

AMANDMA XXI.

»Temeljna organizacija združenega dela je temeljna oblika združenega dela, v kateri delavci na podlagi svojega dela neposredno in enakopravno urejajo medsebojna razmerja pri delu, upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije, odločajo o dohodku in o drugih vprašanih svojega družbenoekonomskega položaja.

Vsak del delovne organizacije (podjetja, zavodi ipd.), ki pomeni delovno celoto, v kateri se uspeh skupnega dela delavcev lahko potrdi kot vrednost na trgu ali v delovni organizaciji in je lahko na tej podlagi samostojno izražen, imajo delavci pravico organizirati kot temeljno organizacijo združenega dela.

Delavci temeljne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije imajo pravico svojo temeljno organizacijo združenega dela izločiti in jo konstituirati kot samostojno organizacijo na način, ki ga določa zakon.

Z organiziranjem temeljne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije ali z njeno izločitvijo iz sestave delovne organizacije se ne smejo kršiti pravice delovnih ljudi v drugih delih omenjene organizacije niti interesi in pravice te organizacije kot celote, ki izhajajo iz medsebojne odvisnosti pri delu ali iz skupnega dela z družbenimi sredstvi, in ne enostransko spreminjati medsebojne obveznosti.«



Na mladinski konferenci: »Zavzeto bomo delali, da dosežemo plan in večji gospodarski napredek podjetja.«



Leto XXIII.
Št. 2
15. 2. 1973



Celje - skladišče

D-Per

214/1973



1119730705,2

COBISS

OSREDNJA KNJ. CELJE

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

PLANA V JANUARJU NISMO DOSEGLI

Ob prehodu v novo leto 1973, zlasti ob sprejemanju plana, je bilo izrečenih mnogo besed o tem, kaj moramo storiti, da se izkopljemo iz nastale težavne situacije. Sprejet je bil sanacijski program in kratkoročni programi, katerih izvršitev bi nam dala boljše uspehe.

Koliko sestankov, študija in prizadevanja je bilo treba, da smo vse lepo spravili na papir in zapisali, da je rešitev našega gospodarstva v točnem izpolnjevanju naših programov.

Toda kaj sedaj, ko že prvi mesec v letošnjem letu mesečni plan ni bil dosežen tako kot je bilo planirano. Verjetno tolažba, da čeprav mesečnega plana v letošnjem januarju nismo dosegli, smo pa vendarle več naredili kot lansko leto v tem mesecu, nikakor ni prepričljiva in bi ne smeli iskati utehe v taki ugotovitvi, temveč moramo poiskati očitne in neočitne vzroke, ki so nam preprečili dosego mesečnega plana. Če takih vzrokov ne bomo poiskali in energično ukrepali, da jih odpravimo, damo že sedaj lahko slovo družbenemu planu za leto 1973, s tem pa tudi slovo večjemu dohodku in osebnemu dohodku.

Sodeč po razgovorih z nekaterimi vodilnimi sodelavci v proizvodnji, so sicer obstajale resne težave, ker so večje stiskalnice stale nekaj časa zaradi ureditve varnostnih naprav. Da ni dovolj delovne sile, je menda tudi res. Manjkalo je nekaj materiala kot je barva in podobno. Poleg tega je bila dokaj močna redukcija električnega toka, ki je zelo ovirala proizvodnjo. Skratka, nakoščene in registrirane težave, ki pa se ne odpravijo same od sebe.

To so torej stvarne težave, ki

se jih da prijeti in pokazati, po vsej verjetnosti pa obstaja še mnogo drugih nestvarnih težav, ki gredo mimo nas in jih morda vidimo, vendar jih nočemo videti ker menimo, da so to naša vsakdanjost, ki mine sama od sebe. In ne samo vsakdanjost, ki nas peha v nizko produktivnost, temveč tudi naša otopenost, katero zbudi včasih prepražen žep.

Res je, da ugotavljamo nerenabilnost tega ali onega artikla, ker je cena zanj prenizka in ker jo ne smemo zvišati, res pa je tudi to, ali pa je vsaj morda res, da je naša proizvodnja iz tega ali onega vzroka predraga, čeprav bi morda bila lahko cenejša, če bi vsaj z večjo vztrajnostjo iskali možnost znižanja proizvodnih stroškov.

Mimogrede povedano, lahko bi se na stroških marsikaj prihranilo, če bi vsak od nas znal in hotel preprečiti njihov nepotreben nastanek.

Upajmo, da se v bodoče ne bomo sprijaznili le z ugotovitvijo, da nismo dosegli mesečnega plana »pa nikome ništa« temveč, da bo o tem razpravljal in ukrepal ves samoupravni sestav in ne le glavni direktor, ki mimogrede rečeno nima čarobne palice, s katero bi rešil vse nastajajoče probleme, ki jih hote ali ne hote sami ustvarjamo.

In končno. Imamo delavstvo, ki v veliki večini ve kaj hoče, zato lahko rešimo vsako še tako težavno vprašanje le s solidarno in enotno akcijo za doseganje plana, v kateri morajo vsi in vsak na svojem delovnem mestu dati vse od sebe za pravilno in uspešno uravnavanje procesa naše proizvodnje.

ej

Vtisi ob obisku med sodelavci

Lepo je biti med ljudmi, če dobiš občutek, da si med prijatelji. Tak občutek sem imel dne 3. februarja v obratu TOBI v delavskem domu, kjer so imeli občni zbor OOS. V poročilu predsednika OOS TOBI je bila vseskozi prisotna velika skrb, kako usposobiti TOBI za normalno poslovanje, to isto skrb je podkrepila in dokazala tudi odkrita, jedrnata razprava. S komerkoli se pogovarjaš, bodisi z vodilnim, bodisi s proizvodnim delavcem, sploh ne čutiš, da je to zunanji obrat, ampak dobiš občutek, da je to obrat, ki ima smisel za skupne interese, za skupno pridobitev sredstev, za boljši osebni dohodek, za skupni boljši jutrišnji dan. Vse to pa temelji na vestnem delu, skrbi za izpolnjevanje plana. Vsi delovni

ljudje EMO bi si lahko vzeli za zgled, kako je treba biti enoten v dobrem in slabem, TOBI. Požrtvovalnost, ki so jo pokazali ljudje ob nesreči, tj. ob požaru, se ni pokazala samo v tem, da so pogasili ogenj, temveč tudi v tem, da so hoteli preprečiti izpad proizvodnje. To jim je v veliki meri uspelo s pridnim delom, saj so imeli 14-urni delavnik.

Želijo si, da bi se jim ponudila možnost dobiti delo z artiklom, ki bi nudil normalno delo tudi v letni sezoni, da bi jim ne bilo treba delati npr. kaminov na zalogo. Denarni učinek se doseže le z artikli, ki gredo v prodajo, ne pa s tistimi, ki ostajajo v zalogi.

Jože Oštir

ALI BO LETOS BOLJE?

Spominjam se srečanja s sodelavcem, ki mi je ostalo v spominu, ker je bilo nenavadno, in o katerem sem mnogo razmišljal in razmišljam še danes. Imel je prsni koš in desno nogo v mavcu. Visok in močan, zdravega in dobrohotnega videza, je napravil name vedno prijeten vtis in rad sem se pogovarjal z njim. Ob srečanju pa mi je dejal: »Vidiš, vsega me je polomilo. Rad bi delal, pa ne morem in tudi ne vem, kdaj bom za delo sposoben«. Potem je utihnil in se zazrl nekam v daljavo, kot da išče odgovor na to vprašanje.

Že star pregovor pravi, da nesreča ne počiva, vendar sem prepričan, da bi ta imela počitek če bi ji ne dali povoda za to, da se pripeti.

Zahteve za zagotovitev varnosti pri delu so čedalje oštrje in prav je tako. V našem proizvodnem procesu moramo najti take rešitve za varno delo, da ne bo nesreč, da bodo ljudje delali z večjim zaupanjem vase in v svoj stroj, da ne bodo postali sužnji strojev, temveč da bo stroj služil njim brez nevarnosti za njihovo življenje.

Pri iskanju rešitev za varno delo ni torej dovolj, če se briga zato le nekaj ljudi, temveč more in mora vsak posameznik sodelovati v tem tako važnem vprašanju za človekovo varnost.

Iz podatkov oddelka za varstvo pri delu je razvidno, da so se v preteklem letu zgodile težje nesreče, ki bi se jih dalo preprečiti, če bi se zavedali odgovornosti do samega sebe in do družbe. Po vsem tem, kar sem prečital v poročilu o varnosti pri delu, mi daje misliti, da niso le nadrejeni sodelavci tisti, ki bi znali s čarobno palico preprečiti vsako nesrečo, in zato ker tega ne store, »so krivi«. Nikakor ne zagovarjam malomarnosti in brezbriznosti, če taka brezbriznost ali malomarnost obstaja pri posameznikih, temveč, da bi bilo veliko nesreč preprečenih, če bi posamezniki bolje pazili nase, se zavarovali ali pa tudi odklonili delo, če vedo, da ni dovolj zavarovano. No, bodi kakorkoli, podatki za leto 1972 kažejo, da so nas stale nesreče pri delu lepe vsote denarja, da o trpljenju ponesrečencev niti ne govorimo, kajti trpljenje razume samo tisti, ki trpi. Ponesrečenec pa ne trpi le telesno, temveč tudi duševno.

Iz pregleda težjih nesreč pri delu, ki so ustvarile nove invalide dela je razvidno, da v posameznih primerih odgovorne osebe vendarle niso izčrpale vseh možnosti za preprečitev nesreče.

Med vzroki nesreč je neposlušnost in premajhna usposobljenost delavcev na nevarnih delovnih mestih še vedno najpogostejši povod za nesrečo.

Oddelek varstva pri delu opozarja vse člane delovne skupnosti, zlasti pa vodilni, vodstveni in tehnični kader, da je sedem novih delovnih invalidov poleg ostalih poškodb, težak in krvav davček ter zato resen opomin, da v letu 1973 vsak na svojem delovnem mestu ukrene vse za preprečitev obratnih nezgod. Vodilo takim ukrepom naj bo dosledno upoštevanje sprejetega pravilni-

ka o varstvu pri delu, ki ga je sprejel delavski svet konec leta 1972.

Oddelek varstva pri delu priporoča samoupravnim organom in vodstvu podjetja, da se v letu 1973 zaostrijo disciplinski ukrepi proti vsakemu (ne glede na funkcijo in položaj), če se ugotovi, da so v posameznih primerih bili kršeni varnostni predpisi, oziroma so bili opuščeni varnostni ukrepi. Le z ostrimi ukrepi proti kršiteljem se lahko prispeva k izboljšanju stanja na področju varstva pri delu in s tem k nemotni in varni proizvodnji.

Stanje varstva pri delu po obratih

Obrat topilnica emajlov

V topilnici emajlov se v letu 1972 stanje glede varstva pri delu ni bistveno spremenilo. Pereč problem, ki nujno terja rešitev, je avtomatično doziranje kremenca v mešalnici. Kljub temu da je oddelek varstva pri delu na problem opozoril vse prizadete sektorje, zaprašenosť z velikim odstotkom prostega SiO₂, še nadalje ogroža vse zaposlene v obratu. Da je MDK (maksimalno dovoljena koncentracija) še bolj prekoračena, prispeva svoje tudi veliko gibanje zraka zaradi temperaturnih sprememb.

Stanje poškodb se je v primerjavi z letom 1971 izboljšalo, in sicer znaša 2,94 % na stalež zaposlenih.

Obrat kovinska predelava

V obratu nastopa problem zastarelega strojnega parka s številnimi nevarnimi tehnološkimi postopki. Neprimerna tla ogrožajo varnost transporta in s tem prispevajo k poškodbam pri delu. Neurejene klimatske razmere, prepahi in ostali problemi dvigujejo bolniški stalež med zaposlenimi. Število poškodb je v primerjavi s preteklim letom upadlo in znaša 16,7 % na stalež zaposlenih.

Obrat emajlirnica

Nevarnost poškodb je v primerjavi z obratom II. tu mnogo manjša. Nenormalni mikroklimatski pogoji pa še vedno vplivajo na visok bolniški stalež (visoka temperatura, prepah, zaprašenosť). Z dokončanjem v emajlirnici se bo tudi na tem področju stanje izboljšalo. Izredno težki pogoji dela, ki se pojavljajo v letnem času v dekor oddelku pa terjajo, da se k reševanju pristopi takoj. Modernizacija transporta bi vsekakor prispevala k napredku varstva pri delu. Število poškodb je v primerjavi z letom 1971 rahlo narastlo in znaša 4,45 % glede na stalež zaposlenih.

Obrat pocinkovalnica

Delo se razvija po nevarnem tehnološkem postopku, saj obstaja stalna nevarnost brizganja cinka. Z dosledno uporabo osebnih varovalnih sredstev se lahko preprečujejo poškodbe pri delu. Ventilacija nad katli v lužilnici se je izboljšala, še vedno pa ni ure-

jeno stalno izpiranje tal, ki se med proizvodnim procesom polijejo s kislino.

Dokončno bi bilo potrebno urediti transport uslug.

Po številu je bilo v preteklem letu sicer manj poškodb, ker pa je precej upadlo število zaposlenih, je odstotek poškodovanih nekoliko narastel in znaša 20,69 % na stalež zaposlenih.

Obrat emajlirnica v Kruševcu

Za obrat V. oddelek varstva pri delu ne razpolaga s podatki o stanju varstva pri delu.

Obrat TOBI Bistrica

Stanje varstva pri delu se je v obratu precej izboljšalo, kar kažejo tudi podatki o številu poškodb. Še vedno pa ni urejen problem mikroklima in ostalih ekoloških faktorjev.

Število poškodb se je v primerjavi z letom 1971 zmanjšalo in znaša 7,7 % glede na stalež zaposlenih.

Obrat radiatorji

V obratu je problem odsesavanja pri varilnih strojih. Obstoječe ventilacijske oziroma odsesovalne naprave ne služijo svojemu namenu, saj vsi odsesani plini gredo mimo obrazov delavcev in ti jih vdihavajo. Ekskanterke naprave pa povzročajo tudi nevdržan ropot, ki psihično vpliva na zaposlene.

Lakirnica prav tako ni urejena v skladu s predpisi. Med ostalimi problemi je potrebno omeniti neprimerno tla in prepah, ki nastaja ob transportu materiala. Stanje poškodb se je izboljšalo in znaša odstotek poškodovanih 9,63 na stalež zaposlenih.

Obrat izdelovalnica kotlov

Obrat kotlov je v pogledu varstva pri delu najslabše urejen obrat v podjetju. To se odraža tudi v številu poškodb, saj po odstotku daleč prekaša vse ostale obrate (25,88 % na stalež zaposlenih in je v primerjavi s prejšnjim letom precej narastel). Izredno nevarni tehnološki postopki, utesnjen prostor (v najmanjšem in neprimernem prostoru se izdelujejo največji izdelki v podjetju) ter skrajno neurejeni ekološki pogoji, prispevajo k visokemu odstotku poškodovanih.

Svoj delež k takemu stanju je nedvomno prispevalo tudi dalj časa neurejeno vodstvo v samem obratu.

Oddelek varstva pri delu je ob raznih prilikah večkrat opozoril na probleme, ki obstajajo v tem obratu. Če v bližnji bodočnosti ne bomo pristopili k reševanju problematike, lahko pričakujemo tudi najbolj tragične posledice, do katerih lahko pride zlasti pri skrajno primitivnem transportu.

V obratu nastopa poleg drugih tudi nevarnost poklicnih obolenj — naglušnost.

Rešitev naštetih problemov je v iskanju novih prostorov.

Obrat izdelovalnica koles

V obratu so v precejšnji meri vidni skoraj vsi negativni faktorji, ki nastopajo v obratu kotlov.

V primerjavi s preteklim letom je narastlo tudi število poškodb in znaša 18,55 % na stalež zaposlenih. Tudi tu so ekološki pogoji neugodni. Močno je prekoračen ropot, prav tako pa je nujno potrebno urediti ventilacijo. V obratu je potrebno modernizirati tehnološke postopke.

Obrat orodjarna

Število poškodb v orodjarni je občutno padlo v primerjavi z letom 1971 in znaša 7,27 % na stalež zaposlenih. Ostali faktorji pa se dejansko niso mnogo spremenili.

Sektor tehnične priprave — služba osnovnih sredstev

Že dve leti je opaziti močno naraščanje poškodb v strojnem ključavničarstvu in skladišču materiala oziroma razkladalni ekipi. Kljub temu da so delavci teh oddelkov izpostavljeni praktično vsem nevarnostim v posameznih obratih, pa vse kaže, da vodstveni delavci v tem sektorju problemu varstva pri delu ne posvečajo dovolj pozornosti. Zadnje trditve potrjujejo obe težki poškodbi ob koncu leta.

Sektor prodaje — skladišče gotovih izdelkov

Utesnjeni skladiščni prostori povzročajo stalne potencialne nevarnosti. Poseben problem še vedno predstavlja ogrevanje prostorov, še zlasti v nakladalni hali.

V primerjavi z letom 1971 je število poškodb naraslo in znaša 9 % na stalež zaposlenih. Visok odstotek (z ozirom na manj nevarno delo) gre verjetno na račun nakladalcev.



Tudi člani društva LT se na sestanku krožkov zavzemajo za večjo varnost pri delu in dajejo mnogo pobud

Uveljavitev ustavnih amandmajev

Komisija, ki jo je postavil delavski svet je že dalj časa pripravljala predlog za ustanovitev TOZD pri nas. Na zadnji seji je pripravila poročilo za delavski svet. Čeprav bo delavski svet šele razpravljati o tem poročilu je prav, da ga objavimo članom kolektiva, če pa bodo naknadno nastale kake spremembe v predlogu, bomo o takih spremembah seznanili člane kolektiva tako, da bomo natisnili izredno notranjo izdajo Emajlirca.

Priporočamo vsem članom kolektiva, da to poročilo zelo pazljivo prečitajo in da dajo tudi svoje predloge in pripombe v zvezi z ustanovitvijo TOZD.

POROČILO O UVELJAVLJANJU USTAVNIH AMANDMAJEV V »EMO« CELJE

I. UVOD

Bistvo ustavnih amandmajev XXI. in XXII. (imenovanih tudi delavski amandmaji) je v tem, da so uzakonili neposredno upravljanje delovnih ljudi. Odločanje o bistvenih vprašanjih, kot so: dohodek, njegovo ustvarjanje in delitev, razpolaganje s sredstvi, urejanje medsebojnih notranjih odnosov, pripada — po ustavnih amandmajih — tistim, ki so glede teh vprašanj najbolj prizadeti in zato tudi neposredno zainteresirani. To pa pomeni, da se na ta način uresničuje geslo, da sredstva pripadajo tistim, ki so jih ustvarili.

Uresničitev tega načela pa zahteva bistveno spremembo v samem organiziranju upravljanja in še več, zahteva posege v same organizacijske oblike, v katerih se delovni ljudje združujejo. Podjetje, kot osnovno obliko združenega dela zamenjuje temeljna organizacija združenega dela (TOZD). Podjetje pa postane oblika, v kateri se združujejo druge osnovne oblike, tj. TOZD.

Po programu, ki si ga je zadala komisija DS za uresničitev ustavnih amandmajev v EMO in ki ga je potrdil DS podjetja, bi morali v EMO uresničiti principe neposrednega upravljanja, to je ustanoviti temeljne organizacije združenega dela do 1. julija 1973.

Ker pa o ustanovitvi TOZD ne more odločiti ožek krog ljudi, temveč vsi delavci EMO kot celota, se za to obračamo na vse zaposlene v EMO z namenom, da bi jim ta informacija v kratki in zgoščeni obliki pokazala:

- kaj je bistvo TOZD,
- kakšne so možnosti za ustanovitev TOZD v EMO,
- kaj je samoupravni sporazum in njegove bistvene sestavine,
- kaj je že sedaj bilo storjenega na tem področju in
- pomen in smisel EMO kot celota.

Ta informacija naj pripomore, da bo stekla široka in javna razprava v celotnem podjetju, v kateri se morajo delavci opredeliti za ustanovitev TOZD.

II. TEMELJNA ORGANIZACIJA ZDRUŽENEGA DELA (TOZD)

Kaj je temeljna organizacija združenega dela (TOZD)

2. točka ustavnih amandma XXI. pravi: »vsak del delovne organizacije (podjetja, zavoda itd.), ki pomeni delovno celoto, v kateri

se uspeh delavcev lahko potrdi kot vrednost na trgu ali v delovni organizaciji, ki je lahko na tej podlagi samostojno izražen, imajo delavci pravico organizirati kot temeljne organizacije združenega dela.

Z organiziranjem temeljne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije ali z njeno izločitvijo iz sestave delovne organizacije, se ne smejo kršiti pravice delovnih ljudi v drugih delih omenjene organizacije niti interesi in pravice te organizacije kot celote, ki izhajajo iz medsebojne odvisnosti pri delu ali iz skupnega dela z združenimi sredstvi in ne enostransko spreminjati medsebojne obveznosti.

Toliko ustava o TOZD!

To pomeni, da je TOZD osnovna ekonomska in samoupravna celica, v kateri delavci odločajo o vseh najpomembnejših stvareh združenega dela (ustvarjanje in delitev dohodka, medsebojni delovni odnosi, razpolaganje s sredstvi itd.) in preko katere so odprte nove, širše možnosti za neposredno uveljavljanje pobud vseh delavcev v združenem delu.

POGOJI ZA USTANOVITEV TOZD

Iz zgoraj navedenega je razvidno, da so postavljeni določeni pogoji za formiranje TOZD, in sicer:

- da TOZD razpolaga s sredstvi družbene reprodukcije, kar se razume tako, da mora razpolagati s tolikšno količino sredstev družbene reprodukcije, ki zagotavljajo njeno poslovnost, perspektivni razvoj in delavcem v njej socialno varnost;

- da TOZD predstavlja delovno celoto — se pravi, da je tehnološko-proizvodno ali pa teritorialno oziroma funkcionalno zaokrožena celota in da se da rezultat takega dela podjetja ovrednotiti bodisi na trgu, bodisi v okviru podjetja;

- ustanovitev oziroma organiziranje temeljne organizacije združenega dela ne sme prizadeti pravice delovnih ljudi v drugih delih te organizacije, niti ne smejo biti prizadeti interesi in pravica podjetja kot celote.

KDO USTANOVI TOZD?

Glede vprašanja, kdo lahko ustanovi TOZD, ustavnih amandmajih izhajajo iz načela, da je organiziranje TOZD izključna pravica delavcev. Delovna skupnost določenega dela podjetja, ki imajo pogoje za ustanovitev TOZD, se mora sama odločiti ali bo organizirala temeljno organizacijo združenega dela ali ne.

III. SEDANJA ORGANIZACIJSKA IN SAMOUPRAVNA STRUKTURA EMO JE ORGANIZIRANA PO SEKTORJIH

Sektorji so:

- sektor ekonomsko tehničnih raziskav,
- sektor poslovnih odnosov,
- sektor tehnične priprave,
- sektor proizvodnje,
- sektor kvalitete,
- sektor prodaje,
- gospodarsko analitski sektor.

Delo v sektorjih vodijo direktorji sektorjev. V sektorjih se naloge izvajajo po obratih in organizacijskih enotah.

Podjetje ima v obstoječi organizaciji delovne enote, ki so osnovna oblika združenega dela, ki imajo zaokrožen delovni proces, ki se praviloma konča z izdelkom sposobnim za trg, delovni uspehi pa se dajo planirati in meriti ter tako ugotavljati in deliti dohodek.

Delovne enote so osnovna oblika, v kateri delovni ljudje izvršujejo svoje samoupravne pravice.

Delovne enote so:

1. kemični obrat,
2. obrat kovinske predelave,
3. obrat emajlirnica,
4. obrat pocinkovalnica,
5. obrat emajlirnica Kruševac,
6. obrat emajlirnica Bistrica,
7. obrat radiatorjev,
8. obrat kotlov,
9. obrat orodjarna,
10. obrat vzdrževanje,
11. režijske enote.

V okviru podjetja EMO imamo 3 posebne enote:

- organizacije združenega dela, ki samostojno pridobivajo in delijo dohodek. Te so:

1. stanovanjska enota,
2. rekreacijski domovi,
3. mehanografski center.

Te tri enote imajo status organizacij združenega dela, ki samostojno pridobivajo in delijo dohodek, nimajo pa svojstva pravne osebe.

Vsaka delovna enota ima svoj svet delovne enote (sveti formirajo svoje komisije). Na nivoju podjetja pa so izvoljeni samoupravni organi:

- delavski svet podjetja,
- odbori oziroma komisije delavskega sveta,
- glavni direktor.

To je obstoječa organizacijska in samoupravna struktura EMO.

IV. PREDLOG BODOČE ORGANIZACIJSKE IN SAMOUPRAVNE STRUKTURE EMO

Kaj pričakujemo od organizacijske strukture

Od organizacijske strukture podjetja.

Kako kombinatski značaj podjetja upoštevati v bodoči organizaciji

Glede na kombinatski značaj podjetja EMO, si podjetja ne moremo predstavljati kot en poslovni proces, ampak kot več samostojnih procesov, katerih vsakega je treba posebej analizirati in or-

ganizirati. Dejstvo je, da gre dejansko za samostojno proizvodno-poslovne procese, ki so zgoraj naštet. Pri vsakem izmed njih pa se pojavljajo vse tiste značilnosti in zahteve, kot pri enovitem podjetju. Pri vsakem izmed njih obstojajo specifični problemi v zvezi z vsako fazo, neodvisno od problemov pri drugih procesih.

Odgovorno in celovito upravljanje proizvodnje pomeni, da mora obstajati usklajeno prizadevanje, da se naročni proizvodi (ali storitve) proizvedejo pravočasno, kvalitetno, s čim manjšo porabo delovnega časa in materiala in s čim manjšimi drugimi stroški. Da bi se to zagotovilo, je potrebno proizvodno-poslovno operativno prenesti na posamezne proizvodno-poslovne procese — torej decentralizirati. Razvojne, programsko-komercialne in kontrolne dejavnosti pa je bolje, da so centralizirane.

Izhajajoč iz značilnosti obstoječih proizvodnih procesov in upoštevajoč najbolj racionalne rešitve je treba obstoječe proizvodno-poslovne procese v ekonomskem smislu formirati kot zaključene celote, ki ustvarjajo in ugotavljajo dohodek, za katerega se tudi odgovornost in iz katerega se formirajo osebni dohodki zaposlenih ljudi v posameznem procesu in druga sredstva, potrebna za enostavno in razširjeno reprodukcijo. V samoupravnem smislu pa se lahko posamezni proizvodno-poslovni procesi organizirajo kot temeljne organizacije združenega dela.

Koliko temeljnih organizacij združenega dela?

Ob razmišljanju, koliko temeljnih organizacij združenega dela formirati v EMO, da bomo dosegli takšno samoupravno organizacijo, da omogoča, da si ljudje v združenem delu zastavijo in dosegajo primerne cilje, da pomaga ljudem oziroma jih navaja, kar najbolje reševati probleme in sprejemati kar najboljše odločitve in da omogoča, da lahko najustreznejši in najsodobnejši ljudje zasedajo odgovorna delovna mesta in položaje. Organizacijska struktura samoupravnega podjetja pa mora omogočiti in zagotoviti sodelovanje in iniciativo čim širšemu krogu ljudi tako, da to sodelovanje pri doseženih uspehih ustvari ugodno vzdušje, v katerem ljudje radi delajo in zavzeto uresničujejo skupne cilje, ki ustrezajo tudi njihovim osebnim ciljem.

Temeljni, proizvodno-poslovni procesi

Podjetje EMO je glede na raznolikost proizvodnih procesov tipičen kombinat. To pomeni, da ima več različnih zaključenih proizvodno-poslovnih procesov.

Ti procesi so:

1. proizvodnja in prodaja frit (kemični obrat),
2. proizvodnja in prodaja posode (obrat kovinske predelave, obrat emajlirnica in obrat pocinkovalnica),
3. proizvodnja in prodaja kotlov (obrat kotlov),

(Nadaljevanje na 6. strani)

Kadrovskie vesti



V podjetju so se zaposlili:

Na novo so se zaposlili: Zdolšek Ljudmila, Mali Ivana, Korosec Marija, Senič Marija, Strnad Stanislava, Kores Ana, Arlič Hilda, Jerovšek Marija, Pavlič Romana, Skamen Helena, Jančič Antonija, Guček Danica, Laporšek Julijana, Žerjav Emilija, Rozman Branko, Zupanc Dušan, Žnidarec Bono, Pštir Branko, Židan Bojan, Gačnik Vladimir, Landeker Albin, Pšeničnik Ivan, Juhart Franc, Smole Silvo, Vuletič Radenko,

Antolič Marjan, Slemenšek Srečko, Mamenica Bojan, Domadenik Karl, Kunstič Željo, Petek Emil, Sekulič Milan, Goršek Jože, Slemenšek Franc, Štanpe Rudi, Manov Hasan, Zabukošek Stane, Pinter Zlatko, Cvrtila Dragutin, Šmit Anton, Arlič Ivan, Rečnik Karl, Zorec Franc, Guček Milan, Polšak Ivan, Sajovic Jože, Klokočevnik Jakob, Lipovšek Jože, Krajnc Milan, Hribar Jože, Zazjal Dušan, Špegel Dušan, Ivič Jože, Arhanič Zvonko, Kotnik Peter, Rampre Martin, Štifter Izidor, Zdolšek Ivan, Pavše Marjan, Stante Franc, Kroflič Jože, Planko Konrad, Krajnc Zlatko, Stiplovšek Vili, Knuplež Herman, Trobiš Marjan, Ašenberger Franc, Brečnik Peter, Krajšek Vekoslav, Koštomaj Jakob, Krajnc Rudi, Veligovšek Drago, Počivavšek Ratko, Rezec Staniko, Mahnič Zdravko, Svetlin Bojan, Gluvič Nada, Selšek Ljudmila, Pišotek Silvo, Hunski Štefan, Goleš Milenam, Golec Marija, Zolger Marjana, Jakop Dušan, Kolman Marjan, Kristan Drago, Hoblaj Drago, König Slavko, Čmaj

Jože, Jesih Jože, Žnidarec Vekoslav, Samardžić Muhamed, Kavčič Dušan, Ogrizek Vojko, Tanšek Ivan, Košec Anton, Razdevšek Jože.



Iz podjetja so odšli:

Sporazumno so prekinili delovno razmerje:

Zidar Nevenka, Tratnik Zdenka, Drobne Marija, Iršič Anton, Hozjan Peter, Buček Alojz, Naglič Marija, Uglješić Miodrag, Vrbič Štefan, Pocaajt Stane, Zakošek Ignac, Borovnik Alojz.

Samovoljno so zapustili podjetje:

Pernad Nadažda, Matišič Eva, Podbrežnik Olga, Čretnik Marta, Conradi Romana, Knez Marija, Iljavec Olga, Vodišek Anton, Kos Franc, Peganc Jože, Razgoršek Alojz, Raičević Petar, Siter Milan, Vasič Dimitar, Vuletič Radenko, Križan Franc, Brglez Jakob, Šajn Ferdo, Očko Ivan, Zupanc Dušan in Kroflič Marjan.

REDNO IN INVALIDSKO UPOKOJENI

Brunšek Marija, Vengust Štefanija, Lapornik Ivana, Leskovar Karl, Javornik Erika, Muhovec Slavko, Orožen Ivan, Pivec Franc, Lesjak Franc.

V JLA SO ODŠLI

Tomelj Marjan, Ratajc Roman, Planinšek Marjan, Jazbinšek Jože, Krašek Martin, Pečnik Brani-

slav, Jazbinšek Branko, Čakš Marjan, Škvorc Albin, Krajnc Vlado, Pur Rudi, Zorko Ivan, Vrtačnik Jože, Dobnik Jože, Flis Branko, Gornjak Drago, Koter Štefan, Polak Anton, Tilinger Roman, Brežnik Milan, Tamše Tomislav, Vodeb Anton.



Poročili so se

Jeseničnik Milena — DOLAR, Hrušovar Marija — LEDINEK, Pratinemer Srečko, Schnit Cvetka — Pratinemer, Puncer Olga — Polovšek, Zelič Marija — Križan, Čokelc Marta — ZUPANC, Zupanc Danijel, Brglez Franc, Krašek Martin.

CENTRALNO OGREVANJE HUDINJA

Stanovanjska enota je pri letnem obračunu ugotovila, da dosejanja akontacija za centralno ogrevanje ni zadoščala. Akontacijo smo morali povišati v kurilni sezoni 1971/72 ter v kurilni sezoni 1972/73. Po sklepu PO, 15. redna seja od 25. januarja 1973 se mora plačati razlika akontacije ter nova akontacija do 31. julija 1973 v mesečnih obrokih kot kaže spodnja tabela.

ČASOVNO OBDOBJE	mesecev	faktor za 1 m ² mesečno
Razlika akontacije od 1. 8. 1971 do 31. 7. 1972	12	0,14
Nova akontacija od 1. 8. 1972 do 31. 7. 1973	12	2,50

OPOMBA: Zaradi zaokrožanja par nastanejo majhne razlike.

Stanovanje	1	2	3	4	5	6	Razlika plačana po mesecih							
							Skupaj 2 + 3		februar	marec	april	maj	junij	julij
							mesečno	6 mesecev						
Enosobno stolpišči	30	50,70	1.900,00	950,70	51,00	306,00	644,70	107,45	107,45	107,45	107,45	107,45	107,45	
Dvosobno stolpišči	47	79,45	1.410,00	1.489,45	80,00	480,00	1.009,45	168,25	168,25	168,25	168,25	168,25	168,20	
Garsonjera stolpnica	28	47,30	840,00	887,30	48,00	288,00	599,30	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	99,30	
Enosobno stolpnica	41,20	69,65	1.236,00	1.305,65	70,00	420,00	835,65	147,65	147,60	147,60	147,60	147,60	147,60	
Dvosobno stolpnica	52,70	89,05	1.581,00	1.670,05	90,00	540,00	1.130,05	188,35	188,35	188,35	188,35	188,35	188,30	
Hišnik stolpnica	34	57,45	1.020,00	1.077,45	58,00	348,00	729,45	121,60	121,60	121,60	121,55	121,55	121,55	
Lokal stolpnica	51	86,20	1.530,00	1.616,20	87,00	522,00	1.094,20	182,40	182,40	182,35	182,35	182,35	182,35	
Garsonjera blok	27	45,65	810,00	855,65	46,00	276,00	579,65	96,65	96,60	96,60	96,60	96,60	96,60	
Enosobno blok	39	65,90	1.170,00	1.235,90	66,00	396,00	839,90	140,00	140,00	140,00	140,00	139,95	139,95	
Dvosobno blok	55	92,95	1.650,00	1.742,95	93,00	558,00	1.184,95	197,50	197,50	197,50	197,50	197,50	197,45	
Blagajnik blok	47	79,45	1.410,00	1.489,45	80,00	480,00	1.009,45	168,25	168,25	168,25	168,25	168,25	168,20	

ZAHVALA

Ob prerani izgubi našega dragega očeta

GORJUP IGNACA

upokojenca

se vsem prijateljem in znancem, ki so ga pospremili v tako lepem številu na njegovi zadnji poti, darovali vence in cvetje, iskreno zahvaljujemo.

Posebna zahvala sindikalni podružnici za izkazano pomoč in darovani venec.

Zalujoča hčerka Marica

Pesem bratstva

Sto tisoč src je v meni zaživelo, Naš slavni dan, tovariši, je vzšel! Iz žil odprtih bratstvo je privrelo, goreče bratstvo src stotisočev. In koder grem, srečujem borce mlade, ki na pohodu po cestah pojó. Podrli smo poslednje barikade, za nami sužnji dnevi mro! Naš kmet trdo prijel je za svoj plug, iz svežih brazd sopara se dviguje. Čez polja je zapihal mehek jug. Življenje novo vsepovsod zmaguje! Pozdravljeni junaki in kovarji, vsi delavci, zidarji in ratarji — in vsi, ki ste za našo zmago pali! Pozdravljen, brat, ki z nami srečo variš! Pogledjte, zdaj vsi eno smo postali in eden drugemu smo si: tovariši. Sto tisoči skoz mene so zapeli! Nad nami pne se bratstva slavolok. — In vsi, ki z nami v sponah ste trpeli, drhte nocoj v objemu mojih rok.