

TRI DESETLETJA NAŠE REVOLUCIJE

Letos praznujejo naši narodi tridesetletnico vstaje. Za nas Slovence je proglašen kot dan vstaje slovenskega naroda 22. julij, vendar je zlasti letošnje leto, leto praznovanja velikih dogodkov iz naše osvobodilne vojne.

Brž, ko je jugoslovanska vojska kapitulirala, so si napadalci razdelili ozemlje Jugoslavije. Posamezna ozemlja so si prilastili Bolgari, Madžari, Nemci in Itali-

zasedli Nemci, pa so ponekod začele nastajati tudi prve skupine ilegalcev, ki so se skrivali pred nemškimi oblastmi in ki so bile oborežene.

Nemci so zabeležili prvo sabotažo v svojih uradnih poročilih v Mariboru, ko so dne 29. aprila 1941 člani SKOJ zažgali dva nemška avtomobila.

Ko so 22. junija 1941 Nemci napadli Sovjetsko zvezo, je začelo

K o je leta 1945 posijalo toplo majsko sonce na strašne ruševine, ki so kot neme priče največje tragedije v zgodovini naših narodov oznanjale nov svoboden svet, ki prihaja je na milijon sedemstotisoč grobovih vzkliko cvetje bodočnosti. Toliko naših ljudi ni bilo več med nami. Omahnili so v krvavo globino smrti zato, da smo mi ostali, a v naših srcih in v srcih naših potomcev bodo večno živeli.

Že v prvem desetletju v petih letih po končani II. svetovni vojni so naši delovni ljudje izvršili veliko delo pri obnovi porušene domovine. Preživljali smo težke čase leta 1948 in pozneje zaradi informbiroja kakor tudi zaradi zahodnega imperializma, ki se mu je še zmeraj kolcalo po naši zemlji. Toda naše ljudstvo je pod vodstvom ZK in tovariša Tita ostalo enotno in trdno. Informbiro je propadel, mi pa smo šli dalje po jasno začrtani poti v naš samoupravni družbeni red v socializem po Leninovem nauku.

Ko smo lansko leto praznovali dvajseto obletnico samoupravljanja, smo vedeli, da moramo iti dalje kajti prehojena pot nam je odprla vrata daleč v našo bodočnost.

To kar smo predvidevali v razvoju naše samoupravne družbe je tudi prišlo in je danes že stvarnost, ki se postopoma uresničuje.

Ustavni amandmaji, ki so bili pred kratkim razglašeni določajo, da delovni ljudje, narodi in narodnosti uresničujejo svoje suverene pravice v socialističnih republikah in v socialističnih avtonomnih pokrajinah v skladu z njihovimi ustavnimi pravicami, v Socialistični federativni republiki Jugoslaviji pa, kadar je to v skupnem interesu določeno z ustavo SFRJ.

Vsa sprejeta dopolnila zvezne ustave pomenijo velik in pomemben korak k našemu nadaljnjemu notranjemu razvoju. Največji pomen teh dopolnil pa je v tem, da omogoča dostop neposrednim proizvajalcem do tistih pomembnih žarišč, kjer se sprejemajo odločitve v oblikovanju in delitvi dohodka.

Lahko rečemo, da pomenijo dopolnitve zvezne ustave pomembno notranjo reorganizacijo naše države. Republike imajo sedaj pomembne naloge, katere je treba temeljito premisliti in jih vnesti v republiško ustavo tako, da bo zagotovljen nadaljnji razvoj družbeno gospodarskih odnosov znotraj republike.

Tako stopamo v četrto desetletje naše zgodovinske vstaje v nov svet, ki si ga sami ustvarjamo. Ker pa nič ne pride samo od sebe in postane zapisana črka v ustavi živa šele v našem delu in hotenju se bomo morali potruditi, da si ustvarimo ta nov svet čimprej z vztrajnim delom ter načrtnim in pametnim gospodarstvom.

Pri vsem pa ne smemo pozabiti, da je bila cena za našo svobodo previsoka in moramo zato krepiti našo obrambno moč do take stopnje, da si bi ob njej polomil zobe kdorkoli bi se segel po naši svobodi, po najmanjšem koščku naše lepe domovine.

novo obdobje v razvoju svetovne vojne. Nastalo je upanje, da se bo druga svetovna vojna končala z zmago nad nacizmom in fašizmom.

Na dan hitlerjevega napada na Sovjetsko zvezo se je sestal v Ljubljani Centralni komite KPS in izdal slovenskemu ljudstvu razglas v katerem poziva vse Slovence naj ne položijo orožja dokler ne bo fašistični okupator popolnoma razbit in uničen. Na tej seji je bil ustanovljen najvišji vojaški vodstveni organ VRHOVNO POVELJSTVO SLOVENSКИH PARTIZANSКИH ČET, za komandanta pa je bil imenovan Franc Leskošek-Luka.

Ko je politični biro centralnega komiteja Komunistične partije Jugoslavije na seji dne 4. julija 1941 sklenil naj osvobodilno gibanje iz priprav preide v oboroženo vstajo v vsej Jugoslaviji, je tudi centralni komite KPS sprejel sklep naj se oborožene akcije začno povsod po Sloveniji 20. julija, zaradi težav pri obveščanju



organizacij in vojaških komitejev, pa so se te oborožene akcije začele dejansko 22. julija tako, da ta dan praznujemo kot dan vstaje slovenskega naroda.

Od takrat so pretekla tri desetletja v katerih se je čas premaknil daleč naprej. Krvavi ples, ki mu ni primere v zgodovini je trajal štiri leta. Krvoločna fašistična in nacistična pošast je izdihnila pod udarci naše NOV in zavezniških armad.



GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

jani. Za Nemce in njihove zaveznike je bil ta kratkotrajna april-ska vojna končana, za jugoslovansko ljudstvo pa se je šele začela.

Ze 10. aprila 1941 se je v Zagrebu sestal politični biro centralnega komiteja KPJ in izvolil vojaški komite. Sprejet je bil sklep,



naj se nadaljuje z odporom proti napadalcu in naj se v primeru poloma države začne z organiziranjem oborožene vstaje.

Ze dva dni kasneje se je v Trebnjem sestal centralni komite KPS in sklenil naj vse organizacije začnejo zbirati orožje in strelivo.

Prvo obdobje slovenskega narodnoosvobodilnega boja se je začelo z ustanovitvijo PROTIFEMINISTIČNE FRONTE SLOVENSKEGA NARODA dne 27. aprila 1941, nekaj mesecev kasneje pa se je ta fronta preimenovala v OSVOBODILNO FRONTO SLOVENSKEGA NARODA, katere je imela naloge, da pripravi ljudske množice za boj in združitve slovenskega naroda.

Hkrati s političnimi pripravami pa je Komunistična partija Slovenije preko svojih vojaških komitejev in komisij organizirala tudi vojaške priprave za začetek vstaje. Po kapitulaciji stare jugoslovanske vojske so se komisije preimenovala v vojaške komiteje, ki so delovali pri vseh rajonskih komitejih KPS z nekaj izjemami, kjer so bili le vojaški referenti.

Ze do srede junija 1941 so vojaški komiteji postavili široko organizacijo bojnih skupin in po-verjenikov. Na ozemlju, ki so ga

SAMOUPRAVNE NOVICE

Prihodnja seja DS

Poleg običajnih točk dnevnega reda kot so poročila o sklepih, bo delavski svet na prvi prihodnji seji v avgustu razpravljaj o predlogu rebalansa plana za tekoče leto, o periodičnem obračunu za I. polletje tekočega leta, spremembe pravilnika o varnosti pri delu, pravilnik o sistematizaciji delovnih mest in sistematizacija delovnih mest, programa razvoja novih proizvodov in morda še sanacijskem programu glede na izboljšanje likvidnosti podjetja.

Na tej seji se torej obetajo rešitve nekaterih važnih vprašanj, zlasti sistematizacija delovnih mest, posebnega pomena pa je še rebalans plana za tekoče leto.

V gospodarskem planu za leto 1971 je bila predvidena proizvodnja EMO-TERM radiatorjev. Ta proizvodnja pa zaradi nekaterih resnih ovir ni stekla tako kot je bilo predvideno, zaradi zakasnele dobave strojne opreme.

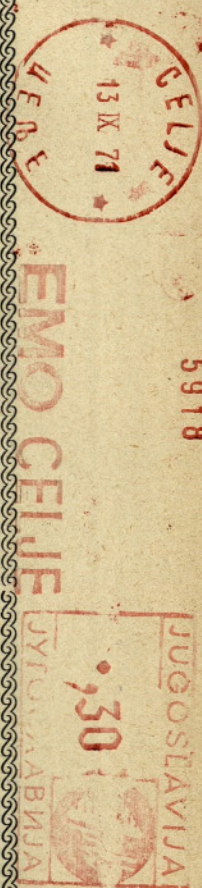
ZAPISKI IZ SEJ POSLOVNEGA ODBORA

Poslovni odbor je na zadnjih sejah obravnaval več gospodarskih vprašanj, ki bodo predložena v razpravo in potrditev delavskemu svetu. Potrdil je nekatere inventurne razlike materiala in polizdelkov, nastale v obratu Celje, v obratu TOBI. Obravnaval je tudi predlog za znižanje zalog nekurantnega materiala in sklenil, da se nekatere zaloge v določenem procentu odpišejo in prodajo po najugodnejši ceni.

Obravnaval je tudi stanovanjsko problematiko in sklenil, da se razpoložljiva sredstva za individualno gradnjo razdelijo med graditelje.

Iz področja kadrovske problematike je poslovni odbor sprejel odpoved delovnega razmerja, ki jo je predložil dipl. inž. Mirko Jančigaj, na delovno mesto »vodja tehničnih raziskav« pa je bil postavljen dipl. inž. Jože Štojs. Poleg tega je bilo sklenjeno, da se izvrši javni razpis za delovni mesti »direktor sektorja tehnične priprave« in »direktor sektorja proizvodnje«. Na delovno mesto »vodja službe programiranja« pa je bil postavljen kot vršilec dolžnosti tovariš Anton Šarlah.

Poslovni odbor je obravnaval tudi problematiko, ki je nastala v zvezi z našimi upokojenimi sodelavci, katerim ni bila šteta (Nadaljevanje na 2. strani)



SAMOUPRAVNE NOVICE

(Nadaljevanje s 1. strani)
premija v pokojninsko osnovno.

Kot smo že poročali, je delavski svet že dvakrat obravnaval to vprašanje in sklenil, da mora biti urejeno za vse upokojene sodelavce.

Poslovni odbor pa je to vprašanje še bolj detajlno opredelil v svojem sklepu, ki se glasi: »Upokojenecem, ki imajo pravico do povišane pokojnine (v pokojninsko osnovo se šteje nadelo, ki so ga prejeli v letih 1964, 1965 in 1966) se nudi pomoč s strani podjetja in se jih o tem obvesti.

DEJAVNOST KOMISIJE ZA VARNOST PRI DELU

Poleg raznih drugih vprašanj iz svoje pristojnosti, je ta komisija obravnavala pripombe na spremembo pravilnika o varstvu pri delu, ki so jih dali sveti delovnih enot in posamezni sektorji in službe.

Gradivo za podrobnejšo obravnavo je pripravil oddelek za varstvo pri delu. Komisija je številne resne in utemeljene pripombe upoštevala in predlagala poslovnemu odboru, da sprejme njeno stališče in stališče oddelka varstva pri delu in predloži spremembo pravilnika o varstvu pri delu v potrditev delavskemu svetu na prvi prihodnji seji.

SKRČITEV ASORTIMANA

Sklep delavskega sveta, po katerem mora biti tako imenovana druga faza skrčitve asortimana obdelana in zaključena do konca meseca oktobra, nam je že znana. Gre za skrčitev preširokega asortimana emajlirane in druge posode, kar pa ni tako enostavno, kot se sliši. Zato so potrebne skrbne analize in raziskave, ki jih bo izvršila programskoanalitska služba v sektorju prodaje v sodelovanju z zunanjimi ustanovami, ki se strokovno bavijo s takimi problemi.

Sektor prodaje je v zvezi s tem predložil svoj predlog za ureditev asortimana poslovnemu odboru, ki ga bo v kratkem obravnaval in odobril stroške za tozadnje raziskave.

PROŠNJE, PRITOŽBE IN SPET PROŠNJE IN PRITOŽBE

Zlasti v zadnjem času kar dežujejo na poslovni odbor razne prošnje in pritožbe v zvezi z osebnimi dohodki. Čeprav imajo te prošnje in

(Nadaljevanje na 3. strani)

MEHANOGRAFIJA IN PRAKSA

Najbolj pereči problemi se trenutno pojavljajo v naši mehanografiji na organizacijsko-kadrovskem polju, zato bomo delno uporabili opažanja tudi tujih strokovnjakov izražena v raznih referatih, ki so imeli ali imajo podobne težave, ovire in probleme kot jih imamo mi.

Pogosto naletimo v praksi na primere, da se pričakovanja in napovedi o vsestranskih možnostih in odličnih rezultatih, ki naj bi jih dajali nabavljeni stroji, ne izpolnijo ali pa se uresničijo po daljšem času in v precej manjšem obsegu, kot je bilo predvideno. Takšen pojav vrže senco na mehanografijo od vsega začetka in jo postavlja v slabo luč tako, da se mnogotere prednosti in odlike, ki jih uporaba mehanografije v poslovanju v resnici ima, prično presojati z določeno rezervo.

Solidni proizvajalci mehanografskih sredstev običajno sami že ob ponudbi opozarjajo na potrebo po primernih pripravah in organizacijskih ukrepih kot pogoju za racionalno uporabo sredstev. Pri tem tudi pomagajo podjetjem iz začetnih težav vsaj toliko, da spravijo stroje v obratovanje. Pri vsem tem pa pretežni del naloge le ostane kadrom v podjetju, ki jo edino z morebitno tujo pomočjo lahko rešijo razumno in trajno. Tako naletimo na problem, ki je v mehanografiji dosti bolj pereč kot na večini drugih področij dela.

Kadrovska problematika zavzema precej širši obseg, kot je morda videti na prvi pogled. Tu ne gre le za ožji krog strokovnjakov in specialistov, ki se z mehanografijo ukvarjajo poklicno, po svoji službeni dolžnosti, marveč tudi za vse ostale delavce, ki se tako ali drugače srečujejo z mehanografijo pri svojem delu in ki s svojim odnosom do nje vplivajo na njen razvoj, bodisi v pozitivnem, bodisi tudi v negativnem smislu.

NOVI POKLICI

Vzporedno s pojavom in širjenjem mehanografije so se razvili novi poklici, kot so organizatorji mehanografije, programerji, operaterji ipd. Za nekatere so potrebne posebne lastnosti in sposobnosti kakor tudi posebno znanje, a pri nas kljub temu še niso deležni pravega družbenega priznanja. To je eden izmed glavnih vzrokov, da se ljudje tem poklicem še zelo neradi posvečajo ali pa jih po razmeroma kratkem času opuščajo, kar velja zlasti za kadre z visoko izobrazbo, če za to dejavnost nimajo posebne nagibe.

Podjetja morajo te probleme sama reševati; sama si morajo pridobivati, izbirati in usmerjati kadre v te poklice. Iz nevednosti in zaradi pomanjkanja strokovne pomoči ter nasvetov nastajajo zlasti v začetku hude napake. Izhajajoč iz napačnih predpostavk in v strahu, da bi zgrešilo dozdnevni osnovni namen mehanografije, ki naj bi bil v nadomestitvi živega rutinskega dela, skušajo podjetja število ljudi omejiti do spodnje meje, ki še omogoča obratovanje strojnega centra.

Pomanjkanje kadrov, posebno organizatorjev s primernim zna-

njem in izkušnjami, se kmalu pokaže, najbolj očitno pa ob raznih razširitvah garnitur ali ob prehodih na sisteme višje stopnje, kar je oboje posledica naravnega in nujnega razvoja. In tedaj podjetju ne uspeva izkoristiti nova sredstva dovolj hitro ter doseči rešitev nalog, ki so zanje pripravljene. Negativne posledice se sicer kažejo že pred tem, vendar ne tako očitno, da bi jih mogli ugotoviti brez posebne nalize.

ODPOR PROTI NOVEMU

Ljudje, ki delajo pri strojnih garniturah, bodisi direktno, bodisi v organizacijskih pripravah, so navadno dobro seznanjeni s konceptijami strojne obdelave, s pogoji za njeno uveljavljanje, z možnostmi konkretnega sistema ter z načini uporabe. Običajno so dovzetni za nove ideje in so nosilci nove miselnosti, ki jo hoče ali nehoče skušajo prenašati tudi na druge, pri čemer pa največkrat naletijo na odpor in nasprotovanje.



Operatorica Terezija Sildenfeld dobro pozna svoj stroj in njeni gibčni prsti mu pridno strežejo. Toda stroj je stroj, njegova točnost je odvisna od človeka. Če podatki niso točni, tudi stroj ne zmore čudeža, zato morajo biti podatki za mehanografsko obdelavo skrbno pripravljeni.

Od kadrov, ki se zbirajo okrog mehanografskih sredstev, je največ odvisen tudi uspeh. Zato je pravilna izbira ljudi za taka delovna mesta odločilnega pomena in da se od njih večkrat zahtevajo posebne lastnosti in sposobnosti za doseganje zadovoljivih učinkov, nam dokazuje to, da so največje inozemske družbe uvedle posebne psihološke teste za take poklice.

Teh prijemov se poslužujemo tudi v naših razmerah.

Če zdaj ugotavljamo, da so sodobna mehanografska sredstva v podjetju namenjena mehanizaciji in (vsaj parcialni) avtomatizaciji informiranja in ne le obdelavi elementarnih podatkov, kot je to veljalo še pred kratkim, potem je jasno, da kadrovski problem ne zajema le ozkega kroga, o katerem je bilo pravkar govora, marveč se v nekem oziru nanaša na vse sektorje in vse delavce, ki pridejo v stik s poslovanjem. Posebno velja to za vodstvene delavce vseh stopenj. Stroji zahtevajo nove metode dela in s tem

v zvezi novo miselnost ljudi. Ista naloga se s strojnimi napravami ne rešuje enako, kot bi se reševala brez njih. Zato je sodelovanje več ljudi v podjetju nujno potrebno, če hočemo mehanografska sredstva uspešno vključiti v proizvodni in poslovni proces.

ŠIBKO SODELOVANJE V PRAKSI

V praksi vsak dan lahko vidimo, da je tako sodelovanje te vrste zelo šibko, da je pomoč pomanjkljiva in da celo poskusi očitnega zaviranja in nasprotovanja niso redki. Razlogi so subjektivni ter izhajajo iz nepoučenosti, zaostale miselnosti; delno so tudi posledica nepravilne propagande, zaradi katere se posamezniki čutijo ogrožene. Bojazen, da bodo izgubili svoj položaj, »dobro« delovno mesto ali celo službo, jih odvrca od sodelovanja pri uvajanju novih postopkov.

Reševanje kadrovske problematike je pravzaprav v izboljševanju

gledanja na mehanografijo in v pridobivanju ljudi za intenzivno sodelovanje. Ta odnos je lahko zelo različen, vse ljudi pa bi lahko razporedili v tri karakteristične skupine. V prvo sodijo tisti, ki jih lahko imenujemo »napredne«, ker so dovzetni za novosti in napredne rešitve ali pa se jim vsaj hitro prilagajajo. Teh je največ med organi upravljanja, saj drugače sploh ne bi prišlo do odločitve za uvajanje mehanografije v podjetje. Velika škoda je, da tudi ljudi te kategorije ni mogoče seznaniti z načini in organizacijskimi prijemi, ki so potrebni za uvajanje mehanografije, ter z nameni in z možnostmi sredstev.

Zato se dogaja, da postavljajo ravno ti ljudje najrazličnejše, včasih nemogoče naloge, želje in zahteve, ki jih mehanografski center ne reši v zadovoljivi kvaliteti, v ustreznih rokih, ali pa jih sploh ne more rešiti. Pogosto gre za nesporazume zaradi preslabega poznavanja naloge po eni in funkcij mehanografskih sredstev po dru-

(Nadaljevanje na 3. strani)

MEHANOGRAFIJA IN PRAKSA

(Nadaljevanje z 2. strani)

gi strani. Iz tega sledi, da so bile priprave premalo premišljene in neprikladne, navodila za izdelavo osnovne dokumentacije neprecizna, in so torej končni rezultati nesprejemljivi. Tako se vrstijo neizpolnjene obljube, izjalovljeni poizkusi in ponesrečene akcije, s čimer se ideja o mehanografiji kompromitira, skratka neuporabna.

Na drugem koncu so ljudje, ki so konservativni in se upirajo vsaki spremembi. Strah pred izgubo dela, ki ga vsestransko obvladajo in ki jim zagotavlja »solidno« delovno mesto, kjer jim nihče ne more do »živega«, njihov odklonilni odnos le še zaostruje. Nasploh bi lahko rekli, da nova miselnost pri teh še ne bo tako kmalu prevladala. Sodobna mehanografska sredstva sicer lahko opravljajo naloge hitro in solidno, odlikuje jih fleksibilnost, natančnost in zanesljivost, vendar pa je s tem združena vrsta specifičnih zahtev in pogojev. Potrebne so posebne metode dela že v fazi priprav. Te so včasih precej zapletene in nove, tako da ne morejo biti vsakomur neposredno dostopne in na prvi pogled razumljive. Tehnika v tem stalno napreduje in skuša ustvariti takšne naprave, ki bi bile čim bolj preproste za uporabo, hkrati pa bi zmogle tudi najbolj komplicirane naloge. Na sedanji razvojni stopnji je še vedno potrebno precejšnje prilagajanje poslovanja koncepcijam strojnih naprav, njihovim možnostim in njihovemu jeziku. Odtod potreba po določenih adaptacijah poslovnih postopkov, po reorganizaciji dela, po spremembah formalnih oblik, ki so včasih bistveno drugačne od klasičnih ipd. Zahteve pravzaprav niso velike v primerjavi s koristmi, ki jih sredstva prinašajo s svojo hitrostjo, spričo ogromnega obsega dela, ki ga opravljajo, natančnih rezultatov, ki jih dajejo in v primerjavi z vedno novimi, do nedavna neslučenimi možnostmi. Vendar so mnogim ljudem vse te priprave odveč, vsakršno razmišljanje o tem se jim zdi nepotrebno. Svoje negativno stališče skušajo pogosto dokazati tudi tako, da ugovarjajo formalnim oblikam, češ da ne ustrezajo predpisom (beri: njihovim starim navadam) itd. Ta pojav, izmed vseh najbolj negativen, tudi najbolj zavira tempo uvajanja novih postopkov in temeljiteše pronicanje mehanografije v poslovanje.

Razen omenjenih ekstremov je veliko ljudi, ki so pasivni v odnosu do teh dogajanj. Iz različnih razlogov se v to skupino kaj radi vključujejo tudi tisti, ki so bili nekaj časa aktivni, bodisi v pozitivnem ali negativnem smislu.

Na splošno torej odnosi ljudi do mehanografije niso taki, da bi pospeševali njeno uvajanje in prilagajanje poslovanju in obratno ali pa ji bili posebno naklonjeni. Mehanografska služba, ki deluje preveč izolirano, se skuša po svoji službeni dolžnosti za vsako ceno vrniti v poslovni proces, pri čemer mora sama odkrivati in z velikimi težavami prodirati v de-

tajle poslovnih »skrivnosti«. Pri svojem delu lahko na vsakem koraku računa z ovirami. V takšnih okoliščinah se ta služba seveda raje loteva takih področij, na katerih ji najlaže uspeva najti skupen jezik in postopke, ki so bili nekje že preizkušeni ter v praksi uporabljeni, skratka tistih, kjer je tveganje najmanjše.

Neizpodbitno je, da nastajajo vmes vrzeli, ki jih ne more zapolniti »organizator«, ki naj bi obvladal vse detajle tako na eni kot na drugi strani, človek (ali

več ljudi), ki naj bi znali vse in ki naj bi tudi reševali vse probleme.

Mehanografska sredstva visoke stopnje pomenijo za naše razmere velike investicije. Zato je treba težiti k mobilizaciji vseh kadrov v podjetju, da bi mogli taka sredstva racionalno izkoristiti in pravilno vključiti v proizvodni in poslovni proces. Trajna rešitev je očitno v preobrazbi ljudi, kar pa je daljši proces in je nujno, da čimprej pristopimo k reševanju tega vprašanja.

NOVA METODA OCENITVE DELOVNEGA MESTA

Da je sedanja analitična ocena delovnih mest zastarela smo že večkrat pisali in tudi o tem, da se pripravlja nov način ali metoda analitične ocene delovnih mest.

Sektor poslovnih odnosov — organizacijska služba je predložila poslovnemu odboru nov način ocenitve delovnih mest, ki se v bistvu povsem razlikuje od starega, ki ne ustreza več sedanji stopnji razvoja podjetja.

Preden pa se nova metoda analitične ocene delovnih mest, če jo tako imenujemo uveljavi odnosno sprejme, mora delavski svet potrditi pravilnik o sistemizaciji delovnih mest in sistemizacijo delovnih mest o kateri je bilo že toliko razprav.

V tem sestavku se ne moremo spuščati v podrobnejši komentar predloga, ki je predložen poslovnemu odboru, ki ga bo obravnaval na eni prihodnjih sej.

Nova metoda sloni na točkovnem sistemu in predvideva le 16 obračunskih skupin, doslej pa smo jih imeli v stari analitični oceni kar 36. Koeficient razpona med minimalno in maksimalno oceno naj bi bil po predlogu 4,5 ali maksimalna točkovna ocena 3.600 točk. Minimalna ocena pa ne sme biti izpod 800 točk.

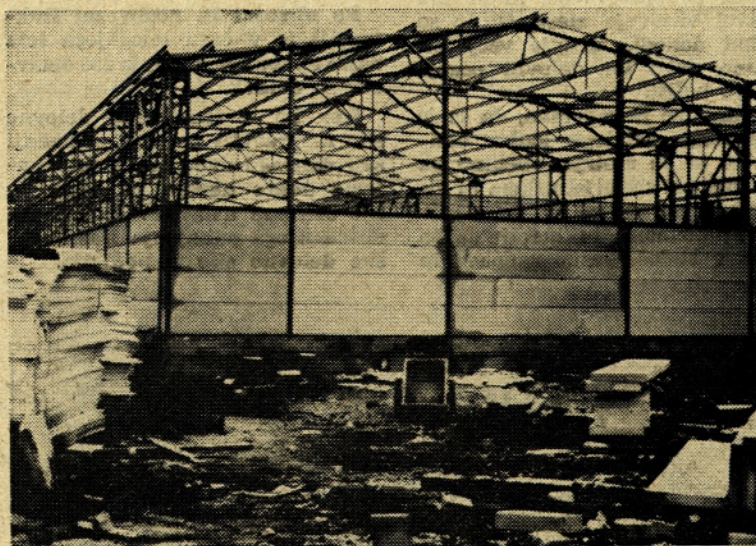
Predlog predvideva tudi tako imenovano »osebno oceno«, ki pa pride v poštev le v režijskih službah. Tudi ta predlog sloni na točkovnem sistemu po določenih kriterijih.

Sistem osebne ocene je po predlogu sestavni del ocenitve delovnega mesta in se lahko spremeni ali dopolni le po predpisanem postopku, ki velja za spreminjanje notranjih pravnih aktov.

Osebna ocena se smatra po tem predlogu kot pomožni regulator za višino osebnih dohodkov na tistih delovnih mestih, kjer ni mogoče uvesti individualne ali skupinske norme.

Predlog predvideva, da mora biti iz »osebne ocene« izključena vsaka možnost vpliva na oceno zaradi morebitnih slabih odnosov med ocenjevalcem in ocenjenim, kajti če se to dokaže, tak dokaz močno vpliva na ocenjevalčeve osebne dohodke pri prihodnji oceni, ker bo teh znatno manj.

Ko bo nov način ocenjevanja delovnih mest dan v javno razpravo, bomo članke kolektiva podrobneje seznanili s tem, sedaj pa naj velja ta sestavek le kot obvestilo, da je tudi na tem koščkem področju vendarle že nekaj narejenega.



Med starejšimi in novejšimi tovarniškimi objekti se dviga ponosno orgrodje nove hale za proizvodnjo kontejnerjev in nam oznanja prehod v novi čas.

SAMOUPRAVNE NOVICE

(Nadaljevanje z 2. strani)

pritožbe tudi svojo življenjsko vsebino in obeležje resničnosti, bi jih bilo zelo težko rešiti, kajti delna rešitev problema delitve osebne dohodka bi bila do ostalih nesmotrna in nepravilna.

Gre torej za širši pojav, ki izhaja iz zastarelega sistema delitve osebnega dohodka in terja njegovo spremembo. Zato je prav, da se čimprej sprejme nov sistem nagrajevanja, ki bo, kolikor je mogoče, najbolj pravičen za stvarno nagrajevanje po delu, dotlej pa je treba potrpeti, saj kot izgleda, do sprejetja novega sistema ni tako daleč, pa čeprav bi veljal od 1. januarja 1972.

POSLOVNO TEHNIČNO SODELOVANJE

Na eni prihodnjih sej bo postavljeno pred organe upravljanja, najprej na poslovni odbor, vprašanje poslovnega in tehničnega sodelovanja z neko renomirano zahodno firmo. Gre za sodelovanje na področju razvoja toplotnih naprav, za katero sta oba partnerja močno zainteresirana, saj gre za obojestransko korist.

DEJAVNOST KOMISIJE ZA RACIONALIZACIJE

Razveselljivo je, da se komisija za racionalizacije večkrat sestaja in obravnava prijave racionalizacij, ki jih pošiljajo člani kolektiva. Na zadnji seji je komisija obravnavala prijave raznih racionalizacij, ki so jih poslali ing. Jože Stojš, Mirko Cimerlajt, Jože Murko, Franc Zupanc in Ladislav Sotošek.

KRITIČNA JE NABAVALA

Na zadnjih dveh sejah delavskega sveta je ta zaostril vprašanje pravočasne nabave vsega potrebne repromateriala in zadolžil poslovni odbor, da mora spremljati potek te nabave ter o ukrepih in ugotovitvah poročati delavskemu svetu.

Sodeč po prizadevanjih vodstva podjetja kakor tudi poslovnega odbora, je še nerešeno vprašanje dobrega funkcioniranja nabavne službe napram proizvodnji, ki lahko občuti zaradi tega pomanjkanje reprodukcijskega materiala.

Nujno je, da se brez odlašanja uredi vprašanje odgovarjajočega kadra v nabavni službi, kakor tudi vprašanje odgovarjajočega in uspešnega vodenja te službe.

(Nadaljevanje na 4. strani)

SAMOUUPRAVNE NOVICE

(Nadaljevanje s 3. strani)

Poslovni odbor je že na zadnji seji sklepal o kadrovskih vprašanjih v nabavni službi, zlasti o vprašanju vodenja te službe, vendar mu ni uspelo najti hitre in dobre rešitve.

Bodi kakorkoli, vprašanje nabave je po vseh izgledeh pereče predvsem iz vidika sposobnega in agilnega kadra, s čimer morajo vodstvo podjetja in samoupravni organi resno računati in ga čim prej rešiti.

PRIPRAVE ZA
DRUŽBENI PLAN 1972

Vsako leto sprejemamo gospodarski plan za podjetje kot celoto, na podlagi medsebojno vsklajenih gospodarskih planov obratov in sektorjev za vsako naslednje leto vnaprej.

Po 96. členu statuta podjetja mora biti del družbenega plana in to proizvodni plan po količini in po vrednosti za celotno podjetje, plan celotnega dohodka, plan realizacije oziroma prodaje na domačem tržišču in plan izvoza sprejet in potrjen od delavskega sveta do konca meseca oktobra. To je potrebno zaradi pravočasne izdelave materialne bilance, naročil potrebnih surovin itd.

Računati je, da bo delavski svet sprejel ta plan v mesecu oktobru, vse ostale plane, ki spadajo v okvir družbenega plana podjetja, pa najkasneje do 15. decembra.

ALI SE LAHKO DAJEJO
AKONTACIJE?

Po 4. sklepu 3. redne seje delavskega sveta z dne 8. 10. 1970 so prenehale veljati določbe 86. člena pravilnika o delitvi osebnih dohodkov glede akontacije na plačo. S tem sklepom je bila torej ukinjena akontacija na osebne dohodke, ki smo jo prejeli med 25. in 30. dnem v mesecu.

Niso pa prenehale veljati vse določbe 86. člena omenjenega pravilnika. Ostalo je še določilo, ki se glasi: »AKONTACIJA NA OSEBNE DOHODKE SE NA ZAHTEVO DELAVCA LAHKO DAJE SAMO ZA REDNI LETNI DOPUST«.

Glede na gornje določilo ni nobene nejasnosti, kdaj lahko delavec dobi akontacijo na osebne dohodke.

S spremembah tudi ni nikake omejitve akontacije, razumljivo pa je, da se lahko da akontacija le na enomesečni osebni dohodek.

To določilo je bilo sprejeto že v lanskem letu, vendar menimo, da je prav, če ga spet objavljamo, ker marsikateri član kolektiva bodisi da ni vedel zanj ali pa je že pozabil.

Odhajanje in prihajanje delavcev

Odhajanje in prihajanje delavstva iz enega podjetja v drugo ali kot temu pravimo — fluktuacija je pojav, ki obstoja odkar se je začela razvijati industrija. Tako zasledimo tudi v naši tovarni močno fluktuacijo delavstva že v začetnih letih njenega obstoja. Večja ali manjša fluktuacija delavstva je pogojena z najrazličnejšimi motivi in zmotno bi bilo, če bi njen pojav pripisovali le nekaterim vzrokom, čeprav menimo, da so poglavitni.

Naraščanje in pojemanje pri-

hajanja in odhajanja delavstva v tovarno je še sedaj občasno večji ali manjši problem. Visoka fluktuacija pa ni dober pojav v tovarni in močno vpliva na produktivnost dela tako v neposredni proizvodnji kakor tudi v režiji.

Na 7. redni seji delavskega sveta je dala komisija za dohodek da je dala komisija za dohodek in sistem nagrajevanja sprejet sklep naj sektor poslovnih odnosov pripravi analizo o fluktuaciji delovne sile.

Rezultati te analize za polletja so naslednji:

Leto	1967	1968	1969	1970	1971
Fluktuacija	181	201	309	308	289

V prikazu te tabele pa je treba upoštevati, da je bil leta 1968 priključen k nam obrat TOBI v Bistrici.

Iz gornje tabele je razvidno, da je bila največja fluktuacija v letu 1969. Znano pa je, da se na račun fluktuacije dviga produktivnost in s tem tudi osebni dohodek, saj dosegamo poslovne uspehe že dve leti s 3.750 do 3.800 delavci kar je za ca. 300 delavcev manj kot jih je bilo prvotno.

Razumljivo je, da predstavlja

prevelika fluktuacija delavcev tudi slabe posledice za tovarno posebno v neposredni proizvodnji, zlasti še če odhajajo tisti delavci, ki so se že izvežbali na posameznih delovnih mestih in se zanje težko najde nadomestilo, zaradi česar traja določen čas preden se novi delavci usposobijo za opravljanje določenega dela.

Oglejmo si spodnjo tabelo po izobrazbeni strukturi delavcev, ki odhajajo iz podjetja.

Izobrazbeni profili

	leto 1970	%	leto 1971	%
Priučeni delavci	267	12,5	246	11
Delavci s poklicno šolo	43	4	28	2,7
Delavci s srednjimi šolami	16	9	9	5
Delavci z višjimi šolami	2	6	4	11
Delavci z visokimi šolami	6	13	2	4

Iz te tabele je razvidno, da odhajajo iz tovarne največ priučeni delavci, ki delajo na priučeni delovnih mestih v proizvodnji. Od teh je bilo 198 moških ali 9,3 % in 91 žena ali 5,5 %. Torej je število moških, ki so odšli iz podjetja dvakrat večje od števila žensk.

Sektor poslovnih odnosov navaja v svoji analizi, da so vzroki odhajanja moške delovne sile ker so osebni dohodki za moške manj stimulativni kot za ženske, drugi vzrok pa je veliko pomanjkanje delovne sile zlasti moške kar povzroča povpraševanje, ki se mu delavci odzovejo zlasti še če so osebni dohodki drugje večji ali znatno večji ter delovni pogoji mnogo boljši.

Iz analize je razvidno, da se je fluktuacija ostalega kadra umirila in se še umirja, občutno pa je padla pri srednješolskem in visokošolskem kadru.

S problemom fluktuacije se bo treba v bodoče resno spopasti in

iskati potrebno moško delovno silo tudi v oddaljenejših krajih, ženske pa zaposliti na vseh takih delovnih mestih kjer je le to mogoče.

Fluktuacijo delovne sile delimo v dva dela. V neobvezno fluktuacijo sodijo redne odpovedi delovnega razmerja, samovoljne zapustitve podjetja in izključitve zaradi grobih kršitev delovnih dolžnosti.

V neobvezno fluktuacijo pa sodijo redne upokojitve, invalidske upokojitve, odhodi na odsluženje kadrovskega roka in smrti.

Po obvezni in neobvezni fluktuaciji je v času letošnjega leta odšlo skupaj iz podjetja 289 delavcev in delavk.

Ker bo o fluktuaciji delovne sile razpravljali na prvi prihodnji seji delavski svet, lahko pričakujemo dobre ukrepe za zmanjšanje oziroma ustavitve naraščanja dosedanjega odhajanja zlasti moške delovne sile iz podjetja.

PODRAŽITEV MALICE

Kljub prizadevanju splošne službe, da bi se malica ne podražila, je prišlo do te podražitve. S KK Hmezd Zalec, delovna enota Samopostrežna restavracija Celje — Gaberje, smo imeli pogodbo, po kateri smo plačevali malico doslej po 3,45 din za obrok. Od te vsote je plačal član kolektiva 1,70 din, podjetje pa 1,75 din. Glede na splošno podražitev jestvin pa je KK Zalec zahteval podražitev malice, tako da je prišlo do sporazuma, naj bo cena malice od 16. junija dalje 4,10 din od česar plača vsak član kolektiva 2,05 din, podjetje pa prav tako 2,05 din.

Poslovni odbor je na zadnji seji potrdil predlog za podražitev malice s pripombo, da mora biti malica bolj kvaliteta, kot je bila doslej.

Ista cena velja tudi za mrzlo malico in tudi tu je postavljen pogoj, da se mora ta malica izboljšati.

Po pojasnilu splošne službe se tej podražitvi ni bilo mogoče izogniti zaradi visokega porasta cen, vendar je splošna služba, ki stalno spremlja kvaliteto tople in hladne malice postavila ostro zahtevo, da mora biti obrok malice kvaliteten in pravočasno dostavljen.

Doslej samopostrežna restavracija ni dostavljala tople malice po dogovorjenem jedilniku kljub večkratnim reklamacijam splošne službe.

Znano je, da je pri nas topli obrok hrane že dolga leta predmet razprave in ga do danes še nismo rešili, tako da bi bilo za vse boljše. Prej ali pozneje bo treba storiti odločen korak naprej v skladu z našimi možnostmi, da zgradimo lastno menzo, kjer bo lahko vsak član kolektiva pojedel svojo malico v miru in kulturno, kot to zahteva naša sedanost. Da pa bomo to dosegli, je potrebno več smelosti in načrtnosti tako od strani strokovnih služb kakor tudi vodstva podjetja in organov samoupravljanja.

OBVESTILO NAŠIM UPOKOJENIM SODELAVCEM

Vse naše upokojene sodelavce obveščamo, da je delavski svet sprejel sklep po katerem se mora za vse upokojene sodelavce urediti pokojninska osnova tako, da jim bodo šteti v osnovo tudi osebni dohodki, ki izhajajo iz dodatka za dolgoletno delo in premije za smotrno koriščenje delovnega časa. Ti dohodki morajo biti šteti od leta 1964 dalje.

Vse prizadete upokojene sodelavce pozivamo, da se čimprej zglasijo v pravni službi, kjer jim bo dana vsa potrebna pomoč, da se jim popravi pokojninska osnova.

Za morebitna podrobnejša pojasnila pa se lahko obrnejo tudi na naše uredništvo in jim bomo tako kot doslej rade volje pomagali.

OBVESTILO BORCEM NOV

Aktiv ZB NOV obvešča vse svoje člane zaposlene v naši delovni organizaciji, da v kolikor čutijo potrebo glede na njihovo zdravstveno stanje po posebnem zdravniškem pregledu, naj se javijo pri tajniku odbora aktivna ZB tovarišu Alfredu Meznariču v strojni delavnici do 1. septembra 1971.

Odbor aktivna ZB NOV EMO

SAMOUUPRAVNI SPORAZUMI

NEKATERA IZHODIŠČA ZA DAJANJE PRIPOMB IN SOGLASIJ K OSNUTKOM IN PREDLOGOM SAMOUUPRAVNIH SPORAZUMOV S STRANI REPUBLIŠKIH ODBOROV STROKOVNIH SINDIKATOV

Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije sodi, da je v postopku dajanja soglasij k osnutkom samoupravnih sporazumov po pristojnih republiških odborih sindikatov v prvi vrsti treba oceniti, kako so v sporazumih upoštevane intencije 1. in 2. člena zakona o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov.

Pri tem bodo osnovni kriteriji za ustreznost sporazumov določila, da se sredstva za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev določajo odvisno od doseženih rezultatov dela in v takem razmerju, da bodo spodbujala dobro gospodarjenje. Drugi bistveni kriterij za ustreznost sporazumov pa je v tem, da morajo biti upoštevane določila o merilih poslovne uspešnosti glede na doseženi dohodek, število zaposlenih ter njihov izobrazbeni in poklicni sestav in temu ustreznost sredstva kalkulativnih osebnih dohodkov, razmerje med tistim delom dohodka, s katerim razpolaga delovna skupnost in naloženimi sredstvi; pri tem se del dohodka, s katerim razpolaga delovna skupnost poveča za amortizacijo nad predpisano minimalno stopnjo in zmanjša za kalkulativne osebne dohodke.

Z namenom, da dosežemo nujno enotnost stališč republiških odborov strokovnih sindikatov pri dajanju pripomb oziroma soglasij na osnutke oziroma predloge samoupravnih sporazumov, povzemamo nekatera iz zavzeta stališča o teh vprašanjih:

Ko delovna organizacija po določilih samoupravnega sporazuma iz mase osebnih dohodkov obračuna sredstva za kalkulativne osebne dohodke, lahko skladno z določili internih aktov obračuna tudi — v breme mase osebnih dohodkov — eventualne dodatke za stalnost, delovno dobo, odpravnine in podobno.

Sindikati menijo, da je odpravnino mogoče uveljaviti le ob odhodu v pokoj oziroma v primeru smrti delavca. Odpravnina naj ne presega dveh poprečnih mesečnih osebnih dohodkov na zaposlenega.

V naslednjem razdobju bodo sindikati dali pobudo, da bi uveljavljanje odpravnin kompleksneje proučili in jih morda regulirali s posebnimi aneksi k samoupravnim sporazumom.

Če samoupravni sporazum opredeljuje odnos do teže dela, potem mora biti dodatek iz tega naslova izražen v enakem znesku (ali točkah) za enake stopnje težavnosti dela in ne v odvisnosti od osebnega dohodka posameznika. Pri tem je upoštevati analitično določene pogoje za delo in nato vezane dodatke, ki so jih priznavali splošni akti podpisnic samoupravnega sporazuma, veljavni na dan 31. decembra 1970.

Za ocenjevanje skladnosti vrednotenja posebnih delovnih pogojev med panogami, bo sindikat kot pripomoček služil pregled tega vrednotenja po podatkih mednarodne statistike.

Delo v podaljšanem delovnem času (nadurno delo) je kot po-

seben pogoj treba obračunati in izplačati najmanj 50 % več, nočno delo pa z najmanj 25 % več kot delo v rednem delovnem času.

Nadurno in nočno delo v samoupravnih sporazumih družbenih dejavnosti se plačuje v skladu z značajem in potrebnostjo tega dela. Določila o gornji meji nadurnega in nočnega dela so po 8. členu splošnega družbenega dogovora za družbene dejavnosti 50 % oziroma 12,5 %.

Nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni do 30 dni mora znašati najmanj 80 % od osnove, ki je poprečje osebnega dohodka delavca v preteklem letu.

Samoupravni organi delovne

organizacije morajo biti obvezani sprejemati terminske programe izplačil iz civilnopravnih razmerij (pogodbe o delu), ob periodičnih in zaključnem računu pa posebej obravnavati ta izplačila.

Za izobraževanje delavcev morajo delovne organizacije nameniti najmanj 1 % od bruto osebnih dohodkov.

Za stanovanjsko izgradnjo morajo delovne organizacije nameniti najmanj 4 % od bruto osebnih dohodkov.

Samoupravni sporazumi morajo zavezati delovne organizacije, da predvidijo izplačevanje odškodnin novatorjem, racionalizatorjem in avtorjem tehničnih izboljšav.

Skladno s stališčem II. konference Zveze sindikatov Slovenije naj najnižji obseg sredstev za regresiranje letnih dopustov znaša 300 dinarjev neto na zaposlenega.

O delitvi regresov za letni dopust odloča delovna skupnost. Pri tem je treba upoštevati socialni položaj zaposlenih.

Odklanjamo delitev regresov v odstotkih na osebni dohodek ali v zneskih, preračunanih na dneve dopusta.

Samoupravni sporazumi naj v končnih določbah vsebujejo določila o spremljanju delovanja samoupravnih sporazumov, načinu obveščanja podpisnikov o spoštovanju njihovih določil in o odgovornosti za izvajanje sporazumov.

ŠTIRINAJST MOŽ NA LADJI

NADALJEVANJE

Sončno nedeljsko jutro nas je zgodaj pognalo iz postelj. Vsi smo že težko pričakovali srečanje s podvodnim svetom. Nekateri je gnala lovska strast, druge pa samo estetski užitki, kot so se pozneje izgovarjali zaradi pomanjkanja lovske sreče. Ker pa organizacija še ni povsem »klapala«, nas je sonce že zviška gledalo, ko smo se okoli 9 ure opremljeni in z zadostno količino hrane in »zdravil« le vkrkali.

Odpulili smo k ne preveč oddaljenemu skalnatemu otočku, oblekli vso potrebno navlaklo in se odpravili na lov. Novinci smo pričakovali, da nas bodo ribe kar v vrsti čakale, pa ni bilo nikjer nobene, kar kaže na pomanjkljivost v njihovi vzgoji. Pa jih tudi res ni bilo in je le najbolj kvalificiranim in vztrajnim uspelo naložiti nekaj »drobiža«.

Valter v popolni bojni opremi s plenom

Silvo je ulovil hobotnico, ki predstavlja kuhana, zrezana ter polita z oljem in kisom ter čebulo pravo poslastico; seveda za ljudi brez predsodkov.

Kljub temu, da ni bilo ulova skoraj nič, smo za kosilo jedli izvrstne »ribe« ki pa so imele to posebnost, da so žive imele štiri

noge, rep in svinjska ušesa. Če bi bil z nami Čkalja bi izjavil, da je to »ono meso, od kojega se jede svinjetina«. Res so svinjski kotleti na žaru, če jih pripravi dober kuhar, kar je Tone vsekakor, prava vaba za sladokusce. Pozabljen so bile napovedi o shujševalnih kurah in kotleti so ekspresno izginili.

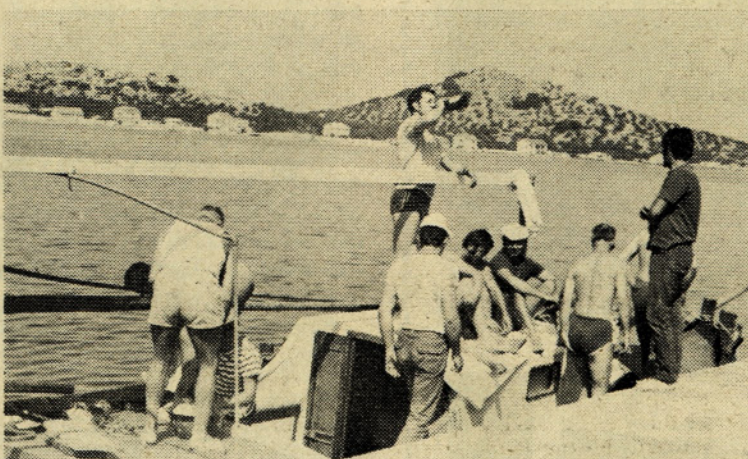
Po krajšem enournem počitku smo odpuli proti drugemu otočku. Med plovbo smo popravljali arzenal, ker so nažalost skale veliko trše od rib in je bilo tako veliko zvitihi osti.

Tu se nam je pripetila tudi prva nezgoda, ki je bila na vso srečo edina. Slavc je preizkušal puško. Pri tem ni upošteval varnostnih zahtev in trizobe vilice so mu predrle dlan. Samo debelo je pogledal, črnil pa ni nobene. Pa tudi Ferdo ni črnil nobene; zagrabil je žago za železo, požagal konice, jih malo opilil in izvlekel ost. Krvi skoraj ni bilo. Barba Nikola je ukazal spremembo smeri in z največjo hitrostjo smo odpuli v pristanišče. Ni minila ura in Slavc je bil že obvezan ter z 2 injekcijama v nežnem delu hrbtišča. Po lastni izjavi sta ga boleli bolj kot vse ostalo. Ker je Slavc zdrav fant, in ker sta mu pomagala sonce in zdravilna morská voda, je bil v treh dneh zdrav. Ostale so mu le majhne brazgoti-

ne za spomin in za pravljice svojim otrokom, ko jih bo imel.

V ponedeljek smo ladjo zasedrali v prijetnem zalivu s štiri do pet metrov globokim skalnatim dnom, močno poraščenim z algami in vodnim rastlinjem, in ribicami, ki so švigale iz luknje v luknjo. Teren je bil kot nalašč za treniranje podvodnih ribičev — začetnikov. Skoraj vsi smo ulovili po kakšno »trofejo«, vendar so bile vse manjše vrste in znane po tem, da so prava topovska hrana za ribiče, oziroma, da jih je zelo lahko ujeti. Nabrali smo torej lepo število volkev in smok, čast pa sta rešila Kocelj in Dumbo z dvema lepima šargama. Posebej se moramo ustaviti pri Ediju. To je bil namreč dan, ko je zamudil največjo priložnost, da pride v svetovne časopise in mogoče celo v prirodnoznanstveno literaturo. Ko se je potapljaj blizu ladje, je zagledal pri neki skali pravo pravcato kosmato ribo. Sicer ni imela nog, bila pa je kosmata. Ves napet se ji približal, pomeri in sproži. Z lastnimi očmi je videl, kako jo je razpolovil. Ko pa jo je hotel pobrati, je ni bilo več. Tako je ostala njegova pripoved žal brez dokaza in v znanstvenih knjigah ne bo ribe z imenom pisces bastiensis.

(nadaljevanje prihodnjič)



Za tovariša Mirana je bilo potrebno zdravilo proti morskí bolezni, ki si ga je privoščil zvrhano dozo.

PETSTO TON

Sodeč po razpravi na zadnji seji obratnega sveta obrata kemičnih izdelkov, bodo topilci dosegli v juliju 500 ton proizvodnje frit. Če bodo to dosegli, bodo tudi njihovi osebni dohodki višji kot doslej. Zaradi tega so sprejeli ta plan brez prigo-vora. Sicer pa naši topilci marsikaj uspejo, samo če hočejo in bodo nedvomno dosegli planirano količino.

DEJAVNOST NAŠE MLADINE

ŠPORTNA OLIMPIADA KOVINSKIH PODJETIJ V KOČEVJU

V predzadnji številki Emajlirca ste lahko v našem članku prečitali vest o olimpiadi kovinskih podjetij v Kočevju. Sodelovale so naslednje ekipe iz podjetij:

ITAS — Kočevje
VOZILA — Gorica
INKOP — Kočevje
RIKO — Ribnica
TAM — Maribor
METALNA — Maribor
KOVINAR — Kočevje
EMO — Celje

Olimpiado je pripravil mladinski aktiv »ITAS« Kočevje, v prvi polovici junija, to je na soboto in nedeljo 12. in 13. junija. Odpotovali smo v soboto zjutraj ob 4. uri in med potjo je bilo polno razgovorov in mnenj, kako bo v Kočevju in s kakšnimi rezultati se bomo vračali domov. Ko smo prišli v Kočevje je bilo že pravo vzdušje in polno priprav pred uvodnim začetkom iger.

Zbrala so se vsa sodelujoča podjetja pred podjetjem »ITAS« in nato v svečani povorki športnikov, godbe, navijačev, krenili po cesti čez Kočevje na športni stadion. Na stadionu so se ekipe razvrstile na določena mesta, kjer je bila otvoritev olimpiade.

Olimpiado in začetek srečanj je odprl direktor podjetja ITAS, ki je spregovoril o pomenu takih športnih srečanj, pohvalno se je izrazil, da je mladina bila prva, ki je organizirala take igre v premajhni povezanosti aktivov v pogledu sodelovanja in nazadnje v možnostih tudi drugih stikov s podjetji, ki sodelujejo in ki bodo v prihodnje še sodelovala. Tekmovalce in goste je še pozdravil predsednik socialistične zveze, ki je prav tako dal vzpodbudo za obširnejše sodelovanje.

Po tem uvodnem delu so začela tekmovanja za prvi dan. Naši predstavniki so nastopili v naslednjih panogah: rokomet, košarka, mali nogomet in šah.

V šahu sta zastopala našo ekipo Možina Marjan in Gubenšek Jože ter zasedla 5. mesto.

Tabela uvrstitve

	točk
1. TAM	8
2. KOVINAR	6
3. INKOP	6

4. ITAS	5
5. EMO	5
6. VOZILA	0

Da smo zasedli 5. mesto je lep uspeh, saj so proti naši ekipi nastopali reprezentanti republiškega merila. Tekmovanje v šahu je bilo že prvi dan zaključeno tako, da smo že vedeli, da nimamo pogojev za prvo mesto.

MALI NOGOMET

V tekmovanju v malem nogometu je bilo precej razburljivih trenutkov, saj je bil teren razmočen tako, da so bili igralci v slabih pogojih za tekmovanje, kljub temu, da so bili močno blatni, saj ni manjkalo padcev po vodi in blatu, vendar se je ekipa držala v redu in ekipno zasedla tretje mesto.



Razgibanost mladih tekmovalcev in radovedno opazovanje tekme v malem nogometu.

Razvrstitev

	točk
1. TAM	9
2. METALNA	7
3. EMO	6
4. ITAS	5
5. VOZILA	4
6. INKOP	3
7. KOVINAR	2
8. RIKO	1

Ekipa v malem nogometu je bila zaslužna in tudi tekme so bile kvalitetne, nismo pa imeli sreče za gole, saj je velikokrat žoga udarila v prečko.

ROKOMET

Ekipa v rokometu je imela močne nasprotnike, toda kljub temu se je naše moštvo borilo za vsako točko in končna vrstitev ekipe je drugo mesto.

Razvrstitev

	točk
1. RIKO	9
2. EMO	7
3. METALNA	6
4. ITAS	5

Vsekakor so si naši igralci zaslužili za tako dobro uvrstitev

ko, da so bile tekme ves čas dobro obiskane, tekmovalci pa so se borili za vsak koš in s tem pridobivali točke.

Končna uvrstitev

	točk
1. ITAS	9
2. METALNA	7
3. EMO	6
4. RIKO	5

Tudi ekipe košarke lahko čestitamo za osvojeno tretje mesto, saj so se ves čas tekmovanja igrali s požrtvovalnostjo, kljub močnejšim nasprotnikom.

V nedeljo popoldne, ko so bile zaključene vse tekme, je bila na igrišču pred športno dvorano podelitev pokalov in priznanj po naslednji tabeli za ekipno razvrstitev.

	skupaj točk
1. ITAS	31
2. TAM	27
3. METALNA	26
4. EMO	23
5. RIKO	20
6. INKOP	13
7. KOVINAR	9
8. VOZILA	7

Zasedli smo častno 4. mesto, kar je velik uspeh za nas, naše igralce, saj so nekateri igrali kar v dveh ali celo treh disciplinah in so kljub hudi konkurenci in boljši opremljenosti drugih tekmovalcev uspeli doseči 4. mesto. Pripomniti je treba še to, da bo treba dati še več poudarka in možnosti na takšno dejavnost razvijanja športa in rekreacije v večjem številu, in če bi bile večje finančne možnosti, bi lahko bilo tudi več takšnih srečanj v okviru tovarne. Upamo, da se bo le stvar malo izboljšala, da bomo dobili obljubljenega referenta za rekreacijo, ki bo potem lahko lažje skrbel za takšne stvari, kot so organiziranje športnih srečanj in druge rekreacije. Drugo leto, ko bo nadaljevanje teh začetnih iger, se bomo verjetno dogovorili, da bo organizator olimpiade tovarna TAM, mi v tovarni pa upamo, da bodo do takrat že izboljšani pogoji za tako udejstvovanje.

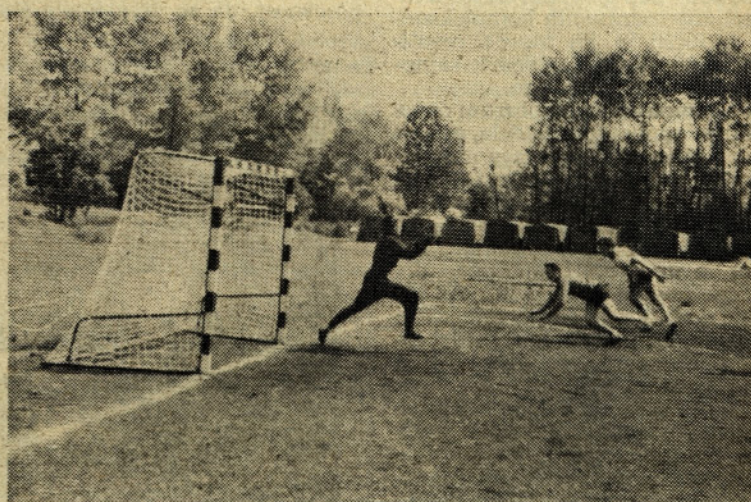
Fric Kotnik

KOŠARKA

Ekipa, ki je zastopala naše vrste za košarko je imela zelo zahtevne tekme, saj so imeli za nasprotnike večji del iz klubov ta-



Med tekmovanjem šahistov je bilo napeto vzdušje — kdo bo zmagal?



Naša ekipa rokometašev je imela močne nasprotnike, vendar se je uvrstila na 2. mesto, kar je lep uspeh.

Reorganizacija ZM občine Celje

Po razpravah in dogovarjanjih je končno prišla na dnevni red nova zamisel v organizaciji ZM, ki naj bi jo sprejel tudi naš kolektiv.

Reorganizacija bo zajemala precej večji krog organizirane mladine, glavni cilj pa je, da se občinska konferenca lahko s svojimi organi in komisijami čim bolj približa vsakemu aktivu, da spozna njegovo problematiko in težave in s tem v zvezi naprej ukrepa. Aktivni bi bili po panogah akcijsko močnejši in bi lažje premagovali težave, ki so bolj skupnega značaja, kot npr. financiranje, štipendiranje, kadrovanje in drugo.

Aktivne v celjski občini bi razdelili po področjih v združene aktivne po panogah tako, da bi bili združen aktiv kovinsko-predelovalne industrije, združen aktiv trgovine in gostinstva, združeni aktiv krajevnih skupnosti in podobno. Takšen združen aktiv naj bi imel svojega predsednika, predsedstvo in komisije, predlagal bi kandidate za sestavo občinske konference in njenih komisij, predlagali bi tudi delegate za republiško konferenco. Združen aktiv bi imel večjo moč v pogledu dejavnosti občinske konference, saj bi se s svojimi problemi neposredno obračal na občinsko konferenco in zahteval od nje uresničevanje tistih problemov, ki jih ne bo mogoče reševati v združenem aktivu.

Naš aktiv je o tem že razpravljal na eni izmed sej predsedstva. Ker smo bili po nekaterih vprašanjih o taki obliki v dvomih, je na našo željo prišel na obisk predsednik občinske konference Viki Krajnc in nam razkril načrt o poteku te reorganizacije.

Zastavili smo mu vrsto vprašanj, ki že sedaj tarejo naš aktiv predvsem glede financiranja, ker že mi v tovarni dobimo tako skromna sredstva za delovanje. Težave bodo nastale tudi zaradi odhoda z delovnega mesta po opravih, kar nam že sedaj poskušajo onemogočiti, zaradi odhodov pa je delno tudi večja obremenitev za tovarno. Opozorili smo ga, da bo treba čim bolj povezovati mlade ljudi, saj nam današnji časi in družbene vloge dajejo vedno širše možnosti in jamstvo, da smo tu potrebni. Najti pa je treba oblike, po katerih se bodo mladi radi ravnali in se zanimali zanje.

Nekaterim posameznikom pa bo treba tudi jasno in glasno povedati, v kakšnem času živimo in kakšne so vloge posameznih organizacij, če le-ti posamezniki ne bodo tega razumeli. Mislim, da je zadnji čas, da se enkrat resno obračuna s takimi posamezniki.

Obenem pa bo treba resno pogledati v vrste mladih članov ZK, koliko so le-ti res aktivni in koliko izvajajo naloge, ki jim jih narekuje statut ZK, ter koliko doprinašajo k delu aktiva ZM, kar jim je prva naloga. To posebno poudarjam zaradi vedno večje vloge ZM v splošnem ljudskem odporu in če tu ne bodo ravno mladi člani ZK pristopili k akciji z vso resnostjo je vprašanje, kako naj bodo ostalim za vzgled. V sedanjem času bo treba bolj poostriiti odgovornost med mladimi in starejšimi člani ZK.

Upam, da bomo s skupnimi močmi lahko naredili čim več in z našim delom ustvarili čim večje rezultate in zadovoljstvo med sodelavci.

Kotnik Fric

Obvestilo oddelka varstva pri delu

Oddelek varstva pri delu ponovno obvešča vse člane kolektiva, ki se poškodujejo pri delu in zaradi te poškodbe ne gredo v stalež bolnikov, pozneje pa se jim te rane (manjši urezi, ubodi, opekline itd.) zagnojijo tako, da je vsled tega potrebna zdravniška pomoč, da jim te poškodbe ne bodo priznane, če niso bili takoj po poškodbi v ambulantni za prvo pomoč, kjer se vsaka poškodba evidentira in strokovno oskrbi.

Poškodbe, ki se pripetijo čla-

nom kolektiva in imajo za posledico bolniški stalež, se morajo obvezno prijaviti v roku 8 ur po poškodbi oddelku varstva pri delu. Poškodbe, ki se pripetijo v popoldanski ali nočni izmeni, pa je treba obvezno prijaviti naslednji dan. Težke poškodbe ali smrtni primeri pa se javljajo takoj. Poškodbe, ki bodo oddelku varstva pri delu prijavljene po tem roku se ne bodo upoštevale.

Prav tako se morajo v roku 8 ur prijaviti tudi poškodbe na poti na delo in obratno. Za prijavo poškodbe na poti pa je potrebna tudi priča poškodbe (očevidec). V slučaju prometne nesreče pa je potrebno, da je ta raziskana od ljudske milice. Le tako dokumentirane poškodbe na poti na delo ali z dela, bo oddelek varstva pri delu priznal za poškodbo.

Vse člane kolektiva prosimo, da v svojem interesu upoštevajo ta navodila in si s tem prihranijo vsako nepotrebno ogovarjanje izven oddelka varstva pri delu.

Kolikšna bo cena III a posode

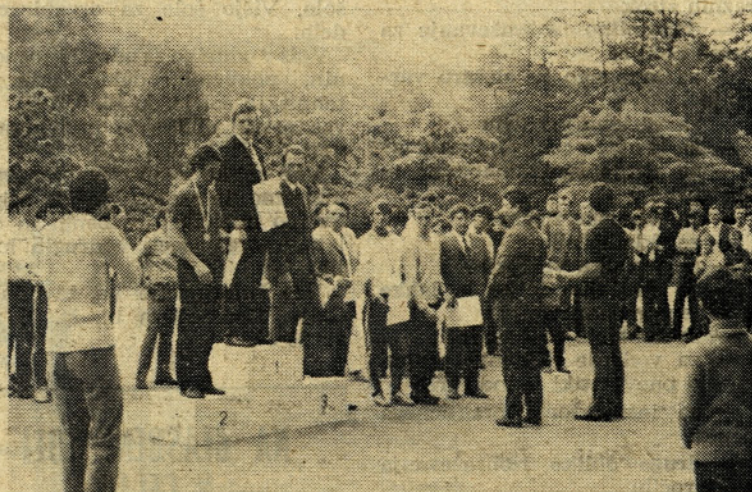
V mesecu juniju že veljajo nove cene za emajlirano posodo. Tako bi se morale povišati tudi cene za takoimenovano III a posodo, ki jo kupujejo naši člani kolektiva in drugi potrošniki v trgovini na mariborski cesti v Gaberju.

Predsedstvo sindikalnih podružnic je v zvezi s tem, na pobudo odborov sindikalnih podružnic predlagalo poslovnemu odboru, da bi cena III a posode za tiste člane kolektiva, ki niso še prejeli te posode za leto 1970 ostala ista. PO je predlog sprejel.

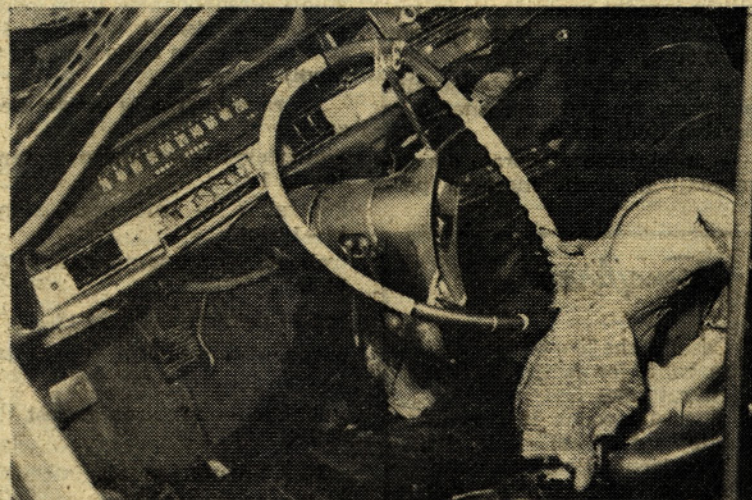
Dogodki v sliki



Tako so korakali naši mladinci v povorki na športni olimpiadi kovinskih podjetij v Kočevju.



Ob zaključku športne olimpiade kovinskih podjetij v Kočevju, je bilo na igrišču pred športno dvorano svečana podelitev pokalov in priznanj. Naše ekipe so v izredno hudi konkurenci zasedle četrto mesto, kar je zelo lep uspeh za naše tekmovalce, zlasti če upoštevamo res odlično opremljenost nasprotnih ekip.



Za tem volanom mogočnega ADMIRALA je končalo življenje našega nekdanjega sodelavca Zelič Kamila. Ta huda prometna nesreča se je zgodila dne 27. junija 1971 ob 20.30 uri v bližini Laškega. Poleg Zelič Kamila je izgubila življenje njegova sopotnica, naš sodelavec Zeljko Kajba pa je pred kratkim podlegel hudim poškodbam. Ponesrečenci so se z veliko hitrostjo zalekli v debelo jablano, tako da je izruvana.

OBJAVA

Delavska univerza Celje razpisuje za šolsko leto 1971/72 naslednje seminarje, tečaje in šole:

DRUŽBENO EKONOMSKO IZOBRAŽEVANJE:

- politične šole za samoupravljalce in družbenopolitične delavce
- seminarje za vodstva samoupravnih organov in komisij
- problemske seminarje za družbenopolitične delavce in samoupravljalce
- aktualne problemske seminarje in predavanja za vodstvene kadre v delovnih organizacijah
- uvajalne seminarje za novo zaposlene mlade diplomante srednjih, višjih in visokih šol
- uvajalne seminarje za mlade novo sprejete delavce
- druge oblike izobraževanja po naročilu

STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE:

- v oddelke za izredni študij poklicnih, delovodskih in tehniških šol strojne, elektro, lesne, tekstilne, gradbene in druge poklice
- za poklice ozkih profilov raznih strok
- dopolnilno izobraževanje za razne poklice
- za avtogeno in elektro varjenje
- za varstvo pri delu
- za krujače centralnih kurjav
- za strojepisce, stenografe in knjižgovodje
- za tehniške risarje
- za skladiščnike
- za voznike viličarjev
- za strojnike težke in lahke gradbene mehanizacije
- za vratarje in čuvaje
- za vodenje delovnih skupin
- o pnevmatiki v industriji
- za inštruktorje praktičnega pouka
- druge oblike izobraževanja po naročilu
- po naročilu in v sodelovanju z delovnimi organizacijami izdelujemo profile, programe in učne načrte za poklice širokih in ozkih profilov
- nudimo pomoč pri organizaciji in izvedbi praktičnega in teoretičnega pouka za pripravnike in novo sprejete delavce
- izdelujemo izobraževalne programe in preizkuse znanja za varstvo ljudi pri delu
- izdelujemo elaborate o sistematizaciji delovnih mest in per-

spektivne programe za izboljšanje kadrovske strukture

- nudimo pomoč kadrovskim in vodstvenim delavcem pri razreševanju kadrovskih in izobraževalnih nalog v delovnih organizacijah

SPLOŠNO IZOBRAŽEVANJE:

- v oddelke osnovnih šol za odrasle 5., 6., 7. in 8. razred
- v tečaje tujih jezikov I., II. in III. stopnje nemškega, angleškega, italijanskega, ruskega in francoskega jezika
- v šolo za mlade kmetovalce
- v kuharske in šiviljske tečaje
- tečaje za sprejemne izpite na višjih šolah
- v tečaje civilne zaščite
- v šole za starše
- v šole za življenje
- druge oblike izobraževanja po naročilu.

Na zavodu dobite tudi vse informacije za vpis na višje in visoke šole v skladu z razpisom Združenja visokošolskih zavodov v Mariboru. Organizirana so predavanja za izredni študij za Visoko ekonomsko komercialno šolo, Višjo pravno šolo, Višjo tehniško šolo, Višjo šolo za organizacijo dela.

Vpis v oddelke za odrasle osnovnih, poklicnih, delovodskih in tehniških šol je do 10. 9. 1971. Za vse ostale oblike je individualni vpis do 30. 9. 1971.

Vse oblike izobraževanja organiziramo na sedežu zavoda oziroma po naročilu družbenih in delovnih organizacij v drugih krajih.

Vse informacije na zavodu v Celju, Cankarjeva ul. št. 1, tel. št. 25-34.

NA GLASBENI ŠOLI V CELJU

bomo srejemali nove učence v **petek, 3. septembra** ob 9. in ob 16. uri. Vsi novinci morajo opraviti sprejemni preizkus in pokazati dovolj sposobnosti za glasbeni študij. Predhodno je treba oddati prijavo v pisarni glasbene šole (tiskovine so na voljo v šolski pisarni).

Na razpolago so še prosta mesta za:

- violončelo — primerna starost 10—12 let,
- kontrabas — primerna starost 14—18 let
- trobenta — primerna starost 12—14 let
- rog — primerna starost 12—14 let
- pozavna — primerna starost 14—16 let
- solopetje — primerna starost 18—24 let.

Instrumente posoja učencem šola.

Starši, poskrbite za glasbeno vzgojo vaših otrok, ki izredno ugodno vpliva na razvoj mladega človeka!

Podrobne informacije daje pisarna glasbene šole dnevno od 8. do 12. ure.

Sporočila in zahvale sodelavcev

Prišel je čas, ko vam moram še enkrat seči v roke dragi sodelavci in se vam zahvaliti za priščno slovo. Lepa hvala sodelavcem surovinskega obrata in društvu ljudske tehnike za skrbno in prekrasno darilo, ki mi bo drag spomin. Lepa hvala tudi obratovodji tov. Vinku Zottelnu za poslovalne besede, kvartetu »Svobode« pa za prelepe pesmi. Hvala vsem sodelavcem, ki ste mi razveseljevali srce in me navdajali s tovariško toplino.

Dolgo vrsto let sem s svojim delom soustvarjal in se veselil novih uspehov in napredka tovarne, sedaj pa, ko ste mlajši sodelavci na vrsti, da nadaljujete delo, vam želim, da vam ne bi bilo nobeno delo pretežko in da bi dosegli čim večje uspehe in da bi sleherno uro pri delu preživeli v sreči in zadovoljstvu.

Še enkrat, najlepša hvala za pozornost z željo, da bi preživeli svoja leta pri delu srečni in zadovoljni.

Rudi Vajdič

Ob odhodu iz podjetja se prav lepo zahvaljujem vsem sodelavcem za tovariško in plodno sodelovanje v splošni službi. Še posebej sem hvaležen sodelavcem strokovnega kolegija sektorja poslovnih odnosov za izkazano pozornost.

Lojze Pavlič

Ob odhodu v pokoj se prav lepo zahvaljujem vsem mojim sodelavcem iz skladišča gotovih iz-

delkov za tovariško pozornost in darilo, ki mi bo drag spomin nanje. Želim jim mnogo uspehov pri nadaljnjem delu.

Vsem svojim sodelavcem iz obrata »emajlirnica« sporočam, da sem bil ob mojem odhodu v pokoj prijetno presenečen ob toliki pozornosti in izkazanemu tovarištvu. V dolgih štiridesetih letih dela mi bo ostalo nešteto spominov nanje zlasti pa neomajana vera v veliko bodočnost samoupravljanja.

Ne najdem primernih besed kako naj se zahvalim, za izkazano tovariško pozornost in lepo darilo, ki mi bo drag spomin nanje. Vsem, prav lepa in iskrena hvala z željo, da bi v prihodnje dosegali čim boljše uspehe pri delu v dobrobit obrata in celotnega kolektiva ob spoštovanju osebnosti delovnega človeka, medsebojnem razumevanju in tovariški pomoči.

Jože Kunst

Pozdravljam vse moje sodelavce in jim sporočam, da gre služba mojega kadrovskega roka proti koncu. Hvala vsem, ki ste mi pisali. Želim mnogo uspehov pri delu, predvsem pa to, da bi se čim prej vrnil k vam na delo in tako dal svoj prispevek za dobrobit podjetja.

Zidar Marjan,
V. P. 4330
4340 Virovitica

ZAHVALA

Vsem sodelavcem in sodelavkam, prijateljem in znancem, ki so spremili na zadnji poti mojega dragega očeta

JAKOBA COCEJA

se prav iskreno zahvaljujem. Posebno sem hvaležna sindikalni podružnici za darovani venec in tovarniški godbi za spremstvo in igrane žalostinke ob njegovem grobu.

Zalujoča hči Fani

ZAHVALA

Ob bridki in tragični izgubi našega dragega in nepozabnega

KAMILA ZELIČA

se prav iskreno zahvaljujem vsem njegovim bivšim sodelavcem iz elektrodelaavnice ter vsem ostalim članom kolektiva EMO in vsem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti.

Prav iskrena hvala vsem, ki so darovali vence in cvetje in tovarniški godbi na pihala za izkazano poslednjo čast ob njegovem preranem grobu.

Žalujoči svojci in sinek Marko

ZAHVALA

ob bridki izgubi dragega očeta

ANTONA KUKOVIČA

upokojenega člana kolektiva EMO, se prav iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem in ostalim prijateljem in znancem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti. Posebna hvala sodelavcem in sodelavkam iz gospodarsko analitskega sektorja za darovane vence in cvetje ter tovariško pomoč in razumevanje.

Iskrena hvala sindikalni podružnici za izkazano pozornost in pomoč ter tovarniški godbi.

Žalujoča hči Karlina Vizjak z družino

ZAHVALA

Ob boleči izgubi moje drage mame

MARIJE REPIČ

se prav iskreno zahvaljujem vsem mojim sodelavcem in sodelavkam za darovane vence in cvetje ter spremstvo na njeni zadnji poti.

Najlepša hvala sindikalni podružnici za izkazano pozornost in pomoč ter tovarniški godbi za igrane žalostinke ob njenem grobu.

Žalujoča hči Fanika Repič

Emailirec

Časnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk enkrat mesečno v nakladi 4800 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga komisija za informacije in tisk. Glavni in odgovorni urednik Emil Jejčič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 238. Tisk in klišaji CETIS grafično podjetje Celje