Celje - skladišče
D-Per
214/1958
1319650810,1
COBISS ©
OSREDNJA KNJ. CELJE

Emajlirec

CELJE, 1958
Leto III. Štev. 1

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE CELJE

Uvodna beseda

Rekli boste, čemu nam list, ko imamo dnevnike, tednike in mnogo drugih revij. Če pa upoštevate, da ima že okrog sto podjetij svoja glasila, ki postajajo neka nova nujna vsta tiska — odraz novega tovarniškega življenja v novem družbenem sistemu — lahko zaključite, da je takšno glasilo tudi našemu kolektivu potrebno. Kakor vsako podjetje, tako ima tudi naša tovarna čisto svoje probleme in potrebe, ki jih ne bo moč obravnavati v dnevnem tisku.

Glavni razlog za izdajanje lista pa je okolnost, da ima tisk pomembno vlogo pri uveljavljanju delavskega samoupravljanja, ki postaja vse bolj sestavni del delavčevih pravic in dolžnosti. Tisk vpliva na zavest delavstva in mnogo prispeva k zdravim medsebojnim odnosom.

Ko sta naš upravni odbor in delavski svet razpravljala o zadevi tovarniškega glasila, sta osvojila sklep, da je tako glasilo potrebno in upravičeno, zavedajoč se, da je tisk velesila, da je močnejši od orožja in da je merilo kulture in napredka in da ga zato uporablja vsak, ki mu je pri srcu napredek in boljše življenje.

Prva dolžnost našega lista bo, da bo gradil povezavo kolektiva z organi samoupravljanja kot sistemom odnosov v socialistični izgradnji. Druga njegova naloga bo, da bo krepil in ustvarjal v kolektivu zavest, ki je potrebna pri delu organov samouprave in pri reševanju raznih problemov, ki nastajajo v naši tovarni in pri našem delu.

Naš list želi postati članom kolektiva vodnik za izobrazbo, za dvig proizvodnosti, za pravilno gospodarjenje in razumevanje socialističnega razvoja, za uveljavljanje družbenih odnosov na podlagi demokratičnega izražanja misli in ustvarjalne kritike.

Naše glasilo bo seznanjalo člane kolektiva o vsem, kar nastaja in kar se godi v naši tovarni in pri našem delu. Seznanjalo bo članstvo kolektiva o finančnem gospodarjenju, o produktivnosti, o tehnološkem procesu dela, o sklepih upravnega odbora in delavskega sveta ter o delu posameznih komisij delavskega sveta, o stanovanjskih problemih, o društvenem življenju v tovarni, o osebnih spremembah, skratka o vsem kar se v tovarni dogaja in zanima naše delavstvo.

Na ta način bo naš list povezal člane kolektiva z resničnim življenjem v tovarni. Preko njega bo zaživel v tiskani besedi ves kolektiv tovarne in bo z njim povezan vse bolj in bolj. V listu bo videl vsakdo samega sebe in tudi svojega tovariša. Kdor bo izven tovarne bral naš list, pa bo lahko videl v njem nas vse, ves kolektiv, vso tovarno. Vsega tega se dobro zaveda uredniški odbor in vse to je imel pred očmi upravni odbor, ko je sklepal o potrebi izdajanja lastnega glasila.

Uresničitev načrtov pa ni odvisna samo od uredniškega odbora. Njegova skrb bo, da bo list redno izhajal. Če pa želimo, da bo čim boljši, pestrejši, vsebinsko zanimivejši, če hočemo, da bo v njem zastopanih čim več sektorjev dela, da bo v njem čim več življenja, je potrebno, da z listom tesno sodelujemo prav vsi.

List morajo pisati sami člani kolektiva. Neštetokrat je v navadnem dopisu, napisanem z okorno roko toliko zdravega in klenega, da more urednik napisati koristen in zanimiv članek. Predsodek, da ne znamo pisati za list je zgrešen.

Zato vabimo in pozivamo vse člane kolektiva naše tovarne, še zlasti naše delavke in delavce iz proizvodnje, naše nameščence, mojstre in inženirje, naj nam prispevajo mnoge zanimivosti o svojem delu v podjetju.

Uredniški odbor želi, da postane naš »Emajlirec« odraz duha in življenja v tovarni, da postane tak, kakršnega si želimo, da bo res naš tovarniški list, ki bo pisal za nas in o nas.

Uredniški odbor

Tovarišu Luki za šestdesetletnico

Zajemali moč smo iz tvojih oči,
Ko stisnil po štrajku krepkeje si pest,
Ko s silno besedo si dvigal zavest,
Vzplamtele v protest so delavske moči.

Krepile so nas prečute noči,
Ko si tolmačil nam naš manifest.
Vanj si vpletal slovensko povest
Teptanih pravic tisočletne nemoči.

Iz štrajka v štrajk si nas vodil v upor.
Peter Strugar je bil komandant
in z nami premnog industrijski gigant
ustvaril je Luka Kovinar — naš vzor.

šestdesetletnik še zmeraj je fant,
zakoreninjen med nami — mogočen bor.

K. LEVIN

Življenjski jubilej tovariša FRANCA LESKOŠKA

Kdo bi mogel bolj toplo in prisrčno napisati sestavek ob lepem življenjskem jubileju tovariša Franca Leskoška-Luke, kot prav kolektiv Tovarne emajlirane posode. Kdo mu more ob šestdesetletnici njegovega življenja krepkeje stisniti roko in bolj iskreno želeti zdravja še mnogo let, kot naš kolektiv. Kdo more biti bolj ponosen na visoko priznanje tovarišu Luki, ki ga je predsednik republike tovariš Tito odlikoval z redom junaka socialističnega dela ob njegovi 60-letnici, izpolnjeni z desetletji revolucionarnega dela za izredne zasluge v socialistični izgradnji naše domovine, kot naš tovarniški kolektiv.

S tovarišem Lukom je tesno povezan del zgodovine Tovarne emajlirane posode, ki je bila žanj v njegovi mladosti kovačnica tega, kar danes tov. Luka je: velik politični voditelj in gospodarstvenik, vztrajen revolucionar, brezkompromisen borec za človeka, prekaljen komunist in zvest patriot.

Čestitati tovarišu Luki za njegov 60. rojstni dan pomeni govoriti o njegovem trdem življenju vse od trenutka, ko je v Gaberju kot sin delavca zagledal luč sveta, se izučil v naši tovarni za kovinostrugarja in že kot mladenič spoznal tedanjo resničnost življenja: krivično izkoriščanje delavstva po kapitalu. Še danes je v naši tovarni stružnica, na kateri je stružil mladi Franc Leskošek, stroj, ki je mladeniču odpiral oči in razum, da je postal neustrašen borec za boljše življenje delavca.

Pisati o življenjskem jubileju tovariša Franca Leskoška-Luke, pomeni govoriti o človeku, ki ni poznal sebe, o človeku, ki ga je kalilo težko življenje še pred prvo svetovno vojno doma in v tujini, o človeku, v katerem se je ob krivicah sveta krepil revolucionarni duh in ideje, ki jih je uresničilo njegovo hotenje. Našemu jubilantu tudi ni prizanesla prva svetovna vojna. Skusil je njene grozote in se po koncu vojne priključil borcem za pravice našega naroda na Koroškem.

Po končani vojni je tovariš Franc Leskošek-Luka pričel organizirati slovensko delavstvo in ga voditi v borbi proti domačim in tujim izkoriščevalcem. Mnogi člani našega kolektiva se živo spominjajo neustrašnega tovariša Franca Leskoška, kako odločno je vodil stavke v tovarni leta 1920, 1922 in 1936 in kako brezkompromisno je nastopal proti delodajalcem.

Kot dosleden in neustrašen borec za pravice delovnega človeka je tovariš Franc Leskošek-Luka kaj kmalu vstopil v vrste Komunistične partije, ki je njegovo revolucionarnost krepila in razvijala tako, da je postal voditelj naprednega delavskega gibanja v Sloveniji.

Ko je pred dvajsetimi leti prevzel vodstvo Komunistične partije v Jugoslaviji tovariš Tito, je postal tovariš Franc Leskošek-Luka član politbiroja Centralnega komiteja KPJ. Ko pa je bila še isto leto ustanovljena Komunistična partija Slovenije, je bil tovariš Luka izvoljen za sekretarja Centralnega komiteja. Torej slavi naš jubilant s svojo šestdesetletnico tudi pomembne obletnice svojega revolucionarnega dela: 20-letnico članstva v vodstvu Partije, 30-letnico članstva Partije in 40-letnico boja za pravice delavskega razreda.

Tovariša Franca Leskoška-Luko najdemo med prvimi organizatorji oboroženega odpora slovenskega ljudstva proti okupatorjem. Bil je prvi komandant glavnega poveljstva partizanskih čet na Slovenskem. Po znani roški ofenzivi leta 1942, v kateri je vlival borbenega duha vztrajnosti in odpora na smrt izmučenim partizanom, je zopet prevzel težko in odgovorno dolžnost sekretarja Centralnega komiteja KPS. Za svoje vztrajno revolucionarno in neumorno delo, s katerim je pomagal v narodno-osvobodilnem boju k zmagi in svobodi, je bil tovariš Luka odlikovan z najvišjim odlikovanjem narodnega heroja.

Po osvoboditvi je prevzel ministrstvo za industrijo v LRS in tako pomagal s svojimi dragocenimi izkušnjami pri obnovi naše dežele. Kmalu pa je odšel v Beograd v isti resor, kjer je gradil našo novo industrijo v najtežjih pogojih.

Sedaj je tovariš Franc Leskošek-Luka član Zveznega izvršnega sveta FLRJ in član Centralnega komiteja Zveze komunistov Jugoslavije. Poleg naštetih odgovornih dolžnosti pa ima še mnogo drugih funkcij in tako pomaga s svojimi bogatimi izkušnjami pri izgradnji naše socialistične domovine, pomaga ustvarjati delovnemu človeku boljše življenje in lepšo bodočnost.

Kolektiv Tovarne emajlirane posode je izvolili ob šestdesetletnici tovariša Franca Leskoška- Luko za častnega predsednika delavskega sveta tovarne.

Tovariš Franc Leskošek-Luka uživa velike simpatije vseh delovnih ljudi. Posebne simpatije in zaupanje pa uživa pri našem tovarniškem kolektivu, ki mu ob njegovem življenjskem prazniku kliče: »Dragi naš Luka, dvigamo Ti čašo na zdravje še mnogih, mnogih let!«

Delovna zaščita — problem našega podjetja

Tempo proizvodnje, ki raste iz dneva v dan, postavlja pred nas problem zaščite delovnega človeka. Ko zapušča delavec dom, družino in svojce, si želi, da se vrne z dela zdrav in zadovoljen. Naša skupnost si prizadeva in nudi delovnemu človeku vse, kar je mogoče, da bi bilo njegovo delo varno, da bi se delovni človek obvaroval nesreč, ki ne povzročajo samo materialne škode skupnosti, temveč še kaj hujšega, nesrečo pri delu, ki odvzame družini rednika — očeta.

V našem kolektivu opravlja službo higiensko-tehnične zaščite varnostni tehnik. Njegovo delo je, da zasleduje vse nezgode, jih beleži in daje predloge za izboljšavo komisiji higiensko-tehnične zaščite, ta pa tehničnemu vodstvu in upravnemu odboru. Delo varnostnega tehnika in komisije za higiensko-tehnično zaščito je zelo odgovorno. V naši tovarni nudita obema pomoč in razumevanje tehnično vodstvo in uprava. Vendar pa nezgode naraščajo. Vprašanje je, kaj je temu vzrok?

Delo komisije higiensko-tehnične zaščite, varnostnega tehnika, uprave podjetja in vseh pa je jalovo, če ne bo tega problema reševal ves kolektiv, prav vsak delavec na svojem delovnem mestu, preddelavec, vobče vsi, ki vodijo delo na delovnih mestih, kjer se dogajajo nezgode in nesreče.

Delavec lahko pomaga svojemu sodelavcu na ta način, da ga opozarja, mu svetuje, kako naj se vede, da se ne zgodi nesreča. Preddelavec v obratu lahko prepreči večino nezgod na ta način, da delo opazuje, predvideva nezgode in jih pravočasno odpravi. Najvažnejše pa je, da delavca o vsem pouči in ga nauči pravilno delati, da se pri delu ne bo ponesrečil. Ves oddelek mora pomagati z nasveti za izboljšave in te nasvete predlagati komisiji za higiensko-tehnično zaščito.

V letošnjem letu je zabeležil naš zdravnik povprečno 35—40 nezgod na mesec. To pomeni, da bo v letu 1957 pokazala statistika varnostnega tehnika okrog 400 obratnih nezgod v naši tovarni, ki bodo zmanjšale narodni dohodek za okrog 100 milijonov dinarjev. Sto milijonov dinarjev v enem letu! In koliko bolečin in gorja delovnih ljudi! Težka je resničnost gornjih statističnih številk! Pri organizaciji varnega dela v tovarni bo moral pomagati ves kolektiv. Le tako se bo to stanje popravilo.

A. B.

KOMISIJE DELAVSKEGA SVETA NA DELU

Komisije delavskega sveta so njegovi pomožni organi, ki proučujejo in obravnavajo posamezne zadeve ali skupino problemov s svojega področja ter pripravljajo gradivo in predloge za zasedanje delavskega sveta, ki o njih sklepa in odloči. Komisije, ki jih izvoli delavski svet, so redne in izredne. Pri našem delavskem svetu je izredna samo komisija za analitično oceno delovnih mest. Vseh ostalih enajst komisij je rednih. Izvoljene so za dobo mandata delavskega sveta.

V komisijo so izvoljeni poleg članov delavskega sveta tudi člani iz kolektiva, ki so sposobni reševati zadeve in probleme s področja posamezne komisije. Zaradi posebnih nalog, ki jih opravlja disciplinska komisija, morajo biti v njej izključno člani delavskega sveta.

Seje komisije sklicuje predsednik vsake komisije, ki hkrati vodi delo na sejah ter skrbi vobče za to, da komisija opravlja tiste naloge, ki so ji poverjene. Predsednik komisije je po pravilih tudi poročevalec na zasedanjih delavskega sveta. Kot poročevalec nastopa pa lahko tudi kak drug član komisije kot strokovnjak v obravnavajoči zadevi.

Člani komisije morajo opravljati svoje naloge vestno in odgovorno. Če bi delavski svet na podlagi napačnega predloga komisije izdal napačen sklep, škodljiv za podjetje, so člani komisije disciplinsko, v hujših primerih pa tudi materialno in kazensko odgovorni.

Dolžnost članov kolektiva je, da komisijam delavskega sveta pomagajo pri odgovornem delu in da se zanimajo za vse sklepe delavskega sveta s področja komisije. Preko komisij naj se kolektiv čim tesneje poveže s svojim najvišjim organom delavskega samoupravljanja, z delavskim svetom.

KOMISIJA ZA RAZVOJ TOVARNE

Komisija skrbi za pravilni razvoj tovarne. V ta namen sestavlja okvirne plane, iz katerih je razvidno kje in kaj je najbolj potrebno povečati, rekonstruirati ali na novo graditi.

V prvotnem 10-letnem perspektivnem planu razvoja tovarne so nastale že razne spremembe. Prva faza 10-letnega plana je gradnja upravnega poslopja in z njim v zvezi naprave sanitarnih prostorov v sedanjih pisarnah. Pri gradnji upravnega poslopja in ureditvijo prostora med tovarniškimi objekti pa so nastale težave kam z družinami, ki stanujejo v hišah na tem prostoru. Letos smo vsa razpoložljiva sredstva vložili v gradnjo upravnega poslopja. Komisija je mnenja, da bo tudi to vprašanje pravočasno in pravilno rešeno.

V začetku letošnjega leta je komisija za pregled idejnih načrtov za rekonstrukcijo emajlirnice in topilnice obravnavala pet variant, ki so jih predložili trije projektanti. Ker je pri pregledu načrtov ugotovila nekatere pomanjkljivosti, je osnutke vrnila projektantom, da jih popravijo.

Povečana proizvodnja v tovarni pa nujno narekuje tudi rešitev vprašanja energetskih naprav, katerih rekonstrukcija je nujna, če hočemo povečati proizvodnjo po predvidenem planu. Zato je bil letos nabavljen novi transformator, ker sedanji ni zadoščal za tekoče potrebe.

Za obnovo so tovarni potrebni novi stroji in naprave. Za mehanično delavnico sta bili nabavljeni dve stružnici, rezkalni stroj in nekaj obdelovalnih strojev. Za varenje jeklenk za butan plin, je bil montiran agregat za varenje, ki je občutno povečal proizvodnjo jeklenk. Tudi smo iz Češke nabavili 150 tonsko stiskalnico. Za izdelke iz aluminija sta bili nabavljeni dve elektro-peči.

Pereče vprašanje je tudi industrijska voda. Naročeni so potrebni načrti. Pri izdelavi izdelkov iz aluminija so premagane vse začetne težave. Asortiment proizvodnje teh izdelkov postopoma narašča. Nerešeno pa je še vprašanje loncev z debelim dnom in tankim plaščem iz aluminija. Za vlečenje teh loncev bi morali nabaviti novo vlačilno stiskalnico, ki pa je zelo draga. Vprašanje je, kedaj in pod kakšnimi pogoji bi jo mogli nabaviti.

Že iz povedanega je razvidno kako pomembno je delo komisije za razvoj tovarne. Komisija pripravlja iz svojega področja gradivo za seje delavskega sveta. Njeno delo mora biti tesno povezano s komisijo za investicije in osnovna sredstva, ker je potrebno, da analizira investicijo pred realizacijo komisija za razvoj tovarne. Tovarna je že stara, potrebe zboljšanja in obnove naprav rasejo iz dneva v dan. Zato je pravilno in pravočasno investiranje velikega pomena za razvoj tovarne.

KOMISIJA ZA HIG.–TEHN. ZAŠČITO

Komisija za higiensko-tehnično zaščito ima zelo odgovorno nalogo. Zaseda vsak mesec in se njenih sej redno udeležuje tudi obratni zdravnik. Komisija ugotavlja vzroke nezgod, ki se dogajajo in njih število, ki v tovarni stalno narašča. Komisija je pregledala vse potrebe na posameznih delovnih mestih in je tudi ukrepala. Odobrila je vsa potrebna zaščitna sredstva in storila vse, da bo delo varno. Med drugimi je dognala da je vzrok naraščanja obratnih nezgod dotok nove delovne sile, ki je ni moč takoj prve dni disciplinirati, naučiti dela in vzbuditi v njej občutkov za varno delo.

Statistika nezgod nam pove, da jih je bilo vseh v posameznih obratih in spotjo na delo skupno 432. Po posameznih mesecih je bilo nezgod:

I. 25 obrat. nezgod, 7 s potjo na delo; II. 26 obrat. nezgod, 4 s potjo na delo; III. 26 obrat. nezgod, 4 s potjo na delo; IV. 28. obrat. nezgod, 5 s potjo na delo; V. 32 obrat. nezgod, 3 s potjo na delo; VI. 44 ourat. nezgod, 5 s potjo na delo; VII. 35 ourat. nezgod, 6 s potjo na delo; VIII. 25 obrat nezgod, 9 s potjo na delo; IX. 30 obrat nezgod, 9 s potjo na delo; X. 42 obrat. nezgod, 11 s potjo na delo; XI. 50 obrat. nezgod, 5 s potjo na delo.

Od tega števila je bolovalo izpod 10 dni 253 ponesrečencev, nad 10 dni 107, nad 30 dni pa 22.

Na zadnji seji je komisija ugotovila tudi višino denarnih sredstev, ki so bila dosedaj porabljena za zaščito dela. Po njenih ugotovitvah so znašali stroški za higiensko-tehnično zaščito v 11 mesecih cca 14 milijonov dinarjev in so narasli za cca 8 milijonov napram letu 1956. Porast stroškov za varnost dela moramo pripisati večjemu številu zaposlenih in dejstvu, da lani niso bila planirana sredstva v ta namen v taki višini. Letos pa so morale vse delavnice predvideti vsa potrebna zaščitna sredstva za posamezna delovna mesta. Vse prizadevanje komisije in uporabljena sredstva pa ne bodo dosegla namena, če jih delavstvo ne bo pravilno uporabljalo.

KOMISIJA ZA OSVAJANJE

Komisija se ukvarja s predlogi za nove izdelke in z modernizacijo že obstoječega asortimenta. Sodobna tehnika gospodinjstev, za katere v glavnem proizvaja naša tovarna, zahteva nove gospodinjske pripomočke in nove oblike posode. Posredi je tudi vprašanje materiala iz katerega so novi gospodinjski pripomočki izdelani. Zato so pred naše tehnike postavljene nove naloge, s katerimi se ukvarja tudi komisija za osvajanje novih izdelkov.

Na letošnji celjski razstavi je naša tovarna pokazala več svojih novih izdelkov. Med njimi je razstavila posodo iz aluminija, posodo iz nerjavečega jekla, nove emajlirane kopalne kadi in ovalne škafe, lonce za pripravljanje sadnih sokov, lonce za kuhanje mleka, lonce za pranje perila, aluminijaste pekače in nekatere nove oblike posode, za katere so se obiskovalci zelo zanimali.

KOMISIJA ZA RACIONALIZACIJO IN NOVATORSTVO

V komisiji za racionalizacijo in novatorstvo je pet članov. Komisija zaseda vsak prvi ponedeljek v mescu, v primeru potrebe pa tudi večkrat. V letošnjem letu je komisija obravnavala devet predlogov zboljšanja načina dela.

Tov. Jože Remih je predlagal namesto ročnega strojno robljenje lavabojev. Tov. Franc Germadnik je predlagal namesto avtogenega rezanja strojno izsekavanje plošč za disk kolesa in preureditev lužilnice v pocinkovalnici. Tov. Anton Tofant je predlagal preureditev topilnice. Tov. Franc Vodenik je predlagal strojno krivljenje ročajev za kotle za kuhanje perila. Emajlirski krožek predlaga izdelavo domače krem frite. Pokojni tov. Martin Pečnik je predlagal zamenjavo pločevine St VII 23 na St V 23 za globoko vlečenje. Tov. Alojz Počkaj in Franc Cokan predlagata spremembo orodja za stiskanje locnjev na vedrice za vodo. Tovariša Anton Marolt in Franc Medved pa sta predložila izdelavo gasilskih aparatov iz starih aluminijastih tlačnih posod.

Osvojeni so bili predlogi tovarišev Jožeta Remiha, Antona Tofanta, Franca Vodenika in Franca Medveda ter Antona Marolta. Ostali predlogi pa so še v postopku in preveravanju.

STANOVANJSKA KOMISIJA

Stanovanjsko vprašanje je prav gotovo najbolj pereče. V živo reže vsakogar, ki nima stanovanja. Zato je tudi delo stanovanjske komisije delavskega sveta tako težavno spričo danih okolnosti. Če teh okolnosti ne bi bilo, bi tudi stanovanjskega problema naša tovarna ne poznala v taki ostrini, oziroma se z njim ne bi borila. Naša tovarna ima prav gotovo zelo bogat stanovanjski sklad, z drugimi besedami povedano, ima toliko stanovanjskih hiš, kot malokatero drugo podjetje. Če bi v tovarniških stanovanjskih hišah stanovali le delavci in uslužbenci tovarne, kar bi bilo povsem pravično, bi stanovanjsko vprašanje naše tovarne ne bilo tako hudo. Tako pa stanuje v tovarniških hišah večje število ljudi, ki ne delajo več v naši tovarni, stanujejo pa tudi taki, ki z našo tovarno niso imeli in nimajo nič skupnega. Povsem razumljivo je, da tudi ti ljudje morajo imeti stanovanje, saj je stanovanje prvo, kar mora imeti delovni človek. Kolektiv naše tovarne bi bil upravičen, da se izpraznijo stanovanja, v katerih stanujejo drugi ljudje. Če bi občina imela sredstva, bi gotovo poskrbela, da bi ti ljudje dobili stanovanja drugje. Ni pa naš stanovanjski sklad osmaljen primer. Tudi druga podjetja so v podobnem položaju in je to že splošen pojav, da so družbena stanovanja zasedena po tujih stanovalcih.

Stanovanjska komisija ima nad 200 prošenj naših delavcev in uslužbencev, ki iščejo stanovanja. Z mestno stanovanjsko upravo ima težave, ker niti ena prošnja naših delavcev in uslužbencev ni na prioritetni listi. Svet za stanovanjske zadeve mestne občine je nameč nedavno sprejel sklep, po katerem se naj prioritetno dodeljujejo stanovanja takim ljudem, za katere nihče ne skrbi, torej ljudje, ki niso zaposleni v podjetjih ali so upokojeni, ker je prav takim ljudem nujno potrebno zavarovati pravico do stanovanja. Podjetja pa imajo pravico iz lastnih sredstev in kreditov graditi stanovanja za svoje ljudi.

Stanovanjski komisiji pri delavskem svetu pomaga reševati stanovanjske probleme tudi Sindikalna podružnica. Že sredi avgusta letošnjega leta je bil na sindikalni konferenci sprejet sklep, po katerem naj bi tovarna zgradila na Dečkovem novo stanovanjsko naselje s cca 240 stanovanji. Idejni načrti za novo naselje so že izdelani in jih sedaj proučujejo merodajni faktorji.

KOMISIJA ZA INVESTICIJE IN OSNOVNA SREDSTVA

Komisija za investicije in osnovna sredstva ima zelo odgovorno nalogo, ki v pogledu obnavljanja naprav v naši tovarni ni lahka. Ko je letos v mesecu juniju prevzela svoje posle, je pregledala potrjene investicijske plane za letošnje leto in sicer plan investicij v višini caa 67 milijonov, plan investicijskega vzdrževanja v višini 70 milijonov in plan nadomestitve opreme v višini cca 84 milijonov dinarjev. Ker pa so se med letom pokazale še razne potrebe, je morala komisija izdelati dodatne programe za nadomestitve opreme v višini cca 39 milijonov za deset novih strojev, dodatni program nadomestitve v zamenjavi dveh tovornih avtomobilov, osebnega avtomobila, dveh pisalnih strojev, sušilnice za frite, transportnega voza in črpalke, skupno v vrednosti cca 14 milijonov dinarjev. Tudi je morala komisija odobriti nadomestitveni dodatni program z dopolnitvijo enega transformatorja 1000 KW v vrednosti 5 milijonov. Pregledala je šest projektov za stanovanjske hiše in dala v tem pogledu svoje mnenje.

Komisija za kvalifikacije

Komisija za kvalifikacije si prizadeva dokončno rešiti zadevo kvalifikacij delavk in delavcev v naši tovarni. Pri svojem delu ima težave, ker še niso izšli potrebni predpisi. Komisija osvaja nove metode strokovnega izobraževanja mladih delavcev, ki se usposabljajo v raznih tečajih in v skupinskem učenju. Delavcev-novincev ne vključujejo direktno v proizvodnjo, temveč jih za to določeni instruktorji učijo pravilno delati. Pri novincih ne gledajo na normo, temveč samo na kvaliteto in način izdelave. Ko novinec obvlada delo, ga vključijo v proizvodnjo. Težave ji povzroča okolnost, ker pošilja posredovalnica za delo tovarni tudi starejše ljudi, ki težje dojemajo učenje.

Tarifna komisija

Tarifno komisijo je imenoval delavski svet in šteje 8 članov. Njena naloga je, da pravilno rešuje predloge mojstrov, oziroma šefov sektorjev za spremembo delovnih mest ali povišanje urnih postavk. Vsak delavec in uslužbenec dobi odločbo in ima pravico pritožbe. Komisija je vse pritožbe, ki so jih prizadeti naslovili na njo ali na upravni odbor rešila, če je bilo le mogoče po zakonitih predpisih podjetja.

DISCIPLINSKA KOMISIJA

Podjetje je dalo v tekočem letu odpoved v 8 primerih in to skoraj izključno radi neopravičenih izostankov. V treh primerih je bil dan odpust brez poprejšnje odpovedi radi zalotenja pri storitvi kaznivega dejanja to je manjših tatvin posode v podjetju. V dveh primerih je prenehalo delovno razmerje po odločbi podjetja radi samolastne zapostitve dela.

Disciplinskih postopkov je bilo v celem letu v podjetju 53. Od tega števila odpade 23 primerov na disciplinski postopek pri upravi podjetja, dva primera na obrate (kaznovanje po obratovodjih) in v 26 primerih na disciplinski postopek pred disciplinskim sodiščem podjetja. Disciplinsko sodišče je izreklo kazen v 22 primerih, dočim je štirikrat izreklo oprostilno sodbo. Dejanja, zaradi katerih so bile izrečene disciplinske kazni, treh mesecev, v vseh ostalih primerih so pa bile izrečene samo disciplinske kazni opomini in so različne narave ter je devetkrat bilo predmet razpravljanja neopravično izostajanje z dela, v sedmih primerih predčasno zapuščanje dela, odhajanjen z delovnega mesta odnosno nepravočasen prihod. Češči prekršek je bil nepravilen odnos do dela, malomarnost, razne opustitve, kar je vplivalo na kvaliteto dela ter je teh primerov bilo 12. Radi pijanosti je bilo kaznovanih pet delavcev in ena delavka. Ostali disciplinski prestopki se nanašajo na razne druge nerednosti kot, n. pr. na nemoralno ponašanje in govorjenje, na dejanske prepire in spopade pri delu in podobno. Kakih težjih disciplinskih prestopkov dejansko ni bilo ter je to razvidno tudi iz izrečenih kazni, od katerih je šestkrat bila izrečena denarna kazen, dvakrat premestitev na nižje delovno mesto za dobo treh mesecev, v ostalih primerih pa so bile izrečene samo disciplinske kazni.

DELAVSKI SVET

Njegova sestava in organizacija dela. Sklepi in načrti

Delavski svet šteje 80 članov ter je bil izvoljen 24. 4. 1957. V svojem sestavu ima 61 moških in 19 ženskih članov kolektiva. Mladincev je članov 24, 13 moških in 11 žensk. Uslužbencev je v delavskem svetu 11, dočim so vsi ostali delavci.

Z izvolitvijo večjega števila mladincev v delavski svet je nastalo vprašanje vzgoje mladih članov v dobre izvrševalce delavskega samoupravljanja. V to svrho so bili že na prvem zasedanju sprejeti sklepi, da se skrbi za vzgojo članov delavskega samoupravljanja, da se reorganizira delo in sistem delavskega sveta na ta način, da se vrši delo po komisijah delavskega sveta s čimer se doseže lažje razumevanje in proučitev važnejših vprašanj, o katerih razpravlja delavski svet. Na naslednjih zasedanjih so bili ti sklepi izvršeni tako, da so bile izvoljene komisije delavskega sveta: komisija za investicije in osnovna sredstva, tarifna komisija, komisija za racionalizacijo in novatorstvo, komisija za kvalifikacije, komisija higiensko tehnične zaščite, stanovanjska komisija, odbor PLZ, komisija za propagando in finančne posle, komisija za osvajanje novih izdelkov, komisija za plan in razvoj tovarne in disciplinsko sodišče.

Da bi delavski svet v novi organizaciji lahko čim uspešneje deloval ter dobil podlago in točen okvir za delo posamezne komisije, je bil napravljen osnutek poslovnika delavskega sveta, ki je bil sprejet na zasedanju dne 11. 10. 1957. S tem poslovnikom je urejeno celotno delo delavskega sveta od priprav za seje, delo komisij, razpravljanja na sejah, sprejemanje sklepov itd. Ti ukrepi in sklepi delavskega sveta so v organizacijskem pogledu važen dogodek za ureditev in delo organov delavskega samoupravljanja v podjetju. Istočasno s poslovnikom za delavski svet je bil napravljen in sprejet tudi poslovnik za delo upravnega odbora podjetja.

V svrho boljše organizacije poslovanja delavskega sveta tovarne se je po sklepu delavskega sveta ustanovil poseben organizacijski oddelek, katerega naloga je, da dela v smeri izboljšanja organizacije podjetja. Oddelek je že pričel z delom.

Poleg organizacijskih vprašanj se je delavski svet v tekočem letu bavil tudi z mnogimi vprašanji v zvezi s proizvodnjo, finanč. poslovanjem, obnovo in zamenjavo dotrajanih strojev, tehnično izpopolnitvijo administrativnega poslovanja z nabavo računskih in drugih strojev, z vprašanjem fluktuacije delovne sile, izboljšanje higiensko-tehnične zaščite, z novimi metodami izobraževanja vodilnega kadra in podobno. Kolektivno nezgodno zavarovanje vseh delavcev in uslužbencev podjetja za slučaj nezgode odnosno smrti na delu in izven dela, ki ga ima podjetje sklenjeno skozi več let, je po posebnem sklepu delavskega sveta bilo dopolnjeno s posebnim dodatnim zavarovanjem za voznike motornih vozil in njihove spremljevalce. Po tem dodatnem zavarovanju so zavarovani vsi vozniki naših motornih vozil ter njihovi spremljevalci kot tudi potniki v našem avtobusu za primer poškodb ali smrti tako, da prejme vsakdo za slučaj trajne nesposobnosti za delo, ki bi bila posledica nezgode pri vožnji, zavarovalnino do 1,000.000 dinarjev, za primer smrti pa njegovi svojci 500.000 dinarjev.

Delo delavskega sveta ne bi bilo popolno, če bi ne razpravljal tudi o življenjskih razmerah članov kolektiva, o stanovanskem problemu, o vprašanju letnih odmorov na morju. Sklep DS je, da naj bi se omogočil cenejši letni dopust našim ljudem na ta način, da bi se v kakšnem primernem kraju ob morju postavilo nekaj razložljivih hišic, kjer bi lahko naenkrat letovalo kakih sto članov kolektiva in njihovih svojcev. Posebna komisija ima nalogo, da v povezavi z LT v tovarni reši čim ugodneje to vprašanje in izvede ta sklep delavskega sveta.

DOPISUJTE V NAŠ LIST

Analitična ocena delovnih mest

Razporeditev in popis delovnih mest je napravilo podjetje že v prvih letih po osvoboditvi in je ta popis ter tudi ocenjevanje delovnih mest bil dopolnjevan v zadnjih letih ob sestavljanju tarifnih pravilnikov podjetja. Kakega enotnega sistema za popis in analitično ocenjevanje delovnih mest pa doslej v podjetjih v naši državi ni bilo ter se je ta potreba čimbolj kazala.

Občutne razlike so bile zaradi te neenotnosti v ocenjevanju delovnih mest med posameznimi podjetji iste stroke, še večje pa med podjetji različnih gospodarskih panog in med pokrajinami v državi. Zaradi tega je Sekretariat zveznega izvršnega sveta za delo že konec januarja 1957 izdal odredbo o popisu in opisu delovnih mest v industrijskih in prometnih gospodarskih organizacijah. Hkrati so bila dana potrebna podrobnejša navodila za ta popis in opis ter tudi navodila za analitično ocenjevanje. Podjetja so glede na to odredbo morala postaviti posebno komisijo, ki je imela nalogo, da izvrši to delo med letom. V našem podjetju je bila postavljena 9-članska komisija, v kateri je tudi kot član, zastopnik sindikata. Ker smo imeli že izkušnje, da je pri vsakem takem delu veliko razpravljanja, kritike, razburjanja, kar mora neizogibno biti, če se hoče pravilno delo izvršiti, se je uprava podjetja odločila, da se k temu delu pritegne poleg glavne komisije še večje število delavcev in uslužbencev, ki so se razdelili v devet štiričlanskih podkomisije. V te podkomisije so bili imenovani izključno oni člani kolektiva, ki dobro poznajo delo v svojem delokrogu.

Da bi se delo pri popisu delovnih mest lahko pričelo uspešno izvrševati in da bi nemoteno potekalo, so bile potrebne določene priprave. V prvi vrsti je bilo potrebno vse člane komisije in podkomisij poučiti o nalogah, o zakonitih predpisih in navodilih glede postopka popisa in ocenjevanja delovnih mest ter izbrati način dela. Prirejen je bil enotedenski tečaj po dve uri dnevno za vse člane komisij, na katerem je bil ta poduk. Nato so bili sklicani po obratih in oddelkih sestanki članov kolektiva, ki so imeli isti namen, da se pouče vsi člani kolektiva o namenu popisovanja delovnih mest ter jim dajo navodila glede izpolnitve anketnih listov, ki so jih morali delavci in uslužbenci izpolniti sami. Nato se je pričelo šele z delom komisij s 15. septembrom, ker so bile prej razne ovire. Prvo delo je bilo anketiranje vseh članov kolektiva ter se pod tem razume izpolnitev anketnih listov za posamezna delovna mesta, katere so izpolnili delavci in uslužbenci, vsak za delovno mesto, na katerem so trenutno zaposleni. Istočasno so člani podkomisij izvršili na predpisanih obrazcih popis delovnega mesta in opis dela, to je vseh poslov, ki se vrše na kakem delovnem mestu tako, da so bili zajeti poleg rednega dela tudi izredni posli, ki se opravljajo samo občasno ter vsi ostali pogoji dela. Uspeh anketiranja ni bil takšen, kot smo pričakovali, čeprav so bili anketni listi dopolnjeni še z dodatnimi vprašanji, so bili odgovorni dostikrat prav kratki, tako, da se iz njih ni dalo razbrati najvažnejšega, kar je bilo potrebno za opis odnosno analizo dela. Tudi so bili opisi dela v večini primerov zelo pomanjkljivi. Spričo tega se je pokazala važnost dela podkomisij, katere so si morale vsako delovno mesto, kolikor člani niso tega prej poznali, temeljito ogledati in opisati vse pogoje delovnega mesta, kateri so potrebni, da se lahko delo na tem delovnem mestu pravilno in uspešno razvija. Veliko prednost pred ostalimi so imeli pri tem tisti člani podkomisij, ki so ta dela že nekoč sami opravljali.

Po izvršenem anketiranju in opisu delovnih mest so morale komisije napraviti analizo del na vsakem delovnem mestu glede na predpisane pogoje, ki so bili dani za to ocenjevanje delovnih mest v zakonitih navodilih. Teh pogojev je skupno 20 ter se nanašajo na štiri skupine, in sicer:

a) šolsko znanje in sposobnost
b) odgovornost
c) napor
d) pogoji dela.

Pri prvi skupini je bilo potrebno odgovoriti na štiri vprašanja. Šolsko znanje, ki je potrebno na delovnem mestu, strokovnost, to je potrebna praksa in priučevanje, spretnost, ki se potrebuje za opravljanje dela in vodstvo dela.

V drugi skupini je bilo ločiti več vrst odgovornosti, in sicer: odgovornost za pravilno opravljanje dela, odgovornost za orodje in stroje, odgovornost za delovni proces in varnost drugih ter odgovornost za službo, ki je splošnega značaja za vse podjetje. Pri skupini »napor« je ločiti umski napor, ki je potreben pri delu, napor čutil (ušes, oči, tip vonj) telesni napor ter napor v občevanju z ljudmi.

Pri pogojih dela je merodajnih osem pogojev, in sicer glede na to, če se delo vrši na prostem ter je podana možnost prehlada, če je nevarnost nezgod, če je različna temperatura pri delu, če je na delovnem mestu vlaga, kislina, voda, če je delo umazano, če nastopa plin, para, neprijetni vonji, dim, če je hrup na delovnem mestu ter tresljaji na delu in končno, če je na delovnem mestu slaba razsvetljava in če nastopi slepljenje.

Glede na te pogoje se je presojalo posamezno delo na delovnih mestih ter je nato morala komisija določiti, v katero stopnjo spada delo po vsakem pogoju. Te stopnje so: neznatna, majhna, srednja, velika in zelo velika. Delo n. pr., za katero se ne zahteva kaka posebna šolska izobrazba je n. pr. neznatno glede na šolsko znanje, medtem ko je delo, kjer se zahteva popolna srednješolska izobrazba ali višja šolska izobrazba bilo oceniti s »srednjo« ali »veliko« stopnjo. Isto je bilo n. pr. pri odgovornosti ali naporu, kjer je bilo prav tako določiti stopnjo, če je n. pr. odgovornost za pravilno opravljanje dela velika s stopnjo »velika« ali »srednja«, ali kjer je umski napor velik, je bilo potrebno reči, da je velik ali zelo velik. Pri delovnih mestih delavcev je posebno bilo važno ocenjevati poleg napora delovne pogoje, kot smo jih zgoraj našteli kot n. pr. umazanost, temperatura itd., kar vpliva na delo ter so se ti pogoji ravno tako ocenjevali ali so glede na vpliv dela neznatni, majhni, srednji in veliki. To ocenjevanje vseh 20 pogojev dela po teh petih stopnjah, je stopnjevanje. Da bi se vse delo pri stopnjevanju, to je pri pravi analizi dela, lahko čimbolje izvršilo, je komisija predhodno izbrala najbolj značilnih 23 delovnih mest v našem podjetju, n. pr. emajlirec, vlačilec, lužilec, ključavnicar itd. in je ta delovna mesta skupno analizirala in stopnjevala tako, da so vsi člani komisije in podkomisij dobili potrebno spretnost v tem, kako je vršiti delo analize in stopnjevanja. Hkrati so jim ti primeri služili kot vzorni primeri za njihovo delo.

Popis in opis delovnih mest je v podjetju do sedaj v celoti izvršen. Prav tako je izvršena že analiza in stopnjevanje vseh delovnih mest delavcev v podjetju, medtem ko stopnjevanje pri uslužbencih še ni v celoti izvršeno ter je delo v teku in bo izvršeno do konca leta. Delovna mesta uslužbencev zahtevajo večjo pozornost in razmišljanje pri ocenitvi in stopnjevanju, ker so v vprašanju razni pogoji kot je šolsko znanje, odgovornost, umski napor, kar je treba v primerjavi s posameznimi delovnimi mesti med seboj razmotrivati. Tudi so navodila, »orientacijski primeri« kot dodatek uradnega lista šele pred kratkim izšli in se mora komisija deloma sedaj po teh navodilih ravnati. Težave pri ocenitvi uslužbenskih mest dela tudi okolnost, ker so uslužbenska mesta po značaju dela in delokrogov v posameznih podjetjih različna glede na to, če so podjetja večja ali manjša ter združujejo v manjših podjetjih delovna mesta posameznih uslužbencev druge posle kot pri večjih podjetjih, kjer je možna večja specializacija.

Z izvršitvijo popisa in analize delovnih mest bo tudi v našem podjetju izvršeno veliko delo. Kakšen je pa namen in končni smoter tega dela, ki je bil od strani naše oblasti odrejen za vso industrijo v naši državi? Kot smo že navedli gre za to, da se doseže enotna ocenitev odnosno pravilna ocenitev vseh delovnih mest po enakih vidikih v vsej industriji raznih panog po vsej državi. Ta ocenitev naj bi služila kot podlaga za pravilno nagrajevanje ter zaslužek delavcev in uslužbencev v industriji. Glede na to, po kakšnih stopnjah jo ocenjeno kakšno delo na delovnem mestu, tako se bo določal tudi zaslužek. Za posamezne stopnje pri posameznih pogojih dela bodo določene točke in vrednost točk. Predno bodo določene točke in vrednosti točk se bodo rezultati izvršenih analiz delovnih mest po vsej državi primerjali in razčlenjevali ter bodo to delo izvršili še višji organi. Nato šele bodo z oblastvenim odlokom določene točke in vrednosti teh točk, kar pa sedaj iz navedenih razlogov še ni moglo biti izvršeno.

Razumljivo je, da se je tudi med člani našega kolektiva že veliko razpravljalo o tem ocenjevanju delovnih mest in da že nekateri pričakujejo neposredne rezultate, popravo tarifnih postavk, izmenjavo tarifnega pravilnika in podobno. To za sedaj še ni neposredno na vidiku, dokler ne bo vprašanje dokončne ocenitve in določitve vrednosti točk enotno rešeno za vso državo. Vsekakor ima pa že sedaj izvršeno delo pomen tudi za naše podjetje. V kratkem bi kot posledico izvršene ocenitve zajeli naslednje rezultate. Pri dosedanjih ocenitvah v prejšnjih letih smo vložili veliko truda ter smo mislili in bili celo prepričani, da je naša ocenitev delovnih mest v neki meri že popolna ter da nima kakih večjih hib. Tudi so od nas oblastveni in drugi organi v tem pogledu zahtevali že kot od nekakega »vzornega« podjetja gotove podatke. Sedaj smo pa lahko ugotovili, da je marsikaj, kar še ni popolno bilo v našem delu in da zahteva še dopolnitev ter bo to še vedno zahtevalo delo pri razvoju delovnih pogojev. Zanimivo je, da so pri teh opisih in analizah delovnih mest nekateri mojstri in oddelkovodje lahko z začudenjem ugotovili, da tudi sami niso vedeli za gotova dela, ki jih opravlja izvrševalec na delovnem mestu. Na marsikaterem delovnem mestu so se ugotovili težki pogoji dela, ki pa niso povsod nujni in bi se dali s primernimi ukrepi odpraviti ter da ti pogoji dela pri dosedanjem ocenjevanju niso bili pravilno stopnjevani. Dalje nekateri izvrševalci ne vedo, kdo je njihov neposredni predpostavljeni. Da se križajo kompetence dveh ali več predpostavljenih, da mora nadzirati preddelavec več podrejenih, kot je pri normalnih pogojih mogoče. Zanimivo je tudi to, da se je ugotovilo, da je v nekaterih obratih po dosedanjem opisu in tarifnem pravilniku preveč delovnih mest kot samostojnih, dejansko je pa manjše število delovnih in da je samo več zaposlenih na teh delovnih mestih. Tako na primer se je mislilo, da so štiri samostojna delovna mesta, dejansko, po opisu bi pa morali biti samo dve, le štirje opravljajo to delo.

Vse te ugotovitve je registrirala komisija za analitično oceno. Uprava podjetja bo lahko na podlagi teh izvršila gotove organizacijske popravke. Kolikor bo možno spremeniti tarifni pravilnik v prihodnjem letu, se bodo te ugotovljene neskladnosti lahko upoštevale tudi že v tarifnem pravilniku.

B.

MNOGO USPEHOV V NOVEM LETU ŽELI CELOTNEMU KOLEKTIVU IN UPRAVI PODJETJA

UREDNIŠTVO

Naši člani kot odborniki ljudskih odborov

Pri volitvah v občinski zbor proizvajalcev občine Celje je bilo v drugi volilni enoti, katero je predstavljala Tovarna emailirane posode Celje, izvoljenih 5 odbornikov. Kandidirali so Lesjak Albin, Dobršek Mirko, Ribič Franc, ing. Vajdetič Jože ter Tušek Marinka. Vpisanih volivcev je bilo 1986, glasovalo jih je 1781 ter so dobili Lesjak Albin 1345 glasov, Dobršek Mirko 1147, Ribič Franc 1279, ing. Vajdetič Jože 1266 in Tušek Marinka 1103. Ker so prejeli nad 50% oddanih glasov, so bili vsi izvoljeni kot naši odborniki v občinski zbor proizvajalcev občine Celje.

Komisija za finančne posle in propagando

Dolžnost komisije za finančne posle in propagando je predvsem, da pripravlja in analizira poročila za delavski svet. Na zadnji svoji seji je razpravljala o doseženih rezultatih finančnega poslovanja za poslovno dobo v prvih devetih mesecih. Analizirala je rezultate celokupnega dohodka, obseg proizvodnje, prodajo na domačem in tujem trgu, dosežene dohodke, znižanje lastne cene, produktivnost dela, intenzivnost dela v proizvodnji, izkoriščanje kapacitet, obračunavanje obratnih sredstev, gibanje delovne sile in vse ostale finančne zadeve.

Delo propagandnega referata je šele v razvoju. Prva nujnost je bila izdelava komercialne dokumentacije. Komerciala je dobila potrebne kataloge in prospekte, ki ji bodo služili nekaj let.

TOVARIŠICE IN TOVARIŠI!

Dopisujte v »Emajlirca«. Tisti, ki čutite veselje do dopisovanja, prijavite se v dopisniški krožek.

Podpisane dopise izročite uredništvu, ali pa jih oddajte v nabiralnike za uredniško pošto, ki so pritrjeni na treh vidnih mestih v tovarni.

*

Uporabljamo sredstva za osebno zaščito! Previdnost ni bojazljivost — lahkomiselnost ni pogum! Varnostna disciplina zahteva, da nosimo pri delu zaščitna očala proti odletom in žarčenju, varovalna stekla, obrazne mreže- naglavne rute, prašne ščitnike ročna usnja in rokavice ter ostala sredstva za osebno zaščito.

*

Delajmo vedno in povsod smoterno in previdarno. Varnost je bistveni sestavni del vsake pravilne organizacije dela. Zato pazimo, opozarjamo, pripravljajmo, popravljajmo in izboljšujmo metode varnega dela!

DROBNE VESTI

○ Naš direktor na Poljskem. Letos v septembru je bil glavni direktor tov. Veber službeno na Poljskem, kot vodja skupine kovinsko-predelovalne industrije v sestavu delegacije Zvezne industrijske zbornice. Delegacija si je ogledala več tovarn kovinsko predelovalne industrije in proučila možnosti medsebojnega sodelovanja. Skupina, ki jo je vodil direktor tov. Veber je med drugim gbiskala še nekatera izvozna podjetja in se z njimi pogovarjala o možnostih skupnega nastopa na tujih tržiščih. Naši gospodarski predstavniki so bili povsod na Poljskem toplo sprejeti. Opazili so, da se poljski delavci zelo zanimajo za naše delavsko samoupravljanje in za vlogo naših družbenih organizacij v gospodarstvu.

○ Tuje delegacije v naši tovarni. V decembru je imela naša tovarna dva pomembna obiska. Po obisku kitajske gospodarske delegacije, ki se je mudila v državi, je prišla k nam na obisk tudi romunska trgovinska delegacija. Obe degaciji je sprejel glavni direktor tov. Veber.

○ Naša tovarna na velesejmih in razstavah. V letošnjem letu se je naša tovarna udeležila petnajstih sejmov in razstav doma in v tujih državah. Svoje izdelke je razstavljala na Mariborskem tednu, na izvoznem sejmu v Ljubljani na razstavi v Celju, na velesejmih v Beogradu in Zagrebu, na sejmu v Skoplju in na razstavi za 1. maj v Beogradu ter na sezonski razstavi na Bledu. Na tujem je razstavljala v Casablanci, Trstu, Damasku, Solunu, Celovcu, Salzburgu in Tunisu. Na razstavi v Celju je pokazala predvsem svoje nove izdelke. Komercialne uspehe pa je dosegla na velesejmih v Beogradu in Zagrebu, kjer so se obiskovalci zlasti zanimali za dekorirano posodo. Na tujih tržiščih kjer je razstavljala, je znatno razširila krog odjemalcev, ker je na sejmih pokazala tudi svoje nove izdelke.

○ Naš uvoz. Tradicionalne so že poslovne zveze naše tovarne glede uvoza z Italijo, Avstrijo, Zahodno Nemčijo, Holandsko, Anglijo, Francijo, USA in z nekaterimi vzhodnimi državami, z Vzhodno Nemčijo, Češko, Rusijo, Poljsko in Bolgarijo. Iz zahodnih držav uvažamo predvsem dekapirano pločevino, opremo, razne rezervne dele in kemikalije. Iz vzhodnih držav pa v manjših količinah pločevino in kemikalije.

○ Dobavitelji na obisku. Našo tovarno so v letošnjem letu poslovno obiskali mnogi predstavniki naših dobaviteljev iz tujih držav. Med njimi sta bila pri nas na obisku gg. D. A. Vonk in J. A. Huijsman, oba zastopnika podjetja »Ferro enamels« iz Rotterdama v Holandiji v zadevi frit, porcelanskih krogl, pigmentov in ostalega materiala. V zadevi oblog za konti peči in muflovke nas je obiskal g. Albert Kornrumf, direktor Didier — Werke iz Wies-Badna v Zahodni Nemčiji.

○ Okrepitev poslovnih zvez. Osebni stiki so vedno okrepitev poslovnih zvez. V ta namen obiskujejo naši predstavniki tuja tržišča, oziroma se tuji kupci in naši predstavniki iz tujih držav oglašajo pri nas. Naša predstavnika tov. ing. Ilgo in Kumer, sta letos obiskala tržišča v Egiptu, Libiji, Tunisu, Maroku in Franciji. K nam na obisk pa so prišli g. Esmail, naš zastopnik iz Tanganjike, g. Rashek in g. Stutterheim, predstavnika firme Westmercuur iz Amsterdama, g. Secknasi, kupec iz Tunisa in drugi.

○ Nezgode pri delu in poklicna obolenja so v našem podjetju problem. Njih rešitev je v dobri organizaciji dela in varnosti. V ta namen je izdal delavski svet po predlogu upravnega odbgra interni pravilnik o higiensko tehnični zaščiti, ki zagotavlja varnostne in zdravstvene ukrepe pri delu, varstveno in zdravstveno vzgojo delavstva, obenem pa preprečuje obratne nezgode in poklicne bolezni v tovarni. Pravilnik bo izšel v kratkem kot posebna publikacija in ga bo dobilo delavstvo tovarne brezplačno.

Naša prva skrb sta človek in družbena korist.

Nered in alkohol sta največja sovražnika pri delu.

SINDIKALNA PODRUŽNICA

JE POLAGALA OBRAČUN DELA

Sto šestdeset delegatov sindikalnih odborov se je zbralo v dvorani Partizana v Gaberju koncem novembra na rednem letnem občnem zboru Sindikalne podružnice, da pregledajo in odobrijo delo izvršnega odbora v pretekli poslovni dobi, da si izberejo novo vodstvo in da sprejmejo nove sklepe za bodoče delo. Občni zbor je bil živ in razgiban, podoben pravemu parlamentu. Udeležili so se ga poleg predstavnikov vodstva podjetja tudi povabljeni gosti, med njimi predsednik okrajnega SS Celje tov. Žmahar, predsednik občinskega SS tov. Marinček, tajnik Sindikalne podružnice »TAM« iz Maribora tov. Duh, zastopnik Republiškega odbora kovinarjev tov. Pajk, zastopnica Sindikalne podružnice »Metke« Celje tov. Pririševa, zastopnik PGD Gaberje tov. Podrepšek, predsednik SZDL za Gaberje tov. Tomažič in predsednik ZB za Gaberje tov. Sotošek.

Poročilo o delu podružnice v pretekli poslovni dobi je podal predsednik tovariš Martin Pirš, blagajniško poročilo je podal blagajnik podružnice tov. Franjo Panza, o delu Vzajemne blagajne je poročal njen predsednik tov. Štefan Kralj, poročilo nadzornega odbora pa je podal predsednik Viktor Pilih.

V poročilu predsednika tovariša Martina Pirša so zajeti nekateri letošnji važnejši notranji in zunanje politični dogodki, delavsko samoupravljanje in samo delo organizacije.

V skupnem sodelovanju z vsemi obstoječimi organizacijami v tovarni in organi družbenega opravljanja je naša Sindikalna podružnica dosegla zadovoljive uspehe. Pomagala je otrokom naših delavcev in uslužbencev pri učenju z inćtrukcijami na obeh gimnazijah. Teh inštrukcij je bilo deležnih 80 otrok in je za to pomoč pri učenju plačala podružnica 186 tisoč dinarjev. Uspehi pomoči pri učenju so bili vidni. Zato bo podružnica tudi v letošnjem šolskem letu najela inštruktorje otrokom, ki se težje uče. Upa, da bosta njeno akcijo izdatno podprla upravni odbor in delavski svet.

Za obdaritev otrok ob priliki Novoletne jelke je lani podružnica porabila cca 600.000 dinarjev. Podobno obdaritev otrok bo pripravila tudi letos ob razumevanju in ob pomoči upravnega odbora in del. sveta.

Sindikalna podružnica je skupno z organizacijo ZK in mladinsko organizacijo mnogo pripomogla pripravam in izvedbam volitev v delavski svet in zbor proizvajalcev. Pri sestavi in razpravi sedanjega tarifnega pravilnika je storila vse potrebno, da je bil o spremembah obveščen celotni kolektiv. Nadalje pomaga komisiji za analitično oceno delovnih mest, ki si prizadeva vskladiti popis, analizo in stopnjo vsakega delovnega mesta v podjetju na osnovi zakonitih predpisov.

Sindikalno vodstvo podružnice skrbi za svoje članstvo in mu nudi materialno in moralno pomoč, ko je posamezni član v težkem socialnem položaju.

Pri ureditvi parka pred upravnim poslopjem in pri odstranitvi ruševin je članstvo opravilo skupaj 7.972 prostovoljnih ur dela. Za ljudsko kokališče je mladina opravila 177 ur prostovoljnega dela, kamioni pa so prevozili 250 ton materiala. Članstvo je tudi uredilo športno igrišče s prostovoljnim delom in opravilo 1794 ur. Pri medsindikalnem tekmovanju je naša podružnica dosegla 44.165 točk in s tem prvo mesto v Celju.

Po poročilih se je razvila živahna in dolgotrajna razprava. Na prvem mestu je bilo stanovanjsko vprašanje, samoizobrazba članstva, pobiranje članarine, delovna disciplina, politična vzgoja, uspehi proizvodnje, kooperacija z drugimi podjetji, društveno življenje in še drugi aktualni problemi, ki se pojavljajo v življenju in pri delu v naši tovarni.

Pri volitvah so bili izvoljeni v izvršni odbor Sindikalne podružnice: Martin Pirš, Jože Grubar, Karl Žohar, Rezka Kačeva, Miha Zavšek, Dragica Tofantova, Stanko Farčnik, Lojzka Dobriškova, Ivan Golja, Marica Jamškova, Ivan Brence, Franjo Panza, Franc Belek, Čedomir Pavlovič, Franc Mahne, Edi Krajnc, Ivan Muršič Rudi Prezelj, Stane Dvoršak, Milan Vrečko, Ivan Rataj, Kondrad Končan, Mirko Polutnik, Zlatko Cotič in Kože Kunst.

V nadzorni odbor pa: Viktor Pilih, Lado Delakorda in Štefan Kralj.

Resnična skrb za človeka

Med našim članstvom je nekaj takih, ki pravijo, da nimajo nič od sindikata in da je škoda denarja, ki ga plačujejo za članarino. Takemu članu bi lahko povedali, da je sovražnik samega sebe, ali pa da je mrtev za današnji čas. Tistih časov, ko je bil sindikat »trgovina«, takih časov ni več.

V današnjem družbenem sistemu, ko gre predvsem za človeka in njegove pravice, je prav sindikatu naloženih več odgovornih nalog, ki jih mora reševati. Ena prvih, je njegovo uveljavljanje v organih družbenega upravljanja. Z njo pa je povezanih nešteto problemov, ki se z vsakim dnem globlje zajedajo v sindikalno delo.

Član, ki vidi sindikat v članarini, stoji ob strani. Slep je in ničesar ne vidi. Zasluži pomilovanje in potreben je politične vzgoje. Ničesar ne dojema. Ne ve, kaj se okrog njega dogaja. Tak član meni, da je vse, če hodi redno na delo, če pridno dela in z zaslužkom preživlja svojo družino in sebe. Vse drugo ga ne zanima, oziroma za vse drugo nima smisla. Tak član se niti ne zaveda kaj pomeni kot proizvajalec v našem novem družbenem sistemu. Vse mu je tuje.

Ne ve, da so vsa dogajanja radi njega, da je svet okrog njega njegov svet, v katerem bo danes ali jutri zaživel boljše človeku spodobno življenje.

Skrb za človeka je sindikatu na prvem mestu. Povsod tam, ko gre za probleme človeka, tam je in mora biti sindikat. Obširne in temeljite razprave na zadnjem občnem zboru so nam dokaz, da je takšen tudi naš sindikat.

Sindikat je sodeloval pri sestavi tarifnega pravilnika, pri sestavi pravilnika o higiensko-tehnični zaščiti, sodeluje in pomaga pri analitični oceni delovnih mest, ki je velikega pomena za vse delavstvo tovarne. Udeležuje se vseh akcij za zboljšanje delovnih pogojev v delovnem procesu in za zboljšanje življenjske ravni kolektiva.

Posebno skrb posveča sindikat stanovanjskemu problemu. Živo je zainteresiran pri akciji za gradnjo novega stanovanjskega naselja tovarne. Sindikat si tudi prizadeva uresničiti željo kolektiva po primernem objektu ob morju, kjer bi oddiha potrebno delavstvo našlo dober počitek. Vse moči posveča izobrazbi in politični vzgoji članstva, zavedajoč se, da je neznanje največji sovražnik vsakega človeka.

Največ denarnih sredstev je sindikat porabil za pomoč svojemu članstvu. Rezervni fondi iz preteklih let, ki so znašali v začetku leta nad milijon dinarjev, so se izčrpali za polovico. Nepredvideni izdatki, ki imajo human in socialni značaj, so znašali okrog 400.000 dinarjev. S podjetjem »Kurivo« je bila sklenjena pogodba za dobavo drv in premoga, s Kmetijsko zadrugo Škofja vas pa pogodba za krompir, za katerega je bilo celo premalo kupcev.

DELO SINDIKALNIH ODBOROV

Sindikalni odbori so v teku leta zadovoljivo delali, eni več drugi manj. Skupno so imeli 42 sej in več sestankov, na katerih so obravnavali norme, premije, disciplino, proizvodnjo, kvaliteto in reševali najbolj pereče probleme.

Najboljši občni zbor je imel sindikalni odbor surovinskega oddelka. Njemu je sledil odbor emajlirnice. Letošnja praksa občnih zborov je pokazala, da je najboljše sklicati občni zbor v prostem času, ne pa po končanem delu.

Delo sindikalnih odborov bo vedno zahtevnejše. Sindikati dobivajo od danes na jutri pomembnejšo vlogo aktivnega sodelovanje pri družbenem upravljanju. Naš kolektiv se vedno veča. Z vsakim dnem prihajajo na delo novi ljudje, ki so potrebni napredne vzgoje.

Pobiranje članarine

Doslej so blagajniki odborov pobirali članarino po oddelkih, oziroma po sindikalnih odborih. Na občnem zboru podružnice pa je bil sprejet predlog, naj bi članarino pobiral mezdni oddelek. Predlog je izvedljiv, ker mezdni odelek že odteguje članom tudi prispevke za tovarniško godbo, odteguje potrošniške kredite in če bi odtegoval še članarino za sindikat, bi bilo s tem zelo ustreženo podružnici, ker bi bila članarina pobrana točno po lestvicah, ki jih predpisuje statut sindikata. Za blagajnike je res težko, ker imajo pri pobiranju članarine mnogo letanja po delavnicah in izgube zaradi tega na produktivnosti. Statut sicer pravi, če se član ne strinja z odtegovanjem članarine, se mora o tem pismeno izjaviti. Če pa je pri nas kakšen član, ki ne bi pristal na odtegovanje v mezdnem oddelku, naj se pismeno izjavi, pa bo blagajnik še nadalje prihajal sam k njemu in pobral članarino. Vprašanje je zaradi znamkic, ki naj bi jih podružnica enkrat v mesecu razdelila na podlagi plačnih pol, članstvo pa bi jih kot doslej nalepilo v legitimacije.

VZAJEMNA BLAGAJNA

Pri sindikalni podružnici naše tovarne je bila pred nekaj leti ustanovljena Vzajemna blagajna z namenom vzajemne pomoči. Člani vlagajo v blagajno svoje prispevke in dobe v nujnih primerih potrebna posojila, predvsem ob smrti svojcev in drugih življenjskih neprilikah. Kako veliko je zanimanje za to akcijo, je dokaz porast števila članstva in višina vlog in posojil. V prvem letu je štela Vzajemna blagajna 224 članov, v drugem 424, letos pa se je število povečalo na 512 članov. V letošnjem letu so znašale vloge čalnov skupno nad 1,000.000 dinarjev.

Ker je vedno več interesentov za posojila, kot pa je vloženega denarja, bi bilo priporočljivo, da bi člani zvišali svoje vloge, predvsem tisti, ki plačujejo po sto dinarjev na mesec.

Iz prošenj, ki jih vlagajo posamezni člani za posojila je razvidno, da potrebujejo denar prve štiri in zadnja dva meseca v letu za oblačila, v poletnih mesecih za dopuste in oddih, septembra in oktobra pa za ozimnico in kurjavo.

Pomagajmo drug drugemu! Pristopimo k Vzajemni blagajni v čimvečjem številu. Vzajemna pomoč je lepa!

SAMSKI DOM — INTERNAT

Kamen spotike so bile lesene, razpadajoče barake na Dečkovi cesti, v katerih so morali stanovati vajenci II. vajenske šole. Hotel »Savinja«, katerega je pomagal zgraditi naš kolektiv, je prenehal obratovati. Kam z mladimi vajenci, to vprašanje je bilo zelo pereče. Sporazumno s sindikatom je bil bivši Samski dom ali poznejši hotel »Savinja« izročen vajenski šoli za internat, v katerem se mladina dobro počuti. Prav je tako!

SEDEM LET

DELAVSKEGA SAMOUPRAVLJANJA

Naš delavski svet praznuje sedemletnico obstoja. To je sicer kratka doba, toda dala nam je mnogo dragocenih izkušenj. Delavski svet je postal v teh letih osnova našega življenja tako za proizvajalce kot za slehernega državljana. Opravil je izpit v dobi gospodarske blokade in elementarnih nesreč, torej v naših najbolj črnih časih. Postal je steber našega celotnega družbenega opravljanja. Začetek je to dobe resnične demokracije, ki temelji na demokratični pravici, ko proizvajalec odloča o svojem delu sam. V tujini sicer priznavajo, da je naša država dosegla največje uspehe v takoimenovani ekonomski demokraciji, trde pa na drug strani, da je pri njih t. zv. politična demokracija bolj razvita. Takšna logika je slaba. Ali si lahko zamislimo politično demokracijo brez gospodarske?

POMEN VOLITEV

Od osvoboditve pa do danes smo pri nas že šestkrat volili. Trikrat smo imeli volitve za zvezno in republiško skupščino, trikrat pa za ljudske odbore. Vsake volitve so bile za nas dogodek, ki je obeleževal konec enega in začetek drugega obdobja. Prve volitve jeseni 1945 so bile v znamenju oblikovanja naše ljudske države in urejevanja težkih povojnih razmer. Druge volitve so bile predvsem v znamenju velikih naporov za zgraditev naših gospodarskih pogojev. Tretje volitve so pomenile prvi začetek decentralizacije gospodarstva, državne uprave in oblasti. Z volitvami v občinske ljudske odbore in zbore proizvajalcev pa bomo prišli v obdobje še intenzivnejšega sodelovanja državljanov v korist vsega, kar prispeva k zboljšanju življenjskih pogojev. Zbori proizvajalcev v občinah imajo brezdvomno izredni pomen ne samo za napredovanje našega gospodarstva in dvig standarda, temveč tudi za demokratično uveljavitev vloge delavskega razreda in neposrednih proizvajalcev sploh. S tem postajajo občinski zbori proizproizvajalcev temelji v zgradbi proizvajalskega predstavništva v državi, ki je že doslej imel svoje organe v zvezni, republiški in okrajni skupščini.

ODLIKOVANJA

Ob državnem prazniku — 29. novembru — sta bila odlikovana z redom MEDALJO DELA, znak priznanja za dolgoletno vestno in požrtvovalno delo v podjetju pri dvigu storilnosti dela in krepitvi delavskega samoupravljanja:

Brežnik Ivan, preddelavec v izdelovalnici ročajev in

Zavšek Mihael, preddelavec v plačilnem oddelku.

Kdorkoli je danes mnenja, da je mogoče voditi in opravljati delo, ne da bi upoštevali človeka, njegove duševnosti in kvaliteto, je na napačni poti.

Naši proizvajalci imajo pravico in možnost soodločanja v organih družbenega upravljanja. Tudi naš delavski svet je pred sedmimi leti nastopil zakonito pot kot zakoniti družbeni organ delavskega samoupravljanja. Nastopil je pot, ki ni bila lahka, kajti pred delavski svet so bile postavljene težke in odgovorne naloge gospodarskega in političnega značaja, ki jih je bilo treba temeljito proučevati in jih načrtno izvrševati.

Uspehi sedemletnega samoupravljanja potrjujejo pravilnost naše poti, da proizvajalci sami upravljajo neposredno našo družbeno proizvodnjo. Opravljanje pa ni le za zidovi tovarne, temveč se je razširilo na razna področja družbene dejavnosti. Ob tej obletnici smo lahko ponosni na dosežene uspehe še zlasti, ker so ti uspehi plod naših lastnih izkušenj. Zaupali smo v svoje lastne sile, ki so naše največje bogastvo in s katerimi smo z največjo vstrajnostjo premagali vse zapreke in ustvarili mogočno delo, o katerem bo govorila zgodovina našega razvoja.

V tem obdobju našega dela se je pokazala tudi škodljiva pasivnost nekaterih posameznikov, ki pa izvira predvsem iz nepoučenosti. Naše družbene organizacije, predvsem ZK, sindikalna organizacija in mladina so pri prosvetljevanju našega človeka mnogo storile. Naša dolžnost je, da usmerimo našo dejavnost v vzgojo človeka. Uspehi, ki sta jih imela naš delavski svet in upravni odbor, so precejšnji. Iščemo pa še vedno nove oblike za izpopolnjevanje pri našem delu. Če bi izvršili analizo dela o sprejetih sklepih in izvršitvah, bi nam ta pokazala, da je bila večina sklepov v redu izvršena. Dosedanja praksa dela delavskega sveta po komisijah se je pokazala za zelo dobro metodo dela pri uvajanju posameznih članov delavskega sveta v vsa gospodarska vprašanja podjetja.

Letos je zasedal kongres delavskih svetov Jugoslavije. Udeležil se ga je delegat našega kolektiva tov. Jože Zapušek. Razveseljivo za nas je dejstvo, da je njegova razprava napisana v knjigi Kongresa delavskih svetov Jugoslavije. Smernice, ki jih je dal kongres, bodo važne za nadaljnje izgrajevanje našega gospodarskega sistema. Na kongresu se je sicer pojavilo dvoje protislovij v obliki osebne in kolektivne koristi. Ta protislovja, pa je bilo moč odpraviti samo preko delavskih svetov in njihovega mehanizma. V upravljanju podjetja lahko sodeluje sleherni proizvajalec. Torej izvira njegova odgovornost iz pravic do upravljanja.

Ta dejstva narekujejo delavskim svetom, da ustvarijo take pogoje, ki povezujejo osebne koristi s kolektivnimi, odnosno, ki prikazujejo, da je osebna korist v pogojih družbene lastnine ena izmed gonilnih sil, ki povezuje gmotne koristi z materialnimi uspehi vsega kolektiva.

BESEDA O DISCIPLINI

Že po zadnjem občnem zboru Sindikalne podružnice je bil dan predlog delavskemu svetu, naj pokrene vse potrebno, da se v podjetju uvede do-

POLURNI ODMOR

Po novih predpisih bo z novim letom trajal odmor med delom pol ure. Novi predpis bodo zlasti pozdravil starejši delavci, za katere je bil odmor četrt ure prekratek. Pritožilo pa se tudi ne bo mlado delavstvo.

SUHE ŠTEVILKE KI NEKAJ POVEDO

Kako razgibano je društveno življenje med našim kolektivom, nam zgovorno povedo suhe številke: pri Svobodi je včlanjenih 140, pri Strelski družini 324, pri Olimpu 203, pri Planincih 140, pri Partizanu 10, pri Gasilcih 47 članov kolektiva. Mnogo članov sodeluje tudi v zunanjih društvih in organizacijah.

stojna disciplina, ki ne bo samo ponos posameznika, temcelotnega kolektiva. Omeniti moramo primere, ki se dogajajo, ko posamezni člani kolektiva zamujajo na delo, prehitro zapuščajo svoja delovna mesta in neopravičeno izostajajo. Posebej pa omenjamo razne prepire in pretepe, ki nimajo prav nič skupnega z zdravimi medsebojnimi odnosi. Ali res ni moč odpraviti medsebojnega fizičnega obračunavanja? Včasih dvignemo oblak prahu za najmanjši prekršek in izrečemo strogo kazen. Za večkratni fizični napad pa se zadovoljimo samo z začasno premestitvijo na nižje delovno mesto.

Koristno s prijetnim

V letošnjem letu je priredila Sindikalna podružnica 67 predavanj: strokovnih, gospodarskih in političnih ter 32 ekskurzij in 29 izletov. Vsa predavanja so bila dobro obiskana.

MLADI Emajlirec

Od nas mladih je odvisno kakšen bo jutrišnji svet in naša bodočnost

Odpiramo stalno rubriko naši mladini, da more v njej javno preizkušati svoje moči, da bo lahko v njej objavljala svoja mišljenja, da bo v njej poročala iz življenja svoje organizacije, da bo v njej pisala o sebi in svojem delu in se tako povezovala z resničnim tovarniškim življenjem.

Uredništvo

Naša mlada generacija živi v dobi svetovnega socializma in dobiva svojo podobo v procesih naše socialistične graditve. Mladina je sprejela socializem za svoj cilj, za svoj življenjski smoter. Zato je razumljivo, da mi mladi z velikim zanimanjem spremljamo vse svetovne politične dogodke, da se živo zanimamo za politične dogodke doma, ki jih zlasti v zadnjem času ni malo. Vse to vpliva in prispeva svoj delež k dozorevanju naših globljih in pravilnih pogledov na naša politična načela. Napredna in trdna načela naše države, odkrita in jasna stališča, ki jih naša država zastopa nasproti Vzhodu in Zahodu, vse to je našlo močno podporo v naših mladih vrstah. Naša mlada generacija take politike ni le odobravala, temveč jo tudi osvojila, prepričana o njeni pravilnosti — postala je njen aktivni zagovornik. Še bolj odločno in neposredno pa oblikuje podobo mladih ljudi naša jugoslovanska stvarnost.

Mi mladi ljudje ne vidimo v politiki prednosti, ki si jo svojijo neki določeni, zato poklicani ljudje. Politika je za nas mlade že sestavni del našega lastnega in splošnega življenja. Pomeni nam življenjsko vsakdanjost, korist in nujnost, brez katere ni napredka. V takšni politiki se spajajo koristi vsakogar in vseh, vse druži ista misel, dejanja in želje čimprej ustvariti dom poštenosti za vse — izgraditi v Jugoslaviji socializem.

K tem ciljem teži naša mlada generacija z mnogimi dejanji in napori, ki so rodili uspehe. Spoznanje resnice, da je naša lastna in skupna bodočnost v rokah nas samih, je mobilizirala naše mlade sile, s katerimi smo izbojevali že pomembne zmage na vseh področjih ustvarjanja. Doseženi uspeh pri gospodarski preobrazbi naše dežele, pri izpopolnjevanju gospodarskega sistema, pri razvoju delavskega samoupravljanja, kongres delavskih svetov in VI. kongres LMS, vse to označuje našo družbeno ustvarjalnost v zadnjem času.

MLADINSKA ORGANIZACIJA

je močan družbeni faktor v kolektivu naše tovarne

Po organizacijskem poročilu LMS za leto 1957 šteje naša organizacija 320 mladink in mladincev. Število organiziranih predstavlja 70 % vse zaposlene mladine v podjetju in priča, da je naša mladinska organizacija močan družbeni faktor, ki v kolektivu tovarne nekaj pomeni.

Naša mladinska organizacija se deli po oddelkih tovarne na šest aktivov, ki imajo svoja samostojna vodstva, katera so povezana v komiteju.

Največ samostojnosti v delu je pokazal aktiv surovinskega oddelka. Imel je v letošnjem letu 27 sestankov, na katerih je mladina obravnavala delavsko samoupravljanje, razne gospodarske ukrepe, tarifno politiko, delovno disciplino oddelka itd. Aktiv je pozval vse ostale aktive na tekmovanje v prostovoljnem delu pri ljudskem kopališču in pri ureditvi parka pred upravnim poslopjem. Obvezal se je napraviti 1000 prostovoljnih ur, opravil jih je pa 1850, ker se je udeležil 100 % vseh akcij. S svojim delom je lahko vzor vsem ostalim aktivom.

Na drugem mestu po delavnosti je aktiv emajlirnice, ki je po številu članstva — 94 mladink in mladincev — najmočnejši aktiv. Imel je več sestankov, na katerih je obravnaval zlasti proces dela v emajlirnici. Aktiv ima težave zaradi razdeljenega delovnega časa in okolnosti, ker se precejšnje število članov vozi na delo iz oddaljenih krajev.

Aktiv kleparskega oddelka šteje 44 članov in je po svoji delavnosti na tretjem mestu. Med letom je imel več sestankov, na katerih je razpravljal o problemih dela v oddelku, raznih društvenih zadevah, o higiensko-tehnični zaščiti in ostalih aktualnih vprašanjih.

Aktiv mehanične delavnice, ki je bil vsa prejšnja leta med zadnjimi, se je v tem letu prilično potrudil, toda v svojem delu še vedno ni pokazal tega, kar bi lahko od njega pričakovali. Ker si je izbral novo vodstvo, pričakujemo večio delavnost.

Mladina nameščencev in skladišča gotove posode je združena v en aktiv, ki je po številu najmanjši, saj šteje samo 32 članov. Tudi ta aktiv po svojih zmožnostih ni dal iz sebe vsega, kar fi lahko. Kar povemo, da je bolj životaril kot živel. Imel je več sestankov, nikoli pa 100 % udeležbe.

Aktiv dekor oddelka, ki šteje 54 mladink in ki je bil preišnja leta med najboljšimi, je letos le še na zadnjem mestu. Med letom ni pokazal nobene iniciativnosti za delo. Sestanke je skliceval na pobudo komiteja, ko se je šlo za večjo skupno akcijo.

V našem kolektivu še vedno najdemo ljudi, ki naše mladinske organizacije ne smatrajo za družbeni faktor, ki danes že veliko pomeni v razvoju socializma. Ne morejo se sprijazniti z dejstvom, da je organizacija LMS samostojna politična organizacija, ki združuje v svojih vrstah vse mlade progresivne ljudi, ki težijo za napredkom in razčiščujejo z vsemi zastarelimi pojmovanji družbe in družbenega razvoja. Nekaj je še v našem kolektivu ljudi, ki smatrajo našo organizacijo za brezpomembno in bi jo celo radi po svoje komandirali, boje se pa vsake objektivne kritike. Nočejo videti, da je njihov odnos do mladine nepravilen. Zato jih bo razvoj prej ali slej pustil ob strani.

Sodelovanje mladine je v procesu dejavnosti nujno potrebno

Zahteva, da je treba izvoliti mlade ljudi v delavski svet, je bila nekaj časa glavna težnja mlade generacije. Zato je naša tovarniška mladina v času zadnjih volitev v delavski svet razvila precejšnjo aktivnost. Ker smo mi mladi pokazali večjo zrelost in zdravo zanimanje za gospodarska vprašanja in za probleme delavnih odnosov, se je naše število izvoljenih odločno povečalo. Tako je bilo pri letošnjih volitvah izvoljenih v delavski svet 24 mladih ljudi, eden pa v upravni odbor. Če upoštevamo, da šteje delavski svet 80 članov, smo na tak uspeh lahko ponosni. Kot poseben uspeh pa si šteje mladinska organizacija izvolitev mladinke, tovarišice Marinke Tuškove za odbornika v okrajni zbor proizvajalcev.

Zanimanje mladih za delavsko samoupravljanje in za vprašanja, ki jih rešujeta delavski svet in upravni odbor, je vedno večje, ker izvoljeni mladinci delavskega sveta po vseh sejah živo tolmačijo in razpravljajo z mladimi delavci o sklepih. Vse to mnogo pripomore k ugledu naše mladine in rodi prepričanje, da je naše sodelovanje v procesu družbene dejavnosti koristno in nujno.

BESEDA O NAŠIH KADRIH IN VZGOJI

Vodstveni kadri mladinske organizacije naše tovarne se zelo hitro menjavajo, kar se občuti še zlasti v posameznih oddelkih obrata. Mladina prihaja v organizacijo, dorašča in odhaja, tako odhajajo tudi kadri. Povsem normalno je, da imamo v naši organizaciji le še malo takih aktivistov, ki so delali z mladino pred vojno in prva leta po njej. Organizacijo sestavlja nova generacija in iz nje so zrasli tudi kadri, ki danes vodijo in usmerjajo njeno delo.

Zavestna usmerjenost našega dela za vzgojo kadrov se je pokazala nujna še posebno zadnja leta, ko v novih pogojih razvijajočega se sistema družbe in društvenega življenja ni dovolj samo hoteti, ampak je potrebno tudi znati delati in voditi mladino. Orientacija ZK na vzgojo mladine in tolmačenje vloge Partije je v tem pogledu dala vidne rezultate pri politični vzgoji kadrov.

Število mladih sprejetih v ZK je letos naraslo. Tu je potrebno poudariti, da so med mladino v naši tovarni še velike rezerve, ki jih bomo morali skupno z ZK proučiti in zajeti v ZK. Prav gotovo bomo morali še mnogo storiti zlasti glede sestava vodstev, ki morajo rasti prav iz delavskih vrst.

Počasi rase število mladink v vodstvih, čeprav se kaže vse večje zanimanje med mladimi delavkami za politična vprašanja.

Šibka stran naše mladinske organizacije pa je v tem, da se je v svoji družbeno politični dejavnosti omejevala predvsem na tovarno in njene probleme, manj se je pa njena delavnost usmerjala tudi na komuno in njene probleme.

Razgibano življenje mladih

Ljudska tehnika, Strelska družina, Planinsko društvo, Taborniki, Partizan, Olimp in Svoboda so društva, v katere je vključena naša tovarniška mladina. Število mladih v omenjenih društvih rase iz leta v leto, kar v neki meri prispeva organizacija ljudske mladine. Vidljivi so uspehi, ki jih mladina dosega, upoštevajoč, da prav tako tudi dejavnost v društvih močno vpliva na oblikovanje mišljenja in zavesti mladega človeka.

V društvu LT je včlanjenih 175 mladink in mladincev, v Strelski družini 38, pri planincih 22, pri Tabornikih 36, pri Partizanu 7, pri Olimpu 45, pri Svobodi 65, pri gasilcih pa 6.

Ni socializma brez resnične in vsestranske skrbi za človeka.

Največji praznik

zmage in upov sto in sto milijonov delovnih ljudi na vsem svetu

je prav gotovo nedavna proslava 40-letnice oktobrske revolucije, ki smo jo tudi mi mladi emajlirci proslavili zelo praznično. Spomin na oktober, spomin na dolgotrajni boj delavskega razreda, na tragične poraze in blesteče zmage v 40 letih, zahteva od naše mlade generacije, da razmišlja, kako naj zastavi svoje korake, kako naj začne svoje življenjsko delo, da bo opravičila zaupanje in nade milijonov, ki so v tem boju padli za svoje ideale in napredek človeštva.

V svetovnem merilu je oktobrska revolucija odprla pot k zmagi socializma. Njej je sledila vrsta zmagovitih revolucij. Socializem postaja stvarnost, praksa in ustvarjalni napor sto in sto milijonov delovnih ljudi.

Ob 40-letnici oktobrske revolucije lahko rečemo, da ima socializem in človeštvo svetle perspektive. Atomska energija, umetni sateliti in druge pridobitve sodobne znanosti oznanjajo nove uspehe človeškega uma in nove možnosti. Obenem z blaginjo pa napovedujejo tudi nevarnost uničenja človeštva. Izhod iz sedanjega položaja je samo eden — socializem. Samo socializem lahko reši probleme sodobnega sveta in omogoči človeštvu koristno uporabo vseh pridobitev znanosti.

Spomin na oktober nas obvezuje, da storimo vse, kar je v naših močeh, da izpolnimo svoj dolg mednarodnemu socialističnemu gibanju in svoji bodočnosti. Dajmo, mi mladi, vse ustvarjalne sile velikim prizadevanjem, da zgradimo v naši deželi socialistično družbo. To je pravica in naša dolžnost, ker na srečo nismo več generacija pred zaprtimi vrati.

Novo vodstvo mladinske organizacije

Na konferenci so bili pri volitvah izvoljeni v vodstvo mladinske organizacije: Slavko Vizjak, Stane Veninšek, Marinka Tuškova, Vida Lebanova, Stanko Rojnik, Drago Lednik, Zinka Strahova, Dušan Vinder in Marjan Cvek.

Tehnična vzgoja mladine

Za tehnično vzgojo mladine skrbi v naši tovarni močna organizacija Ljudske tehnike. V letošnjem letu je priredila več tečajev, ki se jih je udeležila tudi mladina. Emajlirskega, fotoamaterskega, šoferskega, varilnega in tečaja za predelavo pločevine se je skupno udeležilo 68 mladink in mladincev. Poleg teh se je mladina udeležila tudi tečaja o normah. Zlasti pa se mladina zanima za delo v raznih krožkih. Za vzgojo mladih ljudi skrbi LT tudi z raznimi predavanji. Društvo je ponosno na mladino in na njene uspehe pri delu.

Nagrajena in pohvaljena mladina

Na letošnji konferenci mladinske organizacije, ki je bila v mesecu novembru, so bili za svojo agilnost in zavestno delovanje nagrajeni: Stane Rojnik, Stane Dvoršak, Tone Tomše, Ludvik Kuster, Vida Lebanova in predstavnik mladinskega aktiva emajlirnice. Pohvaljeni pa so bili: Hilda Cvetrežnikova, Viktor Plavc, Drago Rajniš in aktiv surovinskega oddelka.

Industrijska kovinarska šola

Ob izidu prve številke „Emajlirca"

Pravilno je, da v prvi številki »Emajlirca« najde mesto tudi Industrijska kovinarska šola kot sestavni del delavskega kolektiva Tovarne emajlirane posode. Tudi šola doprinaša v borbi izgradnje socializma precejšen delež, čeprav na drugačnem področju, na področju, ki se bistveno razlikuje od podjetja, ki pa ni v skupni borbi nič manj, če ne še bolj važen od naporov celotnega tovarniškega kolektiva.

Vsem nam je jasno, da je vzgoja dobrega strokovnega kadra temelj sodobne industrije. Lahko imamo še tako moderno opremljene in urejene tovarne, so le-te brez strokovnjakov mrtve, brez dobrih strokovnjakov pa se proizvodni proces ne more odvijati tako, kot bi se sicer lahko v okviru razpoložljivih kapacitet podjetja.

Z novo šolsko reformo stopa strokovno šolstvo v prvo vrsto izobraževanja in vzgoje kadra, ter se že sedaj kažejo potrebe po gradnji večje in sodobnejše Industrijske kovinarske šole v Celju, obenem pa tudi po ustanavljanju novih srednje-strokovnih šol. Že v prihodnjem letu bo ustanovljena v okviru Industrijske kovinarske šole redna Mojstrska delovodska šola.

Uprava podjetja in razne množične organizacije budno spremljajo delo in uspehe šole bodisi z nasveti in predlogi ali pa nudijo pomoč v materialni obliki. Žal, da nekateri člani kolektiva vidijo v šoli le deficitno ustanovo, ki naj bi bila podjetju samo v breme, kar je bilo opaziti tudi od strani posameznih članov delavskega sveta. Zanimiva je ugotovitev, da se tako gledanje takoj spremeni, čim prizadeti vpiše svojega sina v šolo. Verjetno smo si edinih misli, da nobena šola ne more biti proizvodno in rentabilno podjetje v takem smislu kot je to tovarna, to je na finančni osnovi, ampak se ta rentabilnost kaže šele pozneje na delovnem mestu v podjetju.

Oblikovanje duha naših mladih generacij je mnogo težavnejše in odgovornejše delo od oblikovanja mrtve tvarine. Poleg ostalih so dokaz temu tudi težave pri izpopolnjevanju izpraznjenih delovnih mest učnega in vzgojnega osebja, kajti vsakdo se zaveda odgovornosti dela, po drugi strani pa nepredvidenih posledic, ki lahko nastanejo pri nepravilnem in površnem delu vsestranskega usposabljanja mladega človeka.

Pri svojem delu se šola zaveda tudi napak, ter bomo članom kolektiva hvaležni za vsak doprinos v eni ali drugi obliki, ki bo pripomogel k izboljšanju dela v šoli oziroma vzgoji mladine.

Želja šole je, da bi postal »Emajlirec« stalno glasilo Tovarne emajlirane posode, ki naj članom kolektiva razširja obzorje v strokovnem, kulturnem in političnem pogledu ter v utrjevanju medsebojnega tovarištva in sodelovanja. Kolikor bi lahko imela šola v »Emajlircu« stalen kotiček, bomo skušali s prispevki učiteljev in učencev povečati pestrost lista, obenem pa bomo seznanjali kolektiv podjetja o življenju in delu Industrijske kovinarske šole.

Ravn. **Žerjav Rado**

DEDEK MRAZ V TOVARNI

Kakor prejšnja leta bo tudi letos priredila Sindikalna podružnica s sodelovanjem društva LT in s pomočjo delavskega sveta Novoletno jelko in Dedka Mraza. Prireditveni odbor je izdelal izbran program za ta mladinski praznik, ob katerem bo obdarovnih okrog 1.400 otrok delavcev in uslužbencev naše tovarne.

Tudi letos bo v emajlirnici zrasel čudovit pravljični gozd. Na dan 29. decembra ob 15. uri bo najprej pozdravil zbrane otroke član uprave, tovarniška godba pa jim bo lepo zaigrala. Nato bo otroška igrica »**Mojca išče muciko**« v režiji tov. **Erike.** Pri grici bo nastopala živa muca, ki ji bodo stregle žabice, lisička, medvedek in veverička. Mogoče bodo nastopile tudi vile, Gozdni možički pa bodo zamenjali lanske škrate.

Po končani igrici bodo fanfare slovesno naznanile prihod Dedka Mraza, ki bo prišel v spremstvu srebrnih snežink, rdeče kapice, pikapolonice in pažev ter prinesel lepe darove otrokom.

Vabimo na množično prireditev Novoletne jelke in Dedka Mraza tudi starše otrok, da se ob tej priložnosti razvesele z najmlajšimi, za katere je Dedek Mraz najlepši praznik v zimskem času. Delavski svet tovarne, ki je pripravil otrokom delavcev in uslužbencev Novoletno jelko in Dedka Mraza, se zaveda, da ima kolektivna obdaritev vreden vzgojen pomen, obenem pa je izraz lepih družbenih odnosov.

Ob Savinji — Foto klub »Emajl«

LJUDSKA TEHNIKA
kovačnica mladih ljudi

Kdo izmed članov kolektiva ne ve, da obstoja v našem podjetju društvo, ki se imenuje Ljudska tehnika. Po vsej verjetnosti so ti zelo redki, ali pa celo ni nobenega, saj je že vsak četrti izmed nas član tega društva.

Po vsej tovarni nas je 533 razvrščenih na različnih delovnih mestih. Prav toliko nas spremlja vsakodnevna dogajanja v tovarni. Naš pozdrav je: »Tehniko ljudstvu!« in prav v tem pozdravu je zapopadeno jedro našega dela.

Naš cilj je dviganje tehničnega znanja naših delovnih ljudi, pri čemer pa ne pozabljamo na izboljšanje tehnoloških procesov v tovarni sami.

Vzgajamo nove kadre, širimo znanje po panogah, ki jih nekaterih sicer ni v tovarni sami, vodimo članstvo preko meje okraja in ožje domovine, da vidi, kaj in kako delajo drugod, pri tem pa ne pozabljamo, da se samo človek, ki je zadovoljen in dobre volje, lahko popolnoma sprosti in da družbi to, kar od njega pričakuje.

O življenju po krožkih bodo nekaj napisali vodje istih. Uprava društva pa želi celotnemu kolektivu srečno in uspehov polno novo leto 1958, z istočasnim vabilom na redni letni občni zbor v mesecu januarju 1958.

ELEKTROSTROJNI KROŽEK

Elektro-strojni krožek je po številu članov najmočnejši, saj jih šteje kar 137, od katerih je tretjina mladincev. Tudi po obstoju je najstarejši, saj je že lani slavil svojo 10-letnico. V krožku se vzgajajo mladi kovinarji teoretično in praktično. Za njih tehnično vzgojo prireja krožek, razne tečaje iz kovinske stroke. Na mestni šoli je organiziral tudi tečaj za matematiko. V letošnjem letu je krožek priredil poučne ekskurzije v Piran, Maribor in Sisak. Člani krožka izdelujejo razne komplicirane izdelke po naročilih za druge in razne prototipe za tovarno. Sedaj izdelujejo 800 kg mlin za barve in horizontalni brusilni mlin za potrebe tovarne.

RADIOAMATERSKI KROŽEK

Ustanovljen je bil pred dvemi leti. Danes šteje 40 članov, od teh je 12 članic. Krožek je imel več začetniških »A« tečajev. Na žalost »B« tečaja pa še do danes ni bilo. Prve prostore je imel krožek nad »Dornirjem«. Odtod se je preselil v prostore, kjer je bila včasih pisarna zunanjih obratov. Letos pa se je preselil tja sindikat tako, da je krožek ostal brez prostorov, ki so mu tako nujno potrebni za praktično delo in tečaje. Krožku je ostala samo še majhna sobica, ki služi za skladišče.

Širše delo krožka je bilo v tem letu nemogoče. Vendar je krožek naredil nekaj izdelkov, ki so bili tudi na razstavi Ljudske tehnike v Celju. Izdelal in razstavil je modolator za oddajnik, GD — meter z usmernikom, usmernik za oddajnik ter zumer in stikalno ploščo. V gradnji pa ima 7 + 1 cevni kratkovalovni supersprejemnik, ki mora biti do 15. januarja 1958., to je do občnega zbora, gotov.

Radioamaterji upajo, da bo vprašanje primernega prostora vsaj v prihodnjem letu zadovoljivo rešeno. Le na ta način bo omogočeno krožku širše delo.

EMAJLIRSKI KROŽEK

Emajlirski krožek LT je od svoje ustanovitve v začetku novembra 1954. pa do danes dosegel pri svojem delu več lepih in vidnih uspehov. Obenem z delom in uspehi pa rase tudi zanimanje za krožek, ki šteje letos 49 članov. Namen krožka je, da v prostem času rešuje razne probleme proizvodnje v emajlirnici, da išče boljši način dela, s katerim bi se dosegel prihranek na času in materialu, oziroma, da bi se povečala storilnost in poboljšala kvaliteta gotovih izdelkov. Krožek je dosegel že vrsto vidnih rezultatov, ki se izvajajo pri redni proizvodnji v emajlirnici. Vendar pa ni edino delo krožka v raznih izboljšavah. Za strokovno izpopolnitev je krožek priredil letos že drugi emajlirski tečaj, ki je dal tovarni večje število mladih emajlircev.

FOTOKLUB „EMAJL"

V člen verige krožkov društva LT Tovarne emajlirane posode spada tudi naš fotoklub, ki je bil ustanovljen že pred nekaj leti. Želja ustanoviteljev kluba je bila približati fotografsko umetnost delovnemu človeku. Kakor je povsod začetek težak, tako je klub na svoji poti moral prebroditi marsikatero težavo. Posebno težavno je bilo takrat, ko klub ni imel potrebnih pripomočkov. Z vstrajnim delom članov si je klub nabavil potrebne fotoaparate, s katerimi si širijo znanje vsi, ki ljubijo lepo fotografijo.

Klub je priedil več »A« tečajev, na katerih so člani dobili osnovo. Mnogi pa se s tem niso zadovoljili. S pridnostjo in samostojnim učenjem so prišli tako daleč, da delajo danes že kolor fotografijo, ki je nova veda, a na žalost zelo draga.

Z uspehi pa klub ni ostal samo v ograji tovarne, marveč je pogledal tudi preko nje. Imel je že več razstav v Celju, na katerih je prikazal vsakoletno delo. Razstavljal je svoje fotografije na mnogih domačih in tujih razstavah in tako ponesel glas in dobro ime našega kluba preko meja. Niso redki primeri, ko nas vabijo tujci, naj sodelujemo z njimi na njihovih razstavah.

Letos je bila v Celju peta republiška razstava umetniške fotografije, ki jo je glavni odbor FKZ Slovenije poveril našemu klubu.

Delo v klubu je zelo razgibano, vendar želi klub da bi se število aktivnih fotoamaterjev še povečalo. Vabi vse člane kluba naj z večjim veseljem »lovijo« motive, vse pa ki ljubijo fotografijo, naj pristopijo v naš klub.

KULTURA
Delo godbenikov v tovarni

V letih po osvoboditvi je ponovno več ali manj zaživela tovarniška godba, ki je bila osnovana na pobudo delovnega kolektiva, že v stari Jugoslaviji. Od leta 1939, ko je kolektiv nabavil po tovarniški gasilski četi instrumente, se kulturno življenje ni moglo v pravi meri razviti. Šele po osvoboditvi so godbeniki-delavci resno pričeli z delom, vendar pa zaradi pogostega menjavanja kapelnikov, delno tudi zaradi otežkočenega materialnega vzdrževanja, napredek ni bil posebno velik. Šele v zadnjih dveh letih, ko je prešla godba po želji vsega kolektiva od tovarniških gasilcev direktno pod upravo podjetja, in je postalo 75 % članov kolektiva podpornih članov godbe, se je dvignila kvaliteta. Jasen dokaz je število nastopov, ki jih je imela godba v letu 1955 okrog 20 in v letu 1957 do konca novembra 44, od tega 6 dvournih z resnim koncertnim programom ter eno snemanje za radio. Z dvigom reprodukcijske kvalitete je porastlo tudi število godbenikov od 21 v letu 1955 na 30 v letu 1957. V preteklem letu je dobil celotni godbeniški kolektiv nove uniforme, ki jih je kupila uprava, v letošnjem letu pa so bili nabavljeni plašči.

Med godbeniki prevladujejo mlade moči ter je v godbi včlanjenih samo pet godbenikov, ki so stari nad petdeset let. Na osnovi podporne članarine je bilo možno organizirati pri godbi lastno godbeniško šolo, v kateri se vzgaja nov godbeniški kader za lastne potrebe in to predvsem iz članov kolektiva oz. rodbinskih članov od zaposlenih v tovarni.

V bodoče bo potrebno poskrbeti za obnovo instrumentov, ker so ti že v zelo slabem stanju. Do letošnjega leta godba ni imela urejenih lastnih prostorov. Želeno bi bilo, da bi postal vsak član kolektiva tudi podporni član godbe, saj se v godbi odraža ne le smisel kolektiva za kulturo, temveč tudi reprezentanca celotnega kolektiva.

PLANINCI

Planinski aktiv Tovarne emajlirane posode je član matičnega Planinskega društva v Celju. V našem aktivu je skupno 140 članov, ki se aktivno udeležujejo dela. Tudi mladine je precej v aktivu. V letošnjem letu smo imeli več sej, na katerih smo razpravljali o problemih planinstva. Priredili smo štiri skupinske izlete v Savinjske in Julijske alpe.

Pri odpravi v Švico je sodeloval naš predstav. tov. Svet, in sicer pri plezalni turi v Švicarskih Alpah, ki jo je priredilo Planinsko društvo Slovenije. Posamezna podjetja so to odpravo izdatno podprla. Svoj delež je prispevala tudi naša tovarna. Ko se je tov. Svet vrnil, je predaval o tej plezalni turneji.

Pri izletu iz Češke koče na Kočno je tragično preminula naša članica tov. Klosova. Njeno telo smo pripeljali iz Ljubljane v Celje, kjer smo ga položili k zadnjemu počitku.

Za izlete je bilo med članstvom veliko zanimanje. Žal pa smo dobili le enkrat v mesecu vozilo, ki nas je potegnilo pod vznožje naših planin. Z lepimi izleti bomo pridobili nove člane, zlasti mladino, ki naj spozna naše gore in naš planinski svet.

Aktiv ima lastno blagajno, v katero se stekajo razne dotacije. Od plačane članarine nam ne ostane nič. Iz dotacij krijemo stroške za skupinske izlete skoro do polovice in tako omogočimo vsem planincem izlete v gorski svet.

Izobrazba ljudi v našem podjetju

Tehnični razvoj v naši tovarni in na svetu sploh, zahteva vedno bolj sposobne ljudi. Nujno izloča z vodilnih in bolj zahtevnih mest tiste, ki ne sledijo razvoju in zaostajajo. Dobri kadri v podjetju lahko jamčijo za dvig proizvodnja, za pocenitev izdelkov in za splošen napredek.

Ljudi, ki nam jih dajo strokovne in splošne šole, si mora podjetje vzgojiti za specifične naloge, ki jih od njih zahteva delovno mesto. Ta zahteva pa nujno terja od ljudi v vodstvu, da niso samo strokovno sposobni, temveč da znajo vzgajati podrejene za strokovno sposobne delavce.

To spoznanje je narekovalo tudi našemu podjetju, da je pričelo osvajati metode, ki olajšajo vodilnim osebam delo pri poučevanju, utrjevanju socialnih odnosov (vodstvo) in metodo o sposobnosti izboljšave delovnih pogojev. Izobrazba vodilnih ljudi pa ni v tem, da bi jih vzgajali, kako naj delajo, kakšno orodje naj uporabljajo, marveč je v tem, da se jim posreduje novo orodje, nova metoda, ki bo znatno olajšala delo vodilnih osebi in delavcu na posameznem delovnem mestu.

Na sestankih, ki jih vodi instruktor za izobrazbo kadrov, je težišče dela v praktičnih primerih, vajah, kako naj na delovnem mestu vodilna oseba poučuje, nastopa in rešuje razne probleme. Ko bodo vodilni ljudje ta način dela osvojili, lahko pričakujemo, da bo dosežena:

večja produkcija,
manj izmečka,
lažje delo,
manj nezgod in nesreč ter
boljši odnosi med delavci in vodilnimi osebami.

To so smotri, ki jih moramo doseči, če hočemo sami sebi olajšati delo in če hočemo našo dejavnost organizacijsko speljati na pravo pot. Do sedaj je večina vodilnih ljudi že obiskovala sestanke metode PIV I in že delno pozna smisel in smoter isteh. Naši vodilni ljudje so se pohvalno izrazili o uspešnosti metode, vendar pa so imeli občutek, da so si pridobili premalo znanja in praktičnih napotkov za izvajanje te metode. To je povsem razumljivo že zaradi tega, ker še ni zaključen ciklus metod, ki so vse med seboj tesno povezane. Po končanih sestankih o metodi PIV III pa se bo sleherni vodilni človek z veseljem lotil dela po novih metodah in bo ponosno gledal svoje podrejene, ki bodo delali z njim roko v roki.

Do sedaj sem omenjal le izobrazbo vodilnih ljudi, ki pa ne bi imela željenih uspehov, če ne bi sočasno mislili tudi na izobrazbo delavca. Izobrazba naših delavcev je problem zase. Kakor povsod, tako je tudi v naši tovarni nujno, da se lotimo metode, po kateri bomo novo sprejetega delavca naučili delati tako, da bo v čim krajšem času osvojil pravilen način dela. Ustvariti moramo take pogoje že pri samem sprejemu. Novo sprejeti član kolektiva mora biti že ob sprejemu sproščen. Prepričan mora biti, da je prišel med tovariše, ki mu bodo v vsaki težavi v pomoč in dobri svetovalci. Na delovnem mestu pa mu mora delo pokazati najboljši delavec ali za to določen inštruktor, da ga bo hitro in kar je še važnejše, da ga bo pravilno naučil.

Delavec bo delal hitro, točno in varno, če bo pravilno poučen o njegovi dejavnosti in temeljito obveščen o nevarnosti na delovnem mestu in v njegovi okolici. Zavest o važnosti in pomenu dela bo dvignila delavca na tisto raven, da bo pričel aktivno sodelovati pri vseh problemih in izboljšavah na delovnem mestu.

Sestavek o izobrazbi naših ljudi in delavcev naj zaključim z dognanjem, da bo izobrazba po novih organizacijskih metodah, ki so pogoj za večjo storilnost, nedvomno pripomogla tudi k dvigu življenjskega standarda na račun same organizacije, ne pa na račun dela delavčevih rok.

A. B.

Pesem naših

Ni večjega kolektiva v Sloveniji, ki ne bi imel svojega pevskega zbora, tamburašev, harmonikarjev ali celo svoje godbe. Takoj po osvoboditvi se je tudi v naši tovarni osnoval moški, ženski in mešani pevski zbor. Ker pa se je v Gaberju 1946. ustanovila »Svoboda«, je moral prenehati delovati moški zbor v tovarni. Ostal je še ženski pevski zbor, ki je prirejal koncerte in pel na raznih tekmovanjih, kjer je povsod dosegal prav lepe uspehe.

Delovanje prosvetnih društev je postajalo vedno močnejše. Tudi naš ženski zbor se je moral vključiti v DPS »Ivo Ključar«. Pozneje pa se je društvo »Ivo Ključar« ponovno preimenovalo v društvo »Svoboda«, ki deluje še danes v Gaberju. Člani pevskega društva »Svoboda«, pa naj bo to ženski ali moški zbor, so povečini člani kolektiva Tovarne emajlirane posode, ki skrbi za razvoj društva in ga tudi izdatno podpira.

Ženski pevski zbor »Svobode« vodi že od obstoja naš tovariš Tone Tržan. Pevski zbor je imel v letu 1957. deset pomembnih lepo uspelih nastopov. Zlasti moramo omeniti celovečerni koncert v Narodnem domu v Celju ter nastop za Radio v Ljubljani. Zbor šteje 35 članic, od katerih jih je več kot polovica iz naše tovarne.

KROŽEK ZA PREDELAVO PLOČEVINE

Krožek za predelavo pločevine obstoja že dve leti in šteje 45 članov. Letos je priredil kleparski, oblikovalni, vtiskovalni in izsekovalni tečaj. Tečaje so obiskovali vsi člani krožka in so tako povečali svoje praktično in teoretično znanje. Uspehi so vidni. Mnogi tečajniki že opravljajo razna strojna in ročna komplicirana dela.

AVTO-MOTO KROŽEK

Sto dva šoferja amaterja, to je uspeh krožka, ki ga je dosegel od svoje ustanovitve pred šestimi leti. Začetno delo krožka ni bilo lahko. Imel je velike težave pri nabavi avtomobila in z instruktorji. Z dobro voljo in s pomočjo strojnega krožka pa so bili uspehi tu. V bodoče pa namerava usposobiti več članov za šoferje-amaterje.

AKTIV ZVEZE BORCEV

Po sklepu zadnjega kongresa Zveze borcev se je tudi v naši tovarni osnoval aktiv Zveze borcev, ki v celoti opravlja svoje dolžnosti in naloge. Takoj moramo povedati, da mu vodstvo podjetja pomaga v vsakem pogledu. V aktivu so se zbrali vsi člani osnovnih organizacij ZB, in se intenzivno lotili dela organizacije, katere namen je skrbeti za borce in aktiviste in prenašati svetle tradicije narodno-osvobodilne borbe na mlado pokolenje.

Aktiv ZB v naši tovarni še zlasti skrbi, da se člani ZB aktivno uveljavljajo v družbeno političnih organizacijah v katerih so priljubljeni.

Mnogi člani aktiva se izobražujejo s svojo trdno voljo in dosegajo lepe uspehe. Aktiv skrbi še prav posebej za otroke padlih borcev in aktivistov. O njih vodi evidenco in jim nudi pomoč.

Poleg drugih sklepov o svojem delu ima tovarniški aktiv ZB namen čim tesneje povezati vse borce v svoje vrste, namen ima ustvariti iz aktiva jedro dobrih ljudi, ki bi naj najtesneje zaživelo s celotnim kolektivom tovarne.

ŠPORT

STRELSKA DRUŽINA

Letos mineva 10 let, ko je bila ustanovljena Strelska družina v tovarni, ki je dobila ime »TEMPO«. Dolga je doba 10 let, vendar je za delo in uspehe kratka. Ugotoviti moramo, če napravimo bilanco dela, da je bilo teh 10 let uspešnih. Kot ena prvih strelskih družin v najmočnejšem kolektivu je združila v svojih vrstah vse mlade, za strelski šport navdušene člane, ki se niso bali težkoč in pionirskega dela. Koliko je bilo porabljenih ur, za katere danes nihče ne ve, razen tistih, ki so jih opravili, koliko je bilo vloženega prostega časa za dosego uspehov, ki niso prinesli družini uspeha samo v mestnem, temveč tudi v zveznem merilu. Vse to je zasluga požrtvovalnega članstva in nekaterih posameznikov. Uspehe desetletnega delovanja kažejo številne diplome, plakete in pokali, ki si jih je tekom let družina priborila v takem številu, kot nobena ostalih strelskih družin v Celju. Diplome, plakete in pokale pa so si priborili tudi razni strelci družine.

Strelska družina je že pred leti prekoračila meje svojega delokroga, to je tovarno, ker se je v njo vključilo večje število strelcev, ki so zaposleni po drugih podjetjih. Danes šteje družina 324 članov. Od teh je po doseženih rezultatih 7 strelcev zveznega, 6 strelcev republiškega in 20 strelcev okrajnega merila.

Naša strelska organizacija nima lastnih dohodkov in je odvisna od dobre volje tovarniškega kolektiva. Poleg denarnih težkoč se bori družina tudi s problemom zimskega strelišča za zračno puško. Upamo, da bo uprava vsaj ob 10-letnici poskrbela, da bo družina dobila svoje strelišče.

Kot organizacija, katere naloga je krepiti obrambno moč naroda proti zunanjim svaržnikom, je namenjena vsakemu članu naše socialistične skupnosti, torej tudi našim ženam in dekletom. Ugotoviti pa moramo, da je zlasti slednjih najmanj v naših vrstah. Kaj je temu vzrok, je težko trditi, mislimo pa, da je tu posredi še vedno staro mišljenje posameznic, da strelski šport ni za ženske. Menimo, da se bo to mišljenje sčasoma spremenilo, kajti če pogledamo izven meja naše dežele, vidimo, da gojijo strelski šport žene Zahoda in Vzhoda.

Strelska družina želi celotnemu kolektivu tovarne v novem letu mnogo uspehov in pričakuje od njega mnogo dobre volje, da bo lahko šla tudi v bodoče naprej po začrtani poti.

Naša emajlirnica

in njeni delavci

Naša emajlirnica ni samo največja v naši državi, temveč je ena največjih emajlirnic v Evropi. Že ko vstopiš vanjo, dobiš takoj vtis o njeni veličini in razsežnosti. Saj tudi ni čudno, ko vendar izdelujemo toliko raznih predmetov v vseh mogočih oblikah, velikostih in barvah in so naši izdelki znani daleč po svetu. Pri vsej velikosti naše emajlirnice, pri vsej naši produkciji in dobri kakovosti izdelkov pa v naši emajlirnici ne manjka resnih in perečih problemov.

Eden od najbolj aktualnih problemov je vsekakor problem kadrov. Našim strokovnjakom in mojstrom manjka naslednikov, ko bodo le-ti odšli v pokoj. Kolektiv na vsak način potrebuje dobre strokovne sodelavce in je bilo storjeno že mnogo za izobraževanje in strokovni dvig naših kadrov. Vršili so se razni strokovni tečaji in se še vedno vršijo pod okriljem Ljudske tehnike. Nekaj kadrov smo vzgojili v strokovni šoli naše IKŠ. Kdor se je javil k izobrazbi in tudi vztrajal pri rednem obiskovanju tečajev oziroma šole, je dosegel kvalifikacijo in celo visoko kvalifikacijo. Dobil je tudi temu primerno zaposlitev kot mojster, preddelavec, vodja skupine, laborant, poizkusni emajlirec ali kontrolor. Vendar nam kadrov še vedno primanjkuje. Kje je vzrok?

Prvi vzrok je gotovo v slabem odzivu in slabem zanimanju za naše strokovne šole in tečaje. Ukrenili smo, kolikor smo le mogli, da naše delavce čim bolj pritegnemo k izobraževanju, saj to je predvsem njim samim v prid. Žal je bil odziv v večini primerov zelo skromen. Posledica je, da nimamo dovolj tistih kadrov, ki naj bi že sedaj razbremenjevali naše mojstre in ostale strokovnjake, ki so v emajlirnici vsekakor preobremenjeni, seveda na močno škodo kvalitete.

Drugi vzrok je brez dvoma v tem, da emajlircem dolgo časa ni bila priznana neka oficialna kvalifikacija in tako marsikak sicer odličen emajlirec ni imel nobenega dokumenta o svojem znanju in seveda ni mogel uveljaviti svojih pravic glede plače, položaja, pokojnine itd.. Bil je skratka prepuščen volji delodajalca. Vzporedno s tem bi bilo treba reči še to-le. Emajlirec ve, kako je treba paziti pri nanašanju žganja in drugih delih pri emajliranju. Njegov zaslužek pa je bil dostikrat manjši od zaslužka pri drugih delih — zlasti akordnih. Pomanjkanje dobrih žgalcev je še danes direktna posledica teh razmer. Moramo pa ugotoviti, da je vodstvo naše tovarne uvidelo kmalu po osvoboditvi potrebo, da se tudi emajlircem prizna prava kvalifikacija. Zato smo dali vrsto predlogov oblastem in je vprašanje kvalifikacije že dalj časa rešeno. Danes imamo pri nas že nekaj visokokvalificiranih mojstrov emajlirske in topilniške stroke, ki že imajo svoje diplome. Tudi v inozemstvu stremijo za tem, da se emajlna stroka uzakoni.

Vsi ostali vzroki bi bili le podrejenega značaja (prostori za tečaje, knjige oz. strokovna skripta itd.) in jih je možno z malo dobre volje rešiti.

Najtežje je vsekakor nabiranje in prepričevanje tečajnikov, med katerimi je najmanj zanimanja prav med mladinci!

Prav tej mladini, ki bo nekoč vodila našo tovarno, bi želeli poudariti važnost izobraževanja. Res je: kdor hoče kaj veljati, si mora pridobiti neko znanje. To ni lahka stvar. Res je tudi, da se je treba tudi občasno odreči kaki prijetni zabavi, igri, izletu ter seči po knjigi ali oditi na tečaj. Toda ta žrtev, če jo sploh smemo imenovati z besedo »žrtev«, ne bo zaman. Z dobro voljo in z dobro voljo naših izkušenih predavateljev, instruktorjev in trenerjev boste videli, da bo vaše znanje prav kmalu večje in večje. Marsikaj, kar nam je danes še nerešljiv problem, vam bo jutri ali v krajšem času jasno. Razumeli boste potrebo po pažnji pri delu, spoznali boste ves potek emajliranja in izsledili vzroke napak. Pomagali nam boste pri odstranjevanju predvsem delovnih napak, ki tvorijo še vedno veliko večino vseh napak. S tem boste dvignili kvaliteto in tudi storilnost in jih postavili na zdravo podlago.

Ni slučaj, da nam celo druge emajlirnice stalno pošiljajo praktikante na prakso. Zavedajo se važnosti vzgoje svojih kadrov. Zato mora naša mladina s tem večjo vnemo izobraziti svoje vrste, da se pripravi za zasedbo vodečih delovnih mest v naši emajlirnici. Uprava in ves kolektiv sta in bosta storila vedno vse, ker je le možno, da podpreta našo mladino pri njenem izobraževanju. Naša prav posebna dolžnost pa je, da vsakega novodošlega tovariša, zlasti mladinca, takoj pri začetku dela seznanimo z možnostmi njegovega bodočega izobraževanja in razvoja.

ing. H. A.

EMAJLIRNICA
NAŠ OSREDNJI OBRAT

Šport našim delavcem

Naše športnike zelo veseli, da bomo imeli v našem tovarniškem glasilu svojo stalno rubriko, v kateri bomo lahko pisali o sebi, o našem delu in o naših športnih uspehih. Prav je, da izve ves kolektiv naše tovarne, kaj delamo, kako se v športu izživljamo in s kakšnimi težavami se borimo. Od našega tovarniškega glasila pa pričakujemo še več. Postati mora naše propagandno sredstvo, vzbujati mora zanimanja za šport med člani kolektiva in pritegniti čimvečje število v posamezne sekcije, da bo članstvo našlo v njih za zdravje tako koristno razvedrilo. Športniki našega kolektiva doslej nismo imeli možnosti, da bi publicirali svojo športno dejavnost na zaželeni način. To pričakujemo sedaj od našega »Emajlirca«.

Prav bi bilo v prvi številki lista povedati nekaj o rojstvu športnega društva »Olimp-a«. Njegovi ustnovitelji so bili delavke in delavci naše tovarne, ki so kot športniki že v stari Jugoslaviji dosegli vidne uspehe v raznih panogah. Delavska mladina, ki se je v športu udejstvovala, se je zavedala, da je šport tudi del gibanja delavskega razreda. Lepa in svetla tradicja bivšega »Olimpa« je znana. Vsi, ki poznajo to športno društvo vedo, da ni nikdar v dobi svojega obstoja omadeževalo rdeče barve in pripadnosti delavskemu razredu.

Mnogo športnikov in podpornih članov bivšega »Olimpa« je dalo svoja življenja za današnjo družbeno ureditev. Med njimi je še nekaj takih, ki so danes v naši ljudski armadi na vodilnih mestih.

Naslednik bivšega »Olimpa« je današnji »Olimp«, ki se mu pa ni potrebno tako trdno boriti s političnimi težkočami kot jih je preživljal predvojni »Olimp«. Vsi, ki ljubimo šport, želimo, da postane naše članstvo »Olimpa« vredni naslednik zavednih športnikov iz preteklosti in da si začrta pot, po kateri naj hodi najlepšim uspehom naproti.

Aktivni in podporni člani našega »Olimpa« se vse premalo zavedajo koristi športne dejavnosti, ki krepi duha in telo, ki zbližuje ljudi in ustvarja zdrave medsebojne odnose. Pričakujemo pa, da se bo športna zavest našega članstva dvignila, da bo v našem članstvu zrasel tisti športni ponos, ki ga zasluži delavsko športno društvo.

V svojih športnih pravilih ima »Olimp« več sekcij, ki pa vse še ne živijo. Naš »Olimp« goji predvsem nogomet, odbojko, namizni tenis in kegljanje. Pripravlja pa ustanovitev kolesarske sekcije. Ostale panoge športa so perspektivni plan »Olimpa«.

Našemu športnemu društvu je nujno potreben sodoben športni štadion. Urbanisti so mu določili pod Golovcem primeren prostor, ki ga članstvo urejuje s prostovoljnim delom. Veliko razumevanje za potrebe stadiona sta pokazala tudi upravni odbor in delavski svet tovarne.

V razmeroma kratki dobi obstoja je naš »Olimp« dosegel že lepe športne uspehe. Primanjkuje pa mu požrtvovalnih in predanih športnikov, ki bi društvu pomagali pri razvijanju in dvigu športne dejavnosti. Naš »Olimp« želi na pragu novega leta mnogo uspehov vsem članom tovarniškega kolektiva in vabi v svoje vrste vsakogar, ki ljubi šport.

Taborniki »DVEH LEVOV«

Že pred tremi leti je bila ustanovljena v naši tovarni taborniška organizacija z imenom »Klub dveh levov«. Začetek je bil težak, ker nismo imeli vodnikov, ki bi vodili delo tabornikov. V teh letih se je število članstva spreminjalo, toda zdravo, pošteno jedro je ostalo. V klubu složno delajo mladinke in mladinci iz vseh delavnic v tovarni.

Na zadnjem občnem zboru kluba so taborniki sprejeli sklep, da se mora delo poživeti. Taborniki žele več družabnih sestankov, več skupnih izletov in sodelovanja z drugimi rodovi taborniške organizacije. Sprejet je bil tudi sklep, da se mora članstvo v taborniški organizaciji povečati in da se bodo člani začeli pripravljati na prve, druge in tretje izpite iz taborniških veščin.

Na naši skupščini smo se tudi dogovorili, da bomo vsestransko pomagali pri uresničevanju načrtov za letovanje naših delavcev in uslužbencev v času dopustov nekje ob morju. Z sredstvi, ki nam jih ob zaključku letnega obračuna podari delavski svet, bomo sodobno opremili naše šotore z lahkimi zložljivimi posteljami iz aluminja. Tako se bodo tudi starejši taborniki kar ugodno počutili pod našimi taborniškimi krili. Taborniški šotori imajo to dobro lastnost, da jih lahko poljubno postavljamo po željah.

V želji, naj bi mladina in tudi starejši spoznavali lepote naše domovine in da bi se v svojem prostem času spočili na naših taborenjih, ki jih bomo organizirali v bodoče, vabimo v našo taborniško organizacijo vsakogar, ki želi združiti prijetno s koristnim.

PIŠITE ZA NAS

Ko se je v delavnici, kjer delam že dolga leta, pojavil plakat, na katerem sem bral, da bo ob novem letu izšel »Emajlirec« in da ga bo dobil vsak član našega kolektiva brezplačno, se ob to obvestilo nisem obregnil samo jaz, temveč tudi mnogi drugi delavci. Pogovarjali smo se med seboj, da mi navadni delavci od tega lista ne bomo nič imeli, ker bo pisal o vsem mogočem, tako kot pišejo drugi listi, samo tega ne, kar zanima nas navadne delavce.

Naši listi mnogo pišejo o delavskem razredu, o delavskem samoupravljanju, o vlogi delavcev, ki jo imamo kot proizvajalci, pišejo, da je tovarna naša, da o vsem, kar se po podjetjih dogaja, odločamo v prvi vrsti delavci, mi pa o vsem tem bolj malo vemo in poznamo le delo, za katerega prejemamo take plače, da jedva preživljamo svoje družine. Tako pogledamo na vse to mi navadni delavci. Imamo delavski svet, upravni odbor in vodstvo podjetja. Po našem mnenju, pa vsi ti faktorji odločajo o nas in o našem delu. Res je, da imamo vse pravice pritožb in predlogov, toda, ko gre za naše skupne koristi, takrat navadno molčimo in kritiziramo. Le pojdite med delavce in jih vprašajte, pa boste marsikaj slišali. Delavci, ki vam bomo povedali svoje mnenje pa nismo znani »nergači«, temveč trezni delavci, ki vidimo, da bi bilo lahko marsikaj drugače v naši tovarni.

Vse to hočem povedati uredniškemu odboru našega lista z željo, da bi »Emajlirec« pisal tudi za nas navadne delavce. Da bi pisal tako, da ga bomo tudi mi razumeli, da bi pisal predvsem o vsem tem, kar nas zanima. Poleg te želje pa imamo še eno željo, zaradi katere sem se namenil, da vam napišem že za prvo številko to, kar mislimo mnogi.

Mnogi delavci v naši tovarni občutimo, kako zaostajamo, kako nas čas prehiteva. Mi navadni delavci težko sledimo vsemu, kar se okrog nas dogaja. Ne mislite, da ne beremo časopisov, da ne hodimo na razna predavanja, toda to je za nas navadne delavce vse premalo. Mi delavci, ki smo zrasli na deželi, počasi mislimo. Prav mi smo potrebni temeljite politične in družbene vzgoje in izbrazbe. S te strani toplo pozdravljamo sklep o izdajanju lista od katerega pričakujemo, da bo postal resnično naše glasilo. Nam je potrebno razložiti naše pravice in dolžnosti, razložiti nam je potrebno pomen, ki ga imamo kot proizvajalci v naši družbi. Nas je potrebno učiti in nam tolmačiti razne zakone in predpise, ki so važni za nas. Mnogi na primer ne razumemo tolmačenja novega zakona o delovnih odnosih, ki med drugim pravi, da ne bomo za svoje delo prejemali več plač, temveč osebni dohodek, da bodo pri določanju tega veljala socialistična načela in da naš odnos v tovarni ni več odnos delodajalca in delavca, temveč družbeni odnos.

Še zlasti pa nas zanima gospodarska plat naše tovarne. Podjetje sicer objavlja svoje gospodarske bilance, toda šolan mora biti človek, če hoče te bilance tudi razumeti. Nas zanimajo razni fondi v katere se steka naš denar. Posebej nas zanima, zakaj delijo nekatera podjetja večkrat na leto dobičke, mi pa smo dobili šele eno plačo, ko pa postrani slišimo, da je ustvarila naša tovarna letos že nad eno milijardo dobička.

Pišite za nas, tudi o delu tovarne. Naša tovarna je velika. Izdeluje nešteto predmetov, ki jih spoznamo šele na razstavah. Če bo naš list pisal o vsem, kar sem vam naštel, potem ga bomo tudi mi navadni delavci radi brali. Postal boš naš učitelj in vodnik za našo izobrazbo.

P. R.

Opomba uredništva: Piscu gornjega sestavka, ki izveni tendenčno, pristransko, bomo odgovorili v prihodnji številki, ker je v sestavku le nekaj zdravega.

Dopisnike prosimo naj svoje prispevke pišejo čitljivo. Nečitljivo pisani in nepodpisani prispevki bodo romali v koš.

ŽE KAPITALISTI SO UGOTOVILI, DA SO V VSAKEM PODJETJU NAJDRAŽJI DELAVCI. ČIM VIŠJE JE RAZVITA TEHNIKA, ČIMBOLJ SO KOMPLICIRANI STROJI IN NAPRAVE, TEM VEČJO VREDNOST DOBIVAJO DELAVCI, KI ZNAJO TE ZAMOTANE STROJE IN NAPRAVE UPRAVLJATI.

NAŠI LJUDJE NAM PIŠEJO

Nekaj misli o naši samovzgoji

Trdo je to naše življenje, za katerega se mnogi pehamo od zore do mraka, neverjetno kratko in vendar je najdražje kar imamo. In ker je najdražje, kar imamo, je vredno da se pričnemo o njem pogovarjati že v prvi številki našega glasila.

Ni pa naš namen, da bi se pogovarjali o našem vsakdanjem kruhu, o našem zaslužku, ne o našem življenjskem standardu. Naš namen je drugačen. Začeli bi razmišljati o sebi, da bi pričeli razumevati drug drugega, da bi pričeli drug drugega ceniti in spoštovati in da bi naše skupno življenje v kolektivu postalo zdravo in iskreno.

Za takšno razmišljanje nam je najprej potrebno pojmovanje in spoznanje naših najosnovnejših lastnosti, našega čustvenega stanja in medsebojnega razmerja. Mi se vse preveč potapljamo v naše vsakdanje stvari in puščamo v nemar našo duševnost. Vse preveč grize naše živce skrb za vsakdanje življenje. Ne brigamo se za svoje lastnosti, ne za svoje čustveno stanje, medsebojna naša razmerja pa prepleta vse prej kaj drugega kot zdravi odnosi.

Človek je zelo komplicirano bitje. Človeka ni moč označiti z neko matematično formulo. Ustvarjen je iz tako žlahtne snovi, da je sodobna znanost kljub velikanskemu napredku še ni docela razjasnila. Človek pa ni samo čudovito skladje organskega snovanja. Našo naravo dopolnjujejo razni duševni vzgibi in doživetja, ki sicer odločilno koreninijo v nas, vendar pa tvorijo svet svojih zakonov. Spoznavanje vsega, kar nas obdaja, čustveni odzivi, čustvena razkritja, naše odločitve in naša dejanja, ali ni vse to tisto kar imenujemo z eno besedo — z a v e s t.

Naša zavest je en sam neprestani tok vseh mogočih duševnih prepletov, ki jih sicer spoznavamo, čeprav velikokrat težko. Spoznatni so za človeka, ki jih doživlja, kakor tudi posredno za tiste, ki nas opazujejo. Sveta človeških zavesti tedaj ne tvori nikdar eno samo doživetje. In če prištejemo k vezam, ki družijo našo duševnost z našim organizmom, naš notranji svet z zunanjim, in k vezam, ki družijo mnogokatere duševne pojave, ki se jih neštetokrat sploh ne zavedamo, tako n. pr. naše nagone, preživele spomine, nerazložljiva čustvena stanja in druge, mar potem ni res, da ljudje pač nismo preprosta bitja.

Prav zavesti, trdne zavesti, nam v splošnem primanjkuje.

Pa še kako pomanjkljiva je naša zavest, da smo ljudje, da je naš obstanek nujno vezan na družbo ljudi, da je naše življenje tako kratko in dragocено in da smrti ne uide nikdo izmed nas. Zavest je tista duševna sila, ki giblje in je gibala tokove našega življenja in človekove zgodovine. Čim težje se more človek boriti za dosego svojega cilja, tem močnejša, tem silnejša je njegova zavest. Človek močne zavesti si lažje pribori in lažje brani svoje pravice. Človek brez zavesti je navadna šlapa.

Človek, ki se zaveda svoje veljave in pomena v družbi (delavec-proizvajalec!), za takšnega človeka je resničnost lahko razumljiva. Za takšnega človeka je resničnost njegova nujnost, njegovo bogastvo in breme novih izkušenj. Kajti družbene vezi pomenijo za človeka zopet nov svet, svet novih zakonov, nove zakonitosti.

V naši zavesti nastopajo potemtakem svojstveni, čisto posebni družbeni odnosi, čisto posebne vezi do sočloveka. Jasno je, da so ti svojstveni družbeni odnosi v svojem bistvu in jedru ekonomskega značaja. Ti odnosi so vsekakor osnova za naš vsakdanji »biti«, niso pa edino razmerje, ki nas povezuje med seboj (tovarna — delo — proizvajalci!).

Poleg gospodarskih silnic, ki ustvarjajo med nami skladna sožitja, ali pa med ljudmi najhujše prepire in sovraštva, je med nami še nešteto drobnih, vsakdanjih, intimnih, zelo važnih osebnih odnosov.

Preden pa bomo te osebne odnose spoznali, se vprašajmo, kaj je človek človeku, oziroma, kaj naj mu bo. Često slišimo, da je človek človeku volk, da je človek slabši od živine, da nobena zver ni tako krvoločna kot je človek. Kje naj bi ljudje našli razloge za takšne trditve, če ne bi bilo vendarle nekaj resnice? Poskušajmo tej resnici pogledati v obraz. Ali ne koreninijo v tej resnici vsi tisti nešteti drobni in naši vsakdanji osebni odnosi, ki se jih vse premalo zavedamo? Premalo, ali pa sploh ne mislimo, da so ljudje, ki so okrog nas in mi med njimi. In ker nam prav ta zavest, da smo ljudje manjka, oziroma, ker je šibka, nam manjka to, kar bi nas notranje obvezovalo in sililo k boljšemu medsebojnemu občevanju. Pri tem nam manjkajo živi in čustveni vzgibi, ki bi nas dvigali iznad vsakdanjega sožitja. Manjka nam torej poglobitev v našo — **človečansko zavest.**

Če si to človečansko zavest pridobimo in osvojimo, potem se bodo pričele vzbujati in krepiti v nas vse druge dobre in plemenite lastnosti, ki bodo potiskale k tlom zlo, ki je v nas. Mi občutimo, da je v nas dobro in zlo. Zlo moramo v sebi dušiti, preganjati, zatreti. Dobro in zlo v človeku imenujemo njegovo **nravstvenost** ali njegovo **moralo.**

Zato se moramo sami vzgajati. Prizadevati si moramo, da spoznavamo sami sebe. Toda samega sebe zpoznati, to je najtežje. Človek, ki ceni sebe, ceni tudi sočloveka. Ljudski pregovor pravi, kakršen si sam tako misliš o drugih. Ali se ne odpira potem takem pred nami široko poglavje o **samovzgoji,** ki je tako nujno potrebna za naše osebne odnose, za naše življenje v **kolektivu** in v **skupnosti.**

Če se človek zaveda svojih dolžnosti in pravic in če te pravice priznava tudi sočloveku, če gradi svoj notranji svet na temeljih enakopravnosti, če človek to enakopravnost priznava sočloveku, pravimo takemu človeku, da je nraven, da je moralen. Brez dvoma je nemoralno kakršnokoli izkoriščanje človeka po človeku, nemoralno je socialno in nacionalno zatiranje, toda nemoralno je tudi, če si do človeka nevljuden in se proti njemu ne znaš prav vesti, ali z njim ravnati.

Kako radi dvigamo zastavo naše morale, če gre za velike socialne ali nacionalne krivice, kako radi hrupno protestiramo v imenu morale, slepi in gluhi pa smo, ko povzročimo večjo ali manjšo krivico sočloveku. V morali korenini torej iskreno medsebojno spoštovanje. Poglejmo sebe! Ali niso nešteti vzgibi našega sožitja izraz prav grdega nespoštovanja. Ali ni naša nevljudnost, naša brezobzirnost, naša sebičnost, izraz nespoštovanja. Zakaj ne spoštujemo drug drugega?! Vse to priča, da z našo moralnostjo še daleč ni vse v redu in da so naši pojmi o človeku včasih sila poniževalni.

Spoštljivi, zdravi medseboini odnosi so najprej izraz in dokaz človekove osebne moralne zrelosti ter ena izmed najsplošnejših zahtev naše morale. Zaradi tega pa tudi spoštljivi, olikani, kulturni odnosi resnično moralnega človeka nikdar ne zadovoljujejo le formalno na zunaj, marveč mu pomenijo vselej pristno in globoko moralno zadoščenje (dr. Žlebnik: Ljudje med seboj).

Zato glejmo in opazujmo sebe, glejmo na svojo okolico, na ljudi ki so v naši bližini. Pri tem gledanju bodimo vztrajni in našli bomo svoje napake. Ko bomo svoje napake spoznali, bomo lažje izboljšali svoj odnos do drugih. Našli bomo svoje moralno zadoščenje v imenu osebno doživete in občutene moralne potrebe.

ALI SE POZNAMO?

Naš kolektiv šteje nad 2.100 članov, z družinami pa okoli 5.000 ljudi. To število ljudi bi že zasedlo čedno mestece s 5.000 prebivalci. S tem številom bi n. pr. zasedli vso Slovensko Bistrico. V Slovenjem Gradcu pa bi ostala polovica družin brez strehe. Jasno je, da pri tako velikem kolektivu ne pozna vsakdo vsakogar.

Smatram pa, da bi bilo pravilno, če bi se vsaj poznali vsi tisti delavci in uslužbenci, ki imajo opravka po vsej tovarni oz. po vseh obratih. Tako še vedno doživljamo, da pride v tovarno kak nov tehnik, normirec ali referent in večina nas ga ne pozna in ne spozna. Zato bi bilo pravilno, da novodošlecu pokažemo ves obrat in ga seznanimo vsaj z vodji oddelkov. Prepričan sem, da tudi novo sprejet delavec zasluži to malenkostno pozornost, da dobi lep vtis o naši veliki tovarni, o strojih, o delu, o ljudeh.

Spotoma bi dobil marsikako toplo besedo in to mu bo dvignilo vtis o nas in bo začel svoje bodoče delo z veseljem in zanimanjem.

Žal še vedno doživljamo celo pri uslužbencih na splošnih položajih, da jih spoznamo zelo pozno ali pa sploh ne. Sčasoma jih spoznamo po nekem stalnem obrazu — in to traja tudi mesece.

Spoznajmo se! To bodi prvo geslo nam in novodošlim tovarišem. Uprava pa naj najde način, kako bi ta predlog najbolje izvedla.

ing. H. A.

„Tu delaš ti, mamica?"

V tednu otroka je tovarniško društvo LT povabilo otroke naših delavcev na ogled tovarne. Vabilu se je odzvalo 140 otrok, ki so bili tudi pogoščeni. Povabljeni otroci so si z zanimanjem ogledovali velike stroje v tovarni, velike peči za emajliranje, zlasti pa so se razživeli v oddelku za dekorirano posodo, kjer so videli kako nastane miki-miška, lev, žirafa in druge živali na emajliranih lončkih, skodelicah in krožnikih. Vabila pa niso bili veseli samo otroci, temveč tudi starši, predvsem njihove mamice. Bilo je več primerov, ko se je orosilo oko delavke ob srečanju z njenim malčkom, ki jo je vprašal: »Tu delaš ti, mamica?« Toplo pozdravljamo takšne in podobne akcije in želimo, da bi jih društvo še ponovilo.

Urednikovo pismo

Drage tovarišice in tovariši!

Ko boste prelistali in pregledali prvo številko »Emajlirca«, boste bržkone kritično ocenili njeno vsebino, njeno obliko, obseg in način urejevanja. Prav je, da ste kritični, vendar Vas prosimo upoštevanja, da je vsak začetek težak, da je naše uredništvo šele v razvoju in da še nima svojega kroga sodelavcev in dopisnikov. Morebiti kateri članek, ki ga boste prebrali, ne bo dober in zanimiv, ali bo celo nerazumljiv in premalo poljuden, morebiti Vam ne bo ugajala oblika lista, tisk, priobčene slike, vse to sporočite našemu uredništvu. Prav tako nam povejte, če ste z listom zadovoljni in nam svetujte, kaj in kako naj pišemo, da bo naš »Emajlirc« postal to, kar si želimo. Sporočite nam Vaše želje, vaša mnenja o našem listu, ki bo za sedaj izhajal vsake tri mesece.

Na treh vidnih mestih je uredništvo namestilo nabiralnike za uredniško pošto. V te nabiralnike, ali pa osebno uredniku lahko oddajate dopise, sporočila in svoje prispevke. Vaši dopisi in prispevki naj bodo podpisani. Upoštevajte, da velja za vse prispevke stroga uredniška tajnost, ki je obvezna za ves uredniški odbor. Uredništvo pa načelno podpisov pri prispevkih ne bo objavljalo. To bo storilo samo v izjemnih primerih.

Prispevke sodelavcev, slikovno in ostalo gradivo bo izdajatelj lista nagrajeval po pravilniku o organizaciji in izdajanju glasila »Emajlirec«, ki je objavljen v tej številki.

Tovarišice in tovariši! Pristopite v krožek naših sodelavcev. Upoštevajte misli iz naše uvodne besede. Ne imejte predsodkov, da ne znate pisati za list. Uredništvu bo dobrodošla vsaka Vaša zdrava in koristna misel, četudi s težavo napisana.

Urednik

LETOPISEC

Januar
Občni zbori so za nami
dela zopet bo dovolj,
proizvodni plan pred nami
se odvija bolj in bolj.

Februar
V pustnih dnevih nam vročina
zlezla prav je do kosti,
pa čeprav je bila zima,
ker pač vince v nas gori.

Marec
Knjigovodja nam poroča,
da dobiček bo delil,
želja se izpolni vroča,
plači dve bo vsak dobil.

April
Hude planske so naloge,
delo naj se poživi,
da se rešimo nadloge,
premije naj se uredi.

Maj
Prišel spet je maj cvetoči,
radostno nam je srce,
kar naenkrat bomba poči,
cene kvišku iz nje zlete.

Junij
Sanj morja široka reka
je odplaval prek poljan,
zdaj se pa v Savinjo steka,
ko dopusta pride dan.

Julij
Val je hude nam vročine
zbudil žejo v nas strašno,
pa nam žeja hitro mine
v vrtu za »Ameriko«.

Avgust
Zdaj se ve, da plan nam teče,
pa čeprav precej je vroč,
več se bati ni nesreče,
da procent nam v minus skoč'.

September
Nova doba se odpira,
kdor je vince pil do zdaj,
v Podčetrtek naj »maširа«,
tam je vode, da je kaj!

Oktober
Bratci družijo se radi,
kot je njihov običaj,
zvečer »rdeči«, zjutraj »plavi«
jih na delo več ni zdaj.

November
Je »opis« in »ana-liza«
najbolj poglavitna stvar,
ura teče in nadura,
čas je vsemu gospodar.

December
Vse je v redu nam preteklo,
v večnost leta nam hiti,
lahko bi sedaj se reklo,
s časom tečemo še mi.

Prvo pismo naših tovarišic

Žene in dekleta, ki nas je po številu polovica našega kolektiva, smo z veseljem sprejele vest, da bo dobila tovarna svoje glasilo »EMAJLIRCA«. Morda imamo me žene in dekleta še prav poseben razlog, da se iskreno veselimo izida glasila, ki bo posvečalo tudi našemu življenju in delu in našim problemom nekaj prostora.

Že same velike spremembe v izgradnji socialističnih odnosov in nagel razvoj sistema delavskega in družbenega samoupravljanja ter naša enakopravnost, naše pravice in naše dolžnosti, vse te okolnosti narekujejo nujno potrebo po lastnem tisku. V naši družbi nastopamo žene kot enakovreden faktor in ne sodelujemo samo kot proizvajalke v proizvodnji, temveč tudi v upravljanju proizvodnje v podjetjih in v okviru celotne družbene skupnosti.

Odnos delavke v podjetju danes ni več določeni odnos delodajalca in delavke, temveč določen družbeni odnos.

Žene in dekleta se vedno bolj uveljavljamo v delavskem samoupravljanju, v društvenem življenju in živo posegamo v politiko in gospodarstvo. Zastopane smo v delavskem svetu, sindikatu in drugih organizacijah. Naš »Emajlirec« naj bi postal resnično naš list, ki bi zastopal naše interese in nam pomagal predvsem pri naši politični vzgoji.

Zaposlena žena, mati, gospodinja se pri svojem vsakdanjem delu doma kot v tovarni srečava z mnogimi problemi, ki jih sama večkrat ne more rešiti. Če bo »Emajlirec« take probleme prikazoval in članicam našega kolektiva z dobrimi nasveti pomagal, bo zanesljivo izpolnil svojo nalogo in bo postal naše priljubljeno čtivo.

Gospodinja in mati, ki mora poleg svojega dela v službi skrbeti še za družino, ima kopico problemov, ki so prav njej lastni. V času, ko je žena v službi, mora nekdo čuvati in negovati otroke. Po službi pa jo čaka doma še mnogo hišnih in gospodinjskih del. Prav bi bilo, da bi »Emajlirec« odprl stalno rubriko, v kateri bi članice našega kolektiva poročale iz svojega življenja in o svojem delu.

Ženska rubrika v »Emajlircu« pa bo lahko opravljala svojo nalogo le, če bo postala skupna obveza in skrb vseh članic kolektiva in če bodo vse sodelovale z listom. Le v takem živem sodelovanju, stalnem dopisovanju in stiku bo list opravljal svojo nalogo. Le s takšnim bomo vse zadovoljne, ker bomo našle v njem, kar nas najbolj zanima.

Tovariši delavci! V naši tovarni je zaposlenih veliko število delavk. Pri vsej enakopravnosti, ki jo družba po vsej pravici priznava ženski, ne smemo pozabiti na nekaj, kar prav radi pozabljamo, namreč da ženska po svojem telesnem ustroju ni »enakovredna« moškemu in ima pred moškim v nekem smislu posebno nenapisano prednost ter zasluži večjo obzirnost in vsestransko spoštovanje.

*

V socialističnem gospodarstvu je in ostane najvažnejši člen v proizvodnji — človek delavec. Zanj ustvarjamo in gradimo vse. Človek je živo bitje in ga moramo pri delu upoštevati. Človek je pomembnejši od stroja. Človek, ki je zasužnjil sile narave ne more zasužnjiti človeka, pač pa si mora pridobiti ali zaslužiti njegovo zaupanje. Zato je vedno eno osnovnih vprašanj, kakšni so medsebojni odnosi. Njih proučitev ni le osebni, temveč tudi proizvodni problem.

„ROJSTNI LIST EMAJLIRCA"

Pravilnik o organizaciji in izdajanju glasila „Emajlirec"

1. člen

»Emajlirec« je glasilo delovnega kolektiva Tovarne emajlirane posode Celje in izhaja kot periodični tisk.

2. člen

Namen glasila je, da na poljuden način obravnava tekoče probleme z vseh področij dela tovarne in dela članov njenega delovnega kolektiva ter s tem poglablja smisel za delavsko samoupravljanje in medsebojno povezanost ter sodelovanje med člani kolektiva.

3. člen

Pri glasilu »Emajlirec« sta naslednja upravna organa: uredniški odbor in urednik.

4. člen

Uredniški odbor ima 5 članov. Člane uredniškega odbora imenuje delavski svet iz vrst članov delovnega kolektiva tovarne na predlog upravnega odbora.

5. člen

Naloge uredniškega odbora so: da pregleda in odobrava zbrano gradivo za list za poedine številke lista, da pripravlja program za zbiranje gradiva za prihodnjo številko lista, da skrbi za pravilno usmerjenost lista, da obravnava vse tekoče zadeve v zvezi z izdajanjem, tiskanjem, urejevanjem in razpečavanjem lista.

6. člen

Uredniški odbor se sestaja: redno pred dajanjem v tisk gradiva za vsako poedino številko, po izidu vsake številke zaradi določanja programa za zbiranje gradiva za prihodnjo številko in izredno, če je zato podana potreba.

7. člen

Seje uredniškega odbora sklicuje odgovorni urednik. V izrednih primerih se uredniški odbor sklicuje tudi na zahtevo treh članov uredniškega odbora.

8. člen

Urednik je kot organ glasila odgovorni urednik. On predstavlja in odgovarja za list na zunaj.

9. člen

Naloge odgovornega urednika so: da pregleda zbrano gradivo za list in ga predloži uredniškemu odboru, da zastopa na zunaj uredništvo in izdajatelja lista v vseh pravnih odnosih in sporih, ki nastajajo v zvezi z izdajanjem lista, da sklicuje redne in izredne seje uredniškega odbora.

10. člen

Odgovornega urednika določi iz svoje srede uredniški odbor. Uredniški odbor določi in pooblasti nadalje enega izmed članov uredniškega odbora, da kot tehnični urednik lista vrši vse tehnične posle v zvezi s pridobivanjem, obdelavo in tiskanjem gradiva za poedine številke lista.

11. člen

Prispevki sodelavcev za list se nagrajujejo v smislu določila tretjega odstavka člena 3. Pravilnika o nagrajevanju.

12. člen

Nagrade za prispevke lista predlaga uredniški odbor.

13. člen

Rokopisev in slik uredništvo ne vrača.

14. člen

Spremembe, dopolnitve in tolmačenja tega pravilnika izdaja delavski svet Tovarne emajlirane posode Celje.

Ta pravilnik je bil sprejet na zasedanju delavskega sveta dne 20. 11. 1957. in velja od 1. oktobra 1957. dalje.

Preds. del. sveta
Anton Marolt

Celje, dne 20. 11. 1957.

Izdajatelj Tovarna emajlirane posode Celje. Urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik dr. Franc Župančič. Uredništvo: Celje, Delavska cesta štev. 20; telefon 22-71. Tiska Pomurska tiskarna Murska Sobota.