

Emajlirec



GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

LETO XXX. - ŠT. 24 - 25. DECEMBRA 1980

Z elanom v novo leto

Ponovno se izteka eno od starih let. In tako kot vedno, ob izteku starega leta ter ob pogledu na leto, ki prihaja je prav, da se za trenutek odpočijemo in hkrati zamislimo. Naredimo kratek pregled uspehov in neuspehov, ki so za nami in si zastavimo delovne cilje za novo leto.

Velikokrat smo že ugotavljali, da je v povojnem razdobju določen trenutek v Jugoslaviji, v njenem dinamičnem razvoju, prelomen. To velja tudi za EMO in sigurno velja ugotovitev, da prehajamo v novo leto 1981 v izredno zahtevnem položaju, ob samoupravnem odločanju o radikalnih družbe-

nih spremembah, ki bodo usodno vplivale na nadaljnji razvoj družbe. Ve se, da je mednarodni, politični in gospodarski položaj zapleten; ve se, da je cela Jugoslavija v jeku borbe za stabilizacijo gospodarskih in družbenih tokov, s temeljnim ciljem vskladitve neskladja med preslabim in slabo or-

ganiziranim delom ter razbohotenimi apetiti vseh vrst. Leto 1981 je prvo leto novega srednjeročnega obdobja, kjer bomo morali narediti nove konkretne korake naprej pri razrešitvi nakopičenih problemov sedanjega srednjeročnega obdobja in s tem zagotoviti osnovo za trajnejšo ustalitev družbeno ekonomskih razmer.

Kaj lahko ugotovimo ob pregledu uspehov in problemov v naši delovni organizaciji v zadnjih letih, predvsem v letu 1980?

— Prečistili smo razvojno orientacijo in sprejeli konkretne programe razvojne usposobitve vseh programskih skupin, v katerih smo določili proizvodne skupine, ki so za našo delovno organizacijo dolgoročno zanimive.

Smelo lahko trdimo, da naša delovna organizacija že ima na vseh programskih sklopih (emajl in glazure, oprema za gospodinjstvo, energetiko, konstrukcija in objekti, oprema, transport, strojogradnja) marketinško določeno usodo.

— Smo sredi konkretne realizacije programa razvojne usposobitve. Poleg izgotovljene jedilnice je danes v polnem teku izgradnja Tovarne energetske opreme v Šentjurju, v procesu realizacije je delna sanacija TOZD TOBI, konkretno se

dogovarjamo s tujimi partnerji za rešitev ozkih grl v TOZD Emokontejner, gotov in pripravljen za realizacijo je program modernizacije in prestrukturiranja TOZD Posode, enako velja za program TOZD TOBI, za nami je večina priprav za prve večje preureditve pogojev dela v TOZD Orodjarna. Zaradi preslabega obvladovanja konkretnega, predvsem razvojno-tehnološkega dela in zaradi vse bolj zaostrojujočih se pogojev za investiranje v naši družbi, se realizacija razvojne usposobitve delovne organizacije zamika. Tako bo v prihodnjem letu v ospredju dokončanje investicije v Šentjurju in ostalih manjših investicij ter dokončen pričetek večjih investicijsko-tehnoloških posegov v Posodi. V kolikor ostane v naši družini tudi TOZD TOBI bomo morali pripraviti tudi vse potrebno za realizacijo programa razvoja usposobitve TOZD TOBI. Poleg teh prioritarnih nalog ne smemo prekiniti dela na pripravah za realizacijo ostalih programov. Pripravljeni moramo biti, da bomo, tako kot smo se v planskih dokumentih dogovorili, vsaj proti koncu srednjeročnega obdobja pristopili k realizaciji vseh samoupravno dogovorjenih programov.

(Nadaljevanje na 2. strani)



VSEM ČLANOM KOLEKTIVA, UPOKOJENCEM
IN POSLOVNIM PARTNERJEM
ŽELIMO SREČNO IN USPEHOV POLNO
NOVO LETO 1981

Družbenopolitične organizacije
Samoupravni organi
in vodstvo delovne organizacije

Obiskal nas je tovariš Andrej Marinc

Te dni nas je obiskal član predsedstva CK ZKJ tov. Marinc. Ogleda proizvodnje in razgovora s predstavniki DO so se udeležili tudi tov. Stefan Korošec, Jože Marolt, Aleš Ilc in Janko Ževart.

Gostje so s posebnim zanimanjem poslušali informacijo o trenutni gospodarski in politični situaciji v naši delovni organizaciji in o načrtih, ki jih snujemo na področju nadaljnjega razvoja. Poleg kritičnih pripomb na še vedno slabe pogoje pod katerimi delajo naši delavci, je izrečena tudi ugodna ocena o že storjenih premikih in razvojnih usmeritvah. Ocenjeno je, da so storjeni premiki realna osnova za dokončno razvojno sanacijo delovne organizacije. To še posebej, ker smo se opredelili za razvoj obstoječe proizvodnje, ki je čedalje bolj dohodkovno in tržno zanimiva. Tovariš Marinc je poudaril, da moramo še bolj odločno kot doslej delati na odpravljanju lastnih slabosti in izvajanju dogovorjenih nalog.

Gostje so tudi prenesli pozdrave celotnemu kolektivu in ob prehodu v novo leto 1981 iskrene želje in čestitke.

Z elanom v novo leto

(Nadaljevanje s 1. strani)

— V zadnjih letih beležimo postopne premike na boljše tudi v poslovanju, zboljšanjem organizacije dela, večjo zavestjo delavcev pri realizaciji nalog, večjo enotnostjo kolektiva, z boljšimi samoupravnimi odnosi. Dogovorjene imamo tudi vsebinske osnove in organizacijske pristope za bolj stabilizacijsko obnašanje. Letos smo sprejeli zelo konkretne zadolžitve v zvezi z izboljšanjem fizične produktivnosti dela, izboljšanjem ekonomske poslovanja, ureditvijo sistema nagrajevanja, poenotenju prodajne politike TOZD, usposobitvijo razvojno-investicijske funkcije, poenotenjem kadrovske politike.

Odkrito moramo priznati, da s kakovostjo in rezultati naših stabilizacijskih aktivnosti v nobeni temeljni organizaciji združenega dela in v delovni organizaciji kot celoti ne moremo biti povsem zadovoljni, kljub določenim pozitivnim premikom. Slej ko prej velja ugotovitev, da imamo poslovni in delovni proces preslabo pripravljen in preslabo organiziran. Vemo, da so zato krivi slabi medsebojni odnosi, zaprtost, metanje polen pod noge, nenazadnje veliko število in preslaba kakovost režijskega aparata v večini TOZD in v Skupnih službah. Zaradi tega tudi preradi pristajamo na splošno opredeljene naloge,

pri konkretni realizaciji se pa ustavimo — predvsem takrat, kadar bi morali direktno, konkretno razčistiti s posamezniki ali skupinami ljudi. Priznati moramo, da se za tem skriva linija najmanjšega odpora pri razreševanju problemov, velikokrat pa celo zavestno dokazovanje, da se v EMO ne da nič storiti, kar ni nič drugega, kot blatnje kolektiva in

ubijanje volje tistim, ki so predani skupnim ciljem in nalogam. Kako si naj sicer razlagamo, da imamo jasno postavljene rokovnike in organizacijske predpise v zvezi z planiranjem našega dela, vsega tega se pa ne držimo; da je režijskih služb v EMO preveč, konkretnim spremembam na tem področju se pa upiramo; da vemo, da je v večini TOZD tehnolo-

gijska dela slabo pripravljena in še ta se ne spoštuje — ob tako konkretnih problemih smo storili dosti premalo, da bi jih konkretno rešili.

Kaj si na osnovi gornjih ugotovitev moramo zaželeli in si zastaviti za svoj cilj v letu 1981?

Odgovori se ponujajo sami po sebi!

1. Z vsoto resnostjo mora-



Kontrola in podatki kakovosti

V zadnjem času je bilo izrečeno precej v zvezi s Službo kontrole kvalitete. Tako razgibanemu razpravljanju v posameznih sredinah in tudi na organih upravljanja je brez dvoma vzpodbudila ideja o ponovni združitvi kontrole kakovosti. Pripombe in stališča so pozitivna ali negativna, odvisno od tega, kako in iz katerega zornega kota jih obravnavamo. Obravnavati pa mora vendarle biti poštena, jasna in v prid vsem, ne pa osnova za osebno prilagajanje in včasih površnega poznavanje vsebine. Brez dvoma je vprašanje kontrole (mišljena je kontrola kot dejavnost) potrebno obravnavati iz pozicije poglobljene znanstvene analize o smotrnosti, o vlogi in o ciljnih, ki jih želimo doseči v kakovosti celotne proizvodnje. Tako izhodišče je nujnost če hočemo, da bi laže določili pravo mesto, ki ga mora kot nalogo prevzeti kontrola. V tem pogledu je in mora biti kontrola integralni del proizvodnje in je ne moremo jemati zgolj iz vidika službe kot orga-

nizacijske oblike. Obravnavanje kontrole v ožjem, se pravi v izmanskem smislu ne vključuje in tudi ne razkriva njene strateške dimenzije in če kontrola te dimenzije danes nima je krivda v napačnem tolkčenju in nikakor ne v kontroli kot službi. Rezultati dela kontrole pa strateško vrednost vsekakor imajo, vsekakor v odvisnosti od tega kako te rezultate uporabljamo. Kontrola kot taka je služba, ki ugotavlja kvaliteto stanje: Podatki kontrole pa so po vrednosti toliko tehtnejši, kolikor bolj so uporabljeni v načrtovanju produktivnosti (pojem vključuje tudi kakovost) in razvoja. (Na tem mestu ni odveč zapisati splošne ugotovitve: kriza kontrole nastopi takrat, ko preneha napredek). Zlasti morajo podatki kontrole zavzeti primarno mesto v razvojni tehnologiji, tekoči tehnologiji, tehnični pripravi proizvodnje, nabavni službi itd. Toda ne zgolj v smislu »podatek tukaj in sedaj«. Ta del vrednosti podatki spada v operativni del posa-

meznih dejavnosti. Ta zapis nima namena polemiziranja in obtoževanja, navedba služb je le primer izmed številnih dejavnosti v medsebojnih odvisnostih.

Podatki, ki so, opravičeno lahko rečemo, nakopičeni v kontroli kakovosti, so zgolj podatki — žal ne uporabljena oziroma premalo uporabljena informacija. V veliki meri so podatki prirejeni oziroma pripravljene kot koristna osnova za analizo, planiranje in usmerjanje proizvodnje. V to delo pa je potrebno intenzivno vključiti ustrezne kadre do tolikšne mere angažiranosti, da bodo iz potrebe njihovega dela določali (pokazali) tudi potrebo po spremembi načina in vsebine snemanja podatkov.

Služba kontrole kakovosti je že sedaj pripravljala nekatere podatke za neposredno uporabo. Za gotove izdelke se temeljnimi organizacijam pripravljajo analitična poročila o stanju kakovosti polizdelkov in izdelkov. Poročila so lahko velike vrednosti kot infor-

macija, popolnoma pa se izgubi takrat v tistem trenutku ko analiziramo poročila za daljše obdobje. Kakovost je skoraj enaka oziroma celo pada. Skoraj edino opravičilo za slabo stanje kakovosti so različni izgovori na težave in obtoževanja vsega, kar pade na misel. Tako razmišljanje pripelje do spoznanja, da je podatek kontrole lahko zaželen ali pa nezaželen. Pogosto odvisno od tega, v katerem delu proizvodne sfere je ugotovljen (vhod — proces — izhod). To pomeni, da je odvisen od splošnega in od osebnega ali skupinskega interesa, pomeni da je podatek prenosorazmeren ali obratno sorazmeren. Avtentična vloga kontrole je brez dvoma splošni interes. S tega stališča pa je razumljivo, da so se pojavile težnje po ponovni združitvi kontrole kakovosti. Subjekt kontrole je kontrolor, ki mora biti pri svojem delu samostojen in ne sme biti podvržen različnim interesom.

mo spoštovati konkretno dogovorjene usmeritve v Jugoslaviji, Sloveniji in prestrukturiranju gospodarstva, vključevanja v mednarodno delitev dela itd.

2. S konkretnim delom moramo dokazati, da smo do konca sposobni obračunati z nekaterimi slabostmi na področju tehnologije, organizacije dela, uvajanjem dopolnjenega sistema nagrajevanja, bitke za zniževanje stroškov, za večjo produktivnost dela!

3. Vse režijske službe v TOZD in DSSS z organizacijskimi, kadrovske ukrepi in obveznim večjim medsebojnim sodelovanjem, racionalizirati in usposobiti za učinkovito obvladovanje proizvodnih in poslovnih procesov, izpostavljena mora biti odgovornost in možnost ukrepanja, predvsem vodstvenih in vodilnih delavcev.

4. Napraviti moramo nov korak pri zaokrožitvi programskih sklopov znotraj delovne organizacije, povezavi temeljnih organizacij in delovne organizacije z drugimi organizacijami združenega dela in realizirati začrtane usmeritve razvojne usposobitve delovne organizacije.

5. Še večjo vlogo pri odločanju in realizaciji naših delovnih nalog mora imeti samoupravno in politično organiziran delavec. Pri tem moramo odločneje obračunati s posamezniki in skupinami, ki vidijo položaj delavca v pridobljenih pravicah, ki niso vezane na delo, vnašanju nesoglasij in razprtij v kolektiv, pranju domačega perila zunaj, »herojskemu« upiranju vsakršnim spremembam, predvsem spremembam, ki zagotavljajo novo kakovost v medsebojnih odnosih in sodelovanju.

Na žalost moramo ugotoviti, da je ravno proti koncu leta vodstvo TOZD TOBI predlagalo svojem delovnemu kolektivu, da se izloči iz naše sredine. V današnji številki je objavljeno gradivo na osnovi katerega se bodo lahko delavci v TOZD TOBI in ostalih sredinah kakovostno in realno odločili.

Odločitev je stvar delavcev v TOZD TOBI. Temeljiti mora na dokazani večji produktivnosti dela v novih pogojih. Zaščiteni morajo biti interesi delavcev v ostalih TOZD. V vsakem primeru želim delovnemu kolektivu TOZD TOBI še boljše rezultate kot v letu 1980 in konkretne premike na boljše pri realizaciji njihove želje po pričetku prenosa proizvodnje v boljše delovne prostore.

V Novem letu 1981 želim vsem članom kolektiva, njihovim svojcem, upokojencem in njihovim svojcem, poslovnim in drugim prijateljem obilo delovnih uspehov, zdravja in osebne sreče.

Glavni direktor
Franci Gazvoda, dipl. oec.

TOBI odhaja iz družine EMO?

V prejšnji številki Emajlirca smo napovedali, da bomo člane kolektiva seznanili z vsebino utemeljitve pobude izločitve TOZD TOBI Bistrica iz sestava delovne organizacije EMO – Celje. Medtem smo dobili tudi mnenje vodstva delovne organizacije o podani pobudi, oba dokumenta v celoti objavljamo.

Utemeljitev predlagane pobude za izločitev TOZD TOBI iz DO EMO Celje

Na osnovi sklepa 6. redne seje DS TOZD TOBI Bistrica, z dne 14. 11. 1980, predlaga vodstvo TOZD TOBI zboru delovnih ljudi sprejem sklepa o pričetku postopka izločitve TOZD TOBI Bistrica, iz sestava DO EMO Celje.

Pobude za izločitev TOZD TOBI Bistrica utemeljujemo s sledečim:

1. TOZD TOBI Bistrica je organizacijsko in poslovno v sestavi DO EMO Celje in sicer najprej v organizacijski obliki obrata, po uveljavitvi zakona o združenem delu, pa kot TOZD.

2. Po konstituiranju TOZD na osnovi Zakona o združenem delu, je TOZD prenesel na DO naslednja opravila v okviru delovne skupnosti skupnih služb:

— s področja marketing dejavnosti — tržne raziskave in oblikovanje razvojnih usmeritev, propagandno dejavnostjo, nabavo pločevine, zunanjetrgovinske posle, s področja poslovne koordinacije — pravne posle, posle v zvezi z zavarovanjem, usmerjanje izobraževanja in varstva pri delu, organizacijo poslovanja in koordinacije, posle s finančnega področja ter posle pomožnega značaja.

3. Kljub določilom v samoupravnih aktih ugotavljamo, da se obseg nalog in opravil v dosežanem trajanju ni izvrševal v obsegu in kvaliteti, da bi se zagotovil razvoj temeljne organizacije, bila zagotovljena socialna varnost delavcev TOZD, zagotovilo izboljšanja delovnih pogojev, izboljšali pogoje za doseganje višje produktivnosti dela in doseganje boljših ekonomskih rezultatov ter širitve proizvodnje v skladu s planskimi možnostmi.

4. Obseg naložb v 13. letih je bil minimalen, tako, da so v tem času bile reševane samo najbolj nujne potrebe, vezane na možnost obratovanja, nabava nekaj orodnih strojev in stiskalnice. S temi naložbami pa se niso zagotavljali pogoji za modernizacijo tehnologije dela, dvig produktivnosti dela, izboljšanje pogojev dela, možnost ekspanzije planirane in drugo.

5. Politika doseganja razvoja nas je pripeljala do te-

ga, da smo v letu 1976 končali z izgubo, katero smo v večini pokrili s krediti gospodarskih rezerv. Rezultati poslovanja v naslednjih letih so bili skromni. Ocenjujemo, da bodo rezultati poslovanja v tem letu nekoliko boljši, ki pa ne zagotavljajo možnosti, da se razmere brez širše pomoči začnejo bistveno izboljševati.

6. Problemi stagnacije proizvodnje, predvsem glede izboljšanja in modernizacije proizvodnje so očitni, saj v vsem dosežanem razvoju ni bilo bistvenih premikov, kljub temu, da smo uspeli uvesti v proizvodnjo vrsto proizvodov, glede katerih je povpraševanje kljub energetski krizi večje od ponudbe.

7. V analizi sedanjega stanja ugotavljamo 65% odpisanost sredstev za delo, kar kaže visoko stopnjo zastarelosti in izrabljenosti osnovnih sredstev. Odpisi so v glavnem rezultat amortizacije po predpisanih minimalnih stopnjah, saj znaša pospešena amortizacija samo 16% v celotni amortizaciji TOZD.

8. Analiza virov za financiranje poslovanja TOZD izkazuje strukturo, da TOZD svojo dejavnost financira z 1/3 svojih lastnih sredstev, a 2/3 sredstev zagotavlja z najemanjem kratkoročnih virov, ki so draga in nesigurna.

9. Pod vplivom dosežane politike DO, je TOZD združil svoja sredstva v okviru DO EMO, brez natančno opredeljenih ekonomskih rezultatov vlaganja sredstev v te naložbe v primeru TOZD Emokontejner.

Za skupno naložbo programa gazifikacije Slovenije, je TOZD prav tako prevzela sorazmerno velik delež obveznosti združevanja sredstev DO EMO, plin kot energetski vir pa TOZD ne more uporabljati, saj nima zgra-

jenega lastnega plinovodnega omrežja.

10. Na podlagi samoupravnega sporazuma o združevanju TOZD v DO, so sprejete medsebojne obveznosti in pravice. Na področju obveznosti se je TOZD obvezal financirati skupne službe na nivoju DO, kar je TOZD tudi dosledno spoštoval in poravnal vse obveznosti iz tega razmerja. Istočasno je TOZD zahteval kvaliteto in kvantiteto storitev, ki pa na nekaterih področjih ni bila dosežena ter se ta neuspesh reflektira na poslovne rezultate in na stanje proizvodnih možnosti sedanjega stanja.

11. V dosežanih prizadevanjih so bile posredovane številne zahteve za angažiranje strokovnih služb, glede reševanja problemov naše TOZD. Sedaj ugotavljamo, da niso bili vloženi ustrežni napor, da se gospodarska, ekonomska in razvojna situacija temeljne organizacije izboljša. Dosedaj ni bil posredovan noben program, bilo sanacijski ali investicijski, ki bi naši TOZD omogočil, da se iz sedanjega stagnacijskega stanja izvleče ter pridobi in ustvarja pogoje razvoja ter ekonomske in proizvodne stabilizacije. **Nasprotno, zadolženost TOZD je iz dneva v dan večja.** Vse večji so kratkoročni viri, ki obremenjujejo tekoče poslovanje. Politika DO je bila usmerjena samo v to, da zagotavlja tekoče poslovanje s cenovno visokih obremenitev TOZD, ne pa, da z ukrepi zagotovi doseganje ekonomskih odnosov razvoja.

12. Na osnovi navedenega se predlaga samoupravnim organom, da sprejme pobudo za pričetek postopka izločitve TOZD TOBI iz sestava DO EMO Celje.

OBRAZLOŽITEV

Predlog za izločitev TOZD TOBI Bistrica iz DO EMO

Delavski svet TOZD TOBI je v ponedeljek, 15. 12. 1980 razpravljal o pobudi za izločitev in sprejel sklep, da se še v tem mesecu organizira javna razprava po samoupravnih skupinah in šele nato ponovno skliče delavski svet, ki bi naj razpisal referendum.

Celje, je posledica dejstva, da se niso uresničevali zastavljeni programski cilji razvoja naše temeljne organizacije. V dolgi vrsti let ni dosežen načrtovani razvoj ter se v takih pogojih niso mogli ustvarjati in dosegati načrtovani gospodarski rezultati, niso se izboljšali delovni pogoji, niso izboljšani pogoji za izboljšanje družbenega standarda zaposlenih.

Sedanji TOZD TOBI je kot obrat TOBI v letu 1968 bil priključen v sestavi EMO Celje. Iz delitveno-prevzemne bilance med EM Maribor in EMO Celje izhaja, da je bil obrat finančno saniran s kvalitativnimi sredstvi ter je s tem imel zagotovljene pogoje za uspešno nadaljevanje poslovanja. **Obrat je bil do konstituiranja v temeljno organizacijo v popolni odvisnosti od delovne organizacije.** S konstituiranjem v TOZD, se postopno razmejijo odgovornosti, funkcije in pravice. Sprejeti so samoupravni akti, s katerimi so določeni odnosi — obveznosti in dolžnosti — med DO in TOZD.

Kljub tako jasno določenim medsebojnim odnosom, se razmere niso izboljšale v korist TOZD. Razprava o problematiki v TOZD TOBI so pričele že v letih 1975/1976 in delno tudi v letu 1977. Izvršene kadrovske spremembe prav tako niso dale potrebnih rezultatov. **Zato smo v maju 1979 s celotno odprto problematiko seznanili DS DO EMO.** Poudarili smo, da naš kolektiv zahteva uresničitev stališč in sklepov glede hitrejšega razvoja s tem, da se na osnovi oblikovnega programa pristopi k izboljšanju delovnih in tehnoloških pogojev. Že takrat smo pa tudi jasno povedali, da bomo reševali perspektivne rešitve tudi izven DO, v kolikor se ne bo v okviru DO pristopilo k realizaciji postavljenih zahtev. Poudarjamo, da to ni bilo nobeno izsiljevanje, pač pa posledica ugotovitve, da do realizacije sanacije z investicijsko naložbo v višini 150 milijonov din ni prišlo.

Na zboru delavcev naše TOZD, dne 13. 8. 1979, je bilo vodstvo TOZD ponovno zadolženo, da išče rešitve v povezovanju z drugimi podjetji v cilju učvrstitve proizvodnega programa.

Na tem mestu ne bi poudarjali ugotovitev, do kate-

rih smo prišli pri obravnavi nepopolnega investicijskega elaborata iz leta 1979, s katerim se je hotela samo dokazati neupravičenost naložb v našo TOZD. Ostaja dejstvo, da se sestavljenci elaborata niso poglobili v bistvo naših težav, kar pa je istočasno merilo stopnje pripravljenosti za resnično reševanje naše problematike.

O zavlačenju reševanja tehnične in tehnološke sanacije TOZD TOBI, smo obvestili vse pristojne dejavnike ter prosili za njihovo aktivno vključitev. **Na tem mestu moramo reči, da so se mariborske politične in oblastne strukture aktivno vključile v mejah svojih pristojnosti.**

Zavedajoč se dejstva, da se moramo opreti na lastne sile, smo aktivno pristopili k reševanju naše perspektive ter se v tem smislu:

1. Aktivno vključili v delo **Delovne skupine toplotno preizkuševalne tehnike za Podravje**, s ciljem ustanovitve **Plansko poslovne skupnosti za toplotno in preizkuševalno tehniko.** Znotraj te skupnosti smo definirali **proizvodne in razvojne usmeritve**, in se prav tako dogovorili za odnose znotraj Poslovno planske skupnosti.

2. **Pristopili smo k izdelavi razvojnega in investicijskega elaborata**, v katerem načrtujemo ustrezno razširitev proizvodnih kapacitet in sanacijo obstoječega stanja. **Investicijski program bomo realizirali v etapah.**

3. **Pristopili smo k analizi rešitve našega stanja.** Rešitve našega stanja pa vidimo v vključitvi kot **TOZD v DO TVT »BORIS KIDRIČ«**, katere proizvodni program na področju toplotne tehnike je usklajen s proizvodnim programom naše TOZD. **DO TVT je največja proizvajalka toplotnih kotlov in v zadnjih letih pokriva preko 65% vseh jugoslovanskih potreb.**

V dosežanih dogovorih s predstavnikoma TVT »Boris Kidrič«, smo prišli do ugotovitve, da bi bila taka vključitev v interesu TOZD TOBI in TVT »Boris Kidrič«, predvsem v **programskem dopolnjevanju in cilju zagotavljanja kompleksne ponudbe.**

Tako organizacijsko povezovanje pa podpira tudi MGZP in predstavniki družbenopolitičnih organizacij našega območja. **Prepričani (Nadaljevanje na 4. strani)**

TOBI odhaja iz družine EMO?

(Nadaljevanje s 3. strani) smo, da bomo kljub zaostrenim gospodarskim pogojem v takšni povezavi le našli način in možnost, da pričnemo razreševati nakopičene probleme zadnjih let.

Zavedamo se, da nakopičenih odprtih vprašanj ne bo mogoče lahko in hitro razrešiti, vendar z reševanjem teh vprašanj moramo prič-

ti. V ospredje reševanja teh vprašanj moramo postaviti: 1. Sanacijo virov za financiranje našega poslovanja proizvodnje. Sedanja odvisnost od kratkoročnih virov nam ne zagotavlja pogojev za uspešno ustvarjanje in doseganje konkurenčne sposobnosti.

2. Preko zniževanja obveznosti za skupne službe in

bolj uspešnega lastnega poslovanja, bomo zagotovili sredstva za sanacijo tehnoloških in proizvodnih možnosti ter ustvarili pogoje za začetek izvajanja prepotrebnih investicij.

3. Zastaviti aktivnosti o vrnitvi virov, ki se nahajajo v plasmanih v okviru DO EMO Celje, ker bodo tudi ti viri zagotavljali možnost hi-

trejšega pristopa k načrtovani investicijski izgradnji. 4. Ustvariti vse ustrezne povezave in podvzeti ukrepe za uspešno gospodarjenje in ekonomsko saniranje same TOZD.

Predložene aktivnosti ne zagotavljajo spremembe stanja in razmer preko noči, vendar takšna pot le zagotavlja urejanje razmer in

pomeni izhod iz sedanje stagnacije.

Predlog za izločitev smo skušali utemeljiti z navajanjem dejstev, brez, da smo ga utemeljevali s številnimi podatki, ki pa jih potrjujejo konkretne razmere, v katerih se nahajamo.

Bistrica, dne 3. 12. 1980.

Direktor TOZD TOBI
Franjo Kuhta, ing. org.

EMO - CELJE VODSTVO DELOVNE ORGANIZACIJE

Mnenje o utemeljitvi predlagane pobude za izločitev TOZD Tobi Bistrica iz delovne organizacije EMO-Celje

V sredo, dne 10. 12. 1980 smo dobili od vodstva TOZD TOBI Bistrica predlog in utemeljitev pobude za izločitev TOZD TOBI iz delovne organizacije EMO - Celje. Da bi delavci v procesu odločanja o tako pomembni odločitvi lahko upoštevali vse čimtelje, ki lahko vplivajo na odločitev in bili seznanjeni s konkretnimi posledicami svoje samoupravne odločitve, smo zbrali informacije v zvezi z utemeljitvijo predlagane pobude. Na osnovi zbranih informacij in podatkov dajemo tudi stališča in mnenja.

Kljub skrbnemu večkratnemu branju utemeljitve predlagane pobude za izločitev TOZD TOBI iz delovne organizacije EMO ne moremo ugotoviti v čem so pravzaprav razlogi za pobudo. Z utemeljitvijo ne nameravamo polemizirati, delavcem v TOZD TOBI in ostalih TOZD in DSSS pa dajemo zbrane informacije, stališča in mnenja v razmislek.

1. Delavski svet podjetja EMO je dne 29. 12. 1967 potrdil sklepe delavskega sveta združenega podjetja EM Maribor ter delovne skupnosti obrata TOBI, z dne 19. 12. 1967 o pripojitvi obrata TOBI k EMO - Celje. Ob priključitvi je imel obrat TOBI 8.189.729,33 din lastnih poslovnih sredstev. Skupno s kreditom in skladom skupne porabe je imel 9.214.314,52 din poslovnih sredstev. Število delavcev je bilo 339 + 3 iz ZP EM Maribor. V prvem letu pripojitve je napravil za 2.435 ton proizvodov v vrednosti 25.309.000 din. Pred pripojitvijo k EMO - Celje je obrat TOBI proizvajal: električne štedilnike, električne kuhalnike, infra peči, centrifuge, grelne plošče, hitrokuhalne plošče, dimne cevi, dimna kolena.

2. Razvoj programa je bil naslednji:

Leta 1968 TOBI proizvajal: električne kuhalnike, električne grelce, grelne plošče, kamine, peči na olje, dimne cevi, pomivalne omare in razne usluge.

Leta 1969 TOBI proizvajal na novo: peči na trda goriva, električne štedilnike, noge za kopalne kadi, peči na olje.

V naslednjih letih TOBI proizvajal na novo:

Leta 1972 električne radiatorje.

Leta 1973 kotle Central.

Leta 1974 okenske klimatizerje.

Leta 1975 bojlerje, plinske peči.

Leta 1976 sušilnike, klima omare.

Leta 1979 vlažilnike, toplotne črpalke.

Leta 1980 hladilce mleka.

Proizvodnja peči na olje in pomivalne omare je bila prenešana leta 1968, in sicer iz proizvodnje TOZD POSODA.

TOZD TOBI je predvsem v zadnjih letih v celoti spremenil in moderniziral proizvodni program, tako da je sedaj tržno zanimiv in daje dovolj možnosti za socialno varnost in perspektivo kolektiva.

3. Od pripojitve so se sredstva, ki jih obrača TOZD TOBI povečala iz tedanjih 9.214.314,52 din na 167.820.569,44 din ali za 18,2-krat. Od tega se je tudi delež lastnih sredstev bistveno povečal, saj znaša 31. 12. 1979 40.925.694,04 din (5-kratno povečanje). Vseskozi se je močno povečeval obseg tako osnovnih kot obratnih sredstev. Iz pregleda naložb po letih ugotavljamo, da je večina strjnega parka v teh letih prenovljena. Zgrajena je bila hala za klimatizacijo, moderna čistilna naprava, trafo postaja, rešena energetika, urejena je bila jedilnica. Skupno je bilo v teh letih investirano v TOZD TOBI po tekočih cenah 23.184.283,48 din.

Nabavljeno je bilo med drugim:

Leta 1968: montanži trakovi s pnevmatskimi izvijači — 9 kom., kotel Trika — 2 kom.

Leta 1969: zračni motor Bullows, obračalna naprava — 4 kom., termogen — 2 kom.

Leta 1970: viličar VE 1502, diesel, viličar baterijski, IMV super kamionet.

Leta 1971: viličar diesel.

Leta 1972: transformatorska postaja.

Leta 1974: stiskalnica hidravlična — Litostroj, nadstrešje na dvoriščni ploščadi, skladišče, prizidek pri peči KPE-130, kotel EMO SV 110, toplotna instalacija, kompresorska postaja, dvigalo (Rade Končar) — 2 kom., škarje Jelšingrad, diesel viličar, baterijski viličar — 2 kom., kamion TAM 110 T 10, elektronski računalnik — 6 kom., kamion TAM 2001, Framing-400 — 5 kom., viličar baterijski, hidravlična preša T HAP-50/2000, kotlarna — oprema (Cevovod).

Leta 1975: nadstrešnica — surovinska obdelava, prizidek pri peči KPE-130, skladišče — nadstrešnica.

Leta 1977: lakirnica, rekonstrukcija zgradbe lakirnice, lužilnica, hala klima naprave, lužilnica, skladišče nadstrešnica in obzid., nadstrešnica — surovin. obdel. — dodat., zgradba kotlame, kotlarna oprema, zgradba — kompresor-postaje, stroj za piljenje in žaganje, ploskovno brusilni stroj APA, rezkalni stroj, gradbena dela dvigala I. in II., voziček električni EMA 3 t/8 — 2 kom., viličar ročni — paletni.

Leta 1979: kotel SV, lakirnica dodatno, čistilna naprava, stiskalnica 250 ton.

Po sedanjih cenah je vrednost naložb po grobi oceni nad 100 milijonov din.

4. Osnovna sredstva TOZD TOBI so bistveno manj odpisana (stara), kot v celotni delovni organizaciji EMO! Delovne priprave TOZD TOBI so odpisane per 31. 12. 1979 73 %, v celotni delovni organizaciji pa 89%! Gradbeni objekti so odpisani v vsej DO 55 %, v TOZD TOBI 57 %.

V letih 1968—1980 je TOZD TOBI doživel izredno veliko rast obsega poslovanja. V letu 1968 je proizvedel 2.435 ton proizvodov v skupni vrednosti 25.304.000 din, v letu 1980 pa bo proizvedel 5.292 ton proizvodov v skupni vrednosti 359.581.000 din, kar po vrednosti znaša za 14,2-krat več, tonažno pa 2,17-krat več. Iz podatkov izhaja, da je v tem obdobju TOZD TOBI več kot podvojil fizični obseg proizvodnje, zaradi bistveno bolj kakovostnih izdelkov se je vrednostni obseg proizvodnje še bistveno bolj povečal.

Pregled gibanja finančnega rezultata:

Leto	Finančni rezultat
	(v 000 din)
1968	1.029
1969	5.827
1970	265
1971	-1.054
1972	-516
1973	87
1974	9.029
1975	-7.897
1976	-9.662 nekrita izguba -7.192
1977	2.241
1978	3.751
1979	3.019

V zadnjih letih kaže finančni rezultat na stalno tendenco naraščanja, kar dokazuje, da s kakovostnim obvladovanjem tekočih problemov TOBI lahko tudi v sedanjih pogojih dosega še boljše rezultate. Poleg sredstev ostanka dohodka je TOZD TOBI večal svoj

poslovni sklad tudi z amortizacijo, ki je bila za pogoje v EMO relativno visoka. Vzrok je v precej velikih naložbah.

5. Stanje sredstev in virov sredstev TOZD TOBI — stanje 31. 12. 1979:

1. Osnovna sredstva	24,623.864 din
2. Sklad skupne porabe	3,501.662 din
3. Depoziti in plasmaji	14,019.962 din
4. Denar in vrednostni papirji	4,522.856 din
5. Terjatve do kupcev	25,090.676 din
6. Zaloge	46,478.271 din
7. Ostalo	118,257.291 din
	49,563.278 din
Skupaj	167,820.569 din
Viri sredstev:	
1. Poslovni sklad	40,925.694 din
2. Kratkoročni krediti za obratna sredstva	82,045.334 din
3. Rezervni sklad	1,332.462 din
4. Sklad skupne porabe	3,140.131 din
5. Dolgoročni krediti	17,125.199 din
	144,567.820 din
6. Ostali viri	23,252.749 din
Skupaj	167,820.569 din

Ugotovitve:

1. Relativno majhen obseg lastnih sredstev je zaradi tega, ker se je obseg dejavnosti TOZD TOBI izredno hitro širil, finančni rezultati TOZD pa so bili preskromni za primerno večanje poslovnega sklada ob tako hitrem razvoju. Programi TOZD TOBI so s stališča višine angažiranja sredstev zahtevni.

2. V veliko angažiranje kratkoročnih kreditov za potrebe TOZD TOBI je bila delovna organizacija prisiljena iti, ker TOZD v takem obsegu ne bi mogel poslovati.

3. Ne glede na zahteven finančni položaj TOZD TOBI je DO EMO vseskozi uspešno reševala likvidnostne probleme — v največji meri z angažiranjem Ljubljanske banke, Splošne banke Celje.

4. Zavedati se moramo, da je potrebno vsak kredit tudi vrniti. Delavci v TOZD morajo skupaj z delavci, s katerimi vršijo svobodno menjavo dela, zagotoviti vsaj take poslovne rezultate TOZD, da zagotovijo vračanje posojenih sredstev in pripadajočih obresti.

6. Ob pojavu nekritične izgube TOZD TOBI v letu 1976 smo v delovni organizaciji sprejeli odločitev, da moramo v Bistrici delavcem zagotoviti boljše delovne pogoje, ki bi zagotovili dolgoročen razvoj. Sprejeta je bila odločitev o izdelavi elaborata za postopen prenos proizvodnje na novo lokacijo. V letih 1977/1978 smo se dogovorili s predstavniki družbenopolitičnih skupnosti Celja in Maribora, da po izdelanem elaboratu skupno z nami obe družbenopolitični skupnosti zagotovita sredstva za realizacijo programa. Za tem smo pristopili k izdelavi investicijskega elaborata. Pri izdelavi investicijskega elaborata so strokovne službe naletele na celo vrsto težav, ki jih lahko strnemo v naslednje:

— program iz leta 1977 (naložba 150 milijonov din) sploh ni bil program, ampak samo osnovna idejna izhodišča za program;

— pri prečiščevanju programa so se pogosto menjavale odločitve vodstva TOZD TOBI v zvezi z izbiro programa, zato je bilo veliko dela opravljenega v prazno — pri preračunavanju raznih variant, ki se na koncu niso izkazale kot ekonomsko utemeljene;

— večina sedanjega programa, ki je tržno dolgoročno zanimiv se dela po preniknih cenah, tako da bi bila proizvodnja v novih prostorih, kjer se bodo bistveno povečale obveznosti TOZD, po takih cenah ekonomsko nezanimiva;

— osnova vsakega programa in izračuna ekonomske uspešnosti je razdelana tehnologija proizvodnih postopkov. Tehnološko-tehnične službe v TOZD TOBI v vseh letih izdelave elaborata tehnologije programov proizvodov niso izdelale. Za zadnji program, izdelan v letošnjem letu, ki pod določenimi pogoji zagotavlja uspešno poslovanje TOZD tudi v novih obratih, je bila tehnologija izdelana v sektorju za razvoj in investicije v DSSS.

Zadnji program predvideva naslednje naložbe:

(v 000 din)	
A. OSNOVNA SREDSTVA	
— gradbena dela	77.840
— domača oprema	36.870
— uvozna oprema	13.500
— ostalo	28.963
SKUPAJ	156.373
— 4,8 % prispevek za energetiko	7.507
— interkalarni obresti	5.000
B. OBRATNA SREDSTVA	166.500
VSEGA SKUPAJ	335.300

Program je ekonomsko utemeljen, pod pogojem, da se povečajo cene obstoječim proizvodom, ali pa se osvojijo novi, bolj domosni proizvodi na istem programskem področju.

Cene naj bi se povečale:			
— Central 15	44 %	— Elektronska regul.	9 %
— Central 25	4 %	— Hladilec mleka	91 %
— Kamin za Sl. Požogo	68 %	— Okenski klimatizer	49 %
— Křma omare 1050	33 %	— Vlažilec zraka	12 %

Zaradi težav pri izdelavi elaborata nismo mogli pristopiti k realizaciji programa. Poleg tega so se v naši družbi vse bolj zaostrovali pogoji investiranja.

Dne 13. 11. 1980 je bil razgovor predstavnikov delovne organizacije, TOZD TOBI in predstavnikov družbenopolitične skupnosti občin Celje in Maribor. Na tem razgovoru so predstavniki obeh občin, bank in zbornic sprejeli dogovor, da se podpre realizacija izdelanega programa. Pri realizaciji naj bi Ljubljanska banka, Splošna banka Celje in Ljubljanska banka — Kreditna banka Maribor sodelovali z enakim deležem sredstev. EMO Celje je skupno s TOZD TOBI prevzel obvezo, da v roku enega meseca zagotovi lastna sredstva in načelno soglasje sovlagateljev. Dne 15. 12. 1980 naj bi bil skupen razgovor predstavnikov izvršnega sveta občin Celje, Maribor, obeh bank in EMO, da bi se dogovorili o končni konstrukciji virov sredstev za realizacijo investicije. Za soboto, dne 15. 11. 1980 je bil v Celju sklican razgovor vodstva DO s predstavniki ustreznih služb iz DSSS in vodstva TOZD TOBI, na katerem bi se morali dogovoriti o pristopu k razgovoru s sovlagatelji. Na ta razgovor vodstvo TOZD ni hotelo priti. Neformalno smo bili obveščeni, da je o problematiki razpravljal delavski svet TOZD in OO ZK TOZD, kjer naj bi se sprejemali zaključki o brezperspektivnosti TOZD TOBI v DO EMO. Zaradi tega je koordinator ZK na ravni delovne organizacije zahteval razgovor predstavnikov družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov in vodstva DO in TOZD TOBI.

Razgovor je bil v četrtek, dne 4. 12. 1980 ob 15. uri v Bistrici. Na razgovoru so predstavniki TOZD TOBI seznanili predstavnike delovne organizacije s sklepi predhodnih razprav, skupno z razmišljanji o pobudi za izločitev. Dogovorili smo se, da vodstvo TOZD TOBI to pobudo da pisмено, vodstvo delovne organizacije pa svoje pisмено mnenje. Oboje naj bo osnova za kakovostno razpravo ter pravilno odločanje delavcev, tako v TOZD TOBI kot v ostalih TOZD in DSSS v zvezi z izločitvijo TOZD TOBI.

Iz celotne kronologije dogodkov izhaja kot nesporna naslednja ugotovitev:

Ob izdelavi elaborata za razvojno usposobitev TOZD TOBI je vodstvo TOZD TOBI vseskozi delalo na iskanju drugih rešitev. Vprašanje za razmislek je, ali ne bi bil tehnološki in tržni del elaborata bistveno prejš in bolj kakovostno narejen, če bi vodstvo TOZD TOBI namesto iskanja drugih rešitev posvetilo več pozornosti konkretnemu delu na elaboratu.

7. Delo DS Skupnih služb je v zvezi za pobudo o izločitvi večkrat omenjeno in ocenjevano. Skupna ugotovitev vodstva TOZD TOBI je, da so Skupne službe opravile premajhen obseg dela in da so delale premalo kakovostno, zaradi česar ni bil zagotovljen razvoj TOZD in socialna varnost delavcev v TOZD. Ta splošna ugotovitev in nobena parcialna ugotovitev v celotnem tekstu pobude ni z ničemer konkretno utemeljena. Delovna skupnost Skupnih služb vseskozi dela po planih svobodne menjave dela, o katerih realizaciji sproti obvešča samoupravne organe TOZD. Jasno in logično je, da tako kot tudi v strokovnih službah v samem TOZD, niso bile vedno vse naloge realizirane in tudi ne dovolj kakovostno. Toda trditev, da je realizacija nalog DSSS tako slaba, da je zaradi tega ogrožena socialna varnost delavcev TOZD, bi vendarle rabila temeljitejšo obrazložitev.

DSSS se po naših samoupravnih aktih financira po temeljnem načelu svobodne menjave dela, da posamezne temeljne organizacije plačujejo posamezne dejavnosti glede na delo, ki ga v teh dejavnostih za posamezne TOZD opravljajo.

Zato se že od formiranja temeljnih organizacij združenega dela naprej financira posamezne dejavnosti DSSS po zelo različnih kriterijih. Tam kjer se rezultate dela neposredno ugotavlja, se plačuje dejavnost po neposredno utemeljenih rezultatih, drugod pa po dogovorjenih kriterijih, ki so za posamezne dejavnosti najbolj primerni. Kriterije so doslej vedno usklajeno sprejemali delavci vseh temeljnih organizacij združenega dela. Glede na spremembe in konkretne predloge so se tudi dopolnjevali — tudi na predloge TOZD TOBI. Zbrali smo podatke o financiranju DSSS od ustanovitve TOZD naprej. Podatki so naslednji:

FINANCIRANJE DSSS OD TOZD TOBI

Leto	Vred. DSSS	Od tega TOBI	%
1974	67,245.943	5,237.413	7,78
1975	70,508.005	6,243.297	8,85
1976	69,877.000	4,546.000	6,50
1977	78,617.000	6,791.000	8,64
1978	75,670.000	5,844.000	7,72
1979	93,592.579	6,880.666	7,35
1980	116,041.446	9,406.452	8,11
1981 (plan)	143,410.625	11,607.874	8,09

Pred odločitvijo, ali je delež financiranja TOZD TOBI pri financiranju DSSS prevelik ali premajhen je potrebno primerjati podatke v zgornji tabeli tudi z nekaterimi podatki o deležu dejavnosti TOZD TOBI v celotni delovni organizaciji.

(Nadaljevanje in konec na 9. strani)

Poslovni dnevi EMO 1980

Kot že tri leta nazaj smo tudi letos organizirali poslovne dni EMO 1980, na katere smo povabili predvsem naše kupce in dobavitelje. Celotno prireditev smo organizirali v HALI GOLOVEC, kjer smo poslovnim partnerjem predstavili naš celotni proizvodni program s posebnim poudarkom na novostih, ki bodo za nas karakteristične v letu 1981.

Kupce smo povabili iz celotne Jugoslavije in odziv je bil dokaj uspešen, saj se je udeležilo prireditve ca. 100 naših večjih in pomembnejših poslovnih partnerjev. Naš osnovni namen je bil predvsem v tem, da kupcem približamo naš proizvodni program, poleg tega pa da v čim večji možni meri zaključimo z njimi proizvodno prodajni plan za leto 1981 s sklepanjem ustreznih samoupravnih sporazumov, aneksov, pogodb, itd.

Rezultate poslovnih dni na splošno lahko ocenjujemo zelo ugodno, saj smo sklenili prodajnih poslov v primerjavi s planom za leto 1981 za celotno DO 83%. Situacija po posameznih tozd je nekoliko različna, tako da je najuspešnejši tozd EMOKONTEJNER s 116% in manj uspešni tozd POSODA z 71%, pri čemer moramo upoštevati, da nekaj večjih kupcev ni prišlo in bomo z njimi sklenili pogodbe nekoliko kasneje, kar bo občutno dvignilo prejšnje indekse.

Trenutno je največje povpraševanje po TOBI pro-

gramu, in sicer kotli Central in kamini, tako da z veliko kupci nismo prišli do skupnega dogovora, ker se jim naše količine zdije absolutno premajhne, nato frite, saj smo sklenili 100% prodajni plan, silosi, kesoni, celoten program TOZD POSODA in AVP

kotli.

Padanje povpraševanja beležimo pri oljnih pečeh, sušilnikih, radiatorjih, pri kotlih SVN, APK in klimatizaciji. Kljub takšni situaciji smo sklenili poslov pri TOZD KOTLI 92% in RADIATORJI 95% glede na rebalansirani plan, upo-

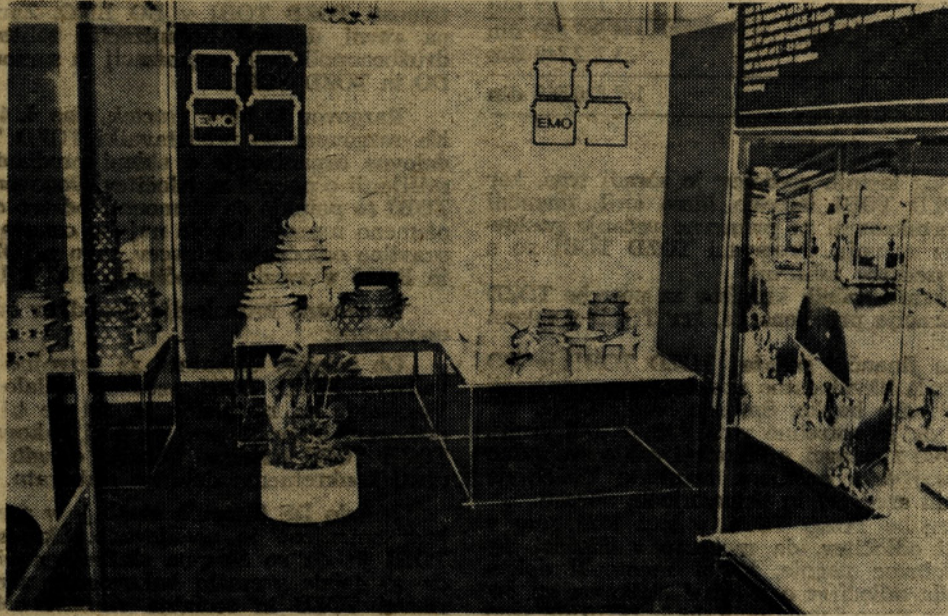
števat pa moramo seveda tudi dejstvo, da kupci pri radiatorjih eventualno ob izrednih tržnih težavah ne bodo v celoti izvršili sklenjenih pogodb.

Regionalna usmeritev prodaje je najbolj ugodna pri TOZD POSODA in delno TOBI, manj pa pri TOZD KOTLI, EMOKONTEJNER in RADIATORJI. Z ozirom na ostro konkurenco in tradicijo litih radiatorjev na južnih trži-

ščih smo tudi zelo slabo prisotni, zato bo v bodoče tu treba vlagati ogromno naporov za osvajanje teh tržišč, pridobljene pozicije v Sloveniji in Hrvaški pa zadržati in še nadalje negovati.

V okviru poslovnih dni sta TOZD KOTLI in marketing služba organizirala strokovni posvet s slovenskimi projektanti, kjer smo dosegli izredno udeležbo in splošno oceno zelo uspešno glede na strokovnost predstavitev programa TOZD KOTLI in delno radiatorjev kot tudi same organizacije.

Z ozirom na rezultate in ostalo, lahko celotno prireditev ocenjujemo pozitivno, kar pomeni, da je naš koncept nastopa na domačem trgu pravilen in ga je treba kot takšnega seveda v bodoče negovati, nadaljevati in usklajevati, istočasno pa imamo seveda možnost, da pravočasno znotraj DO uskladimo eventualne spremembe letnih planov proizvodnje, prodajno plačilnih pogojev, itd., seveda vse v smislu in cilju čim uspešnejše realizacije naših srednjeročnih in letnih gospodarskih planov.



Nekaj misli o kadrovanju

Pomembni del vsakega gospodarskega načrta je načrtovanje zaposlenosti v posameznem obdobju. Načrtovanje kadrov oziroma zaposlovanje pa je odvisno od več činiteljev, med katerimi je gotovo najpomembnejše razvoj investicijske dejavnosti v delovni organizaciji, kakor tudi širše, zagotovitev surovinske osnove in možnosti plasmana proizvodov na tržišču, seveda pa tudi odvisnost razpoložljivih delavcev zunaj delovne organizacije in seveda obstoječa zaposlenost delavcev v delovni organizaciji.

Za doseg ciljev, ki smo si jih zastavili za leto 1981 predvidevamo 1,5% stopnjo rasti zaposlenosti, kar je v skladu s sprejetimi smernicami razvoja občine kot celote. Omenjenih 1,5% je seveda manj kot smo predvidevali v zadnjih letih. Razliko načrtujemo z zmanjšanjem zaposlovanja na režijskih in proizvodno režijskih delih.

Analiza del in nalog, ki je bila narejena v letošnjem letu kaže, da je v naši DO vključeno v neposredno proizvodnjo ca. 60% delavcev, v posameznih temeljnih organizacijah se pa delavci med 52 in 80%. Ostali delavci osno-

del se opravljajo pa ničmur ne služijo, katera dela se podvajajo in katera dela bi se dalo z organizacijo porazdeliti med posamezne nosilce drugih funkcij in bi jih ne bilo potrebno posebej opravljati.

V zadnjih letih smo se prav gotovo prevečkrat zatekali k ustvarjanju novih del, ki niso pripomogla večji učinkovitosti. Ugotavljamo, da smo preneka-terikrat tako reševali tudi zaposlenost invalidov. S tem ni rečeno, da posamezniki niso delali, vendar v kolikor neko delo ne oplemeniti proizvoda naj se rajši opravijo neko drugo potrebno delo.

Z modernizacijo proiz-

zacijah bodo nekatera manj zahtevna težka dela odpadla. Delavcev bo s tem seveda preveč, vendar bo za to potrebno te usposobiti in prezaposeliti na drugih delih in nalogah v isti temeljni organizaciji ali v drugi temeljni organizaciji, pri tem pa seveda moramo upoštevati delovne in zdravstvene sposobnosti slehernega.

V letu 1981 bo zaključilo šolanje na raznih stopnjah in poklicih ca. 50 naših študentov, ki jih moramo z ustreznimi programi čimprej vključiti v produktivno delo.

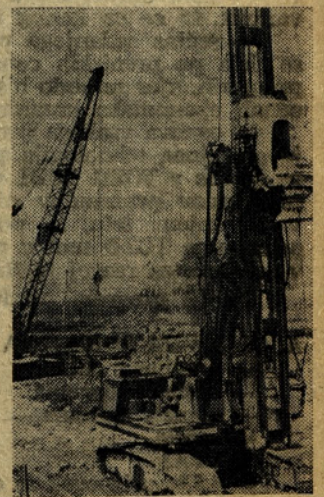
Seveda ob tem pa ne bomo zanemarjali osnovnega pomena kadrovske funkcije, ki pomeni pridobivanje kadrov. Kadre bomo pridobivali z osnovnim notranjim virom, ki omogoča osebni razvoj članov našega delovnega kolektiva, ter se pojavlja v oblikah izobraževanja perspektivnih delavcev ob delu na strokovnih institucijah, kjer bodo dosegli višjo izobrazbo in se s tem usposobili za zahtevnejša področja dela v skladu s splošnim programom potreb v de-

lovni organizaciji, z izobraževanjem delavcev na spreminjenih ali delno spremenjenih delih, če njihova strokovna usposobljenost ne ustreza zahtevam dela, s premeščanjem delavcev na enaka ali delno spremenjena področja delovnih nalog kadar bo to narekovala racionalizacija dela.

Potrebe po kadrih pa narakujejo, da se bomo tudi v letu 1981 posluževali pridobivanja kadrov iz zunanjega vira, kot oglašanja potreb po delavcih, oglasne table, po radiu, časopisu, sodelovali s Skupnostjo za zaposlovanje, kjer so registrirani delavci, ki iščejo zaposlitev, z direktnim kontaktiranjem prijavljenih kandidatov ter drugih oblik.

Prizadevanje kolektiva bi moralo biti v smeri zmanjšanja odliva zaposlenih tako imenovani fluktuaciji, ki bo tudi v letu 1980 izredno visoka, čeprav je v zadnjih mesecih v občutnejšem upadanju. Ne moremo namreč nepri- zadržano ugotavljati, da za- nastati v enem letu delovno organizacijo kar 15% de-

lavcev, ter da je potrebno prav toliko novih delavcev usposobiti na posameznih delih in nalogah in da je tudi to razlog za večjim zagotavljanjem rezerv v delavcih. Zagotovitev soci-



Ze pri gradnji novega obrata je potrebno misliti na kadre

alne varnosti in boljših pogojev dela je eden od načinov, da zmanjšamo sorazmerno visok odstotek fluktuacije, to pa istočasno pomeni zmanjšanje proizvodnih stroškov.

Osnovno izobraževanje ob delu

V osnovno šolo za odrasle se vključuje v SRS iz leta v leto več slušateljev, ki si želijo pridobiti, dopolniti ali izpopolniti splošno, družbeno ali poklicno izobrazbo v skladu s svojimi in širšimi družbenimi potrebami, s svojimi nagnjenji in sposobnostmi. Mnogi od teh želijo nadoknaditi, kar so iz objektivnih vzrokov zamudili v mladosti, vedno več pa je takih, ki želijo dvigniti raven lastne poklicne in splošne izobrazbe ter napredovati v svoji strokovnosti.

Osnovno splošno izobraževanje je namenjeno predvsem zaposlenim, odraslim in mladostnikom, ki želijo končati osnovno šolo, da bi se lahko vključili v nadaljnje izobraževanje in da bi bili uspešnejši in bolj ustvarjalni pri delu, pri samoupravljanju ter v osebnem življenju. Hkrati s širjenjem splošne izobrazbe si razvijajo delavci intelektualne sposobnosti, ustvarjalnost, kritičnost in samostojnost, poglobljajo proces lastne socializacije, si oblikujejo marksistični pogled na svet in se razvijajo v celovito osebnost.

Glede na nizko izobrazbeno strukturo zaposlenih (ca. 26 % zaposlenih v SRS brez popolne osnovnošolske izobrazbe, v EMO 48,7 odstotka) in visoko število tistih, ki nimajo končane osnovne šole (v Celju okrog 6000), bi se morali bolj aktivno vključevati v pridobivanje ter spodbujanje zaposlenih za to izobraževanje. Pridobivanje in dopolnjevanje osnovne splošne izobrazbe je tesno povezano s perspektivnim razvojem delavca in njegovo usposobljenostjo za delo in socialistično samoupravljanje ter neposredno vpliva na njegovo horizontalno in vertikalno mobilnost.

Ob vsem tem se moramo zavedati, da obstoječa tehnologija v naši DO zahteva tudi kadre usposobljene samo z delom, to pa so sedaj lahko tudi delavci, ki nimajo dokončane osnovne šole, vendar se skozi različne interne tečaje (za vlagarje, rezarje, voznike vilicarjev, varilce, itd.) usposobijo za opravljanje del in nalog s sredstvi, ki jim jih je družba zaupala. V zadnjih 5 letih je DO EMO usposobil preko 150 varilcev, preko 90 vlagarjev in rezarjev, prav toliko voznikov vilicarjev, preko 30 upravljalcev dvigal, itn. Velika večina opravlja svoje delo marljivo, vestno, zagnano in se po svojih močeh trudi za čimboljši uspeh svoje DO. Še bolj osveščeni in splošno izobraženi delavci pa bi zagotovo prispevali še več k

skupnemu uspehu delovne organizacije EMO.

Cilj vseh delavcev v DO EMO, pa tudi družbenopolitičnih struktur, kot tudi delavcev, ki se ukvarjajo z izobraževanjem v DO, je tudi dvigovanje izobrazbene ravni vseh zaposlenih. Ne gre le za organizacijo in izvedbo raznih tečajev, seminarjev, za funkcionalno izobraževanje, za štipendiranje, ampak v tem primeru bolj za študij ob delu. Čeprav je odziv na razpise za študij ob delu na srednjih in višjih šolah zadovoljiv, ne moremo biti zadovoljni z odzivom na razpis za visokošolski študij, še manj pa z odzivom na poklicne šole (ob delu se v letošnjem šolskem letu ni odzval nihče, ob delu imamo le 3 učence poklicnih šol, ki predvidoma končajo šolanje naslednje leto). Odziv na razpis za osnovnošolsko izobraževanje delavcev pa je ob obstoječi kadrovski strukturi v DO EMO porazen. In prav izboljšanje te strukture, predvsem pa osnovnošolske in poklicne, bi morali delavci naše DO v prihodnje posvetiti vso skrb. Kadrovska struktura se lahko izboljšuje na več načinov, eden izmed njih je zaposlovanje oziroma zasedanje delovnih mest s kadri, ki imajo dokončano zahtevano izobrazbo, hkrati pa se že obstoječi kadri izobražujejo in tako »pomagajo« dvigovati splošno izobrazbo zaposlenih.

Se posebej se moramo zavedati, da je dvigovanje splošne izobrazbe tudi po-

goj in osnova, da se bo dvignila tudi strokovna izobrazba naših delavcev. Delavci DO EMO pa nismo le priveski (zaslužjeni od strojev, temveč smo tudi samoupravljalci, upravljamo z zaupano nam družbeno lastnino proizvajalnih sredstev. Več delavcev z dokončano osnovno šolo pomeni tudi več strokovno in samoupravno usposobljenih in še bolj razgledanih članov kolektiva. Torej ima delovni kolektiv kot celota z dvigom splošne ravni več možnosti za učinkovitejšo samoupravljanje, posredno pa tudi za dvig produktivnosti.

Zadnji dve leti je manjši vpis in tudi zanimanje za osnovnošolsko izobraževanje med našimi delavci kot prejšnja leta, ko smo imeli celo oddelke v okviru naše DO. 1978 je bilo 12 vpisanih, 1979 26 vpisanih, 13 jih je obiskovalo pouk, letos je le 5 delavcev vpisanih v osnovno šolo ob delu. Kje iskati vzroke tako majhnemu zanimanju za dokončanje osemletke, če vemo, da je 1769 delavcev brez dokončane osnovne šole v naši DO (po podatkih IBM za september 1980)?

Po istih podatkih je še vedno številčno največ delavcev z nedokončanim splošnim izobraževanjem v tozd Posoda 1031, v tozd TOBI 194, v tozd Radiatorji 132 in v tozd Kontejner 121. Odstotno pa »prednjačijo« tozd Radiatorji s 67 % zaposlenih delavcev brez dokončane osnovne

šole, tozd Odpreski in avtokolesa ter tozd Posoda s 63 %, tozd TOBI z 51 %, tozd Frite jih ima 50 %, tozd Kontejner pa 48 %. Ostali tozdi imajo ugodnejšo strukturo predvsem pa manj delavcev brez dokončane osnovne šole. Četudi vzamemo te podatke z rahlo rezervo, je stanje še vedno zelo zaskrbljujoče.

Oddelek izobraževanja stalno propagira osnovnošolsko izobraževanje. Dovolj zgodaj je razposlal tudi ciklostirana obvestila o vpisu v osnovno šolo na vse tozd, družbenopolitične organizacije in samoupravne organe, torej so bili delavci obveščeni o možnosti brezplačnega izobraževanja na Osnovni šoli I. celjske čete v Celju. Menim, da je treba iskati vzroke:

— v nezadostni motiviranosti delavcev slušateljev osemletke za splošno izobraževanje;

— v kadrovanju znotraj podjetja, ki je kljub vsem naporom še prešibko razvito;

— v ne dovolj izdelanem sistemu napredovanja;

— delavci, ki dokončano osnovno šolo ob delu, ni za to še posebej nagrajen, nima neposredne koristi. Tako se odločajo za dokončanje osnovne šole le tisti delavci, ki se želijo vpisati na poklicne ali srednje šole;

— v fluktuaciji, ki je najvišja prav med delavci brez ali s samo dokončano osnovno šolo (zaposleni kot NK in PK delavci).

Ob vsem tem smo tudi manj začuden, če ni odziva na razpise za osnovnošolsko izobraževanje. Sedanje stanje, zahteve proizvodnje in tehnološki proces nas sili, da še vedno sprejemamo določene (pa čeprav še tako majhen) odstotek delavcev brez osnovne šole. Težiti pa moramo k temu, da bo ta delež pri novospregjetih resnično majhen, neznamen, če ga že ne moremo popolnoma odpraviti. Predvidevamo lahko, da bo tudi sedanja zaostrena gospodarska situacija posredno vplivala na zmanjšanje odstotka delavcev z nedokončano osnovno šolo. Tudi politična akcija družbenopolitičnih organizacij (zlasti sindikata) ne bo imela uspeha vse dotlej, dokler ne bomo skupno razrešili vprašanj motivacije naših delavcev za izobraževanje, vprašanj kadrovanja, nagrajevanja in napredovanja. Dokler teh vprašanj ne bomo razrešili in razčistili, je vsako prepričevanje delavcev z nedokončanim splošnim izobraževanjem, da leto dokončajo, pa naj jih prepričuje kdorkoli, obsojeno na zanemarljiv odziv t. j. takšen kot je sedaj. Ostajam optimist, zato upam in želim, da bi bilo to stanje ob naslednjem vpisu, t. j. v začetku 2. polletja šolskega leta 1980-81 (2. februarja 1981), preseženo in da se bo več delavcev naše DO odločilo, da opravi manjkajoče razrede osnovne šole.

Marko Gorjan

INOVACIJE

Komisija za racionalizacije TOZD ODPRESKI in POSODA so pred težko nalogo, da po dolgih in mučnih razpravah končno ovrednotijo pravilno nagrado za uspešno izvedbo 90 gorilcev v konstrukciji in izvedbi naših avtorjev.

Pri prehodu iz generatorskega na mešani plin smo uvozili gorilce firme SCHMITZ-APELT, pri omenjenih gorilcih pa smo se odločili za predelavo, kar seveda ni naše področje dela, s tem pa prihranili tozdoma ca. 50 starih milijonov din.

Inovatorji so z veliko požrtvovalnostjo, dosegli uspeh, izvedli so takšno dodatno šobo, da so za omenjene gorilce dobili tudi certifikat, gorilci nemoteno delujejo.

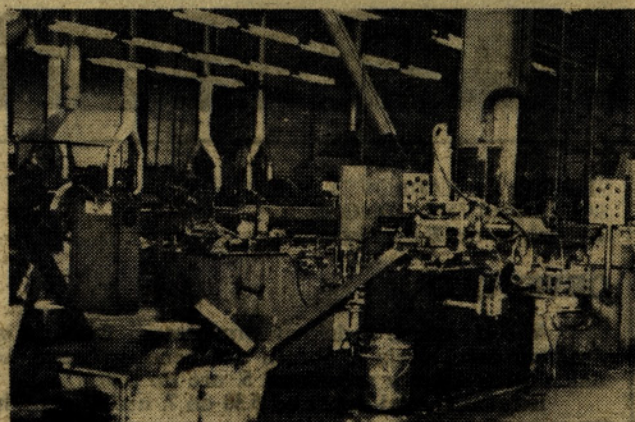
Zgorevanje, termodinamika in delovanje gorilnika so specialna področja in po mnenju strokovnja-

kov ni logično, da bi kdorkoli dobil nalog za preurejanje gorilnikov.

Za tozd POSODA in ODPRESKI ter EMO v celoti je bil razplet z doma preurejenimi gorilniki absolutno najugodnejši, saj je bilo

vse vezano tudi na čas izvedbe.

Upoštevajoč razplet dogodkov, pogovorov in sklepov inovacijskega odbora, so komisije za racionalizacije pred nalogo, pravilno ocenili omenjeno inovacijo.



Na vsakem delovnem mestu je možno izboljšati pogoje dela

ino. Inovatorji so imeli vpogled, možnosti in delne naloge preizkušanja in realizacije gorilnikov, pri tem pa dosegli nadpovprečne rezultate.

Po »Pravilniku o ugotavljanju preseganja službene dolžnosti«, ki ga je potrdil inovacijski odbor je možno takšne in podobne predloge realno oceniti, potrebna pa je objektivnost in dobro poznavanje spleta dogodkov.

Leto 1980 se izteka. Množičnost na inovacijskem področju je bila zadovoljiva, vendar so tu še ogromne rezerve. Ob večjem razumevanju in boljši organiziranosti, bi lahko dosegli rezultate, ki bi bili še pomembnejši za DO.

Vsem avtorjem inventivnih predlogov in vsem sodelavcem, ki so z oddelkom za industrijsko lastnino kakorkoli sodelovali, se iskreno zahvaljujemo in jim želimo v novem letu 1981 še več uspeha.

NAS SINDIKAT

Čakajo nas velike naloge

Dejansko ne bi povedali nič novega, če bi zapisali, da bo imel sindikat v prihodnjem letu posebej veliko dela. Sindikat ima veliko dela vselej. Dinamika razvoja samoupravljanja od sindikalnih organizacij nenehoma terja polno angažiranost. Lahko bi rekli, da je v tem oziru sindikalna organizacija sredstvo, po katerem se uresničuje samoupravljanje v praksi.

Tako, kakor so raznolike človeške aktivnosti in tako, kot so razvejeni interesi delavcev, je razvejana tudi dejavnost sindikata. Sindikat je najširša družbenopolitična organizacija delavcev, vendar pa v praksi še vedno ni zadovoljiva tudi sindikalna organiziranost delavcev. Vzroki za tako stanje so različni. Eden od teh vzrokov je tudi v tem, da se premalo delavcev aktivneje vključuje v delo sindikata.

V sindikatu želimo uresničevati osebne in skupne interese, zato je prav, da se v naše glasilo zapišejo pogloblitve aktivnosti in usmeritve dela sindikata v letu 1981. Ne samo zaradi tega, ker je to dolžnost organa sindikalne organizacije, pač pa zato, ker je to pravica članov sindikata, da se seznanijo z usmeritvami, da bi lahko neposredneje in tvornejše delovali v delu sindikata po njihovih osnovnih sindikalnih skupinah ali drugih organih sindikata. Na tem mestu pa je koristno zapisati, da osnovna sindikalna skupina ni po svoji dejavni vlogi nič manj pomembna, kakor kateri drugi organ sindikata. Zato bi bilo prav, da bi se prav ta oblika sindikalne organiziranosti tvornejše in intenzivneje vključevala v delo.

Pred nami je leto, v katerem bomo posvetili veliko pozornosti pripravam na volitve, ki bodo v začetku leta 1982. Napačno bi bilo, če bi se tolažili z mislijo, da imamo še dovolj časa. Ne smemo pozabiti, da se pripravljamo na volitve na katerih bomo izvolili vse samoupravne organe in vse delegacije za skupščine samoupravnih interesnih skupnosti in delegacije za zbor združenega dela občinske skupščine.

Osnovne sindikalne skupine bodo v postopku evidentiranja, morale posvetiti mnogo pozornosti prav izbiri kandidatov, kajti od tega dela priprav bo odvisna kvaliteta dela samoupravnih organov in navedenih skupščin. V tem delu priprav, bo potrebno pritegniti tudi aktivnosti drugih družbenopolitičnih organizacij, posebno pa velja posvetiti pozornost na vključevanje mladine.

Pomembna naloga sindikata je organiziranje mladinskih organizacij. Vzodbuda mora teči predvsem v usmerjanju in utrjevanju zavesti pri mladih, da bodo njihovo mladinsko organizacijo uporabili kot obliko delovanja pri uveljavljanju njihovih interesov v samoupravnih in družbenopolitičnih tokovih.

Poleg praktičnega samoupravnega izvajalskega dela je pomembna urejenost samoupravnih odnosov. Jeseni je tekla javna obravnava osnutka družbenega dogovora o skupnih osnovah za oblikovanje in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo. Sindikat, kot udeleženec pri sklepanju tega družbenega dogovora, je tudi podpisnik samoupravnih splošnih aktov s katerimi v temeljnih organizacijah delavci določajo osnove in merila za razporejanje čistega dohodka in za delitev sredstev za osebne do-

hodke in skupno porabo. Zato bo v naslednjem letu potrebno dopolniti in uskladiti samoupravne splošne akte temeljnih organizacij in delovne organizacije.

Na področju družbeno-ekonomskih odnosov bomo posvečali pozornost še: pripravam za razpravo o zaključnem računu, uresničevanju in dograjevanju sistema nagrajevanja, spremljanju izvajanja planov temeljnih organizacij in delovne organizacije in drugim pomembnim nalogam.

Pri krepitvi splošnega ljudskega odpora (SLO) in družbene samozaščite (DS) ima sindikat posebne naloge in zadolžitve. Odgovorna naloga je vsekakor sodelovanje pri pripravah političnih varnostnih ocen in ocenjevanju političnih situacij. Tembolj pomembne naloge na tem področju bodo v prihodnjem letu zlasti zaradi tega, ker je načrtovana zvezna akcija enot civilne zaščite v Celju. Posebna navodila in informacije v zvezi s pripravami in potekom akcije pričakujemo v prvi polovici leta 1981. Naloge sindikata na področju SLO in DS bodo v bodoče sestavni del varnostnih načrtov, zato se bo treba temeljito

seznaniti tudi o nalogi sindikata pri preprečevanju in odpravljanju posledic izrednih razmer. Z vse večjim podružbljanjem SLO in DS prevzema sindikat tudi pomembno vlogo v informacijskih tokovih po vseh splošnih vprašanih obrambe in zaščite.

Ko že omenjamo informiranje je izrednega pomena že spoznanje, da je dobro informiranje predvsem vrednota in pogoj dobrega dela. Kvalitetno informiranje je pogoj uspešnega samoupravljanja in gospodarjenja, zato se bomo v sindikatu zavzemali za iskanje novih oblik in organizacije smoternega in učinkovitega informiranja. Zastopali bomo stališča, da mora biti informacija jasna in razumljiva zlasti takrat, ko se pred delavca — samoupravljalca postavlja zahteva pomembnega odločanja. Med oblike informiranja spadajo tudi različne oblike izobraževanja iz samoupravnega področja.

V tem letu smo nekatera predavanja v okviru delovne organizacije že organizirali in s takim načinom dela nameravamo nadaljevati tudi v naslednjem letu.

Na področju življenjskih in delovnih razmer se bo-

mo zavzemali za kvaliteto prehrano delavcev, za nadaljevanje preventivnih pregledov delavcev, izrednega pomena je analiza izostankov iz dela. Posebno skrb bomo morali posvetiti usklajevanju samoupravnih aktov za zagotavljanje minimalnih standardov za življenjske in delovne razmere. Pri obravnavanju socialno šibkih delavcev bomo namenili posebno skrb za odpravljanje vzrokov, ki pogojujejo socialno šibkost. Tu gre zlasti za odpravljanje neustreznih delovnih pogojev in slabo plačanih del. Izhajati moramo iz dejstva, da je slabo plačilo najpogosteje posledica, zato je treba vztrajati na zahtevah za odpravo vzrokov.

Priprava proizvodnih programov invalidskih delavnic ostaja še naprej nujna sestavina razvojnega programa EMO. Delavci EMO se moramo zavdati, da je ravno tako nujno upoštevati in poglobljati vlogo varstva pri delu, kajti le s smotro in racionalno uporabo zaščitnih sredstev in ukrepov za varno delo, se bomo izognili marsikateremu problemu v proizvodnji.

Vzpodbujanje inventivne dejavnosti, je dolžnost nas vseh, koristnosti tega dela delavčevih aktivnosti verjetno ni potrebno posebej poudarjati. Bistveni vzvod za razširitev dejavnosti je treba nedvomno iskati v pravilnem načinu nagrajevanja tovrstnih prizadevanj.

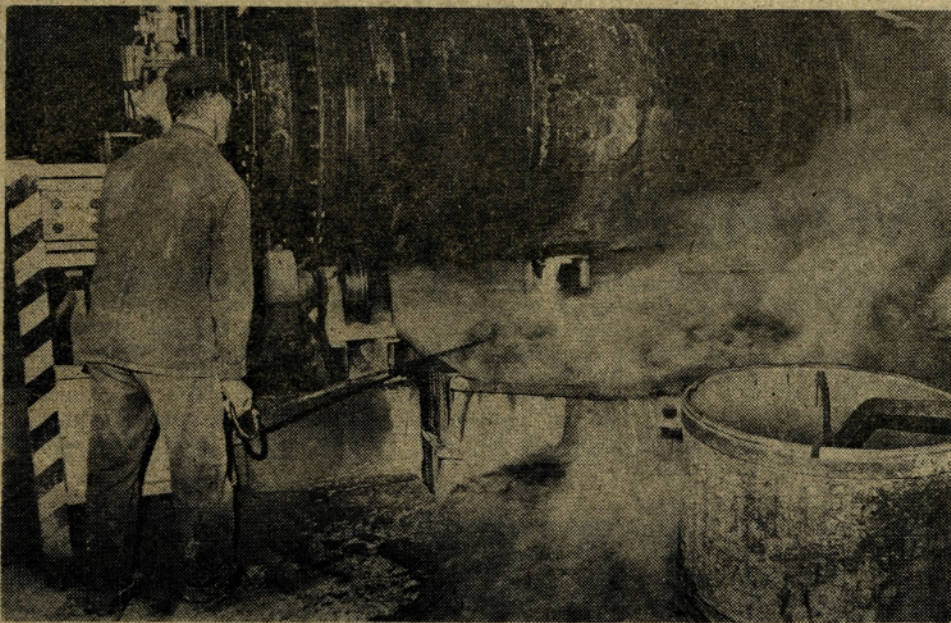
Pogoj za dobro delo je prav gotovo povezan z dobrimi medsebojnimi odnosi delavcev v posameznih delovnih sredinah. Vzpostavljane, razvijanje in negovanje dobrih odnosov je končno tudi odraz kulturnega nivoja ljudi. Seveda pa morajo odnosi temeljiti na korektnih in stvarnih dejstvih. Sedanje gospodarsko stanje in splošne politične razmere na svetu terjajo realno ravnanje.

O delu in politični usmeritvi zveze sindikatov, bi bilo mogoče napisati še zelo veliko. Glede na to, da bodo v februarju letni članski sestanki osnovnih organizacij, na katerih bodo člani sprejeli letne programe dela, bi bilo v tem zapisu preuranjeno navajati kakršnekoli akcijske programe.

Podlaga za pripravo dela konference osnovnih organizacij zveze sindikatov EMO, bo v delovnih programih osnovnih organizacij, ki se povezujejo po skupnih interesih v konferenco.

Program dela bomo v naslednjem letu objavljali v našem glasilu Emajlirec.

Adi KOZOVIC



SEKTOR ZA KADROVSKE IN SAMOUPRAVNE ODNOSE
Oddelek za družbeni standard

OBVESTILO

Vse zaposlene v delovni organizaciji Emo-Celje obveščamo, o novem odpiralnem času bifeja v obratu družbene prehrane. Spremembo narekuje minimalen obisk kupcev v času od 5. ure do 5.30.

Bife bo zjutraj odprt od 5.30 do 7. ure. V ostalih terminih ostane odpiralni čas nespremenjen.

Oddelek za družbeni standard

TOBI odhaja iz družine EMO?

(Nadaljevanje s 5. strani)

DELEZ TOBI V EMO:

Leto	Zaposleni %	Celotni prihodek %	Dohodek %
1974	9,1	13,9	10,5
1975	9,5	9,2	5,0
1976	9,3	9,6	6,4
1977	9,0	11,2	11,7
1978	10,0	11,8	9,3
1979	10,5	12,3	9,5

Iz vseh podatkov je možen samo en zaključek: TOZD TOBI financira vseskozi DSSS z bistveno manjšim deležem kot ostale temeljne organizacije — ali glede na število zaposlenih, ali glede na celotni prihodek, ali glede na dohodek. Obstaja sicer še vedno vprašanje, ali ni obseg financiranja DSSS glede na rezultate dela prevelik. Toda dejavnosti, ki se opravljajo v DSSS bo za TOZD nekdo moral opravljati. Verjetno bodo tovrstne dejavnosti največ stale takrat, če bo TOZD postal enovita delovna organizacija. Še posebej so Skupne službe drage v tistem primeru, kadar se za dela in naloge Skupnih služb mimo samoupravnih aktov kolektiva zaposluje za iste naloge kot SSS, režijske delavce v TOZD, ker

gre za dvojno režijo, ki svoj obstoj dokazuje na ta način, da se zgovarja druga na drugo.

Izločitev iz delovne organizacije je v Zakonu o združenem delu zagotovljena pravica delavcev v TOZD. Pri tem moramo opozoriti, da je po Zakonu o združenem delu osnoven smisel izločitve TOZD iz sestava delovne organizacije povečanje produktivnosti dela v novih pogojih, ustvarjenih po izločitvi temeljne organizacije.

Iz utemeljitve vodstva TOZD TOBI povečanje produktivnosti delavca v novih pogojih ni razvidna. Torej morajo delavci pri procesu razpravljanja in odločanja presoditi ali je povečanje produktivnosti dela zagotovljeno ali ne. Prepričani smo, da bodo delavci TOZD TOBI temeljito in realno ocenili prednosti take ali drugačne odločitve v zvezi z izločitvijo. Odločajo seveda o dolgoročni usodi svojega kolektiva. Vodstvo DO lahko zagotavlja samo to, da bo še naprej vložilo vse sile za realizacijo jasno zastavljenih nalog pri realizaciji razvojnega programa TOZD TOBI. Ne glede na pogoje gospodarjenja je ugotovitev, da postopno beležimo vse večje uspehe. Uspehi za TOZD TOBI so iz ugotovitev v našem gradivu jasno razvidni. Ravno zato smo prepričani, da smo skupno s širšo družbeno skupnostjo in v povezavi z združenim delom Maribora in Celja ter nekaterih drugih organizacij v Jugoslaviji sposobni zagotoviti delavcem TOZD TOBI tudi dolgoročno perspektivo.

Glavni direktor
Franci GAZVODA, dipl. oec.

SODELAVCI

Pred nami je popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj. V OZD pripravljamo v ta namen dokumentacijo, ki jo boste potrebovali ob popisu.

V kolikor doslej še niste javili sprememb osebnih podatkov, podatkov o družinskih članih, spremembi naslova začasnega ali stalnega bivanja **STORITE TO TAKOJ!**

Spremembe javite v kadrovsko operativo, soba 16.

— KSA —

Grandes Jorasses

Po vrnitvi z Druja je bil počitek blagodejen, vendar, ker je bilo nebo sinje modro in napoved dobra sva naslednji dan s Skokom odrinila na turo. Na Montenveru sva zapustila zobato železnico in hrup turistov. Nekaj trenutkov za tem sva že preskakovala razpoke Merde Glacier. Najprej sva hodila hitro, po nekaj urah pa se je v naju naselila utrujenost še iz prejšnjih dni. Temnilo se je že, ko sva dosegla steno Grand Jorasses. Preden sva se pripravila in vstopila v steno je bila ura že deset. Ledeni kolnar po katerem sva plezala je izginjal navzgor v temačnosti noči. Led je po šest sto metrih postal vse tanjši in krhek. Ob vsakem koraku so konice derez zadele ob skalo, in presunljivo zacvilile. Nazadnje je Janez obtičal na težavnem mestu, tanka plast ledu se je lomila pod njim. Zavpil sem naj se

vrne, saj bi vsako vztrajanje lahko pomenilo usoden morda celo katastrofalen padec. Ko je prisopil nazaj sva se odločila, da bova počakala do jutra. Zbil sem še nekaj majavih klinov vendar brez večjega uspeha. V led in skalo sva s zdolblja plitve vdolbine in tako na pol sede na pol vise čakala jutra. Dolgo sva tako vsak zase preživljala ure noči predno se je prikradla jutranja sivina med zasnežene vrhove. Ko pa se je zdanilo, šele takrat sem opazil, kako strm in zračen je svet pod nogami. Ledena strmina je v enem samem zamahu padala šeststo metrov navzdol v osrčje ledenika. Številne razpoke so razkazovale njegov starčevski obraz. Ko sva si uredila opremo sva po tankem ledu le pripravkala do prvih skal. Po nazobčanem in krušljivem granitu sva čez nekaj ur prišla na vrh. Pihal je močan, hladen veter, ki naju je prisilil, da sva se po vrveh spustila na sedlo. Od tu pa sva zagazila v sneg ledenika, da sva dosegla Montenver, kjer sva se pomešala med živopisano množico ljudi.

Naslednji dan z Janezom hodiva po Chamonixu, zavijeva na vodniški urad. Tu registriramo vzpone, začudeni strmimo v naju, še bolj začudeni in preseščeni pa so ko jim poveva od kod sva. Končno so formalnosti opravljene. Popoldne se poslovim od prijateljev in se z avtobusom odpeljem skozi predor proti Haliji. Zapustim Chamonix s številnimi osenji v okolici.

Prijeten je občutek, ko se zavedaš, da si tam pustil del sebe, najlepše trenutke svojega življenja,

mladim generacijam pa spomin na našo domovino in prijatelje.

Prav tem se imam zahvaliti in sem jim iz srca hvaležen, da so se mi vsi ti načrti sploh uresničili. Gore ostajajo vse bolj in bolj daleč na obzorju, kmalu so samo še kot bel kristal, s svojo nevidno močjo.

Plezala: Knez F. in Skok Janez

Dne: 23., 24. 8. 1980
Štajerska smer Grandes Jorasses

Mlada žena je s ponosom ponudila možu svojo prvo slaščico, katero je spekla.

»Kaj pa je to?« je vprašal mož, ko jo je poskusil.

»To je vendar marmorni kolač!«

»Ah tako, sem mislil, da je granitni...«

Rešitev nagradne križanke „29. november“

Pravilno geslo:

ROJSTVO FEDERATIVNE IN SOCIALISTICNE JUGOSLAVIJE

Nagrajenci:

1. nagrada 300 din — ZAVRŠAN Tatjana, DSSS
2. nagrada 200 din — MILENKOVIČ Žika, posoda
3. nagrada 150 din — LESKOVŠEK Nada, posoda
4. nagrada 100 din — KRAJSEK Vinko, posoda

ŠOFERJI!

Ste že zamenjali vozniška dovoljenja?

Storite to najkasneje do 30. decembra 1980, ker boste po tem roku morali ponovno izkazati svoje vozniške sposobnosti pred izpitno komisijo, v kolikor ne boste mogli dokazati da zamenjave vozniškega dovoljenja niste opravili iz objektivnih vzrokov.

Zahtevku za podaljšanje veljavnosti vozniškega dovoljenja morate priložiti dve fotografiji velikosti 35x45 mm ne starejše od 6 mesecev.

Če ste imeli doslej omejitve iz zdravstvenih razlogov morate imeti tudi zdravniško spričevalo.

Natančnejša navodila boste dobili na oddelku za notranje zadeve pri vaših občinskih skupščinah.

— KSA —

Emajlirac

Casopis izhaja dvakrat mesečno kot glasilo delovne skupnosti EMO Celje in ga prejemajo vsi člani te delovne skupnosti brezplačno. Ureja ga uredniški odbor.

Glavni in odgovorni urednik: Viki Klenovšek. Tehnična oprema: Jože Kuzma. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 23-921, interna 238. Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (št. 421-1/72 z dne 22. 5. 1973). Tisk in kličjeji AERO Celje.

Dopisujte v naše glasilo *Emajlirac*

Obvestilo

Komisija za odpis, ocenitev in prodajo osnovnih sredstev »EMO«, razpisuje dne 9. 1. 1981 ob 8. uri licitacijo naslednje rabljene opreme:
Naziv
Opomba

	Izkl. cena
1. SEVER, št. 816344, 2790 o/min., 087 kW	neizpraven 100
2. ELEKTROKOVINA	izpraven 250
3. ELEKTROKOVINA, št. 19986, 1,5 kW, 2835 o/min.	neizpraven 100
4. SIMEN, št. 257476, 1350 o/min., 0,42 kW	izpraven 250
5. RADE KONCAR, št. 116462, 2,5 kW, 935 o/min.	neizpraven 200
6. FICEM, št. 134448, 1,35 kW, 1390 o/min.	izpraven 500
7. FICEM, št. 13447, 1,5 kW, 1390 o/min.	izpraven 500
8. RADE KONCAR, št. 1153787, 3 kW	neizpraven 100
9. SEVER, št. 679517, 4 kW, 2900 o/min.	izpraven 1.000
10. RADE KONCAR, št. 12326, 1,6 kW, 940 o/min.	izpraven 800
11. SIEMENS, št. 6829434, 3,7 kW, 1410 o/min.	izpraven 1.500
12. Frekvenčni pretvornik, št. 353778, 3 kVA, 50/200 Hz	izpraven 2.000
13. AEG, št. 208186, 1,4 kW, 2830 o/min.	izpraven 700
14. RADE KONCAR, št. 262463, 5,5 kW, 710 o/min.	izpraven 1.500
15. El. magnet, 3 faze	izpraven 100
16. RADE KONCAR, št. 328480, 4 kW, 1420 o/min.	izpraven 1.200
17. SEVER, št. 1224683, 0,75 kW, 920 o/min.	izpraven 300
18. RADE KONCAR, št. 184117, 10 kW, 1440 o/min.	izpraven 2.500
19. RADE KONCAR, št. 375567, 10 kW, 1440 o/min.	izpraven 2.500
20. RADE KONCAR, št. 322927, 11 kW, 2890 o/min.	izpraven 2.000
21. RADE KONCAR, št. 322823, 11 kW, 2890 o/min.	izpraven 2.000
22. RADE KONCAR, št. 12, 11 kW, 2890 o/min.	izpraven 2.000
23. RADE KONCAR, št. 751279, 22 kW, 1460 o/min.	izpraven 8.000
24. VEM, št. 64/128330, 4,4 kW, 1430 o/min.	neizpraven 800
25. RADE KONCAR, št. 428105, 2,4 kW, 1430 o/min.	izpraven 1.200
26. RADE KONCAR, št. 48953, 1,3 kW, 1390 o/min.	izpraven 800
27. SIEMENS brez št., 3-fazni, moč cenimo 0,3 kW	izpraven 200
28. ELIN, št. 225774, 1 kW, 1380 o/min.	izpraven 800
29. El. motor, št. 327732, tip 2, AZ 185-4, moč cenimo 3 kW	izpraven 800
30. Razni deli el. motorja	50
31. RADE KONCAR, št. 98938, 18,5 kW, 2950 o/min.	izpraven 2.000
32. RADE KONCAR, št. 1140404, 11 kW, 2920 o/min.	izpraven 1.500
33. 7 kom. el. motor. à 250	izpraven 250
34. El. motor TNERO INFIGLI, št. 45471, 4 kW, 2870 o/min.	izpraven 1.500
35. SIEMENS, št. 205941, 1,5 kW, 690 o/min.	izpraven 500
36. AEG, 9 kW, 1400 o/min.	izpraven 2.500
37. SEVER, št. 205941, 1,5 kW, 690 o/min.	izpraven 800
38. SEVER, št. 148628, 1,5 kW, 690 o/min.	izpraven 800
39. Razhodovana klima naprava se proda za 5.000 din.	
40. El. vodna črpalka, el. motor SEVER ca. 2.000 litrov na minuto — cena 10.000 din.	
41. Prenosni kompresor, inv. št. 1043, se proda po izključni ceni 3.000 din.	
42. Prenosna vodna črpalka z el. motorjem, inv. št. 1496 se proda — izključna cena 3.000 din.	
43. Razhodovani briaki, inv. št. 9267, se proda, izključna cena 300 din.	

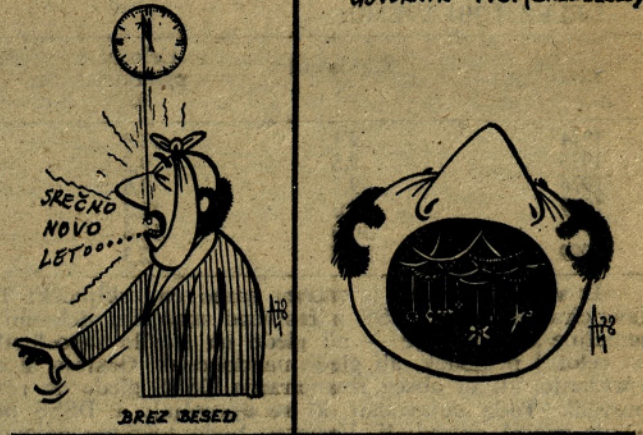
Kavcijo v višini 10 % vrednosti posameznega osnovnega sredstva plačati pred pričetkom dražbe na žiro račun št. 50700-606-107.

V izključno ceno ni vračunan prometni davek. Posamezno osnovno sredstvo bo prodano najboljšemu ponudniku.

Kupec mora blago prevzeti najkasneje v petih dneh po zaključku prodajnega postopka in po predhodnem plačilu celotne kupnine. Informacije — telefon 25-810, int. 335 in 337.

Naš humor

GOVORNIK 1981 (BREZ BESED)



»Glej no, Lukec, ti si postal pa že cel dečko. Še malo pa boš takšen kot tvoj očka!«
»Ja, saj tega se tudi mama najbolj boji!«

Sodelavka je zamudila v službo.
»Kje pa ste hodili tako dolgo?« jo jezno vpraša šef.
»Oprostite, saj nisem nalašč, toda med potjo me je zasledoval neznan moški...«

—0—
»In kaj?«
»Hodil je zelo počasi...«

»Kje pa je tvoj prijatelj?«
»Boljan je.«
»Kaj pa mu je?«
»Tekmovala sva, kdo se bo bolj nagnil skozi okno, pa je on zmagal.«

—0—
»Poslušaj, ali je res, da si pustila fanta s katerim si hodila samo zaradi tega, ker je začel nositi očala?«

»Sploh ne, zgodilo se je ravno obratno. Cim jih je dobil je on pustil mene.«
»Oh, zgodila se mi je strašna nesreča!«
»Kaj pa se ti je zgodilo?«

—0—
»Pomisi, grem po cesti in najdem petsto dinarjev...«

»In temu praviš ti nesreča?«

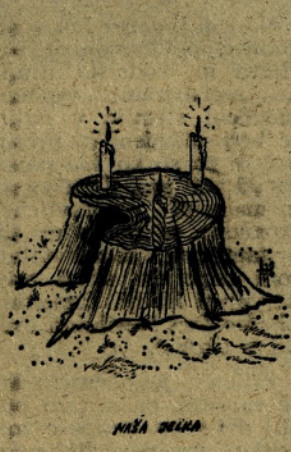
»Seveda, ko pa je šel z mano prijatelj, kateremu sem dolžan tisoč din!«

—0—

V zaporu:
»Zakaj pa si ti zaprt?«
»Zato, ker sem prehitro vozil z avtom. Pa ti?«
»Jaz pa zato, ker sem z njim vozil prepočasi.«
»Pa saj to vendar ni kaznivo!«
»Pač! Avto je bil ukraden!«

—0—

Mož pri psihologu:
»Da sanjam v angleščini bi še razumel, toda motijo me podnapisi v slovenščini...!«



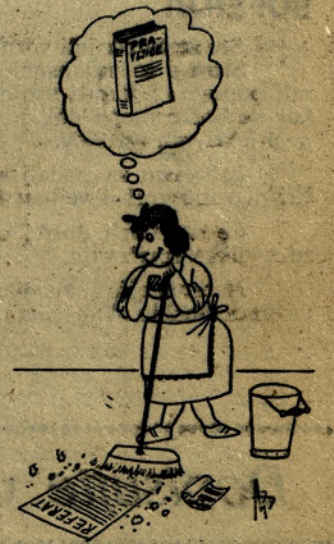
Pri sodniku za prekrške:
»Ko je prišlo do pretepa ste držali v rokah kol, zanima me, kaj pa je imel v rokah vaš nasprotnik?«
»Mojo ženo, tovariš sodnik...«

—0—

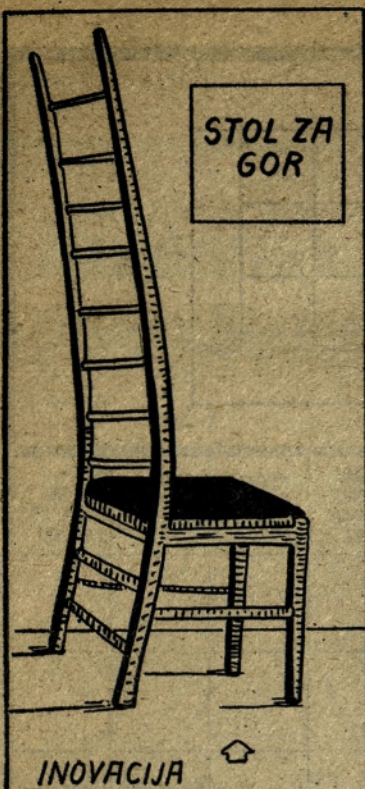
Ko je neki gost prišel v škotski hotel, mu je receptor razložil:
»Pri nas je navada, da si mora posteljo narediti vsak sam.«

»Prav.«

»Torej izvolite, lahko začnete. Tu imate deske, žeblje, kladivo.«



GREMO V NOVO LETO: Pozidar 81 Panič



STOL ZA GOR

INOVACIJA



POTROŠNIKI SO LETOS SAMI VRŠILI INVENTURO V SKLADIŠČU SAMO-POSTREŽBE ... JE PRAŠEK, ALI GA NI?! ... TRGOVCI SO POTROŠNIKE ZAČASNO PRIPRLI V PRAZEM SKLADIŠČU ...

MALI ČLOVEK PLAČUJE VELIKE CENE, če se kaj dobi ... POTROŠNIŠKA MRZLICA - VROČICA se traja ...



SAMOZALOŽBA 80-81 ...

RAZVIJAJMO SVOJ JEZIK! : UČITELJ... DRŽI SVOJ JEZIK! : ŠEF...



KAKŠNE ODNOSE IMAŠ Z MOJO HČERKO?

STABILIZACIJSKE!

DVOPEK
DVOJNI C
DVOJNI A
DVOJNA KAVA
DVOM
DVOSPEV
DVOGLASNIK
DVOR
DVOCEVKA
DVOKOLO



KUHANJE V NOVI POSODI MI JE POSTALO NEVARNO PRED OBOŽEVALCI - NISEM NOVOLETNI DVOPLAKAT - KOLEDAR ...

NE TRGAJ KOLEDARJA!

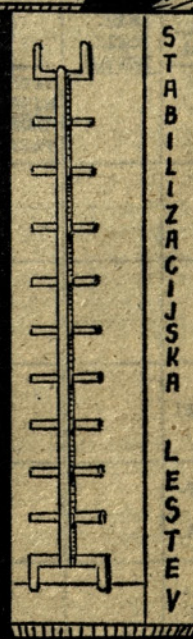


ZNANO JE, DA ŽENSKA PODPIRA TRI VOGALE V HIŠI ... POSEBNO, ČE JE "HIŠNA POMOČNICA" ... TUKAJ SI PODPIRA LE GLAVO ...

SVOBODNEGA UMETNIKA je osvobodilo fizično delo od USTVARJANJA, UMETNIKA je osvobodilo imetje od DELA! SVOBODNI UMETNIKI ...



BERITE EMAJLIRCA ZA BRALNO ZNAČKO, ALI MORDA MEDALJO!



PAPAJ MUC!

TAKO SMO ZASOLILI CENE, DA NE BO OSTALO NIČ SOLI ZA ZMRZNJENE CESTE

Pozidar 81 PANIČ