



*Nihče ne ve, kaj naj se danes rabi
in kaj potrebi dá iz dobrih rok.*

Edvard Kocbek

VSEBINA

Cveto Glavan – inovator leta

Poslovanje v letu 1988
str. 1–4

Sodelovanje
Aero – Medvode
str. 5–6

Program obveščanja
str. 6

Kadri
str. 7–9

Reklamacije – kakovost –
standardizacija
str. 9–14

Novosti na področju
samoupravljanja
str. 14–15

Gasilci iz Šempetra
str. 16–18

Razstava likovnikov,
kultura
str. 18–20

Upokojitev Valentina Vebra
str. 21

Rože Alojza Krofliča
str. 22

Šport
str. 22–23

Križanka
str. 24

Tudi ideje dajejo sadove!

ČESTITAMO

za 27. april – dan OF in
1. maj – praznik dela

UREDNIŠTVO



**Cveto
Glavan –
inovator
leta**

*Cveta Glavana so 7. aprila predstavili na televiziji
v oddaji INOVATOR LETA.*

*Iskreno čestitamo in želimo še veliko delovnih
uspehov!*

Uredništvo



GLASILO KEMIČNE, GRAFIČNE
IN PAPIRNE INDUSTRIJE CELJE

CELJE, APRIL 1989

LETNIK XXVIII – številka 3

časopisni svet

jožica bratuša, greta doberšek, milena
dobrotinšek, marjana filipič, stanka hojnik,
romana johan, ivanka kalan, marjana palir,
tomaž pečnik, jožica radelič, cveta robas,
aleš žerovnik

glavna in odgovorna urednica

jelisaveta podgornik

tehnično vodstvo

marjan herman

uredila

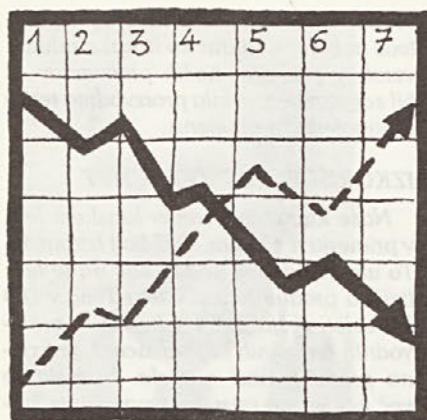
jasna rode
tone škerbec

oblikovanje naslovne strani

cvetka kozomora

tisk

aero, tozd grafika
za tiskarno drago vračun
naslov uredništva
kadrovski in splošni sektor
aero – celje, kocenova 4
tel. 24-011, int. 84 in 85
po mnenju republiškega sekretariata
za prosveto in kulturo,
št. 33-316/78, je glasilo naš aero
oproščeno temeljnega davka
od prometa proizvodov
glasilo izhaja desetkrat letno
naklada 2.400 izvodov



Poslovanje v letu 1988 v DO Aero

Poslovno leto 1988 je za nami in znani so tudi rezultati poslovanja. Gospodarska gibanja so v preteklem letu izražala vse trende gospodarstva v krizi. Prevladovala je visoka inflacija, nadaljevalo se je vmešavanje države v gospodarstvo, rast industrijske proizvodnje je bila pod pričakovanji, novih vlaganj je bilo manj kot v preteklih letih. Pozitivno je bilo le zunanjetrgovinsko poslovanje. Ob koncu leta nas je pričakovala kopica novih sistemskih zakonov, ki naj bi v letu 1989 omogočili izvajanje zastavljenih reform in preobrazbo gospodarstva.

Naša delovna organizacija je poslovanje v letu 1988 sklenila pozitivno, vendar z rezultati ne moremo biti zadovoljni. Na osnovi proizvodnje, prodaje in drugih prihodkov, je delovna organizacija oblikovala celotni prihodek v višini 429,905.020 tisoč din, kar je približno toliko kot je bilo načrtovano in za 239 odstotkov več kot je bilo doseženo v enakem obdobju leta 1987. Porabljena sredstva so naraščala hitreje od rasti celotnega prihodka za 11 indeksnih točk. To je vplivalo tudi na dohodek, ki je že nižji od načrtovanega za 9 odstotkov.

V okviru porabljenih sredstev so najbolj porastli stroški iz naslova revalorizacije, ki so posledica neizvajanja planskih ukrepov na tem področju in visoke inflacije. Po pokrivanju obveznosti je bil oblikovan čisti dohodek, ki je že 20 odstotkov nižji od načrtovanega. Osebni dohodki in neposredni sklad skupne porabe sta se gibala skladno z družbenim dogovorom.

Ostaneč čistega dohodka za sklade je bil oblikovan v višini 9,288.713 tisoč dinarjev, to pa je manj kot polovica planiranega. Ugotavljamo pa, da je poslovanje v nekaterih delovnih okoljih uspešno in da so zastavljeni cilji izpolnjeni. To sta temeljni organizaciji

Grafika in Tovarna celuloze in papirja Medvode. V ostalih dveh temeljnih organizacijah Kemija Celje in Kemija Šempeter pa je poslovanje precej slabše od predvidenega. Obe temeljni organizaciji bi za leto 1988 dejansko izkazovali izgubo, če se ne bi poslužili nekaterih možnosti zakonskih olajšav. Tako je tozd Kemija Celje poslovanje sklenila s pozitivno ničlo, tozd Kemija Šempeter pa je poslovanje sklenil z izgubo v višini 1,698.006 din, ki je bila pokrita do oddaje zaključnega računa.

Posledica slabega poslovanja ni samo neugoden finančni rezultat, ampak tudi slabšanje premoženjskega stanja tako temeljnih organizacij kot delovne organizacije, saj se je dejanska vrednost premoženja v letu 1988 zmanjšala za približno 15 odstotkov. Razloge za slabo poslovanje smo ugotavljali že med letom, ko smo ob vsakem periodičnem obračunu opozarjali na neizvajanje planskih ukrepov, vendar pravih uspehov na tem področju ni bilo.

Vzroke za slabo poslovanje bi lahko strnili takole:

- premalo usklajeno delovanje posameznih funkcij poslovnega procesa
- vključevanja novih proizvodov v prodajo skoraj ni

- področju izboljšanja tehnologije se v nekaterih okoljih namenja premalo pozornosti

- porabljena sredstva so glede na obseg prihodka prevelika, na področju racionalizacije stroškov še nismo skoraj ničesar naredili

- področje normativov, zmanjšanje izmeta še ne kaže pozitivnih premikov

- cilji glede hitrejšega obračanja obratnih sredstev niso doseženi in so ostali na papirju, enako zmanjšanje zalog in znižanje zadolženosti

- tekoča informatika še ni prilagojena sprotim potrebam, razpoložljiva informatika se bo morala selekcionirati.

Vzrokov je še več, vendar jih ne bomo več naštevali. V programu ukrepov so bile našteje vse naloge za doseganje planskih ciljev, vendar jih nismo izpolnili. Zadnji čas je, da nehamo s prstom kazati drug na drugega in iskati krivca izven nas. Pred nami je novo poslovno leto z visoko zastavljenimi cilji, pozitivno poslovanje vseh temeljnih organizacij in nov program ukrepov s podobnimi nalogami kot v letu 1988.

Nam bo uspelo spremeniti odnos do dela in do dogovorjenih nalog?

Nam bo uspelo neugodne trende obrniti v pozitivno smer?

Nam bo uspelo zagotoviti socialno varnost vseh delavcev?

Služba plana in analiz

Na 6. redni seji delavskega sveta (16. marca 1989) DO sta poslovanje ocenila tudi Milena Brezigar in Zvone Hudej. Zaradi aktualnosti in zanimivosti njuni oceni objavljamo tudi v Našem Aeru.

MILENA BREZIGAR:

Ekonomičnost našega poslovanja se zmanjšuje

Temeljne organizacije so že zaključile razprave o našem poslovanju, zato ne bomo izgubljali časa s podrobnimi številkami. Lahko pa ugotovimo, da smo v okviru DO količinski del proizvodnje in prodaje dosegli. Govorim o DO, seveda pa je stanje po posameznih tozdih različno. Kot pozitivno ocenjujemo v letu 1988 tudi področje našega zunanje trgovinskega poslovanja, saj iz podatkov lahko vidimo, da smo na področju izvoza lanske cilje precej presegli (+ 17%), istočasno smo ustvarili tudi pozitivne učinke tega poslovanja.

Kar se tiče finančnih rezultatov poslovanja z vidika ustvarjenega celotnega prihodka so na tem cilji že doseženi. Prav tako so finančni učinki na področju prihodka, torej tistega kar smo naredili, prodali in dobili plačano, v primerjavi z letom 1987 sledili sami inflaciji. Žal moramo ugotoviti, da na nivoju DO porabljena sredstva naraščajo hitreje kot celotni prihodek. To kaže, da se ekonomičnost našega poslovanja zmanjšuje in tako na področju doseženega dohodka že ugotavljamo na nivoju DO zaostajanje za 9% za tisti, kar smo si začetli za leto 1988. Ostali elementi delitve kažejo na to, da je zaostajanje na področju doseženega čistega dohodka večje, prav tako pa na področju ustvarjenih elementov, ki jih delimo na sklade. Ko obravnavamo te rezultate moramo pri tem upoštevati, da so v teh rezultatih že vključene tiste zakonsko možne olajšave oz. zakonsko možni ukrepi na področju prikaza rezultatov poslovanja, ki so bili izvršeni v tozdu Kemija Celje in v tozdu Kemija Šempeter.

Gre predvsem za tisti del, kjer sta ti dve temeljni organizaciji prikazali del revalorizacije, torej nista obračunali v celoti revalorizacije v takšni obliki, da bi se ohranjalo realno premoženje teh dveh temeljnih organizacij in seveda ti dve temeljni organizaciji prenašata ta negativni učinek poslovanja iz leta 1988 v leto 1989. Opozoriti moramo na to, da če teh olajšav ne bi izvršili, bi tudi tozd Kemija Celje v letu 1988 izkazala izgubo pri poslovanju, del izgube pri poslovanju pa je tozd Kemija Šempeter tako ali tako izkazala. To izgubo smo pokrili v fazi izdelave zaključnega računa in sicer iz virov skupnih rezerv ustvarjenih v okviru delovne organizacije in zbirov skupnih rezerv pridobljenih od poslovnih partnerjev. Če ne bi upošte-

vali elementa prenosa dela negativnega poslovanja iz leta 1988 v leto 1989, bi bili učinki na ravni DO izkazani skozi dohodek in ostale njegove elemente slabši.

Mislím, da se je potrebno povprašati o razlogih za takšno stanje. Če naštevamo razloge, je treba opozoriti, da razlogi niso novi, da jih je precej eksternega – zunanega značaja, vrsta pa jih je tudi znotraj posameznih sredin v okviru DO. Da bo situacija v letu 1989 težka, smo se zavedali že v začetku tega leta 1988 in takrat sočasno z začrtanimi planskimi cilji sprejeli tudi ukrepe za njegovo uresničevanje. Pri spremljanju rezultatov v letu 1988 je bila problematika prisotna in jasna, zato so bili ti ukrepi s posebnimi sklepi delavskega sveta DO tudi dodatno dopolnjeni in argumentirani. Vendar pa pravih učinkov na tem področju ni bilo doseženih in ob obravnavi preostalega dela planskih ciljev za leto 1989 se moramo zavedati, da ni dovolj, da sočasno s cilji sprejemamo tudi ukrepe, ampak da bomo morali te ukrepe tudi realizirati.

Premoženjsko stanje DO Aero se je ohranilo, to je pozitiven učinek v tem smislu, da nam je ostal približno enak delež lastnih virov. Razmere v letu 1988 so se nekoliko preusmerile iz dolgoročnih tujih virov v kratkoročne vire. To je posledica zavestnih odločitev ob odplačilu predhodno reprogramiranih tujih dolgov. Učinki takšnih odločitev kažejo na to, da je s takšnimi odločitvami, gledano globalno, delovna organizacija pridobila na stroških financiranja. Če bi ti dolgovi še ostali v tujini, bi bili stroški financiranja, izraženi skozi tečajne razlike, večji kot so bili ti stroški izraženi skozi obresti, ki smo jih morali poravnati, ker v tistem trenutku nismo imeli dovolj lastnih sredstev.

ZVONE HUDEJ:

Še vedni nismo naredili toliko, kot bi lahko!

Dosežene rezultate v lanskem letu bom komentiral s pomočjo ciljev, ki smo jih lani zapisali v gospodarski načrt. Večkrat smo že v lanskem letu poudarjali, da smo si kot dva temeljna cilja postavili nadpovprečno stopnjo akumulacijske sposobnosti in zagotovitev nadpovprečnega standarda naših delavcev, tako osebnega kot tudi družbenega.

NADPOVPREČNA STOPNJA AKUMULACIJSKE SPOSOBNOSTI

Kar se tiče prvega cilja, lahko na podatkah iz zaključnega računa 1988 ugotovimo, da smo ta cilj dosegli le delno. Ne moremo reči, da ga v celoti nismo dosegli, saj je tozdr Grafika v letu

1988 dosegla nadpovprečno stopnjo akumulacijske sposobnosti, ravno tako tudi tozdr Tovarna celuloze in papirja v Medvodah. To velja tudi za tozdr Tržanje, čeprav vemo, da je tozdr posebnega pomena, tudi formiranje rezultata je specifično tudi do neke mere dogovorno. Za obe temeljni organizaciji Kemije to niti slučajno ne velja in gledano realno, sta ti dve temeljni organizaciji poslovali z izgubo. To pomeni, da je ta cilj dosežen samo v enem delu DO, če bi te rezultate sešteli, bi ugotovili, da je skupen rezultat precej slabši od planiranega.

ZAGOTAVLJANJE NADPOVPREČNEGA STANDARDA

Drugi cilj, torej zagotavljanje nadpovprečnega standarda našim delavcem, bi podkrepil z nekaj podatki in tako argumentiral, da smo ta cilj dosegli. V lanskem letu smo imeli povprečni mesečni dohodek (OD) 767.558 dinarjev. Osebni dohodek je rasel z letom poprej z indeksom 256. Da bi ocenili koliko je vreden naš OD v primerjavi z okolico, navajam še dva podatka. Povprečni neto OD na mesec je v gospodarstvu SR Slovenije za leto 1988 694.091 dinarjev in naš OD je večji od 10,6 % od republiškega povprečja. V Celju je povprečni neto OD 648.485 dinarjev in OD v Aeru večji za 18,4 % od celjskega povprečja. V Aeru je OD relativno nekoliko hitreje rasel kot v Celju in nekoliko počasneje kot v republikah. Razlike v višini izhajajo iz primerjav, ki sem jih navedel. Ugotavljam, da smo v Aeru našim delavcem vendarle zagotovili nadpovprečne OD po eni strani, po drugi strani pa je treba povedati, da smo te OD formirali kljub nedoseganju naših planskih usmeritev. Tudi v letu 1988 smo našim delavcem zagotavljali primerne pogoje za letovanje, za reševanje socialnih in stanovanjskih problemov. Tudi s tega stališča glede na druge delovne kolektive lahko rečemo, da v Aeru skrbimo tudi za družbeni standard naših delavcev.

Sedaj bi ocenil, kako smo realizirali vse naše zastavljene cilje na osnovi naših izvedbenih ciljev.

Planirali smo, da bi se naša proizvodnja gibala v odvisnosti od prodaje, skladno s prodajo ob boljšem izkoriščanju proizvodnih kapacitet. V letu 1988 smo začeli bolj dosledno uvajati dinamično planiranje proizvodnje, ki je bila odvisna od dejanskih tržnih potreb. Moram reči, da smo to začeli bolj dosledno izvajati v drugi polovici leta, tako da je naša proizvodnja v dobršni meri dejansko sledila potrebam trga.

Zato je prihajalo do občasnih nihanj. Zavestno smo se opredelili in to začeli v praksi tudi izvajati do takrat, ko je možnost plasmana večja tudi proizvajamo več v odvisnosti od možnosti. V teh ča-

sovnih intervalih je bilo tudi najbolj močete in boleče, takrat ko iz kakršnihkoli vzrokov plasman naših proizvodov ni bil zagotovljen, je bila proizvodnja temu prilagojena in omejena.

IZKORIŠČENOST KAPACITET

Naše kapacitete smo v lanskem letu v primerjavi z letom 1987 bolj izkoristili. To utemeljujem s podatkom, da je bila fizična produktivnost v letu 1988 v DO kot celoti večja za 14 % in v vseh proizvodnih temeljnih organizacijah je fizična produktivnost narasla. Narasla je več kot je bilo prisotno zmanjšanje števila zaposlenih. Pomembnejših investicij v proizvodnjo v lanskem letu nismo imeli, tako da lahko rečemo, da smo z enakimi kapacitetami v letu 1988 naredili fizično za 14 % več in smo naše kapacitete bolje izkoristili. To ne pomeni, da smo naše kapacitete izkoristili v celoti, pa tudi ne optimalno, vendar je prisoten pozitiven trend, saj smo naše kapacitete bolje izkoristili. Lahko pa rečem, da se ta ugodna gibanja nadaljujejo tudi v letu 1989. Ocenjujem, da smo ta izvedbeni cilj v glavnem pozitivno realizirali.

IZVOZ

Naslednji cilj je izvoz. Opredelili smo, da mora biti v DO v letu 1988 aktivec na zunanjetrgovinskem področju. Zagotavljati moramo takšen izvoz, da bomo lahko poravnavali obveznosti in zagotavljali tekočo reprodukcijo. Na tem področju smo planske cilje presegle za 17 % v primerjavi z letom poprej pa smo izvoz povečali za 53 %, medtem ko smo za planiranim uvozom zaostali za 8 % in za 12 % povečali uvoz v letu 1987. V letu 1988 smo izvozili več kot 28 milijonov dolarjev izdelkov, uvozili okoli 21 milijonov dolarjev. Večina tega izvoza in uvoza se nanaša na konvertibilni trg – izvozili smo 27 milijonov, uvozili pa 17 milijonov. Zunanje trgovinska bilanca je izredno pozitivna in ugodno je tudi pokritje uvoza z izvozom. To nam je omogočilo, da smo lahko v letu 1988 poravnavali naše obveznosti do tujine. To pa je bil tudi eden od naših ciljev v letu 1988.

Lani smo poravnali zapadle obveznosti in odplačali reprogramirane dolgoročne dolgove tujini, ki so bili reprogramirani v letih 1983 in 1984 zaradi takratne nezmožnosti države, da te dolgove plačuje in na državnem nivoju je bil sprejet ta program in nanj delovne organizacije niso imele vpliva, ne glede na to, ali so bile plačilno sposobne ali ne. V celi DO smo dolg do tujine, ki je na začetku leta znašal 25 milijonov 777 tisoč dolarjev, smo na koncu leta zmanjšali na 18.251.000 dolarjev. Skratka: tujini smo vmili 7,5 milijonov dolarjev. To ocenjujem kot zelo veliko razbremenitev in razdolžitve naših dolgov v tujini,



hkrati pa to pomeni za nas veliko finančno breme za leto 1988. Podatek, ki ga navajam, velja samo za celjski del Aera. Na začetku leta smo bili dolžni tujini 13,7 milijonov dolarjev, na koncu leta samo še nekaj manj kot 8 milijonov dolarjev. Odplačali smo torej 5,7 milijonov dolarjev dolga. Ta podatek je razdeljen na dolgoročno in kratkoročno posojila. Dolgoročnih posojil smo odplačali 2,3 milijone dolarjev, kratkoročnih pa 3,4 milijone dolarjev. Večina odplačila dolgoročnih kreditov se nanaša na odplačilo prej omenjenih reprogramiranih dolgov. Lani smo se zavestno odločili, da te dolgove odplačamo zato, ker so bili v lanskem letu zato ugodni pogoji. Z julijem 1988 je začel devizni trg normalno delati in ni bilo treba neposredno zagotavljati devize, ampak je bilo mogoče kupovati devizna sredstva za dinarje na deviznem trgu (poslovne banke in Narodna banka Jugoslavije). Zato smo se tudi odločili za odplačilo dolgoročnih reprogramiranih dolgov. Da nam je to uspelo, smo se morali dinarsko kratkoročno zadolžiti, od tu tudi sprememba virov naših dolgov iz zmanjšanja dolgoročnih na povečanje kratkoročnih dolgov. To smo naredili zato, ker nam dolgoletna statistika kaže, da je obremenitev z deviznimi dolgovi večja in stane več, kot obremenitev z dinarskimi dolgovi. Izračuni, ki so bili narejeni na začetku leta 1989, kažejo, da to drži in nismo s to odločitvijo v avgustu 1988 odplačali dolgoročne reprogramirane dolgove in s to potezo smo prihranili 2,6 milijarde dinarjev na stroških. To je razlika med stroški revalorizacije, ki smo jih imeli z dinarskimi kratkoročnimi posojili, ki smo jih morali najeti in med negativnimi tečajnimi razlikami, do katerih bi prišlo, če bi te devizne dolgove obdržali. Kratkoročne devizne dolgove, ki smo jih odplačali, večinoma tudi v sredini lanskega leta, nekaj pa že spomladi, smo morali odplačati, ker smo pred letom in pol najeli kratkoročne inozemske kredite za uvoz potrebnega reprodukcijskega materia-

la. Tu je eden od pomembnih vzrokov za nekatere velike finančne obveznosti, ki smo jih imeli v letu 1988. Naše pozitivno uresničevanje ciljev na področju zunanjetrgovinske menjave in tudi v državi so bile razmere takšne, da smo lahko dolgove odplačevali, je pripomoglo, da smo se pri naši zadolženosti v tujini precej razdolžili. Eden od ciljev je bil tudi ta, da mora naš izvoz zagotavljati tekočo reprodukcijo in v letu 1988 nismo imeli nobenih posebnih problemov z reprodukcijskim materialom. Zagotovili smo si tudi vse potrebne pravice za uvoz in tudi razmere za uvoz v Jugoslaviji so bile v letu 1988 ugodne.

KADROVSKA POLITIKA

Naslednji cilj, ki smo si ga zastavili, je vezan na kadrovska politika. Zapisali smo, da mora biti kadrovska politika usmerjena v znižanje režije, v razvoj kadrov in stimulatívno nagrajevanje. Ocenjujem, da smo delno uspeli znižati režijo, predvsem operativno in proizvodno režijo v vseh delih naše DO, nekoliko smo povečali strokovno režijo. Strokovno režijo pogojujem v širšem smislu in ocenjujem, da je povečanje logično in razumljivo. Vso režijo ne moremo razumeti enako in omejitve pri zaposlovanju ne veljajo za najbolj zahtevna področja in sem spada strokovna režija. Na področju zaposlovanja smo vodili restriktivno politiko, saj nas je bilo na koncu lanskega leta manj kot na začetku leta 1989. Če pa primerjamo dejansko število s planiranim, ugotavljam, da nas je bilo 3 % manj, to je približno 80 ljudi manj. Za prvi del lahko rečem, da smo zahtevano kadrovska politiko izpolnjevali, čeprav na področju zmanjševanja režije še nismo naredili zadosti velik korak, vsaj še ne takšen, kakršen bi bil potreben. Potrebno je povedati, da bo to tudi eden od ciljev kadrovske politike v letošnjem letu. Zniževali bomo režijski kader v okviru možnosti, ki jih daje naravna fluktuacija (upokojitve, redni odhodi...). Nismo se zavestno odločili, da bi iskali presežke delavcev, ki nedvomno so, na neke druge načine. Raje smo se odločili za manj bolečo pot, ki pa je seveda nekoliko počasnejša.

Drugi cilj na področju kadrovske politike je razvoj kadrov in v letu 1988 smo začeli precej delati v naši strokovni službi. Povečal se je obseg izobraževanja, poseben poudarek smo dali poslovnim delavcem in ostalim delavcem s posebnimi pooblastili. Ravno tako pa smo vključili tudi druge ravni kadrov, tako da se je obseg izobraževanja povečal. Lahko bi rekel, da je na tem področju prisoten premik v pozitivni smeri.

STIMULATIVNO NAGRAJEVANJE

Naslednji cilj, ki smo si ga zastavili za leto 1988, je stimulatívno nagrajevanje

in ga v nobenem primeru nismo dosegli. Pripravili smo predlog, da bi sprejeli pravilnik o ocenjevanju osebne učinkovitosti. Cilj pravilnika je bil, da bi delavce stimulirali odvisno od rezultatov njihovega dela in individualnih rezultatov. Delavski sveti po tozdih in DSSS ta pravilnik niso sprejeli in zato imamo še danes, posebej pa za področje režije in strokovne režije, nagrajevanje, ki ni odvisno od osebnih rezultatov. To je nestimulatívno in premalo učinkovito oporavljanje naloge, ki si jih zastavljamo. Tudi proti koncu leta smo pripravili predlog, ki je vezan na zniževanje zalog, pa tudi ta predlog ni bil sprejet. Izgleda, da pri naših samoupravljalcih ni pripravljenosti, da bi prešli od splošnega načela, da mora biti OD odvisen od našega dela do dejanskega nagrajevanja po delu.

DVIG RAZVOJNE DEJAVNOSTI

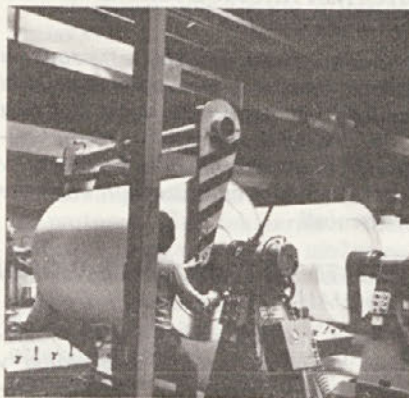
Naslednji cilj je bil dvig razvojne dejavnosti na višjo raven in tudi tega cilja nismo dosegli oziroma realizirali. Pripravili smo predlog v okviru predloga za združitev obeh Kemij, kjer je bil eden od ključnih predlogov združitev razvojno raziskovalnega dela za področje Kemije. S tem bi se bolj vpelo v interes obeh temeljnih organizacij kemijske dejavnosti. Ta predlog v tozdu Kemija Celje ni dobil samoupravne podpore, zato imamo še vedno razdrobljeno razvojno raziskovalno dejavnost za področje kemije in ne daje takšnih rezultatov, kot bi jih dajala, če bi bila učinkoviteje organizirana.

POSLOVNA ORGANIZIRANOST

V letu 1988 smo želeli tudi poslovno organiziranost speljati po predlogu, ki ga pripravljata ITEO. Prva faza teh reorganizacijskih sprememb je bila vezana na združitev Kemij, vendar pa ta predlog ni dobil podpore v tozdu Kemija Celje.

HITREJŠA RAST PORABLJENIH SREDSTEV

Naslednji cilj je bil vezan na prizadevanja, da bi v letu 1988 porabljena sred-





stva za 1 % manj naraščala kot celotni prihodek. Ta cilj nismo dosegli, ravno nasprotno, saj so porabljena sredstva naraščala hitreje kot celotni prihodek.

OSEBNI DOHODKI

Prizadevali smo si tudi, da bi v letu 1988 OD naraščali v skladu s predvidenimi rezultati in predvideno mero uspešnosti tozgov in DO. Ta cilj smo v pretežni meri uresničili, kajti naši OD so se formirali v odvisnosti od doseženih rezultatov. To pa je veljalo do devetmesečnega periodičnega obračuna, medtem ko smo z zadnjimi podatki za celo leto ugotovili, da so naši dejanski OD v letu 1988, v primerjavi z doseženimi rezultati, nekoliko previsoki, kot bi smeli biti na osnovi družbenega dogovora. Ta odmik ni zelo velik, gre le za par odstotno prekoračitev možnih OD in ocenjujemo, da na osnovi tega ne bi smeli imeti posebno velikih problemov. Tudi v lanskem letu smo vodili politiko zmernih razlik OD med temeljnimi organizacijami glede na to, da so rezultati poslovanja med posameznimi tozdi izredno veliki. Nesprijemljivo bi bilo, da bi avtomatično tem rezultatom poslovanja sledili in izplačevali tudi OD na osnovi možnosti, ki so v skladu z družbenim dogovorom. Na ravni DO imamo dogovor, da se OD v Aeru usklajujejo na ravni rezultatov DO.

STOPNJA AKUMULACIJSKE SPOSOBNOSTI

Zadnji izvedbeni cilj je vezan na stopnjo akumulacijske sposobnosti, ki bi morala biti enaka ali večja kot leta 1987. Ta cilj so dosegli le v tozdu Grafika in tudi v Trženju, niso pa dosegli v obeh temeljnih organizacijah kemijske dejavnosti.

NEGATIVNO POSLOVANJE V OBEH KEMIJAH

Sedaj pa bom navedel nekaj razlogov, zakaj so rezultati poslovanja v obeh kemijah negativni. Opozoriti mo-

ram in ugotoviti, da **nismo dosegli planiranega obsega poslovanja**. Kemija Celje je dosegla 85 % prodaje, Kemija Šempeter pa 98 % prodaje. V Kemiji Celje smo precej zaostali za planiranim, v Šempetru pa so obseg skorajda v celoti dosegli. Še vedno se premalo učinkovito prilagajamo zahtevam trga in takrat, ko se na trgu pojavi možnost prodaje izdelkov, premalo fleksibilno obnašamo. Ravno tako pa takrat, ko teh možnosti na trgu ni. Objektivni vzrok neuspehov je sproščen uvoz v sredini leta in na domačem trgu se je pojavila konkurenca tujih proizvodov. Ti so našim kakovostno ustrezni, nekje celo bolj kakovostni, cenovno pa so zelo konkurenčni in bili smo prisiljeni, da smo naše cene prilagajali cenam konkurence. Raven cen nekaterih naših proizvodov se je morala precej znižati in to je seveda vplivalo na doseženi obseg prodaje in tudi na doseženi celotni prihodek.

V Kemiji Celje, kjer je bil ta odmik največji, smo izračunali, da bi bil ob izpolnjevanju plana rezultat za 3 milijarde dinarjev ugodnejši. Skratka: ostanka čistega dohodka bi bilo za 3 milijarde več. Problem nedoseganja planiranega obsega prodaje prispeva manjši del vzrokov k negativnemu poslovanju.

Drugi vpliv, ki deluje predvsem na obseg dosežene realizacije in celotnega prihodka je **neplačana realizacija**. Le-ta je bila na koncu lanskega leta v Kemiji Celje 14 milijard in v Kemiji Šempeter 5,7 milijard. Na domačo prodajo odpade v Kemiji Celje 4,5 milijard in v Kemiji Šempeter 2 milijardi. To ocenjujemo za normalno in to je posledica intenzivne obdelave trga in neposredne angažiranosti naših izterjevalcev. Problematično je to, da smo imeli na koncu leta neiztoženih in neplačanih obresti za zamudna plačila v Kemiji Celje za 5 milijard in v Kemiji Šempeter za 2,1 milijardo. To je posledica nezmožnosti plačevanja in likvidnostnih težav jugoslovanskega gospodarstva. To je neposreden udarec na celotni prihodek in rezultate poslovanja. Razlike med številkami se nanašajo na neplačano realizacijo iz izvoza. Obseg neplačane realizacije v tujini je večji kot bi smel biti. To so pglavilni razlogi, zakaj je bil celotni prihodek nižji kot smo ga planirali.

Drugi del problema je na strani **porabljenih sredstev**, ki so naraščala hitreje kot celoten prihodek. Direktorji tozgov so sami ocenili, da si še vedno ne prizadevamo dovolj pri zmanjšanju porabe materiala, vezano na materialne normative. Samo 1 % prihranek na porabljeni material in surovine v letu 1988 v Kemiji Celje predstavlja 830 milijonov in v Kemiji Šempeter 303 milijone. Tega zmanjšanja ni težko doseči, seveda z resnimi ukrepi v proizvodnji. Ocenili so tudi, da imamo še vedno rezerve v tehnološki disciplini.

Naslednji bistven problem so **zaloge**. Obseg zalog sedaj rahlo znižujemo, to kažejo tudi podatki o strukturi sredstev, da nam obseg zalog relativno upada. Vendar je realni obseg zalog še bistveno nad željenim obsegom. Samo v 4. kvartalu smo zaradi nezniževanja zalog v Kemiji Celje izgubili 1634 milijarde in v Kemiji Šempeter 649 milijonov dinarjev. Če bi zastavljene naloge na tem področju uresničevali, bi bila izguba manjša. Kot motivacijo in stimulacijo za znižanje zalog smo predlagali stimulatивно nagrajevanje, ki pa ni bilo realizirano.

Naslednji vpliv je **zadolženost** v tujini in posledica tega so precejšnji stroški financiranja te zadolženosti. To pa vpliva na povečane stroške. Domačo dinarsko zadolženost smo močno povečali, predvsem v sredini preteklega leta, ko smo odplačali dolgove v tujini. Najbolj smo bili zadolženi v oktobru in po takratni vrednosti kratkoročne zadolženosti kar za 30 milijard dinarjev. Potem se je začela precej zmanjševati in na koncu leta je nominalno dosegla 30 milijard, to pa je realno precej manj. Danes pa je ta zadolženost nominalno na ravni od 8 do 10 milijard dinarjev. V tem času smo napravili precejšen korak naprej in 30 milijard kredita v oktobru, bi danes predstavljalo 64 milijard.

Celotno problematiko našega poslovanja smo v letu 1988 spremljali sprotno in opozarjali tako na naše kot na zunanje vzroke. Za vse težave smo sproti določevali ukrepe, vendar pa niso bili vedno uresničeni in izpeljani. V drugi polovici smo zahtevali doslednejše izvajanje vseh ukrepov in danes so prisotni nekateri pozitivni trendi kot rezultat boljšega dela. Vendar še vedno nismo naredili toliko, kot bi lahko. Predlagam, da v prvi polovici tega leta spremljamo pozitivne trende in če se ne bodo še bolj izkristalizirali, bom primoran, da pripravim predloge za kadrovske zamenjave odgovornih ljudi po posameznih sredinah, kjer izboljšani ne bo.



Kako si v Medvodah predstavljamo bodoče sodelovanje v Aeru

Prepričani smo, da so delavci Aera premalo seznanjeni z usmeritvami, ki so jih sprejeli delavci v tozdu Tovarna celuloze in papirja Medvode, ko so sprejemali odločitev o izločitvi iz DO Aero. Zato ne bo odveč, če v internem glasilu podamo bolj obširno informacijo o tem, kako si predstavljamo nadaljnje sodelovanje.

Že v »Pobudi za izločitev AERO TOZD Tovarne celuloze in papirja Medvode iz DO Aero« je bilo jasno opredeljeno, da se zaradi nove zakonodaje o podjetjih status Medvod ne sme spremeniti glede na zapisanega v pogodbi o združitvi leta 1973, ki je bil vsa leta uspešnega sodelovanja v okviru DO Aero tudi spoštovan.

Novi zakon o podjetjih pač omogoča tak status le ob preoblikovanju temeljne organizacije v podjetje in povezovanje le-tega v višje oblike medsebojnega povezovanja oziroma sodelovanja.

23. februarja 1989 so delavci tozda Tovarna celuloze in papirja Medvode na referendumu sprejeli sklep o izločitvi temeljne organizacije iz sestave DO Aero kemična, grafična in papirna industrija Celje. Tovarna se bo v I. fazi organizirala in registrirala kot družbeno podjetje, pozneje pa kot mešano podjetje. Če se bodo ostali tozdi Aera organizirali kot enotno podjetje, bodo dani pogoji za združitev obeh podjetij v sestavljeno podjetje. Po zakonu o podjetjih se lahko dve ali več podjetij in drugih oblik družbenih podjetij združi v sestavljeno podjetje. Podjetje, ki se združi v sestavljeno podjetje, ohrani lastnost pravne osebe v pravnem prometu. Sklep o sklenitvi samoupravnega sporazuma o združitvi v sestavljeno podjetje sprejme delavski svet podjetja, ki se združuje. Sestavljeno podjetje nastopa v pravnem prometu v imenu in za račun združenih podjetij ali v svojem imenu in za njihov račun ali v svojem imenu in za svoj račun v skladu s statutom sestavljenega podjetja.

To pomeni, da je ta sprememba samoupravne organiziranosti tozda Tovarne celuloze in papirja le prehodne narave, dokler ne bodo dani pogoji, da se DO Aero organizira kot sestavljeno podjetje. Takšna usmeritev je bila sprejeta na kolegiju tozda, na delavskem svetu in DPO ter na zborih delavcev ob pripravah na referendum. Ta usmeritev je razvidna tudi iz strokovne podlage za referendum.

Ustanovitev sestavljenega podjetja daje možnost vključitve tudi drugih podjetij v to asociacijo.

Sredstva, ki so jih do sedaj v tozd Medvode na podlagi pogodb oziroma samoupravnih sporazumov o združevanju sredstev združile ostale temeljne organizacije v Aeru, bi lahko enotno družbeno podjetje v Celju združilo v družbeno in pozneje mešano podjetje v Medvodah zaradi skupnega poslovanja in obratno. Delavci družbenega podjetja, ki so združili sredstva, sodelujejo pri upravljanju podjetja, v katero so vložili sredstva in imajo pravico do dela dobička v sorazmerju z vloženimi sredstvi. Združevanje sredstev zaradi skupnega poslovanja se ureja s pogodbo.

Naš tozd je glede na dolgoletno uspešno poslovno sodelovanje z ostalimi tozdi Aera tudi v prihodnje zainteresiran, da ti poslovni odnosi, ki temeljijo na obojestranskih interesih, ostanejo nespremenjeni. Tozd Medvode ima tudi po spremembi statusa velik interes, da dobavlja glavni proizvod – papir iz svojega proizvodnega programa – celjskemu delu Aera, ne glede na to, kako bo organiziran po zakonu o podjetjih in ne glede na to, ali bo prišlo do organiziranja sestavljenega podjetja ali ne. Medsebojni poslovni odnosi se bodo urejali s pogodbami, ki so obojestranska obveznost za poslovne partnerje. Pomembne so tudi pogodbe o poslovno – tehničnem sodelovanju in drugi medsebojni dogovori.

Prednosti makroorganiziranosti Aero kot sestavljenega podjetja so vsestranske:

- strateški razvoj SP in razvoj skupnih proizvodov
- delitev proizvodnih programov
- skupne naložbe za razvoj
- odprtost sistema za povezovanje z drugimi DO
- koordiniran nastop na tržišču
- koordinacija na področju kontrole kakovosti
- racionalnost nekaterih skupnih aktivnosti na ravni SP
- združevanje kapitala.

Poslovna povezanost med posameznimi deli Aera, ki se je dokazala z rezultati v vseh preteklih letih po združitvi Tovarne celuloze Medvode z Aerom, se mora ohraniti tudi v prihodnje.

To izhaja iz dejstva, da je Aero s svojo proizvodno usmeritvijo na predelavi in oplemenitvenju papirja, s podudarkom na doseganju najvišje kakovosti svojih izdelkov, prvi in najpomembnejši kupec papirja iz Medvod. Če imamo v mislih še drugo dejstvo, da je šel pretežni del razvoja v papirnici v smeri specializacije za potrebe Aera, je toliko bolj razumljivo, da izločitev Medvod v samostojno podjetje

ne sme in ne more pomeniti odtujitve, saj bi to pomenilo neodgovorno dejanje, skregano s poslovno logiko. Enako razmišljanje z vso upravičenostjo pričakujemo tudi od vseh treh tozdov Aera, ker nas lahko le-to brez pretresov odvrne od neugodnih ekonomskih posledic in vodi k dobrim poslovnim uspehom.

Zato je potrebno poudariti pripravljenost Medvod za nadaljevanje sodelovanja pri oskrbi Aera s papirji, tako za izdelke za domači trg kot tudi za izvoz, s tem, da doseženemu sledijo novi razvojni koraki. Po našem mnenju je tovrstna povezanost po izločitvi lahko najmanj na doseženi ravni, morda pa lahko celo boljša, kajti odgovornost subjektov le dobiva nekoliko drugačne razsežnosti.

Pripravljeni smo v svojem in skupnem interesu tudi v prihodnje korektno sodelovati ter negovati medsebojne poslovne odnose. Oblika organiziranosti ne stoji na poti takim težnjam, če je volja obojestranska. Čvrsti, bodisi pogodbeni ali s sporazumom opredeljeni medsebojni odnosi, sprejeti na enakopravni osnovi, lahko in morajo zagotoviti odgovornost za izvajanje, s čemer bodo dana tudi zagotovila za socialno varnost zaposlenih.

Skratka, ne vidimo razlogov, da bi izločitev pomenila ekonomsko škodo za katerokoli stran, lahko pa pripomore k čistjšim dohodkovnim odnosom, ki so bili v preteklosti, kljub prizadevanjem, včasih zamegljeni zaradi netržnega obnašanja. Za leto 1989 smo medsebojne poslovne odnose že uskladili ter jih zapisali v gospodarskem načrtu. Enako lahko storimo za naslednje daljše obdobje, seveda pa morajo biti obveznosti in pravice obojestranske.

Ocenjujemo tudi, da nobene od dosedanjih aktivnosti v medsebojnem sodelovanju ne bi veljalo prekiniti. Zlasti pomembno je ohraniti sodelovanje pri:

- izboljšavi kakovosti AC papirja
- pri spremljanju kakovosti na splošno (team kakovosti)
- razvoju novih izdelkov – zlasti termopapirja
- skupnem investiranju v bazične raziskave.

Prav tako je pomembno tudi sodelovanje pri oblikovanju mesečnih proizvodnih planov (papirja), to sodelovanje bi veljalo še celo okrepiti.

Že večkrat smo omenili, da sta za sodelovanje potrebna dva enakopravna partnerja. Žal nekaterim v Celju očitno ni do tega, saj na vse možne načine in ob vsaki priliki naš tozd prikazuje kot glavnega krivca za stanje v Aeru. Da obstajajo tudi v Medvodah objektivni razlogi, če proizvodnja ne teče točno po planu, to v Celju niko-

gar ne zanima, oziroma tega nihče noče razumeti. Nekatere aktivnosti v zadnjem času kažejo celo na to, da posamezni najbolj odgovorni delavci v Celju preudarno podirajo dobre dolgoletne odnose. Megalomanske, nekorektne in neupravičene zahteve ob ugotavljanju medsebojnih pravic in obveznosti to tudi argumentirano potrjujejo. Želimo poštene in na poslovni zasnovane odnose, ki ne smejo biti obremenjeni s slabimi izkušnjami v preteklosti, za katere pa prav gotovo niso krivi samo delavci v Medvodah.

Naj zaključimo s pozivom, da tudi v prihodnje ponujamo roko sodelovanja, od delavcev v celjskem delu Aera pa pričakujemo, da bodo ta poziv znali pravilno sprejeti.

Dušan Brekič, dipl. oec.

Program obveščanja za leto 1989



Delavski svet je na svoji 6. redni seji (16. marca 1989) potrdil tudi program obveščanja za leto 1989. O programu obveščanja so razpravljali člani časopisnega sveta in člani družbenopolitičnih organizacij. V skladu s pravilnikom o ustanovitvi in izdajanju javnega glasila, mora časopisni svet po sprejetju programa obveščanja, program posredovati delavskemu svetu delovne organizacije v potrditev. Program obveščanja pa mora biti objavljen v prvi naslednji številki Našega Aera.

PROGRAM OBVEŠČANJA V DO AERO ZA LETO 1989

Na področju obveščanja želimo v letu 1989 vpeljati nekaj novosti in s tem izboljšati, tako kakovostno kot kvantitativno raven naših sredstev obveščanja.

NAŠ AERO

Tudi v letu 1989 nameravamo izdati 10 številčk Našega Aera. Z novim letom bomo tudi spremenili zunanji izgled časopisa, skupaj z novim znakom se bo spremenila tudi glava časopisa. Vsebinske smernice bodo v glavnem ostale enake, poskušali bomo zago-

tavljati vse večjo aktualnost člankov in vsebinsko pestrost. Poskušali bomo pridobiti vse več dopisnikov, ki bodo dodatno posvežili Naš Aero.

Zaradi večje aktualnosti prispevkov in boljše obveščenosti vseh delavcev bomo v letu 1989 začeli pripraviti na izdajanje 12 številčk Našega Aera letno. Potrebno se bo dogovoriti s tozdom Grafika za krajše roke tiskanja časopisa, za drugačen format in vse cenejše izdajanje. Dogovoriti bomo morali tudi vsebinske spremembe in nove dopisnike.

INFORMACIJE

Informacije bomo tudi v letu 1989 poskušali izdajati vsak teden. Tedensko informiranje je še vedno največ, kar lahko informativnega ponudimo delavcem Aera. Vsebinskih smernic Informacij se bomo držali tudi v letu 1989, radi pa bi spremenili »tehnoški« del Informacij.

Skratka tehnično nastajanje Informacij je zastarelo. Zato si bomo prizadevali za uporabo računalnika na tem področju, saj bi pridobili na času in na kakovostnem izgledu Informacij. V letu 1989 se bo spremenila tudi glava Informacij, ki bo podobna kot na Našem Aeru.

RAZGLASNE POSTAJE

Prenos informacij preko radijskih postaj je najhitrejša oblika informiranja in tudi ena od cenejših oblik. Omogoča sprotno (dnevno) informiranje, opozarjanje na vse dogodke in podobno. Aktivnost informacij je najpomembnejša in pri razglasnih postajah je največja. Aero bi razglasno postajo potreboval, saj bi lahko bila informacijska vez celega Aera. Za to pa obstajajo precejšnje ovire.

Razglasnega sistema ni v vseh prostorih Aera, imajo ga le v tozdih Kemija Celje (obrat AC), Kemija Šempeter in Grafika. TOZD Trženje in DSSS nimata razglasnih postaj. Problem bi bil tudi prebiranje obvestil, saj jih ne bi brali na enem mestu, temveč v vsakem tozdu posebej. Na tem področju nas čaka v letu 1989 veliko dela, potrebovali bomo pomoč vseh, saj sami vsega ne bomo zmogli.

SESTANKI

Sestanki so za tistega, ki obvešča, pomemben vir informacij. Ugotavljamo pa, da so predolgi, nezanimivi in neproduktivni, saj mnogi nanje ne hodijo radi, ali pa sploh ne hodijo. Vztrajali bomo na tem, da se bomo dogovorili, da je za vsako točko dnevnega reda potrebno gradivo, ki ga bo delegat dobil skupaj z vabilom. Tisti, ki razpravlja ne sme biti daljši od 15, 20 minut. Vse se da povedati tudi v tako omejenem času. Povezali se bomo z

referentom za izobraževanje in se dogovorili za možnost dodatnega izobraževanja (predavanja, krajša navodila in podobno). V celotni DO Aero se bomo morali dogovoriti za enoten pristop pri spreminjanju dosedanjih oblik sestankovanja.

K sestankom sodijo tudi zapisniki in tudi na tem področju bi radi napravili korak naprej. V Centru za samoupravno informiranje smo dobili magnetofon in pomembnejše seje bomo snemali. V zapisnik pa bi vnesli le najnujnejše (kasete so dostopne vsem v CSI). Tajnika DPO in samoupravnih organov bi imela na sejah več časa in bi lahko bolj vsebinsko sodelovala, porabili bi manj papirja in manj bi bilo administrativnega dela. K izboljšanju na tem področju bo mnogo pripomogel osebni računalnik, ki nam ga obljublja v letu 1989.

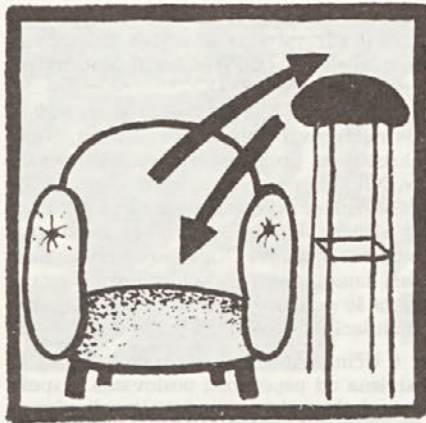
SEJMI, SEMINARJI, OBISKI, PREDAVANJA...

Mnogo naših delavcev obiskuje seje po vsej Jugoslaviji in Evropi, obiskuje tudi mnogi drugih delovnih sredin, se udeležuje mnogih seminarjev, predavanj, razgovorov in drugo. Nedvomno so ti obiski zanimivi za vse in vsi, ki smo ostali doma, bi radi izvedeli, kaj se dogaja drugje. Poleg tega pa so takšni obiski zelo pomemben vir informacij in obvezno bi bilo poročilo s teh obiskov. Poročila ali vsaj krajše informacije iz najbolj zanimivih in koristnih sejmov, seminarjev in podobno, naj bi udeleženci posredovali tudi centru za samoupravno informiranje ali novinarju. S tem bi dosegli boljšo obveščenost novinarja in ti podatki bi lahko bili osnova za prispevke v naših sredstvih obveščanja.

OBVEŠČANJE NOVINARJA

Osnova dobrega sistema obveščanja je kakovostna obveščenost novinarja. Novinar pa nato iz obilice gradiv, podatkov in informacij izbira najpomembnejše in po tem obvešča tudi najširšo javnost. Zato je potrebno popolno in pravočasno posredovanje vseh najpomembnejših gradiv (poslovanje, kadrovske in drugi kazalci, trženjske informacije...) novinarju in mu tako omogočiti spremljanje celotnega poteka posameznih akcij, odločitve in usmeritev. Le tako lahko omogočimo vsestransko in popolno obveščanje vsakega delavca.

Vsi tisti, ki so s področjem informiranja povezani na kakršenkoli način (po funkcijah, delovnem mestu, v opisih del in nalog) morajo na tem področju delovati bolj vsebinsko. Vsi se moramo zavedati, da nam pravočasna in popolna informacija lahko prihrani mnogo težav, nesporazumov in govoric.



Kadrom moramo posvečati več pozornosti

UVOD

Kadri so bili, so in bodo temeljni nosilci razvoja, le da se tega v naši družbi dolgo nismo zavedali. Kadrovska funkcija je bila sicer ena izmed poslovnih funkcij, vendar po pomembnosti nikoli ni bila poudarjena.

Spoznanje o pomembnosti znanja kot temelja prvine našega obstoja, predvsem pa razvoja, šele zadnje čase prodira v našo zavest. Kadrovska funkcija postopoma dobiva svoj pomen, družbene usmeritve in praktična spoznanja pa ji dajejo vedno večjo vlogo in vsebino.

Pomanjkanje dolgoročne kadrovske politike, kratkoročno reševanje kadrovskih usmeritev, ekstenzivno zaposlovanje, premajhen poudarek ustreznosti izobrazbe oziroma znanju, premajhen poudarek strokovnemu in funkcionalnemu izobraževanju, ne dovolj učinkovita organizacija dela, vse to so bile omejitve oziroma problemi, s katerimi se je naša družba srečevala pri usmerjanju kadrovske politike v zadnjih dvajsetih letih in ki niso obšle tudi naše delovne organizacije.

Dejstvo je, da je kadrovska politika izrazito dogoročna politika. Vlaganje v kadre danes pomeni pridobitev znanja čez določen čas. Zato je zelo pomembno, kakšno kadrovsko politiko oblikujemo danes, da nam bo dajala najbolj ugodne oziroma željene rezultate jutri, pojutrišnjem.

Značilnost nastopajoče poindustrijske družbe je prevrednotenje proizvodnih tvorcev, kjer znanje postaja prevladujoče, s tem pa tudi človek. Zato pa se že in se mora še bolj pospešeno spremeniti zavest o pomenu kadrov in s tem tudi položaj kadrovske funkcije, tudi kadrovskih delavcev v poslovnih sistemih in v družbi nasploh.

Dogajanja v širšem družbenem prostoru so istočasno vplivala tudi na oblikovanje kadrovske politike v naši delovni organizaciji.

Usmeritve kadrovske politike smo zapisali v planske dokumente (dolgoročni, srednjeročni in letni plan tozgov, dsss in

DO). Uresničevanje dogovorjene politike vsako leto analiziramo v letnih poročilih. Letna poročila so osnova za ukrepanje poslovnih in strokovnih struktur na tistih področjih kadrovske politike, kjer planske cilje ne uresničujemo, in izhodišče za opredeljevanje kadrovske politike v prihodnje.

Čeprav je o kadrovskem poročilu potekala vsakoletna razprava na strokovnih in samoupravnih ter družbenopolitičnih ravneh pa je že ob koncu leta 1988 sekretariat OZK DSSS dal pobudo, da bi problematiki kadrovske politike v naši delovni organizaciji posvetili še več pozornosti. Zato je bilo za obravnavo v delovnih okoljih pripravljeno gradivo z naslovom »Kadri, temeljno gibalno razvoja«, o katerem so podrobneje razpravljali v vseh OZK in je naletelo na precejšen odziv. Obravnavali sta ga tudi predsedstvi konference ZK DO Aero in konference OO sindikata naše delovne organizacije. V mesecu februarju je bilo izdelano celovito poročilo o izvajanju kadrovske politike v Aero v letu 1988 in program ukrepov za njeno uresničevanje v letu 1989. To gradivo je že bilo v obravnavi na vseh najodgovornjših strokovnih ravneh. Z namenom, da vsem delavcem predstavimo kadrovsko politiko, njeno uresničevanje in izvajanje v naši delovni organizaciji, smo za NAŠ AERO pripravili ta članek.

V njem povzemamo nekatere najpomembnejše ugotovitve iz kadrovskega poročila za leto 1988 in ukrepe, ki jih načrtujemo za uresničevanje kadrovske politike ter naloge, ki izhajajo iz programa ukrepov.

Članek smo pripravili tudi z željo, da bi vsak izmed nas spoznal resnično pomembnost znanja, ki je osnovni pogoj za obstoj, predvsem pa za naš nadaljnji razvoj, da lahko le z več znanja in bolj odgovornim odnosom do dela več ustvarimo in si zagotovimo našo dolgoročno strategijo razvoja.

UGOTOVITVE IZ ANALIZE STANJA IN UKREPI NA PODROČJU URESNIČEVANJA KADROVSKE POLITIKE

1. Našo delovno organizacijo uvrščamo po številu zaposlenih med največje delovne organizacije v celjski občini. Po stanju 31. decembra 1988 je bilo v Aero zaposlenih 2648 delavcev.

Medtem, ko je bila za pretekla leta značilna relativno visoka stopnja rasti zaposlovanja (2-3%), pa je ta trend rasti v zadnjih letih umirjen. To je posledica selektivnega pristopa k izvajanju politike zaposlovanja, uresničevane politike produktivnega zaposlovanja in racionalizacije na tem področju. V letu 1988 smo zabeležili ničelno rast zaposlovanja, za leto 1989 pa je stopnja rasti zaposlovanja celo negativna. Ker ugotavljamo, da imamo v naši delovni organizaciji v kadrovskem potencialu še rezerve, predvsem pri režijskih delavcih, je bil sprejet dodatni ukrep za zmanjšanje režije še za 2 odstotka. To bi lahko dosegli z naravno fluktuacijo delavcev (odhodi v pokoj, odpovedi delavcev) brez nadomestnih zaposlitev. Vendar, če istočasno ne bo tudi določenih organizacijskih premikov, bo ta cilj zelo težko doseči. To so začasni ukrepi, ki smo jih morali sprejeti z namenom, da povečamo produk-

tivnost dela in z manjšim številom delavcev ustvarimo več.

Izjema pri zaposlovanju so štipendisti, ki imajo zagotovljeno opravljanje pripravništva. Želimo pa tudi, tako kot je veljalo doslej, da vsem našim štipendistom zagotovimo delo v naši delovni organizaciji. Prednost pri zaposlovanju ima predvsem »razvojni« kadri. To so strokovni delavci na razvojnem področju, na področju nove tehnologije, v računalništvu in na področju informatike, torej delavci na tistih področjih, ki smo jim v našem razvoju dali prioriteto.

Politika omejevanja zaposlovanja pa je izrazito kratkoročen ukrep, saj moramo v prihodnosti zagotoviti priliv novih kadrov, novega znanja, novih razvojnih programov, ki bodo omogočili tudi hitrejši razvoj delovne organizacije.

2. **Povprečna starost delavcev** Aero je 37 let pri moških in 36 let pri ženskah. Medtem, ko je bil Aero v začetku 80. let izrazito mlad kolektiv, pa se starostna meja z leti pomika navzgor.

Razlogi so predvsem v dinamični stopnji rasti zaposlovanja in večjem dotoku mladih kadrov (štipendisti) v letih 1975 do 1980.

V zadnjih letih, ko so vrata za zaposlovanje precej bolj priprta, pa tudi število štipendistov, ki so končali študij in se zaposlili pri nas, se je zmanjšalo, ugotavljamo, da je predvsem starost delavcev z VS in VŠ izobrazbo nad povprečno starostjo delavcev Aero.

Ta spoznanja nas opozarjajo na to, da moramo skrbeti za pomlajevanje, predvsem strokovnega kadra.

3. Tudi s **kvalifikacijsko strukturo** zaposlenih ne moremo biti zadovoljni. Le 57,7 odstotkov vseh zaposlenih ima ustrezno stopnjo strokovne izobrazbe (brez tozda v Medvodah je odstotek nekoliko višji 61,2). Samo 9 odstotkov delavcev ima VŠ in VS izobrazbo, 20 odstotkov V. stopnjo, 31 odstotkov IV. in III. stopnjo, 40 odstotkov delavcev pa ima le I. in II. stopnjo izobrazbe. Zaskrbljujoč je podatek, da je v Aero 377 delavcev brez dokončane osnovne šole, kar pomeni 18,3 odstotke vseh zaposlenih, oz. vsak peti delavec (brez Medvod). Od tega je kar 153 delavcev mlajših od 40 let oz. 40 delavcev mlajših od 30 let. Zato v prvi fazi načrtujemo organiziranje izobraževanja za delavce, ki niso dokončali 8. razreda in so mlajši od 40 let. V naslednjih letih pa organiziramo izobraževanje tudi za ostale, čeprav bo potreben izrazito selektiven pristop.

Čeprav se dejanska izobrazbena struktura delavcev izboljšuje, pa se razkorak med zahtevano in dejansko izobrazbo ni zmanjšal. Medtem, ko praviloma pri vseh eksternih zaposlitvah upoštevamo načelo, da mora delavec imeti zahtevano izobrazbo, pa je bilo v preteklih letih zelo veliko internih prerazporeditev delavcev, pri katerih so se pogosto pojavljala odstopanja med dejansko in zahtevano izobrazbo.

O kadrih so razpravljali na akcijski konferenci DO Aero 20. aprila. Več o tem bomo pisali v 4. številki Našega Aera.



Zaskrbljujoče je predvsem to, da je v katerih organizacijskih enotah, za katere ocenjujemo, da so življenjskega pomena za naš razvoj, odstotek ustreznosti izobrazbe zelo nizek. Naj navedemo samo nekatere: v tozdu Grafika oddelek reprodukcije 32 odstotkov, priprava dela in skladišče 27 odstotkov, obrat ekspres srečk 12 odstotkov, oddelek oblikovanja 14 odstotkov in operativni razvoj 22 odstotkov; v DSSS računalniški center 38 odstotkov in projektiivni biro 28 odstotkov in v tozdu Trženje služba izvoza 45 odstotkov.

V tozdu Grafika je tudi relativno veliko število delavcev, ki nimajo končane osnovne šole, razporejeni pa so na zahtevnejša dela in odstopajo tudi za dve do tri stopnje.

Za izboljšanje kvalifikacijske strukture načrtujemo vrsto ukrepov na področju izobraževanja in nagrajevanja.

4. Sistematičnemu izobraževanju delavcev v zadnjih letih namenimo posebno pozornost.

4.1. Na področju **rednega štipendiranja** sicer ugotavljamo, da se število podeljenih štipendij v letih 1985 do 1988 ni bistveno spremenilo. Pri strukturi pa ugotavljamo, da se povečuje število podeljenih štipendij na VII. stopnji (visoka strokovna izobrazba). Takšna ugodna gibanja bomo morali ohraniti tudi v prihodnje.

Razmerja podeljenih štipendij glede na usmeritve se spreminjajo tako, da nam je v zadnjih letih uspelo pridobiti več kandidatov za grafične poklice in da se povečuje število podeljenih štipendij za razne smeri poklica ekonomist (organizacija poslovne informatike, denarništvo in finance, notranja trgovina). Pri načrtovanju štipendij za leto 1989 se kaže manjše zanimanje za poklice kemične usmeritve, kar je posledica nedodelanih proizvodnih usmeritev v teh tozdh.

Menimo, da kljub kriznemu obdobju, v katerem smo in prav zaradi tega ne smemo zmanjšati števila podeljenih štipendij predvsem na VII. stopnji.

4.2. Ob analiziranju podeljenih štipendij za študij ob delu vidimo, da se vedno več delavcev izobražuje za pridobitev VI. stopnje strokovne izobrazbe. To je izraz večje-

ga odstopanja med zahtevano in dejansko izobrazbo na tej stopnji (30,2 odstotka ustreznosti). Ugodne so tudi odločitve o odobritvi študija ob delu na VII/2 stopnji (specializacija, magisterij) kljub obstoječemu razvidu del in nalog, ki ne zahteva takšne strokovne izobrazbe. Potrebo oz. nujnost pridobitve dopolnilnega znanja oz. potrebnih kvalifikacij določa tudi nova zakonodaja, v kateri je predvideno, da bodo morali vsi delavci v določenem obdobju pridobiti zahtevano izobrazbo, sicer je predvidena prerazporeditev delavca.

Dodatno stimulacijo delavcev za izobraževanje načrtujemo tudi z uvedbo novega sistema AODN, s katerim naj ne bi zahtevali zgornje meje znanja, ampak bi kot izhodišče postavili minimalno strokovno usposobljenost za določene naloge, istočasno pa bi stimulirali vsa dopolnilna znanja.

Velika omejitev za večji obseg študija ob delu, z vidika delovne organizacije, pa je nelogičnost financiranja tega študija iz sklada skupne porabe, to je iz sredstev namenjenih za osebno in skupno porabo.

4.3. Obseg **funktionalnega in strokovnega izobraževanja** povečujemo iz leta v leto. Odzivnost oz. pripravljenost za to obliko izobraževanja med delavci narašča, čeprav so ponekod prisotni odpori oz. nezainteresiranost. Vse več oblik izobraževanja organiziramo v delovni organizaciji, s pridobitvijo lastnih prostorov za te namene pa bo učinek lahko še večji z relativno nižjimi stroški. V letih 1987-1988 smo posebno pozornost namenili potrebi po izpopolnjevanju tujih jezikov. V programu dela za leto 1989, poleg ostalih oblik izobraževanja načrtujemo posebne programe izobraževanja za delavce tozda Trženje, za mlade perspektivne kadre in za nekatera ključna dela v proizvodnih tozdh, torej ozko usmerjenemu in strokovnemu področju dela z namenom, da se lahko hitreje uveljavimo ne le na jugoslovanskem trgu, ampak predvsem v svetovnem prostoru.

4.3. Glede na pomen izobraževanja za nadaljnji razvoj kadrov in s tem tudi na razvoj delovne organizacije, bomo morali v prihodnje za izobraževanje nameniti **več sredstev**.

V pravilniku imamo opredeljen 1,5 odstoten delež iz BOD za izobraževanje. Več kot tretjina teh sredstev se odvaja za združena sredstva za štipendiranje v poseben sklad pri skupnosti za zaposlovanje. Še vedno pa je sporno financiranje izobraževanja iz SSP. Tako smo v letu 1988 za potrebe izobraževanja namenili 452 milijonov din ali 1,45 odstotkov BOD. Menimo, da bi ta odstotek moral v prihodnje znašati vsaj 2 odstotka, če hočemo, da bomo izpeljali naloge in uresničili tiste cilje, ki smo si jih zastavili na področju izobraževanja.

5. **Socialna politika** v naši DO izhaja iz načela, da je delavec najpomembnejši dejavnik socialne politike. Izdelan imamo program reševanja socialne politike, ki temelji na celovitem socialnem statusu družine in osebni dohodek delavca je samo eden izmed kriterijev za ocenjevanje socialnega standarda družine. Osnovni cilj, ki ga bomo spremljali je, da bomo imeli populacijo najnižjimi OD individualno obdelano in sprejet program ukrepov za reševanje teh primerov.

Težišče dela na področju socialnega in zdravstvenega varstva bo na oblikovanju

takšnih osnov za izvajanje politike socialnega in zdravstvenega varstva, ki bodo zagotavljale čim boljše pogoje dela in življenja delavcev v naši DO.

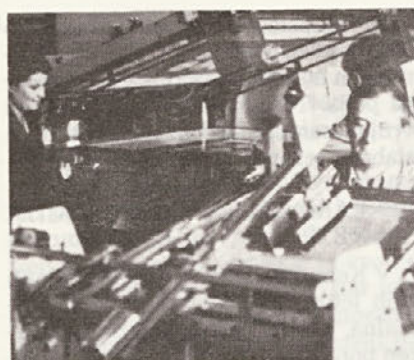
Sprejeta sta bila metodologija spremljanja delavcev z najnižjimi OD in program ukrepov za uresničevanje socialne politike. Nikakor pa ne sprejemamo uravnilovke oz. zniževanja razpona med najvišjim in najnižjim OD, ker bi tako rušili osnovna razmerja v delitvi OD, ki so opredeljena v naši samoupravnih aktih, po drugi strani pa bi še dodatno zmanjšali motivacijo oz. stimulacijo delavcev za boljše delo.

6. Učinkovitost **nagrajevanja** delavcev je odvisna od uspešnosti poslovanja. Uspešnost poslovanja pa je odvisna tudi od motiviranja delavcev. S sistemom nagrajevanja v Aeru ne moremo biti zadovoljni. Na eni strani nam poslovni rezultati ne omogočajo izplačevati višjih OD, poleg tega pa je sistem premalo stimulativen za učinkovitejšo delo. Obstoječa AODN ne izraža več pravičnega razmerja med delovnimi področji in med posameznimi deli. Sistem je tog, ker ne dopušča niti horizontalnega niti vertikalnega napredovanja. Na razvoj kadrov neugodno vpliva tudi obstoječi sistem vrednotenja delovne uspešnosti, ki ne omogoča bistvene diferenciacije med delavci. Poskusi boljšega vrednotenja tistih, ki delajo več in bolje, so naleteli na odpor.

Zato je na področju nagrajevanja dana prioriteta izdelavi novega razvida del in nalog ter uvedbi nove metodologije vrednotenja teh del. Dograjuje se že tudi sistem delovne uspešnosti. Politika osebnih dohodkov bo usmerjena k stimulativnejšim oblikam nagrajevanja, kjer imajo poleg materialnih oblik stimulacije, pomembno vlogo tudi nematerialne oblike stimuliranja delavcev.

Sistem pa bo učinkovit šele takrat, ko nam bodo poslovni rezultati omogočali izplačilo relativno višjih OD kot danes in ko bo med ljudmi pripravljenost in volja, da dobre delavce nagradimo več in bolje od tistih, ki ne delajo tako učinkovito in prizadevno.





7. V kadrovske politiko v širšem smislu pa vključujemo tudi skrb za **družbeni standard delavca**.

Največ sredstev namenjamo za reševanje stanovanjskih vprašanj delavcev, za organiziran oddih in rekreacijo delavcev, za prehrano delavcev, za regres, jubilejne nagrade, nagrade pri odhodu v pokoj itd.

Aero je veljal za delovno organizacijo, ki je družbenemu standardu delavcev vsekoli namenjala veliko pozornost. Lahko rečemo, da to velja še danes, le da je sredstev, ki jih za te namene dajemo, vsako leto dejansko vse manj.

To je posebej opazno pri reševanju stanovanjskih vprašanj delavcev, saj iz razpoložljivih sredstev lahko vsako leto kupujemo manj stanovanj. Res je tudi to, da veliko sredstev namenjamo za reševanje stanovanjskih problemov delavcev prek dodeljevanja kreditov za novogradnje in adaptacije. Takšno politiko bomo vodili tudi v prihodnje, saj le tako lahko razrešujemo stanovanjski problem večjega števila delavcev.

Vse kaže, da se bo izredno zaostrena politika na področju dodeljevanja finančnih kreditov za stanovanjske namene prek bank nadaljevala. Zato je pomembno, da sredstva, ki jih v Aero dajemo za te namene čim bolj smotrno izkoristimo.

Glede na spremenjeno zakonodajo na stanovanjskem področju in po spremembah, ki jih načrtujemo v stanovanjski politiki v DO Aero, bomo v letu 1989 pripravili nove akte na tem področju.

Zanimanje delavcev za letovanje v naših počitniških zmogljivostih je veliko. Tudi izkoriščenost teh zmogljivosti smo lahko zadovoljni (80 odstotkov), čeprav bi morali predvsem počitniške objekte, ki jih imamo v zimskih turističnih središčih, bolj izkoristiti tudi med letom.

Ker ne moremo pričakovati, da bi lahko bistveno povečali obseg naših počitniških zmogljivosti, moramo vse aktivnosti usmeriti v popolno zasedenost obstoječih objektov. Skrb nas vseh pa je, da bodo objekti dobro vzdrževani in da se bodo delavci v njih prijetno počutili.

Tudi organizirana prehrana med delom pomeni pomembno skrb za dobro počutje delavca in njegovo psihofizično sposobnost za delo.

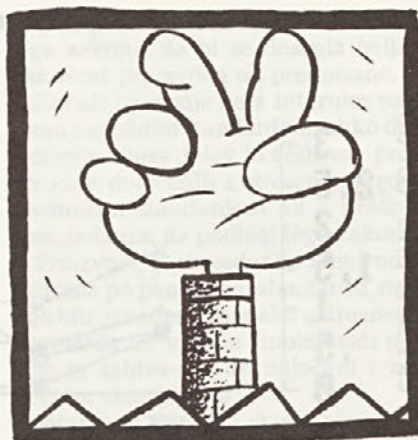
ZAKLJUČEK

Z uresničevanjem kadrovske politike v naši delovni organizaciji ne moremo biti v celoti zadovoljni, čeprav so bili predvsem v zadnjih letih storjeni premiki v smislu izboljšanja kvalifikacijske strukture zaposlenih, produktivnega zaposlovanja, organiziranja različnih oblik izobraževanja in zagotavljanja socialnega varstva delavcev. Vendar prav zaostritev gospodarskih razmer, slabšanje poslovnih rezultatov posameznih tozdov in delovne organizacije, kot celote ter slabšanje položaja posameznega tozda v okviru panoge, kamor tozda spada, povečuje vlogo in pomen, predvsem pa odgovornost slehernega med nami, najbolj pa seveda poslovodne in strokovne strukture za nastalo situacijo in za nadaljnjo perspektivo našega kolektiva. Dejstvo je, da za vsako odločitvijo, vsako akcijo stojijo ljudje, stoji človek. Zato je toliko bolj upravičena zahteva, da kadrovske funkcije po pomembnosti postavimo na vidnejše mesto med poslovnimi funkcijami, če želimo, da bi znanje resnično postalo bistveni element razvoja.

Zato moramo obstoječi kadrovske potencial učinkoviteje izkoristiti. To pa lahko storimo z najbolj ustrezno kadrovske zmogljivostjo, z boljšo organizacijo dela, s stimulativnejšim nagrajevanjem in permanentnim izobraževanjem. Vlaganje v kadre je dolgoročno naložba.

Zato moramo spremeniti našo miselnost, češ, izobraževanje je strošek. Res je strošek, če gledamo kratkoročno, vendar dolgoročno lahko pomeni najbolj učinkovito naložbo. Vendar le, če bomo vedeli, kakšne bodo naše razvojne usmeritve in kakšne kadre potrebujemo za njihovo uresničitev.

Vodja kadrovske-splošnega sektorja:
Sonja Krašovec



REKLAMACIJE IZDELKOV
V DO AERO v letu 1988

Porast vrednosti reklamacij

Do 1992 traja prehodno obdobje priprav za trženje na enotnem evropskem trgu, kjer bodo veljala trda pravila igre. Izteka se čas, ko smo v Evropi lahko prodajali kakovostno skromne izdelke in konkurirali s ceno. Poleg kakovostnih izdelkov bomo morali v prihodnje imeti zgrajen tudi sistem za zagotavljanje kakovosti, postavljen na mednarodnih standardih ISO 9000-9004. Tako si hoče evropski trg pridobiti jamstvo za kakovost v njenem najširšem smislu. V naše podjetje že prihajajo vprašalniki, kjer nas tuji kupci često konkretno in odločno vprašujejo o teh stvareh. Ko bo predviden rok do leta 1992, lahko pričakujemo, da se bodo vrata izvoznikom – ki se med tem ne bodo pripravili na vse te spremembe – zaprla.

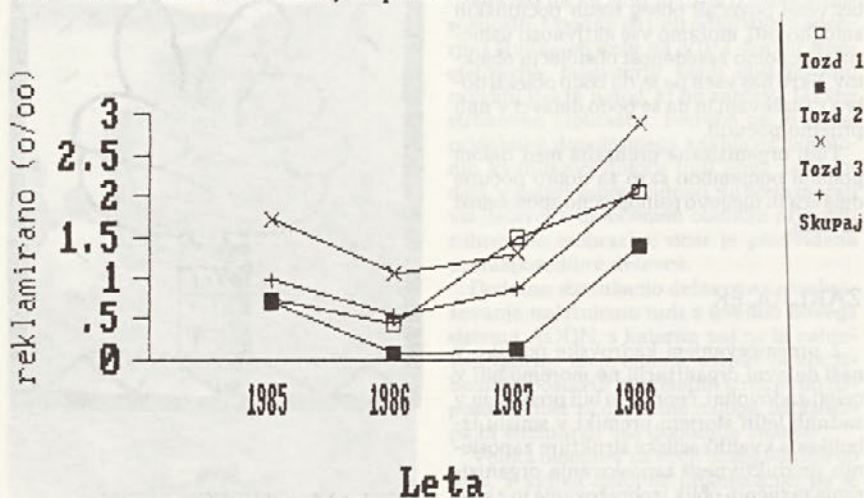
Ker so v nadaljevanju obravnavane reklamacije naših izdelkov, ki so v letu 1988 povzročale nezadovoljstvo pri naših kupcih oz. uporabnikih, naj nas odslej na vsakem koraku spremlja vodilo, da bomo kakovosti v najširšem pomenu zagotavljali tako,

da se bodo kupci k nam radi vračali, izdelki pa nikoli!

Najvišje vrednosti glede na prodano nastopajo v Grafiki, nato v Kemiji Celje in najnižje v Kemiji Šempeter, skupno vsem tem tem tozdom pa je naraščanje le-teh od leta 1986 dalje. Največji deleži v posameznih tozdih so pri nosilnih izdelkih neskončni obrazci, AC papir in samolepilni trakovi.

V nadaljevanju bomo obravnavali le reklamacije v letu 1988 in prikazali primerjalne podatke za leto 1987.

1. Prikaz vrednosti reklamacij na prodano v ‰ od leta 1985 do 1988



2. Pregled reklamacij v letih 1987 in 1988

	1987	1988	ind. 88/87
upravičene reklamacije (število)	423	381	90
vrednost reklamacij (v 000) din	108.526	654.802	603
vrednost reklamacij na prodano (‰/‰)	0,86	2,11	245

Število upravičenih reklamacij se je glede na leto 1987 sicer nekoliko zmanjšalo (ind. 90), bistveno pa se je povečala vrednost le-teh glede na prodano: 2,11 promile (ind. 245) in znaša ~ 655 milijonov. V indeksu vrednosti 603 je poleg dejanskega po-

večanja reklamacij zajeto tudi dvigovanje cen. Velik delež vrednosti ima Kemija Celje 44 odstotkov (~ 288 milijonov), sledi Grafika s 40 odstotki (~ 264 milijonov) in Kemija Šempeter s 16 odstotki (~ 104 milijoni).

3. Pregled reklamacij izdelkov po posameznih tozdih v letih 1987 in 1988

TOZD	1987			1988			Indeks števila	Indeks vrednosti	Indeks ‰/‰
	Število upravičenih reklamacij	Vrednost reklamacij v 000 din	Vrednost na prodano v ‰/‰	Število upravičenih reklamacij	Vrednost reklamacij v 000 din	Vrednost na prodano v ‰/‰			
	1	2	3	4	5	6	4 : 1	5 : 2	6 : 3
Kemija Celje	275	70.649	1,49	219	287.656	2,02	79	407	136
Kemija Šempeter	60	2.578	0,13	72	103.553	1,38	120	4016	1062
Grafika	88	35.299	1,29	90	263.593	2,86	102	746	222

REKLAMACIJE V TOZD KEMIJA CELJE

Vrednost reklamacij je glede na leto 1987 nižja pri impregniranih papirjih in kasetnih pisalnih trakovih, medtem ko je le-ta pri ostalih izdelkih višja. Nezadovoljstvo so povzročili predvsem naslednji izdelki: AC papir zaradi teleskopiranih rol, nepremazanega CF papirja, težav pri lepljenju setov in lepljenju neskončnih obrazcev, zalikanih gub, sivine papirja, slabe pisave;

SC papir zaradi gub, pack, slabega odreza in slabše pisave. Težave so bile zaradi zlepljenja pri samolepilnem papirju in plateksu, slabe kopije pri termoteksu in lakiranem transparentu. Kupci so vračali suho aerostik lepilo zaradi prekoračenega roka uporabnosti in tekoče lepikol lepilo v dozi. Pri kasetnih pisalnih trakovih so se bistveno znižale reklamacije zaradi konstrukcijskih napak, prisotne so še reklamacije zaradi pretrgov na zvitkih pri data products B300 pisalnem tra-

ku. Pri klasičnih pisalnih trakovih so bile reklamacije zaradi slabe napojnosti in neustrezne širine črno-rdečega polja. Termoreaktivni papir je bil vrnjen zaradi slabo tiskane mreže in slabega rezanja.

REKLAMACIJE V TOZD KEMIJA ŠEMPETER

V Kemiji Šempeter je bila v zadnjih treh letih vrednost reklamacij minimalna, v letu 1988 pa beležimo občuten porast, zato je tudi indeks izjemno visok. Praktično odpade celotna vrednost na samolepilne trakove. Največ nezadovoljstva je povzročilo trganje polipropilenskega traku, zaradi napake v surovi foliji. Ostale reklamacije so se nanašale še na aerokrep zaradi zapadlega roka uporabe, na celofanski in poliester lepilni trak zaradi teleskopiranja, na aerocel iz leta 1987 zaradi slabe lepljivosti in na aeroduble 5560 zaradi več težav v uporabi. Številčno je bilo precej reklamacij, ki so se nanašale na stojala za lepilne trakove, vzrok pa je bil v slabi zalepljenosti delov.

REKLAMACIJE V TOZD GRAFIKA

Če primerjamo podatke z letom 1987, ugotavljamo zmanjšanje reklamacij v Tiskarni I. in povečanje v Tiskarni II. in NO glede na prodano vrednost. Nanašajo se na notranje vzroke (sprejem naročila, proizvodnja, končni prevzem) in na vhodne materiale (enkratni karbon papir, mehanografski papir, samolepilne etikete).

Stranke so vračale izdelke zaradi napak v namestitvi tiska, napak in odstopanj v tisku (napačna barva, brisanje barve, ostrina tiska), napak v besedilu, težav zaradi perforacije, odstopanj v dimenziji formatov. Netočnost količin je sicer že pogost pojav, vendar bistveno nižji kot v letu 1987; uveljavljeni so bili določeni ukrepi. Težave v uporabi so povzročali tudi vhodni materiali – mehanografski papir 70 g zaradi stranskega prašenja, papirji z neoznačenimi stiki, enkratni karbon papir zaradi stikov in slabšega nanosa ter domači samolepilni materiali zaradi »prelahkega« odvajanja na malih printerjih.



Po številu zahtevkov je bilo v letu 1988 92 manjkov, v vrednosti ~ 4,1 milijonov, to je 0,6 odstotkov v vrednosti vseh reklamacij, nastopajo pa predvsem pri izdelkih Kemije Celje in Kemije Šempeter.

Če strnemo vse ugotovitve, moramo poudariti, da se moramo izredno potruditi, da bomo pridobili vse potrebne podatke, informacije in vzorce od uporabnika in reklamacijo kar najhitreje rešili. V prihodnje pa moramo vzrok trajno odpraviti in zagotoviti, da slabi izdelki ne bodo nikoli več prišli v roke potrošnika. Zavedati se moramo tudi dejstva, da pri cenjenih izdelkih kupec vedno ne reklamira neakovostnega izdelka, ampak se rajši odloči za konkurenčnega. Zadovoljstvo kupcev moramo zato stalno spremljati in proučevati.

Cilka Jedlovčnik

Standardizacija v Aeru

V Službi kakovosti v Delovni skupnosti skupnih služb je med ostalimi deli organizirano tudi delo tehnologa za standardizacijo. V Aeru nimamo službe za standardizacijo, ampak le referat. Osnovne naloge tehnologa za standardizacijo so:

- spremljanje in izvajanje zakonodaje in predpisov s področja standardizacije tako doma in v tujini, naročanje in proučevanje aktov standardizacije, informiranje o le-teh in zastopanje delovne organizacije znotraj in navzven,
- priprava in izpolnjevanje internih standardov za izdelke, materiale in tehnološke postopke v delovni organizaciji in njihovo prilagajanje poslovno informacijskemu sistemu;
- razvoj, uvajanje in nadzor sistemov označevanja in klasifikacije materialov in izdelkov.

Kako v Aeru opravljamo zastavljene naloge?

Spremljanje in izvajanje zakonodaje

Preko sredstev javnega informiranja, strokovnih časopisov, Zveznega zavoda za standardizacijo (ZZS), Uradnega lista in medsebojnih stikov z drugimi delovnimi organizacijami zbiramo informacije za področje standardizacije in v skladu z možnostmi in potrebami dajemo svoj prispevek. Imamo svojega stalnega predstavnika v strokovni komisiji za kakovost in

standardizacijo pri Gospodarski zbornici SR Slovenije, naši predstavniki so v strokovnih komisijah ZZS in sicer za področje nacionalnih in mednarodnih standardov, za naše izdelke (samolepilni trakovi, papirji).

V DO Aero imamo tudi zbrano precejšnje število standardov: JUS, DIN, ASTM, BS, AFERA, PSTC itd. Žal pa nimamo organizirane centralne standardoteke, standardi se nahajajo po službah oz. tozdih. V naši službi imamo le njihov seznam, ki se žal sprotne ne posodablja. Takšno stanje je posledica nekaj vzrokov. Eden od teh je prostorska stiska, drugi je način nabavljanja standardov. Večinoma se standardi nabavljajo v sodelovanju s tehnologom za standardizacijo v Službi kakovosti oz. z dokumentalistom v Raziskovalni enoti, nabavljajo pa se tudi posamično, oz. direktno iz posameznih služb. Informiranje o tem pa ni sprotne. Obstaja možnost podvajanja istih standardov oz. podvajanja stroškov za nabavo le-teh.

Priprava internih standardov

Tukaj bi najprej navedla nekaj alinej iz Zakona o standardizaciji (Uradni list SFRJ št. 37, 10. 6. 1988):

Interni in pomožni standardi
30. člen

Organizacije združenega dela in skupnosti organizacij združenega dela smejo sprejemati interne in panožne standarde:

1. za proizvode, dela in storitve za katere niso sprejeti obvezni jugoslovanski standardi oziroma predpisi, ki jih določa zakon;

2. za elemente, ki niso določeni z obveznim jugoslovanskim standardom.

Z internim oziroma panožnim standardom se smejo določiti strožje zahteve od tistih, ki so določene z obveznim jugoslovanskim standardom

ali s predpisom, izdanim na podlagi tega zakona, da bi se dosegla boljša kakovost proizvoda od predpisane.

Zaradi tipizacije se z internim oziroma panožnim standardom lahko določi ožja izbira delov in sestavov proizvodov, določenih z obveznim jugoslovanskim standardom ali s predpisom, izdanim na podlagi tega zakona.

Proizvodi, proizvedeni po internem oziroma po panožnem standardu, morajo biti označeni z oznako ustreznega standarda ter morajo izpolnjevati pogoje in zahteve, ki so določeni z zadevnim standardom.

Interni in panožni standardi se ne smejo sprejemati in uporabljati zato, da bi se oviral promet blaga in storitev.

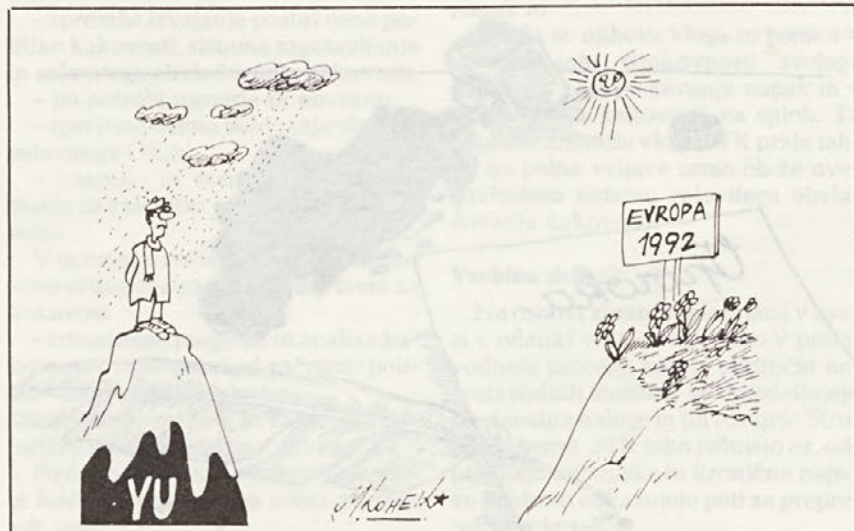
V Aeru smo se dogovorili, da v prvi fazi pripravljamo standarde za naše izdelke, ki so tehnološko dodelani in pri katerih dosegamo zadovoljivo raven kakovosti. Na ta način smo želeli naše izdelke bolj predstaviti uporabnikom in pomagati našim zastopnikom, ki te izdelke prodajajo. Razen tega naši izdelki, izjema so le osnovni papirji, niso skladni z JUS-i.

Naredili smo interne standarde za:

- neskončne obrazce NO,
- etikete,
- loto lističe,
- mehanografske obrazce,
- tempera barve,
- akvarel gvaš barve,
- vodne barve,
- samolepilni trak celofan,
- samolepilni trak PVC,
- matrice,
- AC papir,
- papirje iz Medvod,

V planu dela za leto 1989 smo predvideli, da bomo naredili še interne standarde za:

- samolepilni trak PP,
- montažni samolepilni trak TEPO,
- montažni samolepilni trak Aero-duble,



- telex zvitki na AC papirju 1+1, 1+2, 1+3,
- računski trakovi 1+0,
- računski trakovi na AC papirju 1+1,
- barva za razmnoževanje A 90 in A 80 ...

Način priprave internih standardov je tudi predpisan z Zakonom o standardizaciji. Ta način smo v Aeru prilagodili našim razmeram (ni službe, pa tudi ni nekaterih aktov, ki jih zakon predvideva).

Tukaj je potrebno poudariti, da je delo na področju standardizacije v glavnem skupinsko. Tehnolog za standardizacijo pa je le organizator, koordinator oz. izvajalec skupnih stališč.

Strokovnjaki s področja standardizacije ocenjujejo, da je v odvisnosti od delovne problematike potrebno, da na področju standardizacije dela od 5 do 10 % skupnega števila zaposlenih razvojnikov, konstruktorjev in tehnologov, ali od 0,5 do 1 % skupnega števila zaposlenih.

In kako je pri nas?

Menim da se v naši DO ukvarja s to problematiko zadostno število zaposlenih, ampak bolj po potrebi (beri pod prisilol), neorganizirano in kampanjsko. Zaradi tega so tudi rezultati in učinki veliko manjši.

In kaj v Aeru nismo naredili?

Veliko premalo smo naredili na področju tipizacije in unifikacije. To so področja standardizacije, ki najbolj vplivajo na ekonomičnost poslovanja in produktivnost.

Da bi k temu delu pristopili resno, bi področje standardizacije moralo biti drugače organizirano, predvsem po številu in tudi izobrazbi izvajalcev.

Sistem označevanja in klasifikacija

Kot je bilo rečeno v uvodu, je tehnolog za standardizacijo nosilec vseh nalog, ki se nanašajo na označevanje



in klasifikacijo materialov in izdelkov. Žal moramo tudi na tem področju delati kompromise. Moramo se prilagajati obstoječemu poslovno-informacijskemu sistemu in vsem različicam tega sistema.

Leta 1984 je naša DO pristopila k uvajanju projekta Enotna nomenklatura proizvodov - ENP Zavoda za produktivnost dela iz Ljubljane. Vsebina tega projekta je zapisovanje materialnih postavk na enoten način, po sistemu *značilnic*. Enoten način je mišljen v širšem pomenu. V prvi fazi je mišljeno na slovenski prostor, pozneje pa tudi na celoten jugoslovanski prostor (projekt so obravnavali in podprli na Zveznem izvršnem svetu, pri čemer je treba upoštevati našo družbenopolitično stvarnost...!?)

Bistvo ENP je v tem, da so vsi sorodni materiali oz. elementi zapisani *vedno in povsod*, tako proizvodi in kot reprodukcijski material, na enak način (na primer, jermeni, ležaji, papirji, barve, samolepilni trakovi itd.) oz. po enakem sistemu.

Celoten naziv materiala je sestavljen iz več segmentov: naziv, dokument, značilnosti, klasifikacija... Za

vsako skupino elementov so segmenti določeni z dolžino segmenta in z zaporedjem. Takšen način zapisovanja, razen tega, da je urejen, ponuja veliko možnosti za primerjavo in selekcijo materialov po različnih kriterijih (dobavitelj, profil, velikost, osnovna barva, tisk, kakovost).

Pri različnih analizah ne dopušča odpiranja dvojnih identov za enake materiale itd. in je izredna podlaga za unifikacijo in tipizacijo. Ima pa tudi slabost, saj je zapis precej dolg in vzame dosti prostora v računalniških izpisih.

Zaradi subjektivnih in objektivnih okoliščin smo ta projekt pri nas uveljavili le delno. Obdelali smo vse izdelke po tem sistemu, s tem da uporabljamo še stari način, ki je pravzaprav v veljavi. Poleg izdelkov smo obdelali tudi približno 50 % vseh ostalih materialnih postavk (surovine, tehnični material, drobni inventar...) po načelih ENP.

Prvi koraki so že narejeni, vendar je potrebno korakati naprej.

Dragana Vulikić

Kakovost izdelkov je tržna nuja

(Nadaljevanje)

Učinkovito delo poslovnih teamov za kakovost prispeva h kakovosti izdelkov

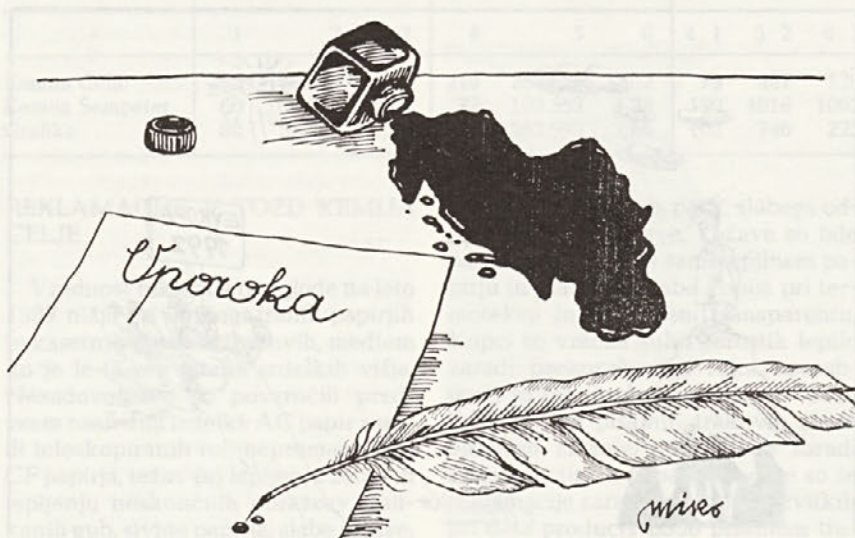
(2. del)

Drugi del prispevka o CELOVITEM OBVLADOVANJU KAKOVOSTI v naši delovni organizaciji je namenjen delu, vlogi in pomenu poslovnih teamov na ravni delovne organizacije pri zagotavljanju kakovosti izdelkov in storitev.

POSLOVNI TEAMI ZA KAKOVOST NA RAVNI DO

Vloga in pomen Poslovnega teama za kakovost na nivoju DO

Celovito obvladovanje kakovosti (CEOKA) je način vodenja, katerega osrednja aktivnost je zagotavljanje in obvladovanje kakovosti v najširšem smislu, saj je hkrati z obvladovanjem kakovosti proizvodov potrebno obvladovati tudi stroške, cene, količine (v proizvodnji, prodaji in zalogah) in dobavne roke. Izdelke, ki jih kupci oz. uporabniki zahtevajo, moramo torej zaviti, proizvesti in prodati v skladu z današnjim konceptom družbeno celo-



vitega obvladovanja kakovosti, ki zahteva, da DO deluje v naslednjih treh razsežnostih in mora biti usmerjena:

- tržno - s poudarkom na potrebah in željah uporabnikov, dobavnih rokih, servisu itd.,

- notranje, proizvodno s poudarkom na ciljnih kot so tržni delež, prodaja, dobiček itd. in

- družbeno - s poudarkom na varčevanju surovin, energije in na vzdrževanju čistega okolja.

Na osnovi teh usmeritev temelji vloga in pomen našega Poslovnega teama za kakovost na nivoju DO:

- v prepričanju, da ni poslovođenja, če je politika kakovosti nepravilno postavljena, le-ta mora biti dolgoročna, toda prosta za prilagoditve na dolgoročne trende,

- v resničnem spoznanju, da je kakovost ozko povezana z uporabnikom, ki daje odločilno oceno o kakovosti,

- v dejstvu, da je uspešnost zagotavljanja kakovosti v njenem vgrajevanju v izdelek, ko se le-ta še razvija,

- v spoznanju, da moramo biti pri osvajanju izvoznih trgov konkurenčni, to pa dosežemo le s kakovostjo, ki povečuje produktivnost, znižuje stroške, povečuje prodajo in dolgoročno ustvarja dobiček,

- v ustvarjanju pogojev za čim hitreje odkrivanje in odpravljanje napak ter v preprečevanju istih napak in

- v spoznanju, da je kakovost rezultat nepretrgane verige aktivnosti od zgoraj navzdol, kar pa je možno doseči le z vzpostavitvijo visoke stopnje »zavesti do kakovosti«.

Vsebina dela

Iz opredeljene vloge in pomena izhaja tudi vsebina dela Poslovnega teama za kakovost na nivoju DO:

1. POSTAVLJA IN USMERJA politiko kakovosti,

2. POSTAVLJA IN USMERJA sistem zagotavljanja kakovosti in celovitega obvladovanja kakovosti in

3. SPREJEMA OCENO delovanja sistema celovitega obvladovanja kakovosti.

V okviru zgoraj navedenih glavnih vsebinskih sklopov je pri delu Poslovnega teama za kakovost na nivoju DO obvezno upoštevati naslednja dejstva,

da politika kakovosti opredeljuje:

- splošna in specifična načela ter odgovornosti za kakovost,

- organizacijo za zagotavljanje in obvladovanje kakovosti,

- usmerjanje in nadzor novih programov,

- akcije za dvig kakovosti,

- akcije za dvig »zavesti do kakovosti« in

- usmeritve pri izdelavi letnih in srednjeročnih planov

- da je zagotovljena in opredeljena odgovornost za

- kakovost funkcionalnosti proizvodov,

- kakovost tehnologije proizvodov,

- kakovost vhodnih surovin,

- kakovost v procesu izdelave,

- kakovost informacij,

- kakovost definicije končnega izdelka in to je predpogoji za celovito obvladovanje kakovosti,

- da Poslovodni team za kakovost na nivoju DO z ocenjevanjem delovanja sistema CEOKA dobi pregled

- kako vgrajujemo kakovost v določen proizvod,

- kako obvladujemo kakovost na vseh področjih dela in poslovanja,

- kako izboljšujemo zagotavljanje kakovosti na vseh področjih dela in poslovanja.

Tako izvaja neke vrste nadzor, s katerim povzroča vrtenje kroga

PDCA - planiraj

- izvedi

- preveri

- ukrepaj

v okviru procesa celovitega obvladovanja kakovosti in ga tako izgrajuje in izboljšuje ter s tem doseže temeljni cilj

- preprečevanje napak na vseh področjih dela in poslovanja. Ravno po tem se ocenjevanje celovitega obvladovanja kakovosti razlikuje od »klasičnega« nadzora kakovosti, ki pa proučuje in odstranjuje že nastale napake določenega proizvoda ali storitve v DO ali na tržišču (glej točko B).

Način dela

V tem gradivu se omejujemo le na preizkušene okvirne načine dela.

Redni način dela naj bi izhajal iz opredeljene vsebine dela oz. treh glavnih vsebinskih sklopov tako, da poslovodni team za kakovost trimesečno

- spremlja izvajanje postavljene politike kakovosti, sistema zagotavljanja in celovitega obvladovanja kakovosti,

- po potrebi usmerja in obvezno

- sprejema oceno delovanja sistema celovitega OKA,

- imenuje in razrešuje strokovne teame za kakovost za posamezna področja.

V ta namen strokovna služba kakovosti pripravlja za Poslovodni team za kakovost

- trimesečne preglede in analize kakovosti z odstopanji od začrtane politike kakovosti in

- predloge rešitev, ki zahtevajo odločitve na poslovodnem nivoju DO,

Poslovodni team za kakovost v vlogi funkcije poslovnega sveta na rednih sejah PS



- opredeljuje svoje stališče v primeru nujnih odločitev, ki zadevajo celovito OKA in s tem

- spremlja delovanje sistema tudi tekoče.

Začetek delovanja Poslovnega teama za kakovost opredeljujemo posebej, ker mora predhodno

- začrtati politiko kakovosti v DO in

- opredeliti sistem zagotavljanja in celovitega obvladovanja kakovosti v DO.

STROKOVNI TEAMI KAKOVOSTI ZA POSAMEZNA PODROČJA

Vloga in pomen Strokovnih teamov

- V sistemu zagotavljanja kakovosti in njenega celovitega obvladovanja je vloga in pomen Strokovnih teamov kakovosti (v nadaljevanju teksta STK) v proučevanju in odstranjevanju že nastalih napak pri določenih proizvodih in storitvah v DO ali na tržišču.

- Kljub uveljavljanju CEOKA ostaja v praksi ta oblika dela potrebna, s tem da, kolikor uspešnejša je uveljavitev celovitega obvladovanja kakovosti (preprečevanje napak), toliko manjša je potreba po Strokovnih teamih v vlogi odpravljanja že nastalih napak in

- večja se njihova vloga in pomen v obvladovanju strokovnosti svojega področja, v preprečevanju napak in v proučevanju kakovosti na sploh. Ta najpomembnejša vloga STK pride lahko do polne veljave samo ob že uveljavljenem sistemu celovitega obvladovanja kakovosti.

Vsebina dela

Na osnovi zbranih informacij v zvezi z odmiki v kakovosti tako v proizvodnem procesu kot na področju neproizvodnih storitev, se opredeljujejo prednostne naloge in jih rešujejo Strokovni teami. STK tako rešujejo oz. odpravljajo sistemske in kronične napake in hkrati nakazujejo poti za preprečevanje le-teh.

Način dela

Delo Strokovnih teamov poteka tako, da

- predlagajo ukrepe,
- spremljajo izvajanje ukrepov,
- preverjajo nastale rezultate,
- po potrebi predlagajo dodatne ukrepe ter
- spremljajo vzdrževanje novega stanja.

Prednosti načina takega dela STK so naslednje:

- interdiscipliniranost dela (različnost v delovnih področjih in strokovnih znanjih),
- sistematično delo,
- skupno usklajevanje in dogovarjanje,
- medsebojni prenos znanja in izkušenj in
- odgovornejši odnos do dela.

Strokovne teame kakovosti za določeno področje predlagajo Kolegiji tozdog oz. DSSS, imenuje pa jih Poslovodni team na nivoju DO. Pri oblikovanju Strokovnih teamov mora igrati odločilno vlogo stroka, ki je za reševanje naloge na določenem področju potrebna. STK so za svoje delo odgovorni Kolegiju tozda oz. DSSS.

KOLEGIJ V TOZDIH OZ. DSSS

Vloga in pomen

Že iz do sedaj obravnavanih strokovnih gradiv o uveljavljanju sistema celovitega obvladovanja kakovosti v DO Aero izhaja neizpodbitna vloga Kolegijev TOZD oz. DSSS, da na svojem področju delovanja zagotavljajo kakovost in njeno celovito obvladovanje v okviru začrtane politike.

Vsebina in način dela

Kolegij v TOZD oz. DSSS

- spremlja gibanje kakovosti (v proizvodnih procesih oz. neproizvodnih storitvah) na osnovi ustreznih strokovnih poročil enkrat na mesec,
- zagotavlja reševanje ugotovljenih odmikov od kakovosti na ustreznem nivoju
- na Kolegiju,
- po redni poti preko strokovnih služb in
- z zadolžitvijo Strokovnih teamov kakovosti za določeno področje,
- predlaga sestavo Strokovnih teamov kakovosti za določeno področje,
- spremlja rezultate reševanja nalog zadolženih nivojev, po potrebi usmerja njihovo delo,
- se vključuje v reševanje s svojo aktivno vlogo, glede na svoje pristojnosti.

(Nadaljevanje prihodnjič)

ZAKON O PODJETJIH IN SAMOUPRAVLJANJE

Novosti tudi na področju samoupravljanja

Lidija Špiljak je tajnik samoupravnih organov. Njeno delo mnogi dobro poznajo, predvsem pa tisti, ki so aktivni v naših samoupravnih organih, ali pa v delegacijah. Povprašali smo jo, kako bo potekalo delo na tem področju v luči nove zakonodaje (zakon o podjetju) in kako bomo samoupravljali v novih pogojih gospodarjenja.

Kaj pomeni naziv - tajnik samoupravnih organov?

Naziv pomeni tajniška opravila, ki so potrebna za delo samoupravnih in ostalih organov na nivoju DO, ter vseh vrst delegacij SIS.



Kakšna je osnovna naloga in vloga tajnika samoupravnih organov?

Osnovna naloga je koordinacija sej, zbiranje gradiv v posredovanje vabil za seje, pisanje zapisnikov, vodenje evidence gradiv, ki se posredujejo v sprejem samoupravnim organom v tozde in DSSS. Opravlja pa tudi mnoge drobne, a ne tako nepomembne zadeve.

Kako spremembe v naši družbi od zakonodaje naprej vplivajo na delo samoupravnih organov?

Spremembe v zakonodaji imajo za posledico tudi spremembo naših aktov, to pa pomeni začetek samoupravne aktivnosti (od obravnave gradiva na sestankih samoupravnih delovnih skupin, do odločanja na delavskih svetih, zborih, referendumu, odvisno od pomembnosti posameznih aktov).

O ostalih aktualnih vprašanih v naši družbeni skupnosti pa člani oz.

delegati na sejah večkrat navežejo kakšno misel ali pripombo (mimo dnevnega reda), kaj več od tega pa ne.

Kakšne spremembe se obetajo po uskladitvi z novo zakonodajo?

Nova zakonodaja - zakon o podjetjih, bo prinesel na področju samoupravljanja veliko novosti.

Zakon predvideva več vrst oz. oblik podjetja. Za obliko združenega podjetja (podjetja, ki gospodari z družbenimi sredstvi) se predvideva samo en delavski svet, ki pa bo imel več izvršilnih organov, odvisno od naših potreb in interesov. Prav tako naj bi se zmanjšalo število samoupravnih splošnih aktov.

Temeljni akt družbenega podjetja bo statut o katerem se bodo delavci odločali na referendumu, v njem pa bo tudi zapisano na kakšen način se bomo delavci odločali o posameznih vprašanih (delavski svet, zbor, referendum).

Pomenijo te spremembe tudi dvig kakovosti dela samoupravnih organov?

Mislim da prinašajo te spremembe predvsem racionalizacijo samih postopkov na eni strani, na drugi pa zmanjšanje števila delegatov oz. članov in s tem tudi količine gradiva za samoupravno obravnavo.

Sicer pa mislim, da bodo zaradi ravnopravnostne problematike, seje v bodoče bolj pestre in živahne, če pa bodo tudi kvalitetnejše, pa je odvisno od vseh nas.

Kako samoupravljamo v Aeru?

Na splošno dobro, po posameznih sredinah pa različno, neke boljše, druge slabše, odvisno od obravnavane problematike in zanimanja ter prizadevanj vseh delavcev.

Kaj praviš o delu delavskega sveta DO Aero?

Kljub temu, da ga sestavljajo delegati iz tozdog in DSSS, ki imajo lahko različna stališča, je to organ samoupravljanja na nivoju DO, to pa pomeni, da mu mora biti osnovni interes dobrobit delovne organizacije.

Sicer pa mislim, da se delegati in ostali delavci trudijo po svojih močeh. Delavski svet DO ima 2 izvršilna in 3 ostale organe. Nekateri od teh organov (odbor za kadre) so zelo aktivni in se pogosto sestajajo, drugi nekoliko bolj poredko, odvisno pač od problematike in potreb. Na splošno pa mislim, da vsi dobro delajo.

Kako poteka delo delegacij?

Delo tajnika samoupravnih organov na nivoju DO zajema tudi področje delegacij, tu mislim na skupno delegacijo samoupravnih interesnih skupnosti družbenih dejavnosti, na konfe-

renco samoupravne interesne skupnosti materialne proizvodnje in na konferenco ZZZ. Z izjemo konferenco ZZZ, lahko rečem, da je delo ostalih delegacij precej klavarno. Kljub temu, da smo ob volitvah leta 1986 racionalizirali SIS družbenih dejavnosti (bistveno zmanjšali število delegatov) in da so tudi seje na skupščini redkeje kot je bilo to v prejšnjem mandatu (precej pristojnosti so prevzeli odbori posameznih sisov in republiške skupščine), pa imamo stalne probleme nesklepčnosti.

Zakaj ni motivacije za to delo?

Menim, da je osnovni problem v nezainteresiranosti delegatov (gradiva so zahtevna, niso nam dovolj domača), nekateri pa so izgubili upanje, ker so pripombe, posredovane z naše strani, premalo upoštevane. Morda je eden izmed vzrokov za slabo delo tudi ta, da za to ni nobene stimulacije. Pogosto slišimo, da bi moralo biti delovanje v samoupravnih organih in ostalih SIS, DPO področjih sestavni del kadrovske politike. Verjetno bi se razmere na tem področju izboljšale.

Mnogi podpišejo in s tem dajo svoj pristanek, pa so kljub temu neaktivni?

To drži. Morda se ne zavedajo dovolj dobro, da sprejem funkcije pomeni tudi določene obveznosti ali pa se želijo samo rešiti trenutnega »pritiska«.

Kako vrednotimo delo v samoupravnih organih?

Samo delo delegatov ni posebej vrednoteno in za to tudi niso posebej stimulirani. Pa tudi na splošno mislim, da je to delo mnogo premalo cenjeno. Dokler stvari tečejo po normalnih tirih je vse v redu, ko pa se kje zaplete pa so delegati takoj izpostavljeni.

Kako ocenjuješ delo delegacij za ZZZ?

Posamezne delegacije ZZZ po tozdih delajo zelo različno. Gotovo pa je gonilna sila delegacija ZZZ in DSSS. Pripombe, ki se oblikujejo na delegacijah po tozdih, nato uskladimo na konferenci delegacij in lahko rečem, da skoraj ni skupščine ZZZ, kjer ne bi imeli pripomb ali delegatskih vprašanj.

Kakšne spremembe bi bile še potrebne za dobro delo na tem področju?

Osebnostno mislim, da bi morale biti seje vseh organov krajše, če pa bi vsi sodelujoči gradivo pregledali, pa bi bile tudi kvalitetnejše.

Kar pa se tiče delovanja v SIS pa menim, da bi za posamezna področja lahko imeli (če bi sistem to vsepovsod dopuščal) enega ali dva profesionalca oz. človeka iz ustrezne stroke.

Jasna Rode

Obtožujem!

Obtožujem vse tiste, ki sprejemajo zakone, potrjujejo reforme in spreminjajo gospodarstvo naše družbe! Vse tiste, ki našim gospodarskim subjektom svetujejo, da naj se združujejo, da naj se razdružujejo, da naj imajo službe skupnega pomena, da naj se obnašajo tako ali drugače...

USTAVA IZ LETA 1974

Pravijo, da je ustava iz leta 1974 preokretnica v naši družbi, ravno tako pa Zakon o združenem delu (poudarek je na združenem!). Seveda so sprejetju teh dveh temeljnih vodil naše družbe za 15 naslednjih let predhodile številne razprave tone in tone gradiv in ur sestankov... Celotni svet je takrat pripravil novo osnovo poslovanja, saj jih je naftni šok iz leta 1972 resno opozoril, da tako ne bo šlo več naprej. Vse bolj je prihajalo v ospredje znanje, združevanje znanja in razvoja, prilagajanje vsem spremembam... pri nas pa... Začeli smo urno deliti kapital in ustanavljati tozde. V firmi ni bilo nič več našega, skupnega, temveč vse naše, tvoje, njegovo, skratka razdeljeno na tozde. To pa je potegnilo za seboj val odpiranj novih delovnih mest, predvsem neproduktivnih.

USTAVA IZ LETA 1988

15 let kasneje pa to sliko obračamo na glavo! Ni kaj! Govorili smo o novi ustavi, odločili smo se za ekonomske osnove našega gospodarstva, za skoraj »kapitalistične« terminne. In sedaj se začena ponovno mukotrpno združevanje kapitala! Ne ravno združenje tozdov, čeprav se tudi to dogaja, recimo raje osamosvajanje uspešnih! Kot gobe po dežju rastejo nova podjetja. Jugoslavija se je torej ponovno odločila za »združevanje« kapitala. Za-

hodna Evropa pa se že nekaj let temeljito pripravlja za Združevanje Evrope po letu 1992. Ampak naše ustavne spremembe in naš zakon o podjetjih nam vrata Združenih držav Evrope samo zapirajo.

ENOTNOST DELAVSKEGA RAZREDA

Mislite, da enoten delavski razred sploh še obstaja? No pri nas smo vsi v delavskem razredu in imamo svojo delavsko partijo, zato bi bil morda ustrežnejši izraz **enotno delavsko gibanje**. Proletarci vseh dežel, združite se! Je že res več kot 150 let od časov, ko so začeli verjeti v ta rek? Pa danes, pri nas? Ali nismo vsi delavci, ki se borimo za svoj vsakdanji kruh, na takšen ali drugačen način? Ne, sedaj smo delavci tega tozda, delavci onega tozda, delavci uspešnejšega tozda, delavci tozda v izgubi... pa še kakšnega.

Pa tudi naš sindikat ni sindikat vseh delavcev, temveč sindikat delavcev tega ali onega tozda, bolj ali manj uspešnega...

Sindikat pa sedaj, ko smo priča ponovnemu združevanju kapitala, ali pa osamosvajanju najuspešnejših enot, molči in se ne zavzema za delavce cele delovne organizacije. Vsi gledamo le znotraj svoje ograje, ne vemo pa, da je naše dvorišče tudi obkroženo z več tujimi dvorišči in ograjami. Geslo: »Proletarci vseh uspešnejših tozdov, osamosvojite se!«, je lahko tudi zelo kratkoročno.

KOGA OBTOŽUJEM?

Ko razmišljam o naših zmotah in zablodah, ki jih socializem in gospodarstvo v njem prenaša, moram priznati, da obtožujem tudi sebe. Tudi jaz sem podprla vse spremembe, sodelovala sem v javnih razpravah in izrekla svoj DA! V tem je pač ves šarm socializma! A do kdaj?

Jasna Rode



Industrijsko gasilsko društvo Aero tozd Kemija Šempeter

SVEČANO RAZVITJE PRAPORA

Redna letna konferenca industrijskega gasilskega društva Aero, tozda Kemija Šempeter z razvitjem prapora je bila 25. februarja 1989. Konferenco je odprla predsednica IGD SLAVICA PUŠNIK, ki je pozdravila 42 prisotnih članov IGD in kar 26 gostov.

Za nemoten potek konference so imenovali delovno predsedstvo v naslednji sestavi: Marjan Lednik (predsednik) in člana Ivanka Gregor in Ivan Goretič.

Na konferenci so prebrali poročila predsednika, poveljnika, referenta za žene, blagajnika, nadzornega odbora in gospodarja. Na konferenci so bili prisotni še predstavniki Občinske gasilske zveze Žalec, SIS-a za požarno varnost SO Žalec, DO Tovarna nogavic Polzele, GD Šempeter, DO Garant Polzela, SIP Šempeter in predstavniki IGD Aero.

Potrdili so tudi program dela za leto 1989 in v nekaj točkah ga tudi navajamo:

- udeležba na občinskem tekmovanju,
- usposobitev članov za uporabo dihalnih aparatov,
- udeležba na predavanju v mesecu požarne varnosti,
- nabava delovnih in paradnih uniform,
- nabava trojaka,
- skrb za preventivo v tozdu,
- nabava novega orodnega vozila,
- nabava dveh UKV prenosnih postaj,

- nabava globinskega sesalca,
- nabava sesalnega koša za sesanje nizkih globin nivoja vode in
- nabava ročnika za težko peno.

Gasilsko plamenico 3. stopnje so podelili ANICI VIDMAJER za dolgoletno vestno in aktivno delo v gasilskih vrstah. Odlikovanje ji je podelil predstavnik občinske gasilske zveze Rudi Herman.

Prapor je svečano razvil ustanovni in častni predsednik IGD JOŽE RANDL. Prapor je predal predsednici SLAVICI PUŠNIK, ki se je svečano zaobljubila in prapor predala praporščakom: Ivanu Čatru, Ivanu Goretiču in Borisu Šulerju. Trakove so prispevali: občinska gasilska zveza Žalec, SIS za varstvo pred požarom SO Žalec, DO Garant Polzela, DO SIP Šempeter, IGD Tovarna nogavic Polzela, IGD Juteks Žalec in OO ZS Aero tozd Kemija Šempeter. Zlate žebličke je darovalo 76 članov tozda in 8 članov srebrnega. Nato je sledilo bratenje prisotnih praporov in odhod praporov.

Po uradnem delu so se vsi prisotni udeležili veselega zaključka.

Jasna Rode

IZ POROČILA INDUSTRIJSKEGA GASILSKEGA DRUŠTVA OB 10-LETNICI OBSTOJA (1987)

Industrijsko gasilsko društvo je bilo v tozdu Kemija Šempeter ustanovljeno leta 1977, čeprav so že tri leta pred tem aktivno delovali. Potreba po gasilskem varovanju, preventivi in znanju se je kazala že pred tem.

Leta 1974 je vodstvo tozda poskrbelo, da je enota, ki je pričela delovati bolj neformalno, opravila tečaj za izprašane gasilce na Zavodu za požarno varnost iz Celja. Tečaj je uspešno zaključilo 12 delavcev. Tako usposobljeni in tehnično opremljeni, so z najosnovnejšo gasilsko opremo ustanovili Industrijsko gasilsko društvo v

tozdu Kemija Šempeter 10. februarja 1977. Od ustanovitve naprej ne bi mogli tako uspešno delovati, če ne bi bili tesno povezani z vodstvom tozda in službo za požarno varnost in varstvo pri delu (PV in VPD).

Na osnovi zakonskih temeljev smo v službi za PV in VPD morali sistemizirati dela in naloge poklicnega gasilca. V letu 1979 nam je uspelo nabaviti kombinirano gasilsko vozilo. Nanj smo ponosni in ga uporabljamo še sedaj, saj ima v občinski Gasilski zvezi največjo vsebino gasilskih snovi. Sredstva za vozilo pa so zbrali z udarniškim delom ob sobotah. Takrat se je precej povečalo število udarniških ur naših članov in takratna vodja ženske enote Frančiška Kugler je z žensko enoto vestno izpolnjevala zastavljene cilje.

29. novembra 1982 pa smo svečano odprli gasilsko orodišče. Prostore, kjer je garaža za gasilsko vozilo, prostor za seje, poučevanje in pomožni prostor, smo zgradili z lastnim delom in s sredstvi tozda. Ob otvoritvi orodišča smo dobili tudi orodno vozilo IMV. Poklonil nam ga je tozd Trzenje.

Ob materialni krepitvi društva, smo krepili tudi naše znanje, saj je v našem društvu višji gasilski častnik, pet gasilskih častnikov, pet nižjih gasilskih častnikov in 18 izprašanih gasilk in gasilcev.

POROČILO POVELJNIKA O DELU V LETU 1988

Ob pregledu dela našega društva v minulemu letu lahko rečemo, da smo večino zastavljenih ciljev uresničili.

V mesecu februarju smo štirje člani obiskovali tečaj za strojnike in tudi uspešno opravili izpite.

Za občinsko tekmovanje, ki je bilo v mesecu septembru smo imeli člani devet vaj, s članicami pa deset vaj. Občinskega tekmovanja se je udeležila le



Predsednica IGD Slavica Pušnik se je zaobljubila praporu



Prapor IGD DO Aero - tozd Kemija Šempeter



Praporščak Ivan Čater, namestnika Boris Šuler in Ivan Goretič
(Foto: Viki Novak)



Predsednik OGZ Žalec Rudi Herman je podelil republiško priznanje Plamenico III. stopnje Anici Vidmajer

moška desetina, ženske pa zaradi poškodbe ene tekmovalke niso sodelovale.

V mesecu požarne varnosti smo uredili dom in popravili izložbo v oknu. Pregledali hidrante ter očistili in pregledali stabilne gasilne naprave in ročne aparate po tozdu. Z majhno zamudo smo 12. novembra 1988 organizirali večjo vajo v skladišču surovin. V vaji je sodelovalo naše kombinirano vozilo z vodnim topom. S hitro cevjo in dihalnimi aparati 2 MBd smo črpali vodo iz struge ter polnili našo cisterno in hladili sode v odprtem skladišču vnetljivih tekočin. Ob nastanku požara smo preko UKV zveze poklicali še gasilsko društvo Šempeter z avtocisterno, gasilsko društvo Žalec s kombiniranim vozilom in avtocisterno in gasilsko društvo Prebold s kombiniranim vozilom. Vsa vozila so bila v času osmih minut razporejena na svojih mestih.

V mesecu požarne varnosti smo se udeležili še sektorske vaje v Podlogu, ki jo je organiziralo gasilsko društvo Šempeter. Naše sodelovanje z Občinsko gasilsko zvezo Žalec je dobro potekalo saj smo uresničili vse njihove naloge. Udeležili smo se velike vaje v Šempetru ob 110-letnici društva s kombiniranim vozilom in devetimi člani, naslednji dan pa parade in proslave Dneva gasilca v Šempetru ob 110-letnici gasilskega društva Šempeter. 15. junija 1988 smo se udeležili nenapovedane vaje Skupščine občine Žalec in v Preboldu. Na poziv po UKV zvezi smo se udeležili vaje področja na tromeji občin Mozirje, Velenje in Žalec v Letušu. Tu naj bi se razširil gozdni požar na težkem terenu in sodelovali smo s kombiniranim vozilom ter sedmimi člani. Vaja je bila načrtovana in je tudi uspešna. Udeležili smo se prvega hitrostnega tekmovanja z avtocisternami, ki je bilo v Gotovljah.

Sodelovali smo že v vaji, ki jo je pripravila delovna organizacija Galant iz Polzele. V našem tozdu še nismo imeli požara. Na vpoklic štaba občinske gasilske zveze preko UKV zveze pa smo sodelovali v gašenju požara na železniški postaji v Šempetru in porabili smo 300 litrov polnila, sodelovali smo še pri gašenju požara stanovanjske hiše v Orli vasi in Hmeljarske sušilnice v Gotovljah.

Na znak zunanje sirene so bili naši člani večkrat pripravljeni za intervencije, ki pa niso bile potrebne.

Ob koncu se zahvaljujem vsem našim članom, posebno tistim, ki nam organizacijsko in finančno pomagajo in sosednjim društvom za pomoč in delo, saj bomo s skupnimi močmi lažje varovali naše skupno imetje.

POROČILO PREDSEDNIKA ZA LETO 1988

Organiziranost gasilstva v našem društvu se kaže v delu komisij, moške in ženske desetine ter članov poklicnih gasilcev. Za koordinacijo, ki je določena v zakonu o požarnem varstvu in varstvu pri delu, skrbita upravni odbor društva ter operativni štab društva. Ugotavljamo, da je doseganje dobrih rezultatov na preventivnem področju in za realizacijo sprejetega plana dela našega društva, koordinacija nujna oblika dela.

Pri delu se v društvu srečujemo s problemi članstva. Trenutno šteje društvo sedemindvetdeset članov in članic, od tega nas je sedemindvajset operativcev, sedemdeset pa podpornih članov. Med zaposlenimi v našem tozdu je težko najti mlade, ki bi bili navdušeni za to delo in pripravljeni aktivno sodelovati. Predvsem želimo povečati število operativcev.

Zadnje leto smo se precej zavzemali za dopolnitev opreme, ki je nujna za

izvedbo zastavljenih akcij. V juniju, točneje od 17. do 19., je bil v Celju XI. kongres gasilske zveze Slovenije, katera ga sva se udeležila dva člana upravnega odbora.

Ob 110-letnici gasilskega društva Šempeter smo sodelovali v večji hitrostni vaji in na paradi. Aktivnosti v mesecu požarne varnosti so bile naslednje:

- sodelovali smo pri vzgoji s področja požarne varnosti v sodelovanju s službo varstva pri delu,

- v tozdu smo imeli prikaz večje vaje s sodelovanjem civilne zaščite. Sodelovala so vsa sosednja društva,

- opravili smo pregled društva in opreme in izvedli preventivni pregled v sklopu dela službe varstva pri delu.

Sodelovanje z Občinsko gasilsko zvezo Žalec bi ocenila kot zadovoljivo. Udeležili smo se strokovnih predavanj, parad, tekmovanj in drugih aktivnosti občinske gasilske zveze Žalec.

Plan, ki smo si ga v začetku leta zastavili, smo v celoti realizirali. Da je rezultat dela takšen kot je, se moram zahvaliti vsem članom društva in vodstvu tozda, pri katerem smo bili deležni razumevanja za naše delo. Zavedamo se pomembnosti našega delovanja za naš tozdu ter za širšo družbeno skupnost.

Slavica Pušnik

POROČILO O DELU GASILK

Ker je letošnji občni zbor še posebej slavnosten, saj imamo na programu razvitje prapora, je prav, da tudi naše delo s članicami – gasilkami malo bolj podrobno predstavimo. V našem društvu že od vsega začetka delovanja obstaja tudi ženska gasilska desetina, ki pa je tudi kadrovsko kar usposobljena, saj imamo eno članico z nazivom gasilskega častnika in pa 3 čla-

nice kot nižje gasilske častnike. Vse pa so izprašane gasilke. Naše delo je usmirjeno predvsem v tekmovalni del, ker imamo za druga dela v društvu poklicne gasilce. Tako imamo od vsega začetka delovanja 9 do 10 stalnih članic, kolikor je pač potrebno za tekmovalno desetino. Imele smo tudi nekaj starejših članic, ki pa so odšle v pokoj in smo jih uspešno zamenjale z mlajšimi. Naša desetina uspešno nastopa na občinskih tekmovanjih, saj smo do sedaj dosegale vedno vidne rezultate, nekajkrat pa nam je uspelo tudi zmagati. Problem imamo pri iskanju novih članic, saj nam nikoli ne uspe pridobiti kakšni dve rezervi. Tako je bilo tudi lani, ko se zaradi nenadne poškodbe občinskega tekmovanja nismo mogle udeležiti. Prejšnja leta smo se aktivno udeleževale tudi raznih občinskih prireditve, zadnji dve leti pa malo manj. Vzrok temu je, ker nimamo dovolj paradnih uniform, tiste pa, ki jih imamo, so nam premajhne. Upam, da bo tudi v tej smeri bolje, saj je v planu za leto 1989 tudi nabava nekaj uniform. Drugače pa mislim, da bo potrebno našo uspešno tekmovalno desetino zamenjati. Bojim pa se, da to ne bo tako uspelo, saj iz razgovorov z nekaterimi na novo zaposlenimi ni kaj dosti zainteresiranosti na tem področju. Mislim pa, da smo vse, ki smo do sedaj delovale v društvu še vedno pripravljene pomagati tam, kjer bo pač potrebno.

Razstavljali so naši likovni ustvarjalci

Skupina likovnih amaterjev deluje v okviru Komisije za kulturno dejavnost pri Konferenci OO ZS Aero že enajst let. Letos so se naši likovni ustvarjalci predstavili s prikazom svoje likovne ustvarjalnosti devetič. 20. marca je bila v razstavnem prostoru Muzeja revolucije svečana otvoritev razstave likovnih del, ki so jih ustvarili člani skupine Likovnih amaterjev delavcev Aero. Na svečani otvoritvi razstave je v kulturnem programu sodeloval Mešani pevski zbor Aero. Uvodno besedo k razstavi je podala Dora Rovere, predsednica komisije za kulturno dejavnost Aero. V uvodni besedi k razstavi je med drugim povedala: »Prvi vtis, ki smo ga ob razporejanju razstavljenih del dobili, je, da se naši ustvarjalci trudijo, da bi strokovno in kakovostno izboljšali svoje delo in nam tako iz leta v leto pokažejo svoja bistveno boljša dela. Tako je tudi



Nastopil je tudi naš pevski zbor ...

letos. Še posebej smo bili veseli, dveh novih ustvarjalcev v naših vrstah, to sta Lidija Špiljak in Peter Svet. Nista nas presenetila samo s tem, da ju dolgo poznamo, pa nismo vedeli, da se ukvarjata s slikarstvom, ampak tudi s tem, da so njuna dela izredno likovno dodelana. Veseli smo, da imamo možnost, da smo danes v družbi naših sodelavcev, znancev in prijateljev, ki svoje in naše življenje bogatijo z lepoto in to z lepoto likovnega izraza.

Danes, ko živimo v tako nemirnih časih, sta nam lepota in mir, še toliko bolj potrebna, zato smo našim likovnim ustvarjalcem hvaležni za ta lep trenutek, ki so nam ga pripravili s tem, da so prikazali svoje likovne stvaritve in nas tako za hip popeljali v svet miru in lepote.«

S temi njenimi ugotovitvami so se strinjali tudi obiskovalci razstave, ki so si jo ogledali med 20. in 25. marcem. V knjigo vtisov so zapisali svoje vtise ob ogledu razstave, ki izražajo predvsem navdušenje. Razstavo si je ogledalo 425 obiskovalcev. In zdaj, ko smo o sami razstavi povedali že skoraj vse, se ustavimo še ob ustvarjalcih likovnih del.

Franc DOBNIK nam je predstavil lepo skulpturo sodarja, izdelano s prefinjeno natančnostjo v lesu. Že pred leti smo občudovali njegovo skulpturo hmeljarja, to pot nas je znova presenetil s svojim natančno in občuteno ustvarjenim – sodarjem. Franc DOBNIK je sicer sila skromen človek, ki zaradi treme največkrat na razstave sploh ne pride. Sicer pa je zaposlen v tozdu Kemija Šempeter v skladišču surovin kot voznik viličarja.

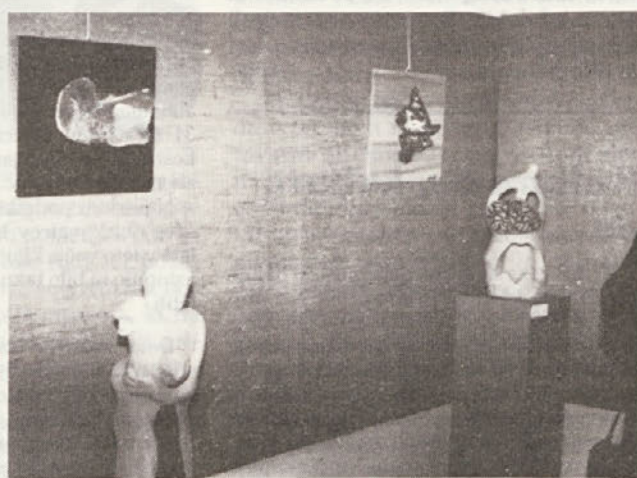
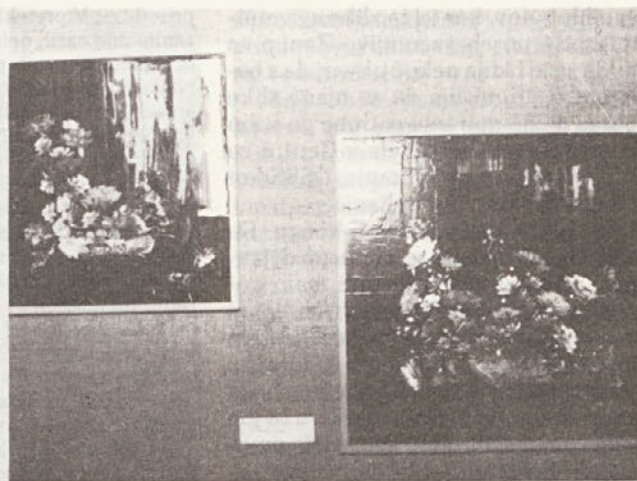
Ludvik GAJŠEK je to pot razstavljal skupino grafik, ki so čudovito povezane v celoto. Drobni, natančno izdelani motivi tvorijo v skupini osmih slik ču-

dovito kompozicijo fantastičnih likov, nežnih in razgibanih. Ludvika poznamo že dolgo, saj se redno predstavlja s svojimi slikami na skupinskih razstavah. Pred leti je imel tudi samostojno razstavo v Muzeju revolucije, na kateri je predstavil vsa svoja do tedaj ustvarjena dela. Ludvik Gajšek je skromen človek, vendar dober sodelavec v tozdu Grafika, kjer dela kot grafik.

Jure GODEC je naš stari znanec, saj je sodeloval na vseh dosedanjih predstavah likovnih del naših sodelavcev. V tem času je imel tudi vrsto samostojnih in skupinskih razstav, saj je član dveh društev likovnih amaterjev – celjskega in velenjskega. Jure si ne more kaj, da nas ne bi vedno znova presenetil s svojim raziskovanjem novih materialov in motivov. To pot nam je namesto že tradicionalnih akvarelov predstavil vrsto slik v olju in grafiki. Nad njegovimi deli smo bili navdušeni. Jure Godec, sicer dela v vodstvu delovne organizacije kot koordinator razvoja.

Kljub temu, da se bo v maju upokojil, bo ostal član skupine.

Alica JAVŠNIK sicer ni naša sodelavka, saj dela v Zdravstvenem centru v Celju, kot administratorka v laboratoriju, vendar jo poznamo že vrsto let, kot izredno nadarjeno in plodno ustvarjalko svojstvenih fantazijskih slik, ki jih ustvarja po posebnem, samo njej znanem postopku z barvami za tkano platno. Njeni liki so živahni, vendar rahlo zabrisani in razgibani. Alica Javšnik je izredno plodna ustvarjalka, saj se lahko pohvali z velikim številom razstav, skupinskih in samostojnih, ki jih je organizirala v različnih razstavnih prostorih v delovnih organizacijah in hotelih.



Zanimive ustvaritve naših sodelavcev

Aleksander KOT nam je to pot predstavil vrsto grafik, ki so kot osnovni motiv predstavlja ribe. Aleksandra poznamo, kot vztrajnega iskalca novega na področju ustvarjanja grafik. Je izredno temperamenten ustvarjalec, kar se odraža tudi pri njegovih kontrastnih slikah. Aleksander Kot sicer dela v tozdu Kemija Šempeter kot impregnator selotejpa.

Vili KRAJNC je član naše skupine že dalj časa, kljub temu da dela v Opekarni Ljubečna v kontroli kakovosti. Vili nam je predstavil vrsto skulptur, ustvarjenih v glini. Vili Krajnc ima za seboj že vrsto razstav v različnih organizacijah in hotelih, samostojnih in skupinskih, kar priča o njegovem plodnem in prizadevnem delu na tem področju.

Vinko MAUH je predstavil sliko krajine, točneje planinske kočje v olju. Vinko je član naše skupine že od vsega začetka. Slika v olju, najraje krajine, kar pa ni nič čudnega, saj izredno ljubi naravo. Vinko MAUH dela v tozdu Kemija Celje v obratu barv kot sestavljalac barv.

Lojze PONGRAŠIČ je to pot pripravil vrsto skulptur ustvarjenih v glini. Gre za refinjene in natančno izdelane

ne skulpture različnih likov iz njegovega otroštva. Lojzeta poznajo vsi ljubitelji kiparskih del, najbolj po njegovih skulpturah izdelanih v lesu. Za seboj ima kar štirideset razstav. Ustvarjal je praktično v vseh materialih. Začel je s skulpturami iz železa, bakra, marmorja, granita, lesa in gline. Lojze Pongrašič je ustvarjalec, ki se nikoli ni nehal učiti, in zato išče vedno nove oblike v novih materialih. Svojo bogato ustvarjalnost pa v poslednjem času dopolnjuje tudi s slikanjem risb s svinčnikom. Lojze je s svojimi kiparskimi deli obogatil marsikatero življenjsko in delovno sredino in ker je to priložnost, povejmo, da se bo letos srečal z Abrahamom, za kar mu iz srca čestitamo in želimo še mnogo zdravih ustvarjalnih let.

Hilarij PONGRAŠIČ je na razstavi sodeloval drugič s slikami s svinčnikom. Brez dvoma bo nekoč, če bo pridno delal, pravi sin svojega očeta – likovni ustvarjalec, katerega delo občuduje mnogo ljubiteljev umetnosti. Sicer je zaposlen v Zlatarni Celje kot zlatar.

Cvetka in Marko RAMŠAK sta člana naše skupine že osem let. Oba ustvarjata v akrilnih in grafičnih oljnih bar-

vah. Cvetka večinoma nežne cvetne motive, Marko pa motive iz njegove vizije prihodnosti. Nekateri jim pravijo znanstvenofantastični motivi. Njune slike med obiskovalci razstav vsakič znova vzbudijo veliko zanimanja in občudovanja. Markove še posebej, saj so izdelane z izjemno natančnostjo. Sicer pa: Cvetka dela v Finančni službi DSSS na področju knjiženja deviznih sredstev, Marko pa v tozdu Grafika v reprodukciji kot fotostavec.

Peter SVET je svoje poslikane steklenice predstavil prvič. Peter zbira steklene predmete zanimivih oblik, največkrat so to steklenice ali pepelniki, ki jih prav tako zanimivo in natančno poslika z različnimi cvetnimi ali geometrijskimi motivi. Obiskovalci razstave so ob ogledu njegovih del napisali mnogo pohvalnih besed. Peter sicer dela v Službi za standard, DSSS kot referent za šport in rekreacijo. Sicer pa ga poznamo kot izjemnega atleta, saj je dolga leta uspešno tekmoval v tekih na dolge proge.

Lidija ŠPILJAK je letos svoje slike razstavljala prvič. Slika nežne cvetne motive v olju. Večina jih krasi njen dom. Njene slike so izredno barvno bogate, saj uporablja vse od temnih do

svetlih tonov, kar je za slike s cvetnimi motivi posebej zanimivo. Zanimivo je, da se je Lidija nekoč ukvarjala z baletom. Zato mislim da so njene slike odraz njene notranje potrebe po stiku z umetnostjo. Lidija dela v Centru za samoupravno informiranje, DSSS kot tajnica organov upravljanja.

In kaj bi zapisali še ob koncu. Da smo člani Komisije za kulturno dejavnost izredno veseli in tudi malo ponosni, da so v naših vrstah ljudje, ki nosijo v sebi moč in nadarjenost za ustvarjanje na likovnem področju. Veseli smo, da imamo možnost, da smo lahko organizirali razstavo in jim s tem omogočili, da so svoja dela predstavili širšemu avditoriju. Želimo si, da bi lahko drugo leto, ko bo deseto in s tem jubilejno, ponovno organizirali tako bogato in raznoliko razstavo, kot je bila letošnja. -dr-

Kultura da, kultura ne . . .

Komisija za kulturno dejavnost, ki deluje pri konferenci OOZS Aero Celje, je v preteklem letu v celoti izvedla zastavljeni program dela. Skrbeli smo za normalne pogoje delovanja dveh obstoječih skupin, ki se ukvarjata s tako imenovano aktivno kulturno dejavnostjo – to je Mešani pevski zbor Aero in skupina likovnih amaterjev Aero. V okviru komisije sicer deluje tudi skupina literatov, ki je čisto zamrla in čaka na boljše čase oziroma nove ljudi, ki bi se zanimali za to dejavnost in recitacijska skupina, ki jo sestavljajo mladi. Slednja se sestaja po potrebi. Ker v preteklem letu teh potreb – beri proslav in drugih svečanosti za katere so tovrstni nastopi potrebni – ni bilo, se seveda ni sestajala.

O Mešanem pevskem zboru Aero bi lahko zapisala, da deluje redno. V letošnjem letu se je članstvo zbora povečalo in pomladilo, pa zato računamo tudi na rast kakovosti izvedbe posameznih skladb. Da zbor napreduje so pevci pokazali na več javnih nastopih o katerih smo že pisali v naših glasilih. Upamo, da se bo zbor z uvrstitvijo v višji kakovostni razred na bližnji občinski reviji v Celju potrdil v svojih prizadevanjih po boljšem in ustvarjalnejšem petju.

Če omenimo še delovanje skupine likovnih amaterjev, potem moramo povedati tole: likovniki delujejo povsem individualno in tako tudi razstavljajo svoja dela. Komisija jim v okviru finančnih možnosti poskuša pomagati pri izobraževanju, to je pri obisku različnih seminarjev in likovnih šol. Lani sicer zaradi omejenih finančnih sredstev na tem področju nismo storili mnogo, vendar glede na to, da je naša skupina aktivnejša od Društva likovnih amaterjev Celje, računamo na boljše čase.

Enkrat letno organiziramo skupinsko razstavo, ki je prikaz dejavnosti oziroma ustvarjalnosti posameznih likovnikov v enoletnem obdobju.

Porabniška kulturna dejavnost sloni predvsem na prodaji vstopnic za različne

prireditve. V preteklem letu je zelo poraslo zanimanje naših delavcev za obisk najrazličnejših kulturnih prireditev izven Celja. Največkrat so le-te organizirane v Cankarjevem domu v Ljubljani, tako da smo v okviru ponudb turističnih agencij in samostojne organizacije komisije omogočili sedem skupinam naših delavcev obisk baleta, opere, simfoničnega koncerta, gledališke predstave in filma. S temi prireditvami smo imeli člani komisije veliko organizacijskega dela, stroški so bili minimalni – samo regresiranje vstopnic.

Prodajo vstopnic za zabavnoglasbene prireditve smo organizirali v enakem obsegu kot lani – za tri prireditve. Zanimanje zanje je bilo kljub izredno visokim cenam vstopnic zelo veliko.

Število naročenih gledaliških in koncertnih abonmajev je bilo večje kot preteklo leto. Delavci Aero se vedno bolj zanimajo za vse vrste abonmajev, kar je brez dvoma plod vstrajnega, dolgoletnega dela komisije za kulturo. Tako se je lani odločilo za gledališki abonma 118 sodelavcev, 17 za abonma koncertov slovenske filharmonije, 31 za abonma koncertov sinfoničnega orkestra RTV Ljubljana in 8 za koncertni abonma v Celju.

Navedeni podatki so razveseljivi, saj je krog obiskovalcev kulturnih prireditev iz leta v leto večji, kljub temu, da regresiranje vstopnic ni bilo tako veliko kot v preteklih letih.

Delo komisije za kulturno dejavnost sega tudi na področje delovanja delegacije za kulturo. Člani komisije smo strokovno pomagali pri delu delegacije za kulturo (kljub temu, da smo amaterji) in kljub temu, da so seje omenjene delegacije največkrat nesklepčne, tako da smo pripravili pripombe in dopolnitve gradivom za zelo redke sklice skupščine kulturne skupnosti.

In do tod lahko rečem »DA«, kultura v Aero je imela svoj prostor pod soncem, čeprav le zaradi peščice zanesenjakov.

Vendar z gotovostjo lahko trdim, da ne bo več dolgo tako.

Zakaj, boste rekli?

Omenjanje vedno enih in istih problemov, s katerimi se srečujemo iz leta v leto, postaja že dolgočasno in suhoparno, pa vseeno opozarjam na nekatere.

Člani – točneje članice – saj komisijo sestavljam same ženske – se trudimo, kolikor je v naši moči, da poleg svojega dela v službi vzdržujemo tudi kolikor toliko normalne pogoje za delovanje vseh aktivnih skupin, poleg tega pa skrbimo za možnosti obiskov različnih kulturnih prireditev. Če svoje delo primerjamo z delom športnih sekcij, ki imajo profesionalnega sodelavca, ki lahko rešuje vrsto organizacijskih in drugih težav, seveda ugotovljamo, da ni tako obsežno oziroma razvejano na najrazličnejša področja – kot bi moralo biti, saj je **zdrav duh** ravno tako pomemben za visoko produktivnega delavca, kot zdravo telo – mar ne? Vendar se tega vsi tisti, ki odločajo o razvoju posameznih dejavnosti, ki niso proizvodne in so tako imenovane režijske, pa kljub temu zelo pomembne za proizvodnjo, premalo zavedajo in še vedno ne nameravajo našega dela okrepiti s profesionalnim sodelavcem.

To je tema o kateri razpravljamo na vsaki letni konferenci sindikata že najmanj osem let, pa ne bi o tem več zgovorili besed.

Dejstvo je, da je kultura, tako kot v mnogih drugih sredinah, v primerjavi s športom v neenakopravnem položaju v Aero.

Dejstvo je tudi, da kulturne dejavnosti v Aero živijo zaradi dela skupine entuziasmov, vendar bodo zamrle takoj, ko se bodo le-ti razšli, ali pa se s tem ne bodo več želeli ukvarjati.

Tisti, ki prihajajo za nami, niso več zainteresirani za prostovoljno in neplačano delo, saj za svoja prizadevanja upravičeno pričakujejo tudi ustrezno nagrado, kar je nenazadnje edino dobro in prav. Skratka, opozorila, ki jih pišemo iz leta v leto, bodo padla na plodna tla takrat, ko bo delo na področju kulturne dejavnosti zamrlo – verjetno pa še takrat ne.

Ponovno bom navedla misel, ki jo glasno ponavljam že vrsto let, pa se tudi ni premaknila z mrtve točke. V Aero nenehno gradimo, širimo svoje poslovne prostore, vendar do danes še ni nihče ničesar naredil za našo galerijo likovnih del. V Aero imamo vrsto dragocenih likovnih del (ki smo jih – mimogrede povedano popisali in ovrednotili šele letos), ki bi jih vsaj enkrat letno lahko razstavili v galeriji. S tem bi pokazali, da se zavedamo kakšne dragocenosti so razstavljene po naših poslovnih prostorih, kamor le malokdo zaide, a tisti, ki jih vsak dan gledajo, večkrat niti ne vedo, katero likovno delo je del njihovega vsakdana. Če bi končno enkrat dobili galerijo, bi tako kot mnoge druge delovne organizacije lahko organizirali likovne razstave, ki bi brez dvoma obogatile kulturno življenje v Celju. Glede na to, da je proizvodnja barv pomemben del našega klasičnega proizvodnega programa, bi moral biti to tudi eden od naših poslovnih interesov. Pa ni.

O lepših in kulturnejših delovnih okoljih smo govorili že večkrat, vendar je ostalo samo pri besedah. Resnica pa je, da kljub novim delovnim prostorom delavci delajo v slabših delovnih pogojih in okoljih, kot bi v danih pogojih lahko. Pa za to ne bi bilo potrebno veliko sredstev, pač pa malo dobre volje. In če tega ne znamo opraviti sami, bi se lahko za to pozanimali v okoljih, kjer so to že storili in poskrbeli za lepše, kulturnejše in humanejše delovno okolje delavcev (Mura, Pivovarna Laško, pa še kdo).

Zaradi nenehnega slabšanja standarda, zaostrene politične situacije in v povezavi s tem vedno večje zaskrbljenosti ljudi za svojo prihodnost, je seveda nesmiselno govoriti o kulturi dialoga in o kulturi v vsakdanjih medsebojnih odnosih, saj se le-ta nenehno slabša.

Pa je vendarle kultura dialoga in kultura medsebojnih odnosov med ljudmi v vsakdanjem življenju eden od pomembnih dejavnikov za vse težje reševanje naših vsakdanjih problemov. Zato žal ne moremo ugotavljati, da smo na teh področjih dosegli kakršenkoli napredek, pa bi bila zelo vesela, če bi ob letu lahko ugotovili, da smo ga. Sicer pa bi se morali reševanja tega problema lotiti vsi, saj samo kulturni zanesenjaki pri tem žal ne moremo storiti mnogo.

Svoje razmišljanje lahko zaključim tako: v sindikatu smo v Aero naredili na področjih kulturne dejavnosti največ, kolikor je bilo, ob razpoložljivih finančnih sredstvih in prostovoljcih, mogoče. Ostale organizacijske strukture, pa razen finančnih pomoči ob izvedbi posameznih akcij, še niso storile mnogo. Dora Rovere

Valentin Veber iz Medvod odhaja v pokoj

40 LET V TOVARNI

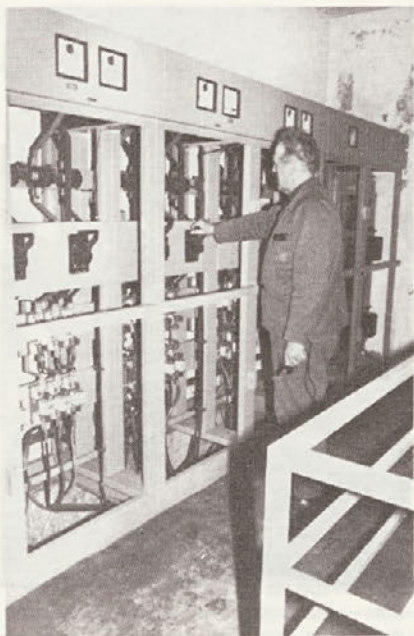
Malo je takih delavcev, ki se po 40 letih uspešnega dela v tovarni poslavlajo in odhajajo v pokoj. Tokrat se poslavlja VALENTIN VEBER, dežurni električar, domačin, ki zna ceniti prednost, ki jo nudi bližina tovarne, stalna zaposlitev in redni osebni dohodek. Slovo po 40 letih ni prav lahko, tovarno bo kar težko zapustil, posebno pa še sodelavce s katerimi je bilo prijetno sodelovati. Na srečo živi v neposredni bližini tovarne v novi hiši, ki jo je zgradil za svojo številno družino z lastnimi žulji in velikim odrekanjem.

Ob prijetnem klepetu je obudil spomine na prva leta zaposlitve, ki so tako hitro minila. V spominu mu je ostal 1. marec 1947, ko je prestopil prag takratne tovarne celuloze v Goričanah. Kot vsak mlad fant – začetnik, se je najprej zaposlil na lesnem prostoru, po enomesečnem raznovrstnem delu je odšel v elektro delavnico, se nekoliko seznanil z delom in zadnjo nedeljo v maju 1947 ga je že doletelo dežurstvo kot dežurnega električarja. Tega dela se ni več znebil dobrih 39 let in to delo je opravljal na 4 izmene. Ko se danes spominja nazaj, se mu zdi kar dobro, da se je vse tako izteklo in da mu je ob delu uspelo napraviti kvalifikacijo, visoko kvalifikacijo in izpit za stikalca.

Njegov prvi direktor – takrat so ga imenovali delegat – je bil Edo Bregar – partizansko ime je Don. Bil je neverjetno iznajdljiv in ustvarjalen, na starem valju opuščene papirne stroja papirnice v Goričanah je začel izdelovati parovodna tesnila, za katera je uporabljal surovo gumo, azbest in bencol. Tako sta z mojstrom el. delavnice, Viljemom Lipo začela ročno izdelovati prva tesnila za avtomobilske glave. Vse te stroje je potem Don preselil v takrat že obnovljeno zgradbo nekdanje pogorele papirnice v Medvodah, to je na lokacijo današnjega Donita.

V naši tovarni so začeli delati tudi neskončen filc. Zaposlenih je bilo tudi 20 delavk, ki so te filce šivale, da je bil film neskončen. Stroje za obdelavo filca je konstruiral sam Don. Stroji so bili leseni in izdelani v naši tovarni. Tudi te stroje je Don preselil v Medvode v tekstilno tovarno.

V tovarni je bilo veliko lepih, pa tudi nekaj težkih trenutkov, ki jih človek nikoli ne pozabi. Eden izmed tragičnih dogodkov sta bili poplavi v letu



1962 in 1964, reka Sora je zalila izzemalni stroj. Pri reševanju opreme si je Veber okužil noge in posledice čuti še danes. V tovarni je bilo tudi več požarov, dva manjša je naš sogovornik odkril sam, vzrok je bila cigareta, ki na lesnem prostoru ne bi smela biti prisotna. Poleg tega je pomagal pri gašenju še dveh večjih požarov, gorel je prvi oddelek Donita v naši tovarni in lesna lopa z odpadki.

Najtežji in najbolj žalostni pa so bili trenutki nesreč pri delu s smrtnim izidom, ko so za vedno odšli najbližji sodelavci in prijatelji. S primerjanjem »nekoč in danes« se je kar težko sprijazniti z nenehno dirko s časom. Včasih so v tovarni prirejali plese ob nedeljah popoldne, imeli so svojo igralsko skupino, predstavili so veliko domačih iger v dvorani, ki je bila v tovarni sami ali pa na vrtu nekdanje gostilne »Možina«, ki je bila v neposredni bližini tovarne in v kateri je kratek čas obratovala tudi trgovina.

Vse bolj pogreša pristne medčloveške odnose, ki jih ni več. Saj imajo tudi v naši tovarni pomembno vlogo medsebojni odnosi, ne smemo pa tudi zanemariti sodelovanja z mladimi, je poudaril tovariš Veber. Naš razvoj je izredno hiter, če se zopet spominja nazaj na prva leta zaposlitve, so na tovarniško dvorišče les dovažali še s konjsko vprego. Spominja se še ko je prvi traktor prišel v tovarno po letu 1950, do takrat pa so za prevoze po tovarni uporabljali male vagončke na tirih, v elektro delavnici so najprej uporabljali nožasta stikala in varovalke, sledili so jim avtomati, sedaj tristorji in že elektronika in računalništvo, to je tako velik napredek, da mu je kar težko slediti.

Težka pa vendar lepa so bila prva leta po vojni, ko so vse sile, predvsem

s prostovoljnimi delom, vložili v obnovo in razvoj domovine, gradili so ceste, vodovode itd.

Njegov hobi, pa ne samo to, še veliko več, mu pomeni udejstvovanje v kulturi. Leta in leta je sodeloval ter še sodeluje in pravi, da še ne bo tako kmalu prenehal, seveda, če mu bo zdravje dopuščalo. Je ustanovni član KUD Oton Župančič Sora, ki letos praznuje 40-letnico. Dolga leta je bil tudi predsednik KUD, ustanovni član TVD Partizan Sora, član igralske skupine na Senici, kjer so pred 4 leti ustanovili KUD Fran S. Šinžgar, katerega predsednik je. Sodeluje tudi v pevskem zboru KUD Oton Župančič, kar mu je v posebno veselje in razvedrilo. Tovariš Veber član Zveze kulturnih organizacij občine Šiška, udejeval pa se tudi kot gasilec pri gasilskem društvu Sora.

Ob koncu ga navdaja zadovoljstvo, da v 40. letih ni povzročil škode niti tovarni niti sodelavcem, pa tudi sam ni doživel nesreče. Čeprav je bilo njegovo delovno mesto zahtevno, odgovorno in natančno, je mnogo napak in okvar tudi sam popravil in odpravil. Tudi mladim sodelavcem je vedno rad pomagal pri uvajanju v njihovo delo. Omenil je še, da ga je vedno motil in ga še moti slab odnos nekaterih delavcev do naprav in strojev, ki so last tovarne.

V tovarni je preživel velik del svojega življenja, vmes je leta od 1950 do 1952 odšel le na služenje vojaškega roka v Bitolo. Vezi, ki jih je stkal 40-letno delo v tovarni, bo kar na enkrat težko pretrgati, zato bo verjetno prve dneve pokoja preživljal ob mislih na tovarno in na sodelavce, katerim je posebno hvaležen za prijetno sodelovanje. Kasneje pa se bo zamotil z delom, ki ga bo na njegovi »mali kmetiji« priganjalo iz dneva v dan.

Cveta Robas



Rože polepšajo delovni prostor

Alojza Krofliča smo obiskali na delovnem mestu v tozdu Grafika zaradi tega, ker so nam povedali, da ima v svoji pisarni čudovite rože. Tudi sami se lahko prepričate o tem, če boste podrobno pregledali fotografije, ali pa če se boste oglasili pri Alojzu. Največja in najbolj košata je MONSTERA¹, ki jo je Alojz prinesel od doma: »Izgleda, da ji okolje in svetloba s stropa zelo odgovarjata. Ne vem, če bi tako uspevala, če bi svetloba prihajala z oken.« Monstero so letos pognojili, drugače pa jo samo zalivajo z vodo. Alojz pravi, da jo bodo morali presaditi, vendar bo to zelo težko, saj je roža res velika.

Alojz se lahko pohvali tudi z zelo lepo praprotjo, ki mu jo je prinesla sodelavka iz Afrike. Praprot je nekaj posebnega in Alojz pravi, da jo bo moral v jeseni presaditi, saj trenutno nekaj peša.

Alojz Kroflič je dejal, da mnogim ne gre ravno v račun to, da se lahko moški ukvarjajo z rožami in da mu tako lepo uspevajo. Povedal je tudi, da ima v stanovanju premalo prostora za tako košate rože in da jih doma ureja žena. Tu, na delovnem mestu, pa je prostora dovolj, čeprav so jih že precej vrgli stran, saj je bila že prevelika gneča. Veliko rož, predvsem podtaknjencev, pa poklanjajo. Za rože je vedno veliko zanimanja, predvsem pa mnoge zanima praprot. Ravno tako se lahko Alojz



Kroflič pohvali z zelo velikim fikusom benjaminom. To rožo so že skoraj vrgli stran, saj je bila že precej suha. Potem pa je rožo postavil na dež in se je lepo popravila.

Z rožami dela z občutkom in naredi le tisto, kar ji paše. Kar pa roži ustreza, se vidi takoj, je zaključil Alojz Kroflič.

J. R.

30. LETNO REKREACIJSKO SREČANJE GRAFIČNIH DELAVCEV SLOVENIJE

Aero pokrovitelj iger

Delovna organizacija Aero je pokrovitelj 30. jubilejnih letnih grafičnih iger. Igre bodo potekale v soboto, 10. junija 1989 in o pripravah nanje smo se pogovarjali z Andrejem Šušteričem, ki je predsednik organizacijskega odbora.

Povedal je, da bomo z igrami istčasno proslavili tudi lansko 200-letnico tiskarstva v Celju. Letne športne igre delavcev grafične, založniške in časopisno informativne dejavnosti bodo 10. junija in prizorišče iger bo športno rekreacijski center Golovec. Ob tej priložnosti bomo izdali plakat, poseben bilten in priponko, je dejal Andrej Šušterič. Bilten bo zaobjel ves raspored iger in vanj bodo udeleženci vpisovali rezultate. Pričakujemo približno 900 udeležencev in po zaključku iger bomo podelili nagrade. Seveda bo pripravljen tudi veseli zaključek iger.

Za igre je potrebno 65 milijonov dinarjev in pričakujemo, je dejal Andrej

Šušterič, da bomo s štartninami in pokroviteljstvi nabrali 40 milijonov. Razliko v sredstvih pa bo prispevala naša delovna organizacija.

Discipline letnih grafičnih iger so naslednje:

MALI NOGOMET (člani, veterani in starejši veterani),

NAMIZNI TENIS (moški in ženske),

STRELJANJE (moški in ženske),

ODBOJKA (moški in ženske),

KEGLJANJE (moški in ženske),

ROKOMET (moški),

ŠAH in KOŠARKA.

Imenovali smo tudi predsedstvo iger, predsednik je ZVONE HUDEJ, člani pa so DRAGO VRAČUN, BORIS KRAMBERGER in PETER AUŽNER.

Napisali smo že, da je predsednik organizacijskega odbora Andrej Šušterič, poleg njega pa so v organizacijskem odboru še Rudi Stopar, Drago Lipovšek, Marjan Mirnik, Jože Tkavc, Marjan Marinc, Konrad Faktor, Danilo Bregar in Igor Nunčič.

Tekmovalno komisijo sestavljajo predsednik Dani Novak in člana Ivanka Pajk in Janez Vučer, poleg naših sodelavcev bosta v tej komisij še dva zunanja člana.

Za dobro organizacijo in nemoten potek tekmovanja so zadolženi Peter Svet, Alojz Kroflič in Zinka Marš, kot blagajnik K OO ZS.

Za dobro informiranje bo skrbela informacijska služba, ki ji bo predsedoval Otmar Koštomaj, člani te službe bodo Grega Švab, Gorazd Kovačič, Oto Knez in Tone Škerbec. Ob tej informacijski službi bosta delovali tudi dve administratoriki Jelka Petelinek in Greta Pahernik.

Jasna Rode



PREGLED AKTIVNOSTI NA PODROČJU ŠPORTA, REKREACIJE, LETOVANJA IN KULTURE V LETU 1988 - TOZD MEDVODE

Veliko zanimanja za šport

Šport in rekreacija

V preteklem letu so se sodelavci našega tozda lahko vključevali v številne športno-rekreacijske aktivnosti, ki jih je organizirala komisija za šport in rekreacijo pri OO ZS tozda Medvode pod vodstvom Aleša Erjavca. Sodelovali in tekmovali smo na sindikalnih, papirniških igrah, na igrah sozda GLG in na občinskih prvenstvih, ki jih je organizirala Zveza telesnokulturnih orga-



¹ Ime rože MONSTERA izhaja iz oblike listov, ki so navadno deljeni in skoraj »pošastni«. Domovina Monstere je tropska Amerika in Indija. Vir: Vse o cvetju, MK 1975

nizacij Ljubljana-Šiška. Cilji niso bili vrhunski rezultati ali kolajne za vsako ceno, pač pa pritegniti delavce k akcijam, ki jim odgovarjajo in sproščajo.

V lanskem letu je v naši tovarni delovalo 15 športnih sekcij, ki so združevale preko 200 ljubiteljev rekreacije.

Posamezne sekcije pa so delovale takole:

Rekreacija za ženske

Tedenska vadba se je vsak ponedeljek odvijala v telovadnici Partizana v Medvodah. Udeležba je preseгла vsa pričakovanja, saj je 25 članic te sekcije redno vadilo aerobiko, motorične vaje, vaje za razgibanje in igre z žogo.

Planinska sekcija

je v letu 1988 organizirala pohod na Kočno, pohod na Ledine (srečanje delavcev sozda GLG), pohod na Triglav v mesecu avgustu pa je bil odpovedan zaradi neugodnih vremenskih razmer. Za popularizacijo te sekcije je bilo tudi organizirano predavanje z ogledom diapozitivov o planinskih turah.

Strelska sekcija

Člani te sekcije so svoje individualne treninge povezovali na strelišču Ambroža Brleta v Medvodah. Svoje znanje pa so pokazali na tekmovanju občine Ljubljana-Šiška ter letnih papirniških igrah in igrah sozda GLG.

Smučarska sekcija

Čeprav tudi prejšnja zimska sezona ni bila obdarjena z veliko snežno podlago, je bil program te sekcije v celoti izpolnjen. Organizirano je bilo izbirno tekmovanje za kasnejšo udeležbo na tekmovanjih, prav tako je bil naveden tudi smučarski tečaj za otroke staršev, ki so zaposleni v naši tovarni, smučarski tečaj za člane kolektiva. Od tekmovanj pa so se udeležili:

- občinsko sindikalno prvenstvo v Kranjski gori,
- zimskih športnih iger sozda GLG - Zatrnik,
- ZIPS Slovenij Plajberg.



Poleg vseh temovanj pa so odzvali tudi povabilu za udeležbo na »lesarjadi« - smučarsko tekmovanje delavcev v lesni industriji.

Kolesarska sekcija

Lani novo ustanovljena sekcija je resno pristopila k svojemu programu »Vsi na kolo za zdravo telo«. Udeležili so se kolesarskega maratona Hrastnik - Krško, Mos-te 88, maraton Franja in juriša na Vršič.

Plavalna sekcija

Da je bilo plavanje v letu 1988 priljubljeno športna disciplina v našem kolektivu, kaže že zasedenost dveh prenosnih kart za zimski bazen v Hali Tivoli. Poleg množičnosti pa imamo v tovarni tudi nekaj dobrih plavalcev, ki so nas zastopali na letnih papirniških igrah v Ljubljani.

Košarkaška sekcija

ima svojo redno vadbo v OŠ Heroja Tineta Rožanca. Svoje sposobnosti pa so pokazali na občinskem tekmovanju, na letnih papirniških igrah ter na prijateljskem srečanju s košarkaši iz Aera - Celje.

Namiznoteniška sekcija

V preteklem letu je bilo izvedeno izbirno tekmovanje, katerega namen je bil, da dobimo najboljše tekmovalce, ki nas potem zastopajo na tekmovanjih višjega ranga. Prav ti tekmovalci pa so našo tovarno zastopali na papirniških igrah, igrah sozda GLG ter na tekmovanju Občine Ljubljana-Šiška. Omogočena je bila tudi redna tedenska vadba v Partizanu Medvode.

Balinarska sekcija

je imela svoje priprave pred tekmovanji, ki so sledila na balinarskem igrišču v Medvodah. Prav tako kot večina sekcij, so se tudi ti člani udeležili občinskega tekmovanja, letnih iger sozda GLG in papirniških iger.

Šahovska sekcija

Igra na 64 črno-belih poljih v letu 1988 ni pritegnila večjega števila zaposlenih v naši tovarni. Izvedli smo izbirni turnir in se kasneje tudi udeležili letnih papirniških iger. Turnirja v Celju za Dan Aera se člani te sekcije niso udeležili, čeprav so imeli vse možnosti. Potrebna bo analiza zakaj ni interesa med zaposlenimi za kraljevsko igro, ga v bodoče spet aktivirati ali pa dati pro-

stor drugim športnim panogam, za katere obstaja večji interes.

Ribiška sekcija

Ribiči so v lanskem letu pripravili 4 tekmovanja za prvi trnek medvoškega Aera in sicer na Bobovku pri Kranju in Zbiljskem jezeru. Na teh tekmovanjih so izbrali tudi ekipo, ki je zastopala tovarniške barve na tekmovanju prvi trnek Aera v Celju.

Nogometna sekcija

Množična sekcija, razdeljena v 2 ekipo, nas je zastopala na občinskem sindikalnem prvenstvu, najboljši iz obeh ekip pa so bili združeni v eno ekipo, ki nas je zastopala na igrah sozda GLG na papirniških igrah.

Kegljaška sekcija

16 aktivnih tekmovalcev v tej sekciji, razdeljeno v 2 ekipo, nam skoraj vsako leto prinese v vitrino priznanje iz tekmovanj, katerih se udeležujejo. Čeprav je bilo že poudarjeno, da kolajne in priznanja niso merilo za uspešno delovanje posamezne sekcije, pa se prav radi pohvalimo s takšnim uspehom. Prav gotovo pa je to, da so ti uspehi plod tedenske vadbe na kegljišču HIDRO - Medvode.

Posebne akcije

Posebne akcije so vsebovale aktivnosti, ki niso bile zajete v ostalih že organiziranih panogah ali pa so bile z razpisom na novo vpeljane. Večje akcije v letu 1988 so bile: pohod ob žici okupirane Ljubljane, tekmovanje v jadrnanju na deski in srečanje delavcev GLG na Ledinah.

Jadrnanje na deski

V letu 1988 so bili članom kolektiva na razpolago 4 jadrnalne deske, ki so nudile svojevrstno rekreacijo na letnem oddihu.

Aleš Erjavec

ZADNJA VEST

V petek, 7. aprila 1989, smo svečano odprli novo učilnico. Našo pridobitev je z nekaj besedami pospremila Sonja Krašovec, vodja kadrovske-spološnega sektorja. Več o otvoritvi bomo pisali v 4. številki Našega Aera.









V NASLEDNJI ŠTEVILKI

... bomo pisali o razstavi Planinskega društva, o delu krožkov kakovosti, o izobraževanju za obrat pisalnih travkov, o Evropi 1992, o naši sejamski dejavnosti, o obratu jasnit, o ekologiji ...

TUDI IDEJE DAJEJO SADOVE

Tudi Naš Aero se vključuje v to akcijo in če imate kakšen predlog, idejo, izrežite prijavnico in vaše ideje bodo obrodile sadove.



	ŠKATLICA ZA TOBAK	ZASEBNA DEJAVNOST	MLAKA	ŽELEZAR KRAJ PRI CELJU	ŠPORTNI KLUB V ZENICI	PREDLJ. NAPRAČILO		MEŠANJE RAZTOPIN SKOZI OPNO	NEKD. SOVIJET VODITELJ	KOŽNI IZPUŠČAJ Z LUSKAMI	AM. DRAM (JOHN)			
	MAŠČOBA	IZDELEK ZA ZAŠČITO NOG	PRAŽEN GOVEJI ZREZEK				NORVEŠKA ŠVEDSKA	VERZ	VERSKI OBRED	GLUMAC				
	DEOBR. PEVKA (OLIVERA)	RAZLIČNI ČRKI	POTOMEC					DELAVEC LESNE STROJE	ŠAH. FIGURA					
	TANKA PREVLEKA			KRAJ PRI RAKEKU	RAZPOK GRANATE	POVLINIK LADJE								
OSNOVNA DRUŽB-POLIT SKUPNOST						OBSEŽNO DELO V PROZI	SLIKAR ŠUBIC			RAZKROJ ORGAN. SPOJIN Z ENICIMI	RITMIČ. POUČAR.		PESNIK. MEKULI	
PREKLANA PALICA ZA LOV KAC					JOŽICA AVBELJ	DODATEK K POSODI								
NAME-STITEV OBJEKTOV							KRSTAČA	POTUJOČE GLED. Z AKROBATI IN ŽIVALMI						
ERNEŠT ŠVARA		OZEK KONEC POLOTOKA	ZAMOREC	ORLEPNO VOZILO	STUDENTKA PRI IZPITU			GR. MUZA LJUBEZ PESNIŠTVA	VELIKA ŽLEZA	VLEČNI ELEMENT				
TELOVAĐNI ELEMENT						GL. MESTO ARMEN. SSR					ČOŠAR DERAS	STAVBNIK		
TER						KREPAR MOŠKI							AUTOR JANEŽ KOREJUT	
	REKA V AVSTRIZI				NAJVEČJA REKA V JUŽNI SIBIRIZI	AVTOMOB. ZAGANJAJ PAVLETIČ-JURENČAK							BOKSAR RUSEVSKI	DARILLO
	VIDEM ITALIJA						GLASB. SOSS		ZDRAVIL. TRAVN. RASTLINA	SR. POD ŽEMLJE	DROS V KOZOLCU			
	KAL								LJUBITEJ					
	KOVINA (ZNAK C)	TROVSKO BLAGO	BORA V KARAVAN KAH	TONOV. NAČIN DEL SKELETA			ČEŠKO M. IME	RIM. BOG LJUBEŽNI						
POVOČNO POPIVANJE									STAR SLOVAN	GR. BOG NESREČE			GOVEJA MAŠČOBA	ORGAN VIDA
SAMODEJ. STROJ, AVTOMAT						LJUBLJ. VELEBLA-GOVNICA				KRAJ PRI KRANJU	ANTON AŠKERC			
PRIHOD V GOSTE						KRALJEVO ZNAMENJE							JOŽE OLAJ	
NAPOVED. PESTATOR						GLAVNA ŽILA ODVOZNIKA								

REŠITEV NAGRADNE KRIŽANKE ŠTEVILKA 2

Vodoravno: zdravstvo, brezrokavnik, Ivkov, Ancona, Mura, težnja, grm, iskra, žeja, Donec, Španka, ped, elita, Na, Irska, režiser, Ivi-ca, Krpan, čar, capa, Aco, Ana, krhlika, kvocient, Ikar, aeroplan, Čargo, Cene, Penn, colt, Lars, rjovenje, IM, osir, KL, avto, črta, Mao, prima, laik, dol, ribež alka, uvala, slabič, skakač, Karači, atlas.

IZŽREBANCİ NAGRADNE KRIŽANKE ŠTEVILKA 2

- nagrada - 12000 dinarjev: Barbara Mori, tozd Kemija Celje
- nagrada - 9000 dinarjev: Franc Ban, tozd Kemija Celje
- nagrada - 6000 dinarjev: Nataša Oblak, tozd Kemija Celje

- nagrada - 3000 dinarjev: Branko Jazbinšek, tozd Grafika
- nagrada - 3000 dinarjev: Rado Hedrih, DSSS

Rešitve nagradne križanke številka 3 pošljite na naslov našega uredništva do 15. maja 1989. Naš naslov je: AERO DSSS, KOCE-NOVA 4, 63000 Celje, Kadrovsko splošni sektor, s pripisom NAGRADNA KRIŽANKA.

TUDI IDEJE SO SADOVI

P R I J A V A

inovacijskega predloga na razpis 1. akcije zbiranja inovacijskih predlogov v DO AERO Celje

Avtor predloga
na delovnem mestu
v org. enoti TOZD, DSSS
stanujoč v ulica

Na razpis 1. akcije prijavljam inovacijski predlog z imenom:

Bistvo predloga je:
.....
.....

Predlog sem izdelal: - samoiniciativno
- na predlog sodelavca (-ev)
- na predlog nadrejenega
/ Ustrezno podčrtaj!/
.....

Pri izdelavi predloga so mi pomagale naslednje osebe oziroma sodelavci:
.....
.....

Avtor predloga:
.....

- Priloge k prijavi:
1.
 2.
 3.
 4.

V

TUDI IDEJE SO SADOVI

aeero



TUDI IDEJE SO SADOVI

P R I J A V A
inovacijskega predloga na razpis 1. akcije zbiranja inovacijskih
predlogov v DO AERO Celje

Avtor predloga
na delovnem mestu
v org. enoti TOZD, DSSS
stanujoč v ulica

Na razpis 1. akcije prijavljam inovacijski predlog z imenom:

Bistvo predloga je:
.....
.....

Predlog sem izdelal: - samoiniciativno
 - na predlog sodelavca (-ev)
 - na predlog nadrejenega
 / Ustrezno podčrtaj! /

Pri izdelavi predloga so mi pomagale naslednje osebe oziroma sode-
lavci:
.....
.....

Avtor predloga:
.....

Priloge k prijavi:
1.
2.
3.
4.

V

Celje - skladišče
D-Per

452/1989



1119890994,3

COBISS

OSREDNJA KNJ. CELJE

TUDI IDEJE SO SADOVI

