



Celje, 25. 4. 1975

Letnik XIII.

Št. 1

XIV

*Delovnim ljudem Aera
čestitamo k prazniku dela*

Uredništvo

IZ VSEBINE:

Tokrat smo vam pripravili nekaj novic o gradnji skladišča gotovih izdelkov in nove grafike, zvedeli boste zanimivosti o delu kadrovske službe, pa nekaj o sindikatu in delu mladih komunistov. Seznanjamo vas z novo obliko sodišč in z uveljavljanjem delegatskega sistema.

Spet smo vam pripravili priljubljeno rubriko »Predstavljamo vam«. Tudi literarna priloga je spet pred vami. In seveda križanka za kratek čas.

Zelimo vam prijetno branje!

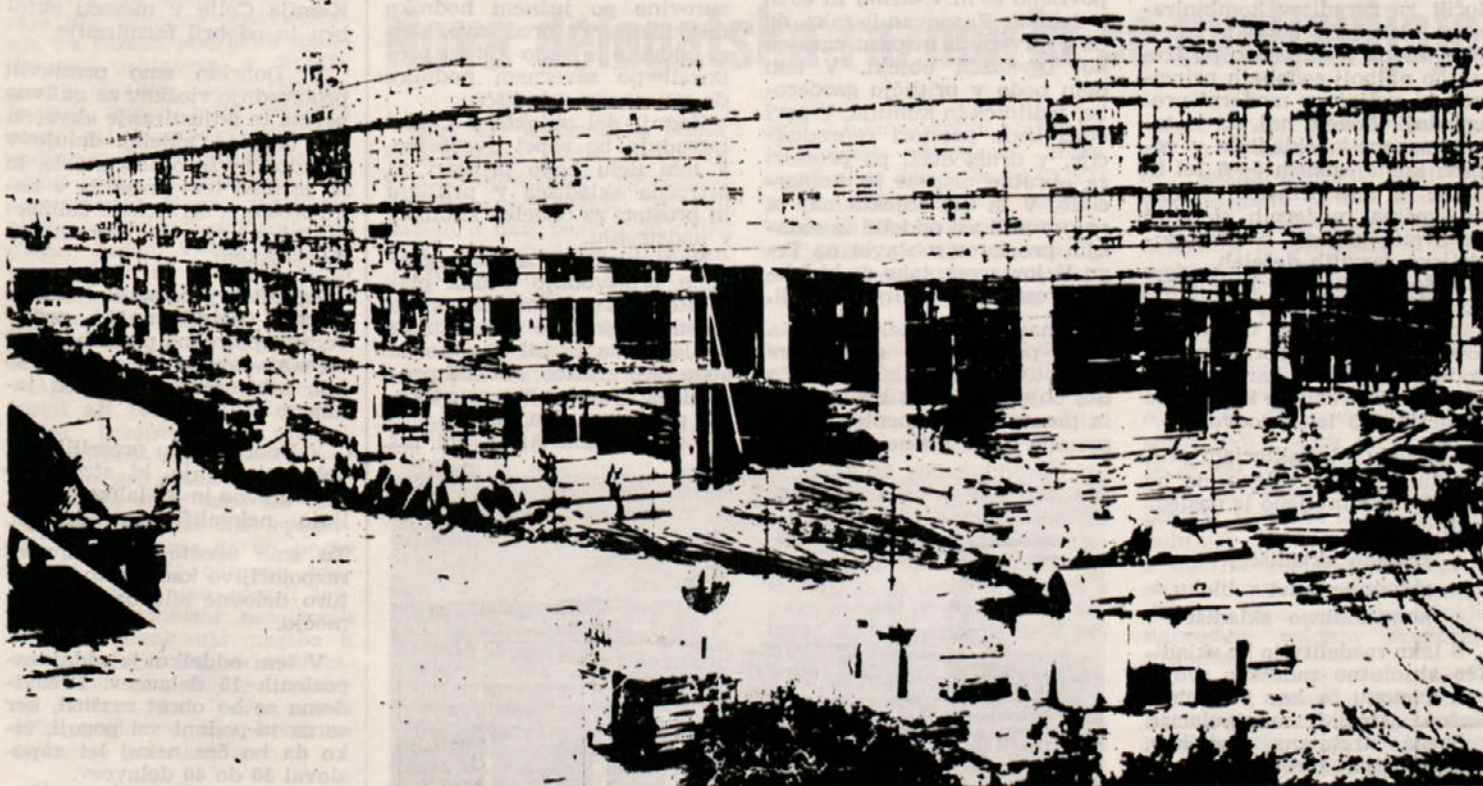
OB TRIDESETLETNICI OSVOBODITVE

Leto 1975 je praznično leto jugoslovanskih narodov. Praznujemo trideseto obletnico naše osvoboditve in trideseto obletnico naše nove skupne jugoslovanske države, ki je dobila svoje temelje že na drugem zasedanju AVNOJ.

Letos praznujemo tudi trideseto obletnico konca druge svetovne vojne v Evropi. Naš boj proti fašizmu ni bil osamljen — borili so se svobodoljubni narodi vsega sveta — enotni in združeni v tem boju so lahko premagali fašistično nasilje.

Ko se spominjamo veličastnih dni našega boja, se pravzaprav spominjamo štiriletnega gorja, štiriletnega trpljenja in vseh tistih, ki so za svobodo dali najdragocenejše — svoje življenje.

Navada je, da se ob jubilejih ozremo po prehojeni poti. Na tej trideset let dolgi poti smo bili priče mnogih novih zmag naših narodov — delovnih zmag. Obnova porušene domovine, izgradnja industrije in razvoj kmetijstva, oblikovanje novih družbenih odnosov in razvijanje samoupravljalnega sistema, so novi dokazi enotnosti in solidarnosti vseh jugoslovanskih narodov. Žrtve in zmage pa nas obvezujejo k še večjim delovnim uspehom in pravičnim, tovariškim odnosom v naši socialistični družbi.



30 LET MIRU IN USPEHOV

Graditev skladišča gotovih izdelkov

Pri graditvi skladišča gotovih izdelkov smo izhajali iz dejstva, da so skladišča v industriji na splošno postala ozko grlo, skozi katero je pretok gotovih izdelkov zelo otežkočen, če ne že nemogoč.

Zaradi nagle rasti proizvodnje — letno ca. 20 % smo moč-

sko razvitih deželah v uporabi in to z:

- viličarji,
- visoko regalnimi viličarji s premičnim stebrom,
- regalni posluževalci.

Za ilustracijo naj povem, da je samo v ZR Nemčiji z regalnimi posluževalci opremljeno najmanj 2000 podjetij, med njimi taki giganti kot so SIEMENS, AEG, BLAUPUNKT, DEMAG, BASF in drugi.

Z gradnjo našega skladišča, ki se gradi v krogu TOZD Kemije Celje, smo sicer v začetku imeli nekaj težav, predvsem zaradi podzemsko postavljenih električnih in telefonskih kablov, vendar smo te težave dokaj hitro obvladali.

Izredno mila zima nam je močno pomagala, da smo kljub enomesečni prekinitvi del zaradi okvare visokonapetostnega električnega kabla ta izgubljeni čas praktično nadomestili. Dela se odvijajo normalno

in upamo, da bomo investicijo izvedli v določenih rokih, če ne pride do kakršnekoli ovire v obliki t. i. »višje sile«. Vse leto je predvidena konec avgusta.

Poudariti moram, da se je kompletna ekipa izvajalca del »Gradisa«, ki dela na našem objektu, zelo potrudila in da so doslej vse »faze« končali v določenih rokih. Upamo lahko, da se bo začetni tempo nadaljeval tudi pri obrtniško-inštalacijskih delih. Pripomnim naj še to, da so v Gradisu naredili mrežni plan, ki se ga zaenkrat trdo držijo.

Investicijska služba se trudi, da bi vsi dobavitelji opreme, inozemski in domači, opravili svoja dela v rokih, določenih z mrežnim planom. Potrudili se bomo, da se bodo vsa dela odvijala normalno in brez nepotrebnih komplikacij in težav.

Nikolič Petar, dipl. inž.

Ob otvoritvi obrata v Dobrini

Vsi ljudje iz Slovenije in izven nje smo sočustvovali s Kozjanskim tistega dne, ko ga je prizadejal potres. Že tako revno področje je ta elementarna nesreča še bolj prizadejala. Veliko tamkajšnjega prebivalstva je ostalo brez strehe.

Katastrofa bi zaradi bližajoče se zime postala še hujša, če ne bi delovni ljudje sklenili, da je potrebno Kozjanskemu pomagati v materialu, delu ali kako drugače.

Tudi naš kolektiv AERA se je temu apelu odzval in prispeval za odpravo posledic potresa dvodnevni zaslužek. S tem je bil zaključen prvi del solidarnostnega zbiranja pomoči, ki so ga organizirale družbenopolitične organizacije. AERO pa je poleg zgoraj omenjene pomoči prispeval še več. Ustanovil je nov oddelk v osrčju Kozjanskega. Po dogovoru s šentjursko občino je od razpoložljivih lokacij izbral najprimernejšo. Odločili smo se za lokacijo Dobrina, Loka pri Žusmu. O predlogu za odprtje te organizacijske enote je razpravljala delavski svet TOZD Kemija Celje v mesecu oktobru in odobril formiranje.

V Dobrino smo predstavili proizvodnjo vložkov za nalivna peresa in adjustiranje akvarelnih barvic. Oddelk deluje v zgradbi bivše osnovne šole, ki se je med tem preselila v nove prostore, zgrajene v solidarnostni akciji ob potresu na Kozjanskem.

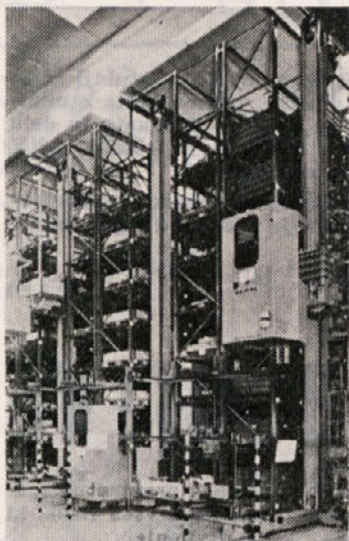
Zgradba prostorsko nekako ustreza potrebam te proizvodnje, potrebna pa so bila določena adaptacijska dela, ki so bila zaključena v mesecu januarju 1975.

V Dobrino smo preselili tisti del proizvodnje, ki strokovno ni zahtevno in ga lahko opravljajo nekvalificirani delavci.

Tu smo upoštevali predvsem razpoložljivo kadrovsko strukturo delovne sile na tem območju.

V tem oddelku je sedaj zaposlenih 15 delavcev. Predvidoma se bo obrat razširil, ker so za to podani vsi pogoji, tako da bo čez nekaj let zaposloval 30 do 40 delavcev.

Ta obrat okoliškemu prebivalstvu ne pomeni samo pridobitve delovnih mest, ampak tudi nekatere komunalne pridobitve kot telefon, ureditev ceste, kar je osnova za hitrejši razvoj tega območja.



Tako bo opremljeno novo skladišče

no čutili potrebo po zgraditvi modernega, sodobnega skladišča, zgrajenega na najbolj sodobnih principih skladiščenja in pretoka izdelkov skozi skladišče. Zaradi tega smo se odločili za zgraditev kombiniranega skladišča gotovih izdelkov, ki pa je zgrajeno po trenutno najbolj sodobnih principih, ki veljajo v moderni proizvodnji. Povem naj, da je taka koncepcija skladišča v veljavi komaj dobrih 5–6 let in da je na tem principu zgrajena večina modernih skladišč po svetu, najbolj pa v industrijsko razvitih deželah.

Naše skladišče je koncipirano za daljšo dobo. Pri načrtovanju smo izhajali iz zakonitosti, da je letni porast proizvodnje ca. 20 %, kar pomeni, da se bodo trenutne kapacitete podjetja v 5 letih podvojile.

V skladu s karakterjem proizvodnje je predvideno, da bo skladišče sestavljeno iz naslednjih enot:

- regalno skladišče,
- skladišče palet v bloku,
- komisionirno skladišče.

S tako razdelitvijo bo skladišče absolutno zadostilo svojemu namenu in kar je najbolj važno: stroški manipulacije, ročnega tretmana izdelkov, skladiščenja, sprejema in izdaje blaga ter za ta proces vezanega ročnega dela, se bodo omejili na mero, ki se danes v svetu šteje za ekonomsko upravičeno in sprejemljivo.

Seveda je skladišče opremljeno z najbolj sodobno opremo, ki je trenutno v industriji

Izgradnja nove tiskarne

Izdelava načrtov za novo tiskarno, ki bo zgrajena med Čopovo in Dečkovo cesto, se približuje roku, ko naj bi bili gotovi. Nov objekt naj bi gradili v fazah, sedanja I. faza pa bo izgledala takole:

Objekt bo tlorisno zavzemal površino 80 m v širino in 80 m v dolžino. Zasnovan je tako, da bo v prvem 20 m pasu zgrajen kot troetažen objekt. V tem delu bodo v pritličju garderobe, jedilnica in kuhinja. V prvi etaži bodo prostori reprodukcije, v drugi etaži pa prostori za obratne pisarne in komercialo. V ta del objekta naj bi se preselili vsi oddelki iz sedanjih prostorov v stavbi na Trgu V. kongresa, tako da bi lahko prostore po selitvi prodali.

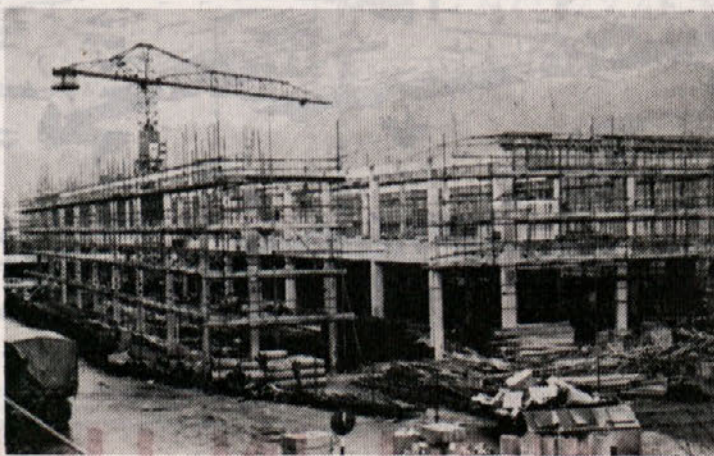
V naslednjem delu objekta bodo prostori za namestitvev ofset tiska in knjigotiska. Ta del objekta naj bi bil zgrajen iz montažnih elementov s samo eno etažo višine 6 m. Prav

takšen bo naslednji del, kjer bodo prostori za obrat samolepilnih etiket. Prostori so načrtovani tako veliki, da bo prostora še za razširitev v naslednjih letih. Transport surovin in gotovih izdelkov bo potekal po dveh hodnikih na vsaki strani hale in to enosmerno — surovine po južnem hodniku do oddelkov v predelavo, skozi oddelke in nato gotovi proizvodi po severnem hodniku do vmesnega skladišča.

Zadnji del objekta v I. fazi izgradnje bo zopet dvoetažen, v tem delu bodo prostori za priročna skladišča v pritličju in prostori za oddelk sitotiska v nadstropju.

Nov objekt bo za našo grafično proizvodnjo velika pridobitev. Vsi si želimo, da bi do začetka izgradnje čim hitreje prišlo in da bi bil čas, ko se bodo naši grafični oddelki preselili iz dosedanjih neustreznih prostorov, čim krajši.

Zupanc Alojz, dipl. inž.



Skladišče gotovih izdelkov — Ipavčeva ulica

Kako je sestavljen gospodarski načrt za DO Aero

Gospodarski načrt za DO Aero, kemična, grafična in papirna industrija je v pogojih poslovanja po TOZD samo zbir gospodarskih načrtov posameznih TOZD in Delovne skupnosti skupnih služb. Pri tem pa seveda mora gospodarski načrt za posamezno TOZD izražati in podpirati vse osnovne cilje delovne organizacije v celoti, kar pomeni tudi to, da morajo biti v gospodarskem načrtu posameznih TOZD razčiščeni vsi medsebojni interni — družbenoekonomski odnosi. Prav ti »interni« družbenoekonomski odnosi so zelo občutljivo področje pri sestavljanju plana, posebej še zato, ker vsebujejo tudi področja delitve dohodka, na kar pa zopet vplivajo vsa dogovorjena merila in ključni za pokrivanje stroškov delovne skupnosti skupnih služb ipd.

V letu 1974 in 1975 smo tudi pričeli dejstvu, da TOZD bolj kritično ocenjujejo plane drugih TOZD in delovne skupnosti ter da tudi svojim lastnim planom posvečajo še več pozornosti kot prvo leto plana po TOZD (za l. 1974) tudi zaradi tega, ker je gibljivi del za izplačila osebnih dohodkov vezan na doseganje planiranih veličin po posameznih TOZD.

Tako je marsikak element plana postal bolj izpostavljen kot bi sicer bil na nivoju celega podjetja. To pomeni, da morajo biti planska predvidevanja na raznih področjih maksimalno usklajena v TOZD, med TOZD itd. Zaradi tega pa je tudi vedno težje sestaviti plan, saj popravki prvotnih podatkov, ki se jim ne da izogniti pri dogovarjanju in sprejemanju plana, zahtevajo popravke mnogih odvisnih področij. Zaradi vsega tega, sestava plana za leto 1975 kljub izkušnjam planiranja po TOZD v letu 1974, ni lahko potekala. Pri tem smo opazili, da nam v novih pogojih manjka vnaprej predpisanih obveznih meril ali okvirov poslovanja, razen perspektivnih planov, ki bi bili obvezni za vse, ki sodelujejo pri planiranju. Takšno merilo sicer tako ali tako obstajalo in smo tudi opozarjali nanje, samo da so imela morda premalo obvezen značaj. Obenem smo opazili težnjo, da se mnogo zadolženih nosilcev planiranja nagiba k temu, da v svojih podatkih izkaže oziroma »skriva« določene rezerve, kar nam potem dela preglavice, ker »rezerve« znižujejo planski uspeh.

Glede takšnih »rezerv« pri osnovnih podatkih za plan, smo zavzeli stališče, da jih ne moremo upoštevati enostransko. To pomeni — če nimamo nobene »rezerve« v prodajnih cenah, tudi stroškov (direktnih in fiksnih) ne moremo in ne smemo preveč ohlapno pla-

nirati in na ta način dobimo kolikor toliko realno strukturo celotnega dohodka. Če se potem na primer čez mero povisajo stroški izdelavnega materiala, nastane pritisk za povišanje prodajnih cen in s tem za ponovno »uravnovešanje« strukture celotnega dohodka. Vse to smo upoštevali pri sestavi plana 1975 in upamo, da nam bo to dalo boljše rezultate, glede primerjave dejanskih dosežkov s predvidenimi, kakor prejšnje leto in s tem tudi boljše osnove za ukrepanje in poslovne odločitve.

Moramo pa omeniti, da v času, ko je plan 1975 že skoraj v celoti pripravljen za tipkanje in razmnoževanje, sprejemamo sporazume s samoupravnimi interesnimi skupnostmi, iz katerih je razvidno, da bomo morali v letu 1975 plačevati še kakšen dodaten prispevek ali višji odstotek prispevka, kakor smo prvotno lahko računali.

Gospodarski načrt za leto 1975 se je sestavljal kolikor je mogoče na osnovi proglašene smernice družbenoekonomskega razvoja za SFRJ in SRS, ki prvenstveno zahtevajo maksimalno koriščenje proizvodnih zmogljivosti in kvalitetno gospodarjenje, kar naj bi pomagalo ublažiti inflacijo in povečati razvojno sposobnost.

Nova delegatska razmerja se uveljavljajo

Leto dni je preteklo, odkar smo delovni ljudje in občani s samoupravnimi sporazumi pričeli uresničevati ustavno načelo o naši pravici in dolžnosti, da odločamo o celotni delitvi dohodka neposredno tudi na področju porabe družbenih dejavnosti ali tako imenovane skupne porabe. Z delegatskim sistemom, z delegatskimi skupščinami, z vključevanjem samoupravnih interesnih skupnosti v odločanje o zadevah iz pristojnosti skupščin družbenopolitičnih skupnosti, smo resnično pričeli uveljaviti načelo, da smo delovni ljudje nosilci oblasti in da upravljamo z vsemi družbenimi zadevami — o pogojih, rezultatih svojega dela in življenja, o celotnem procesu družbene reprodukcije. V ustavni preobrazbi družbenoekonomskih odnosov so bili tudi v Aero storjeni pomembni koraki. Z ustanovitvijo 4 TOZD in delovne skupnosti Skupne službe v letu 1973 smo v Aero postavili osnove za uresničevanje družbenoekonomskih in drugih samoupravnih pravic, z razdelitvijo sredstev med TOZD v oktobru 1974 pa dejansko zagotovili razpolaganje s sredstvi, rezultati in pogoji

Zaradi tega so naši plani tu in tam precej zahtevnejši kot je bilo to v letu 1974.

Ceprav je še trenutno kom-

pletni predlog gospodarskega načrta v zaključni fazi, navedemo nekaj najvažnejših relativnih kazalnikov iz njega:

Besedilo	Indeksi plan 75 doseženo 74						
	TOZD kemijske Celje	TOZD kemijske Sempeter	TOZD grafična Celje	DS skupne službe	Aero	TOZD Medvode	DO Aero
Vrednostni obseg proizvodnje po PPC	139	149	103	—	132	125	131
Količinski obseg Količinski obseg proizvodnj po tonah	128	136	103	—	123	101	108
Vrednostni obseg prodaje po PPC	161	165	107	—	147	123	142
Količinski obseg prodaje v tonah	151	149	106	—	138	101	112
Celotni dohodek	152	166	113	119	141	125	138
Interna realizacija	108	104	157	124	129	—	129
Porabljen sredstva	150	169	116	105	142	133	141
Amortizacija skupaj	125	125	111	123	120	114	118
Ostanek dohodka	131	144	53	—	106	112	108
Podjetniška akumulacija	127	133	91	123	115	113	115
Zaposleni 31. 12.	119	124	106	113	114	99	111

Opomba: Indeksi za TOZD Medvode in DO Aero, ki kažejo elemente iz bilance uspeha, se lahko še delno spremenijo, ker smo izhajali iz ocen rezultatov za leto 1974.

Iz navedenih indeksov lahko v medsebojni primerjavi med TOZD in v TOZD vsak bralec sam najde najrazličnejša gibanja razvoja v letu 1975. Seveda pa moramo tudi upo-

števat, da vsi TOZD nimajo enakih pogojev pri povečevanju obsega poslovanja zaradi omejitev v kapacitetah ali pa tudi v tržnem povpraševanju. Požun Peter

dela. Z neposrednimi volitvami 11-članskih delegacij zbora združenega dela v vsaki TOZD in skupnih službah v začetku lanskega leta, smo postavili temelj delegatskega sistema, ki postaja pomembno sredstvo v rokah delovnega človeka Aera pri uveljavljanju stališč in interesov. Delegacije, skupaj s predstavniki samoupravnih organov družbenopolitičnih organizacij, vedno temeljito proučujejo materiale za seje skupščin. O pomembnejših zadevah so razpravljali tudi samoupravni organi in šele na osnovi take razprave oblikujejo stališča na konferenci delegacij, ki jo tvorimo skupaj z delegacijami iz Etola. Naši delegati so se udeležili že 7 sej skupščin. In v čem je pravi pomen delegatskega sistema? Bistveno je, da interese delovnih ljudi podjetja v skupščinah neposredno izražajo in zastopajo njihovi delegati.

Delegacije, kot sestavni del skupščin, morajo biti delovno povezane s samoupravno bazo in so njej tudi odgovorne. Prav zaradi tega mora biti temelj za graditev delegatskega sistema v DO in drugih samoupravnih skupnostih. Gre za

medsebojno povezanost interesov in za dolžnost vzajemnega in soodgovornega urejanja vseh skupnih potreb in interesov. Ves sistem povezovanja delegatov in delegacij, ki se iz vseh temeljnih samoupravnih skupnostih srečujejo v skupščinah DPS in drugod, omogoča kvalitetno in hitro povezanost samoupravnih skupnosti na vseh ravneh v skladno delujočo celoto. Ta povezanost prispeva tudi k temu, da se razvija zavest o medsebojni odvisnosti, zavest o tem, da delo in položaj sleherne skupnosti dopolnjuje celoto in da lahko le z dobrim gospodarjenjem, ustvarjalnostjo in odgovornostjo sleherne družbene celce hitreje napreduje celotna družbena skupnost.

Na poti uresničevanja novih odnosov so določeni problemi in pomanjkljivosti. Ugotavljamo, da nekateri delegati pa tudi delavci na različnih področjih dela, še niso spoznali prave vsebine novih odnosov in svoje odgovornosti za dobro delovanje sistema. Opazna je tudi premajhna družbenopolitična usposobljenost za aktivno u-

(Nadaljevanje na 4. strani)

Nova delegatska razmerja se uveljavljajo

(Nadaljevanje s 3. strani)

deležbo v skupščinskem življenju in potreba po večji aktivnosti družbenopolitičnih organizacij. Zato je nujno dopolnilno izobraževanje in usposabljanje. Ena od osnovnih nalog teh delegacij pa nedvomno je, da se trdneje povežejo s samoupravnimi bazo, to je z neposrednimi proizvajalci, ki so jih delegirali.

V decembru izvoljene splošne delegacije za SIS so v začetni razvojni fazi svojega dela. V vsaki TOZD in Skupnih službah delujoče 10-članske delegacije so se oblikovale v konferenco delegacij, ki jo tvorimo skupaj z Etolom in Zlatarno. Naši delegati so na osnovi sklepov zborov delavcev sodelovali pri ustanovitvi samoupravnih skupnosti za: izobraževanje, zdravstvo, kulturo, socialno skrbstvo, znanstveno raziskovalno dejavnost, zaposlovanje, stanovanjsko otroško varstvo, telesno kulturno in za gradnjo objektov družbenega pomena. V skladu s stališči vseh delavcev podjetja so sodelovali pri oblikovanju njihovih programov dela in odločali o združevanju sredstev za izvedbo delovnih načrtov. Medtem ko bodo prispevne stopnje za interesne skupnosti, ki sestavljajo skupščinski sistem, sprejete na sejah skupščin, so morale ostale interesne skupnosti sklepiti posebne samoupravne sporazume. Z izvolitvijo delegatov in delegacij ter konstituiranjem novih skupščin na osnovi sprejetih zakonov in samoupravnih sporazumov, smo storili nov korak pri uresničevanju naše ustave. Vse bolj pomembna oblika postaja družbeno dogovarjanje in samoupravno sporazumevanje. Tako je možno v največji meri uveljaviti načelo enakomernega razvoja vseh oblik družbenega delovanja, zlasti enakovredno menjavo dela med gospodarstvom in družbenimi dejavnostmi, ki so sedaj organizirane v samoupravnih interesnih skupnostih.

Proces, ki smo ga opredelili z novo ustavo, terja nenehno in pozorno preverjanje, saj je spreminjanje družbenih odnosov dolgotrajen proces. Zavedati se moramo, da je pot od nekega načela in njegove dejanske uresničitve dolga in da ustava sama po sebi ne more spreminjati družbenih razmerij. Ta naloga je zaupana delovnemu človeku, ki si s tem ustvarja vedno ugodnejše pogoje za življenje in delo.

Maja Radišek

Kadrovska politika - ogleдалo uspešnosti in problemov

Te dni smo priča živahnim razpravam v odborih za kadre TOZD in v odboru za kadre in družbeni standard OZD o izvajanju kadrovske politike v preteklem letu.

Poročilo o delu kadrovske socialne službe za preteklo leto, o katerem razpravljajo odbori za kadre, prinaša podatke ki so zanimivi predvsem s stališča razvoja podjetja, katerega brez dvoma pogojujejo kadri — predvsem dobri kadri.

Ti podatki o gibanjih na področju kadrovske politike nam omogočajo oceno izvajanja družbenega dogovora o kadrovske politiki, ki so ga podpisale organizacije združenega dela v občini Celje in Zalec.

Iz poročil in razprav je razvidno, da smo lahko v glavnem zadovoljni z izvajanjem družbenega dogovora o kadrovske politiki, ker smo večino določil družbenega dogovora v lanskem letu uspešno izpolnili. To pa ne pomeni, da v preteklem letu nismo imeli pri izpolnjevanju teh nalog obilo težav in problemov in da so vsi problemi že razrešeni.

V Aeru smo lahko zadovoljni s politiko izobraževanja in štipendiranja ter pridobivanja strokovnih kadrov. V letu 1974 smo štipendirali 87 učencev in študentov, v delo smo uvajali kar 24 pripravnikov in 67 delavcev je izredno študiralo na srednjih, višjih in visokih šolah; za poseben uspeh lahko štejemo, da 7 delavcev študira na tretji stopnji.

Veliki naporji so bili vloženi tudi v priprave za ustanovitev šole za kemične delavce, ki bo predvidoma začela izobraževati naše delavce v jeseni letošnjega leta. Pomembno pridobitev pomeni ustanovitev dislociranega oddelka poklicne grafične šole iz Ljubljane, ki je organizirana pri Delavski univerzi v Celju, in katerega obiskuje 24 naših delavcev. Če upoštevamo, da naši delavci, izredni študenti, v glavnem uspešno opravljajo svoj študij in da je večina od njih tudi na svojem delovnem mestu zelo prizadevna, potem jim moramo izreči posebno pohvalo, kajti pri njih gre za velike napore in odrekovanja zato, da bi izpopolnili svoja znanja in sposobnosti.

Če se samokritično ozremo na to področje, pa moramo ugotoviti, da mnogo premalo delamo na družbenoekonomskem izobraževanju naših delavcev, samoupravljalcev in da bo potrebno v bodoče organizirati več oblik usposabljanja samoupravljalcev zato, da bi svoje samoupravljalске dolžnosti in obveznosti ter pravice lažje in bolj izpolnjevali.

Koliko nas je zaposlenih?

31. 12. 1974. leta je bilo v Aeru (brez Medvod) zaposlenih 1299 delavcev — to se pravi, da se je v letu 1974 povečalo število zaposlenih delavcev za 124 ali 10,55 %.

Lastnost delavca v združenem delu je na novo pridobilo 242 delavcev, delovno organizacijo pa je zapustilo 118 delavcev.

Največje povečanje števila delavcev je bilo v Grafiki, kjer se je povečalo število delavcev za 44 ali 11,5 %, sledi Kemija Šempeter s povečanjem 19 delavcev ali 11,2 %, Delovna skupnost s povečanjem 35 delavcev ali 11 % in Kemija Celje s povečanjem 26 delavcev ali 7,2 %.

Kaj pomeni fluktuacija?

V kadrovske politiki pomeni fluktuacija (po domače povedano) primerjavo med prihajanjem in odhajanjem delavcev in številom zaposlenih. Fluktuacija je v vsakem podjetju, lahko je koristna in potrebna ali pa škodljiva. Potrebna je brez dvoma tam, kjer raste obseg proizvodnje in so potrebni novi delavci zato, da bi lahko predvideno proizvodnjo uresničili. Hitreje se podjetje razvija, večje načrte ima, večja je tudi fluktuacija. Fluktuacija pa je lahko velika tudi zaradi drugih razlogov, zlasti pa je neprijetna, če delavci odhajajo iz delovne organizacije v prevelikem številu. Fluktuacija je koristna, če z njo pridobivamo sposobnejše in boljše kadre in če manj sposobni odhajajo. Obseg fluktuacije je lahko tudi pozitiven v primeru, če so gibanja ob upoštevanju specifičnih pogojev podjetja v nekih določenih normalnih okvirih. Ti normalni okviri se seveda lahko tudi izračunajo. Obseg fluktuacije merimo med drugim tudi z njeno stopnjo, ki se lahko izraža v odstotkih ali pa v drugačnih kazalnikih.

Mi smo jo zmerili v odstotkih. V lanskem letu znesle stopnja fluktuacije 35,06 %, če pa bi k temu prišle tudi stalne interne premestitve (310 delavcev), bi dobili stopnjo nečiste fluktuacije, ki bi v tem primeru znesla 52,17 %, kar pomeni, da je skoraj polovica kolektiva v nenehnem spreminjanju, prihajanju, odhajanju, premestitvah, skratka v nekem gibanju, kar je pa seveda mnogo preveč. Tako velika fluktuacija povzroča mnoge probleme, ki slabo vplivajo na izvrševanje proizvodnih in drugih nalog in ki povzročajo

mnoge probleme na področju kakovosti, produktivnosti, informiranosti in druge. Za primerjavo naj navedemo le en podatek: v industrijsko razvitih državah računajo, da potrebujejo novi delavci širšega poklica z višjo ali visoko izobrazbo ob dobri organizaciji uvajanja v delo (ki je pa mi žal nimamo) za popolno vključitev v novo podjetje najmanj 12 mesecev.

Koristne učinke fluktuacije med drugim merimo tudi z indeksom izobrazbene ravni zaposlenih, ki je v lanskem letu pri nas znesel 100,5 %, kar kaže na to, da je fluktuacija imela v lanskem letu koristen učinek na izobrazbeno raven zaposlenih.

Koristni učinki fluktuacije se kažejo tudi v kvalifikacijski strukturi, predvsem pri delavcih z visoko izobrazbo, kjer se je njihovo število povečalo od 26 na 33, kar je za napredek našega podjetja zelo pomembna pridobitev. Nadalje pri delavcih s srednješolsko izobrazbo, kjer se je njihovo število povečalo od 171 na 194. Nekoristni učinki fluktuacije na kvalifikacijsko strukturo zaposlenih pa se kažejo predvsem pri delavcih z višjo šolsko izobrazbo, pri visokokvalificiranih delavcih, pri kvalificiranih delavcih in pri polkvalificiranih in nekvalificiranih, ki jih zaposluje v prevelikem številu.

Vzroke visoke fluktuacije lahko iščemo med visoko rastjo zaposlenih, visokim številom odhajanja delavcev z dela in pa pri velikem številu premeščanja delavcev na druga delovna mesta.

Fluktuacijo bo potrebno v bodoče omejevati pri vseh od naštetih vzrokov.

Po podpisu družbenega dogovora o izvajanju kadrovske politike so v našem podjetju zaznavni mnogi uspehi in napredki in zaradi tega imamo najboljše izgleda, da postopoma kadrovska politika postane bolj čvrst sestavni del poslovne politike, ki jo zavestno sprejemajo vsi delavci v združenem delu kot eno izmed pravic in dolžnosti vsakega delavca samoupravljalca.

Jonak Radoslav

Dopisujte
v Naš Aero

SPREMEMBE IN DOPOLNITVE INTERNIH SPLOŠNIH AKTOV

Delavski svet TOZD — Tovarne celuloze Medvode je na svoji 20. redni seji dne 26. 2. 1975 sprejel I. del sprememb in dopolnitev internih splošnih aktov v skladu s sindikalno listo za leto 1975:

Dne 25. 1. 1975 je bila objavljena sindikalna lista za leto 1975. Na sestanku komisije za izvajanje samoupravnega sporazuma o merilih za delitev dohodka in OD skupine: proizvajalci papirja, celuloze in lesovine, je bilo sprejeto priporočilo podpisnicam samoupravnega sporazuma, da lahko pred uveljavitvijo uskladitve samoupravnega sporazuma s sindikalno listo uveljavijo uskladitev samoupravnih aktov neposredno s sindikalno listo.

Na osnovi navedenega je sprejel DS uskladitev internih splošnih aktov s sindikalno listo predvsem za izplačila, ki gredo v breme materialnih stroškov tovarne oziroma sklada skupne porabe. Rešitev teh vprašanj je nujna, da ne bi prišlo do določenih motenj v poslovanju.

I. V pravilniku o delitvi osebnih dohodkov se uveljavijo naslednje spremembe in dopolnitve.

1. Sredstva za nadomestilo stroškov rednega letnega dopusta (regres za letni dopust) pripadajo delavcu, ki je pridobil pravico do izrabe rednega letnega dopusta in učencem v gospodarstvu v višini 1.100 din. Regres za letni dopust se izplača praviloma ob izkoristitvi letnega dopusta.

2. Sredstva za regresiranje družbene prehrane znašajo 200 dinarjev na delavca mesečno, ki pa se ne smejo izplačati v gotovini.

Regres za prehrano gre tudi učencem v gospodarstvu, dijakom in študentom na praksi — vsem, ki delajo v organizaciji združenega dela.

Vse navedene spremembe in dopolnitve stopijo v veljavo,

Občni zbor osnovne organizacije sindikata Aero

Po priporočilih za izvedbo občnih zborov so imele osnovne organizacije sindikata v mesecu januarju in februarju svoje redne občne zборе. Na zborih je članstvo ocenjevalo dejavnost sindikalne organiza-

ko jih sprejme delavski svet. Uporabljajo pa se od 1. 1. 1975 dalje.

II. V pravilniku o povračilih stroškov za službena potovanja se uveljavijo naslednje spremembe in dopolnitve:

1. Stroške prenočevanja povrne tovarna delavcu 160 din na podlagi predloženega računa. V izjemnih primerih nujnega prenočevanja v večjih mestih se prizna na podlagi predloženega računa tudi višji znesek s tem, da gre razlika v breme osebnih dohodkov. Če pa delavec ne predloži računa za prenočevanje, mu gre za prenočevanje 70 dinarjev.

Dnevnice so za vse delavce enake.

Dnevnice in stroški prenočevanja gredo pod enakimi pogoji tudi učencem v gospodarstvu ter študentom in dijakom na praksi.

2. Skladno s strukturo pogonskih stroškov znaša nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila v službene namene 1,50 din, ne glede na kubaturo osebnega avtomobila.

3. Delavcem, ki imajo po pravilniku pravico do povračila stroškov za prevoz na delo z javnimi prevoznimi sredstvi, se povrnejo dejanski stroški, ki mesečno presegajo 30 din.

Če ni možnosti prevoza z javnimi sredstvi in če po pravilniku pripada nadomestilo za strošek prevoza na delo, imajo delavci pravico do nadomestila za stroške prevoza z lastnim prevoznim sredstvom. Nadomestilo se obračunava v višini 0,50 din za prevožen kilometer.

Vse navedene spremembe in dopolnitve stopijo v veljavo, ko jih sprejme DS. Uporabljajo pa se od 1. 3. 1975 dalje.

II. del sprememb, ki se v glavnem nanaša na osebne dohodke delavcev, bo dan v obliko po sprejetju sprememb in dopolnitev samoupravnega sporazuma papirne industrije.

cije, njeno materialno stanje in finančno poslovanje, sprejemali so programsko usmeritev za bodoče delo organizacije, ter volili nove izvršne organe.

7. 2. 1975 je bil občni zbor osnovne organizacije sindikata

tudi v Medvodah. Že v decembru mesecu je politični aktiv evidencialno nove člane izvršnega odbora in nadzornega odbora. Taka lista je bila nato predlagana vsem članom sindikata.

Po običajnih formalnostih, ki so potrebne za regularno delo zbora, so na zboru sledila poročila o delu in delovanju sindikalne organizacije v pretekli mandatni dobi, ki je trajala nekaj dalj kot dve leti.

Po poročilih predsednika in blagajnika je nadzorni odbor predlagal razrešnico staremu odboru. Nato se je razvila živahna razprava. V razpravi je sodeloval tudi direktor Zule Slavko. Prisotnim je razložil gospodarski položaj predvsem iz vidika nove investicije, s katero lahko kolektiv v Medvodah pričakuje boljše čase.

Po razpravi je bil občenemu zboru priložen tudi nov pravilnik o organiziranosti in delovanju osnovne organizacije sindikata.

Po sprejetju tehtnih in konstruktivnih sklepov je občni zbor izvolil nov izvršni odbor, ki bo štel 13 članov. Prav tako je bil tudi izvoljen nadzorni odbor.

Na prvi seji 12. 2. 1975 se je novi izvršni odbor sestel in izbral novega predsednika Štefana Zvera. Ostali člani izvršnega odbora so:

Kopač Franc, Lutovac Vukasin, Svoljšak Urška, Bradeško Jožica, Žagar Zvonko, Žavbi Pavel, Knific Jože, Mravlje Vid, Avdič Nuriya, Debeljak Milan, Brdник Ivan, Kalan Filip.

V nadzorni odbor pa so bili izvoljeni:

Suša inž. Ljudmila — predsednik, Bogataj Anica — član, Rošelj Ludvik — član.

Če bo uresničen le del priporočil, ki so bile podane na občenem zboru, je pričakovati, da bo sindikalna organizacija podjetja dobila tisto vlogo v kolektivu, ki si jo bo zaslužila in ki ji pripada.

Uršič inž. Anton

„Človek je naše največje bogastvo“

RAZMIŠLJANJE

O FUNKCIONALNEM IZOBRAŽEVANJU

Ta izrek smo ob različnih priložnostih že nešteto krat slišali, nedko pa mu je bolj v šali kot zares dodal: »...še sreča, da je tako poceni.« Na žalost se ni veliko zmotil, saj v današnjih samoupravnih pogojih posvečamo še vse pre malo pozornosti človeku, predvsem pa njegovemu izobraževanju.

Uspešnost dela na kateremkoli področju ali dejavnosti je odvisna od cele vrste faktorjev in pogojev, v katerih se odvija. Ključni dejavnik v procesu dela pa je človek, ki se s svojo delovno aktivnostjo prilagaja notranjim in zunanjim spremembam ter prek upravljanja delovnih procesov in izvrševanja delovnih nalog zagotavlja uresničevanje ciljev. Človek je, še posebno v naši samoupravni družbi, daleč bolj zahtevna komponenta od katerekoli tehnologije, konstrukcije, stroja ali ekonomske funkcije in prav od njega izhajajo vsi problemi. Naš delavec — samoupravljavec, ni le element proizvodnje, s čigar delom se realizira in ustvarja proizvodnja, temveč je istočasno tudi nosilec družbene funkcije odločanja in upravljanja. Iz vsega tega sledi, da je uspešnost delovanja katerekoli organizacijskega sistema, torej tudi vsakega podjetja, v največji meri odvisna od kadrov in izobraževanja le-teh.

Izobraževanje je bistveni dejavnik pri oblikovanju prihodnosti in prav z njim bomo dosegli, da se bo človek lahko prilagajal vse večjim spre-

membam ter izrednemu razvoju znanosti in tehnologije. Torej moramo iskati vse načine in poti za uresničitev te osnovne naloge. Takšni načini oziroma rešitve so:

— povezovanje izobraževanja z življenjem in konkretnimi cilji,

— vzpostavljanje tesnega razmerja med izobraževanjem ter družbo in gospodarstvom,

— uvajanje takšnega izobraževalnega sistema, ki bo sestavni del celotnega okolja, v katerem deluje,

— demokratičnost izobraževanja, kar pomeni, da je celoten sistem izobraževanja zgrajen tako, da se posameznik lahko vključi v izobraževanje v kateremkoli trenutku ter si pridobi kakršnokoli znanje, ki ga potrebuje (npr.: na delovnem mestu).

Izobraževanje mora imeti v osnovi dve razsežnosti:

— pripravljanje ljudi na spremembe in jim pokazati, kako naj jih sprejemajo ter jim vzgojiti dinamičen in napreden način mišljenja,

— prevzeti mora vlogo preprečevalca številnih človekovih pa tudi širših družbenih izkrivljanj in potvorb.

Na ta način bo demokratično izobraževanje predstavljalo tudi zdravilo za vsa človekova razočaranja v sodobnem svetu. Z ustrezno organizacijo izobraževanja ter usmerjanjem ljudi v razne oblike izobraževanja pa lahko v veliki meri zmanjšujemo njihovo strokovno in življenjsko negotovost ter pri-

(Nadaljevanje na 6. strani)

»Človek je naše največje bogastvo«

(Nadaljevanje s 5. strani)

spevamo k pospeševanju njihove poklicne oziroma delovne uspešnosti.

Razvojni premiki v znanosti in tehniki so omogočili, da je tudi na področju izobraževanja prišlo do bistvenih sprememb. Moderna pedagogika mora upoštevati posameznika, njegove možnosti, interese, želje in potrebe. Vedno bolj se tudi pri nas uveljavlja zamisel o »življenjskem izobraževanju«, to je izobraževanju skozi celo življenjsko obdobje človeka. Izobraževanje torej ne smemo obravnavati kot osvajanje neke vsebine, učne knjige ali predmeta, temveč ga moramo pojmovati kot proces stalnega in celovitega oblikovanja človeka. Človek se mora izobraževati v vseh svojih življenjskih obdobjih ter v vseh situacijah in okoliščinah.

Izobraževanje v delovni organizaciji ima lahko obliko dopolnilnega strokovnega izobraževanja po končanem rednem šolanju, ali pa ga lahko v obliki zahtev sproži vedno bolj zahtevno delo na posameznem delovnem mestu oziroma v celotni delovni organizaciji. Tu gre predvsem za znanja s področja upravljanja, ekonomike in organizacije dela, komunikiranja, delovnih odnosov, ipd. Predvsem pa bi bilo potrebno v vsaki delovni organizaciji čimbolj razvijati tako imenovano »funkcionalno izobraževanje«, ki pomeni dopolnilno izobraževanje za tisto določeno delo oziroma funkcijo, katero posameznik opravlja v celotni organizacijski in samoupravni strukturi. Ekonomisti in inženirji, ki so diplomirali že pred več leti, prav gotovo niso v toku svojega šolanja dobili niti osnovnih informacij o sodobnih metodah in tehnikah organizacije in poslovanja, pri čemer pa ne smemo zanemariti dejstva, da so se nekatere metode in tehnike razvile šele v zadnjih nekaj letih.

Dopolnilno izobraževanje v proizvodni delovni organizaciji mora imeti predvsem naslednje osnovne cilje:

- usposabljanje vse zaposlene za izpolnjevanje njihovih tekočih nalog,
- usposabljanje in pripravljanje vse zaposlene na vse razvojne akcije in spremembe,
- izpolnjevanje znanja na ožjih področjih in posameznih funkcijah, katerih razvitost lahko bistveno vpliva na delovanje in uspešnost proizvodne organizacije.

Eno od najpomembnejših vlog pri izobraževanju ima prav gotovo **izobraževanje za kakovost**. Današnje tržne razmere in vse večja konkurenca nas vse bolj silijo v čim popolnejše zadovoljevanje kupca, ki pa pomeni ne samo sprejemljivo ceno izdelka ampak

predvsem njemu ustrezajočo kakovost. **Najpomembnejši faktor, ki vpliva na kakovost, pa so predvsem ljudje in njihova izobraženost za kakovost.** Osnovni predpogoj za izdelavo visokokvalitetnih izdelkov in storitev je stalno delo na povečevanju znanja oziroma izobraženosti kadrov. **Izobraževanje za kakovost predstavlja prav gotovo eno najrentabilnejših investicij, ki že dolgo ni več samo stvar posameznika, ampak celotnega gospodarstva in družbe.**

Namen tega, sicer dolgega uvoda, je bil predvsem prikazati vso problematiko in pomen izobraževanja. V Aeru smo na področju dopolnilnega izobraževanja sicer že marsikaj storili, zavedamo pa se, da bi lahko še veliko več. Trenutno se v naši delovni organizaciji

(brez Medvod) dopolnilno izobražuje 67 zaposlenih, kar predstavlja okoli 5 % od celotnega števila zaposlenih. Od tega se jih največ (24 oziroma 2 %) izobražuje na grafični poklicni šoli, 20 oziroma 1,5 % na raznih srednjih strokovnih šolah, 15 oziroma 1,2 % na raznih višjih šolah in 7 oziroma 0,5 % na tretji stopnji. Pregleda nad predavanji, seminarji in tečaji nimamo, predstavljajo pa prav gotovo eno od pomembnejših oblik izobraževanja v našem podjetju.

Na osnovi teh podatkov ne bi mogli dati kakršnekoli ocene o razsežnosti in uspešnosti dopolnilnega izobraževanja v Aeru, ker bi za to potrebovali tudi enakovredne podatke iz ostalih delovnih organizacij. Lahko pa ugotovimo osnovno pomanjkljivost našega izobraževalnega sistema: **premajhno**

smotno usposabljanje vseh zaposlenih, predvsem pa neposrednih proizvajalcev za izpolnjevanje njihovih tekočih nalog ter premajhna pripravljenost vseh na razvojne akcije in spremembe v podjetju.

Naj na koncu omenimo primer iz Gorenja, ki je v redno in obvezno izobraževanje o kakovosti vključilo kar 400 svojih zaposlenih, katerih izobraževanje vodi po skrbno pripravljenem programu Delavske univerze v Celju. O podobnem izobraževalnem programu se, na iniciativno službo kakovosti, dogovarja tudi naše podjetje. Menimo, da je v interesu nas vseh, da takšno izobraževanje, ki vključuje predvsem neposredne proizvajalce, podpremo in omogočimo. Nikakor se ne bi smelo zgoditi, da v isti sapi, ko trdimo »človek je naše največje bogastvo«, z dejanji dokažemo... še sreča, da je tako poceni.

Andrej Sušterič

Planiranje in razvoj novih proizvodov

NOVI PROIZVODI IN NJIHOV ORGANIZACIJSKI VIDIK PLANIRANJA

UVOD

Problematiko bom poskušal obdelati v treh člankih, ki bodo poleg današnjega obravnavali še:

- posebne metode pri razvijanju idej za nove proizvode (npr. brainstorming ipd.)
- kritični prikaz stanja na tem področju v Aeru

Namen sestavkov je iz nekatereh teoretičnih in praktičnih aspektov prikazati razvoj novih proizvodov kot funkcijo glavnega cilja podjetja — povečanje dohodka in napredek podjetja. Razvojna politika izhaja namreč iz težnje po ohranitvi in napredku podjetja kot osnovne ekonomske celice družbenega gospodarstva. V današnjem času vse bolj štejemo razvoj oziroma oblikovanje izdelkov za ekonomski, tj. tržni problem, ne pa za tehnični problem. Spodbuda za oblikovanje novih izdelkov prihaja s tržišča, kateremu se podjetje nenehoma prilagaja. Planiranje izdelka štejemo med osnovne funkcije marketinga.

RAZVOJ NOVEGA IZDELKA

Bistvenega pomena pri razvijanju novega izdelka je zbiranje idej. Vir idej za nove proizvode lahko razdelimo v 3 skupine: (po dr. Deželaku: Marketing, 1971).

1. notranji viri za nove izdelke
 2. zunanji viri
 3. posebne analize
- Najboljši vir idej za nove izdelke je vsekakor lastno podjetje, in sicer:
- marketing
 - raziskave in razvoj
 - vodstvo podjetja
 - drugi viri

Analize kažejo, da približno 75 % idej za nove proizvode odpade na marketing, razvoj in vodstvo, ostalih 25 % na ostale v podjetju. Zato je treba ostale službe (finance, proizvodnjo itd.) spodbujati k iskanju novih idej s primernimi stimulacijskimi ukrepi.

Zunanje vire za ideje predstavljajo ideje, ki jih dajejo kupci, ponudniki, posamezniki od zunaj in različne oblike organizacij. Izkušnje nas uče, da so ti viri dokaj skromni.

Med posebne analize prištevamo posebne metode postopkov, ki so posebej namenjeni iskanju oziroma »produkciji« idej za nove proizvode kot npr. brainstorming, funkcijska analiza, analiza problemov, futurološka analiza, morfološka in sinektična analiza.

Vsak novi proizvod mora preiti skozi naslednje faze, ki v svojem bistvu predstavljajo sistem razvoja proizvoda v celoti: (po mg. Kneževiću):

- zbiranje in iskanje idej
- selekcija idej
- poslovna analiza
- tehnični razvoj
- testiranje
- komercializacija

V bistvu smo prvo fazo sistema že obdelali, ostale faze so še naprej razčlenjene na posamezne operacije in sledijo kot nadaljevanje procesa s tem, da se pri tem zasleduje glavni cilj podjetja.

V svojem življenjskem ciklusu mora vsak nanovo razviti proizvod preiti skozi 4 stopnje svojega razvoja, ki so medsebojno povezane: (dr. Deželak: Marketing, 1971):

- uvajanje izdelka na trgu,
- rast prodaje,
- zrelost na tržišču,
- odmiranje izdelka na trgu.

Porazdelitev je splošna dolžina, vsebina in zaporedje posameznih faz pa je močno odvisna od specifičnosti različnih proizvodov. Zanimiva je odvisnost, ki jo podaja diagram za življenjsko pot artikla, ki kaže časovno odvisnost prodaje novega proizvoda, krivuljo dobička in krivuljo stroškov ekonomske propagande.

PLANIRANJE NOVIH PROIZVODOV

Glavni problemi planiranja novih proizvodov so naslednji: (mg. Knežević):

- organizacija,
- kontrola,
- definicija ciljev,
- poslovna analiza,
- nove ideje in kreativnost,
- strokovnost osebja,
- realizacija posameznih faz razvoja.

Več kot polovico problemov, ki se pojavljajo v procesu planiranja novih proizvodov je organizacijske narave, med temi pa so najvažnejši:

- definicija odgovornosti,
- koordinacija,
- pomoč glavnega vodstva,
- velikost organizacije.

Glavni problemi pa so definicija odgovornosti in koordinacija. S tem je podana nujnost vključevanja glavnega vodstva in vodilnega kadra v proces planiranja.

V luči ustavnih amandmajev in novih organizacijskih povezav je nujno pričeti postopek planiranja v TOZD, ki so osnova za plan celotne OZD. Še posebej je problem koordinacije pomemben v SOZD, kjer je potrebno usklajevati plane več OZD, sestavljenih iz več TOZD.

(Nadaljevanje na 7. str.)



Cesta življenja

Stopam,
po veliki cesti življenja
mimo solznih oči,
mimo otroškega smeha,
mimo nežnih besed,
stopam,
morda tudi,
mimo velike ljubezni,
pa ne vem,
kje naj se ustavim.

Stopam,
naprej,
ko zelenijo trate,
ko se razcvetajo cvetovi,
ko se razvijajo plodovi,
stopam,
skozi čas,
in zdi se mi,
da je mojega le malo še ostalo.
PA SEM SE TAKO MALOKJE
USTAVILA.

Dora Rovere

Pota duše

Samotna pota duše in
snovanja,
so pota blodenj in iskanja,
ki vodijo vsa do spoznanja,
da so samotna moja
potovanja.

Nikogar ni, ki bi podal roko,
nihče ne potrebuje roke moje,
nikogar ni, ki bi ljubezen
dal lahko,
nikomur nič ni do ljubezni
moje.

Dora Rovere

Ob moji poti

Ob moji poti
je zelena trata...

Ujel se veter mi je v lase,
zapletel žarek se mi je med
nje,

in zdaj stojim,
drhtim,
in mislim nate.
Vse tihe solze, sanje, lepe
misli,

vsa nežnost skrita
v dlaneh,
je zate ljubljene
samo da prideš,
v moj čas,
v moje bivanje,
moj svet.

Da stal boš tu ob meni,
tesno, tesno...
privil se k meni boš
nekoč,
saj vem, da te bom dočakala,
še malo, čisto malo
in prišel boš.

Ob moji poti
je zelena trata
in veter lahno veje preko nje,
lepo mi je v tem pričakovanju,
saj boš tukaj kmalu,
ali ne?

Dora Rovere

Nekaj o napakah

Naše geslo je bilo:
»Tovariši, potrudimo se, da
ne bomo več delali napak!«

Potem smo v borbi proti na-
pakam odstranili tudi napako
iz našega gesla, ki se sedaj gla-
si:

»Tovariši, potrudimo se, da
ne bomo več delali!«

Na napakah se učimo — naj
živi dolgoletni študij!

Zmotiti se je človeško — ali
morda hoče kdo veljati za ne-
človeškega?

Živeti od lastnih napak lah-
ko pomeni umreti od izobilja!

Podrejeni dela napake, nad-
rejeni pa taktične poteze.

Pregovor pravi:
»Če storiš napako, bodo vsi
govorili o njej; da utihnejo,
moraš storiti še drugo in tret-
jo!«
(Glas samoupravljalca: »Kdo
bo pa te napake plačeval?«)

Napaki bi se lahko reklo tu-
di hrbet. Pri vsakem človeku
hrbet lahko vidimo, le svoje-
ga ne!

Lovro

Ustnice so hladne

Ustnice so hladne,
vroče so dlani,
čakanje je težko,
dostikrat boli.

Ali res nekje
me ljubil bo nekdo,
ali pa nikoli
k meni ga ne bo?

Čas počasi teče,
kot voda se pretaka,
spati več ne morem,
samo čakam, čakam.

Dora Rovere

Prejeli smo obrazce

Nekega dne je prispela po
pošti zajetna pošiljka samih
obrazcev. Takšnih, ki jih je
treba izpolniti in razume se —
izpolnjene obrazce nič prej kot
v dveh dneh odposlati. Oziro-
ma še prej, ker so silno nujni.
Izpolni naj jih ustrezno po-
dročje dela, ki po svojem zna-
čaju gravitira v zadevno pri-
stojnost službe. Tako. Brez
kakšnega pomišljanja ni bilo
težko uganiti, kje oziroma kdo
je to in tako je po nekaj u-
spelih kurirskih akcijah zade-
va končno prispela na pravo
mesto, kakor temu poslovno
pravimo.

Potem se je začelo.

— Tovariš Alfonz, prejeli
smo obrazce... itd.

Po površnem ogledu obraz-
cev je tovariš Alfonz ugotovil,
da ta stvar ne zadeva njego-
vega področja. No, nič hude-
ga, obrazci po svoji vsebini pač
pripadajo tovarišu Binetu.

— Tovariš Bine, prejeli smo
obrazce... itd.

Bine se je vznemirjeno zga-
nil, vrgel pogled na obrazce in
tako uganil, da gre za podat-
ke, ki so v kompetenci tovari-
ša Ceneta.

— Tovariš Cene, prejeli smo
obrazce... itd.

— Dobro, dobro, kar dajte
sem!

Cene se je udobno namestil
na stolu, napravil kretnjo po-
slovnega človeka, ki ne pozna
ovir in vse zlahka izpelje. Če
ne on sam pa drugi.

— Aha, to je pa za Darija-
na! je bil zaključek njegovega
razglabljanja.

Tovariš Darijan je brez po-
sebnega navdušenja pregledal
obrazce in spoznal, da vsebi-
na teh obrazcev zajema po-
dročje dela, s katerim se u-
kvarja Elč, Seveda, če bi kdo
že takoj v začetku natančneje
pregledal za kaj gre...

— Tovariš Elč, prejeli smo
obrazce... itd.

Ampak, dragi bralci, ni moj
namen, da bi vas mučil s celo
abecedo imen — vsak šolar
ve, da ima abeceda petindvaj-
set črk. Stvar je tekla kar v
redu in je nastala problema-
tična šele tisti trenutek, ko je
tovariš Živko ocenil, da obra-
zci ne obravnavajo njegovega
področja dela in da teh in ta-
kih podatkov nima in da ima
ona druga služba to na razpo-
lago. In kaj se je zgodilo po-
tem? No, nič posebnega, začelo
se je pač vse znova.

— Tovariš Alfonz, prejeli
smo obrazce... Več Alfonz ni
slišal... menda je še sedaj ne-
zavest. In če morebiti koga
zanima: obrazci so sedaj že
pri črki O, po abecednem redu
seveda...

Stane Lovrenčič

POGUMNA ČETA BARONA OSATA

III.

Praporščak Svetopolk se prerine do Rastislava ter njegovega mrkega spremljevalca Manfreda in zavpije s svojim zvonkim, navdušujočim glasom: »Viktorija!« »Ne hvali dneva pred večerom Svetopolk, temveč pogledj turško konjenico, kako se je naježila in nas s svojim damaščanskim jeklom pričakuje navzlic presenečenju, ki ga je doživela v praski z Uskoki,« mu je pomirjačaje dejal Rastislav in strogo dodal: »Bliža se vrhunec bitke. Čuvaj prapor, kot zenico svojega očesa! Če padem v boju, vodita bitko z Manfredom dalje, kot da se ni nič zgodilo! V bitkah so posamezniki le del celote, na katero ne smejo delovati zaviralno niti za ceno lastnega življenja.« Tvoje povelje sprejemam z vso odgovornostjo, samo čudno se mi zdi, zakaj se niso janičarji zatekli pod okrilje svoje konjenice, temveč so se raje umaknili v gozd,« je dodal Svetopolk.

»To je turška prebrisanost, katera nas je že večkrat spravila v zadrego, toda danes jo naj premlewa stotnik Kneževič. Kot bivši haranbaša hajdukov jo bo tudi edini doumel,« je na kratko odvrnil Rastislav.

Skrivenčene pahljačaste vrste viteške konjenice je po zmagi nad janičarji z rjovečimi povelji, da je prevpil topot konjenice in žvenket sabelj, pofavnal — na kar je Rastislav ob bojnem ritmu trobente povedel viteze barona Osata — podpolkovnika Vojne krajine v poslednji bojni metež.

Razdalja med Turki in vitezi je postajala vsak hip manjša. Roke so krčevito zgrabile za ročaje mečev. Po zraku so prižvižgale svinčenke in švistnile so kopja. Kot mogočen klin se je zabila viteška konjenica med spahiije. Kopja so se lomila, pokali so ščiti. Turška konjenica je poskušala z žilavim odporom zaustaviti viteški nalet. Mehmed-aga je z najboljšimi bojevniki dočakal sovražnika v prvi bojni vrsti. Rastislav in Manfred sta se začela prebijati proti njemu takoj, ko sta ga opazila. Daleč nista prišla. Turki so ju začeli obdelovati z buzdovani, da sta bila po rokah že vsa marogata. Triglav, ki ju je spremljal, se znajde v pravi toči udarcev. Popade ga bes, spusti uzdo in zamenja sabljo z dvoročnim mečem, ki mu visi ob sedlu. Spodbode konja, da šine kvišku in s silovitimi, dobro merjenimi udarci začne pred seboj prebijati živi zid.

Okrog okrvavljenega, pobesnelega viteza je turška bojevita sla začela postopoma ugašati in se spreminjati v bridko spoznanje, da ji danes Alah ni naklonjen. Ta hip izkoristi Rastislav in se pretolče do Mehmed-aga. Radovedno se zazreta drug v drugega, kot da bi hotela v drobcu časa dojeti globino in veličino svetov, ki ju razdvaja. Ze v naslednjem trenutku pa ju zgrabi opojna želja: Zmagati! Spreletel ju je srh in rezek žvižg sabelj je presekala temna pota uganjanj.

Osmanov obraz se je pomračil, upi na zmago so boleče kopneli. Z brezmočnim srdom so mu zrle oči na poveljnika viteške konjenice, kako vztrajno potiska nazaj Mehmeda, in da se njegova konjenica še komaj drži ob hudih izgubah. Oko mu obliči na širokoplečem dedcu, ki z mečem mesari med spahiiji. »Redžep, nekdo naj hitro napolni puško s smodnikom in svincom ter ustavi tistega ponorelega krščanskega džaura!« zavpije beg s srditim glasom, kazoč na viteza Triglava. Ni se še dobro polegel Osmanov glas, ko pridrvijo preko potoka Uskoki v dveh skupinah. Manjša skupina se z nekaj konjeniki zapliče v turško krilo konjenice, druga — veliko večja — pa v diru prekorači jaso in se s huronskim vpitjem požene nad janičarje.

Osman-beg je sprevidel, da vsak nadaljnji boj pelje v neizogiben uničujoč poraz, zato je ukazal bobnarjem, naj zbobnajo umik.

Rastislav je čutil, kako Mehmedu popuščajo moči. Odločil se je, da mu čimprej izbiže iz rok damaščanko. To mu je uspelo po nekajkratnih drznih udarcih. Nastavil mu je konic meča na grlo in Mehmedove temne oči so se zalesketale v smrtni grozi, da je Rastislava zabolelo v srcu. Turški bobni so za hip utihnili, nakar so ponovno zadoneli v drugem ritmu. Manfred in Triglav sta se pognala in s konjema ukleščila Mehmeda ter ga zgrabila za roke. Rastislav jima je s spodbudnim pogledom dal priznanje za rešitev dragocenega plena, obrnil konja in zavpil, kar mu je grlo dalo: »Vivat viktorija!« In kot mogočen morski val mu je pljusnilo nazaj iz neštetihih grl: »Vivat viktorija!«

Dvignil je meč in ko je zavladala tišina, je odsekano poveljeval: »Praporščak Svetopolk, z delom konjenice takoj v gozd na pomoč pribočniku Tutunoviču! Vi, stotnik Kne-

ževič zasledujte nekaj časa bežeče spahiije in mi pridite poročati! Ostali zvežite ujetnike, pomagajte našim ranjenim tovarišem in preštejte mrtve!«

Svetopolk je prvi oddvojil oddelek konjenice in z njo pohitel na pomoč Uskokom. Obhajal ga je notranji nemir in srce mu je vse hitreje bilo, ko se je skozi gozdni somrak bližal uskoškemu bojišču. Prvič je vodil v boj večjo skupino. Čudili so jih vedno bolj predirjivi glasovi, katerih si pa niso znali prav razlagati; prešinjale so jih temačne misli. Gozdni svet se je začel naglo spuščati, odprl se jim je pogled na uskoško bojišče. Posamezne skupine janičarjev so bežale v notranjost gozda, tisti pa, ki so jih Uskoki obkolili, so padali pod udarci mečev in sunki bodal. Svetopolku je srep pogled drsel po celotnem bojišču, kar zagleda v manjši kotanji — obraščeni s pritlikavimi bori — skupino tovnih mul s košarami na vsaki strani boka. Vztrajno je vrtal s pogledom v kotanjo, kot da bi že v naslednjem trenutku hotel razvozlati bistvo in pomen nevsakdanjega prizora.

»Prepozno ste prišli, praporščak Svetopolk, kar sami smo opravili z janičarji. Tisto pa, kar tako vztrajno opazujete, so naropani otroci. Pritajili so se v košarah. Takoj, ko se bo podelgel hrup bitke, bodo s strahom kukali naokrog!« je zmagoslavno in z vidnim zadovoljstvom poročal pribočnik Tutunovič.

»Toda to kar vidim in kar sem slišal že med potjo, ko smo jezdili sem, si ne morem kaj, da ne bi poudaril barbarški značaj te bitke,« je hladno zavrnil Svetopolk.

»Lahko je modrovati vam, toda če bi vi našli svojega otroka zmrevarjenega kje na plotu ali pa videli, kako cele dneve umira vaš najboljši prijatelj — nataknaen na kolu kot prašič na ražnju, me vražje zanima, če bi pod božjim soncem našli takšnega osla, ki bi se še viteško bojeval!« je ves rdeč v obraz in z ogorčenim glasom odgovoril Tutunovič.

»Razumem vašo bolečo preteklost, klanjam se spominu vaših najdražjih, ki so mučeniško umrli. Zavedajte pa se, da niste več hajduk ampak Uskok pod poveljstvom barona Osata — podpolkovnika krajine,« ga je poskušal pomiriti Svetopolk.

Manfreda je ves čas od trenutka, ko sta s Triglavom zgrabila Mehmeda, preveval veličasten občutek ponosa in slave, o kateri je hrepeneče sanjal iz vaše boleče preteklosti. Svojo vitoško čast ozaljšate še s slavo na bojnem polju in to samo zato, da se boste lažje petelinili na dvoru pred načičkanimi in oholimi dvorjankami.

»Kaj pa naša načela?« je pomislil in posegel vmes. »Pribočnik Tutunovič, obnašajte se kot cesarski častnik in ne vdajajte se nekim čustvom iz vaše boleče preteklosti. Vaša dejanja so vzvišena ter posvečena bogu Marsu, za kar si ne smete dovoliti dejanj, ki bi zameglila bleščeč lik branbovcev Svetega rimsko-nemškega cesarstva.

»Gospod Manfred, vi ste prišli v Vojno krajino, da si svojo vitoško čast ozaljšate še s slavo na bojnem polju in to samo zato, da se boste lažje petelinili na dvoru pred načičkanimi in oholimi dvorjankami.

»Jaz in moji bojevniki,« je nadaljeval prizadeto pribočnik, »smo brez domovine! Naši rojaki ječijo v jarmu Otomanskega imperija. Ne bojujemo se za boga Marsa! Bojujemo se za svojo pravico in svobodo naših rojakov, pa čeprav daleč od rodne grude. Sveto rimsko-nemško cesarstvo je sprevidelo, da ste vi in vam podobni prekrhek zid, zato se je oprlo na nas Uskoke krajišnike, haramije in masole ter ustvarilo živi jez, ob katerem se razbijajo turški valovi. Rad bi vašo vitoško vest pobaral, kaj misli o dejanju vašega gospoda grofa Herbersteina, ko je s svojim oddelkom hladnokrvno pobijal uporne kmete okrog Celja, nekatere pa v zabavo natikal na kol.«

»To predrznost boste plačali s krvjo,« stisne skozi zobe Manfred ter vrže pred Tutunoviča rokavico.

»Času dajmo čas, pa bomo videli, čigava kri bo tekla!« ga hladno zavrne Tutunovič, pobere rokavico in jo vrže Manfredu v obraz. Zloveshčo tišino prekine Svetopolk. »Čas in kraj dvoboja bosta določila stotnik Kneževič in baron Osat, vidva pa si ne drznita kršiti pravil vitezov zlatega runa! Takoj se razidita!«

Kneževič je sprevidel, da je vsako nadaljnje zasledovanje Osmana izguba časa in nesmisel. Obrnil je uskoško četo konjenikov ter se v galopu vrnil na opustošeno bojišče Rastislav mu je pohitel nasproti ter čestital k uspehu. »Gospod stotnik, svojo nalogo ste opravili drzno ter z izredno vojaško domiselnostjo. V posebno čast si pa štejem to, da vam sporočam, da se med ujetniki nahaja poveljnik spahiije Mehmed in da je viteška konjenica imela majhne izgube.« »Hvala za priznanje, gospod Rastislav. Želel pa bi, da se čimprej sestanem s Tutunovičem. Skrbijo me izgube mojih ljudi.« »Pa pojdimo, da dokončno odgrnemo zadnjo tančico skrivnosti zastraženih mul!«

(Dalje prihodnjič)

Čudna zgodba

Dora Rovere

Ogledalo je bilo orošeno od pare, ki je izparevala iz kopalne kadi, napolnjene z vročo vodo. Počasi je zlezla iz vode in se pogledala med otiranjem telesa v ogledalu. Bilo je smešno. Čudna postava, ki jo je zazrla v njem, se ji je za hip zazdelo kakor spaka. Potem je s krpo obrisala ogledalo in zopet je bilo vse kot prej. V njem je zagledala velike rjave oči, ovalen obraz, na katerem so se začrtavale posamezne gube, vendar še vedno dovolj lep, da je zbujal pozornost. Postava je bila polna, mišice na njej še trdne in koža gladka. Žena, ki je gledala vanjo iz ogledala, ni bila žena pri štiridesetih. Počasi se je oblačila. Počasi, kot da je vseeno, ali bo oblečena v uri ali dveh. Ko se je oblekla, je jela pospravljati kopalnico. Delo je opravljala avtomatično, kot da opravlja to delo vsak dan. Počasi je krenila v kuhinjo. Pristavila je lonček za kavo, odsotno dodala sladkor, potem pa je stopila k oknu. Gledala je otroke na igrišču kako so se podili za žogo. Bili so prepoteni, rdečih lic, nasmejani. Nekaj deklic se je vozilo s kotalkami. Pri vходу v hišo so razlagali kamion s pohištvo. Takó je bilo vedno ob poznih sobotnih popoldnevih. Zmrazilo jo je po hrbtu. Ob sobotnih popoldnevih ji je bilo še posebej samotno. Takšne so bile tudi nedelje. Naenkrat ni vedela kaj bi z vsem tem časom, ki ji je bil na razpolago. Voda za kavo je zavrela. Še medtem, ko je kuhala kavo, je z mislimi begala po svoji preteklosti. Nalila si je kavo v skodelico in sedla. Vedno, ko je tako znova in znova sama sedela k mizi, je imela občutek, da je s tem njenim življenjem vse narobe. Nikogar več ni bilo, ki bi mu pripravljala kosila in večerje, ki bi ga zjutraj budila in mu prala srajce. Odkar jo je Ivan zapustil je bilo tako. Dnevi so ji tekli počasi in zdelo se ji je, da je eden bolj nesmiseln od drugega. Vendar, zakaj je temu tako? Kdo je kriv? Ivan, ona sama ali pa je bil to en sam splet življenjskih dogodkov. Pogled ji je taval po predmetih v kuhinji, vsi so ji bili včasih enako dragi, danes pa je bil njen odnos do vsega površen in ravnodušen. Zaprla je oči. Zbala se je, da bo zajokala. Ni hotela več jokati nad sabo, saj vendar ni mrtva. Zbrati se mora in začeti znova. Vendar se je njena volja vedno znova podrejala njenim čustvom, ki so bila mračna in melanholična.

Ivan jo je zapustil zaradi druge ženske, ki pa ni bila mlajša, ampak njenih let. Zdaj pričakujeta otroka. Kadar mu je ona omenila otroka, je bil vedno nervozen in o tem ni hotel nič slišati. Zdaj se je pa čisto spremenil. Kako hladno, preprosto in realno ji je povedal, da ljubi neko drugo žensko in da jo prosi za razvezo. Vpila je nanj, ga žalila z umazanimi besedami, nič ni hotela vedeti o tem, da ga je izgubila. Vse do dne, ko je na vratih pozvonila ona — Eva.

Čudno ime, ki jo je vedno znova spominjalo svetega pisma, čeprav ga nikoli ni prebrala. Ko je stopila v kuhinjo, je najprej mislila, da se bo zapodila v njo in jo pretepla. Vendar se je premagala. Evi je ponudila stol, ji skuhala kavo, sama pa je stopila k oknu. Stala je tam in čakala, kot na smrt obsojeni na kroglo.

Eva je počasi začela vrtati vanjo s svojim mehkim glasom:

— Manja, kaj je to z vami? Zakaj ne dovolite Ivanu, da bi odšel? Mar mislite, da je del vašega pohištva? Ne Manja, on je del vašega življenja, človek, ki ste ga ljubili in ga morda še ljubite, vendar vam to ne daje pravice, da bi razpolagali z njim in z njegovim časom.

— Kako to mislite? Ste me prišli sem žaliti? Saj vendar nisem nobena primitivka, da vsega tega ne bi vedela. On je še vedno moj mož. Vam je to jasno?

Drhtela je in po licih so ji polzele solze. Naenkrat je vedela, da ne more več tako naprej, da ne gre človeka trpati v umetno vzdušje in čustvovanje. Vendar kaj bo sama? Kam bo šla, kako bo živela? Ali pa bi se to z Ivanom le še kako zakrpalo?

Eva jo je opazovala in zdelo se je, kot da razume njen molk. Potrpežljivo je čakala na to, kaj bo Manja rekla. Tišina je bila napeta in mučna. Manja je skozi solze pogledovala na dvorišče, kjer so se kot zdaj igrali otroci. Vedela je, da je izgubila svojega moža. Toda ni vedela zakaj? V trenutku se ji je zazdelo povsem odveč, da Eva sedi tukaj in čaka, ko pa dobro ve, da je Ivan njen.

Nenadoma je skoraj preglasno spregovorila:

— Eva, lahko greste. Tudi njegove stvari lahko vzamete s seboj. Zdaj ga ne želim videti. In zadovoljni ste lahko. Saj ste tako hoteli, ne?

Eva se je otožno nasmehnila. Počasi je vstala, pa ni odšla. Naslonila se je na zid in s tihim glasom rekla:

— Vašega Ivana nimam, Manja, zato, ker nikoli ne bom mogla s tako gotovostjo trditi, da je moj. On je človek — osebnost, ni par čevljev iz moje garderobe. Delila bom z njim

svoje življenje, a zaradi tega jaz ne bom NJEJOVA in on ne bo MOJ. Najini življenji bosta NAJINI. Razen tega pa pričakujeva otroka.

Manja je široko razprla oči. To je bil zanjo hud udarec. Vsa ta leta, ko je iz uvidevnosti in ljubezni pristajala na to, da bosta živela sama, so bila lažna, Ivan si je želel otrok, vendar ne z njo! To je grozno! V sencih ji je začelo razbijati in znojne kaplje so ji stopile na čelo. Torej je bilo vse skupaj nesmisel. Petnajst nesmiselnih let. Bolečina v glavi je postala neznosna. Edino kar je lahko še rekla je bilo:

— Zbogom Eva, pa vso srečo!

Eva je odšla. Ivan se ni več vrnil. Življenje pa je teklo naprej.

(Dalje prihodnjič)

Oprostite, bom kratek

Toda obljubil sem, da bom kratek, torej: delati smo tako, da dobi vsak še »firkele« plačel!

LOVRO

...in da si lahko, tovarišice in tovariši, lažje predstavljate uspehe našega poslovanja, naj vam navedem nekaj podatkov:

Letošnje prve tri mesece smo dosegli 3,7 % več kakor lani v istem obdobju, ko smo dosegali v povprečju za 0,8 % več kakor naslednje tri mesece, ko je bil uspeh za 12,4 % višji od zadnjih treh mesecev preteklega obdobja, oziroma bolj preprosto povedano: v prvem trimesečju smo dosegli 0,9 % več kot zadnje tri mesece lanskega leta, čeprav je bil lanskoletni uspeh še vedno za 7,3 % boljši od prvih devet mesecev predlanskega obdobja, kar pomeni, da smo...

Izjavljam, da je izjava, ki jo je izjavil tovariš Govorič v zvezi z izjavo, katero je izjavil odbor, da nimam na njegovo izjavo ničesar več za izjaviti. Prosim prisotne, da izjavijo, kaj menijo o izjavi prej omenjenega in da to svojo izjavo izjavijo na pristojnem mestu. Izjavljam, da bom vsako neupravičeno izjavo ovrgel, vse-kakor pa vas naprošam še za izjavo, če je ta moja izjava upravičeno izjavljena.

Stane Lovrenčič

Izjava

PREPISALI SMO:

„Smrt napredka“

V ameriškem strokovnem časopisu »SUPERMARKET MERCHANDISING« smo pred kratkim odkrili zanimiv članek »Smrt napredka« (in s tem tudi smrt njegovega obrata).

Zdi se nam prav, da z njim seznanimo tudi naše bralce.

Smrt lastnega obrata se začne že, če na dobronamerne predloge odgovarjamo:

— To v našem podjetju ni izvedljivo...

— Ze večkrat smo to poskušali...

— S tem bo nastala preveč radikalna sprememba...

— S tem bi vsa naša osnovna načela na glavo postavili...

— Nekaj takega se v našem podjetju še nikoli ni delalo...

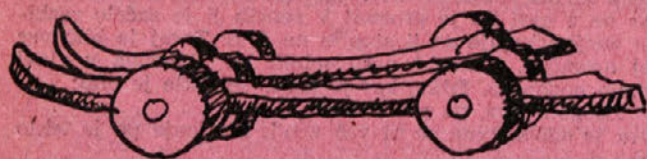
— Z vašim predlogom prehitavamo čas za dve leti...

— Zakaj sploh kaj spreminjati, če gre tudi tako čisto dobro...

— Za ta problem moramo imenovati komisijo...

— Za sedaj bi to zadevo do nadaljnjega odložili...

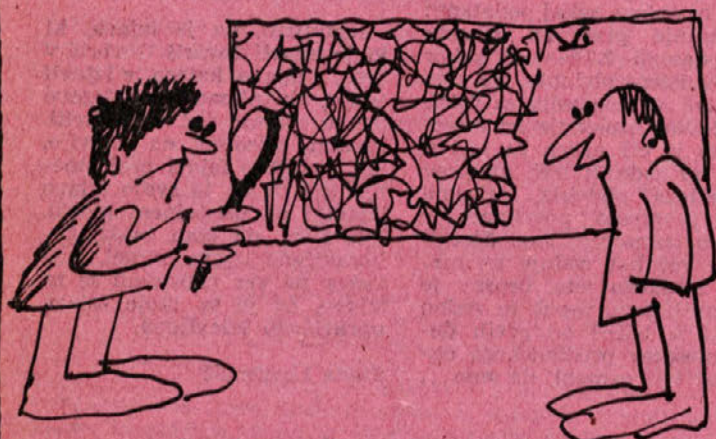
HA-HA MODEL



TO JE NOV MODEL SNUČI
ZA TISTE AEROVCE, KI SO SI
KUPILI LETNE SNUČARSKÉ
KARTE ZA GOLTE !

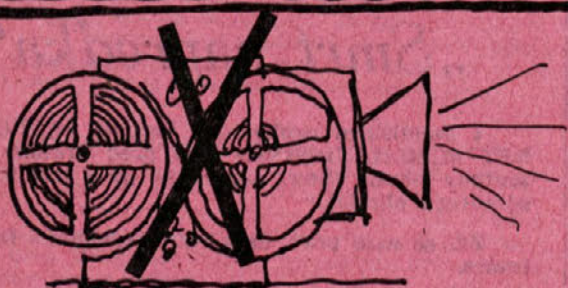
AEROVSKI NAČIN GLASOVANJA

"PREDLOG DAJEM NA
GLASOVANJE IN KER SE VSI
STRINJATE, JE PREDLOG SPREJET !"



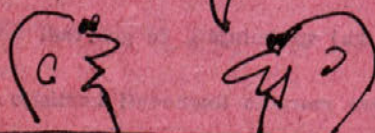
"KAJ PA IŠČEŠ FRANCELO ?"
"HIŠNI STIL AERA, PA GA NE NAJDEM !"

"PST! TO JE TISTI, KI TOČNO
VE ZA SVOJE PRAVICE,
O DOLŽNOSTIH SE MU
PA PRAVKAR SANJA!"

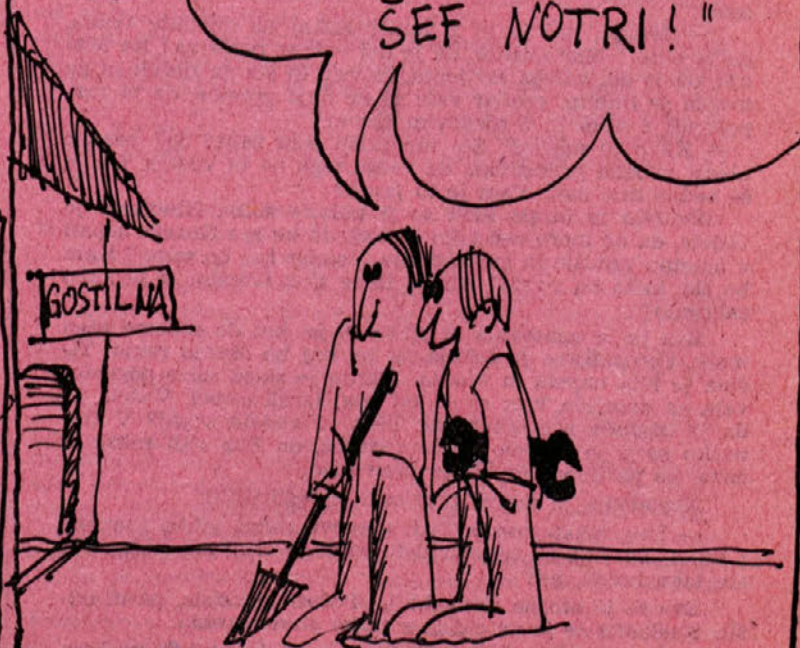


NOV ZNAK V NAŠEM PODJETJU!

V NAŠEM AERU IMAMO ZAPOSLENIH
TOLIKO ŽENSK, DA JE ZA 8. MAREC
ZMANJKALO ZA NEKAJ ŽENA
CELO NAGELJNOV.



"SAJ BI ŠLA V GOSTILNO MED
ŠIHTOM, PA JE VERJETNO
ŠEF NOTRI!"



Planiranje in razvoj novih proizvodov

(Nadaljevanje s 6. strani)

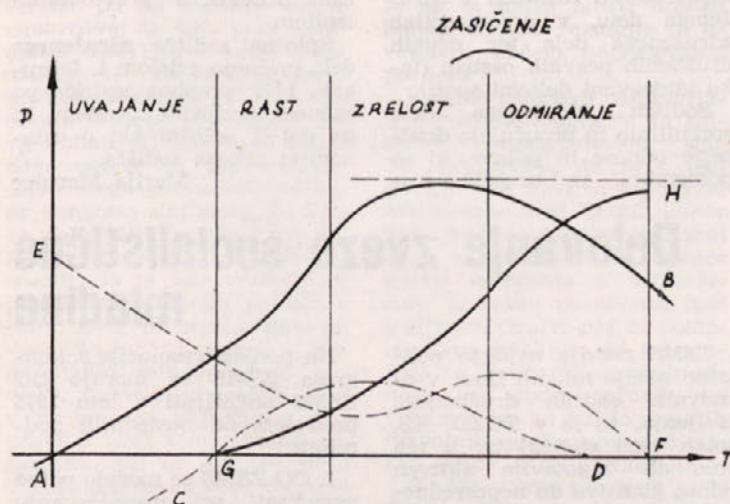
Na koncu je potrebno zasledovati skupen cilj, ki pa mora biti v interesu vseh TOZD, OZD in SOZD.

V zadnjem času postaja problematika planiranja in razvoja novih proizvodov vse bolj kompleksna in obsežna, zato se pojavlja kot svetovni organ samoupravnih organov, ki opravlja strokovno koordinacijo, strokovni odbor za planiranje novih proizvodov. Ta samo ocenjuje razvojne plene, odločitev je seveda v rokah samoupravnih organov.

ŽIVLJENJSKA POT IZDELKA

Strokovni odbor ponavadi sestavljajo: glavni direktor, direktor razvoja, direktor marketinga, finančni direktor ipd. V procesu planiranja novih proizvodov so direktno ali indirektno vključene v večji ali manjši meri vse organizacijske enote podjetja. Najtesnejša povezava v tem procesu pa mora obstajati med glavnim vodstvom, marketingom in razvojnim sektorjem.

Reči pa moramo, da je zelo težko organizirati efektne procese planiranja novih proizvodov, ker so podjetja večinoma bolj orientirana v sedanost — operativne funkcije, kot v bodočnost — razvoj.



(Dr. Deželak: Marketing, 1971):
T = čas
P = prodaja
AB = krivulja prodaje novega izdelka I
CD = krivulja dobička
EF = krivulja stroškov ekonomske propagande
GH = krivulja novega izdelka II

Zanimiva je krivulja GH. Praktično je potrebno imeti stalno »v rezervi« nove proizvode, če hočemo ohraniti dinamično rast in napredek podjetja, ker je življenjski cikel proizvodov vse krajši.

Edo Belak

„Drži kot selotejp“

Redki so tisti, ki ne vedo, kaj je selotejp. To je izdelek, ki je prav gotovo veliko pripomogel k renomeju in ne nazadnje tudi popularnosti AERA. Kadar koli namreč izgovoriš besedo »selotejp« pomeni enako, kot bi rekel »Aero« oziroma obratno.

Naš namen pa tokrat ni reklama za selotejp, temveč želja pokazati, kako in v kolikšni meri ta naš selotejp res »drži«. Želimo vam torej prikazati, kako je s kakovostjo našega selotejpa, kakšni so problemi in težave pri njegovi proizvodnji. Ker pa je selotejpv več vrst, se bomo omejili samo na tistega, ki ga izdelamo največ in je na trgu tudi najbolj razširjen — to je selotejp CELO PROZOREN. V lanskem letu

smo ga izdelali okoli 6 milijonov kvadratnih metrov ter iz tega na trg poslali nešteto milijonov netiskanih in tiskanih zvitkov različnih dolžin in dimenzij.

Tistim, ki še niso bili v Šempetru in niso videli proizvodnje selotejpa, naj povemo, da je bistvo proizvodnje selotejpa nanašanje prozornega lepila, predpremaža in RC-mase na celofan (impregnacija), rezanje teh širokih rol (610—660 mm) na ustrezne manjše širine, tiskanje oziroma v največji meri previjanje na 5, 10, 15 in 30-metrске role ter končno zavijanje in pakiranje le-teh. Proizvodnja selotejpa je v dognani meri popolnoma avtomatizirana med najbolj urejenimi in dognanimi v Aeru.

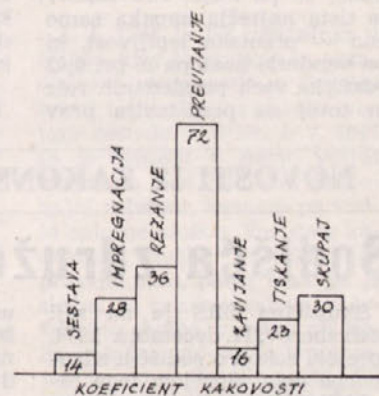
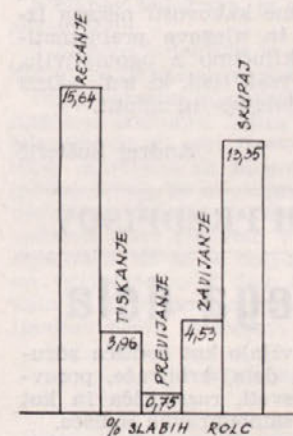
Celotna proizvodnja selotejpa je že od samega začetka pod stalno kontrolo kakovosti, ki je bila prvotno urejena samo kot laboratorijska kontrola, z januarjem 1973 pa tudi v obliki tekoče kontrole proizvodnje. Tekoča kontrola selotejpa koristi v veliki meri tudi »u-sluge« laboratorija in zajema vse faze oziroma operacije izdelave selotejpa: sestavo, impregnacijo, rezanje, tiskanje, previjanje, zavijanje in pakiranje.

V nadaljevanju vam bomo skušali čimbolj nazorno pokazati skupne lanske podatke o kakovosti selotejpa celo prozoren z najvažnejšo proizvodno in kakovostno problematiko. Še prej pa vam moramo pojasniti, da kakovost selotejpa ocenjujemo s tremi o-

snovnimi kazalniki, ki so: odstotek izločenega v proizvodnji, odstotek slabih rol selotejpa in koeficient kakovosti. V sestavi ocenjujemo kakovost z enoto »napak/saržo«, v impregnaciji pa »napak/obhod TK«. Kakovost selotejpa moramo ocenjevati vedno z istimi primerjanjem vseh navedenih kazalnikov, ki nam vsak po svoje dajo neko določeno informacijo.

Oceno celoletne kakovosti selotejpa celo prozoren prikazujemo tabelarično in grafično po posameznih fazah oziroma operacijah izdelave. Tokrat se omejujemo samo na dva kazalnika kakovosti, odstotke slabih rol in koeficient kakovosti, za katera menimo, da sta najpomembnejša oziroma najbolj realna.

FAZA - OPERACIJA	% slabih rol selotejpa					Kof. kakov.
	skupaj	defekt	poprav	proizv. izmet	tovar. izmet	
SESTAVA	—	—	—	—	—	14
IMPREGNACIJA	—	—	—	—	—	28
REZANJE	15,64	10,11	2,95	1,74	0,84	36
TISKANJE	3,96	3,07	0,48	0,40	0	23
PREVIJANJE	0,75	0,11	0,18	0,45	0,01	72
ZAVIJANJE	4,53	3,68	0,85	0	0	16
SKUPAJ	13,35	9,19	1,75	1,77	0,64	30



Ze iz nizkega koeficienta kakovosti (14) v sestavi lahko sklepamo, da tu prevladujejo predvsem najlažje napake kategorije »defekt«, kar je praktično enakovredno dobri kakovosti.

Največkrat je tu ugotovljeno odstopanje od predpisanega odstotka suhe snovi prozornega lepila, kar pa ni bistvenega vpliva na končno kakovost selotejpa.

Osnovna oziroma funkcionalna kakovost selotejpa se ustvarja v impregnaciji. Tudi tu ni kakšnih bistvenih problemov s kakovostjo (»KK« = 28), vendar pa pri funkcionalnih karakteristikah selotejpa »nanos lepila« in »lepljivosti« večkrat prihaja do odstopanj od predpisanih tolerance. Predvsem pri »nanosu lepila« bi se ta odstopanja splačalo raziskati tudi z ekonomskega vidika.

Največ težav pri impregnaciji selotejpa povzročajo smeti v lepilu, kar je posledica slabega filtriranja prozornega lepila. Ena od pogostejših napak je tudi »neenakomerna napetost cela po širini«, zaradi katere pa v proizvodnji ni hujših problemov. Zgoraj navedena odstopanja oziroma napake predstavljajo strukturo približno 70—80 % od celotne slabe kakovosti v impregnaciji.

Ena tretjina (5 %) napak oziroma slabih rol v rezalnici je zaradi odstopanja od predpisane tolerance za »odstotek vlage v impregniranem selotejpu«, kar pa je kategorizirano kot »defekt« in torej praktično ne predstavlja slabe kakovosti. Problematični napaki pri rezanju pa sta predvsem »lepljivost« (kdaj pa kdaj prehljka) in »premekho navite« (Nadaljevanje na 8. strani)

„Drži kot selotejp“

(Nadaljevanje s 7. strani)

rolce», ki pa predstavljata le 1–2 % od pregledanih rolc selotejpa. Med pogostejšimi (1–3 odstotke slabih rolc) napakami v rezalnici je tudi netočen in nepravilno nalepljen signirni trak, kar pa predstavlja že bolj lepoto napako. Tudi podatek, da je med rezanjem izločeno le 0,2–0,3 % od izdelanih rolc, nam dovolj zgovorno potrjuje zgoraj navedene ugotovitve.

Tiskanje je operacija, kjer se izdelata najmanj rolc selotejpa celo prozornega. 80 % napak oziroma rolc pri tiskanju je nefunkcionalnega značaja kategorije »defekt«. Najpogostejši napaki sta »neoster tisk« (1,65 % rolc) in »barvni madeži« (1,26 %). Težave, ki nastajajo pri tiskanju, so največkrat povezane z gumi kljeseji.

Od vseh vrst selotejpov je celo prozoren najbolj razširjen na trgu, in sicer največ kot 3, 5 in 10-metrski rolce širine 15 milimetrov. To je tisti selotejp, ki ga mi vsi pravzaprav najbolj poznamo in ga uporabljamo v vse mogoče namene. Končni fazi izdelave tega selotejpa sta previjanje in zavijanje, kjer se izdelata letno približno 5–6 milijonov rolc. Če pogledate na tabelarični in grafični prikaz, opazite, da je pri previjanju najnižji odstotek slabih rolc (0,75 %), pa najvišji koeficient kakovosti (72), kar pomeni, da je napak sicer malo, so pa težje. Pravzaprav je tista najtežja napaka samo ena — prenizka lepljivost, ki pa vendarle nastopa le pri 0,42 odstotka vseh pregledanih rolc in torej ne predstavlja prav

posebnega problema. Pri zavijanju rolc selotejpa v celofan je precej časa »nagajal« zavijalni avtomat, tako da so rolce selotejpa bile tu in tam grše zavite — torej je šlo le za lepotne napake. Kljub temu pa so »vzdrževalci« iz Sempetra med kolektivnim dopustom zavijalni avtomat popravili in takoj je bilo opaziti kar 15-kratno izboljšanje kakovosti zavitih rolc. Ob tem primeru učinkovite regulacije kakovosti naj pripomnimo, da je ukrepanje za izboljšanje kakovosti v obratu selotejp na zadovoljivi ravni, saj je v primerjavi z letom 1973 kakovost le napredovala.

Če ste pazljivo prečitali zgoraj navedene ugotovitve, potem ste prav gotovo že sami prišli do najosnovnejšega problema pri izdelavi selotejpa celo prozoren — **vzdrževanje predpisanih toleranc za nanos lepila, lepljivost, odstotek vlage, itd.** V večini primerov ta odstopanja sicer nimajo škodljivega vpliva na kakovost selotejpa, pa vendarle predstavljajo problem, ki bi ga že s strani definiranosti procesa in njegove ekonomičnosti kazalo podrobneje proučiti. Vsekakor pa to ni samo problem selotejpa, ampak tudi velike večine ostalih naših izdelkov in izdelkov.

Naj ta naš poskus ocenitve celoletne kakovosti nekega izdelka in njegove problematike zaključimo z ugotovitvijo, da se vsak tisti, ki trdi: »Drži kot selotejp!« ni zmotil.

Andrej Šušterič

NOVOSTI IZ ZAKONSKIH PREDPISOV

Sodišča združenega dela

Skupščina SRS je na seji vseh zborov, 11. decembra 1974, sprejela zakon o sodiščih združenega dela. Sprejem tega republiškega zakona temelji na načelih nove zvezne in republiške ustave, kot tudi na zveznem zakonu o sodiščih združenega dela, ki je bil sprejet v aprilu 1974.

— Glede na bistveno spremenjene ustavne določbe o družbenoekonomskih in političnih odnosih, predvsem v smeri pojačanja vloge delovnega človeka v združenem delu pri odločanju o pogojih in rezultatih njegovega dela, je nastala tudi potreba po prilagoditvi sodnega sistema samoupravnemu družbenemu sistemu, predvsem v tem, da ustava omogoča tudi reševanje sporov v zvezi s samoupravnimi odnosi.

Zaradi tega so v sodni sistem uvedena poleg rednih sodišč kot organov državne oblasti tudi samoupravna sodišča. Samoupravna sodišča se

ustanavljajo kot sodišča združenega dela, arbitraže, poravnalni sveti, razsodišča in kot druga samoupravna sodišča.

V Sloveniji opravljajo sodno funkcijo kot sodišča združenega dela splošna sodišča in posebna, ki naj bi bila praviloma ustanovljena za področje samoupravnih interesnih skupnosti družbenih dejavnosti (kot npr. socialno zavarovanje, izobraževanje, otroško varstvo).

V Sloveniji so bila ustanovljena naslednja splošna sodišča združenega dela prve stopnje: Brežice, Celje, Koper, Kranj, Ljubljana, Maribor, Murska Sobota, Nova Gorica, Novo mesto, Postojna. Drugostopno in najvišje sodišče pa je Sodišče združenega dela SRS v Ljubljani.

Predvsem moramo omeniti, da so sodišča združenega dela povsem nov instrument izvajanja sodne funkcije, ki niti v našem dosedanjem, niti v tujih sodnih sistemih nima predhodnika.

Sodišča združenega dela bodo odločala o obstoju pogojev za organiziranje temeljnih organizacij združenega dela in delovnih skupnosti, o zahtevah za varstvo pravic dela z družbenimi sredstvi ter drugih samoupravnih pravic in družbene lastnine, reševala bodo spore o organiziranju in izločitvi temeljnih organizacij, o spojitvi, pripojitvi in razdelitvi organizacij združ. dela, o sklenitvi in izvajanju samoupravnih sporazumov o združenju in medsebojnih razmerjih v združenem delu, o sklenitvi in izvajanju samoupravnih sporazumov o ustanovitvi samoupravnih interesnih skupnosti.

Pristojna pa bodo reševati tudi spore o pridobitvi in prenehanju lastnosti delavcev v združenem delu ter spore o drugih samoupravnih pravicah in obveznostih delavcev iz medsebojnih razmerij v združenem delu, v organizacijah združenega dela ter drugih družbenih pravnih osebah (tako imenovani delovni spori).

Sodišča združenega dela spremljajo in proučujejo družbene odnose in pojave, ki so pomembni za uresničevanje

njihovih funkcij in dajejo organizacijam združenega dela, drugim organizacijam in skupnostim, državnim organom in skupščinam družbenopolitičnih in samoupravnih skupnosti predloge za ustrezno ureditev varstva teh pravic.

Glede sodnikov, ki sodijo v sodišču združenega dela, je novost, uvaja se nova kategorija sodnikov, to je, delovnih ljudi in občanov, ki poleg poklicnih sodnikov enakopravno sodelujejo pri sojenju. Za sodnike, ki imajo lastnost delavca v združenem delu — poklicni sodniki, je določena mandatna doba 8 let, za druge sodnike pa 4 leta.

Sodišča združenega dela prve stopnje bodo sodila v senatih treh sodnikov, sodišče združenega dela SRS pa v senatu petih sodnikov. Senat mora biti sestavljen tako, da je vsaj en član senata diplomirani pravnik s pravosodnim izpitom.

Splošna sodišča združenega dela pričnejo z delom 1. februarja 1975, posebna sodišča pa začnejo poslovati z dnem, ki ga določi splošni akt o ustanovitvi takega sodišča.

Marija Marulec

Delovanje zveze socialistične mladine

ZSMS razvija najširšo politično akcijo mladih ljudi v osnovnih celicah družbenega življenja, to je v TOZD, KS, šolah vseh stopenj ter v teh sredinah zagotavlja aktiven odnos članstva do neposrednega samoupravljanja v družbenih organizacijah in samoupravnih organih. Osnovne organizacije ZSMS v temeljnih sredinah mladino mobilizirajo ter usmerjajo tako na osnovi njenih delovnih, ekonomskih in socialnih interesov, kot tudi na osnovi specifičnih interesov in aktivnosti. ZSMS v vseh oblikah organiziranja združenega dela usmerja svoje člane v zvezo sindikatov kot najširšo organizacijo delavcev. Po statutu je član ZSMS vsak mladenec oziroma mladinka, ki to želi in sprejema programsko načela in statut ZSMJ in ZSMS. Osnovna organizacijska oblika delovanja mladih v večjih delovno-funkcionalnih sredinah je OO ZSMS, aktiv ZSMS pa njen sestavni del. Aktiv razpravlja o vseh vprašanjih dela OO ZSMS, o katerih odloča konferenca.

Aktiv voli sekretariat kot izvršilno-operativni organ, po potrebi pa tudi druge organe. Osnovne organizacije ZSMS, ki imajo svoje enote v več občinah, imajo torej več OO ZSMS, so v organizacijskem, programskem in idejnopolitičnem pogledu sestavni del občinske organizacije ZSMS na območju, na katerem se nahajajo. Enkrat letno mora OO pregledati svoje delo, napraviti kritično oceno ter sprejeti zaključke in program dela za naslednje obdobje.

Na podlagi resolucije 9. kongresa ZSMS se morajo OO ZSMS angažirati v letu 1975 predvsem na naslednjih področjih:

1. OO ZSMS se morajo polno angažirati pri uresničevanju nove ustave in v tem smislu opredeliti naloge v svojih akcijskih programih.

2. OO ZSMS morajo sproti in stalno ocenjevati uresničevanje ekonomske politike in sodelovati pri načrtovanju ter izdelavi letnih, srednjeročnih in dolgoročnih planov razvoja na vseh nivojih.

3. Angažirati se morajo na področju stanovanjske politike za dosledno realizacijo akcije za izgradnjo delavskih stanovanj.

4. V programu dela OO ZSMS je potrebno vključiti obravnavo problematike nezaposlenosti mladine.

5. Glede na posebno vlogo preventivne dejavnosti na področju alkoholizma in narkomanije si moramo prizadevati za strokovno seznanjanje članstva o posledicah alkoholizma in narkomanije.

6. Ker je članstvo ZSMS v OO ZSMS kadrovska baza za obnavljanje članstva v ZK, je naloga OO ZSMS, da skrbimo za nenehno obnavljanje in krepitev članstva v ZK iz vrst mladine. V tem smislu moramo izdelati ustrezne programe za usposabljanje mladih in sprejemanje v ZK, posebno še v tistih sredinah, kjer je članstvo ZK maloštevilno.

Marjana Steblovnik

O SINDIKALNI KONFERENCI

Za nami je sindikalna konferenca, na kateri je bilo podano poročilo o minulem delu konference in OOS v TOZD. Na konferenci so bile sprejete smernice dela sindikata, katere bo treba v celoti upoštevati. Za boljše delovanje konference je le-ta imenovala svoje stalne komisije, in sicer:

- komisijo za samoupravne ekonomske odnose,
- komisijo za rekreacijo in oddih,
- komisijo za družbeni standard in
- komisijo za prošnje in pritožbe.

Delo OOS in same konference je bilo v minuli mandatni dobi bolj kritično ocenjeno, vendar pa ne moremo mimo ugotovitve, da smo prav sindikat doživljali v svoji organiziranosti konkretne spremembe. Družbeni položaj sindikata je dobil popolnoma novo obliko, ki izhaja iz načel nove ustave in tudi sklepov slovenskega in jugoslovanskega kongresa sindikata. Če lahko na kratko ocenim naše delo, moram priznati, da smo se trudili, da bi kar najbolje opravili svojo nalogo. To nam v celoti sicer ni uspelo. Smo pa vendarle močno posegli v poglobljanje samoupravnih odnosov na vseh področjih. Aktivno smo se vključili v priprave o novi samoupravni organiziranosti in ustanavljanju TOZD. Lahko trdim, da smo pri nas na tem področju sledili duhu nove ustave.

Skladno s samoupravno organiziranostjo smo se organizirali tudi v sindikatih, da bi na ta način tudi mi približali organizacijo članstvu in mu tako omogočili, da se lažje in v večjem številu vključuje v delo sindikata in samouprave v celoti.

Zavzemali smo se za boljšo organiziranost delovnega pro-

cesa in skozi to za večji delovni učinek in večji osebni dohodek, smo pa prav na tem področju in na področju delovne discipline najmanj uspeli. Za doseg tega naloga bi morali imeti množično podporo vseh članov sindikata. Tega pa žal ni bilo. Tem vprašanjem bo moral sindikat v bodoče posvetiti vso pozornost. Večkrat je bilo postavljeno vprašanje o nagrajevanju po delu. Pri sprejemanju nove analitične ocene in sistemizacije delovnih mest smo zahtevali, da se čimprej uredi tudi stimulativno nagrajevanje delavcev v neposredni proizvodnji. Vemo, da to ni lahko delo, vendar pa je rešitev nujno potrebna, saj bomo le na ta način lahko dosegli boljše delovne rezultate in uveljavili načelo nagrajevanja po delu.

Ko smo sindikati razpravljali o novi samoupravni in sindikalni organiziranosti, smo bili prepričani, da se s tem gradijo tudi novi samoupravni odnosi tako med TOZD, kakor tudi med zaposlenimi. Zakaj smo to pričakovali? Prenos pravic odločanja o ustvarjenem dohodku in seveda tudi o njegovi delitvi naj bi pomenil novo kvaliteto, ki bo grajena na čistih ekonomskih odnosih, na čistih računih, pa vendarle ne bo rušilo enotnih razvojnih programov podjetja kot celote in solidarnosti.

Sindikati smo razumeli in še danes razumemo, da gre pri ustanavljanju TOZD predvsem in samo za prenos pravic odločanja o vseh pomembnih ekonomskih in samoupravnih vprašanjih na neposrednega proizvajalca. Strokovne, tehnične in druge pridobitve pa morajo biti organizirane tako, da bo njihova izkoriščenost kar največja in v korist vseh delovnih ljudi. Iz tega želimo potegniti zaključek, da je pri

nas preveč prisotno opredeljevanje in poudarek na mi in vi.

Aktivno smo se vključevali tudi na področju rekreacije in oddiha zaposlenih. Zaradi premajhnih kapacitet v počitniškem domu nismo uspeli zadovoljivo rešiti potrebe naših delavcev, upamo pa, da bo v letošnjem letu bolje, ker bomo z adaptacijo hiše, ki smo jo kupili na Velem Lošnju, pridobili 23 postelj, tako da bomo imeli na razpolago skupno 57 postelj. Tudi OD smo usklajevali s porastom cen in življenjskih stroškov, zadovoljni pa še ne moremo biti na tem področju, ker s tem samo gasimo, nikakor pa ne moremo bistveno vplivati na stabilizacijo na tem področju.

Sindikat je uspešno reševal socialne probleme naših delavcev, in sicer v obliki dajanja občasnih denarnih pomoči, plačila stroškov letovanja otrokom delavcev z nižjimi OD ali slabim zdravstvenim stanjem. Redno smo obiskovali bolnike. Ob potresu na Kozjanskem pa smo pomagali dvema članoma kolektiva.

15 članov kolektiva (matere samohranilke) z otroki je letovalo v Velem Lošnju

7 otrok je bilo v koloniji v Baški

3 otroci na Debelem rtiču

5 članov kolektiva je bilo v zdraviliščih

4 članom kolektiva je sindikat nudil finančno pomoč

Omenila sem le najbolj pomembna področja. Želim pa opozoriti, da ob tako pomembni vlogi sindikata ni mogoče uspešno delati, če ni pripravljenosti vseh članov in celotnega vodstva. Zato pozivam v interesu vseh, da se še bolj aktivno vključujemo v delo sindikata in tako omogočimo uveljavitev naših interesov.

Amalija Šket



Srednjo grafično šolo so v februarju končali: izredno — Glavan Cveto, Rihtar Slavko; redno — Zupanc Roman.

Marija Marulec je bila izvoljena za sodnico sodišča združenega dela SRS.

Toplak Jurij — vodja službe za marketing, ki trenutno služi vojaški rok, je končal tretjo stopnjo ekonomske fakultete marketing v Zagrebu.

ČESTITAMO!

Odšel v pokoj

31. 3. 1975 se je od našega kolektiva poslovil Niko Jankovič. Skoraj 28 let je delal v Aeru.

1. 4. 1942 je bil interniran v Italijo, kjer je aktivno in organizirano sodeloval v ilegalni borbi proti okupatorju do svojega odhoda v NOB. 1. 7. 1947 se je zaposlil v Aeru, takrat majhnem podjetju, kot personalni referent, kasneje pa vodja splošne službe. Vse delo kadrovske službe je takrat opravljal sam, poleg tega pa je skrbel za splošne zadeve, vzdrževalno službo, varstvo pri delu, vojaške zadeve in izpolnjeval še vrsto drugih nalog. Bil je tudi aktiven politični delavec, dolga leta sekretar osnovne organizacije, član republiškega odbora sindikata. Bil je vester in dober delavec, tovariški in pripravljen pomagati in zato posvobod priljubljen. Spominja se tistih časov pred petnajstimi, dvajsetimi leti, kot časov trdega dela, varčevanja na vseh koncih, pa tudi kot prijetnih dni, ker so bili odnosi tovariški, vsi delavci v podjetju velika, složna družina.

Nika poznajo vsi Aerovci. Še se bomo z njim srečevali, ker nam bo pomagal pri organizaciji splošnega ljudskega odpora. Sam pa pravi, da bo imel zdaj več časa za svoje čebele, pri katerih pozabi na mnoge srečne in grenke trenutke.

Mi se mu za njegovo dolgoletno delo v podjetju zahvalujemo in mu želimo še mnogo zdravih in zadovoljnih let!

O delu aktiva mladih komunistov

O programu dela mladih komunistov smo nekaj že zapisali, nekaj pa bi dodali še danes. V obdobju od februarja pa tja do junija je predvidenih več predavanj, in sicer:

- vloga socialističnih sil do cerkve, religije in klerikalizma,
- razprava o delitvi dohodka in osebnega dohodka med TOZD v AERU,
- realizacija načel kadrovske politike v AERU,
- razgovor o srednjeročnem razvoju podjetja in vrednotenje novatorstva,
- aktualni dogodki v svetu.

Razen tega bo organiziran tudi seminar za kandidate za sprejem v ZK, ki naj bi trajal

3 dni in bi obsegal naslednje teme:

- Komunistični manifest,
- Statut ZKS in ZKJ,
- Metode političnega dela,
- Družbena vloga in idejni temelji ZKJ,
- Socialistična revolucija v Jugoslaviji,
- Ekonomske in politične osnove socialistične graditve v Jugoslaviji.

Program je bogat in pester ter bo tudi izveden. Samo kako? V zadnjem obdobju so bila vsa predavanja, ki jih je organiziral AMK, tako za mlajše kot za starejše komuniste, zelo slabo obiskana, kljub temu, da so bila predavanja organizirana na zelo visoki stro-

kovni ravni. Zakaj tako? Kaj je narobe z zainteresiranostjo naših tovarišev komunistov za tovrstno izobraževanje. Tovariši Tito vedno poudarja, da smo komunisti avantgarda delavskega razreda. Vendar kaj je s to avantgardo, če nima več toliko partijske zavesti, da bi prišla na predavanje ali sestanek. Ne vem. Res je, da primerov ne gre posploševati in da si bo AMK še nadalje prizadeval izvesti čim več kvalitetnih razgovorov in predavanj.

Hkrati pa se bomo morali še enkrat zamisliti in odločno ukrepati, če se bo tovrstna nezainteresiranost še ponavljala.

Dora Rovere



PREDSTAVLJAMO VAM

Doslej smo vam predstavili predvsem delavce in delovna mesta v neposredni proizvodnji. To pot pa smo se odločili, da vam predstavimo tiste, ki skrbijo za našo družbeno prehrano. Kuharice. Kar priznamo, da bi se nam zdel naš delovni dan brez njih in njihovega dela daljši. Danes torej o kuharicah in njihovem delu.

KRAJNC Fanika — pomožna kuharica — Ipvčeva ulica

V Aeru sem 5 let, to je moja prva služba. Prej se nisem zaposlila, ker so bili otroci še majhni. Imam dva — fantka in punčko. Zdaj sta večja in sem šla v službo. Delo v kuhinji mi je všeč, čeprav je včasih tudi zelo naporno. Ljudje največkrat mislijo, da je naše delo lahko, pa ni — ves dan si na nogah, dviguješ težko posodo, delaš enkrat v vročini, drugič v mrzli vodi.

Vse delavke v kuhinji čutimo tudi odgovornost za svoje delo, saj smo vedno na očeh. Nekateri radi kritizirajo; če se še tako trudimo, vsem ni mogoče ustreči. Saj veste, kako je s hrano — enemu je všeč to, drugemu drugo. No, vsako delo ima pač svoje dobre in slabe strani. Težko je tudi zaradi deljenega delovnega časa. Vsak teden dela ena od nas dopoldne in popoldne, ker je treba tudi popoldne razdeliti okrog 120 toplih malic. Tako pridem na vrsto približno vsak peti teden. Vendar mi je delo kljub temu všeč. Navadila sem se dela in sodelavk, lepo



se razumemo, složne smo. Pomagamo druga drugi, pravzaprav dela vsaka vse. Še prijetneje bi bilo delati, če bi imeli primerne prostore. Kuhinja je še kar v redu opremljena, le premajhna je za toliko obrokov. Odkar sem tu, se je šte-

vilo malic povečalo za sto odstotkov. Res težko pa je zaradi skladišča. Zalog ne moremo urediti, v enem prostoru hranimo vse — posodo, meso in mesne izdelke, fižol. Naša največja želja je primerno skladišče.

OCVIRK Jožica — vodja kuhinje v Ipvčevi ulici

Tudi ona je v Aeru 5 let, je član samoupravne delavske kontrole in delegat skupnih služb v SIS. V razgovoru nam je nanizala predvsem probleme, s katerimi se srečuje ona in ves obrat družbene prehrane.



V naši kuhinji pripravimo 850 do 900 toplih malic na dan. Kuhinja je premajhna in ne zmore toliko obrokov. Delo je zaradi tega seveda težje, kot bi bilo v primernih prostorih. Zato si še posebno močno želimo, da bi čimprej dobili nov objekt družbene prehrane.

V kuhinji je zaposlenih 8 žensk in če ni bolniških ali dopustov, še kar gre. Poleti dobimo pomoč, vendar le za mesec ali dva, ko se med počitnicami zaposlijo učenke. Če pa katera zboli, ostale poprimemo tudi za njeno delo. V takih primerih delamo brez nadomestila, brez nadur. Delavke so pogosto bolne, ker je v kuhinji tak prepah, da ni nič čudnega, če katera zboli. Dela vsaka vse — od priprave hrane do čiščenja kuhinje, pri tem pa se tedensko menjavajo. Poseben problem je malica za nočno izmeno. Delavci morajo dobiti malico, naših žensk pa ne moremo obremeniti še s tem, da bi delale delno podnevi, delno ponoči. Za največ 30 malic, kolikor jih je v nočni izmeni, namreč ne moremo zaposliti delavke samo ponoči in bi torej morala ena delati deljen čas. Mislim, da bi bilo to vprašanje preprosto rešeno, če bi si moški lahko sami razdelili malico.

Težave imamo tudi zaradi skladišča. Ne samo, da je prostor premajhen, tudi sicer ni primeren.

Jedilnik pripravljamo skupaj s službo za družbeni standard in ga menjamo vsakih štirnajst dni, da ne bi bila malica preveč enolična.

Delo mi je všeč, tudi vzduš-

je v našem ožjem kolektivu je prijetno, tovariško, le plače so za naš obrat bolj nizke, v primerjavi z nekaterimi drugimi delovnimi mesti.

ČELOFIGA Krista — vodja kuhinje, Trg V. kongresa

V naši delovni organizaciji je že 9 let. Dve leti je delala v knjigovodstvu, 7 let pa pripravljala malico za delavce na Trgu V. kongresa in za obrat NO na Mariborski cesti. Razgovoru z njo sta se pridružili še Nušev Hedvika in Klanjšek Marija, medtem ko je imela Les Marija ta dan deljen delovni čas in je za dopoldne končala z delom. V prijetnem pogovoru mi je Krista pripovedovala o njihovem delu, drugi dve pa sta jo dopolnjevali.

Naš delovni dan se začne ob štirih, tudi ob pol štirih zjutraj. Tako zgodaj začenjamo zaradi slabe plinske napeljave in starega štedilnika, na katerem pripravljamo hrano. Pritisk plina je zelo slab in tako traja priprava hrane dosti dalj kot bi bilo potrebno. Nujno potrebna bi bila nova oprema kuhinje, predvsem štedilnik in posoda, vendar se v staro kuhinjo ne izplača investirati, ker je premajhna za toliko obrokov. Pred sedmimi leti, ko sem začela delati tukaj, smo kuhali 130 malic, zdaj 330. Za nočno izmeno v obratu NO pripravimo samo mrzlo malico, ki si jo razdelijo delavci sami, in čaj.

Kuhinja je v drugem nadstropju, zato je dostava živil težja; pomagajo nam fantje iz obrata. Kuhinjskih pripomočkov nimamo, razen strojčka za rezanje kruha, tako či-



stimo in režemo vso zelenjavo na roke. Lani so nam prostore prebelili in opravili najnujnejša popravila — v kuhinji so položili nove talne obloge, uredili shrambo in posebej pripravljalnico zelenjave; imamo tudi garderobo z umivalnikom in garderobnimi omarami. V jedilnici pa že spet odstopa omet, verjetno zaradi plina in sopare.

Moje delo je skrb za nabavo vseh živil, ki jih potrebujemo, vodim dnevno porabo, delim vsak mesec bloke in jih vsak

dan kontroliram in seveda — kuham. Pa še mnogo drugih, drobnih skrbi in opravil. V kuhinji skoraj ne moreš deliti dela. Ko je treba, prime vsaka za vse. Precej skrbi nam povzročajo bloki. Delavci jih pogosto zgubijo, pozabijo, zamenjujejo, dajo v pranje skupaj z delovno obleko in podobno. Malicati pa seveda morajo.

Vse si želimo novih prostorov, ne samo zaradi lažjega dela, temveč tudi zato, da bi lahko pripravljale boljše hrano, da bi bili ljudje zadovoljni. Pa malo več priznanja za naše delo si želimo. Na nas vsi pozabijo. Za praznike, ko vsi drugi slavijo, delamo me največ, nihče se pa ne spomni, da bi nam privoščil prijazno besedo, čestitko. Tako je bilo za novo leto, dan žena, pa še kdaj...

NUŠEV Hedvika — pomožna kuharica — Trg V. kongresa



Našemu razgovoru je dodala:

Kljub težavam, ki jih imamo zaradi neprimernih prostorov, sem zadovoljna, da delam tukaj. Med seboj se razumemo, še bolj prijetno pa bi bilo, če bi bili delavci malo bolj objektivni, malo bolj prizanesljivi in bolj disciplinirani. Za primer naj povem, da odnašajo v obrate brezalkoholne pijače, praznih steklenic pa ne vračajo in nam vsak mesec manjkajo celi zaboji embalaže. Iz jedilnice odnašajo tudi hrano in seveda pribor. Dosti pribora zmanjka, posebno malih žličk; od 300, kolikor smo jih imeli, jih je ostalo le še 5. O vsem tem smo že večkrat razpravljali, uspeha pa ni.

Zgodnjega vstajanja sem se navadila. Noč je še, ko odhajam od doma in malce neprijeten občutek je, ker so ulice še tihe in prazne.

Pri delu se menjavam vsak teden, da ni ena kar naprej pri istem delu. Za brezalkoholne pijače pa skrbimo vsaka en mesec.

Najbolj smo zadovoljne, če so krožniki po malici prazni, kar je znamenje, da je bila delavcem hrana všeč.

Peter Svet — naš štipendist

Peter Svet, eden najboljših celjskih atletov, večkratni državni prvak in kandidat za olimpijske igre v Montrealu, je študent na VSTK v Ljubljani in naš štipendist. Ker je naš štipendist, bi vam ga radi predstavili, zato smo ga povabili na razgovor. Izvedeli smo mnogo zanimivega o njegovem delu, treningih, tekmah in ne nazadnje tudi o uspehih.

Za atletiko se je navdušil že v osnovni šoli. Bil je član šolske reprezentance in veselje do atletskega športa se je s prvimi uspehi stopnjevalo. Leta 1967 se je včlanil v AD Kladivar. Najprej je začel trenirati skok v daljino, potem v višino, tudi skok ob palici je poskušal; nihal je med različnimi disciplinami, vendar se je najbolj navduševal nad tekom. Resno se je oprijel te discipli-

matični klub Kladivar na republiških in državnih srečanjih in sodeloval na neštetihih krosih in prireditvah. Vzpon tega mladega in nadarjenega atleta je bil strm.

Vzporedno s tekmovanji pa so prihajali tudi uspehi. Prvi večji uspeh, kot sam pravi, je dosegel v disciplini 3000 m z ovirami, ko je izboljšal državni rekord. Bil je večkrat prvak Slovenije na 3000 m z ovirami, 5000 m in v krosu. Poleg tega je bil dvakrat državni prvak v teku na 3000 m z ovirami in dvakrat v krosu.

Leta 1973 je kot edini predstavnik iz Jugoslavije odpotoval v Sao Paolo, kjer je sodeloval na tradicionalnem Silvestrskem teku. Dosegel je odličan rezultat — 7. mesto. S to uvrstitvijo si je zagotovil ude-

igre v Montrealu, vendar pravi, da ne ve, kako bo, ker ima še vedno težave s kolonom. Trenira vsak dan dopoldne in popoldne, to pa pomeni, da preteče približno 20 km na dan.

Ob koncu najinega pogovora sem mu zaželel še mnogo športnih uspehov in uspešen nastop na Olimpijskih igrah v Montrealu leta 1976.

Zvone Brilej

Dobri rezultati kegljačev Aera

Kegljači Aera, ki tekmujejo v vzhodni štajerski kegljaški ligi, so v dosedanjem tekmovanju dosegli odlične rezultate in po prvem delu tekmovanja vodijo na lestvici s šestnajsti-

mi kazenskimi točkami. Ekipa je zelo homogena, najboljši posamezniki pa so Naraks Stanko, Urh Alojz in Marinček Slavko.

LESTVICA:

Ekipa	Kazenske točke	Podrti keglji
1. AERO Celje	16	43462
2. KOVINAR Store	17	42842
3. INGRAD Celje	24	43134
4. MARIBOR Maribor	25	42519
5. PARTIZAN Trbovlje	28	42341
6. FUZINAR Ravne	35	42082
7. RADENSKA Radenci	35	42146
8. LOKOMOTIVA Maribor	50	41588
9. CARDA Martijanci	53	41025
10. SLOVENJ GRADEC Slovenj Gradec	55	41602
11. BRATSTVO Hrastnik	57	41208
12. HRATNIK Hrastnik	72	39894

Športna rekreacija Aera 1975

Zaradi večje množičnosti in rednejše aktivnosti udeležencev je ZŠPO Celje popolnoma spremenila program sindikalnih športnih iger, ki se od letos dalje imenujejo TRIM igre.

Za našo OZD, ki pade v skupino zaposlenih od 1000—1500, moramo prijaviti 6 ekip v vsaki panogi, v kolikor hočemo sodelovati za nagrado sodelovanja.

JANUAR:

- rekreacijska telovadba v telovadnici Ž, M
- treningi smučarske sekcije

- vadba namiznega tenisa v dvorani
- rekreacijsko kegljanje pri Ingradu

FEBRUAR:

- rekreacijska telovadba v telovadnici Ž, M
- treningi smučarske sekcije

- TRIM tekmovanje v veslalomu Ž, M
- rekreacijsko kegljanje

- dvoboj v košarki Medvođe — Aero
- dvoboj v odbojki Šempe-ter — Aero Celje

MAREC:

- rekreacijska telovadba v telovadnici Ž, M
- dvoboj v smučanju TOZD

- Cetis — Mariborski tisk
- TRIM igre v šahu M
- TRIM igre v kegljanju Ž, M

- vadba na TRIM stezi

APRIL:

- rekreacijska vadba v telovadnici Ž, M
- troboj v smučanju Aero

- Libela — Nivo
- TRIM igre v odbojki Ž
- TRIM igre m. nogomet M

- vadba na trim stezi

MAY:

- rekreacijska vadba v telovadnici Ž, M
- TRIM igre v odbojki M

- akcija kolesarjenja okoli Celja (udeležba)
- TRIM popoldnevi

JUNIJ:

- rekreacijska vadba v telovadnici Ž, M
- TRIM popoldnevi

- izleti

JULIJ:

- TRIM popoldnevi
- plavalni tečaj za šolske in predšolske otroke

- TRIM plavanje — sodelovanje
- izleti

AVGUST:

- TRIM plavanje — štafeta Ž, M
- TRIM plavanje — sodelovanje Ž, M

- TRIM popoldnevi

SEPTEMBER:

- streljanje Ž, M
- TRIM štafeta — orientacija Ž, M

- TRIM tek — sodelovanje za značko
- TRIM igre — nam. tenis Ž, M

OKTOBER:

- TRIM igre nam. tenis Ž, M
- tek — sodelovanje za značko

- TRIM popoldnevi
- rekreacijska vadba v telovadnici Ž, M

NOVEMBER:

- TRIM igre nam. tenis
- TRIM tek — sodelovanje

- TRIM popoldnevi

DECEMBER:

- rekreacijska vadba v telovadnici Ž, M
- treningi smučarske sekcije

- zaključek internega tekmovanja in podelitev priznanj

Zvone Brilej



Peter Svet v Velenju leta 1974 na Balkanskem krosu

ne in leta 1968 je že bil član državne mladinske reprezentance v krosu.

Potem je moral na odsluženje vojaškega roka. Ko se je vrnil, je nadaljeval s treningi pri svojem starem klubu. Najbolj uspešen je v disciplini 3000 m z ovirami in teku na 5000 m. Plod intenzivnih in rednih treningov dvakrat dnevno se je pokazal leta 1972, ko je prvič oblekel dres članske reprezentance v omenjenih disciplinah. Dobro je zastopal barve naše države na vseh večjih tekmovanjih, poleg tega svoj

ležbo na naslednjem teku leta 1974, kajti prvih deset tekmovalcev organizator osebno vabi na naslednjo prireditev. Leta 1974 Peter ni ponovil uspeha iz prejšnjega tekmovanja. Sam meni, da je bila konkurenca močnejša kot prejšnje leto, poleg tega pa je imel poškodovano koleno. Uvrstil se je na 22. mesto. Tudi to je dober rezultat, če za primerjavo pove-
mo, da na tem teku nastopa nad 200 najboljših tekačev sveta.

Sedaj je Peter v Celju in trenira. Je kandidat za olimpijske



DRŽ. V ZDA	DEJAVNIK.
------------	-----------

DOLZINS
MERA
(25cm)

452/1975



1119751856.1

COBISS

1

Za nagradno križanko iz prve številke Našega Aera razpisuje uredniški odbor tri nagrade: 50, 30 in 20 dinarjev. Rešitve pošljite v TAJNISTVO SPLOŠNEGA SEKTORJA, na ovojnice pa obvezno napišite NAGRADNA KRIŽANKA. Rešitve pošljite najkasneje do 16. 5. 1975. Obilo zabave pri reševanju.