



GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

SREDNJE POTI NI

Za izboljšanje položaja v Tobiju potrebno takojšnje ukrepanje — Sestavljalci načrta za ureditev položaja v Tobiju Ernest Vršec, Marjan Žuraj in Oskar Hudales so za izvedbo osebno odgovorni — V prihodnjem trimesečnem obdobju zagotovljena za saminiranje v Tobiju brezpogojna pomoč organov upravljanja in strokovnih služb — Po tem obdobju bodo samoupravni organi na osnovi finančnih pokazateljev ocenili realizacijo programa — Ernest Vršec v prihodnjem obdobju zadolžen izključno za ureditev položaja v Tobiju — Rihard Pompe, vodja proizvodnje v matičnem podjetju.

Četrtekova peturna seja upravnega odbora je bila v celoti posvečena problematiki obrata VII — Tobiju. Ves čas živahne in prizadete razprave je bilo očitno, da so se člani upravnega odbora tokrat zbrali z občutkom velike odgovornosti za proizvodnjo tega obrata in njegovih 360 ljudi.

Zavzetost članov upravnega odbora je bila tem večja, ker so se zavedali, da je delo in položaj v Tobiju pokazal drugače, kot pa je to kazalo pozimi, ko so naši samoupravni organi sklepali o priključitvi. Nič čudnega torej, če se je razprava več kot dve uri vrtela izključno okoli vprašanja odgovornosti tistih, ki so pripravljali predlog za priključitev obrata VII in so v tem predlogu tudi prikazali možnosti nadaljnjega uspešnega razvoja obrata.

Predvsem odgovornost za 360 ljudi, ki so danes člani našega kolektiva, in so to po sklepu samoupravnih organov postali šele v zadnjih decembrskih dneh minulega leta na eni strani in trdna odločenost, da je potrebno ukrepati hitro in uspešno je pripeljala do tega, da je glavni direktor upravnemu odboru predlagal za sanacijo položaja v Tobiju te-le sklepe:

— potrditi moramo pogodbo EM, TOBI — Ilirska in EMO, Celje;

— potrditi moramo predloženo pogodbo Kreditne banke Ljubljana o odobritvi kredita 3.000.000 din za sanacijo obrata TOBI;

— predložena organizacijska shema za obrat VII, obratu v javno razpravo;

— analitična ocena delovnih mest za obrat VII gre v javno razpravo;

— predloženi program sanacije osvoji upravni odbor pod naslednjimi pogoji:

— da se obrat VII izloči v samostojno delovno enoto s samostojnim obračunom celotnega dohodka in dohodka s tem, da se medobratovne usluge fakturirajo po prodajni ceni (interne realizacije);

— obračun dohodka bo literal določen revizijski za pregledal odnosno kotntrovod, zaradi ugotovitve točnosti tega, zajemanja stroškov in izkazovanje poslovnega uspeha;

— za vsako delo, ki je v zvezi z izvajanjem programa se izstavi delovni nalog in delo obračuna po prodajni ceni;

— režija uprave se deli po ključu OD izdelave na obrat VII;

— ostale režije, tj. amortizacija ter splošni stroški izdelave se guotovljajo za obrat VII posebej ter istega bremenijo le tisti, ki so bili z njegovo dejavnostjo povzročeni.

— Za izpolnitev vseh postavljenih nalog je osebno

Delovna konferenca članov Zveze komunistov

PREUDARNA, TEMELJITA, PLODNA...

Zaupnica sekretariatu — Poudarek političnim in gospodarskim vprašanjem — V zvezi komunistov ne more biti mesta za nedelavne in vse tiste, ki ne delajo v skladu s statutom Zveze komunistov Jugoslavije — Lojze Pavlič izključen.

Delovna konferenca članov Zveze komunistov v naši tovarni pred dnevi je prinesla olajšanje v tovarno, prinesla je nov član za delo in zaupanje, da se bomo lotili gospodarskih in političnih nalog in končno prekinili s pogrevanjem vprašanja medsebojnih odnosov.

Člani Zveze komunistov so se na tej konferenci sestali zaradi pojava in kot odraz tega, kadrovskega vprašanja, ki ga je bilo potrebno obravnavati in odobravati ali... zavrniti. Že ob začetku konference je bilo očitno, da si komunisti želijo jasna stališča, plodno in konkretno razpravo in nesporne zaključke. Tako je pokazala tudi razprava, ki je dokazala, da je bilo glasovanje o zaupnici sekretariatu skoraj nepotrebno, saj so člani ZK že v razpravi pokazali, kako mislijo.

Po razpravi so člani Zveze komunistov glasovali o zaupnici sekretariatu in o kazni Lojzetu Pavliču. Skoraj vse glasovnice (izmed 103 kar 98) so zaupnico potrdile, (2 glasovnici nista bili veljavni), z nekaj manj večine (76 od 101 veljavnih glasovnic), pa je odločilo, da bo zaradi neprimerne načina političnega dela in neprimerne načina kritike članov ZK izključen iz organizacije Lojze Pavlič.

Člani ZK so se na seji še na kratko pomenili o organizaciji ZK v obratu VI v Kruševcu, o nalogah članov ZK v matičnem podjetju, nato pa je ob koncu konference sekretar ZK naše tovarne Ivan Čendak komuniste na kratko obvestil o delu upravnega odbora in o odločitvah v zvezi s problematiko doseganja plana in z izplačili osebnih dohodkov.

Eva Orač

(Nadaljev. na 2. strani)

OSEBNI DOHODKI NA REŠETU UPRAVNEGA ODBORA

Dnevni red 4. redne seje upravnega odbora je bil v dokajšnji meri posvečen urejanju raznih vprašanj s področja osebnih dohodkov.

Kar zadeva načelna vprašanja so člani upravnega odbora pretresli tisto, ki zadeva minimalni osebni dohodek. Izoblikovali so stališče, po katerem naj ne bi noben delavec zaslužil

manj kot 500 din. To ne velja za tiste, ki so bili šele sprejeti v delovno skupnost ter so njihovi prejemki v skladu s pravilnikom o delitvi OD pod vplivom predvidenih omejitev. Pravtako ta sklep ne velja za učno delavnico.

Pri vseh ostalih primerih pa je potrebno podrobno proučiti vzroke nizkega osebnega dohodka ter o tem poročati upravnemu odboru, istočasno pa predložiti način ureditve.

Upravni odbor je hkrati sklenil, da morajo biti v prihodnje predlogi glede sprememb analitične ocene delovnih mest obvezno vročeni glavnemu direktorju, ki jih bo po svoji presoji predložil v potrditev upravnemu odboru ali pa kot neutemeljene zavrnil. Če predlagatelj smatra, da odločitev glavnega direktorja ni pravilna, pa se lahko pritoži upravnemu odboru, ki bo o tem dokončno odločil.

Orodjarna

Obratni svet orodjarne je predložil spremembo sedanje analitične ocene v obratu orodjarne in sicer povišanje za 50 % v primerjavi s sedanjo. To naj bi se opravilo ob istočasnem zmanjšanju gibljivega dela, ki po mišljenju obratnega sveta negativno vpliva na pravilno delitev osebnih dohodkov ter s tem ustvarja nezadovoljstvo.

Člani upravnega odbora tega predloga niso odobraval, saj po mnenju članov ne bi prispeval pri ureditvi problema, poleg tega pa ne more za posamezen obrat veljati posebna analitična ocena delovnih mest. Upravni odbor je hkrati nakažal ukrepe v naslednji smeri:

- pristopiti moramo k ureditvi tehnologije s pregledom tehnoloških postopkov ter izdelati čas izdelave;

- prepovedujejo se kakršne koli spremembe določenih časov izdelave s strani obratovodje, s strani tehnologije pa morajo biti točno obdelani časi strojne in ročne obdelave;

- v prihodnje naj bi bil osebni dohodek v orodjarni odvisen od norma ur ter od obračunskih postavk s tem, da se število norma ur opredeli z operativnim planom orodjarne, katerega je potrebno izdelati še pred začetkom meseca.

Ta določila veljajo od 1. julija dalje, po preteku 3 mesecev pa bo upravni odbor na ponovnem pretresu preveril učinkovitost teh sklepov.

Upravno-administrativne službe

Svet te enote je zahteval naj upravni odbor preko ustreznih služb čimprej zagotovi izdelavo vzpodbudnejšega cenika za obračun osebnih dohodkov v režijskih enotah ter skladišču gotovih izdelkov. Stališče sveta te enote so utemeljili s tem, da cenik s stalnim presežkom v višini 59 %, ki ima svojo osnovo v rezultatih iz leta 1967 ni realen, posebno če se ga primerja s ceniki proizvodnih enot.

Upravni odbor je sklenil:

- da se odpravi limitirana stopnja presežka 59 %;

- da se obračun osebnih dohodkov izvaja dosledno na podlagi veljavnega cenika;

- z ozirom na to, da je v tej enoti bilo v letu 1968 doslej izplačano preveč 260.000 din kot pa to dovoljuje cenik, se bo v bodoče vsak mesec, kadar bo odstotek presežka večji od 60 %, vsa razlika nad tem odstotkom odtegovala in to vse dotlej, dokler gornji znesek ne bo poravnal.

Vse te spremembe veljajo do končnega letnega obračuna.

Radiatorska delavnica

Na osnovi analiz in informacij s strani vodje službe programiranja so člani upravnega odbora razpravljali o vzrokih nizkih osebnih dohodkov v radiatorski delavnici. Ugotovili so, da je poglavitni vzrok nizkih osebnih dohodkov v nezadostni proizvodnji, ta pa je posledica obstoja ozkih grl pri varilcih in obrezovanju.

Upravni odbor je naložil strokovnim službam, da takoj omogočijo izvajanje ukrepov za odpravo ozkih grl ter realno pričakujemo dvig proizvodnje za 10—35 %, ustrezno temu pa tudi bistvene spremembe osebnih dohodkov v tej delavnici. Po preteku enega meseca od dneva uvedbe predvidenih ukrepov bodo člani upravnega odbora ponovno pretresli vprašanje osebnih dohodkov v radiatorski delavnici.

V PRIHODNJE BOLJE

Zadnje deževje je že grozilo, da bodo vode okoli Celja še enkrat preizkusile svojo razdiralno moč...

Več ur je bilo v pripravljenosti mnogo Celjanov, ki jih je štab za zaščito pred elementarnimi nevarnostmi opozoril, da preti neposredna nevarnost poplavl nekaterim mestnim predelom.

Toda kot kaže, so Celjani, ne le v pripravljenosti, ampak celo borbe s pobesnelimi vodami vajeni in se — ko poplava preti — znajo obrniti.

Sredi noči so klicali v tovarno tudi člani štaba v naši tovarni. Za vsak primer... in za vajo, če ne bo nič hudega. In pokazalo se je, da je bila — na srečo res le vaja — koristna. Tako vsaj nam je v pogovoru zatrdil Ernest Vršec, vodja štaba v naši tovarni, ki je v pogovoru o pozivu v tisti noči, dejal še:

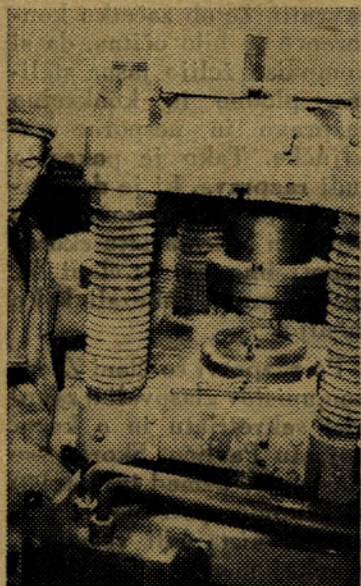
»Zbudili so me ob pol dveh zjutraj. Vedel sem, da moram

v tovarno, drugega nič, ker sem bil obveščen preko hišnega telefona. Občutek, ko moraš takole sredi noči v tovarno, pa ne veš čemu, je malo čuden. Pohitel pa sem vseeno in sem prišel v tovarno skoraj hkrati s kurirjem, ki me je prišel klicat.

Štab se je moral zbrati za primer, da bi poplava, ki je zajela deloma že obrobna področja Celja, napredovala. Lahko rečem, da je bil štab v osnovni zasedbi še nekako hitro zbran, čeprav je bilo ob zbijanju in sklicevanju nekaj nerodnosti. Se vedno ta akcija ni povsem izdelana.

Toda štab ima sedaj pravzaprav trojno zasedbo, in druga in tretja zasedba sta se malo bolj obirali.

V tovarni smo ostali do tride trt na pet zjutraj, ko je bilo očito, da vode ne bodo več narasčale. Saj ne, da bi klicali nevarnost, ampak prihodnjic mora iti zbiranje boljše.



Stiskalnica za oblikovanje mase v grelne plošče v obratu VII.
— Tobl. — Foto Brecl

saj lahko le tako zavarujemo interese delavcev podjetja, ugled podjetja, ki ga uživa v Jugoslaviji in v tujini.

Ker glavni direktor podjetja Rado Bremec zaradi obsežnosti nalog ne more efikasno upravljati in usmerjati posamezne proizvodne obrate, ki spadajo pod njegovo direktno kompetenco, se začasno — do sprejetja nove organizacijske sheme — za vodenje celotne proizvodnje podjetja zadolži za odgovornega vodjo Rihard Pompe, kot njegov namestnik pa Albin Lesjak.

POPRAVEK

V 10. številki lista je bila v sestavku »Udeležba pa taka« pomotoma navedena druga redna seja upravnega odbora, namesto tretje. Člane upravnega odbora, ki so bili na drugi seji polnoštevilno zbrani, prosimo, da nam to pomoto oprostijo. Sestavek je veljal udeležbi na tretji seji UO.

E. O.

DOBIMO NOVE STROJE ZA OBDELAVO PODATKOV

Stroji za obdelavo podatkov v mehanografskem centru EMO ne zmorejo več opravljati vseh zahtevanih del. Zmogljivost teh strojev je premajhna, so pa tudi že zelo iztrošeni, saj so nekateri že skoraj 10 let v obratovanju. Vzeli smo jih namreč v najem pri firmi IBM — delno stare za dobo uvajanja in za priprave za obdelavo podatkov na elektronskih strojih, do inštaliranja novih elektronskih strojev. Tako je bilo predvide-

no v načrtu razvoja strojne obdelave podatkov za podjetja EMO, železarno Store in za Kovaško industrijo Zreče (tem partnerjem se bo verjetno pridružila še celjska Kovinotehna).

Elektronski stroji tipa IBM 360 model 25 so naročeni. Te stroje je predstavil vodilnim delavcem tovariš Podgoršek, predstavnik INTERTRADE iz Ljubljane, ki je pri nas zastopnik firme IBM. V predavanju je

uporabil diapozitive in risbe. Predavanja so se udeležili tudi predstavniki trgovinske zbornice, ki se živo zanimajo za uporabo teh strojev v trgovini. Nabava takih strojev je postala že tudi zanje interesantna.

Tovariš Podgoršek je obrazložil sestavo naročenega elektronskega sistema, ki bo imel enoto za branje podatkov iz luknjanih kart, centralno enoto, ki krmili obdelavo podatkov, račune in ima tudi svoj »spomin« (pomnilnik ali memorijo), enoto za pisanje oziroma tiskanje poročil ter dve enoti magnetnih diskov (to je pomožna memorija v obliki plošč, podobnim gramofonskim ploščam). Vsaka enota magnetnih diskov nam omogoči dostop do približno 7 milijonov števk (znakov) na skupini 5 plošč. Skupino po 5 plošč je mogoče menjati v 2 minutah in tako dobimo dostop do novih podatkov. Značilna za ta stroj je velika hitrost in izredna gotovost (točnost) obdelave podatkov. Kot primer je navedel podatke o obračunu prometa materiala to je izdelava dnevnika materiala. Naši stari stroji potrebujejo za to nalogo približno 60 ur za blizu 50.000 pozicij prometa, elektronski sistem pa le 2 uri. Tudi stroški na enoto proizvoda to je na 1 luknjano kartico bodo nižji. Važno pa je, da bo mogoče delati z novimi stroji veliko več. Tako bomo lahko zajeli še obračun osebnih dohodkov, stroškov in proizvodnje, kakor tudi posebne naloge s komercialnega področja, analize poslovanja ipd. Najvažneje pa je, da bomo imeli možnost planirati in spremljati proizvodnjo od naročila do izdelave izdelkov kupcem. Izvajanje te naloge s stroji prinaša podjetju največ koristi.

Firma IBM ima za obdelavo teh podatkov že pripravljene standardne programe. Izvajanje naloge pa bo mogoče šele, ko bo pri nas pripravljena vsa tehnološka dokumentacija, urejeni normativi in izdelani šifranti. Vse poslovanje s temi podatki to je krogotok te dokumentacije, dopolnjevanje s spremenjenimi podatki in še mnogo drugega mora biti pred tem dobro organizirano.

Tako organizacijo je mogoče doseči v dobi do 2 let (če pa manjkajo potrebna volja, sposobnost in disciplina izvajanja, pa tudi dalje, celo v nedogled).

Za pripravo take naloge pa mora biti tudi kader primerno izšolan, spoznati mora vse možnosti in pogoje dela s stroji ter biti usposobljen jasno precizirati naloge za obdelavo na elektronskih strojih. Dejstvo je, da stojimo še vedno na začetku priprave.

Predavanje je bilo namenjeno vodilnim delavcem in strokovnemu kadru vseh partnerjev. Upamo, da je bilo koristno, čeprav se ga je udeležil iz EMO le en vodilni delavec. V prihodnje pričakujemo še več predavanj in seminarjev, ki naj bi slušatelje usposobili za pripravo obdelave podatkov na strojih na področju njihovega dnevnega dela.

Bogdan Hochmüller



Srednjeročni plan stanovanjske izgradnje je predmet resnih razprav republikanskih in zveznih organov. Medtem ko smo leta 1964 dokončali v SFRJ 121.500 stanovanj, je bilo lani dokončanih komaj 131 tisoč stanovanj, ali dva tisoč stanovanj več kot leta 1966. V zadnjih treh letih smo torej ustvariti povečanje stanovanjske izgradnje samo v višini 8,4 odstotkov, kar pomeni povprečno letno rast za 2,5 odstotkov. Izredno hitro raste gradnja stanovanj v privatnem sektorju, saj je bilo lani v tem sektorju dokončanih kar 88 tisoč stanovanj. Stanovanjska izgradnja v družbenem sektorju vidno zaostaja za cilji srednjeročnega plana.

DOBRI MEDLJUDSKI ODNOSI — OSNOVA ZA DOBAR RAD

Kruševac, 13. 6. 1968

Krajem prošlog meseca bio je u VI pogonu naše tvornice u Kruševcu formiran aktiv Saveza komunista. Za sekretara aktiva SK jednoglasno bio je izabran poslovođa Kostić Vlastimir. Tom prilikom zamolili smo druga Kostić Vlastimira da nama odgovori na nekoliko pitanja.

Kako gledate na promenu vodstva u pogonu VI?

Na promenu vodstva u pogonu gledam sa tačke izvršavanja zadataka kako u pogledu kvaliteta tako i u pogledu izvršavanja plana. Mogu slobodno kazati da se je sa promenom vodstva kvalitet mnogo poboljšao, a postotak slabog kvaliteta je minimalan i to čak izpod dozvoljenih tehnoloških normativa. Smatram da je po materijalu kojeg je sakupila disciplinska komisija bilo potrebno izvršiti promenu vodstva u pogonu. Novom vodstvu je potrebno dati puno podršku kako od strane rukovodstva preduzeća tako i od strane radnika u pogonu.

Šta je bio uzrok slabim međuljudskim odnosima i lošeg drugarstva između radnika u pogonu i šta će aktiv SK preduzeti da se stanje poboljša?

Što se tiče uzroka razdvojenosti radnika u pogonu smatram da su postojale dvije struje koje su radile nezavisno jedna od druge. Još jedan veliki uzrok je taj što članovi SK nisu bili jedinstveni. Uzrok tome je po mom mišljenju što članovi SK nisu idejno politički djelovali na stvaranju jedinstva u pogonu. Novo formirani aktiv stvorio je plan rada iz kojeg je razvidno kako će aktiv djelovati na ostale članove kolektiva u pogledu izvršavanja plana i stvaranja jedinstva. Svaki nepravilan postupak bio od strane rukovodstva ili od radnika ukazivat će i tražiti

rješenja. Aktiv će biti moralna i politička snaga koja će ukazivati na greške i stvarati pravilne međuljudske odnose.

Kako ste zadovoljni sa ličnim dohodkom?

Što se tiče ličnih dohodaka mogu reći da su mali u pogledu izvršavanja plana i rada kojeg radi radnik. Lični dohodci u samoj proizvodnji, ne računajući režijska radna mjesta kreću se negde oko 51 hiljadu ali dešava se da su transportni radnici primili po 40 hiljada mjesečno. Smatram da su ove plate male i da ih je potrebno u svakom slučaju povisiti sa obzirom na poslove koje rade i na kvalitet kojeg daju.

Što vas kao poslovođu u proizvodnji najviše sprečava da ne postizete plan?

Pored slabih odnosa između radnika imamo i mnoge tehničke nedostatke i to:

Kvalitet sirovih kada koje nam isporučuje IKARUS ne odgovara našim zahtjevima, pa je potrebna dorada koja nam oduzima dosta vremena.

U poslednje vreme imamo nedostatak vode u bajceraju, a u narednom periodu opšte je nećemo imati jer nam 14 OKTOBAR, koji nam je dosad isporučivao, otkazao.

Sušara krovnog emajla zbog nedostatka grelnih tijela radi sa polovinom kapaciteta. Zbog toga moraju ići sve kupče kade dva puta kroz sušaru. Skladištenje sirovih kada vrši se na neuređenom placu tako da prevoz sa viluškarjem uopšte nije moguć. Sve kade se prenose ručno do sto metara i više.

Na kraju je drug sekretar kazao:

Nadamo se da ćemo i pored svih ovih promena i poteškoća dobro ispunjavati zadatke i pomoću SK stvarati jedinstvo u kolektivu.

Člane kolektiva prosimo, da nam oprostijo napako v 10. številki Emajlirca v sestavku Komunisti v Kruševcu so za temeljito delo, ki je bil objavljen na prvi strani. Tiskarski škrat je napačno predstavil Pero Nikolića kot člana našega kolektiva (je član Občinskega komiteja ZK — Kruševac), hkrati pa ni bila omenjena udeležba Vlada Kostića, člana našega kolektiva in člana Občinskega komiteja Zveze komunistov v Kruševcu.

V Celju obrtni sejem

Zadnje dni so se predstavniki poslovnega združenja za obrt, gostinstvo in komunalo v Celju razgovarjali s predsednikom republiške gospodarske zbornice, Leopoldom Kresetom o organiziranju obrtnega sejma v Celju.

Misel, da bi bilo Celje organizator najmanj republiškega če že ne zveznega in celo mednarodnega srečanja obrtnikov, je stara že nekaj let. Svojo realizacijo pa bo dobila letos. Ugotovili so namreč, da ima Celje vse pogoje za tak sejem, ki pa bi sčasoma dobil širši značaj, zlasti še, da bi se obrtnikom pridružili še trgovci in gostinci. Celje je tudi močan obrtni center, poleg tega pa je poslovno združenje tisto, ki je v nekaj letih obstoja pokazalo izredno delovno sposobnost.

Letošnji obrtni sejem bo od 28. septembra do 6. oktobra bo na prostoru atletskega stadiona ob Kersnikovi ulici. Tu so med drugim tudi prostori pod tribuno, ki jih bodo izkoristili za razstavo obrtnih izdelkov.

V prihodnje pa naj bi se ta prireditev preselila na umetno drsališče v celjskem mestnem parku, kjer naj bi z gradnjo strehe nastal velik prostor, ki bo koristno služil ne samo športnikom, marveč tudi za gospodarske in druge razstave, za kulturne, zabavne in podobne prireditve. Tako je obrtni sejem vnovič sprožil akcijo za postavitve strehe na umetnem drsališču v parku.

Letošnji obrtni sejem pa bodo združili tudi s tradicionalnimi gostinsko turističnimi prireditvami v Celju.

-mb

Počastimo 4. julij - DAN BORCEV

Prva mednarodna otroška olimpiada v atletiki se je bližala koncu. Na atletskem stadionu Borisa Kidriča je bilo nekaj sto otrok. Vsi so napeto pričakovali konec tekmovanja. Pa je na vsem lepem to napetost pretrgal glas iz zvočnikov:

»Čez nekaj minut se bo nad stadionom pojavilo letalo in odvrlo žoge, ki jih je podaril udeležencem prve mednarodne otroške olimpiade kolektiv tovarne EMO v Celju...«

Kmalu zatem je nad tekmovalno areno res zaokrožilo letalo celjskega aerokluba. Spuščalo se je čedalje nižje. Tedaj so se v zraku zasvetile svetle pike. Postajale so čedalje večje. Zdaj niso pomagala opozorila sodnikov, otroci so se zapodili za žogami in jih skušali ujeti. Zdaj so bili samo otroci in nič več tekmovalci; tisti otroci, ki jih igra z žogo vedno privlači. Velike bele žoge iz plastike, na njih pa napis kolektiva, ki jih je daroval.

Škoda le, da jih ni bilo toliko, da bi dobil vsak eno. Tako pa so tudi v tej igri za žogo zmagali najmočnejši...

Otvoritev obrata grafičnega materiala v Cinkarni

Pred kratkim so v Cinkarni odprli nov obrat za proizvodnjo aluminijevih ofset plošč in mikrocinka. Obrat so zgradili po lastnih načrtih, in bo v njem tekla proizvodnja po doma osvojeni tehnologiji na precejšnjem delu opreme konstruirane in izdelane v biroju in delavnicah Cinkarne. Tradicija proizvodnje grafičnega materiala je narekovala Cinkarni nujnost razširitve proizvodnega programa. Program za začetek proizvodnje aluminijevih ofset plošč

so v Cinkarni izdelali leta 1966 in so v drugi polovici tega leta že začeli z proizvodnjo. Ker so potrebe tržišča narekovala povečanje kapacitet so v lanskem letu izdelali načrte za nov obrat. Obrat so skoraj v celoti izdelali sami in v njem bodo lahko izdelali dvakrat več kot v prejšnjem. Poleg osvajanja proizvodnje aluminijevih ofset plošč je potekal tudi razvoj na pripravi nujno potrebnih kemikalij.

M. Brecl

USPELA OTROŠKA OLIMPIADA

V sredo, 5. junija je bila v Celju prva mednarodna otroška olimpiada v atletiki, na kateri se je zbralo blizu 200 pionirjev iz Brna (ČSSR), Gradca, Vidma (Italija), in Celja. Prireditev je bila izvedena v polnem olimpijskem sijaju s prižiganjem celjskega olimpijskega ognja, ki so ga v štafeti prinesli s Starega gradu (zadnji nosilec bakle je bil Stanko Lorgar), zatem z mimohodom, spuščanjem balončkov namesto golobov itd. Škoda le, da je prireditev motil dež; zato so drugi del tekmovanja izvedli naslednji dan.

Med udeleženci so največ uspeha imeli pionirji iz Brna; in ne po naključju. Nastopila je namreč ekipa osnovne šole, kjer je atletika obvezni predmet. Po osvajanju medalj so prvo mesto osvojili pionirji iz Brna, ki so se kar osemnajstkrat povzpeli na častni oder. Naslednja mesta so zasedli: Celje 9, Videm 8, Beograd 6, Gradec in Lausanne po 4, Kranj 2 itd.

Prireditev je lepo uspela in po sklepu predstavnikov mest, bo ostala tradicionalna. Prvi naslednji organizator otroške olimpiade bo Videm, 1972. pa bo enaka prireditev v Gradcu.

M. B.

V zraku EMO žoge...



Aparat je škrtnil malo prepozno. — Žoge so že na tleh...

LETNA KONFERENCA EUREMAILA

Na iniciativo sekretariata EUREMAILA — združenja evropskih proizvajalcev emajlirane posode v Hagenu, ZR Nemčija, je bila v času od 13. do vključno 15. junija 1968 v Ljubljani deseta letna konferenca tega združenja. Te letne konference se je udeležilo 21 predstavnikov evropskih emajlirnic — v glavnem lastnikov in generalnih direktorjev — iz Avstrije, ZR Nemčije, Švice in Holandije. Prvič v času obstoja EUREMAILA so se konference udeležili tudi štirje predstavniki čeških emajlirnic in izvoznikov, ki jih je združenje povabilo k sodelovanju.

Po pozdravnem govoru Rada Bremca — glavnega direktorja našega podjetja, je uvodni referat o razvoju in položaju jugoslovanske emajlirske industrije podal Ivo Brenčič — direktor sektorja prodaje in zunanje trgovine. Sekretar združenja EUREMAILA dr. Noth je prisotne udeležence seznanil z gibanjem izvoza in uvoza v glavnih državah Zahodne Evrope in Severne Amerike. Ti podatki kažejo določeno ožvljanje izvoza emajlirane posode v najvišjih kvalitetah. V tem referatu so tudi ugotovili, da se vidno razširja tehnologija in proizvodnja emajliranja aluminjske posode, ki je dobila svoj vzgon v ZR Nemčiji in Finski ter zlasti še v ZDA.

Predstavniki emajlirnic ocenjujejo, da ima emajlirana posoda v bližnji bodočnosti še vedno vse možnosti in perspektive ob povečani uporabi v gospodinjstvih in pod pogojem, da bodo proizvajalci negovali in razvijali nove vrste posode tako oblikovno kot tudi v barvnih izvedbah. Še več, ob smiselnem in sinhroniziranem sodelovanju vseh evropskih proizvajalcev emajlirane posode, je mogoče realno pričakovati v prihodnjih letih boljše rentabilnost te proizvodne veje, saj tržišče akceptira za boljše kvalitete posode višjo ceno, če izločimo nesmiselni konkurenčni boj, ki ga vsiljujejo občasno posamezni nacionalni proizvajalci na tretjih tržiščih. Bližnja preteklost je namreč pokazala, da so npr. Španci zaradi nepoznavanja zahodnonemškega tržišča s svojimi nizkimi, dumpinškimi cenami zbili prodajne cene emajlirani posodi nemškega izvora za blizu 15 %.

Nadaljnja vsebina konference je bila posvečena dogovoru o vključitvi predstavnikov čeških emajlirnic in izvoznikov v

delo EUREMAILA. Pomočnik generalnega direktorja »MERCURIA« je znova potrdil interes za čim tesnejše sodelovanje v tem združenju in pri tem izjavil, da se bodo v prihodnje — z večanjem samostojnosti čeških podjetij — ta tesnejše povezovanja s svetovnim trgovim vzorcu jugoslovanskega razvoja. Predvideno je namreč, da bodo postopoma češke emajlirnice same prevzele planiranje proizvodnje in s tem vsa tveganja plasmana v zameno za dosedanje državno planiranje na ravni ministrstev odnosno generalnih direktorij.

Dejanski podatki obsega proizvodnje emajlirane posode v zahodnoevropskih emajlirnicah

kažejo, da se je proizvodnja v letu 1967 znižala po količini, zaradi višjih cen — posebno v izvozu — pa je skupna vrednost emajlirane posode porasla. Struktura posameznih vrst materialov v proizvodnji vseh vrst posode se nenehno spreminja. V ZR Nemčiji je v zadnjih dveh letih opaziti večji porast deleža aluminjske in zlasti še nerjaveče posode, kar do neke mere velja tudi za Holandijo in Italijo. Nasprotno pa v Švici raste delež emajlirane posode v borbi proti tovrstni posodi zlasti iz aluminija in deloma tudi iz nerjavečega materiala. Tudi proizvodnja emajlirane posode s teflonskim premazom v večini evropskih držav stagnira odnosno pada.

Na letni konferenci EUREMAILA so ob zaključku sprejeli tudi zadolžitev, da čimprej postavijo sodelovanje v tem združenju na trdnejšo osnovo, pri čemer bi naj bodoče čvrstejšie dogovore zasnovali tudi na določenih pravnih in moralnih normah. Ob slovesu so vsi udeleženci te konference znova in znova dajali priznanja za uspel potek tega posvetovanja in taskavo ocenili veliki napredek, ki smo ga dosegli v Jugoslaviji na področju življenjskega standarda v zadnjih letih, pri tem pa je marsikateri udeleženec odkrito priznal, da si takega razvoja v naši državi nikdar do sedaj ni mogel predstavljati.

Ivo Brenčič

Emajl v arhitekturi

Emajlirane fasadne plošče se v svetu močno uveljavljajo kot nadvse primerno gradivo pri oblaganju fasad in notranjih sten.

Tudi pri nas smo pred leti naredili prve korake in v naši tovarni so bile za stanovanjsko naselje na Otoku izdelane prve fasadne plošče. Minilo je precej časa, preden je prišlo iz Beograda drugo naročilo: za podjetje »Palilula« smo v Kruševcu emajlirali obložne plošče za fasado zgradbe Zveze inženirjev in tehnikov Jugoslavije.

Plošče za Otok 2 so bile enobarvne, za Beograd pa so bile izdelane z zelo lepim barvnim vzorcem. Čeprav so te akcije v primerjavi s predvidenimi možnostmi dokaj skromne, pa vendarle dokazujejo, da obstoja tudi v Jugoslaviji zanimanje za to sodobno tehniko oblaganja pročelij. Da bi prepuščenost samemu sebi posameznih arhitektov v iskanju sodobnih sistemov oblaganja uredili in o tej zanimivi možnosti seznanili čim širši krog strokovnjakov, smo se odločili za organizacijo simpozija z naslovom »Emajl v arhitekturi«. Sporazumno z Gradbenim centrom Slovenije pa smo to tematiko razširili še na probleme instalacije in stanovanjskih zgradbah. Prvega in drugega dela simpozija se je skupaj udeležilo 80 povabljenec.

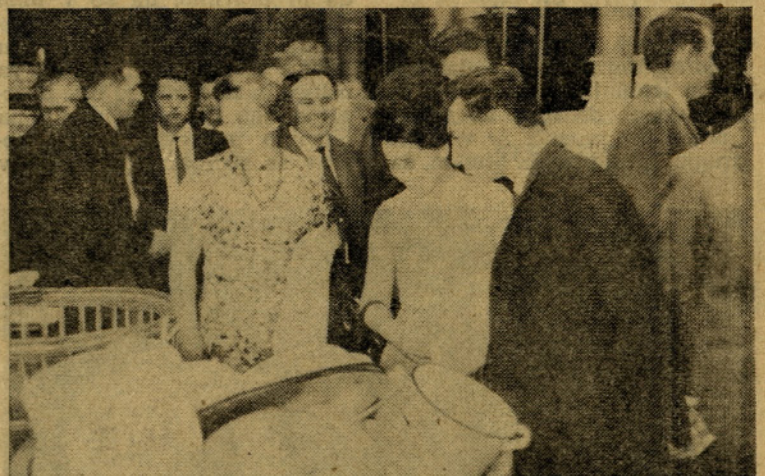
Simpozij je po našem mnenju in po izjavah udeležencev zelo dobro uspel. Mnogi od njih niso vedeli, da so v naši tovarni že bile izdelane emajlirane ob-

ložne plošče. Prav tako doslej niso poznali prednosti, ki jih emajlirane fasade imajo. Program simpozija ni zajel samo problemov emajliranja, predavatelji so prisotne seznanili tudi s problemi pritrjevanja, izolacije in standardizacije ter v svojih izvajanjih nakazali rešitve.

Preden bodo emajlirane obložne plošče tudi v Jugoslaviji našle svoj prostor pod soncem, bo verjetno minilo še nekaj časa in za popularizacijo tega sodobnega načina oblaganja pročelij bo treba še marsikaj storiti. Simpozij emajl v arhitekturi je bil samo prvi korak.

O. H.

OBISK IZ TUJINE



Pred dnevi so obiskali našo tovarno člani sindikata kovinskih delavcev iz Graza. Čeprav so bili v Sloveniji na zasebnem obisku, so se v naši tovarni ustavili za več ur in se podrobno in živo zanimali za delo naše sindikalne organizacije, za varstvo ljudi pri delu, pohvalili so tempo dela v naši proizvodnji, prav posebno pa so se ustavljali ob samoupravljanju. O tem so hoteli zvedeti vse od sestava in volitev v upravni odbor in delavski svet, do volitev direktorja, načina dela, odločanja in sklepanja ipd. (Foto LT EMO)

NOVA HALA, NOVI STROJI, TO JE

Predstavljamo vam izdelovalnico jeklenih kotlov

Pred nedavnim je bilo v naši tovarni strokovno posvetovanje o toplotni tehniki. Vsi, ki so se tega posvetovanja udeležili, so poudarjali, da je bil simpozij ploden in uspešen. Ker so na tem posvetovanju govorili o toplotni tehniki in ker je naša tovarna med največjimi proizvajalci kotlov za centralno ogrevanje in radiatorjev, smo se na poti predstavljanja naših obratov ustavili v izdelovalnici jeklenih kotlov. O delu in problemih v tem oddelku smo povprašali vodjo oddelka Antona Marolta in predsednika sveta delovne enote Viktorja Tamšeta. Oba sta se z veseljem odzvala našemu vabilu, da predstavita svoj obrat članom kolektiva. V naslednjih vrsticah našega pogovora vam bomo skušali čim bolj nazorno prikazati delo in težave v tej delovni enoti.

Proizvodnja v vaši enoti je redkokdaj pod planirano količino, ali to pomeni, da nimate težav pri doseganju plana?



Anton Marolt

Anton Marolt: Res je, da plan redno izpolnjujemo, vendar to ne pomeni, da nimamo težav. Imamo jih, mogoče še več kot drugje in tudi hujše. Menim, da

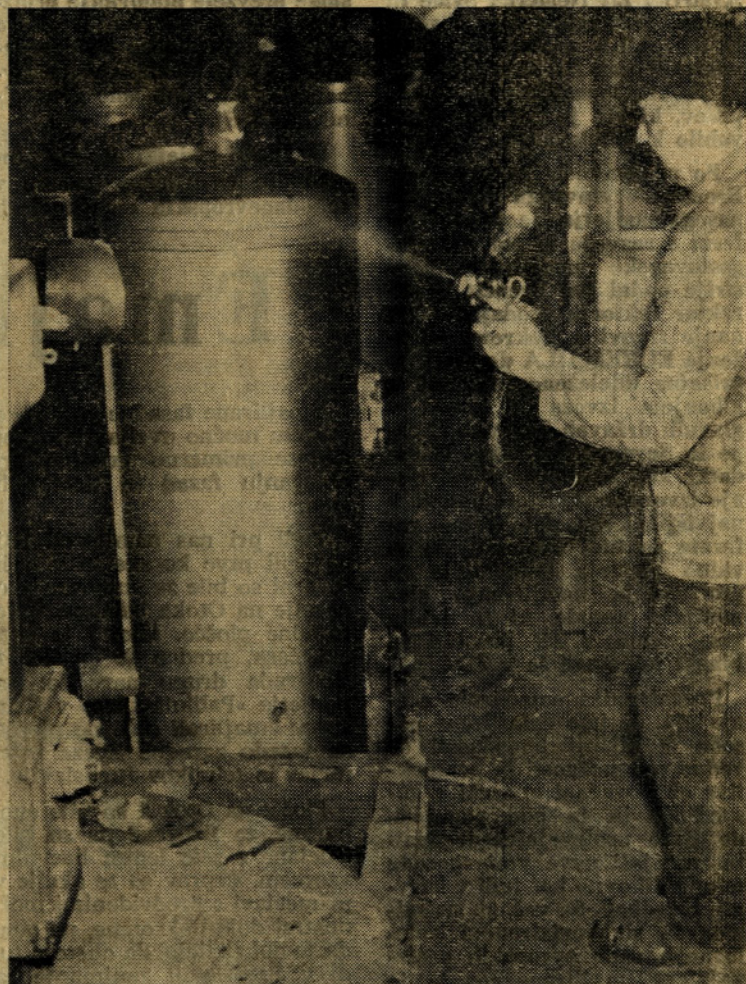
je najbolje, da nekatere od teh naštejemo. Ena večjih težav je neprimeren prostor, saj je hala za proizvodnjo kotlov prenizka. Poleg tega pa imamo kotalno dvigalo, ki pa ne pokrije cele hale, tako da nekaterih izdelkov ne moremo prepeljati na ustrezno mesto ampak jih pustimo v območju dvigala ter s tem zmanjšamo proizvodni prostor. Pravtako pa nas čevelj žuli pri transportu materiala. V večini primerov si delavci sami prineso material, ki ga rabijo, samo večje plošče pločevine nam pomagajo prinesiti delavci nakladalne skupine. Položaj pa ni prav rožnat niti pri dotoku materiala. Skoraj vsak mesec nam nekaj manjka. Velik problem imamo zaradi slabe kvalitete elektrod. Te elektrode, ki jih dobimo z Jesenic, imajo močan zvar, vendar pa mi rabimo zware, ki držijo vodo. Prav tu pa so težave, saj nam to povzroča dodatna dela. Menim pa, da ni pravilno, da so v plan vključene tudi usluge in proizvodnja peči na olje. V tem času imamo namreč manj naročil za usluge in zato mnogo težje dosegamo plan. Pri pečeh na olje pa nimamo nobenega vpliva, čeprav se strinjam, da sodijo v

našo vejo proizvodnje, pa vseeno mislim, da ni prav, da so planirane skupaj z našimi izdelki. Težava pa je tudi pri osvajanju novih izdelkov, saj nimamo potrebne dokumentacije in skic.

Že v prejšnjih odgovorih ste večkrat omenjali težave zaradi strojev, torej vam ti ne omogočajo večje storilnosti?

škarje, novo 250-tonsko stiskalnico, nekaj varilnih agregatov in pa prostor za gotove izdelke. To niso želje, ampak skoraj že nujne potrebe, na katere moramo misliti, če hočemo v prihodnosti delati več in kvalitetnejše.

Simpozij o toplotni tehniki, ki je bil pred nedavnim v naši tovarni je po mnenju vseh udeležencev izredno uspel. Kaj me-



Lakiranje etažnih kotlov

A. M.: Tako je. Stroji v naši enoti so stari in iztrošeni. Pogledajte v enoti imamo stiskalnico, ki je počila že 1942. leta in še vedno delamo na njej. Zato pride večkrat do okvar strojev, takrat ko jih najbolj potrebujemo.

V dosedanjih odgovorih smo govorili skoraj samo o težavah, ki motijo normalno proizvodnjo, kje pa so potem perspektive vaše enote?

A. M.: Možnosti za boljše delo so. Moram pa reči, da bi nas to veljalo precej sredstev, kajti misliti moramo na novo halo, ki bo večja, višja in kamor bi lahko postavili mostni žerjav. Nujno pa bi potrebovali še ene

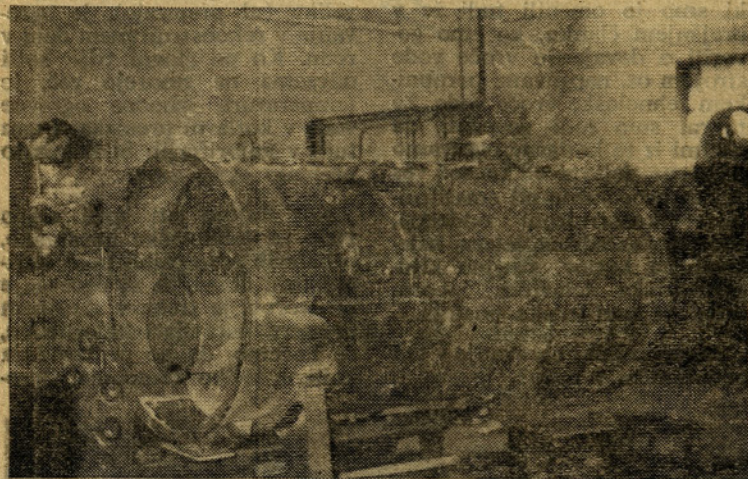
nite vi o tem posvetovanju?

A. M.: Ideja da bo posvetovanje o toplotni tehniki je pozitivna. Menim, da bi podobnih posvetovanj, ki imajo namen popularizirati naše delo in kjer se seznanimo z dosežki ostalih sorodnih podjetij več. Težko pa mi je priznati, da vem o delu simpozija zelo malo. Ne vem, zakaj se ni nihče spomnil nas, ki delamo na tem področju. Sam bi si vzel v tem času celo dopust, samo da bi lahko spremljal delo simpozija, saj vem da bi zvedel mnogo stvari, ki bi jih potem lahko prenesel v našo enoto. Vseeno pa sem vesel



Izoliranje sten v kotlih

NAŠA BODOČNOST



Preskušanje Wanson kotlov za centralno ogrevanje

in pozdravljam organizacijo simpozija v naši tovarni.

Ko sva končala razgovor o delu izdelovalnice jeklenih kotlov, sva spregovorila tudi nekaj besed o samoupravljanju. V razgovoru sem opazil, da je tovariš Marolt ponosen na svoje delavce, ki se zavedajo pravic in dolžnosti, ki jim jih daje samoupravni sistem. Tovariš Marolt je med drugim dejal: »Priznati moram, da delovni svet enote svojo vlogo zadovo-



Viktor Tamše

ljivo opravlja. Vedno bolj je opaziti zanimanje in težnjo naše enote, da premišljeno sprejema sklepe pri izvrševanju plana. Mislim, da je pozitivno, da so se v tovarni ponovno začeli seminarji za upravljalce.

Ko sva s tovarišem Maroltom še reševala tudi upravljanje, sva pritegnila k pogovoru tudi predsednika sveta delovne eno-

te Viktorja Tamšeta. Viktor Tamše je v pogovoru dejal: »Plan dosegamo vsak mesec, čeprav večkrat naletimo na težke prepreke. Organizacija transporta je slaba. Mnogo ur izgubimo s tem, ko si moramo sami oskrbeti material. Mnogo težav imamo s premajhnim prostorom, ki pa nam ga še zmanjšajo izdelki, ker prostora za gotove izdelke nimamo. Težko je zaradi hale, ki ni primerna za izdelavo jeklenih kotlov za centralno ogrevanje. Poleg tega, da je po tehnični strani neprimeren, pa v njej niso urejene niti klimatske naprave. Pozimi je pri nas nevzdržno. Mráz, pozimi (tudi samo 5°C) onemogoča večjo storilnost. No kljub vsem težavam, nam gre mnogo bolje kot prejšnja leta. Kot predsednik sveta delovne enote moram pohvaliti člane delovne enote, ki so za delo prišli, kot se mora prijeti, čeprav so bili izvoljeni šele 25. aprila. Njihovo delo kaže, da smo izvolili res najboljše med nami. Vse proizvodne probleme rešujemo na skupnih sejah članov delovne enote skupaj s tovarišem Maroltom in tovarišem Jagačičem. Mnogokrat pa se pomenimo sami med sabo in skušamo čimprej rešiti vse probleme, ki nam ovirajo pri izpolnjevanju plana. Vendar to samo tiste, ki so vezani na nas.«

Upamo, da smo vas, dragi bralci — člani kolektiva predstavili izdelovalnico jeklenih kotlov tako, da ste iz teh odgovorov lahko spoznali težave in težnje te delovne enote. Veselilo nas bo, če smo svoj namen dosegli. V naslednji številki nas bo pot vodila v drug obrat, kje pa se bomo ustavili, naj ostane štirinajst dni še skrivnost.

Tekst in fotografije
Milan Brecl

Posoda III a in mnenja ali vsaka medalja ima dve plati

Letos je bilo zaradi cene III a posodi že precej vroče krvi, preveč besed in ur strokovnih delavcev. Kar pogledimo:

Zvezni zavod za cene nam je v začetku leta odobril prosto oblikovanje cen emajlirani posodi. V skladu s tem je bilo potrebno pripraviti tudi novi predlog za povprečno ceno III a posodi, ki jo kupujejo tudi člani našega kolektiva. Služba prodaje je upravnemu odboru posredovala predlog, po katerem naj bi obveljalo dosedanje pravilo, da velja III a posoda 40 odstotkov manj kot prvovrstna, to je 720 S-dinarjev za kilogram. Upravni odbor je predlog sprejel, nova cena je obveljala.

Ko so prvi člani kolektiva dobili nato svoje pakete posode po novi ceni, pa se je znova zataknilo. Razloga sta bila na dlani — iz 720 starih dinarjev za kilogram III a posode je v trgovski mreži, kot je zakonita pot, nastalo celih 1.080 S-dinarjev, ko je prišel zraven še prometni davek in marža — posoda je bila torej dražja in cena teže sprejemljiva;

— še bolj pa je sklep prizadel tiste člane kolektiva, ki svoje pravice do III a posode za minulo leto še niso uporabili in so torej plačevali toliko tudi za nazaj.

Sindikalna podružnica je zato na eni naslednjih sej polemiko o tem vprašanju na prošnjo mnogih članov kolektiva znova začela. O drugem vprašanju je upravni odbor odločil tako, da je bila za isto leto pravica merjena enako — vsi, ki posode lani niso dvignili in bodo to za lani storili letos, jo lahko dobijo po prejšnji ceni.

Za letošnjo ceno III a posodi pa naj služba programiranja pripravi nov predlog. Po sklepu upravnega odbora je služba to tudi pripravila, v kratkem naj povzamemo le osnovno stališče:

— posodo III a kakovosti kupujejo tudi drugi in ne le člani našega kolektiva in celo pod enakimi pogoji kot mi — tako predpisuje zakon. Ker so ti zunanji kupci v večini, olajšamo nakup za nižjo ceno tudi njim, sami sebi pa prikrajšamo marsikak dinar. Varčujemo torej tisto, kar gre iz naših žepov, namesto da bi varčevali, da bi vanje več prišlo.

Služba programiranja je moral upoštevati svoje osnovno vodilo — dobro gospodarjenje, zato je predlagala — kot že prvič — 720 S-dinarjev za kilogram, ki prerastejo v trgovini preko starega tisočaka. Po sklepu je sicer pripravila še dva, za potrošnika ugodnejša pred-

loga, kjer pa je obakrat nazorno prikazala izgubo sredstev za sklade pri uveljavljeni takšni ceni. Tako bi končno le dobili manj v žep in tudi manj izdali.

Tudi upravni odbor mora biti dober gospodar. Sledil je predlogu službe programiranja in ko bodo prvi člani kolektiva kupovali III a posodo za letošnje — 1968. leto — bodo za kilogram odšteli v trgovini Pri Cinkarni 1.080 S-dinarjev.

Nekateri trdijo, da posode ne bodo več kupovali.

Mi menimo, da je tudi srednja pot. Vsaka gospodinja vam bo zagotovila, da letno za obnovo »osnovnih sredstev« v kuhinji ni potrebno 12 kilogramov posode. Kam smo jo torej vsa leta doslej dajali?

Prekupčevali? To ni bilo prav?

Podarjali! To ni bilo potrebno!

Kopičili doma? Tudi to ni bilo potrebno!

Pa poskusimo drugače — omejimo pravico nakupovanja le do 6 kilogramov letno. Verjemite, samo za vas bo dovolj, celo malce preveč in v skladišču III a posode pravijo, da bodo lahko bolje izbrale. Le kupčija ne bo več cvetela, darovali ne bomo tako širokopotezno in ugodnost, ki je pravzaprav pesek v oči — bomo spravili v naše pameti. To moremo trditi, kajti izredno ugodna cena III a posode nas je potegnila za nos, še enkrat smo izkoristili ugoden nakup, zato ker je ugoden in ne zato, ker smo blago rabili.

V gospodinjiski proračun pa smo zabeležile še en izdatek!

Eva Orač

PISMA

Kot prilogo vašemu cenjenemu pismu sem prejela 20. maja vzmet za varnostni ventil za moj econom lonec, za kar se vam iz vsega srca zahvaljujem. Občudujem vašo ekspeditivnost in poštenje do strank, še posebej, ker je šlo le za econom lonec in ne za kakšno veliko stvar.

Verjemite, da sem bila presenečena, ko sem se vrnila s potovanja in našla doma vaše pismo, ki je prišlo že takoj, ko sem odpotovala.

Pričakovala sem, da bom morala še dolgo čakati, saj se mi je tako doslej vedno zgodilo. Vaša točnost in naglica je prva pri teh zadevah.

Prisrčne pozdrave hvaležna
Branka Mitrović,
Opatija, Maršala Tita 222

ZAKAJ NAS ZEBE

V prejšnji številki Emajlirca smo v članku z istim naslovom kot danes na dveh primerih (plinski generator, lužilnica emajlirnice) na kratko pregledali, kako vpliva pomanjkanje vročevodne toplotne energije na proizvodnjo po količini in delno tudi po kakovosti.

Danes pa bomo v skopih ob-

risih pokazali še vzroke pomanjkljivega ogrevanja prostorov in njegov vpliv na zaposlene. Pri tem seveda ne nameravamo ne vem kako natančno razčlenjevati in z dokazi podkrepiti tega vpliva, ker so posledice brez tega več kot očitne.

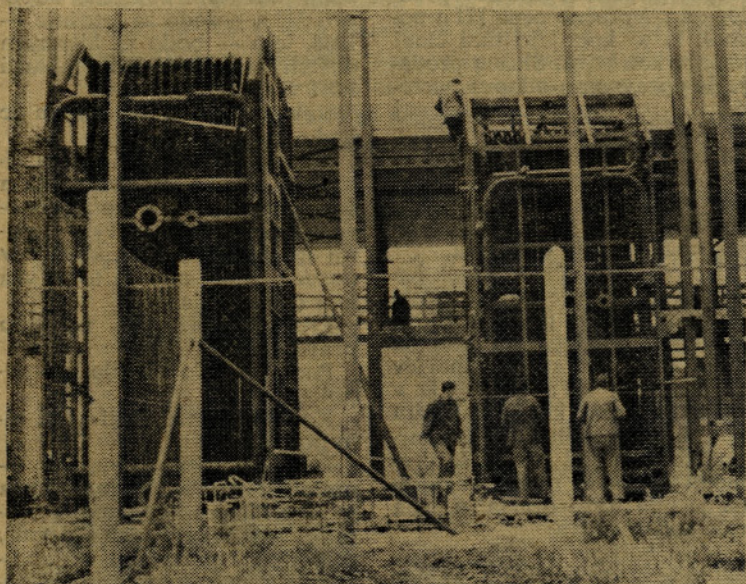
Zaradi lažjega pregleda in sistematičnosti se bomo opisa-

Pa začnimo kar pri kotlarni I, ki smo jo omenili tudi že v prejšnjem članku, ko smo govorili o dovajanju vroče vode strojem oz. napravam, porabnikom tehnološke vroče vode. Že takrat smo tudi povedali, da pozimi iz te kotlarne ogrevamo določene delavnice. Te so: ves del tovarne južno od emajlirnice (rekonstruirani oddelki), vhod do skladišča železa, izdelovalnica kotlov, strojno ključavničarska delavnica, laboratorij ter acetilenska postaja.

Zakaj in kdaj ogrevanje v teh oddelkih ni v redu?

Dokler ni poraba toplote prevelika (ni premrzlo), je ogrevanje v rekonstruiranem delu v redu. Ko pa glavni trije kotli odvzema ne zmorejo več, je temperatura izhodne ogrevne vode v kotlarni prenizka, s tem tudi v kaloriferjih in ti pihajo premalo ogret zrak.

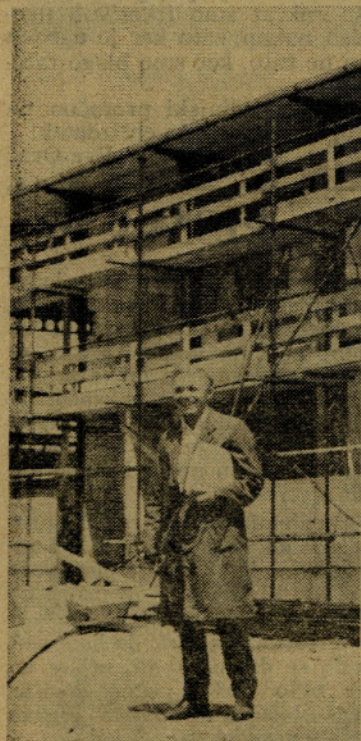
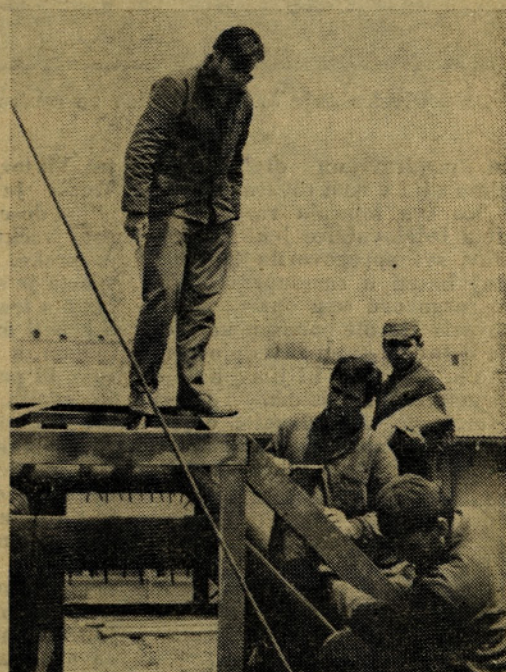
Ker dajejo isti kotli vročo vodo za tehnološke porabnike, o katerih smo pisali pred štirinajstimi dnevi, in za ogrevanje prostorov, je treba v skrajnem primeru ustavljati kaloriferije, če hočemo, da bo proizvodnja kolikor toliko nemotena. Ogre-



Pogled na kotla od acetilenske postaje

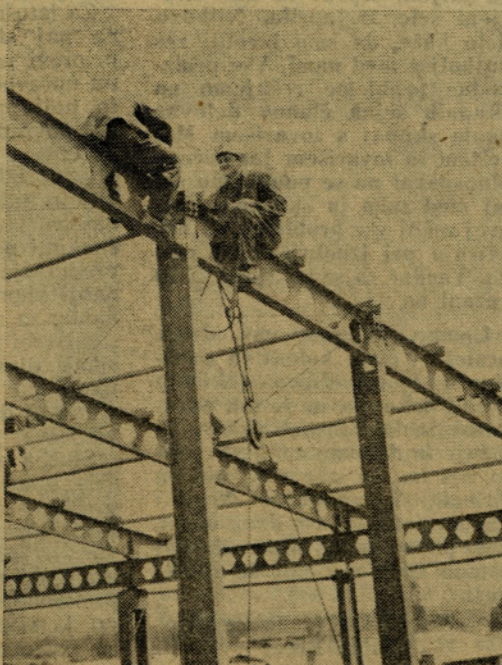
današnjega stanja lotili ločeno po posameznih kotlarnah in njihovih zaključenih ogrevnih omrežjih. S tem smo že povedali, da je kotlarn več in da vsaka od teh kotlarn skrbi za toploto le v določenih delavnicah, oddelkih itd.

Delavci
podjetja
Termoelektro
na kotlu
TE 22



Egidij Fifer, »Ingradov« vodja gradbišča na cesti pred kotlarno

Delavca
podjetja
»Monter« iz
Dravograda
učvrščujeta
strešno
konstrukcijo



vanje prostorov trpi v takem primeru na račun proizvodnje.

Temperatura zraka v obeh omenjenih primerih v delavnicah pada.

Huda nadloga v teh oddelkih, še posebno pa v surovinskem, je preprih. Na treh glavnih dohodih v rekonstruirani del tovarne so vgrajeni vetrolovi (južni in zahodni vetrolov ob skladišču tanke pločevine, vetrolov ob kovačnici; pri vhodih z zahodne strani in v radiator-ski oddelek ni vetrolovov).

Pri pravilnem ravnanju (vstopanju, vožnji) z vetrolovom so ena od vrat — bodisi zunanja ali notranja — vedno zaprta. V takem primeru hladen zrak od zunaj ne more vdreti v ogrete hale. Če pa so odprta oboja vrata, vdre hladen zrak skozi nje nemoteno v hale in se kot strupen plin hitro razleze daleč tja v prirezovalnico proti izdelovalnici ročajev. Na vsej poti izpodriva hladen zrak toplega pod streho. Tako »prepihovanje« delavnic odpravi v desetih

minutah ves trud večurnega ogrevanja.

Naj povemo še to, da je večina takih »prepihovanj« po vsej nepotrebnosti in posledica malomarnosti. Če se vrata ne dajo zapreti zaradi ledu in nesnage v vodilnih žlebovih ali zaradi drugih okvar, je pač treba očistiti žleb ali zahtevati popravilo. Če dovaža viličar pločevino, je pač treba poskrbeti tudi za to, da bo nekdo izmenoma odpiral in zapiral vrata.

Povzetek za rekonstruirani del tovarne bi bil torej naslednji:

— omrežje (kaloriferji, razvejanost) je v redu;

— ogrevanje je zadovoljivo dokler ni prehladno;

— ob močnejšem mrazu začne ogrevanje nazadovati na račun proizvodnje in sicer zaradi premajhnih zmogljivosti kotlov;

— delavnice se često močno ohladijo zaradi prepihov.

Podobne ugotovitve kot za rekonstruirani del tovarne velja jo tudi za ostale prej navedene

delavnice. Potrebne so le nekatere dopolnitve.

Za izdelovalnico odpreskov in koles je npr. treba upoštevati:

— da je omrežje pravzaprav že zastarelo in zaradi raznih zasilnih rešitev ne zadošča potrebam (npr. lakirnici koles);

— da je hala zelo visoka in se topel zrak dviga pod streho;

— da so v hali močni prepihi in

— da se mora v najbolj mrzlih mesecih omrežje te delavnice priključiti zaradi proizvodnje na četrti kotel (lokomotivski), s katerim pa ni mogoče doseči dovolj visoke temperature izhodne vode.

Tudi v izdelovalnici jeklenih kotlov in strojnem ključavničarstvu ni mogoče dovolj ogreti zraka zaradi istega razloga, to je zaradi priključitve ogrevanja teh oddelkov na ne dovolj zmogljiv lokomotivski kotel, ki je bil pred leti postavljen kot zasilna rešitev brezizhodnega stanja.

Prihodnjič bomo spregovorili še o ogrevanju ostalih oddelkov.

Drobtinica? — morda tudi ne!



Horuk — po malico!

V novejšem času je precej poudarjeno, da se mora posvetiti čimvečja skrb delovnemu človeku. Prav gotovo je zelo pomembno, kako se človek počuti na svojem delovnem mestu, verjetno mi bo marsikdo dal prav, da je tudi prijetno vzdušje eden pogojev za efektno in uspešno delo. Morda je problem, o katerem je beseda, tako neznan, dejali bi — drobtinica, o kateri ni vredno razpravljati, kaj šele zadevo urediti, ali pokazati vsaj dobro voljo za ureditev. Mislim na naš odmor in malico, ki jo v odmerjenem času prejemo. Tisti, ki prejema hladni obrok so še kar na dobrem, reveži pa so tisti, ki imajo topli obrok, ki ga pripeljejo iz samopostrežne restavracije. Že nekaj minut pred 10. uro se zbere na dvorišču lepo število ljudi, ki čakajo, da bodo za svoj oddelek prevzeli malice. Do časa, ko malice še ni je vse v redu, ko pa pripelje avto, pa prične prerivanje. Žalostno a žal resnično je, potrebna je spretnost, moč in zvitost, da si priboriš potrebno število malic. Tisti, ki omenjenih vrlin nima, pač ne dobi dovolj malic in njegovi sodelavci so prikrajšani. »Zavidanja« vreden prizor se nam je nudil 20. junija, ko je bila delitev malic organizirana v prostorih okrepčevalnice. Slišali smo vprašanja in zahteve, da je potrebno delitev čimprej urediti, saj je nemogoče dan za dnem oditi iz službe z zamašeno obleko in čevlji, kar si nesrečneži prislužijo, ko gredo na malico.

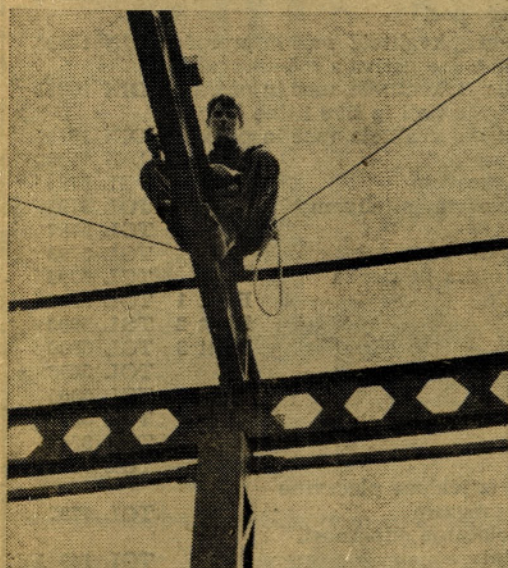
Pravi jo, da voda ni dobra za čevlje, je morda juha boljša?! Ta dan so imela namreč dekleta, ki so malico delila polne čevlje juhe, pa tudi obleke so imele polite.

Ugotavljam, da je delitev bo-
lje organizirana v obratih, kot v

administrativnih službah, pa čeprav je število malic v obratih znatno večje.

S pravilno organizirano delitvijo malic, bi odpravili tudi neprijetne prizore, ki smo jih v zadnjem času deležni, katerih pa smo mi že navajeni, neprijeten opazovalec pa bi ob pogledu na gnečo dejal: »Ubogi ljudje, saj gotovo že nekaj dni niso nič zaužili«. Toda ne gre za to, vsak, ki je za tisti dan zadolžen, da prinese malico, pač želi, da svojim sodelavcem prinese malico pravočasno, saj se v zadnjem času neredkokdaj zgodi, da zadnji ne dobijo dovolj malic ali pa jih sploh ne dobijo, če pa to reklamirajo, pa je reklamacija le včasih upoštevana.

Želeli bi, da se odgovorni le lotijo rešiti tako neznan problem ali pokazati vsaj dobro voljo, da ga rešijo, saj mislim, da vsakdo želi malico zaužiti v miru in predvsem v času, ki je zato določen, kar je v zadnjem času le redek primer. V. Č.



Temu služi
varnostni
pas očitno
samo
za okras

OSVOJENI INTERNI STANDARDI

1. SPLOŠNI STANDARDI

Tipizacija materiala — Polizdelki železne metalurgije ES 0.11.05

Tipizacija materiala — Polizdelki neželezne metalurgije ES 0.11.06

2. STANDARDI ZA EMAJLIRANO POSODO

Lonec »Ideal« ES 8.30.00

Kozica »Ideal« ES 8.30.40

Pokrov ES 8.30.80

Triumph pekač ES 8.33.30

ABC posoda ES 8.33.33

ABC posoda z nerjavečim robom ES 8.33.35

3. STANDARDI ZA SUROVO POSODO

Lonec »Ideal« ES 7.10.26

Kozica »Ideal« ES 7.11.23

Ponva ES 7.12.13

ABC posoda ES 7.12.14

ABC posoda ES 7.12.27

Pokrov ES 7.13.57

SODELUJTE

V EMAJLIRCU —

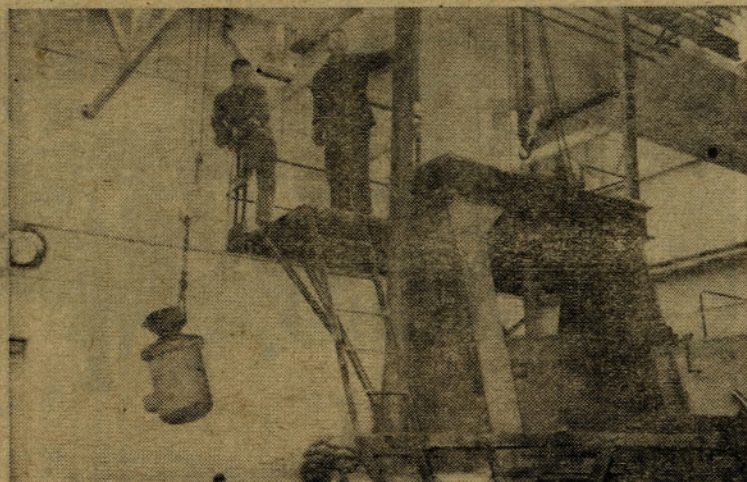
SPOROČITE NAM

VAŠE TEŽAVE —

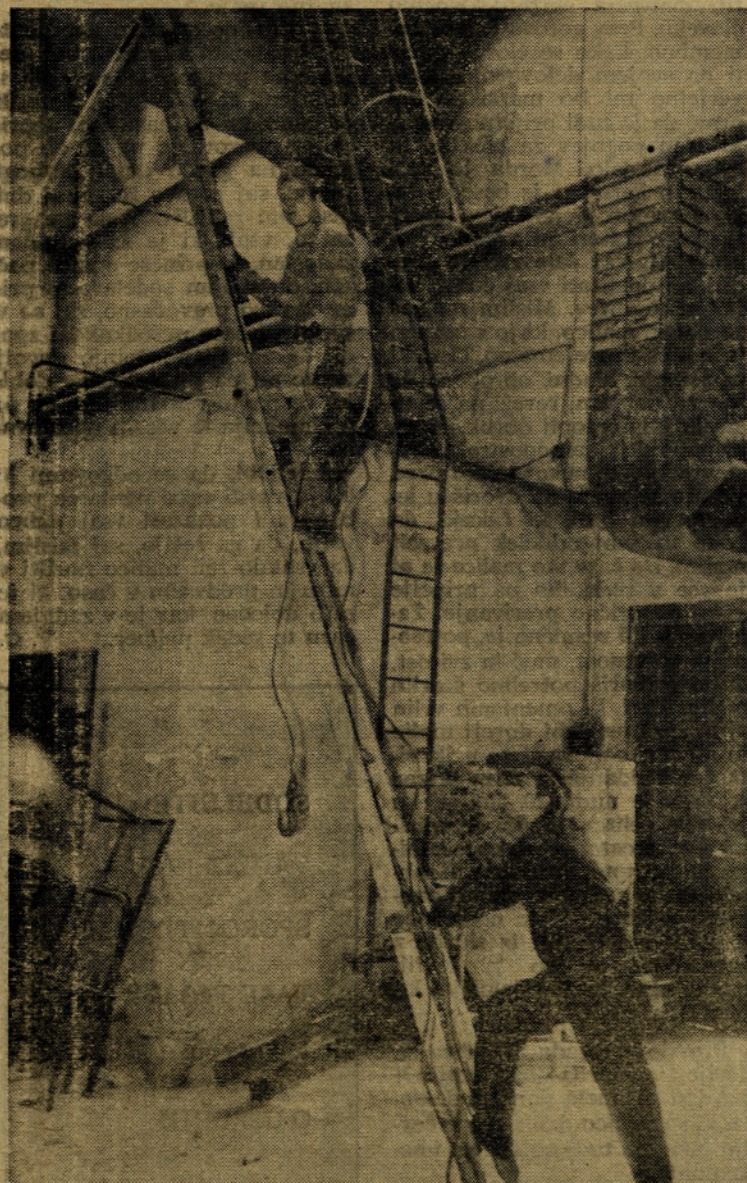
POVEJTE

O USPEHIH

...OSTAL BO LE SPOMIN...



Na staro topilnico namreč... V zadnjih dneh so se lotili demontaže topilniških instalacij... (Foto David)



Cez mesec ali dva bo ostal le še spomin in tale slika. (Foto David)

Novo v standardoteki

Jekleni odkovki za splošno uporabo	JUS C. B2. 050
Prosto kovani na prešah	
Jekleni odkovki za splošno uporabo	JUS C. B2. 051
Prosto kovani s kladivi	JUS M. D1. 200
Profil vrveničnih žlebov	
Peči na olje	
Konstrukcija, pogoji, kvaliteta in preizkus	JUS M. R4. 101
Grelne peči na mestni plin	
Definicije, konstrukcija, kvaliteta, moč in proračun	DIN 3364
Grelne peči na mestni plin	
Dodatna peč na zemeljski plin	Blatt 11 DIN 3364
Grelne peči na propan – butan	
Definicije, konstrukcija, kvaliteta, moč in proračun	DIN 3365
Grelne peči na mestni plin propan – butan	Blatt 10 DIN 3364 in 3365
Izplakovalnik (pralnik) z odcejalno ploščo iz keramike	DIN 4462
Izplakovalnik (pralnik) z in brez odcejalne plošče iz emajliranega lito železa	DIN 4463
Izplakovalnik (pralnik) z odcejalno ploščo iz jeklene emajlirane pločevine	DIN 4465
Izplakovalnik (pralnik) z odcejalno ploščo iz nerjaveče pločevine	DIN 4465
Železne trajno goreče na trdna goriva	
Definicije, konstrukcija, kvaliteta, moč in proračun	DIN 18890
	Predlog
Železne trajno goreče peči	
Definicije, konstrukcija, kvaliteta, moč in proračun	DIN 18890
Dodatno ognjišče na trdna goriva z ročno regulacijo	
Definicije, konstrukcija, kvaliteta, moč in proračun	DIN 18891
Vložki za trajno goreče peči iz sive litine	
Definicije, konstrukcija, kvaliteta, moč in proračun	DIN 18892
Železne trajno goreče peči	DIN 18893
Okrogla ponev s pokrovom	TGL 5794
Nizka ponva s pokrovom in izlivom	TGL 5795
Ponva z držajem	TGL 5797
Ovalna kozica s pokrovom	TGL 5798
Cilindrična kozica nizka in visoka	TGL 5799
Lonec nizki in visoki	Blatt 1 TGL 5800
Lonec trebušasti	Blatt 2 TGL 5800
Lonec z obročem	Blatt 3 TGL 5800
Lonec za dušenje z vložkom	TGL 5803
Pokrov za lonce	TGL 5805
Konični kotlič za vodo	TGL 5806
Lonček	TGL 5808
Emajliranje	TGL 7652
Emajlirana posoda iz jeklene pločevine	
Tehnični pogoji za prevzem	TGL 7797
Preizkus emajla, določanje odpornosti proti solni kislini	TGL 14945
Pribor za velike kuhinje, glavne mere	Blatt 1 TGL 14954
Vodna kad, glavne mere	Blatt 8 TGL 14954
Preizkus emajla, določevanje obstojnosti proti pralni lužini	TGL 14955
Elektro posoda – Kuhinjska posoda	TGL 16539
Pribor za velike kuhinje	
Ponva za pečenje	TGL 16553
Kuhinjska posoda iz aluminija	
Tehnični pogoji za prevzem	TGL 20164
Bilteni	

Številka 5 – STANDARDIZACIJA

Številka 4 – 1968 DIN – MITTEILUNGEN

4. STANDARDI ZA ELEMENTE POSODE

OSVOJENI INTERNI STANDARDI

Ročaj	ES 7.44.03
Ročaj	ES 7.44.68
Vložek	ES 7.66.29
Letva vložka	ES 7.66.78

POVEST V SLIKAH



Nekoč je bilo ... Ne, še vedno je ...



Servisna služba uporabljala za prevoz orodja skoraj vsa sredstva



od avtostopa do ročnih vozičkov. — Posnetki so narejeni sredi Ljubljane

Kratkoročni krediti naraščajo...

V letošnjem marcu in aprilu so se povečali kratkoročni krediti namenjeni gospodarskim organizacijam. V tem času pa se je zmanjšalo povpraševanje za temi krediti ostalih koristnikov. Tako je na primer od celotne vsote kratkoročnih kreditov, namenjenih gospodarstvu, s katerimi so banke razpolagale 30. aprila letos bilo dano skoraj 90 odstotkov gospodarskim organizacijam. V aprilu 1967 pa so bili ti krediti, namenjeni gospodarstvu, večji za 19 odstotkov kot v aprilu 1966.

Strokovnjaki menijo, da se z razširjeno reeskontno politiko Narodne banke in s povečano likvidnostjo bančnih sredstev ustvarjajo novi pogoji v katerih lahko pride v prihodnjem obdobju do nadaljnje ekspanzije kreditov za gospodarstvo in to v željeni smeri. Na tem področju ne moremo takoj pričakovati vidnejših rezultatov, ker poslovne banke rabijo določen čas, da bi se popolnoma prilagodile novim pogojem. Eden od teh problemov je tudi specifično obnašanje gospodarstva in poslovnih bank v tem obdobju in to zaradi sprejetja Zakona o medsebojnih ponudbah in dolgovih. Na te elemente se nanašajo podatki dobljeni v sedemnajstih reprezentativnih poslovnih bankah, katere v maju niso povečale kreditov gospodarskim

organizacijam, čeprav je prišlo do občutnega porasta likvidnosti in skupnih likvidnih sredstev bank. Ni pa potrebno, da omenjeni elementi imobilizirajo banke v njihovi težnji, da oskrbijo gospodarskim organizacijam še večja kreditna sredstva. Mnoge banke se trudijo, da bi čimprej prilagodile svoje poslovanje novim pogojem.

Možnosti za nadaljnjo kreditno ekspanzijo so razširjene z dopolnilnimi merami Narodne banke, katere je sprejela v začetku tega meseca. Predvideno je namreč, da se iz sredstev varčevanja dajejo krediti za izgradnjo stanovanj. Prav tako se bodo ti krediti dajali iz sredstev depozitov, ki se formirajo na osnovi odredb Zakona o izdajanju sredstev za stanovanjsko izgradnjo. Pravtako se reeskontna politika Narodne banke razširja tudi na kredit za izgradnjo stanovanj.

Te in druge mere na področju kreditne politike bodo zagotovile Narodni banki, da bo lahko osvobodila 800 do 1000 milijonov dinarjev takimeno vanega primarnega denarja. A ta bo, kakor se pričakuje omogočil dodatno povečanje kreditnega potenciala poslovnih bank tudi izven sektorja stanovanjske gradnje.

Press-servis

Iz naše knjižnice

— Đuranović S.: »Socijalni rad u privrednim organizacijama«. Zagreb 1968.

— Cermak W.: »Lehrbuch für den Siebdrucker«. Leipzig 1967.

— »Taschenbuch für Metallurgen«. Leipzig 1964.

— Bakker F. J. in A. J. W. Hovestrijdt: »Lichtbogen-Schweisstechnik«. Stuttgart 1966.

— Rietschel/Raiss: »Heiz- und Lüftungstechnik«. Berlin 1963.

— Grobelnik G.: »Dopisje za vsak dan«. Celje 1967.

— Degan B. in G. Grobelnik: »Najvažnejše o zapisniku«. Celje 1967.

— Ruckner J.: »Odgovornost za štetu u privredi i saobraćaju«. Zagreb 1968.

— Mojović L.: »Ekonomski pokazatelji ciklusa goriva savremenih nuklearnih elektrana«. Beograd 1968.

— Curić S.: »Ekonomičnost vodnih snaga Jugoslavije«. Beograd 1968.

— Pavlović S.: »Perspektivnost i rezerve urana u Jugoslaviji«. Beograd 1968.

— Anastasijević P. M. (itd.): »Mogućnost i ekonomska opravdanost proizvodnje gorivnih elemenata u Jugoslaviji«. Beograd 1968.

— Pečinar M. (itd.): »Vodna snaga Jugoslavije, raspoloživost, iskoristivost, ekonomičnost«. Beograd 1968.

— Jovanović P.: »Kosovski ugljeni bazeni«. Beograd 1968.

— Previslav V.: »Komperativna analiza cena transporta nafte rečnim i pomorskim putem i naftovodima«. Beograd 1968.

— Matić D. (itd.): »Perspektive mogućnosti korišćenja uljnih škričaca«. Beograd 1968.

— Seebacher Ž.: »Iskustva u prognoziranju razvoja energetike u Sloveniji«. Beograd 1968.

— Botanić V.: »Potrošnja tekućih i plinovitih goriva u Jugoslaviji«. Beograd 1968.

— Pavlović S. in S. Šuica: »Izveštaj o nuklearno-energetskoj bazi u SFRJ, mogućnost njenog iskorišćenja i razvoja«. Beograd 1968.

ZRN: Industrija gorilcev na olje se širi

Nemška industrija oljnih gorilcev (prireditelj sejma INTERM v Stuttgartu) ima letos težke tržne pogoje. Mali proizvajalci so se pričeli boriti za tržišče z znižanimi ponudbami, medtem ko veliki še vedno skušajo obdržati stabilne cene. Stanje se bo še zaostrojilo s težnjo velikih, da močno povečajo svoje kapacitete, medtem ko ni pričakovati, da bo v isti meri naraščala sprejemljivost tega. Poznavalci pričakujejo, da bodo morala prenehati mnoga mala podjetja.

Klößner — Oertli GmbH, Hechingen je samo v letu 1967 povečala svoje kapacitete za eno tretjino, za 1969. leto pa

tudi Elco GmbH iz Ravensburga, ki pripada švicarskemu interesnemu področju.

Pričakovati je nadaljnje povečanje pritiska na cene, zaradi borbe manjših podjetij za tržne deleže. Nekatera so se dobro odrezala, ker so proizvajala le posamezne modele v velikih serijah. Veliki v tej veji pa so pričeli borbo na čisto drugem polju: vzpostavljanje servisne mreže. Tako razpolaga Klößner—Oertli v Nemčiji že s preko 200 servisnih postaj, pa tudi Weishaupt in Abig gradita vedno nove postojanke za razširitev uslužnostne dejavnosti svojim strankam.

dekapirane pločevine za avtomobilsko industrijo. V ta železarski kombinat v Košicah so doslej investirali preko 600 milijonov dolarjev.

Francija daje sredozemskemu bazenu večji poudarek na gospodarskem področju in planira, da bo v prihodnjih letih na svoji obali Sredozemskega morja zgradila številne industrije, katerih proizvodnja bi bila v znatni meri namenjena za izvoz v države tega bazena. V neposredni bližini Marseilla bodo med drugim zgradili tudi novo veliko železarno s kapaciteto 4,5 milijonov ton jekla, katere začetek pogona bi bil konec leta 1970.

S 1. julijem 1968 prihaja do postopne realizacije znižanja carin v okviru GATT. Ta dogovor med številnimi državami — članicami GATT, ki je znan pod imenom Kenedy-runda in ki ga je podpisala tudi naša država, predvideva do leta 1972 znižanje dosedanjih carinskih stopenj za industrijske izdelke v povprečju za 35 odstotkov in to postopoma. Države Evropske gospodarske skupnosti znižujejo s 1. julijem 1968 dosedanje carinsko stopnjo v višini 215 dogovorjenega celokupnega znižanja. Ta mednarodni dogovor bo v neki meri olajšal tudi izvoz naših izdelkov. Države Evropske gospodarske

GOSPODARSKI VESTNIK



Privredni PREGLED

Handelsblatt

DEUTSCHE WIRTSCHAFTSZEITUNG • VEREINIGT MIT
Deutsche Zeitung

planira investicije, ki naj bi povečale zmogljivost še za eno tretjino. Velikanske investicije za razširitev zmogljivosti je vložil tudi največji proizvajalec Max Weishaupt GmbH iz Schwendi pri Ulmu, Abig-Werke iz Oberstdorfa planira 7 milj. DM za izgradnjo nove tovarne v Überlingen ob Bodenskem jezeru s čimer bodo znatno zvečali svoje zmogljivosti. Že danes odpade 60 do 70 % vseh kapacitet na štiri največje proizvajalce, h katerim prištevajo

Weishaupt zanika govorice o udeležbi švicarskega podjetja »Motor Kolumbus«. Baje je dobil le ponudbo nekega švicarskega posredovalca, ki pa jo je odklonil. Promet družbe Weishaupt znaša 58,7 (1966 — 60,2) milj. DM. Prodali so 62.200 gorilcev, leto poprej pa 68.500. Izvozijo od 35 do 40 %. V prvi četrtini 1968 bodo povečali število enot za 20 %.

Klößner—Oertli pripada združenju podjetij, ki jih zastopa v Švici ing. W. Oertli (Zürich), v Franciji Acta—Oertli in v Belgiji Oertli S. A., Bruxelles. Promet znaša okoli 80 milj. DM (družba izdeluje še druge naprave) in se v odnosu na 1966. leto ni spremenil. Uprava stremi k zožitvi asortimenta.

Abig—Werke Carry Cross iz Oberstdorfa, ki izdeluje tudi žičnice, izkazuje 20 DM prometa. Največji delež odpade na gorilce, ozko je povezan s firmo Buderus, predvsem v inozemstvu. Ena tretjina prometa odpade na izvoz.

Vzhodnoslovaške železarne v Košicah, čigar dekapirano pločevino predeluje zadnji čas tudi naša tovarna, bodo letos izdelale 1,13 milijonov ton pločevine. V začetku tega leta so začeli valjati tudi visoko kvalitno karoserijsko pločevino za potrebe avtomobilske industrije, s čimer se bo močno zmanjšal nakup CSSR pri avstrijskem proizvajalcu »Voest«. Češka je namreč v preteklem letu kupila pri tej avstrijski železarni blizu 100 tisoč ton

V zahodnonemški industriji oljnih gorilcev je opaziti napore za vedno večjo koncentracijo proizvodnje. To je posledica vedno ostrejšega boja v pogledu cen na notranjem nemškem trgu in pri izvozu. Veliki proizvajalci oljnih gorilcev nenehno investirajo znatna sredstva v razširitev proizvodnje, medtem ko morajo številni manjši proizvajalci radi konkurenčne borbe ustavljati svojo proizvodnjo. Ca. 70 odstotkov celokupne zahodnonemške proizvodnje oljnih gorilcev, ki je dosegla leta 1967 za blizu 340 tisoč enot, odpade na naslednje štiri največje proizvajalce: Klößner—Oertli GmbH, Hechingen, Max Weishaupt GmbH, Schwendi, Abig-Werke, Obersdorf, Elco GmbH, Ravensburg.

Največji proizvajalci ocenjujejo, da bodo tudi letos v stanju povečati obseg svoje proizvodnje za 20 do 30 odstotkov. Znani proizvajalec Weishaupt je lani prodal skupno 68.500 oljnih gorilcev, pri čemer je izvozni delež znašal med 35 in 40 odstotkov. Ta koncentracija v zahodnonemški industriji gorilcev je posledica znane kapitalne obremenitve, ki jo zahteva solidno izgrajena mreža servisnih punktov. Tako razpolaga npr. Klößner Oertli še danes v Nemčiji s preko 200 servisnimi punkti, ki so skoraj izključno v režiji proizvajalcev.

skupnosti so se obvezale znižati v okviru Kenedy-runde dosedanje enotno carinsko stopnjo od 17 na 8,5 odstotkov. Dvopetinsko znižanje carine s 1. julijem 1968 potegne za sabo znižanje carine od 17 na 13,6 odstotkov, s tem da se ta carina v treh etapah leta 1969, 1970 in 1971 še nadalje zniža po 1/5 ter končno konsolidira na nivoju 8,5 odstotkov. To gibanje carine velja za vse vrste posode.

Tudi Danska znižuje v okviru Kenedy-runde carino za vse vrste posode od do sedaj 15 odstotkov na končno carinsko stopnjo 12 odstotkov, Velika Britanija od 20 na končno 15 odstotkov in Švedska od sedanjih 10 na 6 odstotkov. Svica, ki je do sedaj pobirala carino po teži uvožene posode in ki je znašala 50 Sfr. na 100 kg posode, znižuje svojo carino dokončno na 30 Sfr. na 100 kg. Sosednja Avstrija, v kateri je emailirana industrija že vsa povojna leta deležna velike državne zaščite, ni pristala v okviru Kenedy-runde na nikakršno znižanje carin.

BOJLER NA GORILNO OLJE

Strokovno združenje »Standard« — Beograd propagira brez navedbe proizvajalca dva nova bojlerja — vložka za klasične kotle na trdo gorivo premera 330 milimetrov, ki pa jih je mogoče prilagoditi tudi drugim dimenzijam kotlov. Izgorevanje je baje popolnoma brez dima in saj, ker ni odvisno od prirodnega vleka, temveč od ventilatorja. Temperaturo vode je mogoče določiti z »akvastalom« od 35 do 80° C. Količina vode znaša 120 litrov, kapaciteta rezervoarja 9 l, kalorična moč 15.000 kcal/h, maksimalna poraba 2,2 l/h in minimalna poraba 0,36 l/h, potrebni čas za gretje vode do 75° C znaša 30 minut. Priključna cev za dimnik Ø 90 cm, priključek vode je eden (dovodna cev).

**DOPIŠUJTE
V NAŠ
LIST**

V EMO ustanavljamo kulturno-umetniško društvo

V petek, 26. aprila 1968 je v tovarni EMO Celje uspel ustanovni občni zbor kulturno-umetniškega društva. Društvo je prevzelo zelo težko nalogo oživljati kulturno dediščino in vzgajati mladega proizvajalca v kulturnem duhu.

Pred dobrim mesecem smo v EMAJLIRCU pisali o velikopotezni odločitvi mladinskega komiteja v tovarni, da ustanovi mladinsko kulturno-umetniško društvo v EMO. Odločitev ustanoviti kulturno-umetniško društvo je kljub svoji neverjetnosti slonela na nazivu dejstev, ki so narekovali ta pomemben sklep.

Nikakor nima smisla razpravljati o umestnosti ali neumestnosti odločitve, ker je uspešen ustanovni zbor MKUD EMO sam potrdil pravilnost odločitve.

Ustanovni občni zbor je zavzel energično smer delotvornosti in je bila že sama ustanovitve rezultat preudarne skupne akcije. Bil je izraz želje oživljati kulturno dediščino, pravilno tolmačiti kulturne vrednote in vzgajati mladega človeka v duhu kritičnega sprejemanja kulturnih dobrin ter vcepiti v mladega proizvajalca kulturnega duha.

Uvodno poročilo o ustanovitvi MKUD EMO je podal predsednik TK ZMS v EMO Celje. V svojih uvodnih mislih se je naslonil na bogato zgodovino kulturno-umetniškega življenja v tovarni, zatem je spregovoril o namenu in ciljih ob ustanovitvi. Jasno je tudi označil pomen ustanovitve in vloge kulturno-umetniškega delovanja na človeka, ki v proizvodnem procesu ne more najti vsega svojega bistva. Posebej je poudaril vlogo kulturno umetniškega ustvarjanja in poustvarjanja na idejno rast mladega človeka ob njegovem dozorevanju. Jasno začetna pot ob ustreznem programu lahko in more zelo pomembno vplivati na oblikovanje človekove osebnosti, kar ustanovljeni MKUD EMO nikakor ne sme pozabljati.

V razpravi, ki je sledila uvodnemu poročilu so si bili vsi navzoči edini v nujnosti sodelovanja s starejšimi in bolj izkušenimi delovnimi tovariši. Poudarili so tudi nujnost sodelovanja z mladimi v sosednjih delovnih organizacijah in srednjih šolah v Celju. Iz razprave je vela odločnost in predanost delu ter discipliniranemu opravljanju nalog. Posebej se mi zdi pomembna odločitev, da bodo mnogo raje delali in manj načrtovali, zato morebitna prijetna presenečenja zame ne bodo rezultat trenutnega uspeha, ampak plod načrtnega delovanja.

Ustanovitveni odbor — z namenom ustvariti dobre začetne osnove za delo — je že na ustanovnem občnem zboru predlagal naloge, ki jih bo treba podvzeti z vso resnostjo. Te naloge so zelo jasne in konkretne, vendar bo njihova uresničitev terjala velike napore in samoodpovedi.

Prva naloga ustanovljenega MKUD EMO je vključiti čimveč

MLADI V EMO

mladih. Izrabljam to priložnost, ter vas vse pozivam, da se vključite v aktivno delovanje MKUD EMO.

Drugo zelo pomembno dejstvo, je odločitev začrtovati si me-

sečne plane dela in akcij ter te plane posredovati vsem članom kolektiva preko tovarniškega glasila EMAJLIREC.

MKUD EMO je navezal stike z mladim beat ansamblom KOLIBRI in člani tega ansambla, ki so prisostvovali ustanovitvi, so izrazili celo željo vključiti se v MKUD EMO kot enakopravni člani vsem ostalim sekcijam društva. Poudariti velja, da je ponudba zelo vabljiva in smo jo z zadovoljstvom sprejeli.

V razpravi o programu društva je bilo spet opaziti resnost in preudarnost ter osveščenost o nujnosti trdega dela.

Razpravi o programu je sledilo sprejetje začasnega poslovnika društva. Predlagani osnutek je bil z manjšimi spremembami sprejet. Začasni poslovnik, ki ga mora odbor društva dopolniti in izpopolniti do 30. septembra ureja amaterski status članov in sekcij društva. Poleg statusa članov in sekcij ureja tudi status društva samega. Ta-

ko je MKUD EMO specializirana sekcija (komisija) tovarniškega komiteja ZMS EMO Celje. Začasni poslovnik ureja razmerja med TK ZMS EMO in društvom ter daje društvu možnost sodelovanja z družbeno-političnimi organizacijami in organi v tovarni EMO in izven nje. Začasni poslovnik določa tudi organizacijo dela v društvu in organe društva. Omembe vredna je osnovna ideja v začasnem poslovniku, ki omogoča delo na povsem samoiniciativni osnovi ob upoštevanju samoupravnih principov.

Odgovorno nalogo predsednika društva je prevzela MEGLIČ Sonja, organizacijske posle bo vodil ZORKO Marjan ob pomoči VREČER Metke. Politiko društva bo v prvem letu kreiral ŽVIŽEJ Dolfe, spore med sekcijami bo urejala FIDERSEK Betka, denarne posle ROZMAN Vera, za propagando pa bo skrbel BARK Stanko.

Branko Šlander

Branko Šlander na 8. kongresu ZMS v Velenju

V petek se bodo v Velenju zbrali delegati Zveze mladine na 8. kongresu. V dveh dneh, kolikor bo trajal kongres, se bo 262 mladih odločilo za svoj akcijski program in za novo vodstvo Zveze mladine Slovenije. Med osmimi delegati iz Celja, je tudi predsednik našega TK ZMS Branko Šlander. Da bi zvedeli več o kongresu in mnenju našega delegata, smo prosili Branka naj nam odgovori na nekatera vprašanja. Odgovore, ki nam jih je dal vam posredujemo v naslednjih vrstah.

O čem boš razpravljaj na kongresu?

Na osmem kongresu ZMS bom razpravljali o mladih v gospodarski in družbeni reformi in samoupravljanju, o vzgojnem procesu in interesih dejavnostih ter o novem statutu ZMS.

Kaj pričakuješ od kongresa?

Od kongresa pričakujem mnogo. Po mojem mnenju bi moral biti ta kongres mejnik pri delu z mladimi in bi kot takšen moral pri programski politiki, ki si jo bo začrtal, upoštevati nove družbene pogoje današnjega časa. Poleg tega bi morali na kongresu spregovoriti o razmerah v današnji družbi in o deformacijah v socialističnem sistemu.

In kakšne so tvoje želje ob kongresu?

Želim da bi kongres prisotne delegate osvestil o težki situaciji tako v gospodarstvu kot v družbi in da bi na osnovi tega začeli konstruktivno delovati v osnovnih celicah in podjetjih, ustanovah in šolah. S tem pa bi povrnilo omajano zaupanje v samo delo ZM.

Boš na kongresu tudi razpravljaj in o čem?

Vsekakor. Če ne bi razpravljaj, bi bila moja udeležba nepotrebna. Razpravljaj bom o nalogah nas mladih pri uresničevanju družbene in gospodarske reforme ter o izpopolnjevanju samoupravnega sistema. Iz-

hajal bom iz osnovnega zornega kota, človeka, kot osnovnega elementa pri uresničevanju ciljev, ki jih je družba sprejela leta 1951 in 1965.

Kaj te je privedlo do tega da nameravaš razpravljati?

Do razprave me je privedlo dvoje dejstev in to: odvrčanje mladih od lastne organizacije in določena mera apolitičnosti v naših vrstah.

Po končanem razgovoru smo Branku zaželeli na kongresu čimveč uspeha in da bi dostojno predstavil naš kolektiv v katerem je zaposlenih preko 1000 mladih.

Milan Brecl



Člani beat ansambla KOLIBRI so se vključili v MKUD EMO (Foto M. Brecl)

SPOMINJAM SE BAYERJA

Način kadrovanja delavcev in napredovanja

V zadnji številki Emajlirca sem omenil evidenco kadrov v tovarni BAYER. Danes bom obdelal sistem, ki ga imajo za zasledovanje sposobnosti posameznika in njegovo napredovanje. Prej naj še povem, da uslužbenec sprejemajo na podoben način kot delavce, le evidenca je v drugem oddelku.

Ko je delavec nastopil delo, ve koliko bo na delovnem mestu zaslužil in koliko plače bo dobil čez leta. Drugače pa je s kvalificiranimi delavci. Kvalificirani delavec začne po opravljenem pomočniškem izpitu z enostavnejšimi deli v skupini. Ob njegovem delu spremljajo nadrejeni njegove sposobnosti in vztrajnost pri delu. Drug moment, ki ga upoštevajo, je kako se je vključil v skupino in kakšna nagnjenja ima. Na ta način izbirajo in predvidevajo že od vsega začetka, kateri delavci bodo postali mojstri svojega dela (ročno delo) in kateri so bolj nagnjeni k razmišljanju in organizaciji. Ko jih potrebujejo (predvideno za daljši rok), vzgajajo tiste, ki so organizatorji in imajo sposobnosti za vodjo skupine, za skupinovodje. Vzgoja takih vodilnih gre po naslednjem sistemu. Kandidat pride k psihologu, ki ugotavlja s testi, njegove sposobnosti vodenja ljudi in organizacije dela. Pri tej firmi dela skupina psihologov že od 1930. leta dalje in ima izdelane teste skoraj za vsa delovna mesta. Ko psiholog da svoje mnenje, se postopek nadaljuje. Iz vseh podjetij pobe- rejo kandidate, jih pošljejo izven tovarne na osnovni tečaj za vodilne. Tečaj zaključijo z izpiti. Ko se kandidat vrne na delovno mesto, še naprej dela v skupini in nikjer ni rečeno, da bo res postal skupinovodja. Drugo leto gre ponovno na seminar, ki je še bolj zahteven in spet preverja sposobnost in znanje. Ko se vrne v podjetje, začne delati skupaj z vodilnim, katerega bo nadomestil. Ko pride do dokončne odločitve, odločajo obratovodja, delavski zaupnik in vodja personale o dokončni namestitvi. Tudi potem, ko je že na delovnem mestu, mora na izpopolnjevanje znanja. Seminarji trajajo po 21 dni. Predavajo pa višji vodilni in strokovnjaki. Predavati na seminarjih pa je za vsakega posebno priznanje s strani podjetja. Seveda, predaval pa bo samo enkrat, če ne bo uspešen! Ta postopek je predviden za skupinovodje, kjer se predvideva poklicna šola.

Nikakor pa niso zapostavljeni tisti, ki so bolj sposobni za ročna dela in manj za vodenje in organizacijo. Obojim rastejo prejemki, le to po različnih lestvicah. Včasih se zgodi, da tisti, ki je mojster svojega dela, hitreje napreduje, kakor tisti, ki je postal skupinovodja.

Drug način pa je pri vzgoji pisarniških kadrov. Za administratorje sprejemajo kadre, ki so končali srednjo šolo (naša gimnazija). Na osnovi znanj iz srednje šole gradijo znanje administratorjev. Predvsem se učijo strojepisje, stenografijo in pisarniško poslovanje. V ta namen imajo svojo šolo. Učenci te šole imajo dnevno 4 ure pouka, 4 ure pa so v pisarnah in krožijo iz pisarne v pisarno. Tako spoznavajo delo podjetja in ko končajo, ni potrebno več

katere preusmerijo na zunanje tržisce, druge na notranje. Poseben poudarek dajejo spoznavanju proizvodnje in proizvodov. Napredovanje ni omejeno na šolsko kvalifikacijo, ker firma omogoča študij in dosego najvišjega naslova tistim, ki so najbolj sposobni in ambiciozni. Tako si ustvarjajo stalen in zelo sposoben kader. Štipendiranja v našem smislu ne pozna. Sicer prispevajo nekaj sredstev za štipendiranje v sklad za državne štipendije, vendar ni nujno, da se ti kadri tudi zaposlijo prav v tem podjetju. Vsekakor pa so to tudi štipendije za tiste, ki so praktično njihovi študenti in v delovnem razmerju ob študiju. Praktično ni vprašanja plana kadrov. To je skrb obratovodje, vodij oddelkov in direktorjev sektorjev.

ne vpraša, zakaj je to naredil. Na drugi strani pa je neverjetno precizirano to, koliko je ustvaril in kakšni so njegovi rezultati. Dobil sem vtis, da zelo preudarno trošijo na vseh področjih, prav zaradi tega, ker imajo posamezniki taka pooblastila. Na drugi strani pa sem videl, da so tuje obiskovalce, katerih je tudi po sto dnevno, pogostili, jim pokazali podjetje, na splošno so bili zelo odprtih rok. Za to morajo iti veliki denarji, vendar sami pravijo, da se jim splača, ker vsak, ki je odnesel dober vtis iz tovarne, se bo ob razmišljanju, na katero podjetje se naj obrne, za nakup kakšnega materiala, spomnil na Bayer. In če je takih izmed sto le deset, ki bodo uporabili trgovsko mrežo Bayerja, se to v trgovini pozna. Glavni namen, da sem to omenil, pa je bil povedati, kakšno važnost prisojajo zaupanju človeku, ki so mu določili neko važno delovno mesto. Taka delovna mesta so v primerjavi z našimi npr. obratovodje, vodje služb in sektorjev. Seveda pa ti lahko prenesejo posamezna pooblastila neposrednim sodelavcem in to spet vežejo na uspeh dela.

Imel sem priložnost, da sem sodeloval pri sprejemu učencev za šolanje na industrijskih šolah. Pogoji za vpis je bil mala matura, kar ustreza naši osmetletki. Sprejem opravijo v personalu. Ko se kandidat prijavi, ga pošljejo k zdravniku in psihologu. Oba izvida služita za grobo opredeljevanje kandidatov za poklice. Vse te podatke posreduje personala šoli, ki je tudi sestavni del podjetja. V šoli opravljajo kandidati sprejemni izpit. Na osnovi izdelanih izpitnih nalog, zdravniškega spričevala in izvida psihologa dokončno razvrstijo učence za poklice, brez ozira na njihove želje. Vsakega kandidata pokličejo k razgovoru (pri takem razgovoru sem sodeloval). Direktor šole se je pogovoril z vsakim kandidatom. Starši niso bili navzoči. Vprašanja, ki jih je direktor postavljaj, so bila strokovna in so zadevala snov iz prejšnje šole. Včasih se želje kandidata niso ujemale z razporeditvijo, kot jo je naredila šolska komisija. Pri razgovoru pa je kandidat sam pristal na predlog direktorja, ker je uvidel, da mu hočejo pomagati. Največkrat so kandidati potem (Nadaljevanje na zadnji strani)



Na sliki vidimo stavbo personale (zadaj) in ambulanto (levo) pri firmi Bayer—Leverkusen

uvajalne dobe. S takim načinom šolanja prihranijo mnogo časa in razporejanje kadrov je lažje, ker so že med šolanjem učenci pokazali, kakšne so njihove ambicije in sposobnosti.

Kadre za komercialno vzgajajo na podoben način. Absolventi trgovskih šol sprejmejo že v podjetje. To so trgovski učenci. Že med šolanjem delajo po skladiščih, odpremi in drugih delovnih mestih. Med tovarniško prakso se seznanjajo z metodami prodaje, s tržiščem in vsem, kar je nujno za dobrega prodajalca. Najuspešnejši, gre do naprej v višje šole, tako da je njihova vzgoja stalno v tesni povezavi s praktičnim delom. Seveda njihovo usmeritev določijo takoj po trgovski šoli, ne

Vsi ti so vezani na uspehe svoje enote, da je delo pravočasno opravljeno, kvalitetno in z čim manjšimi stroški. Vsak skrbi, da z čim manj ljudmi doseže čim boljši uspeh, če pa zahteva dodatne delovne moči, jih dobi brez vprašanja. Tukaj je v ospredju vprašanje uspešnosti in zaupanja v vodilne ljudi. Tisti, ki si bo nabral dosti delavcev in ne bo pokazal zadovoljivega rezultata dela, se bo moral posloviti s svojim delovnim mestom in ga prepustiti drugemu, ki bo bolj uspešen. Omenil bi rad, da doseže vodilni neko stopnjo v lestvici vodilnih, ko dobi vsa pooblastila za svoje območje. Lahko odredi stroške, odobri izdatke, izredne dopuste itd., pa ga nihče

Za vsakogar je »prostor na soncu« - tudi na morju če bi zadevo prijeli na pravem koncu

Kot ste že opazili, posvečamo v Emajlircu v zadnjem času precej prostora in pozornosti letovanju. Tako poskušamo svetovati vsem, ki zanje ne bo prostora v Crikvenici in na Češkem in vsem, ki so že bili večkrat v našem domu in morda celo na Češkem, pa si želijo novo okolje, kjer bodo letovali. Za rubriko KAM NA DOPUST? IZBIRAMO ZA VAS... smo se odločili zato, ker imamo — žal — sorazmerno malo prostora za letovanje za člane našega kolektiva. Očitno je, da v prihodnjem letu ali dveh ne bo denarja za povečanje letovalnih zmogljivosti, zato nam res ne ostane nič drugega kot poiskati možnosti za kolikor toliko ceneo letovanje v domovih drugih kolektivov ali v počitniških domovih turističnih društev.

Ob tem naj se posebej ustavimo ob pobudi celjskega občinskega sindikalnega sveta za gradnjo skupnega rekreacijskega centra na Mozirski planini. Brez ozira na to, koliko odziva bo pobuda deležna, pa jo je potrebno pozdraviti in podpreti, saj bo zamisel, pa čeprav uresničena le delno, omogočila letovanje celjskim delavcem.

Zato morda ne bi bilo napak, prizadevanja za skupne počitniške možnosti na Mozirski planini združiti tudi druge, tako da bi bilo letovanje v počitniških domovih celjskih kolektivov, najprej na voljo delavcem kolektiva — lastnika, nato pa drugim Celjanom. Če bi takšna prizadevanja uspela, lahko že danes trdimo, da bi imelo to več dobrih kot slabih strani. Izmenjava, ki je bila doslej ilegalna (po prijateljskih in sorodstvenih stikih), bi postala vsakdanja praksa, ki bi zagotovila spremembo kraja letovanja vsem, ki tega doslej niso mogli doseči, mnogi bi lahko letovali, čeprav njihova delovna skupnost nima počitniškega doma ali pa je ta zaseden ipd.

In v tem vidimo še eno prednost. Nekateri celjski delovni kolektivi imajo svoje počitniške domove ob morju, vendar je do tja precej dolga in naporna pot (npr. Tjenesno pri Šibeniku, Jelša na Hvaru), drugi imajo svoj dom sicer ob morju, ampak skoraj pred nosom. In nič čudnega, če se prvi, če imajo denimo majhne otroke, ne morejo odločiti za tako oddaljeno letovišče, drugim, še posebej mlajšim pa je vse preblizu, vse pre-

malo spoznajo na letovanju npr. v Luciji, Zambratiji, Umagu, Crikvenici, novih krajev.

Če pa bi obveljal dogovor med kolektivi, ki bi resda prinesel nekaj dela in dodatnega obračunavanja, bi ustregel mnogim. Manj bi bilo »letanja« za počitniško sobico, manj oklepanja kam in če sploh. Letos je morda za uresničenje zamisli malo kasno, če pa bi se ogreli v nekaterih kolektivih v Celju, pa bi za uresničenje vseeno ne bilo prepozno, seveda če bi se našlo še nekaj dobre volje.

E. O.

DOLGO VROČE POLETJE SE BLIŽA

Izberimo kraj za prijeten oddih

Razmišljanja o našem letovanju, še bolj pa nekajkratni obisk nekaterih članov kolektiva v uredništvu, ki niso vedeli kam na dopust, so nas napotila, da smo poiskali tisto, kar je na pragu sezone še mogoče.

Obredli smo nekaj napačnih naslovnikov, da smo se končno delno zadovoljni vrnili v uredništvo s podatki o nekaterih letoviščih, ki jih posreduje Alpe — Adria in s podatki letovišč, ki jih priporoča celjski Izletnik. V prihodnjih vrsticah vam posredujemo seznam tistih krajev, kjer so po našem mnenju cene za oskrbni dan še kar znošne (Dubrovnik in Budva sta v seznamu le za ocvirek). Pikolovce opozarjamo, da so cene v novih dinarjih in veljajo, razen, kjer je zraven cene opomba, za 1. kategorijo.

Beli križ	30
Portorož	35
Savudrija	30
Umag (II. kat.)	25
Oštro	32
Selce	35
Novi Vinodolski	35
Gradac	35
Gradec	35

To so kraji počitniške skupnosti ALPE—ADRIA.

Kraji, ki jih priporoča Izletnik in cene pa so:

Kambelovac	25
Ercegović pri Splitu	30
Omišalj	28
Piran	29
Salj — Dugi otok	28



KAM NA DOPUST?

IZBIRAMO ZA VAS... Tjenesno

V osrednji Dalmaciji, na področju šibeniške regije leži malo mesto Tjenesno, lepo, mirno in po gostoljubnosti znano daleč okoli. Mesto leži deloma na otoku Murter, deloma na celini. Ozki morski pas razdvaja otok od kopnega, veliki most ju združuje v celoto.

Kolikor daleč seže oko, se tod razprostira čudovita obala porasla z borovim gozdom in na oni strani množica otokov (Kornatski otoki). Samo podnebje je blago — mediteransko.

Urejene plaže se raztezajo na stotine metrov vzdolž obale.

Če se boste odločili, da obiščete Tjenesno, ne boste razočarani. Domačini so zelo gostoljubni, turistični biro pa baje skrbi za udobno počutje obiskovalcev.

Kajti tudi za razvedrilo je preskrbljeno. V hotelu »Borovnik« je vsak večer glasba. Na voljo gostov pripravljajo tudi domače specialitete (ribe na žaru in znano tiješansko vino). Hotel »Borovnik« organizira krajše izlete na bližnje otoke in na slapove Krke. Poleg vseh uslug in servisov imate na voljo pošto, menjalnico, prodajalne suvenirjev, bencinske črpalke, zdravstveni dom in lekarno. Tjenesno je lahko dostopno motoriziranim letovalcem, saj ga samo 6 km loči od Jadranske magistrale. Vsak dan je Tjenesno povezano z avtobusnimi zvezami. Ugodno je potovanje z vlakom do Šibenika, nato pa z avtobusom od Šibenika do Tjenesna. Vožnja traja potem samo pol ure.

Vse podrobne informacije dobite pri Izletniku v Celju ali pa pri Turističnem društvu Tjenesno. Želimo prijetno letovanje!

Korčula	43
Trogir	37
Budva	40
Dubrovnik	50
Bohinj	34
Kranjska gora	32

Cene v pred- in posezoni so znatno nižje, prav tako so nižje tudi za otroke do 10 let.

Člane kolektiva opozarjamo da dobijo podrobnejše informacije pri Zavodu za izgradnjo rekreacijskih centrov v Gledališki ulici 2 (prililje levo) in pri Izletniku.

Pohitite dokler je še čas. Tudi za vas bo prostor na soncu v času dolgega vročega poletja.

SPOMINJAM SE BAYERJA

(Nadaljevanje s 14. strani)

tudi priznali, da to ni bila njihova odločitev, ampak staršev. Vsekakor pa je bila izbira poklicev precejšnja. Imajo šolo za laborante, laboratorijske tehnike, finomehanike in urejevalce instrumentov, orodjarje, ključavničarje in oblikovalce s plastičnimi masami (naši kleparji). Pri tolikšni izbiri ni bilo težko izbrati poklica za vsakogar po sposobnostih. Ko je šola sprejela učence, so jih razporedili po strokah v posamezne šole. Delovanje šole je kombinirano. Praktično poučevanje in sredstva za praktičen pouk daje podjetje, učne moči pa postavlja pokrajinska vlada z dekreti. Predavatelj ne more biti nihče, ki ni diplomiran inženir in se ni že izkazal v proizvodnji. Nastavitev opravita v soglasju oblast in firma. Kako teče pouk in na čem je tu glavni poudarek, pa bom opisal prihodnjič.

B. A.

ZAKLJUČEK PRVEGA DELA SINDIKALNIH SPORTNIH IGER

Piknik pri Celjski koči

V začetku tedna prireditve ob občinskem prazniku se bo končal prvi del Sindikalnih športnih iger, ki so vsako leto množičnejše in kvalitetnejše. V igrah že od vsega začetka sodeluje tudi naša tovarna, zato je prav, da se tudi za konec prve etape čimbolj pripravimo. Da bi bil zaključek kar najbolj svečan in prijeten, bo občinski sindikalni svet organiziral orientacijski pohod iz Pečovnika na Celjsko kočo. Osemčlanske ekipe, ki bodo sodelovale v pohodu bodo dobile na pot pet lahkih — šegavih vprašanj. Čas za razmišljanje, odgovore in hojo bo najmanj ena in največ tri ure. Ker organizator pričakuje, da bodo vse ekipe pravilno odgovorile na vprašanja, bo pri Celjski koči organizirano še šaljivo finale (npr. tek v vrečah), ki naj bi potem dalo zmagovalca. Pri Celjski koči bo tudi podelitev nagrad ekipam in posameznikom. Vse nagrade za posameznike bodo praktične in jih bodo dobili vsi člani ekip.

Po svečani razdelitvi nagrad, za uspešen konec prvega dela Sindikalnih športnih iger, bo pri Celjski koči velika prireditev s piknikom na prostem. Organizator pričakuje, da bo naš kolektiv dal precej ekip, tako pa predvideva tudi komisija za rekreacijo pri sindikalni podružnici v našem kolektivu.

Vsi pričakujemo, da bo 13. julija pri Celjski koči mnogo članov našega številnega kolektiva in da bodo naše ekipe med najboljšimi in najštevilnejšimi. Torej člani kolektiva, sestavimo čimveč ekip in prispevajmo k čimbolj svečanemu zaključku prvega dela iger, v katerih smo imeli vedno veliko uspeha. Upamo, da se svečanega zaključka ne bodo udeležili samo tekmovalci, ampak, da bodo tudi ostali člani kolektiva izkoristili ta dan za prijeten izlet v naravo in da bodo pomagali ustvariti prijetno vzdušje na pikniku. Prijave za tekmovalne ekipe sprejemajo v sindikatu.

Brecl Milan

OGLASI

Prodam kompletno spalnico, zelo dobro ohranjeno, z dvema velikima ogledaloma ter z vzmetmi in blazinami vred za 1.700 N-din.

— Pralni stroj Candy super automatic, brezhiben, nov za 2.500 N-din.

Oboje prodam tudi na obroke.

Informacije na int. tel. št. 401.

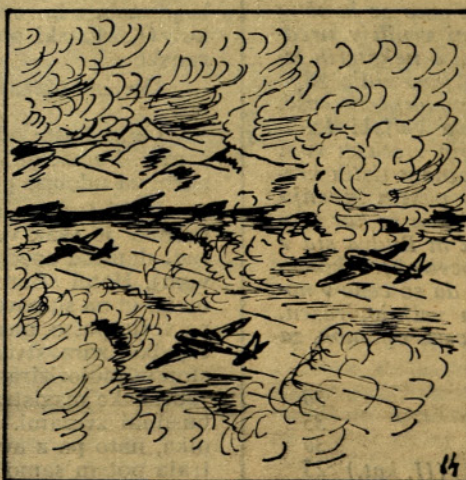
Emailjirec

Casnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk dvakrat mesečno v nakladi 4800 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga uredniški odbor: Eva Orač, dr. Franc Zupančič, Emil Jejčič, Martin Hostnik, Mirko Onič, Vida Conkaš in Rado Štorman. Glavni in odgovorni urednik Eva Orač. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 240. Tisk in klišeeji GP »Celjski tisk« Celje

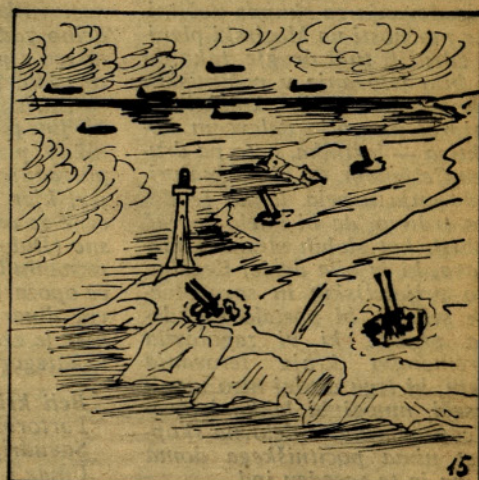
PEKEL V FJORDU...



13. Hitro si je nadel masko, to je napravil tudi zadetemu tovarišu! Popolnoma je odprl ventile... Letalo je naglo obrnil v nasprotno smer, na pot nazaj proti Skotski! Morda bo uspel, da reši ranjenega tovariša! Izgubil se je med oblaki nad Severnim morjem... Dolgo je letel in vzdržal v neznosnem dimu... Ko ni več vzdržal, se je z zadnjimi močmi zasilno spustil na valove ledenega morja... Toda vse zaman, tovariš je bil smrtno zadet, ni bilo več pomoči! Letalo dolgo ni potonilo... Čakal je rešitev!



14. Letalo z mrtvim tovarišem je potonilo, pilota Mac Gregorja pa je iz ledeno mrzlih valov drugi dan rešil zavezniški rušilec... vendar tudi pilot ni preživel... ledeno morje je zahtevalo žrtev. Medtem ko se je Mac Gregor vračal in našel v ledenem morju je grupa Mosquitov skozi meglo prodrla pred strne norveške obale... Ob strmih bregovih so nezadržno leteli naprej proti severu. Snežni metež je prenehal, nizki oblaki ob obali in nad morjem pa so še vedno oteževali jasen pregled...



15. Iz megle in oblakov je grupa dosegla otok Barrey na vstopu v 65 km dolg Ofot fjord. Max Guede je dobro poznal otok in njegov svetilnik! Tu je letel in izvrševal naloge že večkrat!... Čudna tišina ga je vznemirjala... Nemci molčijo, na otoku pa je močna protiletalska obramba? Res čudno... vendar sedaj nima čas razmišljati o tem! Vsi piloti so jasno slišali njegov ukaz: »Vključite topove in rakete! Pripravite se... Cilj je pred nami! Grupa »Shark« držite levo, »Revolver« grupa — desno! »Fantje, srečno!«

KADROVSKA POLITIKA

EMO - CELJE

kot jo je na 11. redni seji
16. februarja 1968 sprejel
delavski svet podjetja

0. I. DEE: UVOD

1. 1. Temeljna načela kadrovske politike

Delovni ljudje ali kadri so osnovni nosilci vsega prizadevanja za čim uspešnejšo poslovno politiko delovne organizacije ob:

1. 2. ustvarjanju proizvodnih dobrin, vključevanju proizvodnih sredstev in kadrov in lastne usposobljenosti s smotrnim gospodarjenjem in so hkrati tudi nosilci

1. 3. družbenih dogajanj, ki nastajajo v delovni organizaciji preko samoupravljanja, družbeno-političnega dela, medosebnih in tovariških odnosov, kar je značilno na splošno v naši samoupravni družbi.

Človek bo osnovni nosilec vsega udejstvovanja v delovni organizaciji le, če bo dosegli, da pride »pravi človek na pravo mesto«. Človek proizvajalec in upravljalec, ki ni na pravem mestu, ne rešuje v redu proizvodnih in samoupravnih nalog, hkrati je nezadovoljen z delom, ustvarja slabe medosebne odnose, kar lahko negativno vpliva na proizvodnjo, upravljanje in gospodarjenje. Načelo »pravi človek na pravo mesto« uresničujemo s pomočjo **kadrovske politike**. Kadrovska politika je torej zbir ukrepov, postopkov, pravil in navodil s ciljem čim boljše razporediti kadre in jim omogočiti strokovni in osebni razvoj. Taka kadrovska politika določa odnose med zaposlenimi člani delovne organizacije in tudi kandidate za zaposlitev v delovni organizaciji.

Če hočemo, da bo kadrovska politika uspešna, se pri izvajanju oslanjamo na tale načela:

- kadre je potrebno analizirati, spoznavati in spremljati;
- smotno izobraževati;
- stimulatивно nagrajevati;
- jih vsestransko varovati.

Poleg tega mora kadrovska politika:

- biti realna, elastična, dosledna, pravična, jasna in razumljiva, demokratična in humana;

— priznavati človeku njegovo individualnost in

— biti usklajena z interesi samoupravne družbe.

2. TVORCI KADROVSKE POLITIKE

Pravico in dolžnost sodelovanja pri oblikovanju kadrovske politike imajo vsi člani in delovne organizacije kot posamezniki, zlasti pa preko naslednjih oblik ali organov:

2. 1. **Samoupravljanje:** oblikovanje pravilno tolmačenje in preverjanje doslednega izvajanja kadrovske politike je pravica in dolžnost organov delavskega samoupravljanja. Pristojnosti samoupravnih organov niso samo v sodelovanju pri sprejemanju načelnih določb in oblikovanju kadrovske politike, temveč tudi opravljanje nekaterih skoraj operativnih nalog, preko katerih bdijo nad pravilnim izvajanjem kadrovske politike tako upr. sprejemanje in odpovedovanje delovnega razmerja članom delovne organizacije.

Kadrovska politika na osnovi pripravljenih materialov kadrovske službe postavlja, tolmači in preverja DS in UO, komisije za sprejemanje in odpovedovanje delovnih razmerij ali obratni delavski sveti ter sveti ekonomskih enot.

2. 2. **Družbeno-politične organizacije:** Delovna organizacija ima tudi svojo družbeno-politično vlogo, zato družbeno-politične organizacije sodelujejo pri oblikovanju načel kadrovske politike in si prizadevajo, da je izvajanje kadrovske politike v skladu z družbeno-političnimi normami oziroma družbenim razvojem sploh.

Na oblikovanje kadrovske politike vplivajo tudi širši družbeno-politični dejavniki: politični in upravni organi občinske skupščine, tako da sodelujejo pri oblikovanju načel kadrovske politike občine ter

— posvečajo stalno družbeno in upravno skrb za pravilno koordinirano izvajanje kadrovske politike v občini.

2. 3. Strokovne službe in obrati

Velik del odgovornosti za pravilno izvajanje kadrovske politike nosijo vodilni

in vodstveni kadri, zlasti linijski in štabni vodilni delavci, ki so stalni izvajalci in tvorci kadrovske politike, saj se morajo v vsakodnevem vodenju poslov ozirati na kadrovske politiko, jo razlagati, se po njej ravnati in na osnovi te sprejemati svoje odločitve.

Precejšen vpliv na kadrovske politiko ima kadrovska služba, ki pripravi:

- osnutek za kadrovske politiko in
- predloge za vse tekoče spremembe ter

- načrt ukrepov za kompleksno izvajanje kadrovske politike.

Za konstruktivno kadrovske politiko je značilno, da usklajujejo vodila vseh teh tvorcev o dokončni obliki kadrovske politike organi samoupravljanja, to je UO in končno DS in s tem zagotavljajo, da ima delovna organizacija skupno kadrovske politiko in ne politiko posameznikov, interesnih skupin ali organizacij. V okviru sprejetih načel kadrovske politike pa imajo strokovne službe in obrati vsa polnomočja za izvajanje.

3. OSNOVE ZA IZVAJANJE KADROVSKE POLITIKE

Kadrovske politiko lahko »oblikujemo« ali »postavimo« in »izvajamo« šele takrat, ko vemo, kakšna so tekoča in kakšna bodo prihodnja prizadevanja v proizvodnji in gospodarjenju ter kakšne kadre imamo na razpolago. Vse dejavnike lahko vsklajujemo, če imamo zanje podatke kot so: kratkoročni in dolgoročni proizvodni razvojni program, analizirati moramo obstoječe kadre in ugotavljati še eventuelne nove potrebe po kadrih.

Iz predhodnih ugotovitev sledi, da sta za izvajanje kadrovske politike zlasti za planiranje kadrov še poleg kadrovske službe sodegovorna priprava proizvodnje in organizacijska služba. Šele ko razpolagamo s podatki teh služb, lahko preidemo na osnovne kadrovske naloge:

- analizo delovnih mest;
- analizo ustreznih kadrov;
- planiranje kadrov.

3. 1. Analiza delovnih mest:

Analiza delovnih mest je postopek, po katerem bomo dobili »zahteve« in »lastno-

sti«, ki jih zahteva delo in jih morajo imeti izvajalci, da bodo lahko uspešno opravljali delo. Vse tovrstne podatke lahko dobimo iz analitične ocene delovnih mest. Akcijo analitičnega ocenjevanja morajo podpreti vsi delavci v delovnih organizacijah, na vseh delovnih mestih, zlasti na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih, saj z njeno izvedbo in uporabo postane jasen delokrog posameznih služb in posameznih delovnih mest, s čimer je vodilnim delavcem olajšano vodenje.

Usklajena analiza delovnih mest mora biti uporabljiva in služiti naslednjim namenom:

- postavljanju jasne organizacijske sheme;

- postavljanju plana kadrov in izobraževanja;

- postavljanju osnovne dokumentacije za določanje osebnih dohodkov.

Za izvajanje in tekoče dopolnjevanje analitične ocene

- je odgovorna kadrovska služba ob sodelovanju komisij za analitično oceno, ki je organ UO.

3. 2. Analiza ustreznosti kadrov:

Dobra osnova kadrovske politike temelji na analizi obstoječih kadrov in kadrovske strukture, ki nam naj daje podatke o kadrovskem sestavu z dejansko izobrazbo in izobrazbeno zahtevo delovnih mest, starostno strukturo, delovno dobo itd. Potrebno je analizirati, če kadrovska struktura nasploh in posebej posamezniki ustrezajo zahtevam delovnih mest. Tako kaže analizirati predvsem:

- strokovna in delovna znanja

Ta dva vidika nam prikažeta (1) človekovo formalno strokovno izobrazbo in (2) strokovno usposobljenost, ki si jo delavec pridobi preko priučevanja na delovnem mestu ali pri samoizobraževanju.

Težiti moramo za tem, da imamo čimveč članov v delovni organizaciji s čimvišjo strokovno izobrazbo (1), ker je to še vedno najgotovnejši dokaz strokovnih znanj (2), saj bodo šolani kadri najboljše reševali težave naloge na solidnih teoretičnih osnovah. Potreben poudarek bo potrebno dati tudi čim višji in bolj široki splošni izobrazbi, ker tudi ta vpliva na

uspešno delo; širše obzorje pomeni možnost opravljanja zahtevnejših delovnih nalog. Merilo uspešnega izobraževanja ostaja še vedno spričevalo, ki ga kaže upoštevati še posebno pri mlajših kadrih, ko se prvič zaposlujejo.

Poleg šolske izobrazbe, veliko pove o delavčevi strokovni usposobljenosti in nabranih delovnih izkustvih, delovna doba v delovni organizaciji, zlasti še, če je bilo priučevanje načrtno in usmerjeno in motivirano s strani samega delavca. Pri tem pa ne smemo prezreti dejstva, da je v delovni organizaciji mnogo delovnih mest, na katerih je možna priučetev in za ta delovna mesta ne izobražuje kadrov nobena šola. Uspešno »prakso« priučevanja preverjamo s testi znanja in delovnimi preizkusi, ki jih bomo pripravili za skupine delovnih mest v delovni organizaciji.

Oba vidika: šolska izobrazba in strokovna usposobljenost, se dopolnjujeta in ju merimo z bolj ali manj prekrivajočimi tehnikami. Pri določanju strokovne usposobljenosti bomo upoštevali sledeče dokumente in tehnike: (1) spričevalo, (2) teste sposobnosti, (3) teste znanj in (4) delovne preizkuse. Tako preverjamo znanje novo zaposlenih, pa tudi že zaposlenih.

Kadrovska služba se pri ugotavljanju strokovnosti (izobrazbe in prakse), posluhuje teh dokumentov in tehnik:

- dokazov o formalni izobrazbi, ki jih morajo predložiti vsi, ki se prvič zaposlijo v delovni organizaciji in tisti, ki še nimajo 20 let delovne dobe v delovni organizaciji;

- drugih dokazil o strokovni usposobljenosti;

- testov sposobnosti, psiholoških pregledov, ki jih opravi industrijski psiholog;

- testov znanja (standardiziranih), ki jih bo potrebno ob strokovni pomoči industrijskega psihologa pripraviti za posamezne skupine delovnih mest;

- delovnih preizkusov, ki jih opravi posamezne službe, kamor so kadri vključeni.

3.3. Zdravstveno in psihofiziološko stanje (delovna sposobnost)

Potrebno je doseči najbolj primerno vsklajevanje med delovno sposobnostjo in zahtevami delovnih mest, ki jih ljudje že zasedajo ali jih bodo šele zasedli. Vsi kandidati za zasedbo posameznih delovnih mest morajo biti sprejeti le na osnovi temeljnega zdravniškega in psihofiziološkega proučevanja z vidika zdravstvenih oziroma preko fizioloških zahtev delovnega mesta in delavčevih tovrstnih pogojev oziroma stanja. Osnova za proučevanje naj bi bil psihofizični profil in kartice delovnih mest ter druga dokumentacija KS v smislu zahtev delovnih mest.

Tako naj bi obravnavali tudi vse ostale premike na druga delovna mesta v delovnih enotah.

Tako zbrane ugotovitve bi zagotavljale nadaljnje strokovno delo pri obdelavi kadrov ostalim strokovnim delavcem; to vse naj bi bila osnova za izpolnitev principa »pravi človek na pravo mesto«.

Zato morajo strokovne službe izdelati:

- industrijski psiholog, analitik ocene delovnih mest, oddelek varnosti pri delu in oddelek kadrovanja, morajo ob sodelovanju zdravstvene službe izdelati na osnovi podatkov, analitične ocene in ostalih podatkov osebno kartico delovnega mesta in psihofizični profil, upoštevajoč psihološke in fiziološke zahteve delovnega mesta;

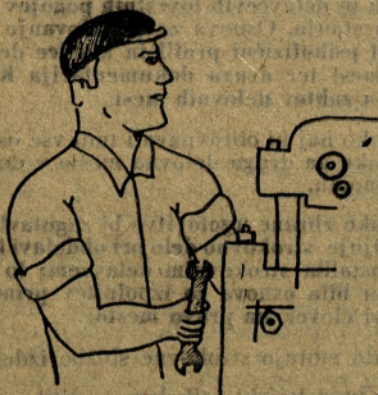
- zdravniški, psihološki in drugi pregledi oziroma obdelava pri sprejemanju in pri ostalih kadrovskih premikih morajo vsebovati podrobne podatke, za katero delovno mesto je posameznik sposoben;

- oddelek kadrovanja ob sodelovanju ostalih strokovnih delavcev in vodij delovnih enot pripravi sistem za uvajanje poizkusnega dela, kadar se proučuje strokovna usposobljenost novo zaposlenega delavca;

- oddelek kadrovanja in izobraževanja ob sodelovanju psihologa in oddelka varnosti pri delu pripravi sistem spremljanja in usposabljanja delavca, s ciljem, da se sistematsko proučuje prilagajanje delavca delovnemu mestu in drugemu okolju, pa tudi potrebe po dodatnem usposabljanju in izobraževanju, da bi lahko dosegel ob minimalnih naporih maksimalen uspeh oziroma postal visoko produktiven.

3.4. Osebna ocena:

Strokovna izobrazba in delovna usposobljenost sami pa še nista edina pogoja za uspešno delo. To je odvisno še od osebnih dejavnikov. Pri osebni oceni vrednotimo: količino in kvaliteto dela, poznavanje dela, odnose, izostajanje in zamujanje itd., pa tudi aktivno sodelovanje v delavskem samoupravljanju ter družbeno politično udejstvovanje.



Vsi tako zbrani podatki nam šele pokazajo prizadevnost in zasluznost kadrov, torej pravo vrednost, ki nam je lahko osnovna za pravilno razporejanje sposobnejših in ustrežnejših kadrov.

Sistem »osebne ocene« izdela predvsem kadrovska služba ob sodelovanju drugih služb in obratov, uporablja pa jo:

- kot obliko stalnega spremljanja uspeha novozaposlenih in zaposlenih ter
- pri premestitvah in napredovanjih.

3.5. Planiranje potrebnih kadrov:

Ena izmed osnovnih nalog kadrovske službe je tudi planiranje kadrov. Razno-likost proizvodnje in sedanja tehnologija terjata kompleksno tehnologijo za planiranje potrebnih kadrov. Osnovne podatke za takšno planiranje morajo nuditi sektor priprave proizvodnje in finančno računovodski sektor ter organizacijska služba in služba programiranja.

Kadrovska služba mora na osnovi podatkov izdelati:

- kratkoročni oziroma enoletni operativni plan kadrov;

— dolgoročni oziroma večletni perspektivni plan kadrov, ki pa je sestavni del večletnega razvojnega programa, kamor se zaradi dinamike vnašajo tekoče spremembe skladno s sklepi samoupravnih organov. Pri tem je potrebno predvsem upoštevati:

— natančno določeno poslovno politiko podjetja;

— jasno postavljen proizvodni program;

— plan investicij, rekonstrukcij (sprememba tehnologije) itd.;

— analizo delovnih mest odnosno potrebnih kadrov.

4. II. DEL — ZUNANJI VIRI KADROV

4. Velik del izvajanja kadrovske politike odpade na vsklajevanje med potrebami po kadrih in možnostjo, da zadovoljimo tem potrebam. Predvsem moramo vedeti, kakšne kadre potrebujemo, tj. njih izobrazbeno in strokovno usposobljenost, kolikšno število kadrov potrebujemo in koliko jih lahko dobimo. Pri tako ovrednotenem delu pa moramo poznati še te kriterije:

a) kakšna stališča bomo zavzeli do posameznih kadrov — ljudi z ozirom na njihovo izobrazbeno stopnjo in strokovno usposobljenost;

b) kateri dejavniki pogojujejo sprejem in

c) kateri in kakšni naj bodo kriteriji sprejema.

Pri izbiri in sprejemu teh kadrov pa se moramo striktno ravnati po načelu, da nihče izmed novozaposlenih kadrov ne more biti sprejet, če nima zahtevane izobrazbe in strokovne usposobljenosti z ozirom na zahteve delovnega mesta.

4.1. Stališča do posameznih kadrov glede na njihovo izobrazbeno stopnjo.

Vsi ljudje imajo pravico do dela v okviru konkretnih možnosti. Vsakomur je potrebno omogočiti delo v okviru njegovih sposobnosti in znanja.

4.2. Tehnični in strokovni kadri:

Zaradi neintenzivnega pritegovanja teh kadrov vrsto let v obdobju administrativnega in ekstenzivnega gospodarjenja in vzporedno z naraščajočimi potrebami v delovni organizaciji so sedaj nekatera delovna mesta zasedena s kadri z neustrezno izobrazbo, toda kadri imajo praktično znanje. V zadnjih nekaj letih pa smo pridobili veliko število novih kadrov, ki imajo ustrezno izobrazbo, nimajo pa dovolj znanja, ki je potrebno za večjo uspešnost in učinkovitost teh kadrov, glede na vedno bolj zahtevne pogoje gospodarjenja.

Ta ugotovitev narekuje, da na izpraznjena in novo ustanovljena delovna mesta sprejemamo kadre, ki imajo ustrezno izobrazbo in zahtevano znanje, kar bo mogoče doseči, ker se že pojavljajo viški kadrov, predvsem pa bo potrebno te kadre iskati še iz vrst naših rednih in izrednih študentov. Tiste kadre, ki zasedajo bolj zahtevna delovna mesta, pa nimajo zahtevane izobrazbe bo treba napotiti na izredni študij, da si izobrazbo pridobijo.



4.3. Delavci s poklicno šolo (široki profil)

Analiza strukture teh kadrov glede na potrebe nam jasno kaže na deficitarnost teh kadrov predvsem v proizvodnih obratih. Ta delovna mesta so trenutno zasedena po kadrih z dolgoletno prakso, ni pa

majhno število tistih delovnih mest, ki jih zasedajo mlajši priučeni kadri, ki pa zaradi pomanjkljivega znanja in nižje izobrazbene stopnje ne morejo uspešno opravljati nalog, kar pa negativno vpliva na uspehe v proizvodnji. Zato moramo sistematično izobraževati za poklice: orodjar, strugar, rezkar, strojni ključavničar, električar, kalilec itd. Posebna skrb pa mora biti namenjena intenzivnemu usposabljanju v učni delavnici emajlirnice, katere učni program in usposabljanje je prilagajevati potrebam po kadrih in sploh obstoječi organizaciji in tehnologiji v delavnici emajlirnice.

Kadrovske in druge službe morajo z vso odgovornostjo pristopiti k reševanju teh problemov, saj gre za kadre od katerih v perspektivi zavisi uvajanje moderne organizacije dela in tehnologije ter pravilno vrednotenje ljudskega faktorja v proizvodnji. To nam bo v obdobju intenzivnega gospodarjenja zagotavljalo večjo materialno osnovo.

4.4. Priučeni delavci (delavci ozkega profila)

Analiza strukture zaposlenih kadrov v delovni organizaciji kaže, da 77 % zaposlenih predstavljajo priučeni delavci. Takšno strukturo zaposlenih, zahteva stopnja proizvodnega procesa v naši raznovoliki in specifični industriji, s čimer so pogojene tudi zahteve delovnih mest v pogledu znanj, ki so potrebna za uspešno opravljanje delovnih nalog. Zastarela delovna sredstva in naprave in nezadostna sredstva za hitrejšo regeneracijo ne kažejo nobenih možnosti za uvajanje moderne organizacije dela in sodobne tehnologije, to pa pogojuje, da bodo ti priučeni delavci še dolga leta prevladovali. Ugotovitev, da ti delavci ob vključitvi nimajo zahtevanega znanja, ki jim je potrebno za uspešno opravljanje del. nas sili, da pristopimo k organiziranemu treningu — usposabljanju novo sprejetih delavcev, glede na zahteve delovnih mest. Zaradi sproščanja in manjših potreb po takšni delovni sili — kadrih je prišlo do tega, da precej nezaposlenih pritiska na našo delovno organizacijo, da bi se zaposlili. Tak pritisk je tudi zato, ker imamo sorazmerno k vložnemu delu in delovnim pogojem primerne osebne dohodka, česar ni v drugih podjetjih v celjskem indu-

strijskem bazenu. Zaradi teh dejstev je potrebno pri kadrovanju uvajati ostro selekcijo. To zahtevajo vedno ostrejši ukrepi gospodarske reforme za našo delovno organizacijo.

Pri vseh strokovnih delavcih, ki niso zaposleni v poklicu, moramo kar najbolj izkoristiti njihovo širše znanje in jih po potrebi s funkcionalnim izobraževanjem usposobiti za zahtevnejša delovna mesta. Posebno pozornost pa moramo posvetiti tistim kadrom, ki veljajo po znanju in prizadevnosti in drugih kvalitetah za perspektivne kadre.

Tak sistem je potrebno uvesti tudi za novo sprejete kadre, ki pa usposobljenosti oziroma takih znanj nimajo, so pa izredno prizadevni in si hitro pridobijo potrebna znanja ali usposabljanja za delovna mesta, kjer so zaposleni, predvsem pa, če predstavljajo perspektivne kadre, ki so potrebni delovni organizaciji.

5. ADMINISTRATIVNI KADRI

5.1. Ta kategorija kadrov postaja vse številnejša in bolj razvejana — sestavlja jo pa jo tako priučeni pomožni delavci, pa vse do višje strokovnih ter jih srečamo predvsem v službah in sektorjih kot v finančno računovodskem, sektorju priprave za proizvodnjo in drugih štabnih in linijskih službah pod imenom administrativnih kadrov. Ti kadri se ne bodo številčno pomnoževali z ozirom na sodobnejšo in naprednejšo tehnologijo, predvsem pa organizacijo dela. Ne smemo pa teh kadrov istovetiti s strokovnimi kadri, ker ima njihovo delo bolj značaj administrativno pripravljalnih tehničnih del, kot pa strokovnega dela. Ti kadri v naši delovni organizaciji pri zasedbi delovnih mest v precejšnjem številu ne izpolnjujejo glavnega pogoja, torej nimajo ustrezne šolske izobrazbe, zato je dolžnost kadrovske službe, da pri novih kadrih dosledno zahteva izpolnitev splošnih in posebnih pogojev, glede na zahteve delovnih mest, sproščene kadre, pa je razvrstiti po njihovi izobrazbeni stopnji na primerna delovna mesta.

5.2. Pripravniki:

Po načelu, da se vsi štipendisti in drugi, ki končajo srednjo, višjo in visoko šolo praviloma ne morejo zaposliti v delovni

organizaciji, če niso uspešno opravili pripravniškega staža, se moramo ravnati. Le v izjemnih primerih je lahko pripravnik sprejet pred potekom 18 mesecev pripravniške dobe ali z istim delovnim stažem na delovno mesto kot predpisuje pravilnik o pripravnikih.

Takšen sistem smo morali uvesti, ker vsak sicer prejme v šoli splošno teoretično znanje, v delovni organizaciji pa naj bi pridobil še tisto specifično znanje, predvsem na področju, kjer bo strokovno praktično znanje potreboval na delovnem mestu.

Pripravnik se usposablja po programu, ki ga pripravi oddelek za izobraževanja, skupaj z odgovorno službo oziroma obratom, pripravnik pa mora svoje pridobljeno strokovno praktično znanje dokazati z opravljanjem konkretnih nalog in na izpitih pred strokovno komisijo.

6. DEJAVNIKI, KI DOLOČAJO POLITIKO ZAPOSLOVANJA

6.1. Perspektivni razvoj in proizvodne perspektive:

Upoštevajoč interese plana razvoja v obdobju 1966/70 in ugodne tržne razmere, moramo predvsem stremeti za takšno regeneracijo delovnih sredstev in naprav, ki bodo pogojevala visoko mehanizirano



proizvodnjo, ki naj bi zagotavljala visoko produktivno delo, seveda le v primeru, da se bo skladno temu v pozitivnem smislu tudi zboljševala strokovna struktura kad-

rov, predvsem pa strokovnost usposobljenih delavcev, ki imajo neprimerno večji vpliv na povečano produktivnost, kot pa drugi kadri v industriji. Zato bo potrebno v bodoče več proučevanj kvalitativnih elementov s poglobljenimi raziskavami o problemih kadrovske strukture zaposlenih in stopnje njene usklajenosti s trenutnimi in perspektivnimi zahtevami proizvodnje, da bi dosegli optimalno stopnjo strokovne strukture kadrov, ki je ob zadovoljevanju drugih faktorjev zagotovilo za največje dosežke v proizvodnji.

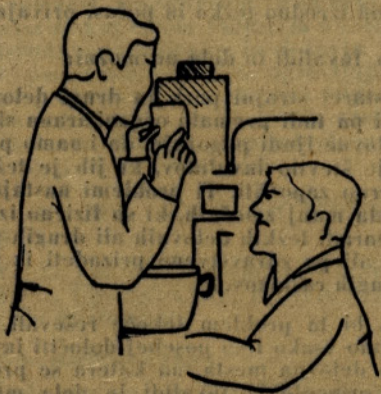
Zaradi teh činiteljev je potrebno upoštevati napotke in

— pripraviti takšne proizvodne plane, ki ne bodo narekovali prekomernega zaposlovanja;

— na osnovi proizvodnih planov pripraviti letne in mesečne plane potrebnih kadrov, ki jih proizvodnja potrebuje.

6.2. Fluktuacija:

Ta problem postaja že akuten in zato mora kadrovska služba posvetiti vso pozornost analizam iz področja fluktuacije



oziroma ugotoviti kaj pogojuje tako močno fluktuacijo, saj to ni logično za sedanjo situacijo, ko je dovolj težko dobiti zaposlitev zaradi rezervne armade nezaposlenih. Fluktuacija se je v letu 1966 dvignila na 11,0%. Tako stanje pogojuje nadpovprečno investicijsko vlaganje v kadre ob nizki produktivnosti zaposlenih, in zahteva maksimalne napore delovne organizacije, predstavlja pa problem kadrovske službi zaradi novega sprejema in uvajanja novih kadrov.

Kadrovske ukrepi morajo biti usmerjeni in tako pripravljeni, da bodo pogojevali stabilizacijo kadrov, saj lahko le tako dosežemo ustaljeno in sistematično delo na problemih rednih odpovedi, da bo čimmanj sporazumni odpovednih rokov, da strokto pri vseh primerih izvajamo temeljit izstopni intervju, da ugotavljamo vzroke odhajanja oz. da skušamo v tolikih primerih vplivati na posameznike, da spremenijo svoje odločitve, vendar ne za ceno izsiljenih boljše ocenjenih delovnih mest.

6.3. Sproščanje kadrov:

Vedno bolj zaostreni pogoji gospodarjenja sproščajo kadre in tako se rezervna armada brezposelnih veča. Povsem jasno je, da se v pretežni večini sproščajo kadri, ki zaradi slabe motiviranosti v delovnih organizacijah niso predstavljali potencialne delovne sile. Zaradi teh dejstev so povzete pri izboru kadrov stroge selektivne metode, sprejem pa je omogočiti predvsem tistim, ki so doma v celjskem bazu in izpolnjujejo pogoje.

Kadrovske ukrepi morajo biti v celoti takšni, da zagotavljajo potrebne kadre, pri čemer se bomo posluževali pravila:

— pri novospregjetih delavcih je potrebno uvesti sistem temeljite izbire, da zadovoljimo načelo dobre kadrovske politike »PRAVI CLOVEK NA PRAVO MESTO«.

6.4. S štipendisti že v času šolanja oz. štipendiranja navezujemo tesne stike, preko katerih bodo spoznali perspektivni razvoj podjetja, njegovo gospodarnost in druge probleme, ki zanimajo štipendiste. Postopoma in sistematično je treba pri štipendistih povečevati občutek pripadnosti delovni organizaciji medsebojni obiski in obvezno prakso štipendistov v delovni organizaciji, na splošno pa voditi računa o intenzifikaciji študija za vsakega posameznika.

Kadrovske ukrepi morajo zagotoviti ustaljenost in konstantno število štipendistov na rednih šolah za potrebe štipendiranja v določenem obdobju. Izogibati se moramo odkupovanju štipendistov, pa tudi ne dovoljevati prehajanje naših štipendistov k drugemu štipenditorju.

6.5. Pri stanovanjski graditvi moramo stremeti h gradnji manjših stanovanj, ki so cenejša. Sedanje kapacitete stanovanj

nam dopuščajo z zamenjavami potrebe po večjih stanovanjih. Spodbujati je treba tudi individualno graditev, ker je trenutno za delovno organizacijo še najcenejša, aktivirana pa so tudi sredstva interesentov, kar je koristno, saj imamo za stanovanjsko izgradnjo le minimalna sredstva. Zato bo treba iskati najboljše rešitve za financiranje celokupne stanovanjske gradnje. Stremeti moramo, da čimprej pristopimo h graditvi samskega doma, da bi lahko mladini zadovoljili, ker je sedaj prepuščena izredno slabim stanovanjskim prilikam, izkoriščanju po stanodajalcih, večidel je iz oddaljenih krajev, to pa vse pogojuje izredno slabo uvažanje in usposabljanje in posredno nizko produktivnost zaposlenih mladih kadrov, kjer bi bilo drugače možno ta izkoristek doseči v maksimalnih mejah.

7. KRITERIJI ZAPOSLOVANJA

Stališča do posameznih vrst potrebnih kadrov in pa činitelji, ki pogojujejo sprejemanju zavzamemo naslednja stališča:

7.1. Strokovni kadri:

Situacija kaže, da ni potrebe po intenzivnem kadrovanju strokovnih kadrov, stremeti pa je, da pridobivamo sposobne kadre za potrebe strokovnih služb oz. proizvodnje. Kadrom, ki prihajajo na novo, v podjetje, se načeloma določi poizkusna doba, da bi bilo mogoče preveriti strokovnost sprejetih kadrov.

7.2. Moški priučeni delavci (širok in ozek profil)

Zaradi pomanjkanja kadrov s poklicno šolo moramo rešiti za intenzivno pridobivanje teh kadrov in vključevanje v proizvodnjo. Kadriraje se naj iz področja Celja in bližnje okolice, kjer je že višek teh kadrov, ki pa se bo še povečal. Prekomerno zaposlovanje se dovoljuje le ob specifičnih pogojih, ko izredne potrebe v proizvodnji ali pa ob času, ko se vrača iz JLA večje število delavcev, ki jih mora delovna organizacija sprejeti.

7.3. Ženske priučene delavke (predvsem ozek profil)

Priučene delavke sprejemamo iz področja Celja, kjer je te delovne sile dovolj. Pri konkretnem zaposlovanju v proizvodnji starejše oz. matere zaposlujeemo

na takšnih delovnih mestih, kjer si lahko v krajšem času pridobijo potrebno znanje za opravljanje del. Mladše je zaposlovati na zahtevnih delovnih mestih, kjer je doba priučevanja daljša. Posebno je potrebno paziti pri sprejemu, da imajo osnovne pogoje za triizmensko delo, ki je uvedeno za žene v nekaterih proizvodnih delovnih enotah.

7.4. Mladina:

Vključevanje mladine mora biti intenzivno, ob tem pa mladino od 15—17 leta starosti sprejemamo v tiste proizvodne enote, ki opravljajo dveizmensko delo, mlade od 17—21 leta pa usmerjamo pri sprejemanju predvsem v učno delavnico emajlirnice, kjer se usposobijo in nato odhajajo na delovna mesta v proizvodne enote emajlirnice in dekorja, kjer je triizmenski delovni čas.

7.5. Starejši delavci:

Zaradi starostnega sestava, predvsem pa slabih delovnih pogojev starejših delavcev in delavk načeloma naj ne bi sprejemali, saj bi ta delovna sila šla na najmanj zahtevna dela, ki so izredno monotona zaradi stalnega ponavljanja ter ročnosti, ki ga zahteva delo, starejši kadri pa se temu izredno težko in počasi privajajo.

7.6. Invalidi in dela nezmožni:

Zastarel strojni park in drugi delovni pogoji pa tudi premalo organizirana skrb za delovne ljudi pogojuje, da imamo precejšnje število invalidov, ki jih je težko primerno zaposliti. Ti problemi nastajajo pri dela manj zmožnih, ki so fizično izčrpani zaradi težkih delovnih ali drugih pogojev ali pa zdravstveno prizadeti iz teh ali drugih razlogov.

Da bi ta problem tekoče reševali, je potrebno vsako leto posebej določiti invalidska delovna mesta, na katera se predvsem premeščajo invalidi in dela manj zmožni po sklepih invalidske komisije DS, toda na predlog psihologa in zdravnika ob sodelovanju kadrovnikov.

7.7. Udeleženci NOB:

Prednost pri sprejemanju na ustrezna in prosta delovna mesta imajo aktivni udeleženci NOB pod pogojem, da povsem ustrezajo razpisnim pogojem.

7.8. Povratniki v EMO:

Pri kadrih, ki se vračajo v delovno organizacijo, moramo biti zainteresirani, če te kadre sprejmemo na tista delovna mesta, za katera imajo že praktično usposobljenost in so si v tujini pridobili dodatno strokovno znanje, toda pri teh kadrih ni mogoče pričakovati ustaljenosti. Pri sprejemanju povratnikov iz tujine je treba biti zelo natančen in temeljito opraviti vse, predvsem pa zdravniški pregled. Ti kadri so v tujini delali pod zelo težkimi delovnimi pogoji, čemur po nekaj letih lahko sledi dolgotrajna bolezen.

Sprejem pa moramo odkloniti vsem, ki so bili izključeni iz delovne organizacije iz raznih razlogov.

7.9. Delovna mesta vključevanja:

Načelno so vsa delovna mesta vključevanja za priučene delavce v odpremi, kjer novi kadri zasedajo delovna mesta, za katera posedujejo zahtevano znanje in fizično sposobnost. Ta ukrep je nujno potreben, da se zagotovi cirkulacija kadrov in izbirajo najbolj primerni in prizadevni kadri za potrebe proizvodnje. Le za emajlirnico je postopek vključevanja drugačen in se novi kadri vključujejo v učno delavnico, kjer pridobijo potrebno znanje pri trimesečnem intenzivnem treningu, šele nato pa se kot celota vključijo v direktno proizvodnjo emajlirnice in dekorja.

V proizvodnih enotah opravljajo obvezno prakso študenti odnosno štipendisti nižjih letnikov, 1. in 2. letnik srednjih, višjih in visokih šol po posebnih programih šole in kadrovske službe.

8. III. DEL: NOTRANJI VIRI KADROV

Veliko kadrovskih problemov lahko rešujemo z lastnimi kadri, pri tem nam pomagajo še posebej:

8.1. Izobraževanje:

Izobraževanje in nadaljnje strokovno usposabljanje kadrov pomeni v naslednjem obdobju enega bistvenih faktorjev za napredek proizvodnje, večjo produktivnost dela in družbeni razvoj, zato morajo biti v izobraževanje načelno vključeni vsi člani delovne organizacije predvsem pa tisti, kjer zaznavamo razhajanje med njihovim znanjem in znanjem kot ga zahteva delovno mesto. Potrebno izobraževanje za delovno organizacijo je določena s formulo:

Potrebno znanje — obstoječe znanje — potreba izobraževanja.

Smotno izobraževanje pa zahteva:

- a) študij aдекватnega sistema izobraževanja
- b) ugotavljanje potreb izobraževanja
- c) programiranje vsebine izobraževanja kadrov
- d) načrt izvajanja programiranega izobraževanja za krajši in daljši čas
- e) vrednotenje izobraževalne akcije

8.2. Obveznosti izobraževanja

Izobraževali naj bi se vsi člani delovne organizacije, ki so zato sposobni in imajo potrebno osnovo v tolikšni meri, kolikor je potrebno za uspešno opravljanje del. Zato mora delovna organizacija zagotoviti razne oblike in načine izobraževanja v podjetju ali izven njega. Vse oblike dopolnilnega in ostalega izobraževanja so izven rednega delovnega časa in sicer na osnovi prostovoljnosti, pri čemer nosi delovna organizacija stroške izobraževanja, posamezniki pa žrtvujejo del svojega prostega časa; nadomestilo za izgubljen čas za izobraževanje kandidatom ne pripada, ker je to zanje osebni napredek, za katerega morajo tudi sami nekaj storiti.

Analiza nižjega vodilnega kadra iz vidika uspešnosti vodenja v proizvodnji ali strokovnih službah kaže na dejstvo pomanjkljivih znanj iz področja organizacije dela, tehnologije, dela z ljudmi, poslovanja itd. Toda nenehni razvoj mehanizacije, boljše organizacije dela itd. zahteva od nižjih vodilnih kadrov več znanj, ki si jih naj ti kadri pridobe preko funkcionalnega izobraževanja.

Dolžnost kadrovske in drugih služb ter proizvodnih enot pa je, da pristopijo k formiranju večmesečne šole za dodatno, funkcionalno izobraževanje nižjih vodilnih kadrov, posebno pa za proizvodne delovne enote, da dosežemo cilj, da se ti nižje vodilni kadri vedno bolj vključujejo kot faktor ekonomizacije in tehnizacije naše proizvodnje.

8.3. V izobraževanje so vključeni vsi:

- a) ki nimajo ustrezne strokovnosti, a so na delovnih mestih, vrednotenih kot strokovna (VS, VIS in SS) do 35 leta starosti. Leta starosti pa se povešajo toliko, kolikor traja študij, ki je bil začel v 35. letu starosti.

Vsakega delavca, ki se mora izobraževati, mora delovna organizacija obvestiti;

b) strokovnost morajo doseči v času, ki je enkrat daljši kot redno šolanje, če delavec ni oproščen delovne obveznosti. Kdor v tem času ne doseže zahtevane strokovnosti, se premesti na manj zahtevno delovno mesto;

c) olajšave v skrajšanem delovnem času lahko dobijo tudi kadri, ki se izobražujejo na šolah (SS, ViS in VS) ali pa so starejši od 35 let starosti, pa so se kljub temu odločili za študij. Predvsem pa bodo olajšav deležni tisti kadri, ki se izobražujejo za poklice, kar določa kadrovska služba, na osnovi stvarnih potreb po kadrih;

d) vse možnosti izobraževanja moramo nuditi tudi vsem ostalim in starejšim kadrom, ne glede na starostne meje, če bi se želeli izobraževati.

8. 4. Redno šolanje:

Kadre s prakso lahko pošljemo v redno šolanje za kritična delovna mesta, vrednotena kot strokovna ali druga nujno potrebna delovna mesta. V redno šolanje dajemo tiste kadre, ki dajejo upanje, da bodo uspehi in predstavljajo perspektiven kader za delovno organizacijo. Kadri za redno šolanje in eventualna štipendiranja ter ostale ugodnosti bi morale biti znane in urejene pred začetkom šolanja — šolskim letom. Vse kadre, ki se izobražujejo in imajo kakršnekoli ugodnosti, mora kadrovska služba pogodbeno vezati na obveznosti do delovne organizacije.

8. 5. Vidiki rednega šolanja

a) šolanje traja enako dolgo kot na običajni ustreznih šoli,

b) predloge za izbiro kadrov dajejo strokovne službe soglasno s kadrovsko službo, sklepa pa upravni odbor pri čemer ocenjuje:

- primerno strokovno in delovno usposobljenost,

- osebno ocenitev ali mnenje, kjer delujejo,

- izvid zdravniške in psihološke službe,

- delovno dobo v delovni organizaciji.

c) evidenco uspešnosti študija, izkoriščenja študijskega dopusta in ostalih ugodnosti vodi kadrovska služba.



9. IV. DEL: NAPREDOVANJE IN DRUGI KADROVSKI PREMIKI

9. 1. Načelna stališča

Na prosta delovna mesta lahko napredujejo vsi delavci podjetja, ki imajo zato potrebno usposobljenost, ustrezno prakso in šolsko izobrazbo ter ugodno oceno dosedanjega dela, kar se ugotavlja iz podatkov osebne ocene.

Pri napredovanjih uporabljamo naslednjo dokumentacijo:

- dokumente o strokovni izobrazbi in strokovni usposobljenosti,

- kartico delovnega mesta primerjamo s profilom zahtevanih sposobnosti delavca,

- psihološke izvide, osebno ocenitev, socialne razmere itd.

9. 2. Kriteriji napredovanja:

Za vso delovno organizacijo veljajo enotni kriteriji za napredovanje:

Kriteriji pri izbiri kandidatov za napredovanje:

- odgovornost

- znanje

- delavnost

- točnost

- gospodarnost

- medsebojni odnosi

Poleg teh kriterijev se upošteva tudi kadrovska aktivnost v samoupravnih organizacijah in v družbeno političnih organizacijah.

9. 3. Javnost napredovanja:

Vsa napredovanja imajo značaj javnosti in sicer preko razpisa v javnih informativnih sredstvih t.j. v dnevnem časopisu in istočasno v informativnih sredstvih delovne organizacije.

— razpisujemo vsa vodstvena delovna mesta



— objavljamo vsa druga delovna mesta

— razpise in objave dajemo hkrati v dnevnem, lokalnem in domačem tisku oz. informativnih sredstvih.

9. 4. Sistematičnost napredovanja:

Da dosežemo čim večjo uspešnost kadrov takoj po napredovanju na bolj zahtevna delovna mesta, je potrebno te kadre že vnaprej sistematično pripravljati. Tako bi lahko zagotovili nemoteno izvajanje ustavnega načela rotacije ali reelekcije kadrov, zlasti vodilnih kadrov. Načelo sistematičnosti napredovanj najlažje dosežemo preko kadrovskega prijema »namestništvo«. Namestništvo ne sme biti v protislovju z javnostjo napredovanj, saj namestništvo ni priposestvovana ali dedna pravica, namestnik je le možen naslednik. Ta vidik kontinuiranosti je nujen in uspešen in ga zato osvajamo v delovni organizaciji. Delovno mesto namestnika ni posebej sistemizirano (kar pa zavisi od narave dela in konkretnih potreb po intenzivnem usposabljanju) ter opravlja ta še svoja dela, hkrati pa se usposablja za delo svojega nadrejenega ali sodelavca, ki ga bo po potrebi nadomestil.

— Namestništvo mora biti uvedeno za vsa vodilna delovna mesta in za ključna vodstvena delovna mesta.

— Namestništvo uvajamo na vseh ključnih delovnih mestih, s katerih odhajajo delavci v pokoj ali kako drugače zapuščaj delovno organizacijo.

— Uvesti bi kazalo namestništvo na specifičnih delovnih mestih in sicer v obliki priučevanja, ker bi odhod specialista ali strokovnjaka pomenil zastoj v proizvodnji.

Vsem zaposlenim v delovni organizaciji mora biti omogočena sistematičnost napredovanja z zagotovilom, da jih nihče ne more zadržati na starem delovnem mestu brez utemeljenih razlogov, če imajo možnost napredovanja na zahtevnejše delovno mesto po analitični oceni. To zadrževanje lahko traja v izjemnih primerih toliko časa, kolikor traja odpovedni rok, če bi zapustil delovno organizacijo.

9. 5. Premestitve:

Osnovno načelo pri premestitvah je, da premestitve ne smejo povzročati kadrovskega osiromašenja v posameznih delovnih enotah. Predvsem odgovorno moramo opraviti notranje premestitve, kjer zasledujemo zgolj boljše materialne efekte, ne da bi bil zadovoljivo rešen osnovni pogoj — usposobljenost za novo delovno mesto. Tak način premestitev pomeni običajno dvojno priučevanje na delovnem mestu, kamor se delavec premešča in priučevanje novega delavca, ki pride na izpraznjeno delovno mesto. Takšne premestitve pogosto pogojujejo nizko produktivnost in mnoge subjektivne probleme v delovni enoti.

Premestitve izvajamo v primerih in pod pogoji:



— da zagotovimo nemoten proizvodni proces, lahko delavca brez njegove privolitve premestimo na drugo delovno mesto, če pogoji, ki jih zahtevamo za to de-

lovno mesto ustrezajo delavčevim strokovnim in drugim delovnim sposobnostim;

— delavec, ki na delovnem mestu uspešno opravlja delovne naloge in ima pozitivno osebno oceno, se lahko premesti na nižje ali višje ovrednoteno delovno mesto, s privolitvijo delavca.

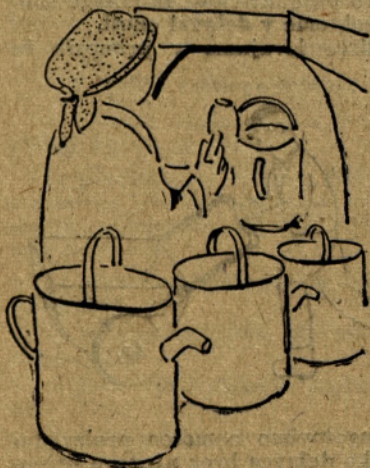
— premestitve na nižje ovrednotena delovna mesta brez privolitve delavca lahko izvajamo le v primeru višje sile in to za toliko časa, kolikor traja višja sila (požar, poplava, potres, nedadna pomanjkanje surovin, nadomestitve odsotnega delavca itd.);

— premestitve na nižje ovrednotena delovna mesta, pa so brez privolitve delavca možne le v primerih dokumentiranega neuspešnega opravljanja del;

— premestitvene predloge zbira kadrovska služba, v vsakem primeru jih obravnava komisija za delovna razmerja delovnih enot, ki na osnovi svojih zaključkov izda odločitve o premestitvi.

10. UPOKOJITVE:

Delavcem delovne organizacije, ki so dosegli pogoje za starostno upokožitev, praviloma delovnega razmerja ni mogoče podaljšati, razen v primerih, ko je to v



interesu delovne organizacije npr., da bi upokožitev povzročala motnje v proizvodnji ali v delu strokovnih služb.

10. 1. Delovna razmerja se podaljšujejo, če

— delavec želi podaljšati delovno razmerje



— delavčeva sposobnost ni prizadeta in lahko delo opravlja še naprej.

Potrdilo o delovni sposobnosti daje zdravnik, po potrebi pa še psiholog in socialni delavec.

O vsakokratnem podaljšanju delovnega razmerja ob upoštevanju teh pogojev sklepa UO podjetja na predlog vodstva obrata, službe ali sektorja in kadrovske službe.

11. DODATEK ZA STALNOST:

Da bi dosegli v delovni organizaciji maksimalno stopnjo kadrovske ustaljenosti se delavcem z dolgoletnim stažem in bogatimi izkušnjami načeloma zagotovi dodatek za izkušnost, kot participacijo na ustvarjenem večjem OD, ki ga ustvarjajo skozi povečano produktivnost v delovni organizaciji.

12. ZASEDBA STROKOVNIH DELOVNIH MEST

s kadri, ki nimajo ustrezne strokovne izobrazbe.

Znano je, da boljša strokovna struktura zaposlenih kadrov pogojuje učinkovito uvajanje sodobne tehnologije in moderne organizacije dela na delovna sedstva, to pa je pogoj za maksimalno doseganje povečane produktivnosti, ki pogojuje večje materialne dobrine, ki so zagotovilo za modernizacijo delovnih sredstev in skladno povečanje osebnega dohodka, vzporedno pa tudi družbenega standarda zaposlenih v delovni organizaciji.

Analiza strokovne strukture zaposlenih kadrov v naši delovni organizaciji, pa kljub intenzivnemu kadrovanju še vedno odkriva zelo kritično situacijo, ker je le 46 % strokovnih delovnih mest zasedeno z ustreznimi kadri. Vsa ostala delovna mesta zasedajo kadri, katerih izobrazbena stopnja odstopa za eno ali več stopenj.

Ta ugotovitev narekuje energične ukrepe, ki naj zagotovijo predvsem pri mlajših kadrih pridobivanje potrebne in zahtevane izobrazbene stopnje z ozirom na zahteve zasedenega delovnega mesta.

Zasedba delovnih mest se glede na zadovoljevanje zahtev na posameznih delovnih mestih zahteva izrecno samo najvišja potrebna strokovna izobrazba kadrov, pri čemer odpadejo alternativni pogoji.

Le v izrednem primeru, če je nujna potreba in je to očitno v interesu podjetja, se sme odstopati od zgornje zahteve, o vsakem takem primeru pa odloča UO oz. DS.

Po tej določbi kadrovske politike se sprejemajo vsi v bodoče sprejeti strokovni kadri.

Ta določba ne velja za tiste strokovne kadre v podjetju, ki so bili sprejeti v delovno razmerje in razporejeni na ustrezna delovna mesta pred uveljavitvijo te kadrovske politike in za tiste strokovne kadre, ki so bili po sklepu pristojnega organa upravljanja razporejeni na določena ustrezna delovna mesta v sektorjih, strokovnih službah, obratih in delovnih enotah.

12. 1. Ukrepi:

Kadrovska služba mora organizirati tak način študija za vse kadre, ki bo najmanj boleč tako za kadre, kot za delovno organizacijo, torej ne bo delo teh kadrov preveč upadlo zaradi intenzivnega izobraževanja.

Vsi strokovni kadri, ki zasedajo delovna mesta, kjer zahtevamo šolsko izobrazbo višjo za eno stopnjo, naj bi začeli čimprej z rednim študijem ob pogojih, ki jih nudi pravilnik o štipendiranju.

15. NAČELA VARNEGA DELA

Varstvo pri delu je zagotovljeno s tehničnimi, zdravstvenimi, psihološkimi, kadrovskimi, socialnimi in drugimi ukrepi ter sredstvi, s čemer so ustvarjeni varni pogoji dela zaposlenim kadrom v delovni organizaciji.

Analiza teh problemov, predvsem pa pogostnost nesreč na delu, kaže, da gre o mnogih primerih nesreč za subjektivni faktor, saj še vedno v višini 80 % nesreč pogojujejo te ljudje sami. To nas navaja k ukrepom zoper takšno stanje, ki se morajo izvesti v delovni organizaciji:

a) oddelek za varstvo pri delu mora tenkočutno bdeti, da bodo v celoti izvajana določila pravilnika varstva pri delu.

b) Vsakodnevno moramo spodbujati vodilne in delavce na obveznosti, naloge in odgovornost v zvezi z varstvom pri delu, predvsem pa uvajati vzgojne ukrepe, da se zagotovi najvišja stopnja previdnosti vsakega člana delovne organizacije.

c) Zagotoviti varne delovne pogoje s sodobnimi tehničnimi, zdravstvenimi, psihološko-socialnimi ukrepi, s katerimi se preprečijo zdravstvene okvare delovnih ljudi pri delu.

d) Oddelek varstva pri delu tudi skrbi, da se vsi najnovejši dosežki na področju varnega dela bolj tekoče uveljavijo v delovni organizaciji.

e) Oddelek varstva pri delu mora skupaj z neposredno nadrejenim, analizirati vsako nesrečo pri delu, predvsem pa osebo no odgovornost ponesrečenca ali druge osebe za nesrečo delavca in o tem zapisniško obvestiti odgovorno službo zaradi ukrepanja.