 25 let. Starejših mladincev do 30 let starosti pa je skupno 75. To so predvsem tisti, ki so pravkar dopolnili 25 let starosti in jih še vedno vodimo v evidenci kot starejše mladince.

Z rezultati na volitvah smo lahko zadovoljni, nikakor pa ne z delom teh mladincev. Te mlade ljudi smo do sedaj premalo seznanjali s sklepi in stališči mladinske organizacije, pri tem pa so tudi oni pokazali nezanimanje za delo mladinske organizacije. Vse te, lahko bi rekli nepravilnosti, moramo v sedanjih situaciji čim hitreje odpraviti in s tem še bolj okrepiti razvoj samoupravljanja.

Zato je komite sprejel sledeče sklepe:

ZNIŽANJE STROŠKOV

(Nadaljevanje s 1. strani)

Upravni odbor je tudi ugotovil, da sedanji sistem obračunavanja stroškov medobratnih uslug ni prikladen, zaradi česar je sklenil, da mora vodstvo podjetja predložiti do prve prihodnje seje upravnega odbora nov, boljši sistem zajemanja, obračunavanja in naročanja medobratnih uslug.

Znižanje režijskih stroškov je le eden izmed ukrepov, ki so bili izvršeni v skladu in smiselno z gospodarsko reformo. Pridadevati si bo treba, da bomo s skrbnim gospodarjenjem še znižali stroške in tako postavili naše gospodarjenje na trdno osnovo. Tako nam bodo tudi zagotovljeni primerni osebni dohodki, ki bodo večji, če bo naša produktivnost dela donosnejša.

1. Ukrepe, ki so v zvezi z novo gospodarsko reformo, je treba dosledno izvajati.

2. Mladinska organizacija bo preko svojih članov dajala stalno podporo samoupravnim or-

ganom pri izvajanju njihovih sklepov.

3. Mladi proizvajalci se bodo dosledno zavzemali za boljšo delovno disciplino, katero je potrebno nemudoma popraviti.

4. Potrebno je pristopiti k boljšemu izkoriščanju notranjih rezerv in racionalnejši porabi reprodukcijskega materiala.

To so le najvažnejši sklepi, katere bo mladinska organizacija dosledno izvajala.

Kaj bo mladina v prihodnjem obdobju napravila in v katero smer se bo odvijala njena aktivnost, bo pokazala bližnja konferenca, ki bo 25. septembra 1965.

ODPRODAJA MATERIALNIH ZALOG

Upravni odbor je v skladu s smernicami za izboljšanje našega gospodarstva, ki jih je sprejel centralni delavski svet sklenil, da bomo prodali več nekurantnega materiala po dnevnih cenah.

Ugotovljeno je bilo, da lahko prodamo odvečne količine navedenega materiala, ki jih ne bomo uporabili v letošnjem letu in so le breme za podjetje. Tu gre za material za odpreske odnosno kolesa, ki jih izdelujemo za TAM Maribor, ker so bile za to proizvodnjo zmanjšane potrebe. Obdržali bomo le tolikšno količino tega materiala, kolikor ga potrebujemo. Materialna bilanca izkazuje, da je še mnogo drugega materiala v skladišču kemikalij, skladišču tanke pločevine, skladišču debele pločevine, skladišču jekla, skladišču goriva in maziva ter skladišču šamotnega materiala, ki ga bo treba po navedenem sklepu upravnega odbora čimprej prodati, s čimer pa ne bo prav nič ogrožen naš plan proizvodnje za leto 1965.

V PRIHODNJI ŠTEVILKI

Ker zaradi roka izida nismo mogli objaviti poročila in resolucije tovarniškega komiteja ZKS, bomo to storili v prihodnji številki Emajlirca. Zaradi tehnosti bomo posvetili poročilu, razpravi in zlasti zaključkom precejen del prostora v našem časniku.

Izvrševanje nalog bomo spremljali

(Nadaljevanje s 1. strani)

jati z istim številom zaposlenih več, vendar še vse do danes ne vemo, kje bomo ljudi zaposlili in katera bo tista proizvodnja, ki jo bomo okrepili in povečali.

O rezultatih realizacije je govoril Jože Turnšek, nakar so člani izvršnega odbora sindikalnih podružnic po dokaj živi razpravi sklenili, da bodo poslej sestanki izvršnega in nadzornega odbora vsakih štirinajst dni ali najmanj enkrat mesečno. Na rednih sejah bodo pregledali rezultate in sproti ugotavljali, kako gospodarimo iz meseca v mesec. To je nedvomno koristno, saj bodo lahko takoj opozarjali organe delavskega samoupravljanja na zapažene pomanjkljivosti, hkrati bodo pa imeli pregled nad sklepi, katerih realizacija se nepotrebno zavlačuje ali celo odlašča. Prav tako kot izvršni odbor bodo imeli mesečno sestanke tudi sindikalni odbori v obratih in ekonomskih enotah.

Zadnja seja izvršnega odbora sindikalnih podružnic, posebej pa še sklep o rednem spremljanju gospodarskih dosežkov, obetajo večjo politično aktivnost v sindikalni organizaciji, katero smo prav v poslednjem času močno pogrešali.

Naši zbori proizvajalcev bodo zaživel

Z novo organizacijo se je spremenila tudi organizacijska zgradba organov upravljanja. Po novi organizaciji imamo v naši gospodarski organizaciji poleg centralnega delavskega sveta in upravnega odbora še osem obratnih delavskih svetov in osem delavskih svetov ekonomskih enot. Vsi ti organi so v skladu s statutom in zakoni izvoljeni in formirani ter opravljajo svojo odgovorno funkcijo. Niso pa še formirani po novi organizaciji zbori proizvajalcev, ki jih predpisuje naš statut kot neposredno obliko upravljanja.

S statutom naše delovne organizacije je določeno, da je zbor proizvajalcev kolektivni organ delavskega samoupravljanja v določeni delovni enoti ter predstavlja skupino delavcev s svojimi vodilnimi strokovnimi delavci v določenem zaokroženem delu proizvodnega procesa ali zaključene celote dela.

Zbor proizvajalcev sestavljajo in imajo pravico v njem sodelovati ter odločati vsi delavci, zaposleni v neki delovni enoti, za katero je ustanovljen zbor proizvajalcev.

S statutom so tudi določene pravice in dolžnosti zbora proizvajalcev.

Da bi zbori proizvajalcev začeli s svojim delom, je bilo sklenjeno na sestanku vseh predsednikov obratnih delavskih svetov in delavskih svetov ekonomskih enot dne 2. septembra 1965, naj delavski sveti ekonomskih enot formirajo zborove proizvajalcev po novi organizaciji ter razpišejo volitve predsednikov in namestnikov zborov proizvajalcev do 15. septembra 1965.

Volitve predsednikov in namestnikov predsednikov zborov proizvajalcev so javne. Politično in gospodarsko so te volitve zelo pomembne, saj se pričakuje od zborov proizvajalcev taka dejavnost, ki bo znatno prispevala k izboljšanju našega gospodarstva.