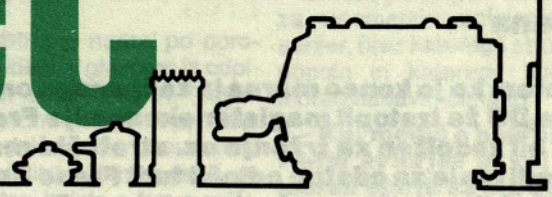




Emajlirec



glasilo delovne organizacije emo celje

LETO XXXIX - ŠT. 5-6 - 20. JUNIJ 1989

TAM KJER JE VOLJA, TAM JE TUDI POT

Prvomajski prazniki so že davno mimo in naše življenje ni več praznik temveč delovni dan. Kakšni so ti krizni dnevi vemo vsak zase. Mnogi si želijo recept po katerem bi zjutraj vedro vstali in z veseljem prišli v službo. Kaj, če bi si ga za začetek napisali sami! Podobno kot za delo doma le, da bo to v službeni atmosferi, lahko samostojno, še bolje vključite sodelavce. Omislite si svoj vsakdanj. To je problematika, ki jo zavestno rešujejo vse DO s ciljem preživeti ekonomsko krizo. Bolje je pometati listje v vetru kot konfuzno sedeti in čakati. Ko smo bili otroci so nam urnik pisali učitelji. Cilj je bil jasen: osvojiti znanje. Če ste prebrali praznični Emajlirec in ker ste željni informacij, ste ga, nam v njem začasni organ upravljanja predstavlja program s prav tako razumljivim ciljem: preživeti in ostati kot koristen član družbe. Na naslednji strani imenovanega Emajlirca je tudi članek o poteh vodenja na poti do cilja.

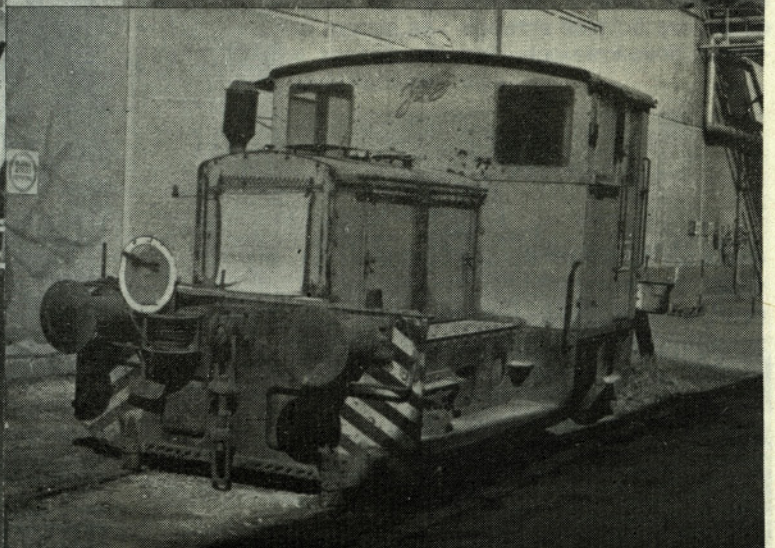
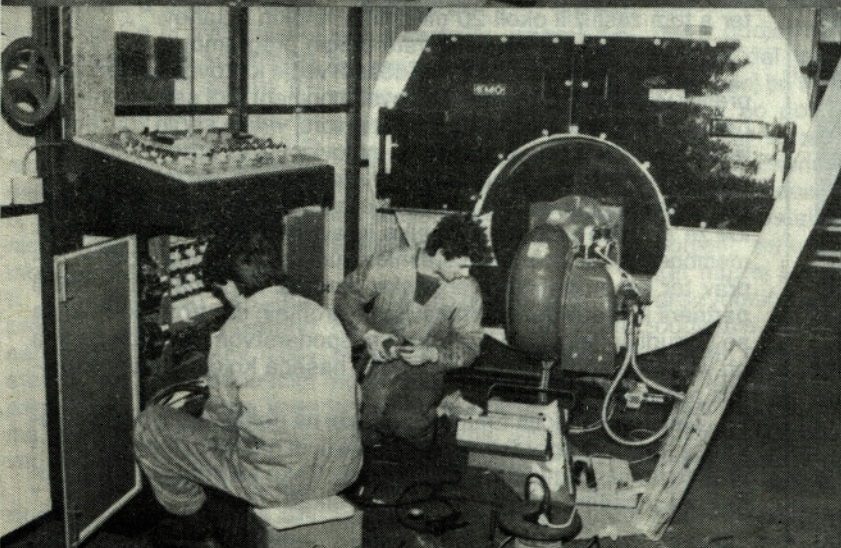
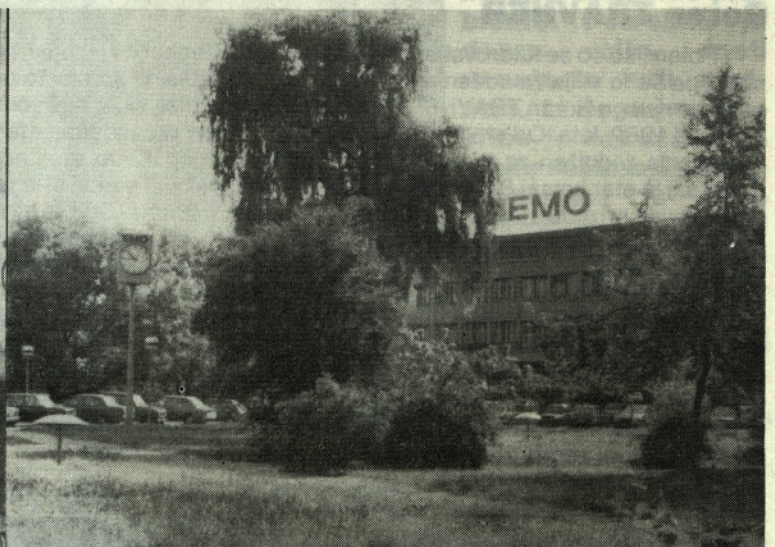
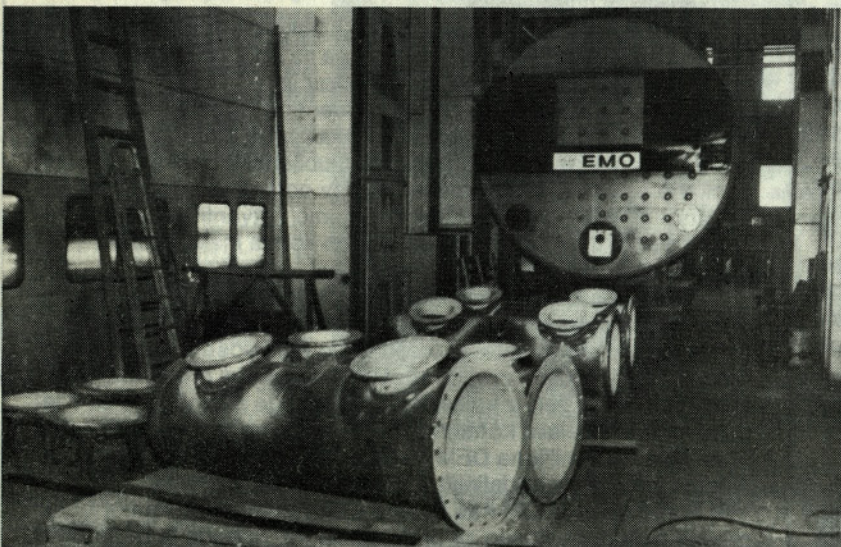
Metode so nakazane in delovnih nalog ne bo manjkalo. Sedaj imamo v mislih družbenokoristno delo, katerega rezultate bomo prodali z dobičkom, pri delu bomo uspešni. Kaj je to uspeh in kako do njega? To je gorivo, ki daje neizmerno energijo in poplača ves vložen trud.

Že v neposredni proizvodnji najbolj rutinsko delo dva delavca ne opravljata enako in prav je tako. Ne smemo prikrivati razlik. Naj bo boljši pohvaljen in izpostavljen, naj njegov uspeh spodbudi sodelavce. Na ta način se dviguje delovna morala kar je v kriznem času velik korak naprej.

Vsakdo se lahko loti svojega dela sistematično po naslednjih dejavnikih: uspeh = znanje x hotenje (motivacija) x objektivni pogoji. Preverite kateri dejavnik vam manjka za uspešno delo. Verjetno nimate vsega znanja - izkoristite sodelavce ali strokovnjake v DSSS ali zunanje ustanove in uporabite njihove ugotovitve. Kaj pa, če nečete - pomeni se ne strinjate z delovnimi nalogami ali cilji, višji nadrejeni vas ni navdušil za akcijo. Preden greste iz njegove pisarne razčistite pojme in uskladite cilje, da bo verjetnost uspeha sprejemljiva in napake minimalne. In kaj so objektivni pogoji - to so delovna sredstva in okoliščine v najširšem smislu. Potrebno jih je realno oceniti in optimalno izkoristiti, če jih ne boste vi, jih bo kdo drugi ali v obratnem primeru: ne zahtevajte nemogoče, ker bo škoda neprecenljiva in ugled izgubljen. Ena od bistvenih lastnosti uspešnih podjetij je ravno ta, da vedno stremijo za dobičcarskim delom in odnehajo taktaj, ki zaslutijo upad profita. Saj motiti se je človeško in sprejemljivo v kolikor se napaka uvidi in popravi.

Pri dejavniku motivacije obstaja še ena pot: prisila. Kot je izjavil tov. Drev v intervjuju bo EMO vodil milom ali silom. Do sedaj se poslužuje bolj prvega, ker ve, da je verjetnost škode tako materialne kot psihosocialne manjša.

Ne zlorablajmo te ponudbe in namesto čakanja konstruktivno sodelujmo. Pomagajmo si sami in družba nas bo podprla. ŠKORNIK Lili

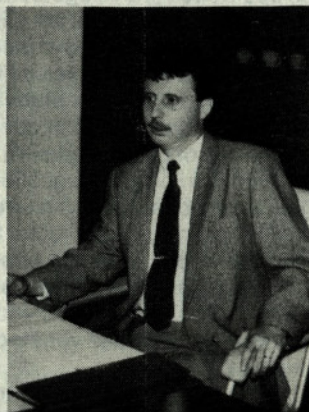


Kadrovske spremembe v začasnem vodstvu

**Franc ROVERE, odstopil,
Jože GUBENŠEK in Goran TRAVNER nova
člana**

Potem ko je konec marca iz začasnega organa upravljanja DO že izstopil magister ekonomije Franc Pangerl, ki je bil zadolžen za trženje oz. strateški marketing, se je sredi maja za odstop odločil tudi Franc Rovere, pravnik, ki je bil zadolžen za kadrovske splošne zadeve.

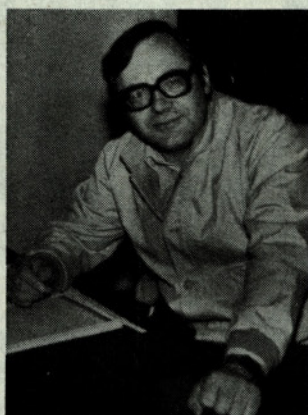
Namesto njiju so na seji občinske skupščine dne 16. maja 1989 imenovali v ta organ naša sodelavca Jožeta Gubenska in Gorana Travnerja. Jože Gubenski diplomirani elektroinženir, ki je do sedaj opravljal dela in naloge v. d. pomočnika gl. direktorja za področje razvoja in investicij, je odslej zadolžen za organizacijo, kadre in poslovno informatiko medtem, ko je Goran Travner, diplomirani ekonomist, ki je doslej vodil izvoz naše DO, zadolžen za področje trženja in strateški marketing.



**Goran TRAVNER, dipl. oec.,
član začasnega organa upravljanja zadolžen za trženje
in strateški marketing.**

Goran TRAVNER

Potem, ko so se kadrovske težave za vključne funkcije v trženju, posebej pa še to velja za vodenje področja, že kar vrstile, je sprejel to odgorovno nalogo Goran TRAVNER, diplomirani ekonomist, sicer naš sodelavec od 1982. leta. Od sredine maja dalje je kot član začasnega organa upravljanja zadolžen za trženje in strateški marketing. Kljub svoji mladosti, saj je star komaj 32 let in razmeroma kratki delovni praksi si je pridobil sloves prizadevnega in cenjenega sodelavca. V letu 1988 je bil na specializiranem študiju marketinga v ZDA. Ni treba posebej poudarjati, kako pomembno je še zlasti v sedanjih težavnih pogojih, kakšen človek opravlja kakšno delo, kako je strokovno podkovan, kako se znajde ob problemih in podobno. Goran Travner je vsekakor človek, ki ga sodelavci poznajo kot vestnega in sposobnega delavca, ki se znajde tudi v najbolj kočljivih trenutkih, kar je v preteklosti pri opravljanju ključnih funkcij na področju izvoza že tudi dokazal. Tudi naloga, ki jo je sedaj prevzel ni niti malo lahka, še zlasti zaradi vse bolj zaostrenih gospodarskih in političnih razmer, pa tudi zaradi zelo širokega programa naših izdelkov.



**Jože GUBENŠEK, dipl. ing.,
član začasnega organa upravljanja zadolžen za organizacijo, kadre in poslovno informatiko.**

Jože GUBENŠEK

Novi član začasnega organa upravljanja zadolžen za organizacijo, kadre in poslovno informatiko.

Jože GUBENŠEK, diplomirani elektroinženir je našemu kolektivu dobro znan, saj si je svojo delovno dobo, kar jo ima do sedaj, nabral edino

v naši delovni organizaciji. Je torej pravi »emovec«, ki se je v svojih enainštiridesetih letih življenja že uveljavil kot strokovnjak in kot družbenopolitični delavec.

V našem kolektivu se je zaposlil leta 1967.

V času zaposlitve v naši delovni organizaciji ga je pot vodila skozi vrsto delovnih procesov, saj je opravljal številna zahtevna dela in naloge. Ob tem se je razvil v vrhunskega strokovnjaka, ki izredno kvalitetno obvladuje tudi poslovodsko in poslovno področje. Je človek, ki s predanostjo in veliko znanja, s sistematičnim načinom skupaj z enako ali podobno mislečimi spreminja našo tovarno, s tem pa tudi emovsko miselnost. Njegov način dela je nekoliko drugačen, nekateri mu očitajo, da je v njem precej trme, vendar pa je vedno znamenje njegovega znanja, moči, širine in globine.

Franci Gazvoda odšel na drugo delovno dolžnost

Bivši direktor naše delovne organizacije Franci Gazvoda, dipl. oec., ki je po izreku ukrepa družbenega varstva opravljal dela in naloge v zvezi s projektom izgradnje tovarne posode in radiatorjev v Volgogradu (SSSR), je s 1. junijem 1989 zapustil naš kolektiv, oziroma odšel na drugo delovno dolžnost v SOZD Slovenske železarnice s sedežem v Ljubljani.

Rezultati kažejo na boljše

Lanske izgube so pokrite, likvidnostne težave znosnejše, obveznosti poravnane sproti, ni več blokade računov, zaradi doslednega izpolnjevanja planov pa so nam bolj naklonjeni bančniki, izdelan pa je tudi dvofazni sanacijski program z jasno opredeljenimi kratkoročnimi cilji.

To so najbistvenejše ugotovitve s tiskovne konference, ki je bila v petek, 2. junija 1989, organizirana na pobudo začasnega organa upravljanja naše delovne organizacije.

V času kar je v veljavi ukrep družbenega varstva je bilo v naši tovarni marsikaj narejenega. Od 21,9 milijarde dinarjev lanske izgube smo sami pokrili 11,5 milijarde. Ljubljanska banka – Splošna banka je odpisala 5,3 milijarde dinarjev obresti in odobrila za 5,9 milijarde dinarjev posojil. V tem času smo ustvarili že tudi 2,4 milijarde dinarjev ostanka dohodka ter do konca maja izvozili za 5,4 milijona dolarjev izdelkov.

»Cilj«, končati letošnje leto s pozitivno bilanco je torej možno uresničiti, več napora pa bo potrebno za prehod v sodobno, tržno usmerjeno tovarno, katere izdelki bodo kakovostnejši od konkurenčnih, kar je tudi cilj drugega dela sanacijskega programa. Steklo je pomembno delo z Italijo. Za italijanskega partnerja je za 5 let dogovorjena izdelava kontejnerjev. S tem bo naša tovarna že letos uresničila 3,12 milijona DEM čistega deviznega priliva, vsako naslednje leto pa še nadaljnjih 9,36 milijona DEM priliva.

Pomemben je tudi naš nastop v Sovjetski zvezi kamor bomo prodali našo tehnologijo za proizvodnjo frit, posode in radiatorjev ter s tem zaslužili okoli 20 milijona klirinških dolarjev.

V pripravi pa je še cela vrsta drugih programov.

V proizvodnji posode je cilj doseči večje kakovostne rezultate preiti v višji cenovni razred. To seveda pomeni tudi selekcioniranje proizvodnega programa. V bodoče bi torej velike serije zavzemale le še polovico proizvodnje, drugo polovico pa bi predstavljali programi manjših serij (bioprogram, butik program, litoželezna posoda, nerjavna posoda, ipd.). Predvidena je tudi večja uporaba emajlov za potrebe procesne tehnike in avtomobilske industrije. Pomembne načrte bo možno uresničiti tudi na programu orodij in naprav ter na programu energetske opreme. Z domačimi in tujimi partnerji je predvideno ustanavljanje profitnih centrov, okrepilo pa se bo tudi sodelovanje z drobnim gospodarstvom. Seveda pa ima ob vseh teh snovanjih o prihodnosti našega kolektiva tudi ekologija pomembno mesto.

Celotna sanacija Ema temelji torej na dokaj realni osnovi, dokaz za to je tudi uporaba pravila prave ljudi na pravo mesto v praksi. In to domačih mladih strokovnjakov. Tako se spreminja tudi miselnost v našem kolektivu in še marsikaj...

Viki KLENOVŠEK

Generacija, ki še ni za staro šaro

Kljub modernim časom, ki zahtevajo mladost in izobrazbo, je v našem kolektivu še nekaj »stare garde« iz plejade tehnikov, ki so pustili pečat svojega znanja v EMO in ki še niso za staro šaro.

Njihov inventivni duh je še vedno nemirno ustvarjalen, ne zadovoljujejo se s statusom quo in ob rednem spremljanju dogajanja v svetu na področju tehnike, poskušajo negirati »leta«.

Pri tem so uspešni, dostikrat uspešnejši od marsikoga, ki formalno zadostuje zahtevam izobrazbe in starosti.

Eden takšnih inovatorjev stare garde je Lojze Drogenik. Kdo ga ne pozna?

Skozi njegove roke je stekla »reka« varilcev, ki so bili željni znanja varilstva in pri katerem so se morali znova in znova potrjevati. Inovator od glave do pete. Med drugim je pred časom prišel na idejo, da počasno operacijo individualnega varjenja ušes na pokrove avtomatizira in tako humanizira tehnološki postopek ob hitrejšem in varnejšem delu.

Predlog je bil sprejet, odprli smo delovni nalog in pričakovali, da bo inovacija hitro in uspešno zaživela. Pa ni bilo tako. Po več letih je avtomatski varilni stroj za varjenje ušes na pokrove le z gledal »luč sveta«.

Povprašali smo avtorja o težavah pri realizaciji in o njegovih pogledih na inventivno dejavnost.

- V čem je po tvoje problem prepočasnega osvajanja inventivnih predlogov, saj vemo, da smo ta predlog potrdili na komisiji in v vodstvu TOZD ter zanj odprli delovni nalog?

- Po sprejetju inovacijskega predloga in njegovi odobritvi za realizacijo, ki bi morali takoj določiti ekipo, ki bi inovacijo realizirala. V tej ekipi bi naj sodelovali strokovni delavci, po potrebi konstrukter, tehnolog, kvalificiran delavec, izbral pa naj bi jih inovator ali pa se določil po službeni poti. Ekipa, ki bi naj inovacijo hitro realizirala, bi morala biti tudi dodatno stimulirana iz dela dohodka inovacije. Če bi avtor lahko sam izbral svoje sodelavce za realizacijo, bi gotovo izbral dobre delavce, ki bi na ta način bili tudi dodatno stimulirani, manj prizadevni delavci pa bi morali razmisliti, zakaj pri inovacijskih delih niso udeleženi. Kadar se mora predlagatelj sam truditi za realizacijo svojega predloga, je to zanj izredno nevhvaležna zadolžitev, izpostavlja se nespodbudnim pripombam in začetna vneza se ohladi, realizacija inovacije pa se zavleče.

- Opiši prosim prednosti novega načina organiziranja in spre-

membe tehnološkega postopka varjenja ušes!

- V sedanji obliki oziroma izvedbi ima nov varilni stroj le to prednost, da je varjenje ušesc sedaj neprimerno lažje in ne zahteva fizičnega napora.

Manjka namreč še dozator s katerim bi se ušesca ali ročaji avtomatsko polnili v saržer. Do nabave tega pa še ni prišlo, ker je to strošek, katerega si nisem mogel privoščiti, saj nisem vedel ali bo stroj deloval, kot je bilo zamišljeno. Z dozatorjem bo stroj dobil polno veljavo, saj

bo njegova kapaciteta ob lažjem in nezahtevnem posluženju enkrat večja kot je po sedanjem postopku. Nov stroj sam jemlje ušesa ali ročaje iz saržerja, delavcu pa ni potrebno centrirati pokrova, ker se le-ta sam centrira in sproži varilni postopek privaritve ročaja ali ušesa na pokrov. Velika prednost tega stroja pa je v tem, da se sprostita dva do sedaj v te namene uporabljena draga stroja, za druge varilske namene in ne bo potrebno nabavljati novih.

- Kako je nastajala ta

inovacija (stroj) in kje vse si dobil materiale za njo?

- Stroj je nastal po poriditvi ideje, v glavnem iz odpadnih strojnih delov (varilni transformator 50 kVa, motor z reduktorjem, pnevmatski cilindri itd.). Namen je bil, da se stroj izdelava s čim manjšimi stroški, ker je bila zahteva - 30 privarjenih ušesc ali ročajev v minuti - zelo ostra in s tem rizik večji. Mnogo pomoči so mu nudili: sodelavec Podjavoršek Vili, LT EMO, elektronik Košir Leon in inštruktorja vajeniške delavnice Bajc Drago in Šrot Ivan. Vsi ti so bili voljni ustreči mojim željam pri izdelavi delov za stroj, za kar se jim iskreno zahvaljujem.

- Bo tvoja inovacija »doživela« še kakšno spremembo?

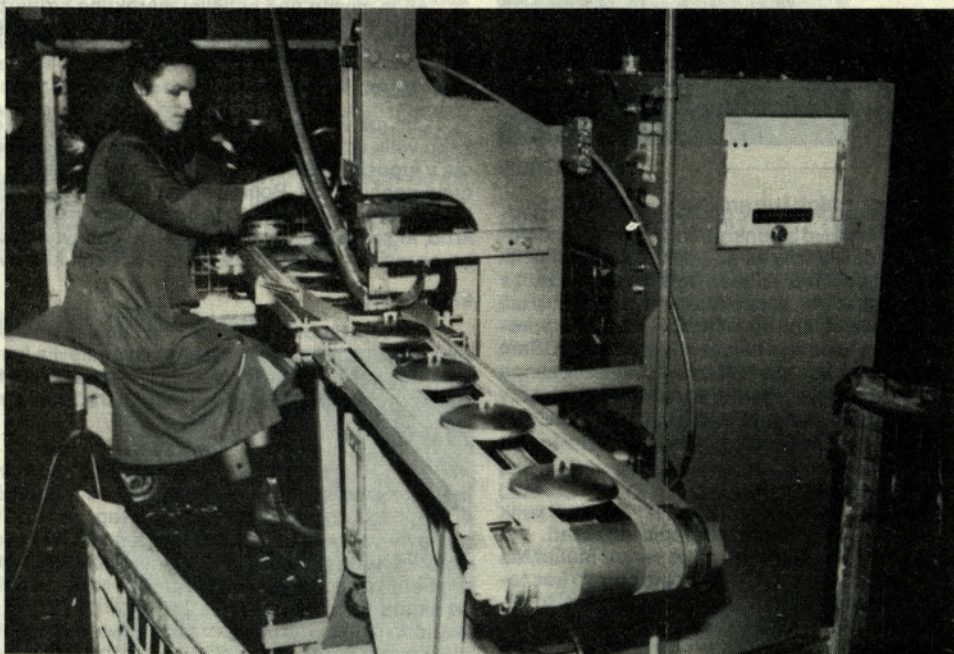
- Večjih sprememb ne bo potrebnih, ker stroj deluje zadovoljivo, saj je bil po po-

stavitvi v kleparski oddelek že naslednji dan v pogonu »s polno paro«, kar se večkrat tudi pri uvoženih strojih ne zgodi.

Omenil pa sem že dozator za avtomatsko polnjenje v saržer, brez katerega stroj ni popoln in katerega bomo morali nabaviti čimprej.

- Kaj meniš o nagrajevanju avtorjev in kaj bi morali storiti za hitrejšo reševanje inovacijskih predlogov?

- Nagrade avtorjem so zelo skromne in memim, da je regresivna lestvica, iz katere se izračuna nagrada avtorju, skrajno nestimulativna. Odstotek od ustvarjene gospodarske koristi, ki je namenjen avtorju ali avtorjem bi moral biti za večje in manjše inovacije enak in višji kot je sedaj. Od velike inovacijske gospodarske koristi ima tudi DO večjo korist, zato jo naj ima tudi inovator. To bi privedlo do večjega interesa za inovacijo in to inovacije večjega »kalibra«.



Avtomatsko varilni stroj za varjenje ušes je »zaživel«. Je dokaz, da lahko z lastnim znanjem in majnimi stroški uspešno rešimo tudi zahtevne probleme. Potrebna je dobra volja, dosti znanja in tudi sredstva, ki so nujna. Rešitev je nakazala, da lahko rešimo še dosti problemov s tega področja, ob nabavi nekaj dozatorjev, pa lahko bistveno racionaliziramo vrsto varilnih procesov v naši proizvodnji.

Dolfe ŽVIŽEJ

Pravilnikov o razvidu del ne bo več

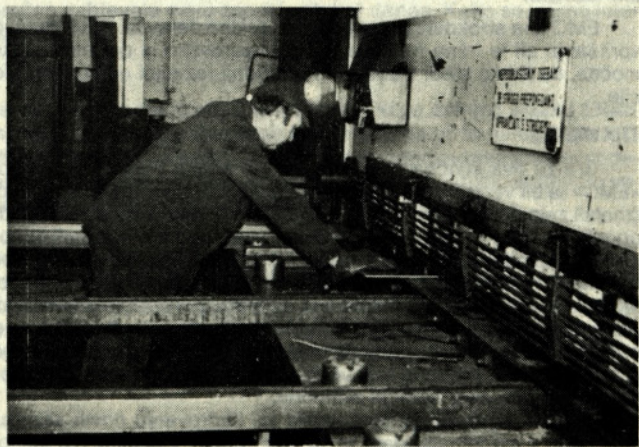
MARKO BULC, predsednik republiške gospodarske zbornice, na srečanju slovenskih novinarjev in organizatorjev obveščanja v podjetjih in ustanovah v Gozd Martuljku:

»Zakon o podjetju bo ostal na papirju, če ne bomo uvedli trga delovne sile. Na nedavnem pogovoru predsednikov republiških gospodarskih zbornic smo sprejeli osnovna izhodišča za trg delovne sile. Delovno mesto bo treba demonopolizirati, delavci pa se ne bomo več

zaposlovali med seboj, ampak v podjetjih, pravilnike o razvidu del in nalog bomo ukinili, saj bo treba delati tisto, kar bo potrebno, ne pa tisto, kar je zapisano v teh razvidih. Ekonomski in tehnološki presežki delavcev ne bodo ostali le na plečih podjetij, saj v teh ne morejo kar naprej pripravljati novih proizvodnih programov in odpirati novih delovnih mest, ampak bodo morali na trg delovne sile, ob tem pa bo treba razviti tako socialno politiko, ki bo nezaposlenim zagotavljala normalno življenje, to je vsaj 80 odstotkov njihove zadnje plače. Pogoj za to pa bi moralo biti dupo-

nilno izobraževanje. Trg delovne sile bosta morala aktivno usmerjati zaposlovalna politika in razvoj tistih de-

javnosti, ki lahko sprejmejo dodatne delavce, seveda ob večji vlogi strokovnih institucij.«



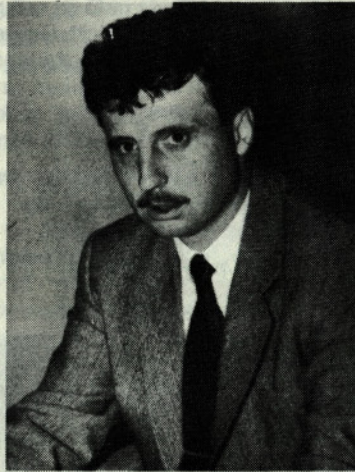


Pred zahtevnimi nalogami

INTERVJU S ČLANOMA ZAČASNEGA ORGANA UPRAVLJANJA JOŽETOM GUBENŠKOM IN GORANOM TRAVNERJEM

Pomembne odločitve, pomembni dogodki se v naši delovni organizaciji kar vrstijo. Eden takih je nedvomno tudi imenovanje Jožeta Gubenška in Gorana Travnerja za člana začasnega organa upravljanja. Ob njunem prevzemu najodgovornejših funkcij v organizacijsko kadrovskem, oziroma tržnem področju smo z njima opravili krajši razgovor. Seveda so se tudi tokrat naša vprašanja nanašala predvsem na reševanje problematike našega kolektiva, vendar pa je bilo mimo tega povedanega še marsikaj zanimivega.

Zahteve časa in trga so vedno večje



Goran TRAVNER, dipl. oec., član začasnega organa upravljanja zadolžen za trženje in strateški marketinkg.

EMAJLIREC:

Prevzeli ste dolžnost najodgovornejšega človeka v področju trženja, v področju, ki je zelo občutljivo, predvsem pa je merljivo s konkretnimi rezultati in ni dopustna nikakršna improvizacija. Rezultati dela v trženju so posledica dobrega ali slabega dela vseh poslovnih funkcij v podjetju. Ker je naša delovna organizacija pod ukrepom družbenega varstva, pa tudi splošna gospodarska in politična kriza je prispevala svoje, za dela in naloge, ki so kakorkoli povezana s trženjem, ni pretiranega zanimanja. Še posebej velja to za ključne funkcije tega področja. Sam ste na odgovornih delih v trženju že nekaj let, bili ste tudi na študiju marketinga v ZDA, zato sigurno zelo dobro poznate razmere, ki vladajo na tem področju, prav tako pa se verjetno zavedate velike odgovornosti. Kaj je torej »botrovalo« teji vaši odločitvi?

TRAVNER:

Odgovornost je res velika, tega se dobro zavedam, obenem pa je to tudi velik izziv za vsakega strokovnjaka, ki se želi na svojem področju dokazati. Vsi »EMOVI« dobro vemo, da situacija ni rožnata, potrebno pa je vedeti tudi to, da ni brezizhodna. S skupnimi močmi vseh zaposlenih v »EMO« bomo gotovo kos tekočim problemom in v trenutku, ko bodo rezultati poslovanja kazali ugodnejšo sliko, se bo tudi klima oz. interes za trženje povečal. Gre za konkretizacijo ideje oz. parole o marketinškem obnašanju v celotnem procesu, ki je pogoj, da se nek izdelek v končni fazi proda na tržišču. Ni dovolj, če se tržna funkcija obnaša marketinško, tudi tu so še določene rezerve – tudi oskrba, tehnologija, priprava, proizvodnja, kontrola, odprema itd., vsi se moramo zavedati, da je kupec tisti ključni faktor, ki na trgu kupuje vrednost = kvaliteta + cena + servis, ne pa le lonec. Pri kvaliteti so zajete vse lastnosti izdelka – neoporečnost, design, funkcionalnost, trajnost itd.; cena za naše izdelke mora biti konkurenčna, saj se na trgu naši izdelki srečujejo z izdelki konkurence; pri servisu pa mislim na servis pred, med in po prodaji.

EMAJLIREC:

EMO ima strokovni potencial, ima pridne delavce. Kljub temu pa se postavlja vprašanje ali je tržna funkcija v EMO kadrovsko in organizacijsko danes dovolj močna, da lahko sledi trenutni in prihodnji razvojni usmeritvi delovne organizacije.

TRAVNER:

Gre za dva ključna problema, ki sta enako pomembna in oba zelo pereča. »EMO« je bil vedno znan v širšem celjskem okolju, kot šola za kadre iz katere so izhajali zelo dobri kadri in katere so ostala podjetja enostavno pridobila z boljšimi pogoji. Ta odliv kvalitetnih kadrov na vseh področjih je potrebno takoj in nujno prekiniti, vendar po mojem mnenju ne z administrativnimi dogovori med podjetji, temveč s tem, da prisluhnemo njihovim težavam in jih poskušamo odpraviti. Res je, da je večkrat problem nizek OD, ki je pogojen z objektivnimi težavami, vendar pa to ni vedno edini razlog za odhode naših strokovnih kadrov in prav tu, na tem področju, s tem, da skupno poskušamo najti rešitve za ureditev pogojev dela, za stanovanjske in kreditne težave in podobno, vidim osebno možnosti za zajezitev teh, za »EMO« zelo bolečih odhodov.

Drug problem, ki pa se pojavlja pri kadrovanju novih sodelavcev, pa vidim predvsem v slabem imageu, ki ga ima »EMO« v okolici. Ko bomo ta slab image

odpravili, ne bo več ovir za okrepitev tržne funkcije, da bo le-ta lahko sledila našim zahtevam. Vse to pa je seveda pogojeno z boljšimi tekočimi rezultati.

EMAJLIREC:

Naši izdelki so dražji od izdelkov ostalih jugoslovanskih proizvajalcev. Cene reprodukcijskega materiala nenehno oz. skokovito rastejo. EMO odšteje samo za material skoraj toliko kot drugi proizvajalci zahtevajo za končne izdelke. Kako najti formulo za rešitev tega problema? Ali je v pogojih galopirajoče inflacije in anarhije v gospodarstvu ta sploh možna?

TRAVNER:

Inflacija pri nas v tem trenutku že prehaja počasi v hiperinflacijo, kar seveda otežkoča poslovanje vseh podjetij, še posebej pa »EMA«. Res je, da cene na vohdu nenehno naraščajo, naloga trženja pa je, da to breme prenese na kupca, s čimer pa seveda dražimo naše proizvode. Tako se morajo obnašati tudi naši konkurenti, vendar je še vedno prisoten razhod v končni ceni med njimi in med »EMO-m«. Ta razhod pa bomo na trgu lahko opravičili le, če bomo od njih kvalitetnejši, modernejši in bolj atraktivni.

EMAJLIREC:

Jasno je, da bodo v prihodnje usodo našega kolektiva le še ekonomske zakonitosti, to se pravi, da morajo biti naši izdelki tržno in dohodkovno zanimivi. Kako je torej s selekcijo naših proizvodno-prodajnih programov?

TRAVNER:

To vprašanje se navezuje na moj predhodni odgovor – selekcija naših programov je nujna, izvesti pa jo moramo tako, kot bo to zahteval trg, oziroma kupec. »EMO« ima zelo širok spekter proizvodnih programov, od kemijskih polproizvodov pa vse do tehnološko visoko zahtevnih strojev in naprav, vmes pa je še marsikaj drugega. Z gotovostjo lahko trdim le to, da bo »EMO« proizvajal samo tiste programe, ki bodo podjetju prinašali profit, ne glede na to ali to pomeni selekcijo obstoječih ali pa morda še uvedbo kakega novega programa.

EMAJLIREC:

Ali je možno naš nabavni marketing organizacijsko in strokovno tako usposobiti, da bo z uspešnim delovanjem ne le zagotavljal redno oskrbo, ampak tudi vplival na poslovne rezultate tovarne?

TRAVNER:

Oskrba vsakega podjetja kjerkoli v svetu, je eden ključnih faktorjev, ki ima še kako velik vpliv na poslovne rezultate. Še posebej pa velja to za pogoje poslovanja v jugoslovanskem okolju, ki ni ne plansko in ne tržno, temveč neka neposredna specifičnost. Pomembnost te funkcije v »EMO« pa je še toliko večja zaradi likvidnostnih težav v katerih se trenutno nahajamo. Tudi v oteženih pogojih za oskrbo, ki se še dnevno otežujejo, bo nabavna služba svoje delo morala in ga tudi bo opravila, pa čeprav za ceno dodatnih kadrovskih okrepitev.

EMAJLIREC:

Prodaja Emovih proizvodov na domačem trgu je otežkočena. Delno botrujejo temu visoke cene, ki so višje kot jih postavlja konkurenca. Pri vsem tem pa se nikakor ni moč znebiti občutka, da ima vmes prste tudi politika v tistem našem močno pregretem družbenopolitičnem ozračju. Kaj menite o tem?

TRAVNER:

Politika je področje, ki mene osebno ne zanima, dokler seveda ostaja v svojih mejah. Ko pa se njen vpliv razširi tudi na področje gospodarjenja, pa seveda to pomeni dodatno obremenitev za tistega, ki je pri tem prizadet. V takih primerih se poslovni partnerji obnašajo neracionalno, kar je seveda zelo slabo, vendar so oni prepričani, da ravnajo pravilno, ne glede na dejstvo, da jim takšne reakcije lahko prinesejo izpad profita. Da pa pregovor, da se nobena juha ne poje tako vroča kot se skuha drži, pa dokazuje tudi interes za BIO program iz vseh južnih republik, vključno s Srbijo, predvsem zaradi svoje tržne interesantnosti, saj v tem trenutku nima prave konkurence. Slej ko prej bo tudi v Jugoslaviji tržni interes moral premagati nacionalne emocije.

EMAJLIREC:

Proizvodi iz programa široke potrošnje, kakršni so naši, morajo biti sodobni, kvalitetni in privlačni za izbirčne kupce, da bi bil zagotovljen obstoj tovarne. Takšna proizvodnja zahteva nenehno zasledovanje razvoja v naprednem svetu in hitro prilagajanje proizvodnje novim zahtevam. Pred leti smo lahko na domačem trgu prodali vse, karkoli smo proizvedli, danes pa zahtevajo tudi domači kupci takšno blago, kot je sicer namenjeno za izvoz. Kako poskušamo ugoditi tem zahtevam trga?

TRAVNER:

Konkurenca je na domačem tržišču že skoraj enaka kot na svetovnem, saj v primeru, da nečesa pri nas ne proizvajamo, trgovci to pač uvozijo. Tudi domači kupec se je naučil, kaj je to kvaliteta, kaj je lep design in kaj dejansko zahteva za svoj denar. Če želi »EMO« tem zahtevam kupca parirati, mora enostavno slediti svetovnim trendom, vendar ne samo v razvoju in v projektih, temveč se mora z novimi izdelki tudi pojaviti na trgu. Konkretno nam je to že uspelo z BIO programom, s podpisano dolgoročno pogodbo za predelavni posel za kontejnerje, trenutno pa je že v teku uvedba proizvodnje nerjavne in teflonizirane posode, panelnih radiatorjev in še nekateri posli. Pri tem so pomembne tudi metode trženja, ki se morajo prav tako prilagajati situaciji. Uvedli bomo direktni marketing, prodajo preko zasebnih trgovin, prodajo v duty-free prodajalnah in še kaj.

EMAJLIREC:

Pravijo, da tujina daje prednost kakovosti in šele za njo je na vrsti cena. Ali sta lahko kakovost in konkurenčne cene tudi naše glavno orožje v bitki na tujem trgu?

TRAVNER:

Kakovost je vsekakor na tujih trgih imperativ, brez te ni mogoče prodati niti enega izdelka. Kar se cene tiče je pa tako: vsako blago ima svojega kupca, le cena mora biti ekvivalentna proizvodu. V tujini je še bolj kot pri nas v veljavi segmentacija kupcev po kakovostnih in cenovnih razredih in tu se je potrebno opredeliti kam spadamo in kje bi želeli biti. Trenutna situacija je takšna, da je »EMO« v tujini prisoten večinoma v nižjih in le deloma v srednjih kakovostnih razredih, naš cilj pa je jasen – prebiti se v višje razrede, predvsem z asortimanom ponudbe in kvaliteto, saj le-to pomeni tudi večji profit.

EMAJLIREC:

Kakšna je po vašem mnenju razlika med trženjem doma in v tujini?

TRAVNER:

Obstoja seveda veliko specifičnosti tujega trga, jezikov, poznavanja poslovnih navad, ki so drugačne od naših, soočanje s svetovno-neomejeno konkurenco, razliko v poslovni etiki in morali itd. Glavna razlika pa je po mojem mnenju ta, da je trženje na tujih tržiščih, čeprav izredno zahtevno, za razliko od trženja v Jugoslaviji, predvidljivo in zaradi tega tudi lažje obvladljivo.

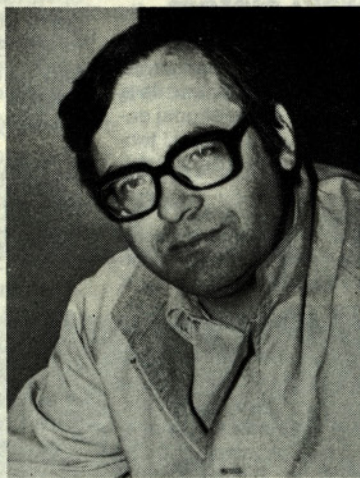
EMAJLIREC:

Razmere na domačem tržišču torej niso nič kaj razveseljive, prav nič pa tudi ne kaže, da bo v prihodnjem letu bolje. Razumljivo je, da bomo s skrajnimi napori in odrekani morali doma iztržiti vse, kar bo sploh mogoče. Upošteva to dejstvo bo torej potrebno mnogo več storiti na tujih tržiščih, ki so tako rekoč edina, ki lahko prispevajo k občutnejšemu izboljšanju našega položaja. Prijemi, s kakršnimi si lahko zagotovimo povečan izvoz pa so precej drugačni kot na domačem tržišču. Smo lahko torej v prihodnje bolj optimistično razpoloženi?

TRAVNER:

Vsi delavci v »EMO« moramo biti optimistično razpoloženi, saj za nas drugega izhoda ni. Rešitev je seveda realna in možna, vendar nihče ne sme pričakovati, da bo prišla sama. Potrebno bo maksimalno angažiranje vseh potencialov v »EMO«, dejanska prolagoditev kupcem, njihovim željam in potrebam, maksimalna disciplina v celotnem delovnem procesu in ne nazadnje tudi služba trženja se bo morala angažirati »vsaj« 100 %. Ne sme nam biti žal nobene proste ure, nobenih dodatnih naporov in do sedaj neznanih metod dela za doseglo končnega cilja, ki pa je za vse enak in s katerim se moramo vsi poenotiti-vrniti »EMO« nekdanji ugled in doseči dobre poslovne rezultate, ki pa so tudi pogoj za boljše plače in višji standard naših sodelavcev. Prav ta problem nizkih osebnih dohodkov in sistem stimuliranja, ki je eden izmed ključnih problemov v »EMO«, si moramo pomagati razložiti s filozofskim vprašanjem: »Ali je bilo prej jajce in nato kura ali obratno?«. Gotovo je, da situacija v kakršni smo, ko nimamo dovolj dobrih rezultatov ne moremo imeti visokih plač, lahko pa jih bomo imeli, ko bodo rezultati boljši, obenem pa so visoke plače pogoj za pridobitev in ohranitev kvalitetnih kadrov, katere potrebujemo za doseglo dobrih rezultatov. Moj osebni moto je, da v življenju nobena stvar ni nedosegljiva, če si jo le dovolj močno želiš. Če bomo mi »EMOVCI« dovolj močno želeli izplavati iz krize, potem nas pri tem ne more ustaviti ne inflacija, ne bojкота na jugoslovanskem trgu, ne nerealni tečaj dinarja in tudi ne ostale objektivne ovire. To pomeni, da je tudi odgovor na zadnje vprašanje pritrdilen.

Najtežje bo spreminjati miselnost



Jože GUBENŠEK, dipl. ing., član začasnega organa upravljanja zadolžen za organizacijo, kadre in poslovno informatiko.

EMAJLIREC:

Vodenje področja, ki ste ga prevzeli je zanimiva, a zelo zahtevna in odgovorna naloga in ena od bistvenih aktivnosti pri uresničevanju poslovnih nalog Ema. Prav kadrovska organizacijska funkcija kot ena ključnih je tista, ki mora zagotoviti in omogočiti izvajanje tako kratkoročnih kot tudi strateških ciljev sanacije in prehoda v učinkovito poslovanje. Za uspešno opravljanje te funkcije je potrebno dobro poznavanje dela, ljudi, njihovih sposobnosti in navad. Omenjene lastnosti vsekakor imate, znano pa je tudi, da ste zelo zahteven do sebe in svojih sodelavcev. V letih kar ste zaposleni v Emu ste vseskozi opravljali pomembna dela, pri tem pa verjetno prišli tudi do številnih spoznanj, ki bodo prav gotovo temelj vašega nadaljnjega dela. Katere so po vaši oceni trenutno največje težave s katerimi ste se ob prevzemu nove dolžnosti srečali in kako jih mislite reševati?

GUBENŠEK:

Ko ste dejali, sem res v preteklosti opravljal marsikatera ključna opravila v DO EMO in tako spoznal delovanje posameznih funkcij ter DO kot celotni poslovni sistem. Spoznal sem prednosti in slabosti našega poslovnega sistema. Na srečo ima naša DO še vedno dobre predispozicije za tehnično tehnološki razvoj, saj je

na področju tehnologije akumuliranega veliko znanja, kar potrjujejo številni kvalitetni izdelki naše DO. Torej, kot prvo je potrebno postaviti pogoje aktiviranja kreativnosti strokovnih delavcev na vseh področjih poslovnega sistema. Kot zelo nujno je spremeniti odnos do resnično strokovnega kadra, za katerega moramo poskrbeti, da se bo razvijal in imel možnost kreativnega delovanja.

EMAJLIREC:

Reorganizacija poslovnega sistema naše delovne organizacije, ki nam bo omogočila vzpostavljane razmer, v katerih bomo lažje opravljali tako proizvodne kot komercialne naloge je takorekoč pred nami. V zvezi s tem pa je potrebno speljati še ogromno mikroorganizacijskih ukrepov. Katere so torej konkretne naloge na tem področju oziroma kakšne bodo organizacijske spremembe?

GUBENŠEK:

Razvoj tehnoloških procesov, poslovnega sistema, razvoj znanja v DO, stanje razvoja informacijskega sistema, pogojujejo (narekujejo) organiziranost v DO po eni strani in po drugi strani pa razvoj tržne ekonomije, zakonodaje o podjetju, poslovanju itd. Pri vsaki spremembi organiziranosti je potrebno upoštevati vse te dejavnike. Kot veste, poteka sedaj v širši družbi proces sprejemanja zakonodaje o podjetju, v fazi spreminjanja so zakoni o financiranju ter računovodstvu. Menim, da je smiselno počakati sprejem omenjenih zakonov ter se nato primerno reorganizirati.

EMAJLIREC:

Zahtevnejša proizvodnja, zlasti pa prizadevanja za večjo kakovost terja tudi primerno usposobljene ljudi na vseh področjih. Izdelanih je bilo tudi nekaj programov – plan aktivnosti na področju nagrajevanja in vrednotenja, plan izobraževanja vodstvenih in vodilnih kadrov, plan funkcionalnega izobraževanja... Kaj pričakujete od teh programov?

GUBENŠEK:

Že prej sem omenil, da moramo skrbeti za razvoj kadrov. S tem sem mislil tudi na vse oblike dodatnega izobraževanja »ob delu« in »iz dela« itd. Vsa ta prizadevanja so že v preteklosti dajala dobre rezultate, saj je znano, da je DO EMO izobrazil velik del tehničnega in drugega kadra širšega celjskega območja. Z razvojem kadrov se, mislim še več, to je, da bi morali ustvariti kreativne pogoje sprostitve umskega potenciala in dobro počutje delavcev v DO EMO, saj bomo le tako dosegli smisel izobraževanja.

EMAJLIREC:

Izdelan je tudi program premestitev, prekvalifikacije oz. dokvalifikacije. Koliko delavcev bo, po predvidevanjih zajel ta program, iz katerih delov naše tovarne in v kolikšnem času bo izvedljiv?

GUBENŠEK:

DO EMO ima izdelana dva dokumenta. To sta »PROJEKT EMO 2000« in »SANCIAJSKI PROGRAM DO EMO«. Oba projekta nakazujeta usmeritev in strategijo poslovnega obnašanja, v katero spada, med drugim tudi fleksibilnost pri zaposlovanju, prezaposlovanju in premeščanju delavcev. Osnovno pravilo pri premeščanju je: delati moramo tam, kjer so delovne potrebe in to kjer bo dohodkovni efekt našega dela maksimalen. Ob upoštevanju tega načela, smo se lotili konkretno izobraževanja delavcev za varilce, kjer so velike potrebe, saj smo podpisali pogodbo za proizvodnjo kontejnerjev za izvoz. V tem primeru gra za 80 varilcev in 16 vlagalcev. Poleg tega je v končni fazi izdelave elaborat, ki izhaja iz Projekta EMO 2000 in iz Sanacijskega programa EMO, iz katerega bo razvidno, katere delavce bo potrebno priučiti in tudi kakšni stroški bodo s tem nastali. Omeniti velja še projekt, katerega delamo skupaj s strokovnjaki Razvojnega centra, to je »USTANAVLJANJE MANJŠIH PRODUKCIJSKIH ENOT oz. MALIH PODJETIJ, ki nakazuje rešitve prezaposlovanja delavcev na najobetavnejše programe.

EMAJLIREC:

Zastavljene aktivnosti na kadrovskem področju so obsežne. Kako jih bomo obvladali, oziroma ali je naša kadrovska služba dovolj močna za to ali pa bomo potrebovali pomoč drugih?

Ali je predvidena kakšna okrepitev z novimi močmi?

GUBENŠEK:

Kadrovska funkcija, gledano z vidika fluktuacije in ostalih pokazateljev učinkovitosti, ni dovolj učinkovita. Njena učinkovitost je pogojena s finančno situacijo v DO, image DO, OD itd. Število delavcev v tej funkciji je zadostno.

EMAJLIREC:

Sprememba proizvodnih programov, racionalizacija poslovanja na vseh področjih bo dolgoročno zahtevala manj zaposlenih kot danes. Kako se v Emu lotevamo tega vprašanja?

GUBENŠEK:

Na to vprašanje sem že delno odgovoril. Projekt, ki ga delamo skupaj z Razvojnim centrom, naj bi delno razrešil ta problem. Mislim, da bo ta naloga ena težjih, saj je odločitev sedanjega vodstva, da ne gremo v »odprto« brezposelnost delavcev EMO Celje. Torej moramo poiskati nove programe za prezaposlitev (to velja samo za delovno in disciplinsko neoporečne delavce).

EMAJLIREC:

Prestrukturiranje je ena izmed osnovnih nalog gospodarstva, seveda pa tudi naše delovne organizacije. Ta proces vedno spremlja tudi zmanjševanje števila zaposlenih. Ker gre za ljudi, njihove sposobnosti, želje in pričakovanja, bo to verjetno tudi ena najtežjih nalog. Kakšna so naša izhodišča v zvezi s tem?

(Nadaljevanje s 5. strani)

GUBENŠEK:

Mnogokrat slišimo besedo prestrukturiranje. Največkrat ljudje, tudi tisti, ki to besedo uporabljajo ne vedo, kaj pravzaprav pomeni. Zato moram spregovoriti nekja besed o »prestrukturiranju«.

Problemi v naši delovni organizaciji so podobni problemom naše širše družbe. Če hočemo te probleme rešiti, moramo vedeti od kod njihov izvor. Problemi v naši DO niso zato, ker delamo frite, posodo, prekucnike, kotle itd., temveč zaradi našega obnašanja, ki ga ne podpirajo vrednote, kot so: znanje, delo, pripadnost, odgovornost, kakovost dela, poslovnost, itd. To pomeni, da ne moremo biti uspešni ne glede na programe, ki jih imamo ali bomo imeli, če se miselno ne bomo prestrukturirali.

EMAJLIREC:

Sodobno podjetje se zlasti posveča osnovnim dejavnostim, mnoge storitve pa naroča pri pogodbenih partnerjih, ki jim je tista storitev osnovna dejavnost. Na

ta način se poenostavlja vodenje, storitve pa so v mnogih primerih bolj profesionalne. Storitve se pojavljajo izključno kot strošek, kar je zlasti pomembno, ko iščemo večjo rentabilnost na daljši rok. V produktivnejših gospodarstvih naročajo kot storitve družbeno prehrano, čiščenje prostorov, čuvajsko službo, nekatere vzdrževalne dejavnosti itd. Tudi v naši delovni organizaciji je bilo v zadnjem času večkrat povedano, da bi bilo možno, predvsem pa koristno določene aktivnosti izpeljati s pomočjo malega gospodarstva. Seveda s prezaposlitvijo naših delavcev. Vaš komentar?

GUBENŠEK:

Vse to je lahko doseči, če so zato dane družbene razmere. Do sedaj v naši družbi za to skoraj ni bilo možnosti. Prepričan sem, da bo z zakonom o podjetjih to možno in smiselno. Zaradi tega se tudi mi na to pripravljamo z veliko vnemo.

Viki KLENOVŠEK

Drobne zanimivosti

Izvoz v občini zaostaja

Na zadnjih ločenih sejah občinske skupščine je bila tudi točka dnevnega reda, ki je govorila o uresničevanju občinske resolucije v preteklem letu. Toda, ker je to že »zgodovina« in ker so delegati o teh gibanjih govorili že na prejšnji seji, so tokrat posamezni uvodničarji namenili več besed letošnjim gospodarskim gibanjem. Tako skupni izvoz v prvem četrtletju letos ni dosegel lanskega, saj je za njim zaostajal za 1,7 %. To pomeni, da se na področju zunanje trgovine relativno ugodni kazalci iz lanskega leta, letos, žal ne nadaljujejo. Še nekoliko bolj kot skupni zaostaja izvoz na konvertibilno področje, ki zaostaja za lanskim za dobrih pet indeksnih točk. Nasprotno pa se je na začetku letošnjega leta povečal uvoz, ki izkazuje visoke indekse rasti predvsem na konvertibilnem področju, kar seveda povzroča slabšanje stopnje pokritja uvoza z izvozom. Čeprav popolnejših podatkov o gibanju industrijske proizvodnje v času zasedanja zborov občinske skupščine še ni bilo, pa kaže, da kakšnih bistvenih pozitivnih premikov na tem področju ni bilo. In kako je bilo z osebnimi dohodki? V prvih treh mesecih letos so bili izplačani čisti osebni dohodki v občini za 235 % višji kot v enakem obdobju lani, in sicer v gospodarstvu za 230 % ter v negospodarstvu za 254 %. Izplačila čistih osebnih dohodkov so v obdobju prvih štirih mesecev letos porasla v primerjavi z istim obdobjem lani z indeksom 365,2 (v Sloveniji za 378,3). Za gospodarstvo je ta indeks 354,7, za družbene dejavnosti 383,6 in za druge (banke, zavarovalnice, družbenopolitične skupnosti samoupravne interesne skupnosti in drugi) pa 433,9.

Brezposelnost veliko stane

Število brezposelnih na širšem celjskem območju skokovito narašča. Medtem ko jih je bilo v začetku leta 1987 pri strokovni službi občinskih skupnosti za zaposlovanje prijavljenih 1196, jih je v začetku letošnjega leta delo iskalo še 2590 ali 117 odstotkov več. Povečuje se tudi število tistih brezposelnih, ki vlagajo zahteve za odobritev nadomestila za čas brezposelnosti. Še pred tremi leti so na skupnosti za zaposlovanje našli samo 580 takih vlog, leta 1987 že 1420, lani pa so jih obravnavali skoraj dva tisoč. Seveda ima zdaj več dela tudi strokovna služba za zaposlovanje, ki je v zadnjih letih dobila še nekaj novih nalog, ostala pa pri enakem številu delavcev.

Osebni dohodki zaostajajo za republiškim povprečjem

Iz pregleda izplačanih osebnih dohodkov za mesec april – za polni delovni čas z vsemi stimulacijami in dodatki – je razvidno, da je zaslužek več kot polovice vseh zaposlenih bil med

2.000.000 in 3.200.000 dinarjev. 0,8 % vseh zaposlenih je dobilo manj od 1.000.000 dinarjev, od enega do dveh milijonov je prejelo 24,6 % vseh zaposlenih, nad 3.200.000 dinarjev osebnega dohodka pa je dobilo približno 22 % vseh zaposlenih.

Primerjava izplačanih osebnih dohodkov med dejavnostmi kaže, da so aprila bili najvišji osebni dohodki v kemični in nekovinski industriji, najnižji pa v tekstilni industriji.

Zveza sindikatov

OBLIKOVANJE SKUPNIH UGOTOVITEV – V teh dneh so se pri občinskem svetu ZS zvrstili posveti z aktivni predsednikov osnovnih organizacij in konferenc osnovnih organizacij ZS po dejavnosti. Razpravljali so o poteku, stališčih in pripombah v javni razpravi o prenovi sindikatov, osnutku amandmajev k Ustavi SR Slovenije in članarini ter oblikovali skupne ugotovitve. Poleg teh vprašanj so obravnavali predloge za opredelitev vloge sindikata v statutih podjetij ter se pomenili o gibanju osebnih dohodkov in izvajanju sindikalne liste.

Univerzalni laserski sistem

Na univerzi v Manchesteru so izdelali laserski sistem, ki se lahko prilagaja raznim potrebam industrije. Družba Martel Laser, ustanovljena z namenom, da bi omogočila uveljavitev partnerjema, ki sta skupaj delala na univerzi, je za začetek ponudila laserski tehnološki pribor, s katerim bodo šole lahko demonstrirale optična načela.

Zdaj so Martelovi strokovnjaki pribor razširili v sistem, ki temelji na močnejšem, 6-milivatnem He-Ne (helij–neon) laserju z adapterjem iz optičnega vlakna. Uporabiti ga je mogoče v industriji in trgovini. K sistemu spadajo še trigonometrični kotomer za merjenje oddaljenih kotov, vertikalnih in horizontalnih, optična miza in merilec energije, katerega naloga je med drugim preračunavati Dopplerjev efekt hitrosti pretoka.

Laserski detektor je osnova sistema za odčitavanje šifriranih etiket na izdelkih v blagovnicah ali pa za avtomatske kontejnerske sisteme. Sistem pride v poštev tudi pri instrumentih z optičnimi vlakni, ki so v rabi v kozmetiki, ter za posebne učinke v diskotekah in drugih zabavišnih prostorih. Laser je s svojimi deli osnova sistema za detekcijo/identifikacijo in neka velika tovarna čokolade ga je že naročila.

Direktor prodaje družbe Martel G. Paiutta trdi, da je laserski sistem prej srednje kot kratkoročna naložba. Z njim se bo laserska tehnologija uveljavila v številnih industrijskih in komercialnih koncernih.

Embalaža iz plastike manj škodljiva kot iz papirja

Plastične vrečke so boljše od papirne embalaže, če upoštevamo prihranek energije in, verjeli ali ne, čistejše okolje. Agencija za zaščito okolja v ZRN je izdelala študijo o tehnologiji proizvodnje plastične in papirne embalaže. Prišla je do zaključkov, da izdelava plastične vrečke

zahteva le eno tretjino energije, porabljene za izdelavo papirnate vrečke in okolje mnogo manj onesaži.

Uradna študija iz leta 1986 ugotavlja, da je za 50.000 plastičnih vrečk potrebnih le 1000 kilogramov polietilena, za enako število papirnatih vrečk pa 2500 kilogramov papirja, oziroma 5000 kilogramov lesa. Poleg tega proizvodnja enake količine plastičnih vrečk odda v okolje 17 kilogramov žveplovega dioksida, pri papirnih vrečkah pa 80–230 kilogramov. Tudi glede ogljikovega monoksida in ogljikovodikov sploh je proizvodnja plastičnih mas ugodnejša. Dobra stran plastike je tudi v možnosti zažiganja v naftnih termocentralah, saj dodane količine plastične embalaže pospešujejo izgorevanje in tako centrala porabi manj nafte.

Glede na vse povedano v ZRN ne vidijo razloga, da bi plastično embalažo zamenjali z drugimi materiali, še zlasti zato ne, ker je plastično vrečko moč uporabiti večkrat. Očitno je, da ima plastična embalaža prihodnost.

SZ ponovno odkriva paro

Na Politehničnem inštitutu v Harkovu, SZ, sovjetski znanstveniki ponovno »izumljajo« parni stroj. Konstruirajo stroj na trdo gorivo z močjo 8.000 konjskih sil, za katerega pričakujejo, da bo trikrat bolj učinkovit od ustreznih dieselskih ali električnih strojev.

Prototip izdelujejo v tovarni v Vorošilovgradu, ki spada v sklop Ministrstva za težko industrijo. Pogonsko gorivo mu bo nizkokalorični premog ali premogov prah, komercialni izdelki pa bodo postavljeni v premogovnih področjih, zlasti za Uralom.

Inštitu tudi proučuje uporabo pare za pogon ranžirnih lokomotiv v železarnah in metalurških kombinatih. Že sedaj se odvečni plin iz koksarn sicer delno uporablja za notranje ogrevanje objektov, še vedno pa gredo stotine ton plina in pare brezkoristno v ozračje.

Po načrtih naj bi s paro pod pritiskom napolnili posebni rezervoar, tega pa nato pritrdili na ranžirno lokomotivo. Pričakujejo, da bo en tak rezervoar zadostoval za 8 ur dela lokomotive. Imel pa bo še to dodatno prednost, da bo deloval brez treslajev in bo lokomotiva vozila brez značilnega promogovega dima.

Sintetični diamant

Z Inštituta za rudarstvo in tehnologijo v New Mexico (ZDA) so sporočili, da so japonski znanstveniki izdelali sintetični diamant, ki je znatno čvrstejši ob običajnih diamantov v prahu.

Gostota novega diamanta znaša 8500 kilogramov na kubični milimeter, zaradi česar je najtrši sintetični multikristalni diamant na svetu. Gostota naravnega diamanta je 10.000 kilogramov na kubični milimeter.

Novi diamant sta izdelala japonska znanstvenika Akira Savaoka in Tamostu Akaši, ki v tem času kot predavatelja gostujeta na omenjenem ameriškem inštitutu.

Novi pogledi na oblikovanje razvida del in nalog

Sredi aprila je ITEO – Inštitut za trženje, ekonomiko in organizacijo organiziral strokovni posvet z naslovom Odpraviti razvid del in nalog ter delovno mesto. Povod za to posvetovanje strokovnjakov iz delovnih organizacij in strokovnih ustanov vse Slovenije je bilo priporočilo Gospodarske zbornice Slovenije o odpravi koncepta del in nalog kot delovno-pravne kategorije, iz katere izhajajo pravice in dolžnosti delavcev, in ga nadomestiti z dolžnostjo delavca, da opravlja vsa dela, ki ustrezajo njegovi strokovni usposobljenosti (19. seja Izvršilnega odbora Gospodarske zbornice Slovenije).

Razmišljanja strokovnjakov s tega področja, kot tudi odgovori na nekatera vprašanja udeležencev posveta, so zanimiva tudi za širši krog delavcev, zlasti še, ker se skladajo z našimi pogledi in hotenji na nadaljnjo deregulacijo sistema v novih pogojih gospodarjenja.

RAZVID DEL IN NALOG JE PREDVSEM BAZA PODATKOV ZA ORGANIZACIJO DELA IN KADROVANJE

Osvežimo si najprej spomin, kaj pravi o razvidu del in nalog 19. člen zakona o delovnih razmerjih: »Delavci v temeljni organizaciji s samoupravnim splošnim aktom določijo razvid del oz. nalog, ki jih morajo izpolnjevati pri opravljanju dejavnosti temeljne organizacije. Poleg tega opišejo tudi vsebino, zahtevano strokovno izobrazbo oz. z delom pridobljeno delovno zmožnost in druge podatke za čim popolnejšo uporabo proizvodnih, znanstvenih, organizacijskih in tehnično-tehnoloških dosežkov ter izrabe delovnega časa.« Iz te normativne opredelitve je razvidno, da je razvid del in nalog samoupravni splošni akt organizacijske narave, ki ga mora sprejemati samoupravni organ, konkretno delavski svet TOZD ali DSK. Če razvid del in nalog vsebuje še določila o osebnem dohodku, morajo tak akt

sprejeti delavci z osebnim odločanjem (referendumom). Tako zakonsko opredelitev razvida del in nalog je eden od poročevalcev na tem posvetu označil kot pravno iluzijo. Zakaj? Iz vsebine tega določila namreč na mikro ravni konkretizira makro in mezoorganizacijsko strukturo, ki jo lahko obravnava le stroka in kot tako nima nobene zveze s samoupravnim odločanjem. To pomeni, da oblikovanja del in nalog ne moremo prepustiti ad hoc imenovanim samoupravnim komisijam, kot so to marsikje v praksi počeli, ampak lahko tako delo opravi le interdisciplinarna skupina ustrezno usposobljenih strokovnih delavcev v podjetju ali izven njega. Pri tem morajo sodelovati vodstveni in vodilni delavci, zlasti še pri oblikovanju vsebine del in nalog, saj jo ti delavci za svoje znajo.

PRI RAZVIDU DEL IN NALOG JE POTREBNO STROKOVNO DELO LOČITI OD SAMOUPRAVNEGA ODLOČANJA

Če je razvid del in nalog predvsem strokovni predpis s področja organizacije in kadrovanja, potem je tudi jasno, da je sedanje samoupravno odločanje o spremembi razvida predstavljal velik oviro za hitrejše prilaganje gospodarstva sodobni organizaciji in tehnologiji dela. Ne poznam primera, kjer bi delavci sprejeli drugačno odločitev, kot jo je posredovala strokovna služba, kar je tudi razumljivo, saj je le-ta dolžna z enakimi merili obravnavati vse organizacijske enote podjetja. Upošteva sedanjo gospodarsko situacijo in uvajanje tržnih zakonitosti, kar vse terja hitro reakcijo in prilaganje novim pogojem gospodarjenja, pomeni dolgotrajni postopek sprejemanja razvida kot samoupravnega splošnega akta veliko oviro za fleksibilno urejanje tega področja, zato naj bi, po mnenju strokovnjakov, razvid del in nalog postal poslovodni akt, ki naj bi ga predpisal direktor oz. od njega pooblaščen strokovna služba, tako kot v bistvu predla-

ga tudi 57. člen zakona o podjetjih. Le-ta namreč predvideva, da direktor podjetja, med drugim, predlaga tudi njegovo organizacijo.

NEKATERA ZANIMIVEJŠA VPRAŠANJA IN ODGOVORI S TEGA POSVETOVANJA

Razlagi strokovnjakov o stališčih Gospodarske zbornice Slovenije je sledila zelo živahna razprava, v kateri so bila dana mnenja oz. odgovori na nekatera vprašanja udeležencev posveta, med katerimi izpostavljamo le najbolj zanimiva.

Vprašanje: Kako kaže z ugotavljanjem z delom pridobljene delovne zmožnosti po novem?

Odgovor: V zveznem zakonu ta pojem več ne obstaja, torej je primarna izobrazba za določen poklic. Vendar zadeva ni tako preprosta zaradi opredelitve pojma strokovne izobrazbe po zakonu. V sedanji zakonodaji se s pravnega vidika sicer zahteva zahtevana izobrazba in ne dejanska izobrazba za opravljanje določene naloge, vendar je zakonodajalec mislil predvsem na to, da je osnovni kriterij za sklepanje delovnega razmerja dejanska delovna usposobljenost delavca, pri čemer pa moramo upoštevati zahteve delovnega procesa in delitev dela.

Verjetno bo potrebna sprememba sedanjega 20. člena ZDR v smislu točnejše opredelitve, kdaj ima delavec ustrezno strokovno usposobljenost, torej ne v strogem smislu priznane šolske izobrazbe, temveč dejansko strokovne usposobljenosti. Zahteva po alternativni izobrazbi kot nadomestku za sedanje ugotavljanje z delom pridobljene delovne zmožnosti ni smiselna, razen v primerih, ko načrtujemo razvojno delo, pa nam za to delo v nekem omejenem obdobju primanjkuje strokovnjakov z optimalnim znanjem.

Vprašanje: Ali obstajajo programi za vse poklice v usmerjenem izobraževanju?

Odgovor: Za vse poklice je izdelana nomenklatura poklicev, iz katere je razvidno, katere naloge pokriva določen poklic. Za približno polovico poklicev so navedeni tudi opisi, medtem ko je le za približno 30 % poklicev definiran program (le za 500 od 1495 poklicev). Vendar je v zvezi z zaposlovanjem delavcev s poklici usmerjenega izobraževanja potrebno omeniti, da preveč poudarjamo strokovno izobrazbo in prakso, manj pa os-

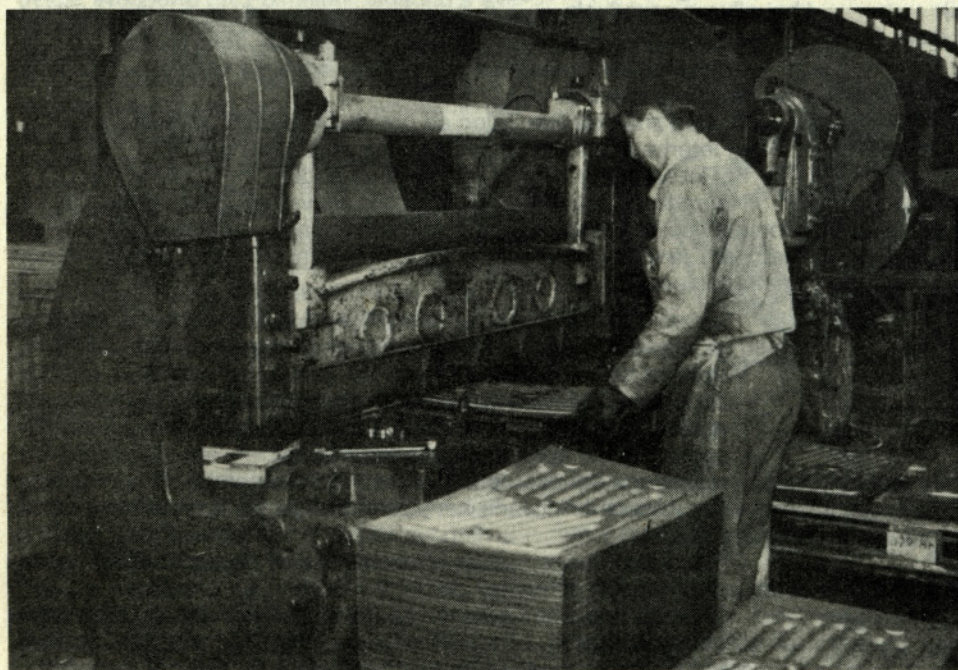
tale zahteve, kot npr. psihofizične zahteve delavca. Kot primer je bilo navedeno, da v zahodnih državah sprejemajo delave na osnovi 5–6 kriterijev, pri čemer je poudarek na kvalitetnem delavcu. Prav tako moramo poudariti, da delavec ne more uveljaviti pravic iz dela samo na osnovi strokovne izobrazbe oz. poklica, če dela na manj zahtevnem delu, kot je dejansko usposobljen. V tem primeru je sicer njegova zaposlitev sploh vprašljiva, saj s svojim znanjem v ničemer ne prispeva k uspehu organizacije.

Vprašanje: Kaj je predvideno v zvezi z odpustom delavcev, ko bo začel delovati trg delovne sile?

Odgovor: Po sedanjih razmišljanjih naj bi se v primeru prestrukturiranja podjetja ženske, mlajše od 50 let in moški, mlajši od 55 let, morali usposobiti za nova dela oz. naloge. Pri starejših delavcih naj bi prenehalo delovno razmerje sporazumno z odpravo v višini 24 osebnih dohodkov oz. bi dobival določen čas npr. 2 leti, nadomestilo, dokler pač čaka na novo zaposlitev. Osnovno izhodišče v teh primerih pa je vendarle, da se obstoječi kadrovske potencial kar najbolje izkoristi, ne pa odpušči, saj nas vsak novi delavec stane znatno več.

POVZETEK

Iz vsega navedenega torej sledi, da je bistvo stališč GZS, ne odprava razvida del in nalog, temveč nasprotno, kar največji poudarek dati svobodi podjetij in odločilnemu vplivu stroke, tako da bomo z ustreznimi strokovnimi rešitvami v največji možni meri motivirali delavca za delo. V praksi to pomeni, da mora razvid del in nalog postati organizacijsko tehnični akt oz. predpis, ki ga predpiše poslovodni organ na predlog strokovne službe, ne pa kot doslej samoupravni organ. Nadalje mora razvid v še večji meri kot doslej delovati kot baza kvalitetnih podatkov za zaposlovanje, razporejanje in izobraževanje delavcev, organiziranje dela ter ugotavljanje in vrednotenje zahtevnosti del in nalog. Trdno sem prepričan, da bomo s tem zagotovili večjo fleksibilnost dela in razporejanja delavcev v skladu s potrebami delovnega procesa, s tem pa tudi boljše poslovne rezultate in večji standard delavne, kar je v bistvu končni cilj poslovanja vsake delovne organizacije.



Lanski dosežki inovacijske dejavnosti v Celju

Odbor za inventivno dejavnost pri Občinskem svetu ZSS Celje in Odbor za raziskovalno in inovacijsko dejavnost pri ORS Celje že vrsto let vodi akcijo za pospeševanje in razvoj inovacijske dejavnosti. V zadnjih letih pa splošno akcijo, da v celoti povežemo razvojno in raziskovalno inovacijsko delo v celoto in vključevanje profesionalnih RRD – strokovnjakov in vseh ostalih delavcev, ne glede kje so zaposleni.

V ta namen tudi izvaja analizo (anketo) na osnovi vprašalnika, ki ga pošilja v večino DO gospodarstva in negospodarstva v občini Celje. Rezultati ankete se že nekaj let bistveno ne spreminjajo, odnos do inovacij je v mnogih delovnih sredinah negativen, ni nobenih novih spodbud, da bi inovacijsko dejavnost spravili na višji nivo oz. da bi jo sploh začeli sprejemati kot del proizvodnega in ekonomskega procesa na vseh nivojih.

Glavni nosilci razvojno-raziskovalne in inovacijske dejavnosti v občini Celje so večje DO, kar je tudi razumljivo, gledano s stališča kadrovske strukture. Na drugi strani pa je preko 80 % manjših podjetij skupaj z vso negospodarsko dejavnostjo več ali manj odsotno od ustvarjalnega gibanja, kar se negativno odraža v občini kot v celoti.

ANALIZA VPRAŠALNIKA NAM DAJE NASLEDNJE RAZULTATE:

1. Vprašalnik poslan v 70 DO gospodarstva in negospodarstva.
– Vprašalnik vrnjen iz 40 DO ali 57 %
Inovacijska dejavnost je prikazana v 24 DO ali 34 %
– Inovacijski dohodek v 13 DO ali 18 %, to je v štirih DO manj kot leta 1987.

– Prazen vprašalnik vrnjen iz 16 DO, v 30 DO pa niti niso smatrali za potrebno, da na vprašalnik odgovorijo.

2. – Skupno število zaposlenih v občini Celje je 40.175.
– Število delavcev v DO, kjer je prikazana inovacijska dejavnost je ca. 23.700.

– Število delavcev v DO, kjer je prikazan inovacijski dohodek je ca. 17.000, to je razumljivo, saj je v večjih DO gospodarstva.

– Večina inovacijskega dohodka 70,60 % pa je dosežen v Cinkarni in v Železarni Štore.

3. Normativne akte – pravilnika ali SaS imajo v 24 DO, to je v tistih, ki imajo prikazane inovacije. Pravilniki so stari 10–11 let (Žična, Remont) do najnovejših, sprejetih v letu 1989. Od tistih DO, ki so na vprašalnik odgovorile, 8 DO pravilnika sploh nima (to so predvsem manjše DO).

4. Odločanje o inovacijskih predlogih od prijave do sprejema je v glavnem prepuščeno delavskim svetom v 27 primerih, to je nestrokovnim organom, v 20 primerih inovacijskim komisijam, in le v 6 primerih strokovnim komisijam, to je predvsem v DO, ki imajo profesionalno vodeno inovacijsko dejavnost. Ker so inovacije v večini primerov prepuščene nestrokovnjakom in volonterističnem pristopu, so tudi odraz prikazanega stanja.

5. – Strokovno vodena inovacijska dejavnost je v 7 DO.
– Službo za inovacije ima Železarna Štore (4 zaposleni)
– V 6 DO imajo analitike ali referente (Cinkarna, Aero, Libela, Emo, Ingrad in PTT).

– V 10 DO imajo še konkretno zadolžene delavce za inovacije poleg drugih službenih dolžnosti (Dinos, Komunala, Kovinotehna, Elektrosignal, Metka, Gradis, Cestno podjetje, Mlinsko predelovalna industrija, STŠ in Aurea).

6. V letu 1988 je bilo tudi nekaj več razpisov, kakor v preteklih letih. V večini primerov so bili razpisi objavljeni v internih glasilih pod različnimi naslovi, vedno vsi z istim ciljem, priti do čimveč inovacij. Razpis je bil v naslednjih DO: Cinkarni, Aeru, Libeli, Dinosu, Ingradu, Emu, Komunali, Mlinsko predelovalni industriji in ŽTO Celje.

Odzivi na razpise in rezultati so še vedno izpod pričakovani.

7. Število prijavljenih predlogov:

	1985	1986	1987	1988	1988/ 1987
IZUMI	5	8	10	7	
MODELI	–	263	321	–	
TEHN. IZBOLJŠAVE	253	221	181	276	
KORISTNI PREDLOGI	169	259	311	222	
DRUGO – IDEJE	192	79	40	235	
SKUPAJ	619	830	863	740	85,75 %

Od prijave do realizacije – 1988

	Izumi izboljšave	Tehn. predlogi	Koristni predlogi	Drugo – ideje	SKUPAJ
prijavljenih	7	276	222	235	740
obravnavanih	3	276	256	286	821
priznanih	5	162	165	209	534
realiziranih	5	166	199	51	421

Iz obeh tabel je razvidno, da je število inovacij v upadanju. Skupno število inovacij se je zmanjšalo za 14,25 %, obravnavanih za 26,13 %, priznanih za 40,87 %, in realiziranih za 45,61 %. Padec je zaskrbljujoč, ker to vodi v še večjo stagnacijo.

8. Kvalifikacijska struktura in število inovatorjev:

Izobrazba	1985		1986		1987		1988	
	število	%	število	%	število	%	število	%
VISOKA	66	8,85	80	10,80	87	12,32	93	13,86
VIŠJA	59	7,91	75	10,12	79	11,18	62	9,24
SREDNJA	224	30,02	246	35,20	216	30,60	243	36,21
VKV	217	29,08	134	18,08	122	17,29	94	14,01
KV	119	15,96	151	20,38	125	17,70	121	18,03
PK + NK	61	8,18	55	7,42	77	10,90	58	8,65
SKUPAJ	776	100	741	100	706	100	671	100

Število inovatorjev se je zopet znižalo za 5 % in že nekaj let postopno pada. Kvalifikacijska struktura se pa bistveno ne spreminja. Na enega inovatorja je 1,10 predloga. Na 100 zaposlenih v Celju je 1,89 predloga.

9. Izkazovanje inovacijskega dohodka v zaključnem računu ni obvezno, zato so ga v zaključnem računu prikazale le tri DO (Cinkarna, Libela in Emo), ker se za inovacijski dohodek nobeden ne bori, tudi ni toliko pomembno, da bi ga posebej prikazovali v ZR.

10. 70,60 % inovacijskega dohodka je doseženo v Cinkarni in Železarni Štore. Inovacijski dohodek je v letu 1988 narasel le za 102 % v primerjavi s preteklim letom, kar je v primerjavi z inflacijo velik padec in vidno stagniranje v primerjavi s preteklimi leti. Porastla so posebna izplačila inovatorjem, kar je odraz nekaterih sprememb pravilnikov v DO. Kljub temu so posebna nadomestila še vedno zelo nizka, kar je tudi posledica upadanja inovacij.

11. Način spodbujanja in obveščanja je naslednji:

1. Sprotno obveščanje v internem glasilu
2. Interna priznanja
3. Razna posvetovanja
4. Organiziranje razstav
5. Propagandne objave – letaki
6. Razni drugi načini
7. Spodbujanja in obveščanja nimajo

12. Nagrade in priznanja, ki so jih prejeli inovatorji

1. Nagrade in priznanja »INOVATOR CELJA«, ki jih podeljuje Občinska raziskovalna skupnost Celje so na prvem mestu, saj so jih prejeli inovatorji, razvojno raziskovalni delavci in vodstveni delavci iz 8 DO.

2. Plakete in priznanja za razstavljene inovacije na RAST-YU so prejeli inovatorji iz 4 DO.

3. Zlati znak občine Žalec so prejeli inovatorji iz ene DO.

4. Interna priznanja »Inovator leta« so podelili v 4 DO.

5. Razna druga interna priznanja so podelili inovatorjem v 6 DO.

Nagrade in priznanja, ki jih dobijo inovatorji poleg posebnih nadomestil so še vedno najlepši način spodbujanja in dajanja priznanj inovatorjem za ustvarjalno delo, a žal temu načinu priznavanja dajemo premalo pomena.

13. Vzroki, da inovacij ni, oziroma jih je premalo in kaj nameravajo narediti za izboljšanje stanja, so najbolj pogosti odgovori naslednji:

Vzroki za slabo stanje:

- počasnost reševanja (od prijave do realizacije)
- reševanje inovacij po TOZD-ih (razdrobljenost)
- samoupravno sprejemanje (nestrokovno)
- ni pravega odnosa do RRD (ni cenjeno znanje)
- ne priznavanje inovacij, ker se smatra vse, kar je narejeno, za službeno dolžnost.
- nepravilen odnos ostalih delavcev do inovatorjev (zavist in nedelitev inovacijskega dohodka)
- pre nizka posebna nadomestila (stimulativno bi že bilo od 8–10 % ob stalni revalorizaciji)
- Nezainteresiranost za lastne inovacije.

Ni finančnih sredstev za realizacijo, prostora in kadrov (ZC).

V gradbeništvu menijo, da ni posluha in možnosti za inovacije (Remont).

V trgovskih DO in gostinstvu so mnenja, da ni nobenih možnosti za inovacije, niti za njih ni potrebe.

– V manjših DO prevladuje mnenje, da inovacij pri njih ni, je krivda v neustrezni kadrovske strukturi.

– V občini Celje je še vedno več DO, ki ne vedo, kaj sodi v inovacijsko dejavnost in kaj narediti, da začnejo stanje spreminjati (zopet neustrezni kadri).

Kaj narediti za spremembo stanja:

– Spremeniti odnos do inovacij predvsem pri vodstvenih delavcih v gospodarstvu in negospodarstvu.

– Za obravnavo in sprejemanje inovacij je potreben kratek, enostaven, stimulativen in vsem dostopen pravilnik.

– Povečati posebna plačila inovatorjem na ca. 10 %.

– Inovacije je potrebno obravnavati predvsem na strokovnem nivoju in opustiti dosednji način sprejemanja in obravnavanja po samoupravni poti.

– Dodatno izobraževati predvsem vodstvene kadrovske strukture.

Vnesti – zahtevati večje angažiranje poslovnih delavcev in jih v tem smislu tudi stimulirati (dodatno na podlagi inovacijskega dohodka).

– Razpisati akcije za pridobivanje inovacij, predvsem s področja nerešenih problemov.

– Vnesti posebna priznanja za organizacijske enote, ki rešujejo probleme na razpis (LB Celje).

– Potrebno je tudi več sodelovanja in izmenjave izkušenj in prenosa znanja med DO v Celju in širše.



V sedanjem času in situaciji, ko znanje in ustvarjalno delo nimata pravega mesta v naši družbi, je vse zaman se zaklinjati, da nas lahko reši več inovacijskega dela in, da smo na poti v inovacijsko družbo. Stanje, ki ga potrjuje tudi ta analiza je popolnoma nasprotno, saj je vsako leto manj inovacij, ne samo s področja množice inventivne dejavnosti, temveč zaostajamo na celotnem področju razvoja in ustvarjalnega dela.

Opredelitev vloge sindikata v statutih podjetij

Procesi preobrazbe delovnih organizacij, zlasti tistih s temeljnimi organizacijami združenega dela, v podjetju so se že začeli. Sindikat v organizacijah združenega dela mora v teh procesih posvetiti največjo pozornost prav tistim rešitvam v statutih podjetja, ki pomenijo konkretizacijo ustavnih in zakonskih določil o uresničevanju pravic delavcev, vlogi sindikata in obveznosti organov podjetja do sindikata. RS ZSS je že februarja pripravil gradivo »Samoupravljanje in sindikat v statutu podjetja« (objavljeno v Sindikalnem poročevalcu št. 2 v prilogi Delavske enotnosti 17. 2. 1989), sedaj pa je pripravil še konkreten predlog besedil ustreznih členov v statutu podjetja. Besedilo v celoti objavljamo. O problematiki sindikata v statutu podjetja bomo govorili tudi na posvetu aktivna predsednikov OOZS v začetku junija.

Sindikat skladno z mednarodnim sporazumom o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, ki ga je Jugoslavija podpisala leta 1971, deluje svobodno brez omejitev, skladno s svojim statutom oz. pravili. Po določbah tega sporazuma je mogoče delovanje sindikata omejiti le zaradi nacionalne varnosti, javnega reda in miru ter uresničevanja pravic in svoboščin drugih. Zakon o podjetju ne določa vloge in nalog sindikata v podjetju. V zakonu je zapisano le, da delavski svet podjetja obravnava predloge sindikata v zvezi z uresničevanjem samoupravnih pravic delavcev in njihovega gmotnega položaja (49. člen) in da se v statutu podjetja določi način sodelovanja s sindikatom (65. člen).

Skladno s temi izhodišči je Republiški svet ZS Slovenije v programu aktivnosti organizacij in organov Zveze sindikatov Slovenije do 12. kongresa ZSS poudaril, da je pri opredeljevanju vloge sindikata v statutu podjetja treba uveljaviti načelo, da sta delovanje in organiziranost sindikata stvar članstva in statuta sindikata. V statutu podjetja naj bodo zato le obveznosti in odgovornosti samoupravnih in poslovnih organov do sindikata: da zagotovijo sindikatu pogoje za svobodno delovanje in uporabo vseh ukrepov in načinov delovanja in ekonomskega položaja delavca; upoštevanje njegovih stališč o temeljnih organih, možnost, da pred odloča-

njem o temeljnih vprašanih ponovno preverja stališča in interese članstva; dostopnost do vseh informacij, strokovnih podlag odločanja in možnost sodelovanja pri delu oz. na sejah samoupravnih organov; pomoč strokovnih služb pri oblikovanju predloga odločitev.

Ti predlogi pomenijo minimalni obseg opredelitev vloge sindikata v statutih podjetij, ki ga zahteva Zveza sindikatov Slovenije.

I.

V temeljnih (splošnih) določbah statuta podjetja naj se glede položaja sindikata določi:

... člen:

Sindikat v podjetju pri uresničevanju in varstvu družbenoekonomskega, gmotnega in socialnega položaja članov sindikata deluje samostojno in svobodno skladno s statutom zveze sindikatov in sindikalnimi listinami (sindikalna lista, kolektivna pogodba, kriteriji za zaščito delavcev pri ugotavljanju presežkov, sindikalna stavkovna pravila ipd.)



II.

V posebnem poglavju statuta naj se opredelijo naslednje obveznosti samoupravnih, poslovnih in drugih organov podjetja do sindikata:

... člen:

Delavski svet, izvršilni organi in poslovni organ so dolžni pred sprejemom odločitev, ki vplivajo na družbenoekonomski položaj članov sindikata, obravnavati mnenja in predloga sin-

dikata in se do njih opredeliti pred sprejemom dokončne odločitve. To so zlasti odločitve v zvezi z razvojem podjetja (materialni učinki razvoja in investicijskih projektov, spremembe dejavnosti, statusne spremembe), s samoupravno in delovno organiziranostjo v podjetju, z delitvijo dobička, osebnih dohodkov in sredstev skupne porabe, z uveljavljanjem pravic in obveznosti iz delovnega razmerja družbenim standardom, delovnimi pogoji, uveljavljanjem nadzorne funkcije delavskega sveta nad poslovanjem poslovnih organov in podobno.

... člen:

Samoupravni in poslovni organi ter strokovne službe so dolžne zagotoviti zlasti naslednje pogoje za delovanje sindikalne organizacije oz. sindikalnih aktivistov;

– vse podatke, informacije in dejstva v zvezi z delom, poslovanjem in razvojem podjetja, ki vplivajo na gmotni in socialni položaj članov sindikata in v zvezi z uresničevanjem družbenoekonomskih, gmotnih in socialnih pravic članov sindikata (delavcev), ki izvirajo iz dela in delovnega razmerja;

– obveščanje (vročanje vabil z gradivi) o sejah vseh organov podjetja in o drugih razpravah v podjetju ter zagotavljanje možnosti, da se teh sej oz. razprav udeležujejo;

– prostorske, gmotne in druge pogoje za delo;

– možnost opravljanja sindikalnega dela med delovnim časom in plačilo za to delo skladno z opredelitvami v sindikalnih listinah.

... člen:

Samoupravni in poslovni organi so dolžni zagotavljati, da aktivisti in člani vodstev sindikata v podjetju zaradi organiziranja in vodenja aktivnosti sindikata, sodelovanja na sejah organov podjetja, izražanja mnenj, predlogov, pobud in zahtev sindikata v času njihovega mandata in po njegovem preteku ne morejo biti klicani na odgovornost in tudi ne postavljeni v manj ugoden položaj.

... člen:

Sindikat ima pravico, da organizira in vodi stavko, skladno s sindikalnimi stavkovnimi pravili. Samoupravni in poslovni organi morajo zagotoviti, da zoper stavkajoče delavce, ki so stavkali skladno s sindikalnimi stavkovnimi pravili (ne glede na to, ali so stavko organizirali ali v njej sodelovali), ne bo uveden postopek za ugotavljanje njihove odgovornosti, da ne bodo suspendirani in da jim ne bo zaradi tega prenehalo delovno razmerje.

Konec lanskega leta se je naš sodelavec Franček Knez skupaj s prijatelji »potepal« po indijskem predelu Himalaje ter v izredno težkih razmerah preplezal jugovzhodno steno Meruja East. O izjemnem uspehu, ki ga je dosegla »mini« odprava, v kateri so bili poleg Frančka še Marjan Frešer ter Martin in Andreja Hrastnik, smo ob njihovi vrnitvi v domovino na kratko že pisali, v današnji številki pa si lahko preberete nekaj več o tem, kaj vse so doživeli člani odprave.

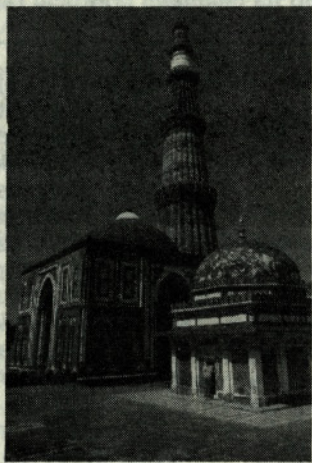
FRANČEK KNEZ

V stenah Garvalske Himalaje

Pred odhodom je bilo veliko dela z urejanjem formalnosti in zbiranjem opreme. Poleg vsega tega in poleg službe pa je bilo potrebno še čimveč trenirati. Z Brnika smo 2. avgusta odleteli v München. Tam smo izkoristili ure postanka in se odpeljali v mesto. Pasli smo oči na izložbah in mestnih zanimivostih. Zvečer smo odleteli v Pariz in prespali v hotelu Arcade, na letališču Charles de Gaulle, naslednje jutro pa proti Kuwaitu, kamor smo prispeli pozno popoldne.

Kuwait smo zapustili zvečer, po sedmih urah vožnje z Boeingom 747 pa smo pristali v New Delhiju. Časovna razlika med Delhijem in Evropo je pet ur, tako da Indiji pet ur prej zagledajo vzhajajoče sonce. V Indiji je bilo obdobje monsuma, ki traja od junija, do konca avgusta, v hribih pa se zadrži še nekoliko dlje, zaradi visokih gora. Ko smo uredili formalnosti na mejnem prehodu, smo zapustili klimatizirane prostore letališča. Zunaj nas je sprejela zadušljiva tropska vročina in vrvež drobnih temnopoltih ljudi. Vse je bilo novo, ljudje, kultura in pokrajina. Ljudje te sprašujejo, če imaš kaj za prodajo, prosijo te za denar, če menjaš dolarje za indijske ruplje. Iz

gneče smo se hitro 'pobrali' na avtobus in se odpeljali v 10 km oddaljen center Delhija. Vožnja z letalom nas je precej utrudila, tako da smo 'kinkali' in dremali. Le tu in tam sem se zaspano zazrl skozi okno in opazoval menjavajočo se revščino in blaginjo ob cesti. Ker je bila Indija angleška kolonija, zna



Eden izmed številnih templjev v Bangkoku na Tajskem.

precej ljudi govoriti angleško. Pri sporazumevanju nismo imeli večjih težav, včasih smo si pač pomagali z rokami. V mestu smo se nastanili v Taurist Campu na Ul. Delhi Gate. V campu so gostje večinoma belci in je glede na razmere v mestu solidno urejen. Spravili smo nahrbtnike in vreče ter odšli

v mesto. Ob izhodu iz campa nas je obdala gruča voznirov rikš s kolesi in motorji, ki se s tem delom preživljajo. Po pogajanju za ceno smo se odpeljali s tistim, ki je postal najnižjo ceno. Promet poteka na angleški način in je precej hrupen in gost. Večino predstavljajo vozniki rikš in motornih koles ter mestni avtobusi. Vožnja z rikšo je svojevrstno doživetje, saj gre ob srečavanju z ostalimi vozili včasih za milimetre. Da ne gre zmeraj brez nezgode, pove tudi to, da je le malo rikš, s celo karoserijo. Skoraj ničesar in nikjer pa nima fiksne cene, tako da se je treba s trgovci vedno pogajati. Pri tem moraš biti vztrajen in si vzeti čas. Sploh je najbolje, da se ti v Indiji ne mudi, saj z naglico ne prideš dlje od lastne jeze in nivoze. Vse življenje se odvija na ulici, kjer kuhajo, pečejo, prodajajo, služijo in spijo.

Povsod je polno živali, mrčesa, zvečer pa predvsem komarjev. V mestu smo se oglasili na jugoslovanskem Inter Traco. Predstavniki je malo pred tem s soprogo odpotoval na dopust v Slovenijo, tako da so nas sprejeli indijski uslužbenci, ki so bili zelo gostoljubni. Nudili so nam potrebne informacije in nas odpeljali do trgovine,



Gamuk, mesto na katerem izpod ledenika Bhagiratijev privre na dan reka Ganges.

kjer smo nakupovali hrano. Zvečer smo se vrnili v Camp, prespali s pomočjo ropota-preznojeni in umazani od jočega ventilatorja. Komarprahu smo si najbolj želeli kopeli. Ponoči vročina ne

popusti, tako da smo noč prespali s pomočjo ropota-jočega ventilatorja. Komarjev pa smo se uspešno ubranili z Autanom. Naslednje-

Franček Knez

Franček KNEZ, štirintridesetletni avtoelektričar iz Laškega, sicer pa že od 1976. leta dalje naš sodelavec, ki vzdržuje in popravlja vilicarje TOZD Posoda, sodi že več kot desetletje med najuspešnejše jugoslovanske alpiniste.

Ob razvpitem Reinholdu Messnerju in morda še peščici vrhunskih plezalcev velja ta čas prav gotovo za največjega izzivalca najhujših gora na svetu. Da je to res, dokazujejo številni vrhunski dosežki v domačih in tujih stenah.

Plezati je začel leta 1973 in od takrat dalje se redno in sistematično pripravlja za alpinistično dejavnost, hkrati pa vsako leto opravi precejšnje število vzponov. Doslej je preplezal že več kot 2200 smeri, od tega je dobrih 650 prvenstvenih, kar predstavlja tudi svetovni rekord.

Omeniti velja, da se Franček Knez loteva raznih priložnostnih del in tako zbira sredstva potrebna za nakup plezalne opreme in pokrivanje stroškov odprave. Seveda gre tu predvsem za »višinska dela«, kot so popravila fasad na stolpnih, barvanje dimnikov, stolpov, daljnovidov ipd. Tako je eden izmed redkih vrhunskih športnikov, ki si mora možnosti za svoje vrhunske dosežke zaslužiti sam.

Od leta 1979 dalje je član AO Impol iz Slovenske Bistrice.

Mnogokrat je bil član uspešnih jugoslovanskih odprav v tuja gorstva, usmerjenih v najtežje predele in najvišje gore sveta.

Odprave:

1978 - Andi, Peru (Hascaran - 6000 m)

1979 - Mount Everest (Jugoslovanska odprava - pokrovitelj Josip Broz Tito)



1981 - Lhotse (8511 m), Himalaja, južna stena

1982 - Andi, Peru (stena Pisca, stena Chaevarya, Golijev steber, Ledena Griva, stena Chapichalgi - Strah in sreča)

1983 - Yosemite, ZDA; Fitz Roy, Patagonija, Eiger (severna stena preplezana v 6 urah), Švica

1984 - Cho Oyu (8153), Himalaja

1985 - Yalung-Kang (8505 m), Himalaja, Eiger (severna stena) Švica

1985/86 - Cerro Torre, Patagonija, Argentina

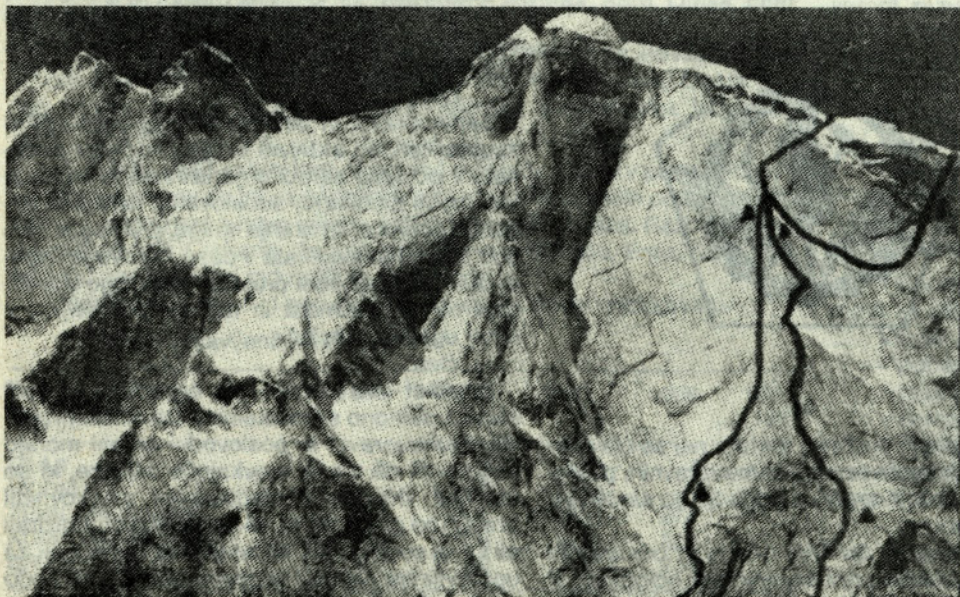
1986 - Torre Egger, Patagonija, Argentina

1987 - Trango Tower, Himalaja, Pakistan

1988 - Meru East (6261 m), Garvalska Himalaja, Indija

Za izjemne dosežke v alpinizmu je Franček Knez v letu 1984 prejel Bloudkovo nagrado.

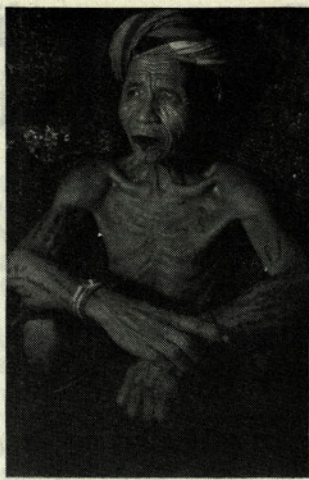
V letošnjem letu Franček ponovno načrtuje odhod v Garvalsko Himalajo (Indija), kjer bo poskušal preplezati nekaj novih smeri v stenah, ki doslej še niso bile preplezane. Seveda ni potrebno posebej omenjati, da gre za doslej najtežje smeri v tem masivu, ponekod prekrite z ledom ter snegom in ki že ob samem pogledu na njih vzbujajo strah in spoštovanje.



Stena Meru East z vrisanima prvenstvenima smerema, ki so ju preplezali Franček in prijatelji.

ga dne smo kupovali kuhinjske potrebščine.

Zvečer smo se z avtobusom privatne družbe odpeljali iz Delhija proti Rišikešiju, mestu ob sveti regi Ganges. Do dveh zjutraj smo krožili po ulicah in zbirali potnike. Kljub nočnim uram je na ulicah ponavadi veliko ljudi, tako da je precej hrupno in veselo. Med potjo smo morali tudi potiskati avtobus, da je ponovno vžgal. Zaradi romarjev v Rišikeši je na avtobusu nastala huha gneča in zjutraj zaradi otrpele noge skorajda nisem mogel hoditi. Opoldne smo se odpeljali naprej po dolini reke Ganges, proti njenemu izvoru. Po šestih urah smo prispeli v Utarkaši, kjer smo prespali v gostišču Viayraj.



Na Tajskeem je uživanje droge nekaj povsem normalnega, zato tudi takšni prizori niso nič neobičajnega. Seveda pa so posledice katastrofalne.

Naslednje jutro smo v mestu nakupovali sadje in zelenjavo, opoldan pa smo se odpeljali proti Gangotri, ki je oddaljen več kot 400 km iz Delhija. Nahaja se na višini 3000 m in je zadnje večje naselje pod gorami. V poletnih mesecih je tam precej ljudi, ki romajo k izvoru Gangesa, pozimi pa celo stalni prebivalci odidejo v dolino, kjer zapade več kot 3 m snega. Cesta je bila zaradi deževja v zelo slabem stanju. Na plazovitih mestih pa spodkopana, da so nam med vožnjo včasih lasje 'stopili pokonci'. Kasneje, ko smo se vračali z gora, je bila popravljena in počutje med vožnjo je bilo veliko boljše, le Andreji je bilo ves čas slabo.

V Gangotriju smo se nastanili v Tourist Rest house. S seboj smo imeli več kot 300 kg hrane in opreme in smo do baznega tabora potrebovali 10 nosačev. V naselju jih ni bilo, kjer jih je najela francoska odprava pred nami, tako da smo tam trikrat prespali. Medtem je neprestano deževalo, zato se nam ni mudilo naprej.

Četrtega dne smo po pogajanju o plačilu najeli deset nosačev in odšli v 14 km oddaljeno Bujibaso, ki je ne-

kakšno planinsko zatočišče pred izvirom Gangesa.

Tam smo srečali francosko odpravo, ki se je iz baze vračala v dolino, ker je eden izmed njihovih članov umrl za pljučnim edemom. Naslednje jutro smo pot nadaljevali v deževnem in precej hladnem vremenu. Šli smo mimo Gamuka, kjer izvira Ganges, do planote Tapovan na višini 4300 m, kjer smo postavili bazni tabor. Takoj smo 'zgradili' kuhinjo, ki nam je dobro služila, le streha je puščala ob dežju. Iz kamena smo ob granitnem bloku pozidali stene in s ponjavo naredili streho. Kuhanja pa smo se kasneje lotevali vsi in nam je šlo kar dobro od rok. Večinoma smo jedli testenine, riž in krompir z različnimi omakami. S seboj smo imeli nekaj naših tlačenk, v Delhiju pa smo nakupili nekaj ribjih konzerv, tako da je bilo na jedilniku zelo malo mesa. Prve dni je neprestano deževalo, jutranje sonce sta kmalu zamenjala megla in dež. Zaradi prepaha v avtobusu smo bili vsi prehlajeni.

Težko otovorjeni smo prvič prišli pod steno. Popoldne smo vstopili in splezali prvih 300 m desnega raza. Nato smo si pod velikim

skalnim blokom naredili prostor za bivak, ki je ob vsakem novem prihodu postajal vse večji. Zjutraj smo splezali dva raztežaja, potem pa smo se vrnili v tabor zaradi izčrpanosti in nepopolne aklimatizacije. Marjana se je lotila tudi bolezen in se je zelo slabo počutil. Medtem se je vreme poslabšalo, tako da bi se tako ali tako morali vrniti. V steno smo se po počitku vzpeli četrty dan in zopet prespali v prejšnjem bivaku. Marjan je ponoči močno kašljal in se je zjutraj sam vrnil v tabor, mi trije pa smo splezali naprej. Čez dan je bilo vreme lepo, zvečer pa se je pooblačilo in pričelo snežiti. Na srečo smo prilezli do police, primerne za bivakiranje.

Ponoči je padlo 10 cm snega. Mokri in negotovi smo na tesnem prostoru čakali jutro. Vrnitev je bila edina rešitev. Zjutraj smo se po zasneženi steni po vrvi spustili nazaj. Med sestopanjem je s stojišča padel moj nahrbtnik, ki smo ga na srečo premočenega našli 400 m nižje v strugi snežišča. V ledenem dežju smo se po 6 km hoje utrujeni in premrženi vrnili v tabor.

Na Tapovanu je bila tudi indijska odprava, katere člani so splezali na Bhagiratti I, toda zaradi slabega vremena so se morali vrniti v dolino. Nato so prišli štirje ameriški plezalci, kmalu za njimi pa znanci iz Slovenije, Andrej Gradišnik iz Raven na Koroškem, Rok Preložnik iz Velenja, Tone Golnar iz Maribora in čez nekaj dni še Danilo Tič. Ti so kasneje splezali na vrh Satopantha. Prispelo pa je še veliko alpinistov iz Poljske, Avstrije, Italije, ZDA in Nove Zelandije. Čez dva dni smo se Martin, Andreja in jaz ponovno odpravili v steno, Marjan pa je zaradi bolezni ostal v taboru. Že med pristopom do prvega bivaka je snežilo, vendar se je ponoči zjasnilo. Zjutraj smo s plezanjem nadaljevali, tako, da smo tistega dne spet prišli na mesto, kjer smo se obrnili pred dvema dnevoma. Zvečer je snežilo, vendar je spet kmalu prenehalo. Naslednji dan smo se morali umikati v desni del stene, ker nam je izstop naravnost preprečil požled. Po celodnevem plezanju smo še enkrat bivakirali, naslednji dan pa smo splezali na rob stene na okoli 6000 m nadmorske višine. Smer je na določenih predelih dosegla VII. težavnostno stopnjo, njena dolžina pa je 1200 m. Zaradi oblike smo si imenovali Zlomljeno krilo. Sledil je sestop



Jogiji, ki živijo v votlinah ob izviru svete reke GANGES so za številne romarje, ki obiskujejo te kraje svečeniki. Jogiji živijo izključno od hrane, katero jim podarijo romarji.

po snegu, proti desni strani, nato pa smo se 400 m spustili po vrvi po smeri, ki so jo Avstrijci splezali pred dvema letoma. To je bila do sedaj edina smer v Meruju. Pri spustu smo nabrali precej klinov, opreme in vrvi, tako da se je porodila ideja o še eni smeri. Še enkrat smo prespali pod steno, nato pa smo odšli v tabor.

Z Martinom sva en dan počivala in se nastavljala toplemu soncu, nato pa sva se vrnila pod steno. Še isti dan sva fiksirala dve vrvi čez skalna skoka v grapi, kjer sta se vzpenjala na steno. Ponoči sva imela težave zaradi sneženja. Pod skalnim blokom, kjer sva spala, sva si morala preurejati ležišči, ker je pričelo curljati na naju. Naslednja dva dni sva zgodaj vstajala, nosila opremo v steno in plezala. Vrvi sva si pritrdila čim višje, da bi imela na koncu lažje delo. Ponoči je spet močno snežilo. Zjutraj sva se povzpela raztežaj po poledeneli steni, nato pa sva se obrnila, zaradi snega in ledu. Opremo sva pokrito s folijo pustila na gredi. Vrnila sva se v bazo, kjer sva si potešila lakoto in izčrpanost. Čez dva dni sva se zgodaj zjutraj spet vrnila na začetek smeri. Andreja naju je spremljala do ledenika, kjer smo si zaželeli srečo in se poslovili. Po grapi, po ka-

teri z vrha stene pada kamenje in led, sva hitro napredovala. Včasih sva postala in si oddahnila, pa naju je bobneče kamenje kakor prejšnje dni glasno opozarjalo, da je bolje, če izgineva. Ko sva vstopila v smer, sva bila na varnem in sva se z žimarji vzpenjala po fiksiranih vrveh. Ko sva prispela na polico, primerno za bivak, sva odložila nahrbtnika. Po manjšem obroku hrane sva fiksirala vrvi višje. Prespala sva na 'stari' polici. Zjutraj sva vso opremo spravila v transportno vrečo in jo vlekla za seboj. Spet sva nadaljevala z žimarjenjem in kmalu sva bila na mestu, kjer sva zabila zadnje kline. Plezala sva ves dan. Cela stena je granitna, navpična, ponekod previsna. Proti večeru sva utrujena prispela na majhno polico, pod drugim snežiščem. Očistila sva jo kamenja in na njej prespala.

Naslednje jutro sva ob vzhodu odrinila naprej. Ker je kazalo na poslabšanje vremena, sva zelo hitela. Opoldne sva priplezala na rob stene na višini okoli 6250 m. Težave v smeri so dosegale VIII. stopnjo, dve mesti sta bili splezani tehnično (AO), smer pa je dolga 1000 m. V spomin na lepa jutra med



Indijski avtobus natrpan s potniki. Posebnost avtobusov, ki vozijo po izredno slabih cestah podeželja je, da nimajo vzmetenja.

V stenah Galvanske Himalaje

(Nadaljevanje s prejšnje strani)

plezanjem prve smeri, smo jo imenovali Jutranja zarja. Na varovaliških sva pustila kline za spust in dve pritrdjeni vrvi v prečnici, da bi bila ob sestopu čim hitrejša. Po prvem spustu se nama je zataknila vrvi, ki sva jo na srečo hitro rešila. Začelo je rahlo snežiti. Pri ostalih spustih pa je šlo hitro navzdol, kljub temu da sva spuščala težko transportno vrečo. Ko sva sestopila še po grapi, sva si stisnila roki in sedla na kup kamenja na ledeniku. Nisva se zmenila za padajoči sneg. Čez noč, ki sva jo spet prespala pod skalnih blokom, je gore močno pobelilo. Hitrost je bila najina sreča. Dopoldne sva med sneženjem težko otovorjena stopala proti taboru. Čez tri dni se je vreme izboljšalo, povrnilo so se nama tudi moči. Vendar nam je zmanjkalo hrane, zato smo se napotili v dolino. Vso opremo smo nosili sami in zaradi težkega bremena se je pot precej vlekla. Med bivanjem v taboru je monsunsko deževje ponehalo. Nič več ni bilo nizke oblačnosti. Narava je dobila povsem drugačno podobo, kot smo jo viedli ob prihodu. Bila je barvita in razgled čudovit. Zaradi stavke voznikov avtobusov nismo mogli naprej. V Gangotriju smo postavili šotora in dvakrat prespali. Med postankom smo si ogledali tempelj, se umili v Gangesu in obiskali jogija, s katerim smo se zapletli v pogovor o vseh mogočih stvareh.

Ko so avtobusi spet pričeli voziti, smo pot nadaljevali. Utrujeni od vožnje smo prispeli v Delhi in se spet nastanili v Tourist campu. Preostali čas smo izkoristili za ogled znamenitosti. Postopali smo po mestu revnih četrti, kjer domačini vpijejo za teboj, se ti smejejo, ali prosijo

jo za denar. Zelo radi se te dotaknejo ali zaletijo vate.

Temperatura je okoli 37-38 °C, zrak pa nasičen tudi z 90 % vlage, tako, da je izredno soparno in skoraj vsaka aktivnost nemogoča. Domačini posedajo v senci. Vsaj četrtnina prebivalcev New Delhija živi na ulici in v izredni bedi. Preživljajo se kakor se pač znajdejo. V starem delu mesta so večinom kolibe, v katerih prebivajo skupaj ljudje in živali. Jaški na ulicah so odprti in iz njih se podijo roji muh. Tako umazanega mesta kot je Delhi, še nisem obiskal.

Iz Delhija smo za dober teden odpotovali na Tajsko v Bangkok, ki je upravno, politično in gospodarsko središče te dežele. V tem hitro razvijajočem se velikanu, kjer nove zgradbe poganjajo preko noči, živi preko 8 milijonov ljudi. Družine imajo po 10 otrok, povsod vlada izredna gneča, ljudje skoraj hodijo drug po drugem. Reke revnih kmetov s podeželja se zlivajo v njegovo zavetje v upanju na zaslužek in boljše življenje. Bangkok je mesto nasprotij, bogastvo in revščina si podajata roke. Stiska in beda revnega prebivalstva je velika, živijo v skoraj nemogočih razmerah, brez elektrike, vode in kanalizacije. Kljub vsemu pa je na obziranju prebivalcev zaznati notranji mir, sprjaznenost z usodo, upanjem v boljše življenje.

Samo mesto je najlepše v zgodnjih jutranjih urah, čez dan se namreč spremeni v pekel. Vročina, velika vlaga, ubijajoč promet napravijo svoje in takrat je najbolje obiskati kakšen tempelj in se skriti pred soncem.

V nedrhih Bangkoka so narasli najljepši budistični templji azijskega juga, preko 400 jih je. Vsi so izredno

dragoceni, bogato okrašeni ter med sabo zelo podobni. Zaradi pomanjkanja časa smo si jih lahko ogledali le par.

V prvem, ki smo ga obiskali, je 40 metrov dolg ležeči »Buda«, ovit v pozlačeno folijo, ki jo prinašajo verniki in sicer vsak vemik toliko, koli-



Hindujski tempelj ob vznožju Himalaje.

kor smatra, da jo je potrebno za odkup njegovega greha.

Drugi tempelj, ki smo si ga ogledali, se imenuje Wat Traimit. Na zunaj sicer ni tako imponanten kot prvi, vendar pa je posebnost v njegovi notranjosti. Na prostoru velikem približno 3 x 3 m »sedi« 5 in pol ton težki Buda iz čistega zlata. Sestavljen je iz 9 delov. V začetku je bil nekje na deželi in po dimenzijah nekoliko večji, saj je bil obdan z 10 cm betonsko oblogo, tako, da niso vedeli, da je iz zlata. Šele, ko so ga želeli prestaviti na drugo mesto, je pri transportu počil oklep in pokazal se je zlato.

Ogledali smo si tudi kraljevo palačo. Njene prostrane dvorane so polne najrazličnejše keramike, zlatih predmetov in dragih kamnov, saj je tu shranjen lep del njihove kulture, njihove zgodovine.

Nasploh je postala Tajska s svojim razvijajočim se turizmom pravi raj za popotnika. Vlada je v zadnjih letih začela intenzivno vlagati v turizem in obisk je vsako leto večji. Pravijo, da kogarkoli pot zanese v te kraje, mu ni žal in vedno znova se vrača. Če bo tudi z nami tako, bomo videli.

Iz Tajske smo preko Bombaya odleteli v Paris, od tam pa v Zagreb, kjer so nas pričakali sorodniki in prijatelji. Spet smo bili doma.

Franček KNEZ

Samoupravljanje v podjetju

V reorganizaciji naše delovne organizacije je eno od osrednjih vprašanj opredelitev samoupravljanja v podjetju. Takoj na začetku je potrebno reči, da smo pri razmišljanju o tej temi v veliki meri prepuščeni sami sebi, saj je zakonska osnova za to področje zelo na kratko opredeljena v Zakonu o podjetjih.

Vendar so ob poznavanju dosežanih slabosti v samoupravnem sistemu v delovnih organizacijah te zakonske možnosti dovolj velike, zato, da pač sami skušamo čimbolj učinkovito postaviti samoupravni sistem v podjetju.

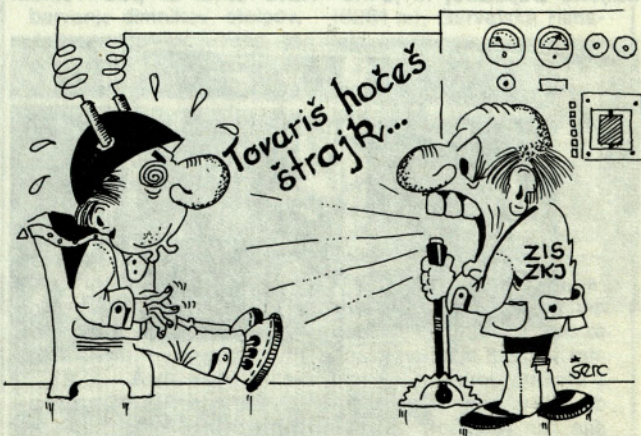
Osrednjo vlogo v samoupravnem sistemu ima delavski svet. Ko razmišljamo o novi vlogi delavskega sveta, moramo imeti pred sabo tudi nove vloge, ki naj bi jih v sistemu odločanja imela tako sindikat kot tudi direktor podjetja. V tem sistemu odločanja ne pozabljamo na vlogo vseh delavcev, ki na referendumu sprejemajo Statut podjetja ali pa na zborih delavcev odločajo o zadevah, ki so opredeljene v statutu. Vendar je pri tem potrebno poudariti to, naj bi delavci na neposreden način odločali predvsem v smislu sindikalnih skupin, ki naj bi predstavljale pravo bazo sindikata. S tem smo prišli na področje funkcije sindikata, ki naj bi v podjetju predstavljal glavno obliko izražanja neposrednih interesov delavcev. Pri tem naj bi imela sindikalna aktivnost predvsem dva cilja: boj za standard delavcev in varovanje pravic delavcev. Vse ostale dejavnosti naj bi bile podvržene tema dvema ciljema. Pri tej svoji funkciji naj bi sindikat deloval med delavci in ne predvsem forumsko ter izražal svoja stališča na delavskem svetu. Kar se tiče funkcije direktorja, je ta po Zakonu o podjetjih pridobila na svoji vlogi tako v smislu pooblastil kot tudi odgovornosti. Pooblastila so v predlaganju razvoja podjetja in tudi v njegovem uresničevanju in sicer kot nalo-

ge, ki se izvršujejo v okviru celotne hierarhične strukture podjetja. Direktor ima pravico in dolžnost spreminjati organizacijo in imenovati svoje sodelavce. Z izdajanjem sklepov urejuje neposredno celo vrsto vprašanj v zvezi s poslovanjem podjetja. Ko govorimo o odgovornosti direktorja, je ta za svoje delo odgovoren delavskemu svetu, le-ta ocenjuje direktorja predvsem po tem, ali je v podjetju ustvaril profit. Kako se bo ta profit ustvarjal, je v veliki meri prepuščeno samemu direktorju. V primeru neustvarjenega profita delavski svet lahko odpočije direktorja.

No, tu smo prešli sedaj na funkcijo delavskega sveta, ki ima eno izmed osrednjih vlog na področju imenovanja in sprejemanja zaupnice direktorju. Kot takšen mora biti za svojo vlogo usposobljen predvsem v tem smislu, da člani delavskega sveta niso več odgovorni samo svoji delovni sredini, ampak naj bi bil član delavskega sveta odgovoren celotnemu podjetju. Prav tako bo moral delavski svet glede na novo funkcijo prevzeti takšen način dela, ki bo temeljil predvsem na ocenjevanju rezultatov poslovanja, kot tudi izvajanja funkcij direktorja. Manj časa pa se bo ukvarjal z odločitvami, ki bi tako ali drugače bistveno vplivale na poslovanje in pomenile oviro za izvajanje poslovodne funkcije. Delavski svet naj bi bil predvsem mesto za usklajevanje različnih stališč, tako s strani sindikata kot tudi direktorja. Verjetno se bomo na delavskem svetu počasi navadili na to, da je za poslovanje odgovoren direktor, za izražanje interesov delavcev pa sindikat in da je delavski svet mesto za usklajevanje teh različnih interesov. V primeru, da bomo te vloge mešali in jih skušali zamešati z normativizmom, ki bi pomenil oviro odločanju, ne bomo dosegli učinkovitosti samoupravnega sistema in tudi ne delovna podjetja.



Prizor z ulice revnejšega predela Delhija.



LETOVANJE V SEZONI 1989

Kako in kje?

Stroški letovanja postajajo tako kot vse drugo, vedno višji in že za prenekaterga člana našega kolektiva odločujoči, kam in kdaj bo odšel na oddih. Želja je mnogo, vendar pa so na žalost finančne možnosti tiste, ki vse bolj odločajo, »kaj bomo počeli v prostem času.« Zaradi tega je tudi povsem razumljivo, da je vedno več interesa za letovanje v »emovskih« in najetih zmogljivostih.

Naš gospodarski položaj in velika inflacija je pripeljala stvari okrog letovanja tako daleč, da se je povsod, kjer smo se pogovarjali o sklenitvah pogodb o najetu ležišč in postavitvi počitniških prikolic vse vrtele okoli nemške marke. Seveda preračunane v vrednost dinarja, kakršna pač bo ob nastopu letne sezone. Torej vemo, koliko nas bo veljalo počitnikovanje v nemških markah, ne vemo pa kaj to pomeni v dinarjih.

Pri oblikovanju našega cenika smo želeli, da so cene čim pristopnejše vsem članom našega kolektiva, hkrati pa, da ne bi obremenjevali mase bruto OD, iz katerega se oblikuje sklad skupne porabe, iz katerega se tudi pokriva morebitna izguba, nastala pri letovanju.

Nekateri ste verjetno nad cenami nekoliko zagodrnjali, drugi ste spet ocenili, da so glede na položaj, v katerem se nahajamo, še kar realne. Seveda se cene letovanja med DO razlikujejo, kar je seveda odvisno od samega gospodarskega oz. finančnega stanja in od tega, če pokrivajo potrebe za letovanje z lastnimi kapacitetami ali pa je potrebno koristiti najete zmogljivosti. Nobena DO pa za letovanje svojih delavcev ne formira ekonomskih cen.

Pa pogledjmo, kako in kje bomo lahko »emovci« počitnikovali:

1. Počitniški dom Crikvenica (12 sob – 37 ležišč)

- dom ima za koriščenje 5 sob s 17 ležišči
- najetje 5 sob s 14 ležišči pri »DRAČIČ«
- najetje 2 sob s 6 ležišči pri »VARAŽDINKI«

Najete sobe so v neposredni bližini našega počitniškega doma. V letošnji sezoni ni bila sklenjena pogodba s tov. Ljubico (zaradi nezadovoljstva naših letovalcev v pretekli sezoni). Ta izpad je delno nadomeščen z najetjem sob pri »VARAŽDINKI«.

2. Počitniške prikolic (14 prikolic – 52 ležišč)

- avtokamp Selce – 9 prikolic (36 ležišč)
- avtokamp Kačjak – 4 prikolic (12 ležišč)
- avtokamp Atomske toplice – 1 prikolica (4 ležišča)

V letošnji sezoni je prišlo tudi do spremembe lokacij naših počitniških prikolic. Iz avtokampov v Istri smo jih namreč prepeljali v avtokamp Selce. To odločitev je pogojeval malomaren odnos nekaterih letovalcev do čuvanja prikolic in pripadajoče opreme oz. inventarja, slabo izvajanje primopredaje in še bi lahko naštevali.

S prestavitvijo prikolic v avtokamp Selce smo dosegli, da se bodo stroški vzdrževanja občutno zmanjšali, možen bo vsakodnevni nadzor nad uporabo počitniških prikolic, pri primopredaji ob zaključku oziroma začetku letovanja pa bo poslej prisoten tudi upravnik našega počitniškega doma v Crikvenici.

Pregled cen letovanja

Počitniški dom Crikvenica	I. in VIII. izmena	II. do VII. izmena
– člani kolektiva, otroci nad 12 let in upoko- jenci	72.000	90.000
– družinski partnerji	90.000	112.500
– otroci od 3 do 12 let	50.500	63.000
– ostali gostje (svojci)	115.200	144.000
– ostali gostje (otroci od 3–12 let)	92.200	115.200
Počitniške prikolic v avtokampu Selce		
– člani kolektiva in upoko- jenci	88.000	110.000
– ostali gostje	140.800	176.000
Počitniške prikolic v avtokampu Kačjak		
– člani kolektiva in upoko- jenci	56.000	70.000
– ostali gostje	89.600	112.000
Počitniška prikolica v avtokampu Atomske toplice		
– člani kolektiva in upoko- jenci	64.000	80.000
– ostali gostje	102.400	128.000

Cene v počit. domu Crikvenica so za penzion na dan in zajema:
– prenočišče in 3 obroki prehrane.

Letovalci so še dolžni pri vpisu vplačati turistično takso in to za odrasle:

- 8.000 din dnevno, za otroke od 7 do 15 let 4.000 din.

Letovalci, ki bodo koristili počit. prikolic v avtokampu Selce in Kačjak, na recepcijah ne plačajo bivalnih in turističnih taks po osebi in ne parkirnine osebnega avtomobila v kampu (eno vozilo).

V primeru, da bi še imeli prikolic v avtokampih Istre, bi bilo potrebno na recepcijah plačati omenjene takse za 4-člansto družino v višini ca. 60.000 din na dan.

IZMENE

I. izmena	20. 6.–30. 6. 1989
II. izmena	30. 6.–10. 7. 1989
III. izmena	10. 7.–20. 7. 1989
IV. izmena	20. 7.–30. 7. 1989
V. izmena	30. 7.–9. 8. 1989
VI. izmena	9. 8.–19. 8. 1989
VII. izmena	19. 8.–29. 8. 1989
VIII. izmena	29. 8.–8. 9. 1989

V primeru, da bo obstojal večji interes do dodatnih izmen, se bodo le-te organizirale.

Kriteriji za letovanje (točkovna lista)

Iz pravilnika o razdeljevanju, vzdrževanju in obnovi počitniških objektov za letni in zimski oddih delavcev DO EMO, vam posredujemo izvleček 12. člena o točkovanju prispelih vlog za letovanje, po katerem se določa vrstni red.

Komisija pri svojem delu upošteva naslednje kriterije:

a) letovanje v počitniških objektih

1. zadnjič letoval

– pred 1 letom	1 točka
– pred 2 letoma	2 točki
– pred 3 leti	4 točke
– pred 4 leti	6 točk
– pred 5 leti	8 točk
– pred 6 leti	10 točk
– pred 7 leti	12 točk
– pred 8 leti	14 točk
– pred 9 leti	16 točk
– pred 10 leti	18 točk

Za delavce, ki so se na novo zaposlili, se šteje, da so zadnjič letovali v koledarskem letu pred sklenitvijo delovnega razmerja.

2. Delavec, ki ima do 10 let delovne dobe, prejme	12 točk
delavec, ki ima več kot 10 let delovne dobe prejme	25 točk

3. Materialni položaj

Po kriteriju se točkuje povprečni mesečni skupni dohodek na družinskega člana v preteklem letu izražen v odstotkih od povprečnega mesečnega OD v SRS v gospodarstvu v preteklem letu (predložiti potrdilo OD zakonca in ostalih članov skupnega gospodinjstva).

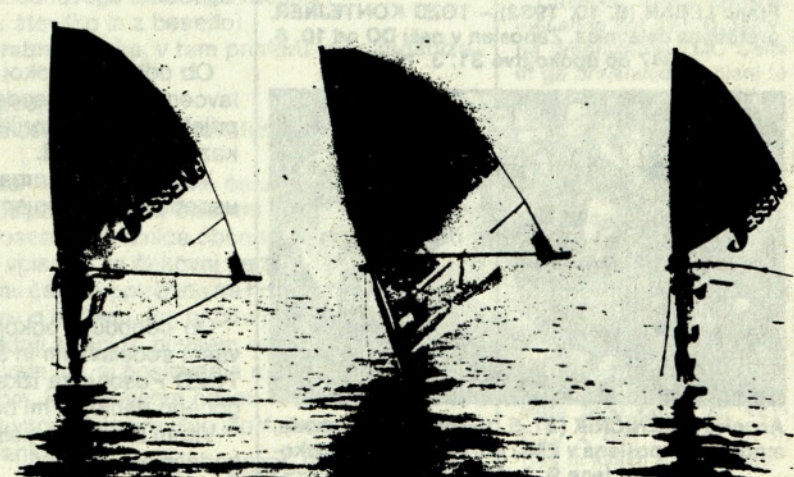
– do 50 %	7 točk
– od 51–70 %	4 točke
– od 71 do 90 %	3 točke
– od 91 do 100 %	1 točka

4. Zdravstveno stanje – delovni invalid – 10 točk – (zdrav. potrdilo)

5. Kronična obolenja ali težje bolezni – 5 točk

6. Šoloobvezni otroci – 10 točk

7. Zakonca zaposlena v DO imata enake pravice ter se točkujeta samostojno, vendar ko pridobi pravico eden, pravica drugega v isti sezoni preneha.



Upokojili so se



Ivica MATJAŠIČ (17. 8. 1932) – TOZD Posoda, skladišče gotovih izdelkov. Zaposlena v EMO od 6. 9. 1951. Upokojena 15. 6. 1989.



DROBNJAK Olga (11. 7. 1938) – TOZD Posoda, zavijalnica. Zaposlena v EMO od 25. 9. 1961. Upokojena 15. 4. 1989.



MOČNIK Jakob (1. 7. 1927) – TOZD Posoda, obrat kovinske predelave, izdelovalnica ročajev. Zaposlen v EMO od 10. 3. 1952. Upokojen 31. 5. 1989.



Franc LEBAN (6. 10. 1932) – TOZD KONTEJNER, prototipna delavnica. Zaposlen v naši DO od 10. 6. 1947 do upokojitve 31. 3. 1989.



Angelca JESENIČNIK (21. 5. 1936) – TOZD Posoda, montaža. Zaposlena v EMO od 14. 9. 1957. Upokojena 9. 6. 1989.

Sporočila sodelavcev

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD EMOKONTEJNER za izkazano pozornost ob slovesu ter dragoceno darilo, ki mi bo v trajen spomin.

Vsem skupaj pa želim še mnogo delovnih uspehov, osebne sreče in medsebojnega razumevanja.

Franc LEBAN

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD Posoda – oddelek montaža, zavijalnica, vodstvu obrata emajlirnice, butika, poenterjem, oddelku OD in osebju bifeja za izkazano pozornost in dragocena darila, ki me bodo spominjala na vas in skupaj preživeta leta.

Želim vam še veliko delovnih uspehov, kakor tudi celotni delovni organizaciji.

Jožica KRISTAN

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD Posoda – montaža za izkazano pozornost ter za dragoceno darilo, ki mi bo v trajen spomin.

Vsem skupaj pa želim še mnogo delovnih uspehov, osebne sreče in medsebojnega razumevanja.

Slava JAZBINŠEK

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem iz emajlirnice TOZD Posoda za izkazano pozornost ob slovesu in dragoceno darilo, ki me bo spominjalo na dneve, ki smo jih ob delu preživeli skupaj.

Vsem v kolektivu želim pri nadaljnjem delu še veliko uspehov in medsebojnega razumevanja.

Terezija IVANKOVIČ

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz obrata predelave kovin za darilo in izkazano pozornost ob slovesu.

Vsem skupaj pa želim še mnogo uspehov pri nadaljnjem delu.

Karolina VOGA

Ob odhodu iz delovne organizacije se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz tehnološke priprave dela za darilo ob slovesu.

Srečko SMEH

Ob odhodu v pokoj se sodelavkam in sodelavcem TOZD Posoda iskreno zahvaljujem za prijetno presenečenje ob slovesu, darilo in izkazano pozornost.

Vsem v delovni organizaciji pa želim še veliko uspeha pri nadaljnjem delu.

Anica ARLIČ

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz montaže – TOZD Posoda za izkazano pozornost ter dragoceno darilo, ki mi bo v trajen spomin.

Vsem skupaj pa želim še mnogo uspehov pri nadaljnjem delu.

Gelca JESENIČNIK

Kadrovske vesti

Od 1. 4. 1989 do 30. 4. 1989

Sprejeti na delo:

FIJAVŽ Aleksander – TOZD Vzdrževanje; MARCIUŠ Stanislav, ŠPEGEL Janko – oba TOZD Kontejner; BIZJAK Matija – ERC; ZALOKAR Marjan – TOZD Kotli; HRASTNIK Bogdan, MEDVED Franc – oba DSSS.

Iz DO so odšli:

OGRAJENŠEK Marjana, DEČMAN Ivica – obe DSSS-FRS; ŽIBRET Iztok – DSSS-PON; KAJNIH Štefka, ZAVRŠNIK Marija, KIŠ Drago – vsi TOZD Posoda; GAVRIČ Miodrag, HLAČAR Marko – oba TOZD Kontejner; STRAMŠAK Vili, POGGLADIČ Franc, GLOJNARIČ Vlado – TOZD Vzdrževanje; NOSAN Roman – ERC; DIMEC Darko – SIT.

UPOKOJILI SO SE:

DROBNAK Olga (11. 7. 1939–15. 4. 1989), KOŽUH Jakopina (2. 4. 1939–2. 4. 1989), KOVAČ Jožica (17. 3. 1939–25. 4. 1989), LUJANEC Jože (18. 3. 1932–31. 3. 1989), ROJNIK Stanislav (13. 4. 1930–31. 3. 1989), ARNŠEK Ivan (10. 12. 1934–31. 3. 1989), KRAJNC Franc (31. 10. 1933–8. 4. 1989) – vsi TOZD Posoda; REBERSAK Stanislav (24. 11. 1930–31. 3. 1989), KOROŠEC Alfonz (16. 4. 1934–15. 4. 1989) – oba TOZD Radiatorji; LEBAN Franc (6. 10. 1932–31. 3. 1989), OJSTERŠEK Ivan (14. 12. 1956–10. 3. 1989) – oba TOZD Kontejner; KOMERIČKI Rudolf (29. 8. 1930–31. 3. 1989) – TOZD Vzdrževanje; KOMERIČKI Edvard (30. 7. 1931–31. 3. 1989) – TOZD Kotli.

PREMEŠČENI IZ TOZD V TOZD

CIRMAN Branko iz Posode v DSSS-vodstvo.

UMEK Marija iz Posode v DSSS-prog. DOM.

POROČILE SO SE:

KROPEC Anica – ESIH, BREZOVEC Zdenka – CERAJ, VRABIČ Irena – TROGAR – vse TOZD Posoda; PIRMAN Marjeta – KOP – DSSS.

Od 1. 5. do 31. 5. 1989

Sprejeti na delo:

PODGORŠEK Doroteja – TOZD Posoda; PEČAR Smilja – DSSS-razvoj; GOLAVŠEK Zdenka – DSSS-prog. DOM; DŽAFIČ Ismet – DSSS-PMO; PEPEL Aleš – Kotli-inženiring; HODNIK Matjaž – TOZD Orodjarja; MARKOV Aco, VALANT Marjan – oba TOZD Kontejner;

Iz DO so odšli:

SLAPŠAK Ana, JANČIČ Marija, SKALE Jurij, ZORKO Rajko, JOŠT Pavel, JOŠT Peter, OSTROŽNIK Martin, MARKOVIČ Franc, KOVAČ Andrej, POVŠAR Milan, HRIBERŠEK Pavel – vsi TOZD Posoda; KOS Majda – DSSS-FRS; CVIKL Vojko – DSSS-PON; KOLANDER Jože – DSSS-razvoj; KOGOJ Bojan – DSSS-PMO; POLUTNIK Francišek – DSSS-PMO; KOS Brigita, STRAŠEK Janez, MULEJ Srečko, ARLIČ Gorazd – vsi TOZD Kontejner; GOLČMAN Ciril, DOBRIŠEK Roman – oba TOZD Vzdrževanje; MASTNAK Dimitrij, JAKOPIN Franc, ARNOL Jernej – vsi TOZD Kotli; ČANDER Marko, VOJK Matjaž, PUŠNIK Edmund – vsi TOZD Orodjarja; SENIČAR Jernej – TOZD Radiatorji; KRSTIČ Radivoje – TOZD Frite;

(Konec na 15. strani)



fotOKRONIKA

SREČANJE Z ABRAHAMOM

15. aprila je praznoval petdesetletnico življenja Ivan Gajšek, naš sodelavec iz razvojne službe, kjer že vrsto let opravlja najzahtevnejša dela in naloge potrebne za izdelavo prototipov.

V naši tovarni se je zaposlil že leta 1957 in nam ostal zvest vse do danes. Med sodelavci je cenjen, saj je vedno pripravljen pomagati vsem in vsakomur.

Ob njegovem osebnem prazniku so mu sodelavci pripravili darili ter mu zaželeli še veliko zdravja in delovnih uspehov. Seveda je nato sledil še skupinski posnetek, tako, da je bilo obeležje »bolj uradno«.



GAJŠEK Ivan (15. 4. 1939) – DSSS, razvojna služba – prototipna delavnica.

Kadrovske vesti

UPOKOJILI SO SE:

ŠEFRAN Marta (10. 1. 1934–30. 4. 1989), JURGEC Vekoslava (20. 12. 1936–30. 4. 1989), DOLAMIČ Ivana (4. 9. 1934–30. 4. 1989), KRISTAN Jožefa (8. 3. 1937–30. 4. 1989), ŠMARČAN Zofija (30. 4. 1934–19. 5. 1989), TRČEK Feliks (14. 5. 1934–14. 5. 1989), REBERNIŠEK Ferdinand (31. 5. 1931–5. 5. 1989), GAJŠEK Stanko (20. 4. 1928–5. 5. 1989) – vsi TOZD Posoda; ZALOKAR Mihaela (18. 9. 1941–30. 5. 1989) – DSSS-KOPI; POVALEJ Štefan (4. 12. 1930–16. 5. 1989) – TOZD Orodjarna;

POROČILE SO SE:

MASTNAK Erna – GUČEK – DSSS; LUŽAR Melanija – ZUPANC – obe DSSS; SMOLE Romana – FLIS, SELIČ Ana – ŠAFRAN – obe TOZD Posoda;

PREMEŠČENI IZ TOZD V TOZD

BLAZIŠEK Anton iz posoda v orodjarno s 1. 5. 1989, NIKOLIČ Dragica iz posode v DSSS-kontr. s 1. 5. 1989, ŠOLN Melita iz posode v DSSS-kontr. s 4. 5. 1989, TOVORNIK Peter iz vzdrževanja v ERC s 1. 5. 1989, RADALJAC Vinko iz kotli-inžen. v DSSS-razvoj s 15. 5. 1989, JOŠT Jože iz frite v DSSS-vodstvo s 17. 5. 1989, PUŠNIK Edmond iz kontejner v orodjarno s 1. 5. 1989, DOJER Marjan iz DSSS-DOM v ERC s 1. 5. 1989

Kako ravnate, kadar občan plača s čekom

Zanimanje za brezgotovinski plačilni promet si vztrajno utira pot tudi k občanu. Vedno več jih je, ki želijo kar najbolj poenostaviti svoje denarno poslovanje in se zato v večjem številu odločajo za odpiranje tekočih računov. Gotovo občani tudi v naši organizaciji vse več plačujejo s čeki.

Pri tem vas želimo opozoriti, da pri takem uveljavljanju brezgotovinskega načina plačevanja pride tudi do različnih nepravilnosti. V zadnjem času se pogosto dogaja, da lastnik izgubi čekovne blankete, najditelj pa jih poskusi vnovčiti.

Naše črne točke

Naše črne točke

Dne 25. 4. 1989 so bili obravnavani naslednji kršitelji delovnih obveznosti:

SKUPNE SLUŽBE

Romih Ivan – povzročanje škode – prenehanje delovnega razmerja odl. za dobo 6 mesecev; Starčević Jelena – odklonitev del in nalog – javni opomin; Kukovič Terezija – odklonitev del in nalog – javni opomin.

TOZD RADIATORJI

Cirkulan Peter – zapuščenje delovnega mesta – prenehanje delovnega razmerja odl. za dobo 3 mesecev; Krizman Jože – neopravičen izost. z dela – javni opomin;

TOZD EMOKONTEJNER

Petrovič Jovo – neopravičen izost. z dela – opomin; Ibralič Ferid – neupoštevanje predpisov iz VPD – javni opomin.

TOZD FRITE

Mandič Boin – zamujanje na delo – opomin; Klemenc Milan – zapuščenje DO pred koncem delovnega časa brez dovoljenja nadrejenega – opomin; Jurovič Pavel – poizkus kraje – prenehanje del. razmerja odl. za čas 12 mesecev.

Dne 22. 5. 1989 so bili obravnavani naslednji kršitelji delovnih obveznosti v TOZD KOTLI:

Vodeb Marjan – malomarno opravljanje del in nalog – opomin; Pinter Ivan – opustitev del in nalog – opomin; Žlof Janez – opustitev del in nalog – opomin; Drame Miroslav – opustitev del in nalog – opomin; Pilko Vinko – opustitev del in nalog – opomin.

Pravna služba

Sporočila sodelavcev

Ob odhodu v pokoj se zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem Službe kontrole kakovosti DSSS za izkazano pozornost ob slovesu, dragocena darila, ter prijetne ure, ki smo jih preživeli skupaj v dobrem in slabem.

Želim vam še veliko uspehov in medsebojnega razumevanja.

Fanika GOLOB

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD posoda oblikovalnica in žarilne peči, za izkazano pozornost in dragoceno darilo, ki mi bo v trajen spomin.

Vsem v DO pa želim obilo delovnih uspehov in osebne sreče.

Franc KRAJNC

ZAHVALA

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi drage mame

Ljudmile LESKOVŠEK

se iskreno zahvaljujem sodelavcem in sodelavkam oddelka montaže TOZD POSODA za izraze sožalja in denarno pomoč.

Žalujoči sin Martin

Zato vas bi radi opozorili na pravilno ravnanje pri sprejemu čekov. Kako ravnati, kadar občan plača s čekom:

1. Občan mora predložiti pravilno izpolnjen ček, **čekovno karto in osebno izkaznico!**

2. Pravilno izpolnjen ček vsebuje:

– kraj in datum

– številko občanskega tekočega računa

– znesek (s številko in z besedo)

– naziv uporabnika čeka, v tem primeru vaše organizacije

– občanov podpis.

3. Podpis na čeku mora biti istoveten s podpisom na čekovni karti.

4. Številka tekočega računa na čeku se mora ujemati s številko tekočega računa na čekovni karti.

5. Številka osebne izkaznice občana se mora ujemati s številko, ki je vpisana na čekovni karti.

6. Pri prejemu čeka ni potrebno na hrbtni strani pisati nobenih podatkov o občanu, saj bi bilo po kontroli vseh podatkov na prednji strani to povsem odveč.

Svetujemo vam, da si poslovanja s čeki ne otežujete z dodatnim delom, ki je povsem odveč. Ček pomeni denar, gotovino in za vnovčenje pravilno izpolnjenega čeka jamči Ljubljanska banka.

LJUBLJANSKA BANKA
Splošna banka Celje

ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega očeta in starega očeta

Franca HRIBERNIKA

se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz skladišča gotove posode za izreze sožalja, darovani venec in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žalujoča hčerka Breda z družino

ZAHVALA

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi drage mame

Angele ŠTAJNPIHLER

se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem za izraze sožalja, podarjeno cvetje in spremstvo na njeni zadnji poti.

Žalujoči sin Radovan

Emajlirec

Časopis izhaja dvakrat mesečno kot glasilo delovne organizacije EMO Celje in ga prejema vsi člani te delovne skupnosti brezplačno. Ureja ga uredniški odbor.

Glavni in odgovorni urednik: Viki Klenovšek. Tehnična oprema: Jože Kuzma. Naslov uredništva: Celje, Mariborska 86, telefon 32-112, interna 262. Po mnenju republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (št. 421-1/72 z dne 22. 5. 1973). Tisk in klišei AERO Celje.

Humor

Potnik razburjeno sprevodniku:

»Kaj?! Moj vozni listek bi radi videli?»

Ni mogoče! Po voznem redu že dve uri doma sedim!«

x

»Mamica, mamica! Ali veš, da se je danes Matic igral zdravnika?«

»No, saj to ni nič hudega,« odvrne mati.

»Saj imaš prav, mamica, slepič se mora prej ali slej odstraniti,« se pomiri Marjetka.

Branka sprašuje sodelavca Matjaža:

»Kaj razumeš pod izrazom jutranje svitanje?«

Matjaž meni: »To je groza, ki me obide vsako jutro, ko je treba vstati in iti v službo.«

x

Kupovala je čevlje, prodajalec je bil zelo čeden. Zmenila sta se za sestanek.

Ko sta po sestanku zlezla v posteljo, mu je malce razočarano rekla:

»Ali mi lahko pokažeš malo večjo številko?«

Potem, ko je ladja začela toniti in so spustili v morje rešilne čolne, je v enega od njih skočil postaven možki. V čolnu so bile seveda same ženske, ki imajo v takih primerih prednost pri reševanju.

»Ali ne vidite, da so v čolnih samo ženske?« se je nanj zadril kapitan z ladje.

»Seveda vidim, toda kdo bo v tem kritičnem trenutku mislil na seks, a?«

x

Za dan žena je Stanko prinesel mami šopek rož in se trudil, da bi ji ta dan čimbolj olepšal.

»Mamica, danes ne smeš pomivat posode,« ji je dejal in mamica je bila vsa ganjena. Potem pa je stavek dokončal:

»Posoda lahko počaka do jutri!«

x

»Poslušaj, Vlasta, veš, da moj šef rad seže po kozarcu?«

»Oh potem je moj dosti boljši. Moj pa raje sega pod krilo.«

x

»In vi, najbližji sosed, niste slišali, kako je žena vašega sosedu kričala, ko jo je mlatil?«

»Seveda sem slišal, ampak on se je venomer hvalil, da ima takšnega, da ženske, kar ponori, pa sem misli, da kriči od veselja.«

x

Franček ima zavito glavo, popolnoma podplute oči, ves je otečen.

»Kaj pa je bilo, Franček?« ga vpraša sosed.

»Oso sem imel na ušesu!«

»Dobro, smpak tudi, če te je pičila ne bi smel biti takole potolčen,« ugovarja sosed.

»Saj me ni pičila. Brat jo je zagledal, pa jo je s krampom ubil!«

x

Dva advokata sta se divje sprla in to kar pred predsednikom sodišča.

»Ti si največji norec, kar sem jih kdaj imel nesrečo videti!« zarjove prvi advokat drugemu.

»Tišina, gospoda, pozabljata, da sem tudi jaz v dvorani,« ju je prekinil predsednik sodišča.

x

Mož ženi: »Zakaj mi nikoli ne poveš ali doživiš orgazem?«

»Zato, ker te takrat ni nikoli doma...«

x

Brane je delal v kamnolomu. Prišel je domov in povedal ženi, da se je v kamnolomu utrgala skala in ubila njegovega sodelavca Ivana.

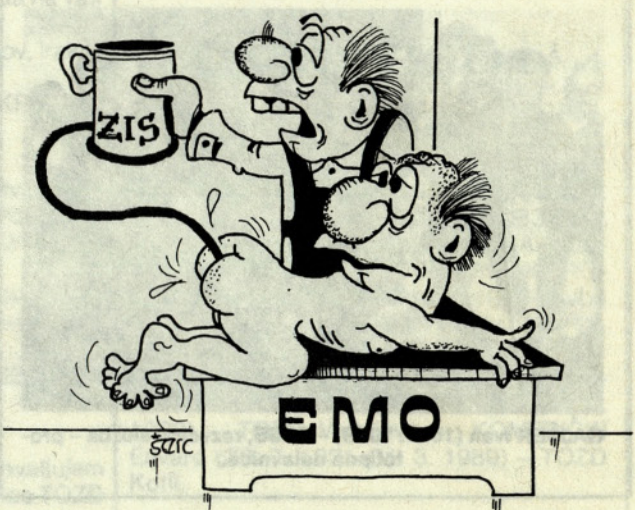
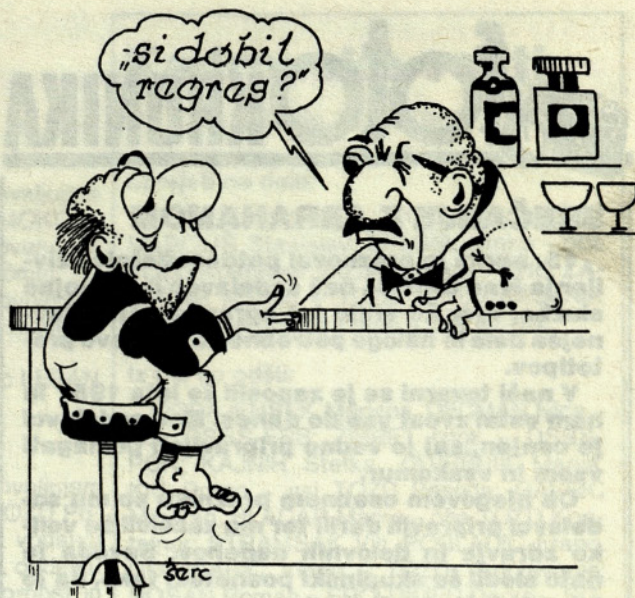
»Joj, grozno!« je objavila Branetova žena.

»Ja, grozno, ampak vsaj zavarovani smo in njegova žena bo dobila kar precej denarja,« pojasni Brane.

»In kje si bil ti, mdtem, ko se je utrgala skala?«

»Prav takrat me je pritisnilo in sem šel na stranišče.«

»Jebenti!« vzdihne Branetova žena, »ti greš pa zmeraj srat prav takrat ko delijo denar!«



— Ker lahko gresta letos samo dva na morje, bomo žrebali, katera bosta to!



— Če se bo elektrika še enkrat podražila, bomo se proučili za redukcije!

SMEJTE SE – JUTRI BO SLABŠE

Murphyjev zakon

Vse, kar se lahko skazi, se skazi

1. Nič ni tako lahko, kakor se zdi.
2. Vsaka stvar vzame več časa, kakor se zdi.
3. V primeru, ko se lahko pokvari več stvari, se bo pokvarila tista, ki bo povzročila največ škode.
4. Če se neka stvar lahko pokvari na štiri načine in ste vse štiri možnosti pravočasno odkrili in preprečili, se bo takoj pojavila peta možnost.
5. Vse stvari same od sebe težijo od slabega na slabše.
6. Ko se lotite nečesa, se vedno pokaže, da je še prej treba opraviti nekaj drugega.
7. Vsaka rešitev kot nove probleme.
8. Nič ni varno pred bedaki, ker so bedaki tako iznajdljivi.
9. Narava je izvir skritih slabosti.
10. Tudi tisto, kar se očitno ne more skaziti, se skazi.

Murphyjev zakon termodinamike

Stvari se skazijo hitreje pod pritiskom.

Drugi Chisholmov zakon

Če vse teče, kot je treba, se bo nekaj pokvarilo.

Posledici:

1. Tudi ko že ne more biti slabše, se pokažejo nove možnosti.
2. Če se zdi, da se stvari obračajo na bolje, ste očitno nekaj spregledali.

Issawijeva zakona o napredku

Večina stvari se razvija enakomerno na slabše.

Bližnjica je najdaljša razdalja med dvema točkama.

Drugi Scottov zakon

Šele ko smo napako odkrili in jo odpravili, se pokaže, da je bila napaka drugje.

Posledica:

Po odpravi napačne napake je nemogoče vzpostaviti prvotno stanje.

Zakon optimista

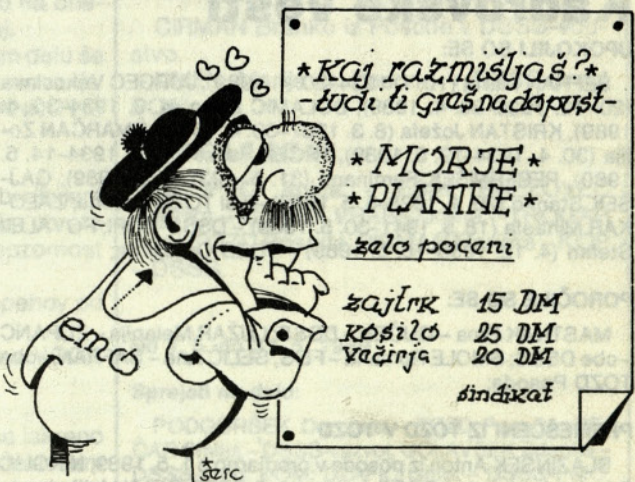
Vsako stvar je mogoče spraviti v tek, če se dovolj dolgo ukvarjamo z njo.

Zakon pesimista

Vsako stvar je mogoče pokvariti, če se dovolj dolgo ukvarjamo z njo.

Hornerjev zakon leve roke

Izkušnost je premo sorazmerna količini uničenega orodja.



*Kaj razmišljaš?
-tudi ti graš nadopust-

MORJE
PLANINE

zelo poceni

zajlrk 15 DM
kopižo 25 DM
važinja 20 DM

dindixat

