

Celje - skladišče

D-Per

214/1989



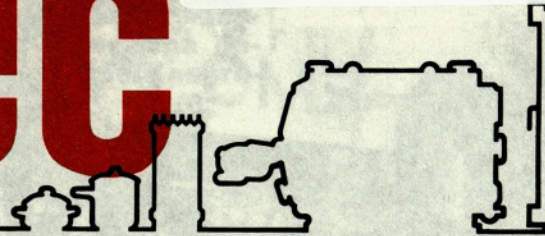
1119891255, 11/12

COBISS

OSREDNJA KNJ. CELJE

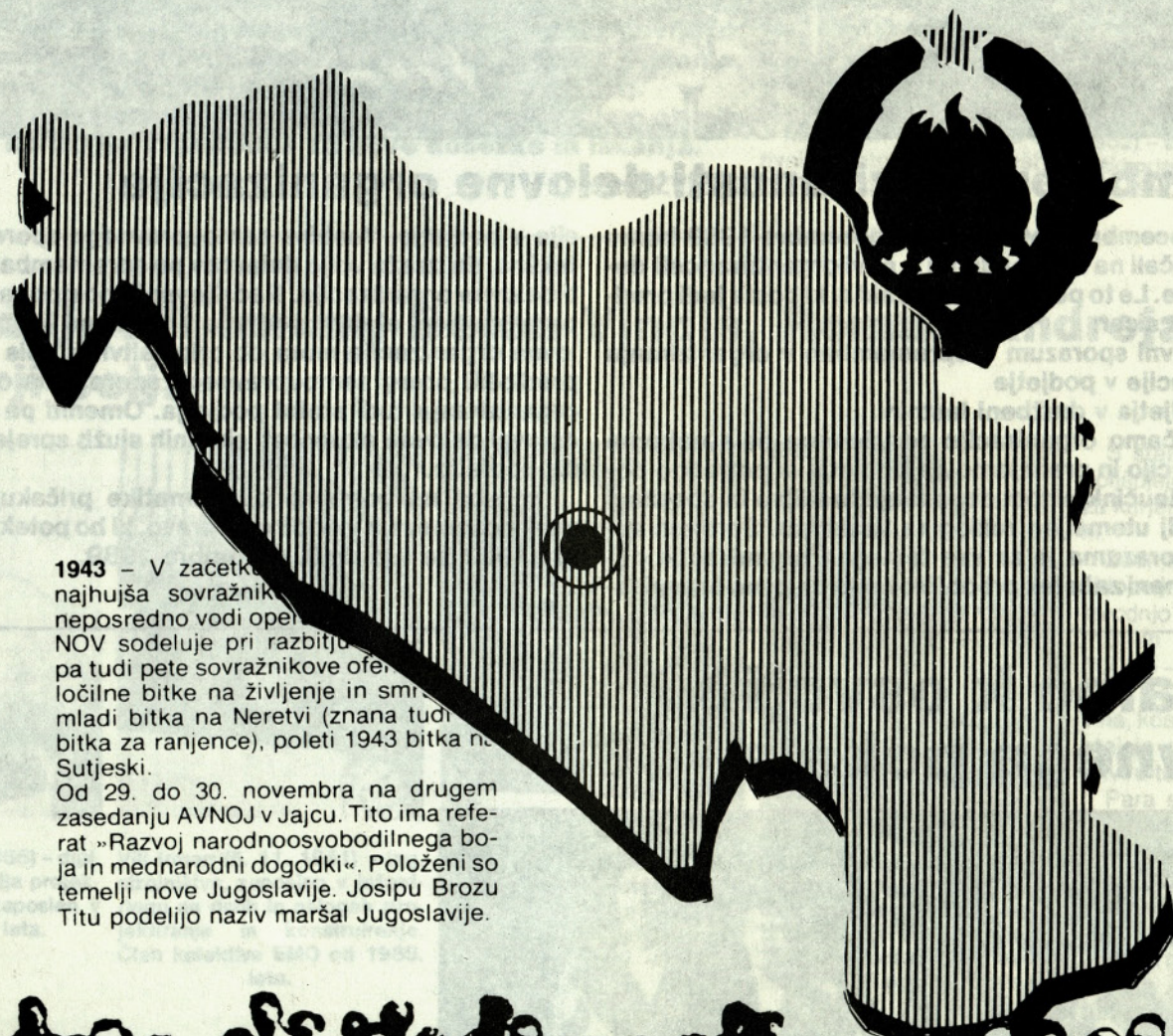
 EMO

Emajlirec



glasilo delovne organizacije emo celje

LETO XXXIX - ŠT. 11-12 - 20 NOVEMBER 1989



1943 - V začetku najhujša sovražnik neposredno vodi oper NOV sodeluje pri razbitju pa tudi pete sovražnikove ofe ločilne bitke na življenje in smi mladi bitka na Neretvi (znana tudi bitka za ranjence), poleti 1943 bitka na Sutjeski.
Od 29. do 30. novembra na drugem zasedanju AVNOJ v Jajcu. Tito ima referat »Razvoj narodnoosvobodilnega boja in mednarodni dogodki«. Položeni so temelji nove Jugoslavije. Josipu Brozu Titu podelijo naziv maršal Jugoslavije.



čestitamo
za 29. november
- dan republike -



Sprememba organiziranosti delovne organizacije

V mesecu decembru, natančno 14. decembra 1989 bomo delavci Ema odločali na referendumu o novi organiziranosti delovne organizacije. Le to pogojujeta dva akta, ki bosta tudi predmet odločanja, in sicer:

a) samoupravni sporazum o spremembah v organiziranju delovne organizacije v podjetje

b) statut podjetja v družbeni lastnini.

Zakaj zapuščamo organizacijo združenega dela oziroma delovno organizacijo in prehajamo na podjetje ni potrebno posebej razlagati. Neučinkovitost dosedanje ureditve in doseženi rezultati so dovolj utemeljen razlog za vsakogar. Sprejem samoupravnega sporazuma je za vse temeljne organizacije pomemben, ker pomeni začetek preoblikovanja delovne organiza-

cije v podjetje. Vsebina samoupravnega sporazuma mora biti takšna, da izraža voljo delavcev po spremembah organiziranosti delovne organizacije. Nadaljevanje postopka preoblikovanja, pa je sprejem statuta podjetja v družbeni lastnini. Namreč, delovna organizacija mora ob priglasitvi za vpis v sodni register predložiti poleg samoupravnega sporazuma o spremembah v organiziranju tudi statut podjetja. Omeniti pa je potrebno, da delavci delovne skupnosti skupnih služb sprejemajo samo statut podjetja.

Glede na pomembnost tematike pričakujemo, da se bo vsak posameznik vklopil v razpravo, ki bo potekala od 4. novembra 1989 pa vse do 3. decembra 1989.

Čestitamo k osvojitvi svetovnega pokala »89«



Tanja GOBEC, Sonja MIKAC, Marika KARDINAR, Biserka PETAK, Silva RAZLAG, Mira GROBELNIK, Metka LESJAK, Jožica ŠEŠKO in trener Lado GOBEC so ekipa, ki je na Dunaju osvojila naslov SVETOVNIH IN EVROPSKIH PRVAKOV V KEGLJANJU.

PONOSNI SMO NA VAS!

EMO CELJE

Priznanja in nagrade našim inovatorjem

Med letošnjimi nagrajenci ob Dnevu inovatorjev – 12. oktobra, je tudi pet naših sodelavcev. Diplome in nagrade so prejeli MIRO ROŽEJ, VILI IRMAN, DEJAN VINDIŠ in ROMAN ANDREJAŠ iz inženiringa, priznanje in nagrado pa MARJAN SPOLENAK iz tehnološke priprave dela.

Inovatorje je ob njihovem prazniku sprejel tudi predsednik skupščine občine Celje Tone Zimšek, ki jim je ob tej priliki ponudil vso podporo pri nadaljnjem delu, nakazal pa je tudi nekaj misli v zvezi s prenovo oziroma napredkom inovacijskega gibanja. Še posebej je poudaril, da mora inovativna dejavnost postati del poslovne strategije, seveda pa je potrebno inovatorje v prihodnje primerneje materialno stimulirati. Med drugim naj bi to dosegli tudi s tem, da bi vodilnim delavcem dajali nekakšen inovacijski mandat, inovatorjem pa zagotovili tudi ustrezen odstotek od inovacijskega dobička.

Inovatorje so v Celju letos nagradili že štirinajstič zapovrstjo. Komisija je izbrala med 24 prijavitelji desetih kolektivov, diplome, priznanja in denarne nagrade pa so razdelili za 21 inovacij.

Podeljena priznanja naj bodo čestitka vsem inovatorjem ob njihovem dnevu, hkrati pa vzpodbuda za nove dosežke in iskanja.

Adolf ŽVIŽEJ

Marjan Spolenak –

inovator Celja – množična inventivna dejavnost – mala nagrada

Marjan Spolenak je avtor vrste inovacij s področja transporta oziroma embalaže. V preteklem letu je bila realizirana inovacija zamenjave stiropor vložkov s kartonskim. Izračunana gospodarska korist je bila 541.677.000 din. Z izvirno konstrukcijo je rešil velike transportne stroške pri prevozu stiropor kolotov, pocenil osnovni material za embalažo in zmanjšal zasedenost skladiščnega prostora.

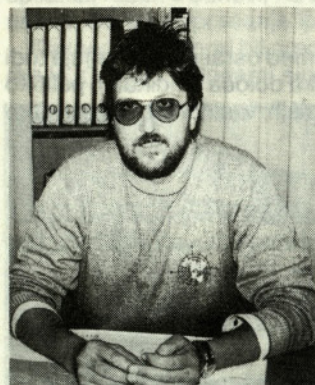
Marjan SPOLENAK je aktivni inovator in član društva DIATI, s svojimi predlogi pa

redno in vztrajno sodeluje pri razreševanju problemov, ki so prisotni pri tako veliki proizvodnji, kot je naša.

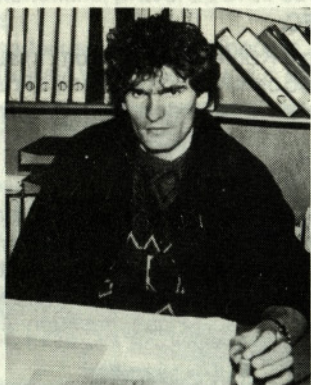


Marjan SPOLENAK (11. 6. 1952) – strojni tehnik v tehnološki pripravi dela. Zaposlen v EMO od 1971. leta.

Miro Rožej, Vili Irman, Dejan Vindiš, Roman Andrejaš inovatorji Celja –



Miro ROŽEJ (3. 2. 1956) – dipl. ing. strojništva – vodja projektive v inženiringu, zaposlen v EMO od 1980. leta.



Vili Irman (5. 11. 1961) – ing. strojništva, zaposlen v inženiringu na delih in nalogah projektiranja in konstruiranja. Član kolektiva EMO od 1985. leta.



Dejan VINDIŠ (3. 10. 1958) – strojni tehnik, zaposlen v inženiringu na delih in nalogah vodenje objektov. Član kolektiva EMO od 1985. leta.



Roman ANDREJAŠ (8. 1. 1961) – elektro tehnik, zaposlen v inženiringu na delih in nalogah projektiranja sklopov, naprav in delov procesa. Član kolektiva EMO od 1987. leta.

S stalnimi inovacijami izboljšujejo celotne naprave za kurjenje z lesnimi odpadki.

Zadnja inovacija v tem sklopu je parni kotel za proizvodnjo pregrete pare (15 +/h pregrete pare 300 °C – 20 barov) s kurjenjem lesnih ostankov (žagovina, kosovni ostanki), ki nastajajo pri obdelavi lesa v okviru tovarn.

Para se uporablja za pogon parnega batnega stroja za proizvodnjo električne energije in za potrebe tovarn (sušilnice, parilnice, ogrevanje).

Na ta način uporabniki prihranijo letno ca. 100.000 ton tekočih goriv.

Velika nagrada za strokovne delavce

Področje dela: Razvoj tehnološke pare (vrole in sodelavcev je na tem področju dosegel visoko strokovno raven, saj obvladuje celoten proces od skladiščenja, preko odjemnih naprav, transportnih sredstev, kotlov s krmiljenjem, odpravevanja, odsesavanja do dimniških zahtev.

celoten proces od skladiščenja, preko odjemnih naprav, transportnih sredstev, kotlov s krmiljenjem, odpravevanja, odsesavanja do dimniških zahtev.



TO JE TO

Vedno obstaja boljši način dela. Edinega, najboljšega načina ne dosežemo nikoli. Vsako delo se da poenostaviti. Izvajalec ve o njem največ, zato ga najlažje izboljša. Izvajalci smo vsi.

Prenova sindikata – veliko nalog in tudi neznank

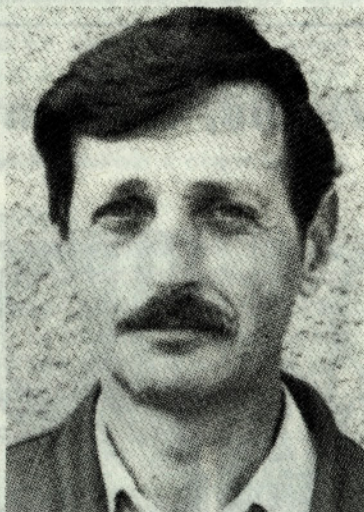
O delu sindikata, njegovi vlogi in pomen je v zadnjem času veliko govora. O tem razpravljajo delavci, sindikalni forum, pa tudi drugi organi oziroma organizacije.

Vsi skupaj so si enotni v ugotovitvi, da sindikat takšen kot je ne more več biti. Postaviti se mora na svoje noge in postati enkopraven partner oblasti.

Nezaupanje v sindikat in njegovo delo se je v zadnjem času odražalo predvsem v stvarkah, ko so delavci zavračali njegovo posredovanje, saj mu niso zaupali.

Tržno gospodarstvo, ki je dobilo pravno veljavo v Zakonu o podjetjih narekuje tudi nov, neodvisen sindikat, takšen, ki bo resnično na strani delavcev.

Da bi osvetlili trenutno politično situacijo v naši delovni organizaciji ter aktivnosti, ki jih na področju političnega dela lahko pričakujemo, predvsem pa, kako se pripravljamo na prenavo sindikata, smo se pogovarjali z namestnikom predsednika Konference osnovnih organizacij sindikata naše DO Milanom Ramšakom.



Milan RAMŠAK, namestnik predsednika Konference osnovnih organizacij zveze sindikatov DO EMO.

EMAJLIREC:

Ena najpomembnejših nalog sindikalne organizacije naj bi bila skrb za varstvo in uveljavljanje pravic delavcev. Tržno gospodarstvo zahteva, da sindikat, nasproti poslovodni strukturi ščiti interese delavcev. Zaradi tega bodo morali biti sindikatu zagotovljeni osnovni pogoji za delovanje v novih razmerah, to je popolna neodvisnost in spoštovanje sindikalnih zahtev. Pričakovanja, da se bo sindikat postavil na lastne noge čez noč, so bolj ali manj nerealna. V prvi vrsti si bo moral pridobiti zaupanje delavcev. Na kakšen način bo to storil? Kakšne so naloge oziroma kakšna bo vloga sindikata v novih razmerah?

RAMŠAK:

»Sindikat mora postati v novih razmerah resnično sindikat delavcev, ne pa biti nekakšen privesek ostalim družbenopolitičnim organizacijam ali vodstev v tovarnah ali drugih institucijah. Sindikat mora biti samostojen, s stališči in predlogi, ki so rezultat skupnega dela, dogovora in zahtev celotnega članstva. Postati mora samostojna in neodvisna organizacija tistih delavcev, ki so sposobni obvarovati ekonomske in socialne interese ter z ustavo opredeljen položaj delavcev. Izdelati mora lasten program dela, strategija njegovega izvajanja pa mora biti zastavljena tako, da bo njegova realizacija v praksi mogoča v celoti.«

EMAJLIREC:

Osnova za vsako dobro delovanje katerekoli organizacije je podpora članstva. Sindikatu delavci v zadnjem času vse večkrat očitajo, da ne opravlja svoje naloge, da je preveč v vpregi s poslovodno strukturo. Tudi sindikat v naši delovni organizaciji je bil v še ne tako davni preteklosti v bistvu prisoten pri vseh odločitvah, vendar poklican bolj kot »podpornik« predlogov poslovodne strukture. V bodoče bo moral sindikat nastopati povsem samostojno kot enakovreden partner poslovodstvu. Pri tem bo seveda moral postavljati tudi določene pogoje...

RAMŠAK:

»Z ugotovitvijo oz. očitki, da smo v preteklosti mnogokrat delovali mimo stališč in brez podpore članstva, se strinjam. Včasih se je to zgo-

dilo zaradi neznanja, mnogokrat pa smo to storili zavestno, predvsem zaradi pomanjkanja odločnosti, da bi se uprli posameznikom ali skupinam. Rezultat takega načina dela je tudi porajanje nezaupanja v sindikat. Zatorej si moramo najprej ponovno pridobiti zaupanje delavcev. Priložnosti za to bo v prihodnje več kot dovolj.

Če bo sindikat v novih razmerah gospodarjenja sposoben preseči razna manipuliranja na račun delavcev, ni bojazni za zaupanja. Vsekakor pa se bomo zavzemali, da svoje zahteve uveljavimo v statutih podjetij, kolektivnih pogodbah, s katerimi bi zaščitili delavce pred zmanjševanjem njihovih pravic, seveda pa tudi brez temeljite preobrazbe celotnega članstva, kakor tudi brez spremembe miselnosti vseh nas ne bo šlo.«

EMAJLIREC:

Gospodarska reforma in nova zakonodaja sta pred sindikat postavila nove naloge. O tem je pri naši Konferenci že stekla javna razprava. Kaj čaka torej sindikat ob teh spremembah?

RAMŠAK:

»Mislim, da smo pred zahtevnimi in odgovornimi nalogami. Prenova sindikata to vsekakor je. V sindikatu se močno zavedamo, da je nujna drugačna opredelitev vloge sindikata v sistemu, skladno z zahtevami in interesi delavcev. Seveda pa je pri tem treba poudariti, da noben zakon ne more sindikatu predpisati pravic, obveznosti in odgovornosti, ampak si jih lahko določi sindikat sam s svojimi pravili. Lasten program, lastna pravila o delovanju v podjetju, aktivna obravnava osnutka tez ZSS, aktivno sodelovanje pri evidentiranju članov v občinske in republiške organe sindikata in še bi lahko našteval, vse to so naloge, ki so, v kolikor jih bomo realizirali stoddostno zagotavljene, seveda ob podpori celotnega članstva, solidna osnova za nadaljnje delo. Če v tem uspemo, se nam ne bo treba bati za zaupanje v sindikat, saj bo prišlo samo od sebe.«

EMAJLIREC:

Predsedstvo Konference je forum, ki se med ostalim opredeljuje tudi do pobud, stališč osnovnih organizacij, skratka določa sindikalno politiko v naši DO. Kako vi kot eden najodgovornejših v sindikatu ocenjujete sprejemljivost takšnega načina dela?

RAMŠAK:

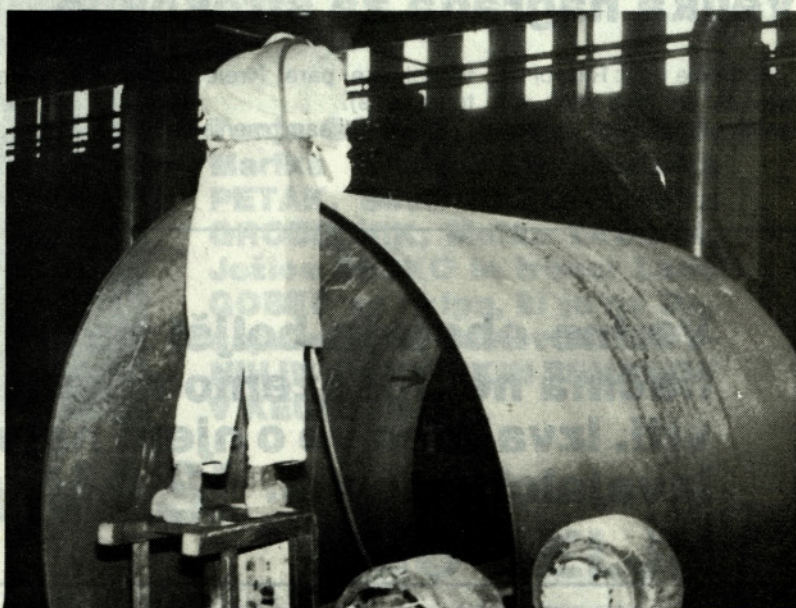
»Moje stališče je in takšno bo tudi v bodoče, da pobude morajo prihajati iz osnovnih organizacij. Brez teh ne moremo delovati. Predsedstvo konference si ne more samo izmišljati politike. Povsem jasno je tudi, da mora odločati članstvo tudi o delu konference in njenih organov. Seveda pa mora biti vse v skladu z našimi skupnimi stališči in pravili delovanja.«

EMAJLIREC:

V naši delovni organizaciji imamo veliko osnovnih organizacij. Verjetno je med njimi različnost v delovanju, aktivnosti. Ali in kako se odražajo težnje po prenovi?

RAMŠAK:

»Biti moramo odkriti in povedati realno stanje. O prenovi se res govori vsepovsod. Vendar nas je v naši delovni organizaciji v tem trenutku zelo malo, ki o prenovi sploh razmišljamo, še manj pa je takšnih, ki bi bili pripravljeni sodelovati pri oblikovanju in trasiranju novega sindikata v bodočem podjetju.«



EMAJLIREC:

Predpogoj za uspešno prenovo je kadrovska osvežitev. V osnovnih organizacijah naj bi se temeljito prešteli, bodo zamenjave tudi v predsedstvu?

RAMŠAK:

»To je res. Kadrovska osvežitev je potrebna. V evidentiranje kadrov za ključna mesta v sindikatu se mora vključiti celotno članstvo, torej vsi delavci EMA. Biti mora resnično demokratično. Imena za vodilne funkcije ne smejo biti dirigirana od zgoraj. Seveda pa je povsem normalno, da naj ostanejo tisti, ki so sposobni in pripravljeni delati v korist članov oz. vseh zaposlenih v našem kolektivu.

Kaj se bo zgodilo s člani predsedstva konference, je odvisno od članstva. Mislim pa, da v sedanji sestavi nismo sposobni realizirati vseh nalog, ki nas čakajo oziroma vsega, kar od nas člani pričakujejo.«

EMAJLIREC:

Se vam zdi, da bodo nove naloge sindikata, glede na to, da bodo zastavljene nekoliko drugače kot doslej, olajšale delo, ali pa bo morda za voljo tega potrebno sindikalne funkcioniranje še dodatno izobraževati?

RAMŠAK:

»Težak gospodarski položaj je odprl številne nove probleme, katerih prej niti poznali nismo. Nove razmere tržnega gospodarstva, so z vso svojo krutostjo delovanja ekonomskih zakonitosti sindikat postavile v povsem novo vlogo zaščitnika delavskih pravic in interesov. Problematika, ki se je že in se bo še zvalila na sindikat, je v primerjavi s tisto pred leti povsem nekaj drugega. Za naloge, ki nas čakajo v prihodnje, bo potrebno nameniti velik del članarine oz. sredstev za dodatno izobraževanje vodstev osnovnih organizacij in članov konference. Izobraževanje je vsekakor potrebno, kajti le več znanja in inventivnosti vodi k uspehu.«

EMAJLIREC:

Od predsednika sindikata v podjetju je težko pričakovati, da bi se spoznal, razen v osnovi, na ekonomiko, pravo, da bi bil strokovnjak za finance, devizna vprašanja ipd.

Kakšen naj bi torej bil predsednik sindikata v prihodnje, v novih razmerah in z novimi nalogami sindikata? Veliko se govori o profesionalizaciji

te funkcije, pa o tem, da naj bi bil predsednik sindikata plačan iz članarine, češ, da bo takrat bolj sindikalno razmišljal. Vaš komentar...

RAMŠAK:

»Predsednik sindikata osnovne organizacije, kakor tudi na nivoju podjetja mora imeti v prvi vrsti podporo celotnega članstva in uživati njegovo zaupanje. Sam pri sebi pa mora razčistiti, če je sposoben prevzemati tako zahtevno in odgovorno funkcijo. Sindikat se v bodoče ne bo več ukvarjal z vsem mogočim, kot je to bila navada v preteklosti, temveč bo njegovo delo predvsem na področjih, ki izhajajo iz dela, kakor je to opredeljeno v zakonu o podjetjih, zveznem in republiškem zakonu o delovnih razmerjih, kolektivni pogodbi, sindikalni listi in pravicah, ki izhajajo iz naših lastnih samoupravnih aktov in pravilnikov ter naših lastnih pravil in statuta.

Za podjetje kot je EMO je sigurno, da bomo morali razmišljati tudi o profesionalizaciji sindikalnega dela. Menim, da bi morali imeti enega profesionalca in enega polprofesionalca. Ni nujno, da je to predsednik, o tem se je treba dogovoriti v sami organizaciji. Kdo naj plača to delo, je povsem jasno. Da je to podjetje, ni o tem več nobene dileme. Iz članarine je to povsem nemogoče, saj bi sredstva, ki jih ima trenutno sindikat na voljo zadostovala komaj za polovico plače, pa še vse ostale aktivnosti sindikata bi bile onemogočene.«

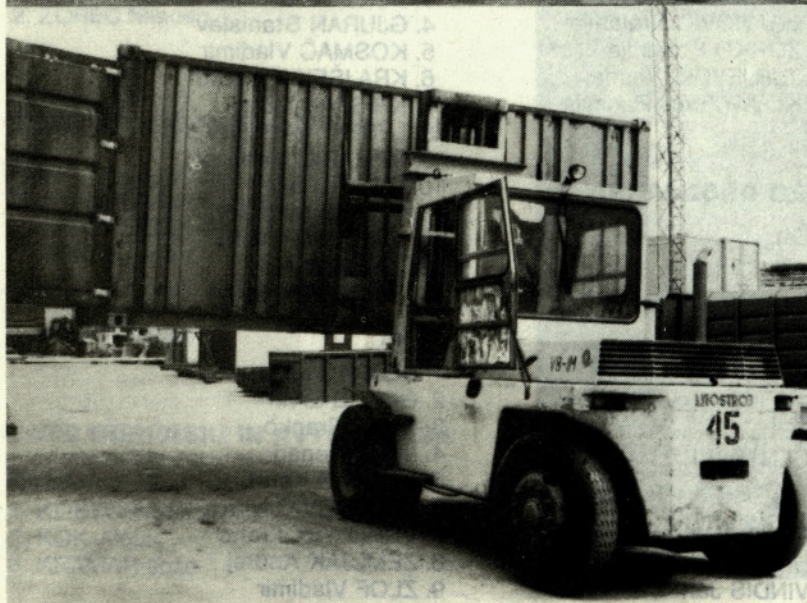
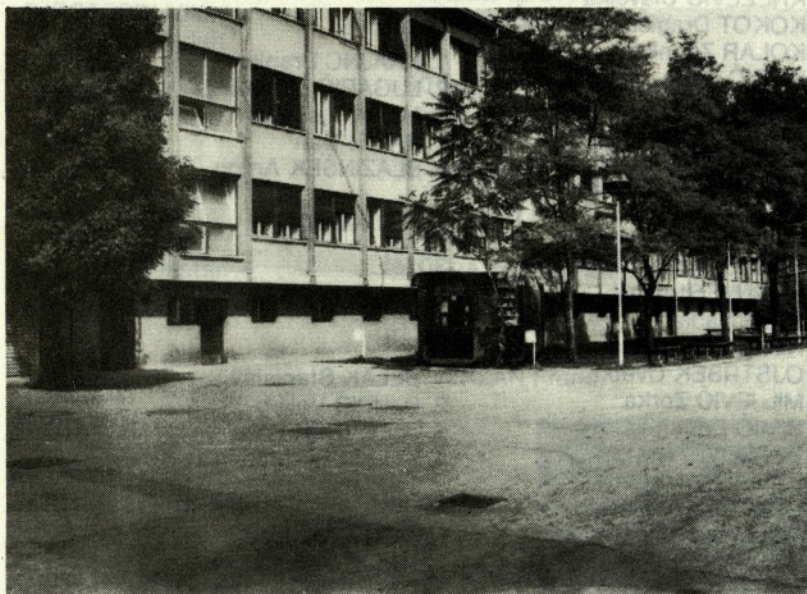
EMAJLIREC:

Kaj bi lahko povedali za konec tega razgovora?

RAMŠAK:

»Pozivam vse člane sindikata v našem podjetju, da se aktivno vključijo v razpravo o dokumentih za 12. kongres ZSS in s svojimi predlogi izrazijo svoje stališče do teh dokumentov. Predvsem naj se izjasnijo, kaj pričakujejo oziroma naj tudi s konkretnimi predlogi pomagajo sindikatu pri izdelavi smernic za bodoče delovanje v podjetju, seveda pa naj ob tem tudi nakažejo, kako si zamišljajo bodočo organiziranost sindikata, da bo rezultat njegovega dela resnično izraz volje in zahtev delavcev. Prenova gospodarstva je v osnovi prenova naše celotne družbe, tudi sindikata. Le z boljšim gospodarjenjem si lahko obetamo normalizacijo razmer in boljše življenje.«

Viki KLENOVŠEK



Nagrajenci za dolgoletno delo

SEZNAM JUBILANTOV ZA LETO 1989

Tradicija, da jubilejne nagrade in priznanja za 10, 20, 30 in večletni jubilej podeljujemo na slavnostnem srečanju v dneh pred dnevom republike, se nadaljuje.

Tudi letos bo tako. Zaradi tega objavljamo seznam vseh sodelavk in sodelavcev, ki v letošnjem letu praznujejo svoj delovni jubilej.

V kolikor je kdo pomotoma izostal s seznama, oziroma če gre za kakršnokoli nejasnost v zvezi s praznovanjem delovnega jubileja, to sporočile v oddelku kadrovske evidence, soba 16 (Int. telefon 663) do 20. novembra 1989.

TOZD FRITE

30 let

1. ŠPEGLIČ Ivan

25 let

1. VERDEV Mihael

10 let

1. IBISHI Nazmi
2. IVANOVIČ Mirko
3. VERK Venčeslav

TOZD POSODA

35-40 let

1. ŠOLINC Jera
2. ŠTANTE Ivanka
3. ARLIČ Anica
4. ARNŠEK Ivan
5. KRISTAN Jožefa
6. LUJANEC Jože
7. MAK Pavla
8. MAVRIČ Cvetko
9. PASAR Anton
10. REBERNIŠEK Ferdinand
11. ROJNIK Stanislav
12. ŽNIDAREC Pavla
13. RADAŠIČ Franc

30 let

1. ŠALE Anton
2. ŠTUCL Vladimir
3. ŠUSTER Angela
4. ČERENAK Avgust
5. APAT Fric
6. BEDNJIČKI Silvo
7. DROBNAK Olga
8. FIDLER Marija
9. GABERŠEK Terezija
10. HRIBERNIK Franc-Ivan
11. HRIBERNIK Štefan
12. JAJČEVIČ Iva
13. JAKOPIN Veronika
14. JERŠIČ Marija
15. JEZERNIK Ljudevit
16. JURAN Marija
17. KAMPOŠEK Matilda
18. KNEZ Marija
19. KOVAČEVIČ Amalija
20. KOVAČIČ Dragica
21. KOŽAR Zofija
22. KOŽUH Alojzij
23. KOŽUH Jakopina
24. KREBL Frančiška
25. KROFLIČ Marija
26. LANGERŠEK Rozalija
27. LENART Pavel
28. MEŽNARIČ Vida
29. MIKOLA Ladislava
30. POČNIK Marija
31. POHOVSKI Josip
32. POTOČAN Ferdinand
33. RADAKOVIČ Danica
34. RAJNIŠ Monika

35. STRAMŠAK Ljudmila
36. STROPNIK Ana
37. TKAVC Edmund
38. TRŽAN Franc
39. URLEP Metod
40. VIDMAJER Darinka
41. VRHOVŠEK Anton
42. ŽNIDER Terezija
43. KOVAČ Jožefa
44. OCVIRK Justina
45. OCVIRK Marjan

25 let

1. FLIS Ana
2. GABER Jože
3. GREGUR Marko
4. HOSTNIK Stanislav
5. JEZOVŠEK Vida
6. KERŠ Anton
7. KRUMPAK Ana
8. LAMPRET Marija
9. OPRČKAL Pavla
10. PESAN Mihael
11. PEVEC Stanislava
12. PLANINŠEK Janko
13. POLŠAK Rafael
14. REBERŠAK Dragica
15. VIDMAR Stanko
16. VIVOD Jože
17. ŽIŽEK Marjan
18. ŽNIDAR Ana
19. ŽNIDAR Mirko
20. KRAMPERŠEK Terezija
21. ZUPANC Marija

20 let

1. ŠAFRAN Marta
2. ŠELIH Gabrijel
3. ŠKET Greta
4. ČERENAK Marija
5. BRENEK Marija
6. BUSER Anton
7. CUKOVIČ Radmila
8. FLIS Ana
9. GORIŠEK Danijel
10. HORVAT Leopold
11. JUG Martin
12. KALŠEK Angela
13. KOŠTOMAJ Viktorija
14. KOLAR Antonija
15. KRAJNC Krista
16. LAVBIČ Karl
17. LEŠNIK Miran
18. LENART Silva
19. MARZIDOVŠEK Majda
20. OBREZ Alojzija
21. OVČAR Jože
22. PODREBERŠAK Martin
23. PRAŽNIKAR Jelka
24. PUŠNIK Magda
25. PUNGARTNIK Štefanija
26. SMOLE Stanka
27. ZUPANC Danijel
28. POLŠAK Marija

29. REMŠKAR Milena
30. UŽMAH Jožefa

10 let

1. BORŠIČ Ljubica
2. BRUMEC Irena
3. DEČMAN Marija
4. DJAKOVIČ Milanka
5. DOBROTINŠEK Helena
6. DRAGANOVIČ Mevluda
7. ESIH Slavko
8. FELDIN Zdenko
9. FIDERŠEK Vida
10. FORJAN Nada
11. GOLEŽ Marjan
12. GORJUP Marija
13. GROS Stojan
14. HAJRLAHOVIČ Refika
15. JEROVŠEK Ivica
16. KNEŽEVIČ Slavojka
17. KOKOT Dragica
18. KOLAR Zdenka
19. KOSIČ Rada
20. KOTER Olga
21. KOZMUS Silva
22. KRHLANKO Anica
23. KUZMANOVIČ Kosana
24. LESIČAK Milica
25. LIPOVŠEK Jožica
26. MAMIČ Borka
27. MERNIK Štefanija
28. MIŠA Nada
29. NIKOLIČ Radoslavka
30. OJSTRŠEK Cvetka
31. MILJEVIČ Zorka
32. SIMIČ Dežanka
33. PETROVIČ Krsta
34. PODPEČAN Herta
35. PODPEČAN Veronika
36. POPOVIČ Anica
37. STOJANOVIČ Mladen
38. VOGRINC Vida
39. VRANOVIČ Štefanija
40. ZORKO Štefanija
41. JURJEVIČ Vesna
42. KOVAČEVIČ Radmila

TOZD ORODJARNA

40 let

1. KMECL Karl

30 let

1. BOŽIČ Franc
2. DEMIROVIČ Kemal
3. PALIR Franc
4. ŽELEZNIK Martin
5. CENTRIH Karl

25 let

1. CENTRIH Ivan
2. DEKLEVA Jože
3. VINDIŠ Janez



20 let

1. ŠVAB Marjan
2. CESAR Marjan
3. MIRNIK Marjan
4. ROBIČ Rado

10 let

1. KRAJNC Branko
2. LUGARIČ Ljudevik
3. MURK Vjekoslav
4. RATEJ Ivan
5. BLAZINŠEK Anton

TOZD KOTLI

30 let

1. MAJGEN Marjan

25 let

1. BELAK Stanislav
2. DJURIČ Veljko
3. JEZOVŠEK Jože
4. KOROŠEC Marjan

20 let

1. ARTIČEK Jože
2. BAJC Veronika
3. CENTRIH Srečko
4. GJURAN Stanislav
5. KOSMAČ Vladimir
6. KRAJŠEK Zdravko
7. KRISTAN Milan
8. LEŠEK Antonija
9. MESARIČ Miroslav
10. ROJC Marija
11. VAJDIČ Miroslav
12. VREČER Renato
13. ŽABOTA Alojz
14. SMREČNIK Milan

10 let

1. BEDRAČ Milan
2. GOLOB Ervin
3. KVAR Branko
4. MITIČ Nenad
5. MLAKAR Karel
6. TRUPKOVIČ Ivan
7. VRHOVNIK Franc
8. ZEMLJAK Andrej
9. ŽLOF Vladimir



TOZD VZDRŽEVANJE- ENERGETIKA

40 let

1. ŠOLN Stanislav
2. KOMERIČKI Rudolf

30 let

1. ŠOLINC Ivan
2. BOBNER Vinko
3. ŽELEZNIK Olga

25 let

1. APAT Alojz
2. JUTERŠEK Ernest
3. KOLAR Alfonz
4. KOMPLET Jože
5. KOTNIK Friderik
6. MLINAR Martin
7. OPLOTNIK Ernest
8. POPOVIČ Veljko
9. PRIMOŽIČ Emil
10. RAMŠAK Maksimiljan
11. TOVORNIK Franc
12. JUH Srečko

20 let

1. DOLENC Ivan
2. GRAČNER Franc
3. HABJAN Miran
4. JANČIČ Dušan
5. JOŠT Franc
6. KROFLIČ Milan
7. POTEČIN Milenka
8. TROBIŠ Marjan
9. ZUPANC Anton
10. PAVRIČ Stane

10 let

1. KVAS Drago
2. PUŠNIK Alojz
3. ŽGAJNER Martin

TOZD ERC

25 let

1. ZIMŠEK Franc

10 let

1. LIPAR Zoran
2. ZOREC Mladen

TOZD SERVIS IN TRGOVINA

30 let

1. ATANACKOVIČ Vasa
2. SUHOLEŽNIK Greta
3. TOMINC Erna

25 let

1. HEMPT Drago

TOZD ODPRESKI IN AVTOKOLESA

25 let

1. KOŠTOMAJ Karl
2. KOK Alojz
3. KRAMAR Jože

TOZD EMOKONTEJNER

40 let

1. LEBAN Franc

30 let

1. ŠEKORANJA Franc
2. ANDRENŠEK Vladimir
3. PANTNER Anton
4. PERTNJAK Karl

25 let

1. HOJNIK Helmut
2. SABADŽIJA Džuro

20 let

1. GABER Anton
2. HOSTNIK Miroslav
3. NIKOLIČ Alojz
4. ROMIH Rado
5. MAČEK Frančiška

10 let

1. KOMERIČKI Edvard
2. MLAKAR Peter
3. NIKOLOVSKI Mite
4. PECIGOS Janez
5. TRAJKOVIČ Žika
6. DOŠEN Šoša

TOZD RADIATORJI

40 let

1. REBERŠAK Ferdo
2. REBERŠAK Stanislav

30 let

1. PELC Alojz
2. VOGRINC Simon
3. MEŽNARIČ Franc

25 let

1. KRAJNC Stanislav
2. KROPEC Franc
3. KUČERA Milka
4. KUŽNER Adolf
5. TERŽAN Franc

20 let

1. FILEJ Anton
2. KERŠ Anton
3. LIPAR Martin
4. MOŠKOTELEC Ivan
5. ZORKO Ivan

10 let

1. JAVORNIK Martin
2. KIKER Helena
3. KUGLER Drago
4. PLANINC Alojz

DSSS

35-40 let

1. ČERNELČ Marinka
2. ČONKAŠ Vida
3. BANJEGlav Marija
4. GRIČAR Marija
5. KRIŽAN Marija
6. LANDEKER Martina
7. POPOVIČ Marija
8. SKRBINEK Anica
9. VIDEK Stanko
10. VUKADINOVIČ Milica

30 let

1. ŠANTEK Ivan
2. ŠKORNIK Stanislav
3. BAJC Vladimir
4. DRAČ Olga
5. GABER Milena
6. GAJŠEK Ivan
7. KELHAR Marija
8. KRALJ Bogomira
9. KRAMAR Silva
10. KRISTAN Ivan
11. KROFLIČ Justina
12. LOČNIKAR Jožefa
13. MANSUTI Alojz
14. METLIČAR Martin
15. MIRNIK Venčeslav
16. PALISLAMOVIČ Nedžip
17. PETROVIČ Ivan
18. POČIVALŠEK Franc
19. PUDIČ Derviš
20. SELIČ Martin
21. SKOČIR Oskar
22. SUHOLEŽNIK Marjan

23. TERŽAN Marija

24. MEDVED Franc

25 let

1. ŠALEJ Breda
2. ŠTEBIH Anton
3. BREŽNIK Franc
4. GLINŠEK Franc
5. GRAJŽL Ivan
6. GREGL Jožefa
7. HOCHKRAVT Franc
8. HOSTNIK Hedvika
9. JAVORNIK Vili
10. JEROVŠEK Srečko
11. JEVNIŠEK Ignac
12. KOTNIK Alojz
13. LESKOVŠEK Terezija
14. OCVIK Valburga
15. STOJAKOVIČ Milorad
16. TACER Terezija
17. ZEC Milan

20 let

1. ŠKORJANC Štefan
2. ŠTORMAN Ana
3. ČRETNIK Jože
4. BUNTESKI Svetozar
5. DOKLER Vera
6. JEROVŠEK Ljudmila
7. LEKIČ Dobrivoja
8. MIRNIK Milan
9. PLATOVIŠEK Rudolf
10. PRAZNIK Majda
11. RANČIGAJ Anton
12. RAVNIKAR Hedvika
13. TURNŠEK Marta
14. VOLOVŠEK Peter

10 let

1. ŠKORNIK Aleksander
2. ARČAN Ljubica
3. BUKOVAC-HORVAT Valerija
4. GABER Darko
5. GROBOVŠEK Ana
6. KNEŽEVIČ Vojna
7. KOS Črtomir
8. LAMPRET Iztok
9. NUNČIČ Ludvik
10. OVČAR Branko
11. OVČAR Marjana
12. PUNGARTNIK Francka
13. SELČAN Vlasta
14. ŠTEPIŠNIK Stanko
15. ŽIBRET Ana



Bistvene novosti v zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ št. 60/89) ureja delovno pravna razmerja in varstvo pravic delavcev. To materijo je do sedaj urejal Zakon o združenem delu v IV. poglavju in V. poglavju. Z uveljavitvijo zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja so prenehale veljati določbe IV. in V. poglavja drugega dela Zakona o združenem delu.

Delovno razmerje je po novem zakonu razmerje med delavcem in organizacijo oz. delodajalcem zaradi upravljanja določenih del, ki sta ga delavec in delodajalec prostovoljno sklenila (čl. 1/2 zakona). Za opravljanje določenih del, ki se ne opravljajo stalno, se lahko sklene pogodba o delu (čl. 6/1).

V temeljnih določbah zakona opredeljuje temeljne pravice, ki jih ima delavec v delovnem razmerju. Te so: pravica do zdravstvenega varstva, pravica do socialne varnosti, pravica do posebnega varstva delavke med nosečnostjo, porodom in materinstvom, pravica do posebnega varstva delavca, mlajšega od 18 let, pravica organizirati sindikat, ki varuje pravice in interese ter članstva, pravica do sodelovanja sindikata v postopku urejanja pravic, obveznosti in odgovornost delavca, ki izhaja iz delovnega razmerja ter pravica do izpopolnjevanja in usposabljanja.

Delovno razmerje se sklene na podlagi javne objave, vendar pa prosta delovna mesta ne objavlja organizacija temveč organizacija za zaposlovanje. Organizacija pa je dolžna prijavljati organizaciji za zaposlovanje prosta delovna mesta in pogoje, ki jih mora izpolnjevati delavec. Za delovno mesto poslovnega organa ter delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi v podjetju objavi podjetje javni razpis v sredstvih javnega obveščanja. V zakonu ni določeno, kot je to veljalo dosedaj, da bi kandidat z višjo izobrazbo imel prednost. Izбира med prijaviteljnimi kandidati je v celoti prepuščena podjetju oz. delodajalcu. Novost zakona je, da delavce razporeja poslovodni organ. Delavcu za katerega se ugotovi, da nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje delovnega mesta in mu ni mogoče zagotoviti drugega dela preneha delovno razmerje. Kot pomembno novost je treba poudariti zakonsko ureditev usode delavcev ki so t.i. teh-

nološki višek. Načeloma takemu delavcu ne preneha delovno razmerje. Delovno razmerje pa mu lahko preneha če se mu zagotovi socialna varnost. Socialna varnost se lahko zagotovi na več načinov, in sicer tako, da se delavcu zagotovi pravica do dela v drugi organizaciji, pravica do prekvalifikacije ali dokvalifikacije s pravico do dela, pravica do dokupa delovne dobe (za upokojitev), pravica do enkratnega nadomestila, če delavec pisno izjavi, da želi, da mu delovno razmerje preneha, druge pravice v skladu z zakonom. Delavcu, ki se mu ne zagotovi ena od navedenih pravic ima pravico do nadomestila v višini zajamčenega osebnega dohodka, vendar najdlje 2 leti. Novost zakona je, da se lahko pripravniki strokovno usposablja za samostojno opravljanje del in nalog tudi tako, da ne sklene delovno razmerje (volontersko delo) pod pogoji, ki jih določa zakon. Dela delovnega mesta opravlja delavec praviloma v podjetju, če pa narava del dopušča, jih lahko opravlja tudi doma.

Delovni čas se ne skrajšuje ampak ostaja 42 ur na teden. Le zakon lahko v določenih primerih uvede krajši delovni čas. Izjemoma sme delovni čas trajati tudi več kot 42 ur na teden vendar samo po pogoji ki jih določa zakon in splošni akt, vendar ne več kot 10 ur na teden. Tako imenovano nadurno delo torej lahko znaša največ 10 ur na teden. Če je v podjetju delovni čas razporejen tako, da v določenih dobi leta traja več kot 42 ur na teden je to redni in ne podaljšani delovni čas. Tudi v primeru prerazporeditve delovnega časa lahko traja delovni čas dlje, upoštevati pa je potrebno neprekinjen počitek po delovnem dnevu, ki mora biti najmanj 10 ur neprekinjeno, za delavce mlajše od 18 let pa najmanj 12 ur. Novost zakona je, da se nočni delovni čas šteje kot poseben delovni pogoj pri določanju pravic delavca.

Zakon o združenem delu ni določal ur dnevnega počitka niti števila dni letnega dopusta. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja pa natančno določa oz. ureja odmor med delom, počitkom med dvema delovnima dnevoma in tedenski počitek. Zakon tudi prepisuje je minimalni dopust, najmanj 18 delovnih dni in določa merila, ki jih je treba upoštevati pri določanju dolžine let-

nega dopusta ter način koriščenja dopusta. Vse to je sedaj urejal zakon o delovnih razmerjih. Po novem zakonu delavcu ni mogoče kratiti pravico do odmora med delom, do dnevnega in tedenskega počitka; delavec pa se ne more odrediti pravici do letnega dopusta. Iz tega izhaja, da se delavec odmoru in počitku lahko odreče. Povsem nova je določba zakona, ki določa da imajo prostovoljni krvodajalci pravico do dveh zaporednih prostih dni vsakokrat ko dajo kri. To sta dneva, ko so dali kri in naslednji dan. Seveda pa se delavec lahko naslednji dan odreče prostemu dnevu. Po vrnitvi s služenja vojaškega roka ali izobraževanja v tujini kamor je bil delavec poslan, ter po izteku javne ali druge družbene funkcije ima delavec pravico le do delovnega mesta, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica ne pa tudi do svojega prejšnjega delovnega mesta.

Varstvo delavcev zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja bolj podrobno ureja kot dosedaj zakon o združenem delu. Nekatere določbe zakona glede nočnega dela in dela prek polnega delovnega časa pa so tudi strožje. Tako delavka z otrokom do 2 let starosti ne sme delati dlje od polnega delovnega časa, sedaj do 1 leta starosti. Roditelj samohranilec, ki ima otroka, mlajšega od 7 let ali težkega invalida sme delati dlje od polnega delovnega časa ali ponoči samo na podlagi njegove pisne privolitve, sedaj je to veljalo le za delavko z otrokom starim od 1 do 2 let. Delavki je med nosečnostjo in porodom zagotovljena pravica do porodniškega dopusta, ki traja nepretrgoma najmanj 270 dni s tem, da ga mora 28 dni obvezno izkoristiti pred porodom. Po sedanji republiški ureditvi pripada delavki porodniški dopust v skupnem trajanju 365 dni. Eden od staršev bo lahko do 1 leta otrokove starosti delal polovični delovni čas, če bo to zahteval, to pride v poštev le, če porodniški dopust ne bo trajal eno leto. Povsem nova je določba, ki enemu od staršev huje prizadetega otroka daje pravico delati polovico delovnega časa v primerih in pogojih ki jih določa zakon. Vse te vrste skrajšanja delovnega časa se štejejo za polni delovni čas. Nova je tudi določba, ki dovoljuje, da se s splošnim aktom za delavce mlajše od 18 let, uvede kraj-

ši delovni čas od polnega. Prav tako določba, ki dovoljuje, da se delavcu, ki še ni dopolnil 18 let izjemoma odredi delo ponoči, ko to zahteva splošni interes zaradi izjemnih okoliščin.

V zakonu so določbe o osebnem dohodku načelne narave. Pomembna je določba, ki določa da o prispevku delavca pri delu odloča poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Delavcu je tudi zagotovljena pravica do zajamčenega osebnega dohodka.

Inovatorjem je zakon o združenem delu zagotavljal samo pravico do posebnega denarnega plačila. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij pa določa, da se delavcu, ki je s svojim delom izjemno prispeval k povečanju produktivnosti z inovacijo, racionalizacijo in drugimi oblikami ustvarjalnosti, določi osebni dohodek v sorazmerju z njegovim prispevkom k povečanju dohodka oz. dobička. To bo za inovatorje ugodnejše, ker se jim bo na ta način povečala pokojninska osnova, kar v dosedanji ureditvi ni bilo. Poleg denarne odškodnine zakon določa, da se s splošnim aktom lahko določi da ima inovator prednost pri strokovnem izpopolnjevanju pravico do odstotka od povečanega dohodka oz. dobička ustvarjenega z inovacijo, do nagradne odsotnosti z dela in druge pravice.

Na področju disciplinske odgovornosti zakon prinaša precej novosti. Disciplinski ukrepi so samo trije in to: javni opomin, denarna kazen in prenehanje delovnega razmerja. Opuščena sta opomin in razporeditev na druga dela. Javni opomin je možno izreči le za lažje kršitve, denarno kazen pa za lažje in huje kršitve delovne obveznosti, ukrep prenehanja delovnega razmerja samo za huje kršitve delovnih obveznosti. Zakon ne predvideva možnosti pogojne odložitve izvršitve izrečenega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Vendar bo to lahko uredil republiški zakon. Novost je da se lahko pooblasti katerikoli delavec za začetek disciplinskega postopka in ne več samo poslovodni organ in delavci s PPO. Disciplinski postopek za kršitve za katere se izreče javni opomin ali denarna kazen vodi poslovodni organ, za kršitve za katere se izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja pa disciplinska komisija.

Glede na delavčevo voljo v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja je razloge za prenehanje delovnega razmerja možno razdeliti v tri skupine: prenehanje delovnega razmerja s soglasjem delavca, prenehanje delovnega razmerja brez soglasja delavca in prenehanje delovnega razmerja po samem zakonu. V zvezi s prenehanjem delovnega razmerja brez soglasja delavca velja omeniti nove razloge: če je ugotovljeno da nima zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta na katero je razporejen ali če ne dosega pričakovanih rezultatov dela ne sprejema pa razporeditve na drugo delovno mesto ali če takega delovnega mesta ni, če je neopravičeno odsoten z dela 5 delovnih dni zaporedoma, če pristojni organ v enem letu po sklenitvi delovnega razmerja ugotovi, da je sklenil delovno razmerje v nasprotju zakona. Novost je tudi, da prenehanje delovnega razmerja zaradi dopolnitve 40 let zavarovalne dobe ali 65 let starosti ni več med razlogi prenehanja delovnega razmerja po samem zakonu. To pomeni, da delavec lahko ostane v delovnega razmerju, če pristojni organ podjetja v skladu s pogoji, ki so določeni v SaS ne odloči da delavcu preneha delovno razmerje.

V zakonu o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij daje širša pooblastila pri urejanju delovnih razmerij poslovodnemu organu. V zakonu je določeno, da kandidata za delovno mesto s posebnimi pooblastili in odgovornostmi izbire delavski svet na predlog poslovodnega organa. Zakon tudi določa da poslovodni organ sprejme sklep o razporeditvi delavca na delovno mesto. Po določilu zakona ni več dvoma da delavca po izbiri razporedi poslovodni organ na katerikoli delovno mesto. Poslovodni organ lahko v primerih, ki jih določa SaS odloča o delu daljšem od polnega delovnega časa. Po zakonu ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob nadomestilu OD ali brez nadomestila OD ter druge pravice. Sklep o tem sprejme poslovodni organ ali pa delavec s PPO. Novost je tudi zakon da poslovodni organ odloča o prispevku delavca pri delu v skladu s splošnim aktom oz. zakonom. Na področju disciplinske odgovornosti odloča poslovodni organ o disciplinski odgovornosti delavca za storjeno kršitev delovne obveznosti tako da lahko izreče ukrepa: javni opomin in denarno kazen. Ta pravica obsega vodenje disciplinskega postopka, odločanja o odgovornosti in izrek ukrepa.

Uspešna vaja ob mesecu požarne varnosti

Oktober, mesec požarne varnosti, je tudi v naši delovni organizaciji čas, ko preverjamo in ocenjujemo našo protipožarno dejavnost.

Prav s tem namenom je bila v četrtek, 26. 10. tudi organizirana nenapovedana gasilska vaja, v kateri so sodelovali člani našega Industrijskega gasilskega društva ter naši sodelavci, ki so v lanskem letu končali požarno varnostno usposabljanje.

Ker je lanska akcija opozorila na določene napake in pomanjkljivosti, predvsem pa je bila porazen odziv oz. udeležba usposobljenih sodelavcev (na znak alarma so se odzvali samo 3 do 72), smo z letošnjo želeli preveriti, če se je in za koliko stanje le izboljšalo.

Za prizorišče vaje je bil izbran jugovzhodni del tovarniškega zemljišča na katerem stojijo objekti bivšega cinkarniškega skladišča superfosfata.

Gre za odslužene in dotrajane objekte, brez vsakršne električne in druge instalacije, ki jih ne uporabljamo. Izbrani so bili tudi zaradi tega, da ob vaji ni bil moten delov-

ni proces, ravno tako pa tudi ne prometni režim v tovarni. Ob 13. uri je na omenjenih objektih izbruhnil požar. Dežurni gasilec je sprožil interni alarm. Že po dobri minuti so se v gasilski dom javili gasilci, ki so delali v dopoldanski izmeni ter velika vesabljanje.



čina delavcev, ki so v lanskem letu uspešno končali požarnovarnostno usposabljanje.

Izvoz iz garaže gasilskega doma s kombiniranim gasilskim vozilom Zastava in orodnim vozilom TAM 2000 do požarišča je trajal okoli 2 minuti.

V mesecu požarne varnosti je gasilska enota Tovarne energetske opreme Šentjur, ob sodelovanju članov IGD EMO ter članov prostovoljnega gasilskega društva Šentjur izvedla gasilsko vajo, katere namen je bil oskrbeti požarišče na naših objektih z vodo iz Voglajne in ugotoviti čas potreben za prihod gasilcev prostovoljcev. Rezultat vaje je bil dober.

Sama intervencija na mestu požara se je odvijala brez večjih težav, tako, da je bil le ta hitro lokaliziran in pogašen. Gašenje je potekalo z vodo in peno.

Vaja je pokazala, da je pripravljeno in odziv članov našega Industrijskega gasilskega društva na znak nenapovedanega alarma zadovoljiva, ravno tako pa se lahko pohvalimo tudi z odzivom delavcev, usposobljenih za požarno varnostne intervencije. Na žalost pa pohvala ne velja za sodelavce iz TOZD Orodjarna, TOZD Odpreski in avtokolesa in TOZD Frite, ki se znaku sirene niso odzvali.

Vajo so si ogledali: član začasnega organa upravljanja naše DO Robert Jedlovčnik, vodje nekaterih organizacijskih enot naše proizvodnje, nekateri strokovni delavci ter precej sodelavcev iz bližnjih proizvodnih obratov.

Po končani vaji so se udeleženci vaje zbrali v prostorih gasilskega doma, kjer so na kratko preanalizirali potek vaje. Član ZOU Robert Jedlovčnik je akcijo pohvalno ocenil, saj je bila po njegovem mnenju pripravljena, organizirana in izvedena zelo dobro.

Omenjena pohvala našim gasilcem veliko pomeni, nedvomno pa predstavlja veliko vzpodbudo za njihovo nadaljnje delo. Ob tem velja omeniti tudi dogovor o organiziranju okrogle mize na temo razreševanje problematike požarne varnosti v naši DO, za kar pravijo naši gasilci, prejšnje vodstvo ni imelo preveč razumevanja.

Za konec lahko rečemo naslednje:

Vaja, ki je bila del rednega usposabljanja naših gasilcev in sodelav-



Gasilska vaja – požar na objektih bivšega skladišča superfosfata je del letnega plana našega industrijskega gasilskega društva. Cilj te in podobnih vaj je spoznati objekte, požarno nevarnost v njih, izurjenost in način posredovanja v primeru požara.

cev usposobljenih za večina sodelavcev do požarno varnostne in bro izurjeni. Pojavile so intervencije je v celoti uspe se sicer tudi manjše napake, ki pa bodo v pripravljena in organizirane hodnje vsekakor odprane. Pokazala je, da so ravnjene. naši gasilci kakor tudi

Viki KLENOVŠEK



Samo dve minuti do prizorišča požara, pravočasen odvzem vode, ki je omogočil zagotovitev potrebne količine vode in požar je bil zadušeno.



Pravočasen odvzem vode in pravilno ravnanje s črpalko je odvisno od strojnika, to spretnost pa doseže na večkratnem usposabljanju. Vaja je pokazala, da bo potrebno urediti več platojev – črpališč za odvzem vode iz Hudinje. Sedaj je urejeno namreč samo eno.

Novo vozilo za naša kurirja

»Poly je dober avtomobil, vendar je jugo še boljši. Predvsem je okretnejši, z njim se lažje prebijaš po mestni gneči, pa še varčnejši je.« Tako pravita naša sodelavca Ivan Šantek in Bojan Korošec, ki opravljata dela in naloge kurirjev o novem vozilu jugo 45, ki je nadomestil izrabljeno in iztrošeno zastavo 101 – poly.



Odločen korak k uvajanju trga dela

Skupščina SFRJ je na seji Zveznega zbora 28. septembra tega leta razglasila zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. S sprejetjem tega zakona, ki mu bodo sledili tudi ustrezni republiški zakoni, se sedaj dokončno poslavljamo od monopola na delovno mesto in stopamo v novo obdobje družbenega razvoja, ki poleg tega kapitala uvaja tudi trg delovne sile, kar smo v dosedanem razvoju naše družbe kategorično zavračali kot eno od temeljnih oblik izkoriščanja delavcev v pogojih kapitalizma. Žal, je prav neučinkovitost gospodarjenja v naši družbi pokazala, da je uvedba tega dela nujno zlo in da tudi socialistično gospodarstvo ne more prosperirati brez upoštevanja temeljnih zakonitosti blagovne proizvodnje, med katerimi je prav trg dela eno izmed gibal družbenega razvoja.

Novi zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja je značilen predvsem po tem, da skuša uveljaviti naslednja temeljna načela:

- biti v funkciji izvajanja gospodarske in družbene reforme,
- omogočiti oblikovanje trga dela in znanja v pogojih pluralizma lastnine,
- spodbuditi kreativnost in inovativnost ter učinkovitost gospodarjenja,
- uvesti ustrezno ekonomsko motiviranost za delo,
- spodbuditi večjo mobilnost delavcev in zagotoviti princip tekmovalnosti pri doseganju rezultatov dela,
- zagotoviti tudi ustrezno varstvo pravic delavcev in varstvo pri delu.

V skladu z navedenimi načeli zakon enotno regulira temeljne pravice, obveznosti in odgovornosti v vseh svojinskih oblikah gospodarjenja in določa, da sklepa delavec delovno razmerje z organizacijo oziroma delodajalcem na način, ki je urejen z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnim aktom (statut, pravila in drugi samoupravni splošni akti).

KONKURENCA SPOSOBNOSTI IN ZNANJA

Konkurenca sposobnosti in znanja je zagotovljena tako pri izbiri delavca, ki sklepa delovno razmerje in ki jo opravi ustrezen organ oziroma delodajalec, kot tudi z možnostjo preverjanja delavčevih zmožnosti in opravljanje del delovnega mesta, po-

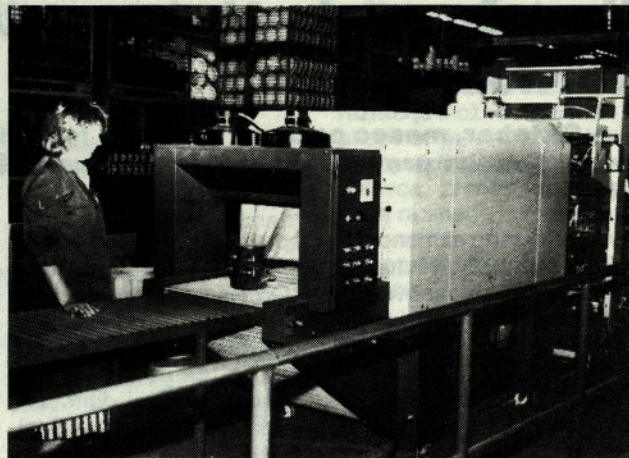
skusnim delom in seveda v največji meri z možnostjo razporejanja delavca v teku trajanja delovnega razmerja na katerakoli delovna mesta, na katerih delo ustreza njegovemu znanju in zmožnosti. Sklepe o takšnih prerazporeditvah delavcev sprejema poslovodni organ oziroma delodajalec, delavec pa ima pravico ugovora, pri pristojnem organu v organizaciji (podjetju) oziroma pristojnem organu, določenem s kolektivno pogodbo. Če se v prej navedenem postopku ugotovi, da za obravnavanega delavca ni ustreznega delovnega mesta, mu preneha delovno razmerje. Prav tako zakon uvaja tudi možnosti razporeditve delavca iz ene organizacije v drugo, pod pogoji in na način, določen s splošnim aktom, oziroma začasno razporeditev v drugo organizacijo, na podlagi dogovora pristojnih organov obeh organizacij, za dobo največ šest mesecev, oziroma, dokler ni dokončano delo, zaradi katerega je začasno razporejen.

PRESEŽKI DELAVCEV

Zakon zagotavlja, da delavcu, katerega delo ni več potrebno, zaradi tehnoloških in drugih izboljšav, ki prispevajo k povečanju produktivnosti in uspeha organizacije oziroma delodajalca, ne more prenehati delovno razmerje, dokler se mu, v skladu z merili, določenimi z zakonom in splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo, ne zagotovi ena izmed naslednjih pravic iz dela:

1. Pravica do dela v drugi organizaciji oziroma pri delodajalcu, na podlagi sporazuma pristojnih organov, in sicer na delovnem mestu, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnosti;
2. Pravica do prekvalifikacije ali dokvalifikacije za delo na delovnem mestu v isti ali drugi organizaciji oziroma pri drugem delodajalcu;
3. Pravica do dokupa delovne dobe, če mu za uveljavitev pravice do starostne pokojnine manjka do pet let pokojninske dobe;
4. Pravica do enkratnega nadomestila v obliki odpravnine v višini najmanj 24-kratnega zneska povprečnega OD delavca v organizaciji, ustvarjenega v trimesečju, ko delavec uveljavlja pravico do odpravnine, če delavec pisno izjavi, da želi, da mu delovno razmerje preneha in da s temi sredstvi trajno rešuje svoje nadaljnje delovno angažiranje, pod pogoji in na način, ki jih določa zakon;
5. Druge pravice v skladu z zakonom.

V primerih, ko delavcu ni zagotovljena ena izmed prej naštetih pravic, ima pravico do denarnega nadomestila najmanj v višini zajamčenega OD, dokler ne nastanejo pogoji za uveljavitev teh pravic, vendar pa najdlje za obdobje dveh let. Posebej zakon štiti delavce invalide in določa, da takšnemu delavcu ne sme prenehati delovno razmerje pod navedenimi pogoji brez njegovega soglasja oziroma, dokler ne uveljavi pravice do pokojnine.



Zakon tudi posebej določa, da se za prej navedene primere posebej zagotavljajo potrebna sredstva po načelih vzajemnosti in solidarnosti ali kako drugače. Kot kaže, bo način zagotavljanja teh sredstev urejen šele z ustrezno republiško zakonodajo, ki naj bi sledila še pred koncem tega leta.

NOVE OBLIKE MOTIVACIJE DELAVCEV

Poleg že uveljavljenih in znanih oblik motivacije delavcev za delo, ki jih izvajamo prek sistema delitve osebnih dohodkov, uvaja zakon še posebne oblike stimulacije za delavce, ki s svojim delom izjemno prispevajo k povečanju dohodka oziroma dobička. Gre predvsem za pridobitev naslednjih pravic:

- do prednosti glede strokovnega izpopolnjevanja,
- do odstotka od povečanja dohodka oziroma dobička, ustvarjenega s povečanjem produktivnosti z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu ali kako drugače,
- do nagradne odsotnosti z dela,
- do drugih pravic, določenih s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo (prednost pri dodelitvi stanovanj, plačilo dopusta itd.).

O prispevku delavca pri delu odloča, v skladu z določili zakona, poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oziroma delodajalec, v skladu s splošnim aktom in kolektivno pogodbo.

POVEČANA POOBLASTILA POSLOVODNEGA ORGANA

Tudi zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja sledi izhodiščem iz zakona o podjetjih in nadalje afirmira poslovodni organ oziroma delodajalec, kar je seveda v skladu z odgovornostmi pri opravljanju te funkcije. Ta pooblastila na področju delovnih razmerij so naslednja:

- predlaga izbiro delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,
- sprejema odločitve o razporejanju delavcev na delovna mesta,
- na prvi stopnji ugotavlja strokovno usposobljenost delavca v primerih, ko delavec ne dosega pričakovanih rezultatov,

- odloča o delu, daljšem od polnega delovnega časa,
- odloča o prerazporeditvi delovnega časa,
- odloča o razporeditvi delovnega časa,
- odloča o prispevku delavca pri delu,
- odloča o disciplinski odgovornosti delavcev za kršitve delovnih obveznosti in izreka disciplinske ukrepe (javni opomin in denarna kazen),
- odloča o odstranitvi delavca z delovnega mesta in iz organizacije (suspenz).

Iz navedenega izhaja, da je glede na dana pooblastila tudi odgovornost poslovodnega organa za organiziranje, vodenje in potek dela v organizaciji zelo povečana. Nekatere izmed navedenih pristojnosti lahko poslovodni organ oziroma delodajalec prenese tudi na druge delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, kar pa ne zmanjšuje njegove odgovornosti za stanje v podjetju.

ZAOSTRITEV ODGOVORNOSTI ZA IZPOLNJEVANJE DELOVNIH OBVEZNOSTI

Za kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti določa zakon izrek naslednjih disciplinskih ukrepov:

1. javni opomin,
2. denarno kazen,
3. prenehanje delovnega razmerja.

Že v prejšnji točki smo navedli, da prva dva ukrepa izreka poslovodni organ oziroma delodajalec. Naj ob tem dodamo le še to, da je mogoče izreči ukrep denarne kazni največ v višini do 15 % akontacije mesečnega OD delavca in da sme ta ukrep trajati od enega do šest mesecev.

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se izreče za hujše kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti. Zakon jih v 58. členu našteva 12, vendar pa navaja, da je ta ukrep mogoče izreči tudi za druge hujše kršitve, določene z zakonom in splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo. Ob tem posebej navaja, da se z navedenimi akti opredelijo tiste kršitve, za katere se, v skladu z naravo dejavnosti oziroma dela delavca, obvezno izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja. O disciplinski odgovornosti delavca za kršitve, za katere se izreče ukrep

Preberite in se zamislite Stop za popoldansko obrt

Organizacijski odbor delavskega sveta TAM je na eni izmed sej v mesecu septembru med ostalim razpravljal tudi o vlogah za soglasje za opravljanje popoldanske obrti, ki jih nanj naslavlja čedalje več delavcev.

Člani odbora so posvetili temu vprašanju posebno pozornost, tudi z upoštevanjem težavnega ekonomskega položaja predvsem delavcev z nizkimi osebnimi dohodki, vendar so na koncu potrdili predlog direktorice za organizacijo in kadre in pomočnika generalnega direktorja ter zavrnili dajanje takšnega soglasja. Svoje stališče so utemeljili s tem, da je podjetje ta čas v izredno slabem gospodarskem položaju, zato je potrebna kar največja prizadevnost vseh zaposlenih, še zlasti pri uresničevanju ukrepov za finančno sanacijo podjetja, ki jih je pred štirinajstimi dnevi sprejel delavski svet. Pri tem je odbor poudaril, da takih soglasij tudi v prihodnje ne bo dajal,

razen tistim delavcem oziroma za tisto delovno javnost, ki je v interesu TAM.

Tak način reševanja socialne varnosti delavcev naj ne bi prevladal, pač pa bi vsakdo na svojem delovnem mestu delal tako, kot od njega pričakujemo, s čimer bi izboljšali stanje podjetja in temu primerno tudi oblikovali osebne dohodke. Na seji je bilo še slišati, da odslej tudi akviziterstvu, ki ga opravljajo delavci kar med delovnim časom, ni mesto v podjetju. Do sredine novembra bo narejen tudi pregled delavcev, ki se ukvarjajo s kakršnimkoli popoldanskim delom, seveda, kolikor bo moč dobiti kolikor toliko točne podatke.

Ker se z izredno težkim gospodarskim položajem srečujemo tudi v EMO in ker je tudi v našem kolektivu že kar veliko delavcev, ki opravljajo popoldansko obrt, prihajajo pa še vedno nove in nove zahteve za izdajo soglasja, bi verjetno veljalo o tem tudi pri nas nekoliko resneje razmisliti.



Vsak sedmi Slovenec s podporo

Okoli 271.000 ljudi ali približno 15 odstotkov prebivalcev najrazličnejših starosti, od otrok do starčkov, prejema v Sloveniji eno od socialnovarstvenih pomoči. Natančnih podatkov za letos sicer še ni, vendar se po ocenah strokovne službe skupnosti socialnega varstva Slovenije njihovo število letos ne bo bistveno povečalo. Prošenj za pomoči je sicer iz dneva v dan več, vendar ostajajo na rešetih ostrejših meril za dodelovanje pomoči.

Število upravičencev, ki prejema socialnovarstvene pomoči, se v zadnjih petih letih ni bistveno spremenilo. Bolj je odvisno od razpoložljivih sredstev za dodeljevanje socialnih pomoči po občinah, kot pa od ravnih osebnih dohodkov oziroma življenjske ravni prebivalstva. Leta 1985 je takšne pomoči prejelo v Sloveniji okoli 250.000 ljudi, leta 1986 nekaj več in sicer prek 269.000, leta 1987 se je število upravičencev znižalo na 255.000 in leta 1988 se je spet dvignilo na 270.000.

Enajst oblik pomoči

Gre za enajst različnih oblik pomoči, določenih s samoupravnim sporazumom in sicer za varstveni dodatek pokojnini, denarno pomoč za brezposelnost, delno nadomestilo stanarine, razlike h kadrovske štípendiji, štípendije iz združenih sredstev, denarno pomoč otrokom (otroški dodatek), začasne denarne pomoči, denarno pomoč kot dopolnilni vir preživljanja, plačilo in do-

plačilo oskrbnih stroškov v socialnih zavodih, enkratno denarno pomoč, rejnine.

Med prejemniki socialnovarstvenih pomoči je največ (145.000) upravičencev do otroških dodatkov, med njimi jih 33 odstotkov živi v drugih republikah.

Realna vrednost družbenih pomoči otrokom se že tretje leto zapored znižuje. Že dve leti usklajujejo družbene pomoči otrokom vsake tri mesece, s čimer naj bi ubežali skokoviti inflaciji. Žal pa se precej občin zaradi pomanjkanja denarja teh uskladiitev ne drži.

Po ocenah za oktober 1989 naj bi bil povprečni znesek otroških dodatkov v Sloveniji 600.000 dinarjev, zaradi nedoslednega usklajevanja teh zneskov pa naj bi bil dejansko od 450.000 do 500.000 dinarjev. Najvišji znesek naj bi za oktober nanesel 943.680 dinarjev.

Od vseh predšolskih in šoloobveznih otrok, živečih v Sloveniji, je leta 1987 prejelo otroške dodatke 20,8 odstotka otrok, leta

1988 pa zaradi strožjih meril le še dobrih deset odstotkov.

Vedno bolj pereče vprašanje na področju družbenih pomoči otrokom je pokrivanje minimalnih stroškov na otroka. V letu 1987 je krog upravičencev zajel tudi tiste, katerih dohodek na družinskega člana je presegal minimalne življenjske stroške. Pozneje pa se je krog upravičencev skrčil le na tiste, ki ne dosega življenjskega minimuma. Realno padanje

osebni dohodkov in višoka rast življenjskih stroškov v letu 1988 sta povzročila, da se je delež minimalnih življenjskih stroškov otroka v povprečnem osebnem dohodku povečal na blizu 50 odstotkov. To pomeni, da je s samoupravnim sporazumom dogovorjena raven socialne varnosti, ki pomeni 43 odstotkov povprečnega osebnega dohodka, prenizka, zato bi jo kazalo povečati. S tem pa bi se število upravičencev povečalo za približno 20 odstotkov, zvišala bi se realna vrednost pomoči, seveda pa bi se tudi občutno povečala potreba po sredstvih.

Le majhen krog družin

Dosedanji podatki kažejo, da so otroški dodatki v Sloveniji urejeni tako, da izpolnjujejo pogoje za pridobitev

Francija, Švedska, ZR Nemčija, Velika Britanija, je prevladovalo stališče, ki je tudi uzakonjeno, da so do otroškega dodatka upravičene vse družine, ne glede na raven njihovih dohodkov. Čas bi že bil, da bi o tem začeli razmišljati tudi pri nas.

Ena od socialnih pomoči, ki jih poleg otroških dodatkov nudijo otrokom občinske skupnosti otroškega varstva, so tudi dopolnila za storitve v vrtcih. Od skupno 77.000 predšolskih otrok, ki obiskujejo vrte, jih kar dve tretjini (64 odstotkov) dobivata doplačila k ceni oskrbe v vrtcih, za tretjino otrok, ki so v vrtcih, pa starši plačujejo polno ceno oskrbe.

Vedno več dodatkov k pokojninam

Po številu prejemnikov socialnovarstvenih pomoči so na drugem mestu, za otroškim dodatkom, ki ga prejema otroci, tisti upokojenici, ki prejema varstveni dodatek k pokojnini. Njihovo število se veča iz leta v leto, tako da ga je lani ob koncu leta prejelo skoraj 50.000 upokojenec (leta 1985 pa še 41.000). Število upravičencev do varstvenega dodatka se povečuje hitreje, kot se povečuje število vseh starostnih upokojenec.

Varstvenemu dodatku h pokojnini sledijo štípendije iz združenih sredstev, ki jih je lani prejelo več kot 22.000 štípendistov (leto prej 18.000). Kljub sprotnim usklajevanjem je najvišja štípendija iz združenih sredstev prvega maja 1989 predstavljala le 53,8 odstotka povprečnega osebnega dohodka, ugotovljenega za februar 1989.

Število upravičencev do delnega nadomestila stanarine se ves čas zvišuje, še zlasti se je povečalo letos, ko stanarine hitreje naraščajo. Delno nadomestilo stanarine prejema okrog 14.000 ljudi (leta 1985 le 9.000). V prvih treh mesecih letošnjega leta je bilo povprečno nadomestilo 79.000 dinarjev, kar je pomenilo 65 odstotkov celotne povprečne stanarine.

Največ sredstev skupnosti socialnega skrbstva je porabljenih za plačilo oskrbnin v socialnih zavodih in organizacijah za usposabljanje. V primerjavi z letom 1987 se je lani ta delež povečal za 5,5 odstotka in dosegel več kot 71 odstotkov. Sledijo rejnine (10,4 odstotka), pomoči kot edini in dopolnilni vir (15,2 odstotka), in enkratne in začasne pomoči (3,2 odstotka).

Socialnovarstvene pomoči	Število upravičencev v letu 1988
- varstveni dodatek k pokojnini,	49.570
- denarna pomoč za brezposelnost,	2.373
- delno nadomestilo stanarine,	13.113
- razlike h kadrovske štípendiji,	6.401
- štípendije iz združenih sredstev,	22.503
- denarne pomoči otrokom,	143.766
- začasne denarne pomoči,	1.327
- denarna pomoč kot dopolnilni vir preživljanja,	5.985
- denarna pomoč kot edini vir preživljanja,	2.226
- plačilo in doplačilo oskrbnih stroškov v socialnih zavodih,	10.227
- enkratna denarna pomoč,	8.429
- rejnine	2.166
SKUPAJ	270.662

dodatka le zelo majhen krog družin z najnižimi dohodki. Otroški dodatki so po vrednosti nizki in bistveno ne vplivajo na gmotni položaj družine. Prizadete so predvsem družine z dvema ali več otroki, saj se življenjska raven takšne družine občutno znižuje.

Zato bi morali pri nas pri načrtovanju otroških dodatkov predvsem rešiti vprašanje, kako prerazporediti dohodke v korist družine z otroki in pri tem upoštevati tudi demografske razmere v naši republici. Znano je namreč, da rodnost v Sloveniji že vrsto let nezadržno pada. Če je v teh kriznih časih ni moč dvigniti, bi jo lahko vsaj zadržali na zdajšnji ravni in to tudi z različnimi oblikami pomoči družinam z otroki. Če smo znali poskrbeti za gmotno varnost upokojenec, bi vsaj enako morali poskrbeti tudi za gmotno varnost otrok.

Z nizko rodnostjo se srečujejo tudi evropske države, ki s sistemom otroških in družinskih dajatev vplivajo na gmotni položaj družin. V evropskih državah, kot so

Odločen korak k uvajanju trga dela

(Nadaljevanje z 10. strani)

prenehanja delovnega razmerja, odloča disciplinska komisija. Zakon dopušča možnost, da se za dele podjetja, ki delujejo izven sedeža podjetja, ustanove posebni senati, disciplinske komisije (to pri nas že imamo). Postopki v zvezi z ugotavljanjem disciplinske odgovornosti in izrekanjem ukrepov so nekoliko poenostavljeni, v pretežni meri pa podobni, kot smo jih navajali že iz starega zakona. Naj med novostmi navedemo le še to, da v disciplinski odgovornosti poslovnega organa odloča organ, ki ga je imenoval, v našem primeru, torej, delavski svet podjetja.

Zraven navedenih oblik odgovornosti in postopkov v zvezi z njimi, pa ostaja še tudi naprej v veljavi institut materialne odgovornosti za škodo, ki jo povzroča delavec pri delu oziroma v zvezi z delom. Škodo in okoliščine, v katerih je nastala, njegovo višino in povzročitelja ugotavlja pristojni organ organizacije oziroma delodajalec. Povračilo škode je mogoče zahtevati v pavšalnem znesku ali pa organizacija zahteva njeno dejansko povrnitev.

VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

Tudi novi zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja ima vrsto določb, ki urejajo način in postopke varovanja pravic delavcev iz delovnega razmerja. Vsi zahtevki za varstvo teh pravic se vlagajo pri pristojnih organih v podjetju (pri nas odboru za pritožbe), in to v roku 15 dni od dneva, ko mu je bila vročena odločba. Ugovor zadrži izvršitev odločbe vse do dneva izdaje dokončne odločbe v organizaciji oziroma pri delodajalcu, razen v primerih, ki jih določa zakon. O zahtevi delavca mora organ odločiti najkasneje v 30 dneh od dneva vložitve zahtevka delavca, pred odločanjem pa mora zahtevati o zadevi tudi mnenje sindikata, ki lahko tudi sodeluje v postopku na strani delavca. V primeru, ko delavec ni zadovoljen z načinom rešitve svojega zahtevka pri pristojnem organu v organizaciji, lahko v roku 15 dni zahteva varstvo svojih pravic pred pristojnim sodiščem.

SKLEPNE UGOTOVITVE

Novi zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, s

katerim bomo morali uskladiti naše splošne akte v roku šestih mesecev, je samo prvi korak pri oblikovanju novega sistema delovnih razmerij. Sedaj je na potezi republika, ki bo morala urediti še vsa ostala odprta vprašanja s tega področja, predvsem pa celovito področje zaposlovanja, poklicnega usmerjanja in usposabljanja ter seveda tudi varstva tistim kategorijam delavcev, ki bodo imeli na trgu dela manjšo vrednost in ne bodo mogli enakopravno konkurirati drugim delavcem (delovni invalidi, invalidne osebe, starejši delavci). Prav tako pa bo potrebno zaradi načrtovanega prestrukturiranja gospodarstva kar najhitreje zagotoviti ustrezno večja sredstva za razreševanje problema presežka delovne sile. To vprašanje je izredno aktualno tudi v našem kolektivu, saj se prav v teh dneh srečujemo z iskanjem in načrtovanjem rešitev, ki naj bi zagotovili večjo učinkovitost dela in poslovanja, ob tem pa prav presežek delovne sile predstavlja enega izmed osrednjih problemov.

Povzeto po Delu

Nasvidenje, samoupravljanje!

Dejstvo je, da v našem političnem besednjaku vse manj omenjamo samoupravljanje. Pogrešamo ga na primer v zakonu o podjetjih ali v novih različicah osnutka zakona o delovnih odnosih. Resni se že sramujejo omeniti zakon o združenem delu, ki je bil nekoč razglašen za vesoljno delavsko ustavo. Družbena lastnina, ki je bila do nedavnega temeljni kamen samoupravljanja, je resno spodkopana. Vse bolj govorimo o kapitalu, celo tujem, o obveznicah in delnicah, o delovni sili na eni in podjetnikih na drugi strani.

Tako govorijo profesionalni razpravljalci, ki s tem dokazujejo, da tenkočutno poznajo naš politični besednjak. No, zdaj je najpomembnejše poiskati odgovor na vprašanje, zakaj je naša »samouprava tiho padla«, zakaj smo tako hitro rekli: nasvidenje samoupravljanje.

Odgovori so na videz banalni. Samoupravljanje se je izkazalo kot gospodarsko neučinkovit sistem, ki ni sposoben povečati družbene produktivnosti dela. Sis-

tem, ki tega ni sposoben, ne more povečati niti delavskih plač niti splošne življenjske ravni, zato je po vseh pravih družbenega razvoja obsojen najprej na razpadanje, potem pa na hiter zlom. Podatki o gospodarskih rezultatih našega samoupravljanja so že tako razpoznavni, da jih ni več mogoče prikrojevati z nikakršno socialistično statistiko.

**UVAJANJE TRŽNEGA
GOSPODARSTVA
BO ZAHTEVALO
TAKŠNO ORGANIZIRANOST,
DA BO PODJETJE
SPOSOBNO
PROIZVAJATI NAŠE
IZDELKE
PO SVETOVNIH,
KONKURENČNIH
CENAH.**

Vsaj za tri narobe postavljene temeljne kamne jugosamoupravljanja se je izkazalo, da so v statiki in dinamični civilizacijskega gospodarstva popolnoma napačno izračunani.

Prvi se nanaša na ideološko zablodo, da je osvoboditev dela oziroma vzvišeno rečeno ustvarjanje celovitega človeka – vsestransko razvitega samoupravljalca –

že na tej stopnji razvoja proizvodnih odnosov mogoče predstaviti kot pragmatičen političen program. To ni uresničljivo niti na precej višji stopnji razvoja proizvodnih sil pri narodnem dohodku 20.000 dolarjev na prebivalca, kaj šele pri jugoslovanskih 2000 dolarjih.

Druga zabloda jugosamoupravljanja je izpeljana iz napačne ideološke postavke. Želeli smo, da bi neposredni samoupravljalci »obvladali celoten proces razširjene reprodukcije«, in razvijal gospodarski in družbeni sistem monopola in diktata proizvajalca.

Tretji, najbolj majav steber v temelju samoupravljanja je sezidan z že znanimi opekami družbene lastnine. Ne bi ponavljal vseh zlobnih pripomb, ki so bile v zadnjem času izrečene na račun »nikogaršnje lastnine«. Mogoče pa ne bo odveč, da je bistvo in izvorni greh – kot je pravilno in pravočasno opazil Ludwig von Mises – vsakega socializma javna družbena lastnina nad proizvodnimi sredstvi. Zasebna lastnina je bila vedno kost v grlu socialistov in komunistov vseh barv. Shema je bila preprosta – vse zlo izhaja iz zasebne lastnine nad proizvodnimi sredstvi. Odpravite zasebno lastnino, torej njen delež pri delitvi narodnega dohodka, in vse bo rešeno. Delavci bodo dobili del dobička od kapitala in raj na zemlji bo dosežen. Kaj pa se je zares zgodilo? Kjerkoli so odpravili zasebno lastnino nad proizvodnimi sredstvi, naj gre za obliko državne lastnine v modelih realnega socializma sovjetskega tipa, njeno preobrazbo v družbeno lastnino v jugosamoupravljanju ali nacionalizacijo japonskih železnic ali britanskih rudnikov, povsod se je učinkovitost gospodarjenja zmanjšala. Delavci s pravico do deleža dobička od kapitala niso prenehali biti delovna sila. Prišlo je celo do



zgodovinskega paradoksa, da niso mogli doseči niti dostojnejše cene svoje delovne sile kot tam, kjer so obdržali zasebno lastnino. Delavci v samoupravljanju s pravico do delitve celotnega dohodka, torej vsega proizvoda svojega dela, pravzaprav niso dobili ničesar ne od dobičkov podjetnikov ne od obresti kapitala, ampak so tudi svojo ceno delovne sile znižali pod raven, ki bi jo lahko dosegli na trgu dela z razvito zasebno lastnino in podjetništvom. Tako smo zopet prišli na začetek napačno zidanih temeljev samoupravljanja: na teh osnovah družbene lastnine se ni mogel razviti trg vseh dejavnosti proizvodnje, znižala se je raven družbene delitve dela, s tem pa tudi produk-

tivnosti. Življenjska raven se je zelo znižala, imamo uničujočo inflacijo in vse večje dolgove.

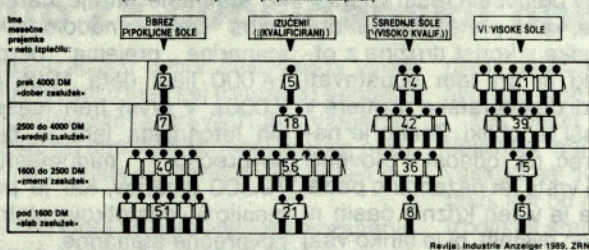
Ves samoupravni sistem se je pravzaprav obdržal samo zato, ker ni spoštoval vseh treh napačnih postavk – pod pritiskom racionalnega gospodarskega obnašanja ljudi v državi ali pritiskom ekonomskih meril iz tujine – ne pa zato, ker ga nismo dosledno izvajali. Navezovanje stikov z realnim proizvodnim in družbenim razvojem sodobne civilizacije – v kateri prav tako po svoji logiki teče evolucijski proces samoupravljanja – je edini izhod za rešitev našega samoupravljanja, in to na temeljih politične demokracije in popolnoma tržnega gospodarstva.

Znanje in kvalitetno delo – dober zaslužek

Dokaz za to trditev so rezultati analize, opravljene v ZRN in objavljene v reviji Industrie Anzeiger. Ta raziskava dokazuje, da brez izobrazbe in iz nje izhajajočega znanja ni prav lahko doseči višjih zaslužkov. Nasprotno, med ljudmi z višješolsko ali visokošolsko diplomom v žepu jih ni veliko, ki bi zaslužili slabo. Vendar ima tudi to pravilo kot vsako drugo, svoje izjeme. Tudi manj izobraženi lahko napredujejo in tudi izobraženi lahko zaslužijo zelo malo, če prvi delajo zelo dobro, drugi pa svojih nalog ne opravljajo v redu.

ZASLUŽEK PO IZOBRAZBI

(od 100 možkih, zaposlenih po poklicnih skupinah)



NOVE VREDNOSTI DOLOČIL SINDIKALNE LISTE

Strokovna služba Zveze sindikatov Slovenije je pripravila novo vrednost določil sindikalne liste. Sindikalna lista je objavljena v Delavski enotnosti št. 41 z dne 20. 10 1989.

Višina najnižjega osebne dohodka, za katerega se zavzema sindikat, znaša za oktober 8.600.000 din, najnižji zjamčeni osebni dohodek od 1. novembra dalje pa je določen v višini 6.500.000 din.

Na osnovi poprečnega osebne dohodka v gospodarstvu SRS za obdobje junij – avgust 1989 (7.217.431 din) oz. poprečnega osebne dohodka v gospodarstvu SFRJ za isto obdobje (4.698.496 din) so preračunani tudi zneski drugih kategorij sindikalne liste.

Pismo iz Splita

»EMO« CELJE

Poštovani prijatelji

Poslavši vam vodokotlič na reklamacijo očekivala sam, da čete ga popraviti i osposobiti da funkcioniira, međutim vi ste mi poslali nov vodokotlič i ta vaša gesta me je ugodno iznenadila, kao i to da ste to učinili veoma brzo, jer to baš nije kod nas uobičajeno. Što još da kažem? Pa to da čete ovakvim načinom rada i korektnim postupkom prema potrošačima vaših proizvoda sasvim sigurno stjecati sve veći poslovni ugled i povjerenje potrošača. Sa svoje strane ostajem vam zahvalna na ovako, za mene povoljnom rješenju reklamacije.

No, ovom prilikom ne mogu a da ne kažem sa koliko smo simpatije i razumijevanja pratili društveno političke događanje kod vas unatrag godinu – dvije, a konačno usvajanje amandmana na Ustav Slovenije posebno nas je obradovalo jer će to, nadamo se, na naše rukovodstvo djelovati kao impuls za brže kretanje u pravcu demokratizacije društva. Samo tako naprijed i mi ćemo vas uvijek podržavati jer je konačno i naše rukovodstvo shvatilo situaciju i sve očitije daje podršku progresivnim kretanjima u Sloveniji. Čestitamo na hrabrosti, bravo.

Zahvaljujem još jednom uz srdačan pozdrav!

1. 10. 1989

Barbarić Vjekoslava
Split, Trščanska 53/8

V zadnjih dveh mesecih spet večja rast izvoza

V prvih devetih mesecih se je jugoslovanski izvoz povečal za skoraj 9 odstotkov, konvertibilni pa za 11 – Precej presežka na klirinškem trgu.

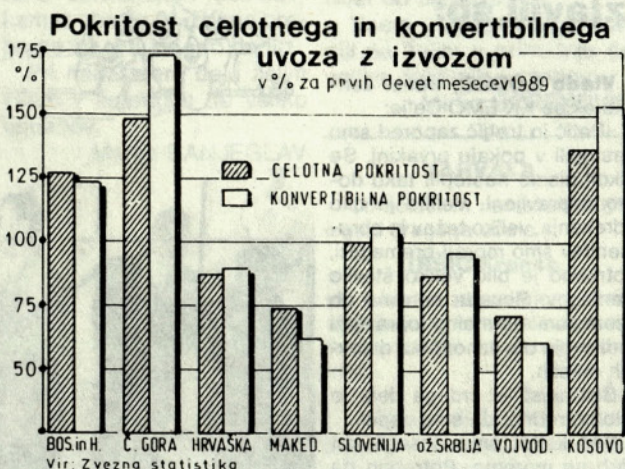
Jugoslovanka zunanja trgovina zadnje mesece močno narašča. To še posebej velja za izvoz, ki je bil konec septembra skupno že za skoraj 9 odstotkov večji kot v enakem obdobju lani, medtem ko je bilo še po prvih sedmih mesecih to povečanje manj kot 4-odstotno. Celoten uvoz je po devetih mesecih za skoraj 11 odstotkov večji kot v enakem obdobju lani, od tega je konvertibilni uvoz večji za 16,6 odstotka.

Zvezna vlada je tako najbrž upravičeno lahko zadovoljna z izvozom, saj je bilo njegovo občutno povečanje doseženo predvsem s prodajo na konvertibilnih trgih. Toda zaradi slabših rezultatov v prvi polovici leta se delež konvertibilnega izvoza v celotnem izvozu ni posebej izrazilo povečal in znaša po devetih mesecih okoli 78 odstotkov. Manj zadovoljna pa je najbrž lahko z uvozom. V septembru se je sicer močno povečal jugoslovanski uvoz s klirinških trgov, toda devetmesečni klirinški uvoz še vedno za 8 odstotkov zaostaja za uvozom v enakem obdobju lani. Navzlic zelo skromni rasti izvoza na te trge – v devetih mesecih se je povečal za 1,8 odstotka – zaradi tega ni prišlo do bistvenega izboljšanja bilance naše klirinške blagovne menjave. Medtem ko smo s temi trgi po prvih devetih mesecih lani imeli celo nekaj blagovnega primanjkljaja, je bil do konca letošnjega septembra izvoz spet za 5 odstotkov večji od uvoza s klirinških trgov.

Po rasti celotnega izvoza je bila letos najbolj uspešna BiH, ki je izvozila za okoli 18 odstotkov več. Za 12 odstotkov več kot v prvih devetih mesecih lani so izvozili v Vojvodini, za 11 odstotkov več pa v Črni gori, na Hrvaškem, v Sloveniji in na Kosovu. Pod lanskim devetmesečnim izvozom sta Makedonija in ožja Srbija.

Konvertibilni izvoz se je letos doslej najbolj povečal na Hrvaškem, namreč za dobro petino. Na Kosovu so v prvih devetih mesecih povečali konvertibilni izvoz za 16 odstotkov, v Vojvodini za 15 odstotkov, v BiH za 13 odstotkov in v Sloveniji za 11 odstotkov. S septembrskim povečanjem konvertibilnega izvoza za 30 odstotkov so tudi v ožji Srbiji naposled presežli lanski devetmesečni izvoz na Zahod za 1,8 odstotka. To pa se ni posrečilo Makedoniji, ki za lanskim konvertibilnim izvozom še vedno zaostaja za polčetrti odstotek.

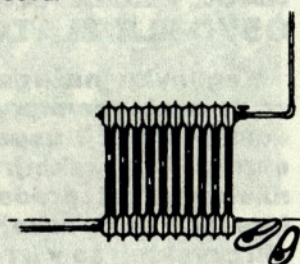
Ne glede na ta povečanja tudi absolutno največji uvoznik Slovenija še vedno goslovanski izvoznik. V pr-



vih devetih mesecih je dosegla 26,7 odstotka celotnega jugoslovanskega izvoza in 29 odstotkov konvertibilnega izvoza države. Na zahodne trge je izvozila za tretjino več kot Hrvaška in za 47 odstotkov več kot ožja Srbija.

Glede na tolikšen delež slovenskega izvoza ni čudno, da je naša republika tudi največji jugoslovanski uvoznik. V prvih devetih mesecih je bilo v njej doseženih 23 odstotkov celotnega jugoslovanskega uvoza in 26 odstotkov konvertibilnega.

Sicer pa so uvoz najbolj pogostejši v BiH, konvertibilni na primer kar za 35 odstotkov, v Sloveniji pa so ta uvoz povečali za 22 odstotkov. Manj kot v enakem obdobju lani letos uvažajo samo na Kosovu.



Interno tekmovanje naših kolesarjev

Podobno kot lani, je tudi letos kolesarska sekcija RŠD EMO ob sodelovanju ljubiteljev kolesarjenja iz TOZD Radiatorji pripravila interno tekmovanje v cestnem kolesarjenju. Proga je bila dolga 31 km. Potekala je po isti trasi kot lani, in sicer z Lave preko Grmovja, Pirešice, Črnove, Dobrne, Vojnika do cilja na Prekorju, ki je bil na domu našega sodelavca Draga Perkoviča.

Na startu predvidenem za 15. uro se je zbralo 17 kolesarjev, vendar pa med njimi ni bilo Audiča, Vengusta in Prezlija. Zaradi tega je bil start preložen za deset minut. Ker pa se omenjeni kolesarji niso prikazali na startu tudi po poteku tega časa, se je tekmovanje pričelo brez njih.

Kolesarji so startali s presledkom ene minute, tako, da ni bila mogoča vožnja v »zavetju« boljših, doseženi rezultati pa so zaradi tega tudi kar realni in kažejo na trenutne sposobnosti in moč posameznikov.

Za regularnost tekmovanja so skrbeli sodniki Milan KOŠIR, Matjaž KAVČIČ, Srečko SMEH, Ivan ZORKO, Martin HOSTNIK, za okrepčila pa Erna TOMINC in Danica PERKOVIČ.

Po končanem tekmovanju je vsak udeleženec prejel spominsko medaljo, kar je nekoliko drugače kot lani, ko so prejeli medalje samo prvi trije uvrščeni.

Vrstni red je bil zanemarjen tudi pri podeljevanju nagrad, saj

Enajsti kolesarski juriš na Vršič

Bojan JUG in TOZD Kotli absolutni zmagovalca

Kolesarski klub »Rog Franek« iz Ljubljane in turistično društvo iz Kranjske gore sta 9. septembra 1989 organizirala že 11. JURIS NA VRŠIČ.

Na startu pred hotelom Lek v Kranjski gori se je zbralo okoli 900 kolesarjev, med katerimi tudi tokrat ni manjkalo članov naše kolesarske sekcije.

so bile razdeljene z žrebanjem. **REZULTATI:** 1. JURC Rudi 0:55,12, 2. KOS Črtomir 0:56,19, 3. GOSTEČNIK Ivo 0:59,42, 4. GOVEK Valentin 1:02,24, 5. PERKOVIČ Drago 1:02,40, 6. ZIMŠEK Franci 1:02,53, 7. TOMINC Ivan 1:04,05, 8. PLANKO Oto 1:08,15, 9. ODLAZEK Stane 1:09,01, 10. ZIMŠEK Andrej 1:10,39 – z gorskim kolesom, 11. POTOČNIK Silvo 1:12,15, 12. MEŽNARIČ Franci 1:13,04,

13. KONDA Miloš 1:13,28 – s kolesom brez prestav, 14. KERŠ Anton 1:13,35, 15. KAJTA Tomislav 1:35,55, 16. LIPAR Zoran 1:43,20, brez uvrstitve IVANČIČ Zmago – zgrešil progo.

V zvezi z odsotnostjo Srečka Audiča so naši kolesarji menili, da je brzkone v povezavi z lanskim nedovoljeno vožnjo v »zavetju« prijatelja iz AERA.

Rudi JURC

Absolutno najhitrejši je bil 21-letni BOJAN JUG iz TOZD Kotli v Šentjurju. Za progo je potreboval komaj 34 minut in 28 sekund, kar je tudi nov rekord proge. Omeniti velja, da je Bojan pred leti tekmoval za KK Merx iz Celja.

Sicer pa so člani naše kolesarske sekcije dosegli po kategorijah naslednje uvrstitve:

Kategorija do 30 let
1. mesto JUG BOJAN – čas 0:34,28.

Kategorija od 31–40 let
134. mesto KOS ČRTOMIR – čas 0:52,44.

156. mesto SELČAN VILI – čas 0:54,45.
Skupaj v tej kategoriji uvrščenih 280 tekmovalcev.

Kategorija od 41–45 let
22. mesto JURC RUDI – čas 0:50,15.

Skupaj v tej kategoriji uvrščenih 87 tekmovalcev.

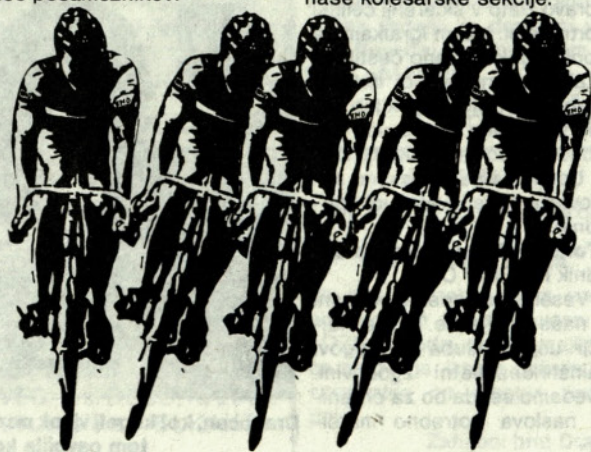
Kategorija od 46–50 let
22. mesto GOSTEČNIK IVO – čas 0:56,10.

Skupaj v tej kategoriji uvrščenih 55 tekmovalcev.

Kategorija nad 60 let – čas 1:30,39.

Skupaj v tej kategoriji uvrščenih 11 tekmovalcev.

Rudi JURC



Emajlirec

Časopis izhaja 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 klišaji AERO Celje.

ŠPORT



Ekipa, ki je na Dunaju osvojila naslov svetovnih prvakinj. Od leve: Silva Razlag, Mira Grobelnik, Metka Lesjak, trener Lado Gobec, Sonja Mikac, Marika Kardinar, Tanja Gobec, Jožica Šeško in Biserka Petak.

NAŠE KEGLJAVKE OSVOJILE ZLATO

Kegljavke našega kegljaškega kluba so na svetovnem prvenstvu dosegle svoj doslej največji uspeh, naslov svetovnih evropskih prvakinj. Na Dunaju, kjer so nastopile kot predstavnice Jugoslavije (predtem so že osvojile tudi naslov državnih prvakinj) so v izredno hudi konkurenci bile najboljše, osvojile 1. mesto in postale prvakinje. S tem pa seveda tudi najboljša ekipa v Evropi in tudi na svetu.

Pot do te sijajne uveljavitve naših kegljavk pa ni bila lahka. Po kvalifikacijskem polfinalu so zastajale za madžarskimi prvakinjami za 27 kegljev, v finalu pa so po hudi borbi na izredno težkem kegljišču za 67 kegljev premagale prvakinje ČSSR.

Kegljavke EMO so podrle 5063 kegljev, Čehoslovakinje 4996 in Madžarske 4987.

Za EMO so kegljale (končna uvrstitev):

5. mesto Mira Grobelnik 852,
6. mesto Marinka Kardinar 850,
7. mesto Sonja Mikac 849,
8. mesto Tanja Gobec 844,
12. mesto Biserka Petak 832 in
13. mesto Jožica Šeško 831.

Povprečje podrlih kegljev je bilo izjemno – 422.

Omenjeno tekmovanje je doslej nosilo naziv »evropski pokal državnih prvakov«, letos pa so ga preimenovali oz. prekvalificirali v svetovni pokal.



Sprejem za svetovne prvakinje

V soboto, 21. oktobra zvečer je predsednik začasnega organa upravljanja naše DO Marjan Drev organiziral sprejem za naše kegljavke, ki so na Dunaju osvojile naslov svetovnih prvakinj.

Sprejema so se udeležili tudi nekateri vidni družbenopolitični in športni delavci iz Celja in Ljubljane ter številni predstavniki sredstev javnega obveščanja, med njimi »legendarni«

urednik športnih oddaj Tugo KLASINC.

Predsednik ZOU Marjan Drev je v svojem in imenu našega kolektiva čestital zmagovalkam in trenerju ter jim za osvojeno prvo mesto izročil praktične nagrade iz našega BIO programa, ob tem pa obljubil vso pomoč tudi v prihodnje.

Srebrn grb mesta Celja je prvakinjam kot zahvalo občanov Celja za vrhunske športne do-

sežke in velik prispevek k ugledu jugoslovanskega kegljaškega športa izročil predsednik skupščine občine Tone Zimšek, v nadaljevanju pa so uspešnim športnicam čestitali še podpredsednik Kegljaškega kluba EMO Tomaž Milač, predsednik ZTKO Celje Pavle Bukovec, tehnični vodja kluba Franjo Petermel in še mnogi drugi.

Izjavili so:

Vlado GOBEC, trener ženske ekipe KK EMO Celje:

»Petič in tretjič zapored smo nastopili v pokalu prvakinj. Še nikoli nismo nastopili tako dobro pripravljene. Veliko je bilo odrekovanja, veliko težav in obremenitev smo morali premagati, potrebno je bilo veliko število treningov. Seveda pa smo ob vsem tem normalno opravljati tudi svoje obveznosti na delovnih mestih.

Šestnajst let trdega dela je bilo potrebno, da smo uspeli.

Več kakor smo dosegli kot klub ne moremo. Potrebno pa se bo še kako boriti, da ostanemo med najboljšimi, saj se bodo sedaj vsi trudili, da zvajajo naše igralko v svoje klube.

Zahvaljujem se za pomoč TKS in ZTKO Celje, ter našemu pokrovitelju delovni organizaciji EMO Celje.

Zahvaljujem se tudi vsem, ki so nam čestitali ob osvojitvi svetovnega pokala.

Tone ZIMŠEK, predsednik skupščine občine Celje:

»Teško je najti prave besede, da bi se lahko v imenu občanov Celja primerno zahvalil kegljavkam za vrhunske dosežke in ogromen prispevek k ugledu jugoslovanskega športa v svetu.

Marjan DREV, predsednik začasnega organa upravljanja DO EMO:

»Ponosni smo na vas in vaše vrhunske dosežke. Če bi tudi nam uspelo doseči vrh, tako kot je vam, potem, bi bili naši rezultati zagotovo boljši kot sicer so, EMO ne bi občutil krize, pa tudi za kegljaški šport bi lahko več prispevali.

Pavle BUKOVAC, predsednik TKS Celje:

»Veseli smo tega uspeha. To je pravo zlato v siceršnji celjski športni temi. Vsem igralkam za napor in delo iskreno čestitam.

Zahvaljujem se tudi delovni organizaciji EMO, ki je kljub krizi, ki jo doživlja, nudila vso potrebno pomoč kegljaškemu klubu. Upam, da se bo takšno sodelovanje nadaljevalo tudi v prihodnje.

Tomaž MILAČ, podpredsednik KK EMO Celje:

»Veseli smo uspeha, ponosni na naše kegljavke. To je največji uspeh kluba v njegovi dvainštiridesetletni zgodovini. Zavedamo se, da bo za ohranitev naslova potrebno marsikaj.



Čestitke k sijajnemu uspehu. Predsednik začasnega organa upravljanja EMO Marjan Drev izroča praktično nagrado trenerju zmagovite ekipe Vladu Gobcu.



Sprejema, organiziranega v čast svetovnih prvakinj so se udeležili mnogi ugledni družbenopolitični in športni delavci in predstavniki sredstev javnega obveščanja.



Dragocen, kot keglj visok pozlačen pokal, ki so ga s prvim mestom osvojile kegljavke KK EMO.

KORIŠČENJE BLOKOV ZA MALICO

1. Vsak delavec je upravičen do števila kuponov za dneve prisotnosti na delu. Število odsotnih dni se upošteva pri prejetju kuponov v naslednjem mesecu. S tem odpade dosedanje vračanje kuponov.

2. Kuponi se dnevno menjavajo za bloke v času malice. Menjava kuponov za bloke isti dan zjutraj ni izvedljiva, ker zaradi prevelike količine naknadne menjave (do 200 obrokov), dobavitelj ne more povečevati števila.

3. Nihče ne more dobiti malice brez ustreznega bloka.

Sporočila sodelavcev

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam iz kuhinje in bifeja za izkazano pozornost in darilo, ki me bo vedno spominjalo na leta, ki smo jih preživeli skupaj.

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

Anica SKRBINEK - 0 -

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavkam iz obrata družbene prehrane za dragoceno darilo.

Pri nadaljnjem delu želim vsem v kolektivu še veliko uspehov.

Marija BANJEGLAV

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem notranjega transporta TOZD Posoda za izkazano pozornost ob slovesu.

Vsem v delovni organizaciji pa želim v prihodnje še veliko delovnih uspehov.

Mirko BORENOVIČ

ZAHVALA

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi dragega očeta

URŠIČ Franca

se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem za izraze sožalja in denarno pomoč.

Žalujoča hči
Milena BELTRAM z družino

ZAHVALA

Ob boleči izgubi svoje drage mame

Ivanke NIDORFER

se iskreno zahvaljujem sindikalni organizaciji EMO za darovano cvetje.

Žalujoči:
hčerka Helga z družino
in sin Maks z družino

ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega očeta

KUNST Franca

se iskreno zahvaljujem sodelavcem TOZD ORODJARNA za izraze sožalja, denarno pomoč in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žalujoči sin Franci
z družino

ZAHVALA

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi drage mame

JAKOB Ivane

se iskreno zahvaljujem sodelavkam iz družbene prehrane za izraze sožalja in darovani venec. Posebej se zahvaljujem še tov. Cviki Marinki.

Žalujoča hči
Danica KMECL

ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega brata

VANOVŠEK Vikija

se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD Posoda, obrat emajlirnice za cvetje, izraze sožalja ter spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žalujoči brat Drago
z družino



SREČANJE Z ABRAHAMOM

V TOZD Posoda je 6. oktobra praznovala petdesetletnico naša sodelavka Jožica NOVAČAN.

V našem kolektivu se je zaposlila že danega leta 1956 in nam ostala zvesta vse do danes.

V dekor oddelku, kjer je njeno delovno mesto, opravlja svoje delo vestno in marljivo s polno mero odgovornosti.

Pričakujemo, da bo Jožica tudi v prihodnje ostala takšna, kot je bila doslej. Ob njenem življenjskem prazniku ji čestitamo, pri nadaljnjem delu želimo še veliko delovnih uspehov in prijetnega počutja med nami, v zasebnem življenju pa veliko zdravja in osebne sreče.



Jožica NOVAČAN (6. 10. 1939) - TOZD POSODA, dekor oddelok. Zaposlena v EMO od 25. 1. 1956.

Kadrovske vesti

5. 10. 1989

Sprejeti na delo:

ROGIČ Suzana - DSSS-prog. DOM; CENTRIH Alenka, POBOLJŠAJ Branko - oba Kotli-inženir.; MIRNIK Teodor - Kotli-Šentjur; PASARIČ Marijan - DSSS-prog. DOM; GABER Bojan, DREMŠAK Igor - oba DSSS-kontrola; DREMŠAK Igor oba DSSS-kontrola; DJURJEVIČ Atif, GLINŠEK Tomaž oba DSSS-progr. ON; ČEHOVIN Aleksander - DSSS-kontrola; STOKLAS Alojz, PODSEDENŠEK Peter - oba DSSS-PMO; KARNER Albina - DSSS-Vod.; MARKOVIČ Jasna - TOZD Frite; KOŽEL Aleš, JESENOVEC Aljoša - oba TOZD Kontejner; ŽURIČ Damir, ŽIBRET Matjaž, JAGER Andrej, JAZBINŠEK Miran, SALAMADIJA Goran, HROVAT Klemen, KVARTIČ Rudi, GORJUP Robert, KRESNIK Maks - vsi TOZD Posoda; ČOPER Jernež, TISELJ Matjaž, ROMIH Bojan - vsi TOZD Orodjarna; KOŠTOMAJ Izток - ERC.

Iz DO so odšli:

PODKRAJŠEK Slavica, GOVEDIČ Marija, PASAR Milica, JAZBINŠEK Mirko, ŠARLAH Anton, OGRIZEK Silvo, KUZMAN Tomislav - vsi TOZD Posoda; KUZMAN Slavko - Vzdrževanje; CEHNER Roman, LISAC Roman, PIRNAT Janko, CVIKL Slavka, VINDER Irena, ŠTANTE Pavla, LESKOVŠEK Terezija, Kreže Olga - vsi DSSS; PLEVNIK Matjaž, POČIVALŠEK Marko, EMEK Herman - vsi TOZD Kotli.

Upokojeni so:

RADAŠIČ Franc (1. 10. 1930-31. 8. 1989), SAMEC Martin (10. 8. 1950-5. 9. 1989), ŠIBANC Mihael (24. 9. 1929-24. 9. 1989), KREBL Franciška (25. 2. 1938-5. 9. 1989), KALAFATIČ Biserka (10. 11. 1956-28. 9. 1989) - vsi TOZD Posoda; LANDEKER Martina (31. 10. 1937-31. 8. 1989) DSSS; SMREČNIK Maks (11. 9. 1950-31. 8. 1989 - TOZD Radiatorji.

Umrli:

POLŠAK Danijela (31. 8. 1947-1. 9. 1989) - TOZD Posoda.

Premeščeni:

KOŠTOMAJ Angela iz TOZD ERC v TOZD Posoda s 1. 7. 1989.

Poročile so se:

STOKLAS Jožica - POSPEH, LEŠEK Renata - VI-DEČNIK, PEČAR Smilja - PEVEC - vsi DSSS; NARAT Vida - LESKOVŠEK, BLAŽAN Jozefina - ĐUKANOVIČ - obe TOZD Posoda.

Upokojila se je



Terezija ŽNIDAR (28. 9. 1939) - TOZD POSODA, Montaža. Zaposlena v EMO od 25. 12. 1961. Upokojena 30. 9. 1989.

SPOROČILO UPOKOJENCEV

Upokojenci iz leta 1988 se iskreno zahvaljujemo vodstvu delovne organizacije EMO ter vodičkama Marti in Danici, za prijeten izlet v Logarsko dolino. Ostal nam bo v lepem spominu na slovo iz DO EMO.

Vsem v kolektivu želimo v prihodnje čim manj težav pri delu oziroma čim uspešnejše poslovanje.

Upokojenci - udeleženci izleta
v Logarsko dolino

- 0 -

vesu ter dragoceno darilo, ki mi bo v trajen spomin. Vsem v delovni organizaciji pa želim zdravja in mnogo delovnih uspehov. izkazano pozornost ob slo-

Terezija ŽNIDAR

