



Poština plačana pri PTT enoti
63000 Celje

Emajlirec

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE EMO CELJE

LETO XXXVI - ŠT. 13-14 - 20. JULIJ 1986



OB DNEVU BORCA IN DNEVU VSTAJE

Čas naglo mineva, 45 let je že minilo od takrat, ko so bili jugoslovanski narodi postavljeni pred veliko preizkušnjo. Ob juljskih praznikih se lahko s ponosom spomnimo, da so jo prestali častno in pogumno.

4. julija 1941 je Centralni komite KP Jugoslavije sklenil, naj sabotažne akcije prerastejo v organiziran vseljudski odpor proti okupatorju. Naši narodi so kar po vrsti dvigali orožje v upor; že čez tri dni je počilo v Srbiji, še v istem mesecu v Črni gori, Sloveniji, Bosni in Hercegovini in na Hrvaškem, oktobra pa so se proti okupatorju dvignili Makedonci. Prvi strel iz puške slovenskega partizana je počil 22. julija v Šmartnem pod Šmarno goro. Množica svobodoljubnih, požrtvovalnih ljudi je sledila klicu in se pridružila boju, ki ni bil le boj proti zavojevalcu, temveč tudi boj za pravičnejšo, bolj humano družbo.

Nov pristop k urejanju razmer v naši delovni organizaciji

IZHODIŠČA ZA OPREDELITEV VLOGE RAZVOJNO-SANACIJSKEGA SVETA ZA DO EMO

- ustvarjati drugačno klimo v slovenski politiki, oz. vložiti napore v to, da se spremeni odnos širše DPS do DO, ki ima danes devetdesetletno tradicijo na področju emajlirstva, toplotne tehnike, transportne tehnike in na področju naprav in orodij za preoblikovanje pločevine;
- urejati sanacijsko-razvojne relacije med LB in DO EMO, oz. težiti k ponovnemu vzpostavljanju osnovnega zaupanja med upnikom in DO v sanaciji;
- sprožati in dopolnjevati sile, tj. notranje dejavnike in potenciale v DO EMO.

Pri zasnovi takega pristopa je potrebno upoštevati naslednja izhodišča:

1. Razvojno-sanacijski svet ne bi smel prevzemati nikakršne poslovne in razvojne odgovornosti namesto za to odgovornih nosilcev v DO EMO, ampak naj bi zagotavljal zgolj dodatek/prispevek k aktivnostim, ki bi v kritičnih elementih izvajanja sanacijskega programa predstavljali »jeziček na tehtnici« rezultatske uspešnosti.

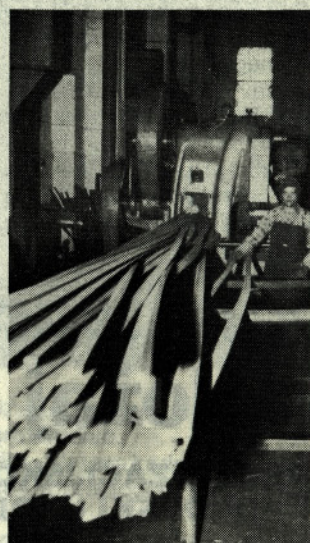
To pomeni, da ne bi smel razvojno-sanacijski svet izhajati iz povsem izhodiščne pozicije, ampak bi se morala njegova vloga osredotočiti na dograjevanje skrajnih naporov, vseh v DO EMO, da se doseže prag uspešnosti. To načelo bi se moralo v prvi vrsti uresničevati na področju obvladovanja potrebnega znanja v DO, manifestiralo pa naj bi se skozi oblikovanje pomoči pri organiziranju zadostnega ekspertnoimplementacijskega znanja. V osnovi naj bi šlo za pomoč pri ustvarjanju prebojev z dodatnim organiziranim znanjem in pri oblikovanju zadostne strokovno politične moči v realizaciji.

2.

Intenzivno vključevanje DPS v razreševanje razmer v DO EMO bi se moralo prek razvojno-sanacijskega sveta pričeti s procesom etapnega izboljševanja sanacij-

programov in morebitnih novih programov:

To pomeni, da bi bilo potrebno na osnovi ekspertno uporabnega znanja za vse obstoječe in potencialne nove proizvodne programe zagotoviti trdno strokovno



Ustanovili smo razvojno sanacijski svet

Na osnovi obsežnih razprav o intenzivnejšem sodelovanju DO EMO in družbenopolitičnih skupnosti Celje in Šentjur je delavski svet DO na svoji seji v ponedeljek 7. 7. 1986 ustanovil razvojno sanacijski svet v naslednji sestavi:

Miloš Pešec (izvršni svet občinske skupščine Celje), Sergej Šešerko (izvršni svet občinske skupščine Šentjur), Dušan Burnik (predsednik KPO Železarne Štore), Stane Seničar (predsednik KPO Zlatarne Celje), Niko Kač (Ljubljanska banka), Janez Lenasi (Medobčinska gospodarska zbornica), Vlado Bukvič (Razvojni center), Tone Zimšek (Občinska skupščina Celje), Franci Gazvoda, Tomaž Milač in Boris Mihelčič (EMO Celje).

skega programa, pri čemer sta posebej poudarjeni njegova vsebina in konsekvencnost njegovega uresničevanja.

Delovanje razvojno-sanacijskega sveta naj bi poseglo na naslednja področja:

1.

Preverjanje perspektivnosti obstoječih proizvodnih

podlago, ki bi bila osnova spremenjenemu odnosu zunanjih dejavnikov, vse ob predpostavki, da se izoblikujejo tudi ostali pogoji uspešnega poslovanja (zlasti kadrovski).

2.

Področje zagotavljanja pomoči pri organiziranju dodatne podpore perspektiv-

nim programom in pomoči pri konsekvencnejšem ukinjanju neobetavnih programov:

To pomeni, da bi morala biti za vsako področje v DO EMO predhodno podana oz. ustvarjena določena strokovna osnova, ki bi oblikovala opcijo DO za dodatno pomoč in z njo bi se do DPS oz. do razvojno-sanacijskega sveta postavile zahteve po nujenju oz. organiziranju ustrezne pomoči in podpore. Samo na tej osnovi bi bilo moč uresničiti v prvi točki opisan obrazec.

3.

Področje organiziranja integrirane praktične pomoči celjske in šentjurske občine, in sicer v naslednjih smereh:

- prek združevanja sredstev, dela in znanja,
- skozi razvojno sodelovanje in kadrovsko podporo,
- z zagotavljanjem delovnih mest za potrebe zaposlovanja.

(Nadaljevanje na 2. strani)

ČESTITAMO ZA 22. JULIJ

Nov pristop k urejanju razmer v naši delovni organizaciji

(Nadaljevanje s 1. strani)

slovanja morebitnih tehnoloških viškov, nastalih ob modernizaciji obstoječe proizvodnje in ob ukinjanju neperspektivnih proizvodnih programov.

4.

Področje rigoroznega spremljanja realizacije sanacijskega programa ob hkratnem zagotavljanju intenzivne strokovno politične pomoči pri oblikovanju izrednega nagrajevanja delavcev za izredne rezultate:

Z drugimi besedami, bilo bi potrebno nasproti odgovornosti poudarjeno delovati pri odkrivanju motivacijskih vzvodov oz. mehanizmov. To

zahteva tudi strogo opredelitev vrste nalog in odgovor na vprašanje, katere rezultate kaže ciljno predpostavljati in jih gantogramsko začrtati z vmesnimi časovnimi preseki 3, 6, 8 in 12 mesecev. V poštev naj bi prišlo omejeno število ključnih nalog. Vseposvobod tam, kjer se naloge ne bi izvrševale, mora razvojno sanacijski svet uveljaviti družbeno varstvo.

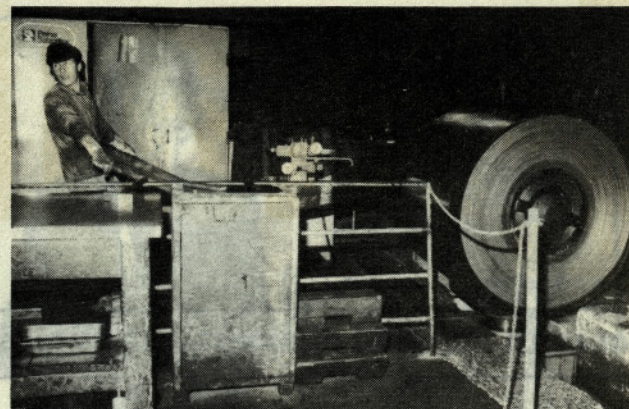
5.

Področje informiranja javnosti oz. angažiranje javnih informativnih sredstev. Potrebna je ustrezna usposobitev oz. specializacija odgovornih nosilcev informira-

nja. Poglobljeno aktiviranje informacijskih sredstev kot podprojekta javnega informiranja predstavlja vzvod političnega in strokovnega vključevanja DPS v izvajanje sanacijskega programa DO EMO.

6.

Področje merjenja oz. ocenjevanja kvantitativnih oz. kvalitativnih premikov doseženih v procesu sanacije v DO: V ta namen bi se moral oblikovati sistem dokaj preprostih parametrov (oprejemljivih in enostavnih), ki bi tako omogočili koncipirati rezultatsko izmerjenje akcije. Analitiko je nujno vezati v določeni raz-



vojni smoter. Načelo takšnega analitičnega spremljanja bi moralo biti povezano s smotrom, da se DO EMO kot združevalec in nosilec vrste proizvodnih dejavnosti spremeni iz kombinata labilno perspektivnih programov v kombinat nosilnih, uradnih in propulzivnih programskih usmeritev. Iz teh razlogov bi bilo zelo primerno postaviti komparativno analitiko in

DO EMO primerjati z vodilnimi sorodniki OZD pri nas. Analitiko bi bilo potrebno vezati na ugotavljanje subjektivne sposobnosti uspeha in ne na objektivne probleme.

Poudarjen bi moral biti komparativen odnos do najuspešnejših proizvajalcev v proizvodni podskupini.

Predsednik občinske skupščine
Tone Zimšek

Z notranjimi ukrepi bomo izboljšali položaj

ORGANIZACIJSKO-KADROVSKI UKREPI V DO

V sanacijskih programih DO EMO Celje je DO EMO poleg ostalega pristopila k celi vrsti organizacijsko-kadrovskih ukrepov, ki jih lahko razvrstimo v tri večje skupine:

- I. organizacijski ukrepi,
- II. kadrovske ukrepi,
- III. ukrepi na področju vrednotenja in stimulativnih OD.

V nadaljevanju podajamo pregled že realiziranih ukrepov kot tudi tistih, ki so v izvajanju oz. bodo pričeti v III. kvartalu 1986.

I. ORGANIZACIJSKI UKREPI

S temi ukrepi so mišljeni vsi tisti, ki se posredno ali neposredno nanašajo na izboljšanje poslovanja, bodisi da gre za posege v makro in mikro organizacijsko strukturo ali pa za izboljšanje samih procesov poslovanja znotraj posameznih poslovnih funkcij ali med njimi.

a) Ukrepi v makro in mikroorganizacijski strukturi

1. zaradi povečanega poudarka proizvodnji sta bili iz enotnega področja formirana področja razvoja in področje za proizvodnjo.
2. Zaradi preobsežne problematike sta bili iz enotnega področja formirana področja za trženje in področje materialne oskrbe.
3. Zaradi zaokrožitve in celovitosti obravnavanja problematike sta bili formirani novi področji za ekonomiko ter za kadre, organizacijo in poslovno informatiko.
4. Na novo so bile formirane organizacijske enote (službe) v področju trženja in področju materialne oskrbe.
5. V pripravi je centralizacija (prenos iz TOZD na nivo DO) kreativnega dela tehnološke priprave, operativne priprave, prenosa novih izdelkov v proizvodnjo, standardizacije, itd. z name-

nom, da se koordinirano, učinkovito in hitreje obvladujejo tovrstni problemi na nivoju DO (dosedanja nepovezanost).

6. V pripravi je postopek za prenehanje obstoja TOZD Odpreski in avtokolesa, katerega proizvodnja bo ukinjena konec leta 1986.

7. V pripravi je postopek za ukinitve proizvodnje TRIKA radiatorjev.

8. Dopolnjeni so bili razvidi del in nalog oz. opisi del in nalog v smislu nove vsebine dela tam, kjer je prišlo istočasno tudi do zmanjševanja izvajalcev (predvsem pri režiji).

9. V vseh delovnih sredinah so bila na novo oblikovana dela s strogo kreativno vsebino kot podlaga za nadaljnji razvoj posameznih poslovnih funkcij in kot osnova za kadrovanje izključno visoko strokovno usposobljenih izvajalcev.

10. Vsa dela so bila natančno klasificirana v proizvodna in režijska ter znotraj režijskih na posamezne podstrukture, kar je bilo osnova za nadaljnje analize in kadrovska ukrepanja. Prav tako so bile ažurirane vse mikroorg. sheme.

b) Ukrepi za izboljšanje procesov poslovanja

1. Izdelana in uporabljena je bila metoda s pripadajočo dokumentacijo, s pomočjo katere so bili po delovnih sredinah pripravljeni posnetki poslovanja, slabosti, stične točke med org. enotami ter predlogi za izboljšanje stanja v procesih poslovanja. Problematika se na osnovi teh podatkov sistematično in dolgoročno rešuje pri vseh tekočih in bodočih org. spremembah in racionalizacijah poslovanja.

2. Na področju operativnega poslovanja od komercialne do proizvodnje je bil poseben poudarek dan reševanju in usklajevanju najpomembnejših nalog, kot so:

- spremljava prodajnih naročil na računalniku,
- pravočasna izdelava tehnol. dokumentacije kot osnove za kalkulacijo,
- računalniško planiranje materialnih potreb,
- ažurno in točno skladiščno poslovanje,

- ažuriranje normativov dela in materiala,
- itd.

3. Na področju proizvodnje je bil oblikovan projektni izvedbeni team, v katerem sodeluje tudi zunanja svetovalna institucija z edino nalogo postopoma urediti in tam kjer še ni, računalniško podpreti poslovanje na naslednjih področjih:

- evidenca strojev in orodij,
- popis dejanskih kapacitet,
- dopolnitev statističnega spremljanja proizvodnje,
- računalniško optimiranje, terminiranje, razpisovanje in spremljanje proizvodnje,
- računalniško organizirano preventivno vzdrževanje strojev in naprav,
- itd.

4. Zaradi slabšega obvladovanja individualne proizvodnje (na primer TOZD Kotli) s strani vseh poslovnih funkcij, še posebej pa inženiring prodaje, je bil oblikovan projektni izvedbeni team pod vodstvom zunanjega svetovalca posebej za TOZD Kotle kot za inženiring dejavnost (prodaja programa kotlov) z namenom, da se do podrobnosti definirajo in na novo organizirajo vsi poslovno-tehnični procesi v inženiring prodaji, TOZD Kotli in vseh medsebojnih povezavah do ostalih funkcij v DSSS.

5. Zaradi posebnega poudarka obvladovanju individualne proizvodnje je DO EMO vstopila v skupni slovenski projekt »Izdelava metode in računalniškega programa za planiranje proizvodnje v gradbeništvu in strojogradnji«, v katerem med drugim sodelujejo tudi Litostroj, Metalna in Gostol.

6. V izvajanju je naloga uvedbe t. i. drsnega planiranja in spremljanja rezultatov z namenom hitrejšega prilagajanja tržno-poslovnim spremembam.

7. Na področju kalkulacije je bila izdelana redna planska kalkulacija ter stopenjska kalkulacija (izračun več pokritij) po zadnjih nabavnih cenah - vse interaktivno računalniško.

8. Na področju razvida del bo do konca leta 1986 sprejet nov pravilnik o notranji sistematizaciji, ki bo uvedel računalniško evidentiranje del oz. nalog v povezavi s kadrovsko evidenco, vrednotenjem del ter izplačanimi OD. Obenem se uvaja posebna dokaj analitična kartica dela oz. naloge kot osnova za racionalizacijo poslovanja in učinkovitega kadrovanja.

9. V okviru razvoja t. i. tehnično-proizvodne problematike je bila opravljena edinstvena povezava med CNC stroji v TOZD Orodjarni s centralnim računalnikom, kar pomeni direktno programiranje, v pripravi (idejni) pa je računalniško konstruiranje.

II. KADROVSKI UKREPI

Kadrovski ukrepi se nanašajo predvsem na pridobivanje, razvoj ter na potrebno mobilnost kadrov v povezavi z zmanjševanjem režije (saturacija) in kadrovskih okrepitev posameznih delovnih sredin kot tudi kadrovske diferenciacije.

Ciljno so ukrepi v sanacijskem programu opredeljeni z 20 % izboljšano kvalifikacijsko strukturo in 10 % zmanjšanjem režije v tem srednjeročnem obdobju. Ukrepi se realizirajo predvsem preko dveh že sprejetih programov dela, in sicer programa razvoja kadrov in preko programa racionalizacije poslovanja.

a) Realizacija programa razvoja kadrov, ki zajema predvsem področja pridobivanja kadrov, izobraževanja, napredovanja in nagrajevanja. Program bo v DO verificiran v juliju 1986 in javnosti posebej predstavljen, kljub temu pa so se že izvajali ukrepi na področju kadrovanja in izobraževanja (napredovanje in nagrajevanje bo predstavljeno posebej):

1. Stalno se izvajajo obsežne akcije kadrovanja v proizvodnji TOZD Kotli z namenom, da se pridobi dovolj visokokvalificiranega kadra (varilci, ključavničarji). Proizvodnja do sedaj ni bila bistveno ovirana.

2. Pospešeno se kadrujejo visokostrokovni kadri za kadrovsko okrepitev posameznih področij dela, vendar se zaradi razlogov (OD, zmanjšan ugled firme, itd.) še ne uspeva pokrivati niti fluktuacije, prav tako pa je velik del kadrov (predvsem tehnične usmeritve), ki jih DO EMO potrebuje, deficitaren v celi celjski regiji.

3. Kot že prej, trenutno pa pospešeno se izobražujejo kadri za proizvodne poklice znotraj DO v »lastni režiji« in sicer za varilce, voznike viličarjev, upravljalce dvigal, pocinkarje, lužilce, topilce, vlagarje in rezače itd. S takšnim izobra-

ževanjem se vsaj delno pokriva pomanjkanje tovrstnega kadra izven DO.

4. Izveden je bil za 100 % povečan razpis štipendij kot v letu 1985.

5. Študenta se tudi čez razpisano število za prednostne usmeritve, čeprav je zanimanje za visokostrokovni kader tipa inženir oz. dipl. inženir zelo majhno.

6. Izveden je že bil odprti dan DO EMO, kjer smo predstavili potrebe in možnosti DO sedmošolcem pred izbiro poklica.

7. DO EMO nudi zaposlitev vsem pripravnikom študentom brez izjeme.

8. DO EMO nudi pripravništvo tudi drugim kadrom, ki nimajo štipendije v EMO in take kadre intenzivno išče.

9. Kot vsako leto, je bila izvedena enotedenska praksa študentov VEKŠ z možnostjo nadaljnjega sodelovanja s študenti in zaposlitvijo.

10. Sodelujemo v republiškem VSO programu, kjer so naši modeli izobraževanja vlagarjev in podobnih profilov postali vzorec, tako da bodo v prihodnosti delavci DO za tako obliko izobraževanja dobili eksterno potrdilo.

11. Izvaja se poseben program usposabljanja emajlerjev v sodelovanju z DU Žalec.

12. Navezani so bili sistematični stiki s Srednjo tehnično šolo Celje, kjer smo 60 učencem nudili štipendije z možnostjo nadaljevanja študija, dogovarjamo pa se o pričetku šolanja enega razreda naših delavcev za IV. stopnjo kot tudi za VI. stopnjo.

13. Sistematično so bili intenzivirani stiki z našimi štipendisti tako preko posebnih sestankov z njimi kot z večjo materialno stimulacijo (na primer: regres, obdaritev ob 8. marcu, itd.).

14. V septembru se prično izvajati programi izobraževanja (kot sestavni del programa razvoja kadrov) za posamezne delovne sredine in posamezne teme (projektno delo, računalništvo, skladiščno poslovanje, itd.).

15. Z obratno ambulanto DO EMO so bile definirane in potrjene naloge na področju širšega zdravstvenega obvladovanja delovnih mest kot kadrovske populacije.

b) Realizacija programa racionalizacije poslovanja, katerega velik del ukrepov se nanaša na zmanjševanje režijskega dela (saturacija), kadrovsko mobilnost v smislu izkoriščanja notranjih rezerv ter kadrovske okrepitve posameznih delovnih sredin. Izvedenih je bila cela vrsta ukrepov in posegov, med drugimi:

1. Izdelana je bila in na vodstvu DO ter na DPO DO potrjena metoda kriterijev za premeš-



čanje izvajalcev iz ene org. enote v drugo, predvsem pa tudi v proizvodnjo.

2. Izdelana je bila »Sinteza kadrovske analize režijskih izvajalcev s predlogom možnih kadrovskih rezerv«.

Ta sinteza v prvem delu analizira režijsko strukturo DO, v drugem delu pa predlaga konkreten pristop k zmanjševanju režijskih izvajalcev, v tretjem delu pa nakazuje smeri prihodnjih večjih kadrovskih premikov v smislu omenjene kadrovske mobilnosti. Iz te analize je izveden sanacijski ukrep, da je potrebno v letih 1986 in 1987 zmanjšati število režijskih izvajalcev za 60 glede na stanje konec leta 1985 in pri tem bistveno okrepiti določene delovne sredine z notranjimi premiki. Iz tega cilja izhaja tudi vrsta drugih ukrepov, ki so navedeni v nadaljevanju.

3. Delavski sveti vseh TOZD in DSSS so sprejeli prepoved zaposlovanja (še vedno se izvaja) na vseh režijskih delih, razen na kreativno razvojnih (VS kvalifikacija).

4. Delavski sveti so sprejeli tudi zahtevo (še vedno se izvaja razen izjem), da se kadrujejo izvajalci z ustrezno strokovno usposobljenostjo.

5. Pri sestavi plana kadrov za leto 1986 je bilo upoštevano izhodišče, da plan predstavlja stanje kadrov konec leta 1985 kar je pomenilo omejevanje režije v planu. Izjema je bila služba razvoja in nekatera kreativna dela. Še posebej je bil ta kriterij omejevanja režije upoštevan v DSSS in pri hipertrofirani proizvodni vodstveni režiji.

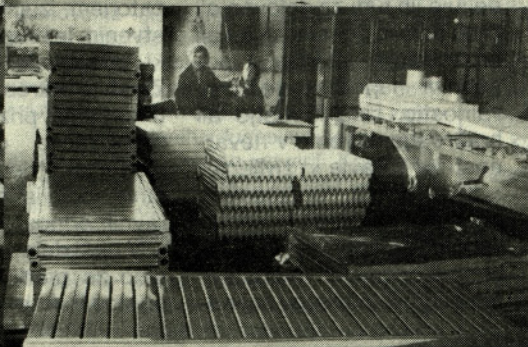
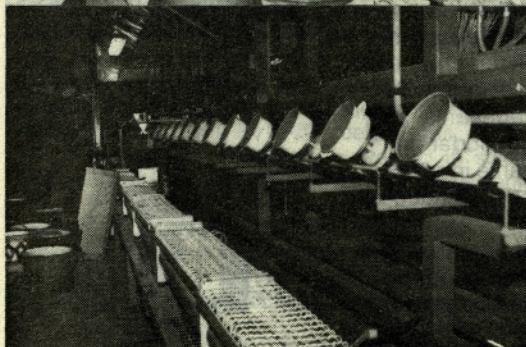
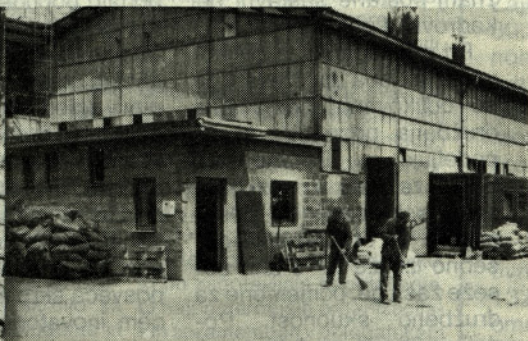
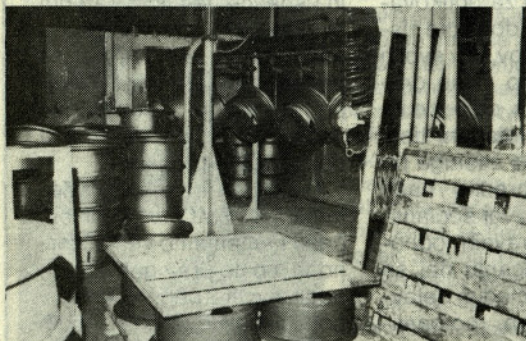
6. Takšna politika kadrovanja je v glavnem dala pričakovani rezultat gibanja režije v okviru planiranih števil, še posebej v DSSS, čeprav žal delno tudi na račun nezasedenosti del v razvoju, ker visokostrokovnega kadra še vedno ni dovolj.

7. Vsi potrebni izvajalci vključno s SŠ kvalifikacijo in navzdol se prvenstveno kadrujejo najprej znotraj DO.

8. Ne kadrujejo se kadrovski manjki v administrativni režiji.

9. Ob upokojitvah in fluktuaciji se prehodno preverja ali se delo da opraviti z zmanjšanim številom izvajalcev.

(Nadaljevanje na 4. strani)



Z notranjimi ukrepi bomo izboljšali položaj

(Nadaljevanje s 3. strani)

10. Prepoved kadrovanja proizvodnih delavcev v čisto režijo, razen če gre za šolanje ob delu.

11. V tem 9-mesečnem obdobju je potekala dokaj intenzivna kadrovska diferenciacija in dokaj intenzivni kadrovski premiki, izzvani tudi s sanacijskimi ukrepi. Tako je bilo skupno 106 kadrovskih premikov, od tega kar 41 na ključnih vodstvenih in vodilnih delih. 28 primerov oz. premikov je bilo pri delavcih z VŠ izobrazbo, 36 pri delavcih z ViŠ izobrazbo in 42 pri delavcih s SS izobrazbo. 34 delavcev je okrepiło posamezna področja dela (bodisi od znotraj ali od zunaj DO), 28 jih je odšlo iz posameznih področij dela v druga področja ali iz DO, kar 44 pa je bilo rotirano znotraj posameznih področij dela.

12. Vidno je, da je bila večina premikov opravljena znotraj DSSS (kar 83 od 106), kar kaže na posebno aktivnost pri kadrovanju na ključnih poslovnih funkcijah, ki se opravljajo v DSSS. Enako velja za premike na vodstvenih in vodilnih delih, kjer je 30 premikov od 41 v DSSS.

13. Pri posameznih področjih dela oz. TOZD je potrebno izpostaviti področje trženja, ki je doživelo največ premikov tako v referentski kot v vodstveni strukturi, kar je odraz posebnih ukrepov na tem področju od avgusta 1985. Na vodilnih in vodstvenih delih so opazni premiki posebej v izvozu, pri vodenju tehnične prodaje ter delno na nižjih nivojih v široki potrošnji.

Tudi področje oskrbe je doživelo sorazmerno velike premike zlasti pri vodenju uvoza in nabave.

Posebej pa je treba poudariti premike v vodstvu DO, ki je praktično popolnoma obnovljeno, tudi z dvema članoma izven DO.

Med TOZD so pomembni premiki pri vodenju TOZD Kotli ter pri TOZD Posoda zaradi začete kadrovanja v novo proizvodno področje na nivoju DO.

Nazadnje je pomemben tudi inženiring, kjer je praktično bila obnovljena celotna prva vodstvena struktura.

III. UKREPI NA PODROČJU VREDNOTENJA IN STIMULATIVNIH OD

Na tem področju so se ukrepi nanašali predvsem na materialno stimulacijo (OD) kot tudi na materialno diferenciacijo kreativnega dela, slabo opravljenega dela, »nepotrebne« režijskega dela itd. v direktni ali indirektni odvisnosti od delovnih rezultatov posameznih izvajalcev.

1. Agresivnejša politika rasti OD v letu 1986, vendar vedno v odvisnosti od doseženih planov proizvodnje in prodaje (plani v prvih mesecih tega leta so bili doseženi in preseženi) in v skladu s politiko »konkurenčne višine« OD glede na kadrovsko problematiko. Tako je znašal povprečni OD za polni delovni čas (brez nadur in

bolniških) za maj 1986 v DO EMO 95.104 din, s tem da ni nihče ni zaslužil manj kot 60.000 din (ob na primer 100 % doseženi normi), več kot polovica vseh delavcev pa je imela OD med 90.000 in 120.000 din.

2. Že pred leti uveden stimulatívni gibljivi del OD za režijo v obliki količnika uspešnosti je bil v letu 1986 še bolj konkretiziran (konkretnjša merila za posamezne delovne sredine) in dopolnjen tako, da se v odvisnosti od meril OD giblje od 90 % do 120 % glede na osnovo. Takšna 30 % diferenciacija med izvajalci pomeni veliko stimulacijo za boljše delo.

3. S sprejemom nove metode vrednotenja del in nalog je bilo prevrednoteno težko proizvodno in razvojno kreativno delo (od 8 % do 20 %) na račun administrativno rutinskega dela.

4. S sprejemom nove metode vrednotenja del in nalog je bilo uvedeno t. i. horizontalno napredovanje pri OD na istem delu, pri čemer se izvajalci v odvisnosti od kriterijev (iniciativnost, kreativnost, izobraževanje, inovativnost, praksa, itd.) diferencirajo od 4 % do 40 % na najzahtevnejših razvojnih delih. Tovrstno diferenciacijo je DO EMO uvedla kot ena prvih v širšem prostoru.

5. Uveden je tudi sistem t. i. vertikalnega napredovanja, ko se kadruje v odvisnosti od sposobnosti in znanja na vedno zahtevnejša, vendar pa strokovno podobna dela (na primer kadrovanje orodjarjev ali vzdrževalcev od enostavnih od najzahtevnejših del).

6. Samoupravno je sprejeto načelo, ki je že v izvajanju, da je na vseh delih, kjer dela več izvajalcev podobno delo ali enako delo, možno do 50 % OD vsakega izvajalca, ki se zmanjša (upokojitve, fluktuacija, racionalizacije) »razdeliti« med enega ali več ostalih izvajalcev za dobo 2 let. Tako je direktno in konkretno stimu-



lirano zmanjševanje režije s t. i. nagrajevanjem saturacije.

7. V okviru že omenjenega gibljivega dela OD (količnik uspešnosti) je samoupravno potrjeno merilo »izkoristek delovnega časa«, ki posebej stimulira čim večjo prisotnost na produktivnem delu. Vidni so konkretni rezultati pri zmanjšanju t. i. neproduktivnega časa v vseh TOZD kot tudi zaostritev discipline (manj zamujanja, manj predčasnih odhodov, itd.).

Pomočnik glav. dir. za podr. kadrov, organizac. in poslovne informatike
Štajnpihler Radovan, dipl. oec.

Najboljše delavce odlikovati

Podeljevanju družbenih priznanj bomo v prihodnje v naši delovni organizaciji posvetili več pozornosti in zagotovili, da politika odlikovanj in drugih družbenih priznanj postane sestavni del kadrovske politike.

Pri predlaganju za odlikovanje je treba upoštevati, da so odlikovanja pomembna družbena priznanja, ki jih podeljuje Predsedstvo SFRJ za delo in rezultate dela, s katerimi se posameznik ali organizacija posebno izkaže ter s tem doseže zasluge, pomembne za družbeno skupnost. Podeljuje jih tudi za deloven ali drug podvig posameznika ali organizacije, storjen s posebnim naporom, požrtvovalnostjo, iznajdljivostjo ali hrabrostjo oziroma v nevarnosti za zdravje in življenje.

Kot oblika družbenega priznanja za graditev socialističnih samoupravnih družbenoekonomskih in družbenopolitičnih odnosov naj od-

likovanja spodbujajo ustvarjalno delo in doseganje boljših rezultatov dela v materialni proizvodnji in družbenih dejavnostih.

Doseči je treba, da se podajo pobude za odlikovanja za delovne dosežke tistih posameznikov, ki v svojih okoljih izstopajo in so drugim v zgled tako, da bodo za odlikovanje predlagani tisti, ki imajo izjemne zasluge pri razvoju in napredku naše družbe in za razvoj socialističnih samoupravnih odnosov. Pri predlaganju naj se posveča skrb mladim delavcem inovatorjem, racionalizatorjem, izumiteljem, znanstvenim in drugim delavcem, ki prispevajo k napredku. Zlasti je potrebno upoštevati sedanja prizadevanja za stabilizacijo gospodarskih gibanj ter utrjevanje in razvijanje socialističnih samoupravnih odnosov.

V naši delovni organizaciji smo že pred časom resno pristopili k organiziranemu

delu na področju podeljevanja priznanj najboljšim delavcem. Na nivoju DO smo ustanovili komisijo za priznanja in odlikovanja, katera sproti evidentira prizadevne in uspešne delavce, katerim bi podelili priznanje. Na ta način bodo utemeljitve za pobude postale kvalitetnejše, saj se je v preteklosti večkrat dogajalo, da so bile obrazložitve preskope.

S tem, da tovrstni problematiki v EMO v zadnjem času namenjamo več pozornosti, bomo prav gotovo dosegli kvalitetnejši premik v politiki odlikovanj in drugih družbenih priznanj.



Rast YU 86

DOBILI SMO SREBRNO IN BRONASTO PLAKETO ZA INVENTIVNO DEJAVNOST

Na 14. razstavi izumov, tehničnih izboljšav in novosti RAST-JU, ki je bila na Reki od 29. 5. do 6. 6. smo sprejeli dve plaketi za naša prizadevanja na področju inventivne dejavnosti.

Za letošnje razstavo je značilno, da je bilo večina razstavljenih eksponatov delo strokovnih skupin z večjim poudarkom na prenosu tehnologij. Razstavljalci so z dodatnimi informacijami iskali možnost uporabe svojih rešitev na širšem področju.

Od tujih razstavljalcev je bila najštevilneje zastopana Bolgarija, ki je letos sodelovala prvič. Zelo pomembno je bilo sodelovanje NDR, inovacije iz Italije in ZRN pa so bile zastopane v manjšem številu.

Tov. JEVNIŠEK Ignac, strojni tehnik iz razvoja je dobil srebrno plaketo za nov lonec za kuhanje pod pritiskom. Razstavljeni lonec omogoča poleg varčnega tudi zdravo kuhanje in kar je novo tudi povsem varno kuhanje, saj je opremljen z več varnostnimi napravami, kakršnih do sedaj pri nas še nismo poznali. Predvsem je pomembna zaporna zaščita, ki se nahaja v novem držaju pokrova. Naprava je skonstruirana tako, da dvakratno zaščiti gospodinjino pri kuhanju. Prvič – onemogoči nastajanje tlaka v loncu če le ta ni dobro zaprt in drugič – prepreči odpiranje lonca, če je v njem parni tlak. Z zavrtjem gumba na vrhu zaščitne naprave se začenja iz-

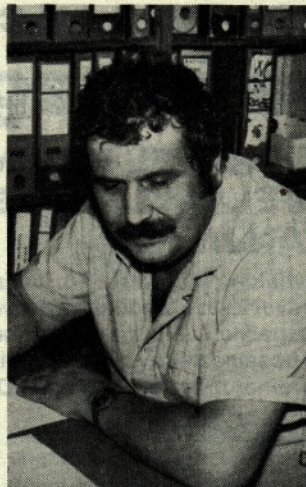
puščati para in šele nato lahko lonec odpremo.

Konstrukcija te zaporne zaščite pomeni novost, zato je bila prijavljena na patentnem uradu v Jugoslaviji in v ZR Nemčiji kot izum. Nemški patentni urad je novembra lani izdal odlok o podelitvi patenta pod številko 3342168. Pridobitev patentnih pravic v Jugoslaviji je še v teku.

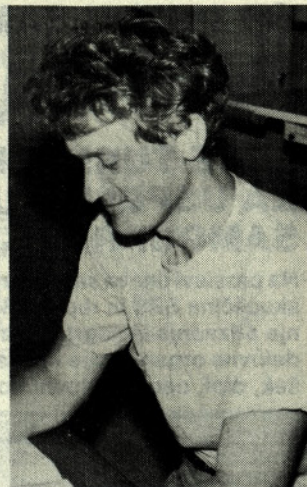
Tov. ŠAMEC Florjan, dipl. ing. iz razvojne službe pa je sprejel bronasto plaketo za razstavljeno podajno napravo za vlaganje rondel v stiskalnico. Naprava je na razstavi delovala in je med strokovnimi obiskovalci vzbudila

dosti zanimanja predvsem zaradi povečane varnosti, zaradi univerzalnosti (večje in manjše rondel) ter precejšne hitrosti podajanja. Naprava je usklajena z delovanjem stiskalnice in zmora slediti stiskalnicam ki imajo do 20 hodov v minuti.

Podelitev plaket pomeni eno redkih priznanj ustvarjalnemu delu na področju tehnike, saj so priznanja za tako delo v sedanjem inflacijskem času zelo redka. Vrednost tehničnega dosežka ali inovacije se danes žal izgubi v poplavi dvigovanja cen. Dvigniti ceno je namreč mnogo enostavneje, kot pa ustvariti nekaj nove-



Jevnišek Ignac, strojni tehnik (razvojna služba DSSS) – srebrna plaketa za nov lonec za kuhanje pod pritiskom



Šamec Florjan, dipl. ing. (razvojna služba DSSS) – bronasta plaketa za podajno napravo za vlaganje rondel v stiskalnico.

ga za kar se rabi veliko znanja, izkušenj in večkrat tudi osebnega rizika za inovatorja, katerega za zahvalo mnogokrat zmeljejo še mlini nevoščljivosti.

Zato iskreno čestitamo omenjenima sodelavcema

za njun trud in uspešnost na inovativnem področju, ter si prizadevajmo, da bi takih dosežkov bilo več in jim tudi v naši delovni organizaciji posvečamo več pozornosti in priznanja.

Aljož Drofenik

PO KONGRESU JUGOSLOVANSKIH SINDIKATOV

Delavci zahtevajo odločanje o dohodku in življenju

Resolucijsko sporočilo več kot tisoč delegatov kongresa Zveze sindikatov Jugoslavije, ki je sklenil svoje delo pred nekaj dnevi, še vedno odmeva, kajti strnjeno je v znano in v zadnjih letih ničkolikokrat ponovljeno ugotovitev: Manj papirjev, namesto njih več dela in ustvarjalnosti.

V resoluciji so našle mesto skoraj vse pripombe in predlogi okrog 570 razpravljalcev, le nekaj je takih dopolnil, ki jih komisija ni mogla sprejeti. Resolucija tako govori, da si želijo delavci boljše delo, se zavzemajo za boljše izkoriščanje zmogljivosti in delovnega časa, predvsem pa za večjo odgovornost. Delegati so v treh dneh opozarjali na visoko inflacijo, menili, da naj enako delo prinaša enak dohodek in da plača ne sme biti zadnja, kadar se deli delavski dohodek. Standard naj bo odvisen od rezultatov dela, bolj solidarno pa naj delavci skrbijo za upokojece, dijake, študente in nezaposlene. Za stanovanja naj bi namenili več denarja. Odločene naj bi stopili na prste neupravičenemu bogatenju. Kjer so pogoji, naj bi skrajševali delovni čas.

Delavci in sindikat se bodo zavzemali za večje povezovanje delavcev in njihovih razrednih interesov, gradili bodo enoten delavski svet v vsej deželi in – če naj bi resnično odločali delavci – odpravili sedanjo prakso, ko delegatsko odločanje ne iz-

raža avtentičnih interesov delavcev.

Na kongresu je bil večkrat govor oziroma so prevladovala mnenja, da bi naj tudi na zvezni ravni ustanovili zbor združenega dela v skupščini Jugoslavije. Menili so, da bi ta zbor omogočil hitrejše sporazumevanje v zboru republik in pokrajin. Skupščina in dogovarjanje v njej bi z njegovo ustanovitvijo postala učinkovitejša in tak zbor bi lahko zagotovil pravilnejšo in boljše razporeditev narodnega dohodka. Hitreje bi tudi sprejemali in usklajevali zakone, so menili. O vprašanju zbor združenega dela skupščine Jugoslavije da ali ne, na sklepem plenumu niso glasovali, kajti z resolucijo kongresa sindikatov delavci zahtevajo odločilno vlogo združenega dela pri odločanju in temu primerno organizacijsko obliko v delegacijskem sistemu, tako, ki bo zagotavljala to odločanje. O najprimernejših organizacijskih spremembah v delegatskem odločanju obširno govori tudi Kritična analiza.

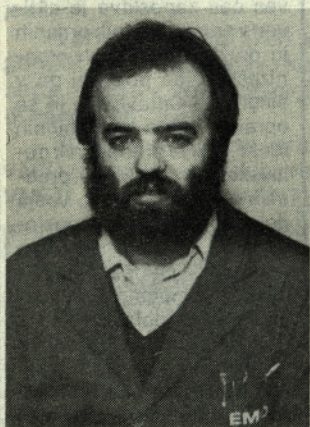
Tako so sprejeli delegati resolucijo in z njo zahtevali odločilno besedo 6,5 milijona zaposlenih v Jugoslaviji tedaj, ko delijo, kar so ustvarili. Kongres je potrdil pripravljenost za uresničitev nalog, ki so pred delovnimi ljudmi, vendar se mora odrekanje in uresničevanje dogovorjenega enakomerno razdeliti. Oživiti moramo načelo: Vsak po svojih sposobnostih – vsakemu

po rezultatih dela. Delovni ljudje skih in delovnih razmerah. O morajo odločati o akumulaciji, tem ne more odločati nihče osebnemu dohodku, o življenj- drug!

Inovativna dejavnost 1985

Komisija OS ZSS za inventivno dejavnost je s sodelovanjem občinske raziskovalne skupnosti pripravila oceno rezultatov inovativne dejavnosti v I. 1985. Zajela je 38 OZD (32 DO, 4 TOZD, 1 šola, 1 banka) z 30.358 delavci. Ugotovitve so relativno spodbudne: normativna ureditev tega področja je razmeroma dobra, profesionalno vodijo inventivno dejavnost že v 9 OZD, med glavnimi spodbujevalci so sindikalni in samoupravni organi, manj pa se vključujejo odbori za dobro gospodarjenje ter poslovodni in strokovni delavci; prijavljenih je bilo na novo 121 inovacijskih predlogov, kar je sicer manj kot leto poprej, skupaj s temi in tistimi iz prejšnjih let pa je bilo realiziranih kar 474 inventivnih predlogov – 3 izumi, 207 tehničnih izboljšav, 132 koristnih predlogov, 121 ostalo. Posebnih nadomestil avtorjem je bilo izplačanih enkrat več, inovacijski dohodek pa se je povečal le za 57 % in ni dosegel inflacijske stopnje. Še vedno prevladujejo inovatorji s srednjo izobrazbo, zmanjšalo pa se je žal tudi njihovo skupno število za skoraj 5 %, med temi dokaj opazno tisti z visoko izobrazbo.

Splošna ugotovitev je, da inventivna dejavnost še vedno ni našla pravega mesta. Še vedno ne vrednotimo dovolj dosežkov domačega znanja. Očitno prevladuje logika povečanja dohodka s cenami. In dokler bo tako, bo množična inventivna dejavnost zanemarljena, dasiravno jo z vsemi možnimi sredstvi spodbujamo že vrsto let.



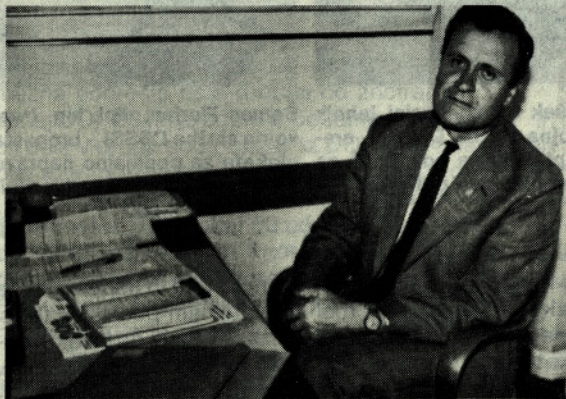
Witmajer Franc – KV električar (razvojna služba DSSS), strokovnjak, ki se nedvomno dobro spozna na svoje delo. Na RAST YU 86 sicer uradno ni prejel nobene nagrade, vendar pa ima veliko zaslug pri osvojitvi bronaste plakete za podajno napravo za vlaganje rondel v stiskalnico, za katero je opravil celotno izvedbo električnega dela

OB DNEVU SAMOUPRAVLJALCEV

Priznanja in nagrade najboljšim

JOŽE TURNŠEK PREJEL PRIZNANJE
ZA USPEŠNO UVELJAVLJANJE
SAMOUPRAVLJANJA

Na proslavi dneva samoupravljalcev, katero sta 24. junija 1986 organizirala v Ljubljani skupščina SRS in republiški svet Zveze sindikatov Slovenije, so bila podeljena letošnja priznanja in nagrade za uspešno uveljavljanje samoupravljanja. Prejele so jih štiri delovne organizacije in šest posameznikov, med njimi tudi naš sodelavec Jože Turnšek, dipl. oec., poslovni koordinator za vodstvo naše DO.



Jože Turnšek, dipl. oec., poslovni koordinator za vodstvo DO EMO – priznanje in nagrada republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije za uspešno uveljavljanje samoupravljanja

Priznanja samoupravljalcem, katere sta izročila Miran Potrč in Miha Ravnik, so prejeli DO Jugotekstil – Impex Ljubljana, Smelt Ljubljana, Titan Kamnik in osnovna šola narodnega heroja Rajka iz Hrastnika. Priznanja in nagrade samoupravljalcem pa so prejeli poleg našega Jožeta Turnška še Dušan Detiček iz Slovenske Bistrice, Matija Koren iz Lendave, Branimir Kumporščak iz Maribora, Ciril Vidrih iz Mežice in Rudi Vrabec iz Kranja.

Visoko priznanje in nagrada, ki jo je prejel Jože Turnšek samo še potrjuje, da je zaradi svojih osebnih kvalitete in prizadevnosti resnično cenjen in priznan družbenopolitični delavec, kar je s svojim znanjem in bogatimi izkušnjami v preteklosti že neustetokrat dokazal.

Kljub temu, da ga veliko naših sodelavcev zelo dobro pozna, je najbrž prav, da ga v tem trenutku nekoliko boljše predstavimo.

Rodil se je 24. aprila 1938 v Petrovčah. Po končanem srednjem šolanju se je zaposlil v naši delovni organizaciji.

Prvo zaposlitev je nastopil kot kontrolor v računovodstvu in nato postopoma napredoval v vodjo razpisa v tehnični pripravi dela, prodajnega referenta, vodjo prodajne službe, pomočnika glavnega direktorja in vodjo marketing službe. Trenutno opravlja dela in naloge poslovnega koordinatorja za vodstvo DO.

V tem času je s šolanjem ob delu končal II. stopnjo VEKŠ v Mariboru, vseskozi pa se je preko raznih dopolnilnih seminarjev še vsestransko dopolnilno izobraževal.

V politično delo se je vključil takoj po prihodu v DO kot član odbora sindikalne podružnice in že po kratkem času postal podpredsednik upravnega odbora podjetja in predsednik DS ekonomske enote.

Leta 1963 se je vključil v ZK, kjer mu je bila zaupana funkcija namestnika sekretarja tovarniškega komiteja.

Kot član sekretariata in komisij v OO ZKS je aktiven še danes.

Vzporedno z aktivnostjo v DO je opravljal razne družbeno politične funkcije in to: kot zvezni poslanec gospodarskega zbora od leta 1963 do 1969, član komisije CK ZKS za družbeno ekonomsko odnose od 1970 do 1974, predsednik zbora združenega dela občine Celje 1974 do 1978 in 1982 do 1986, predsednik zbora za finance skupščine SRS 1985 do 1986, vodja delegacije za področje gospodarstva občine Celje za zbor združenega dela skupščine SRS 1982 do 1986, predsednik IO SIS za energetiko za območje elektrogospodarstva Celje 1979 do 1984.

Odlikujejo ga resnost pri opravljanju nalog, dobri tovariški odnosi, pripravljenost pomagati, samoiniciativnost. Veliko je prispeval k uveljavljanju določil zakona o združenem delu pri oblikovanju in ustanavljanju TOZD ter pri urejanju medsebojnih in družbenoekonomskih odnosov v delovni organizaciji in zunaj nje.

V delegatskem sistemu je uspešno vnašal ter uveljav-

ljal vse kakovosti in prednosti delegatskega sistema.

Kot predsednik skupine delegatov za zbor združenega dela republiške skupščine je še zlasti v težjih družbeno ekonomskih pogojih znal smiselno uporabljati vse dobre usmeritve in hote in tako veliko prispeval k krepitevi delegatskih odnosov od temeljne delegacije do republiške skupščine. Je zelo kritičen do problemov, vendar si vedno prizadeva najti tudi ustrezne rešitve. Zelo je bil prizadeven pri pripravi planskih dokumentov in pri njihovem uresničevanju ter pri uveljavljanju ukrepov gospodarske stabilizacije.

Zaradi svojih dobrih lastnosti in prizadevanj je zelo cenjen in priznan kot dober družbeno politični delavec in samoupravljalca, ne samo med delavci v svoji delovni sredini, svoji delovni organizaciji, temveč tudi zunaj nje.

Za svoje delo je doslej prejel tudi vrsto pomembnih družbenih priznanj, odlikovanj in nagrad. Med drugim je leta 1970 prejel medaljo dela, leta 1974 zlati znak EMO in 1978. leta red dela s srebrnim vencem.

Ob sprejemu priznanja samoupravljalcu Jožetu Turnšku iskreno čestitamo hkrati pa želimo, da bi s svojo aktivnostjo še nadaljeval, saj so njegove bogate izkušnje kakor tudi njegovo strokovno znanje izredno dragocene za naš kolektiv.



Muteč Ivan (4. 8. 1944), skupinovodja iz obrata kovinske predelave TOZD POSODA – prejemnik letošnjega priznanja samoupravljalca samoupravljalca

IVAN MUTEČ
PREJEL
PRIZNANJE
SAMOUPRAVLJALCA

V Celju so v četrtek 26. 6. v veliki dvorani Narodnega doma podelili letošnja priznanja samoupravljalca.

Med osmimi nagrajenci je tudi naš sodelavec Muteč Ivan, skupinovodja iz TOZD Posoda.

»Priznanje samoupravljalcu« je posebno družbeno priznanje, ki se podeljuje zaslužnim delegatom v organih samoupravljanja in drugim delavcem, organom samoupravljanja in samoupravnim delovnim skupinam v organizacijah združenega dela in v drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih, za izredne dosežke na področju razvijanja socialističnih samoupravnih odnosov, ki so posebnega pomena za razvoj samoupravljanja in delegatskega sistema.

Muteč Ivan si priznanje, ki ga je prejel, nedvomno zasluži. Vseskozi, to se pravi ves čas zaposlitve je aktiven v samoupravnih organih in družbenopolitičnih organizacijah, še posebej pa v sindikatu. Opravljal je in še opravlja vrsto pomembnih funkcij. Bil je predsednik delavskega sveta TOZD, predsednik OOOZS TOZD, vodja delegacije SIS za zaposlovanje v TOZD in DO, član komisije za medsebojna delovna razmerja, član samoupravne delavske kontrole in drugo. Ob zadnjih volitvah je bil izvoljen v razne komisije, opravlja pa tudi naloge predsednika Konference osnovnih organizacij zveze sindikata TOZD in član občinskega odbora kovinske in elektro industrije. Vse našete naloge opravlja zavzet in odgovorno in s svojim ustvarjalnim delom pomembno doprinese k razvoju samoupravljanja v DO in tudi izven nje. Ob prejemu priznanja mu iskreno čestitamo.

INOVATOR CELJE 1985 ZA MID
IVAN GRAJŽL – TOZD KONTEJNER

Avtor je v preteklem letu prejel nagrado INOVATOR EMO, kot najmnogičnejši inovator. Že več let je izredno aktiven, njegove izboljšave pa prinašajo velike prihranke TOZD EMOKONTEJNER.

1. SPREMEMBA VODIL: št. predloga 66/1237

Gospodarska korist: 126.157 din.

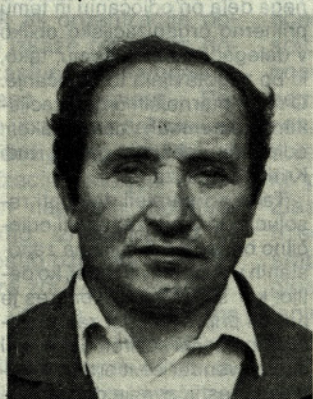
Z novo konstrukcijo vodila je avtor zmanjšal porabo zaradi spremenjene oblike in manjše teže izdelka za 50 %.

2. SPREMEMBA STOJAL ZGORNJIH: št. predloga 67/1238

SPREMEMBA STOJAL SPODNJIH: št. predloga 68/1239

Gospodarska korist: 1.605.792 din.

S spremembo konstrukcije je avtor prihranil na teži, zmanjšal porabo Zn in možnost uporabe ostankov.



Grajžl Ivan (TOZD Kontejner) – priznanje in nagrada za množično inventivno dejavnost

3. SPREMEMBA ČEPOV: št. predloga 69/1240

Gospodarska korist: 658.400 din

S popolnoma spremenjeno konstrukcijo stoji je z dodatnim vložkom, ki ga je avtor privaril na noge le-teh prihranil na materialu, delu in površinski zaščiti. Čepi so odpadli.

4. Za vse ostale inovacije je avtor prejel odločbe in sicer 2 Tl in 1 KP, vendar so predlogi v fazi realizacije in za njih še ni bil izdelan predviden prihranek.

Pri prvih štirih inovacijah je pri gospodarski koristi: 2.390.349 din avtor prejel 88.351 din posebnega plačila ali 3,69 %.

Male ideje – veliki rezultati

- DRUGI V GLAVNEM IZNAJDEJO, JAPONSKA UPORABI.
- JAPONSKA SE NE MORE POHVALITI S POMEMBNI MI ODKRITJI NA PODROČJU VRHUNSK E ZNANOSTI, VENDAR SUVERENO VLADA NA PODROČJU VNAŠANJA ZNANJA V PROIZVODNJO.
- DOMAČE GOSPODARSTVO POLAGA MNOGO POZORNOSTI IDEJAM ZAPOSLENIH.
- IMAJO POSEBNE SISTEME ZA SPODBUJANJE IZBOLJŠANJA PROIZVODNJE

Dokler se v svetu čudijo japonskemu gospodarskemu čudežu, mnogi kritiki Japonske pravijo, da ta dežela visoke tehnologije gradi svoje uspehe na umnosti kopiranja tujih odkritij in da Japonci niso ustvarjalni. Resnica je, kot običajno, nekje v sredini.

Japonska resnično ne porabi toliko denarja za znanost in raziskovanje kot druge razvite industrijske države, vendar je sočasno največji kupec tujega znanja – licenc in patentov drugih narodov. Japonsko gospodarstvo je zelo znano po prilaganju tujih idej za svoje namene v proizvodnji. Japonska se ne more pohvaliti z velikim številom Nobelovih nagrad, tudi ne s pomembnimi odkritji na področju vnašanja znanja v proizvodnjo.

Kako ravna Japonci? Odgovor na to vprašanje je vsekakor težko dati. Pred-

vsem je moč samo del japonskega uspeha pripisati veliki pozornosti, ki jo namenja gospodarstvo malim idejam. Ni zamisli, ideje ali predloga, ki bi bil kar tako lahko zavržen. Nasprotno, tudi japonski industrijski giganti pazljivo ocenijo vsako najbolj drobno idejo, čeravno lahko samo nekoliko izboljša poslovanje ali prihrani minimalno vsoto.

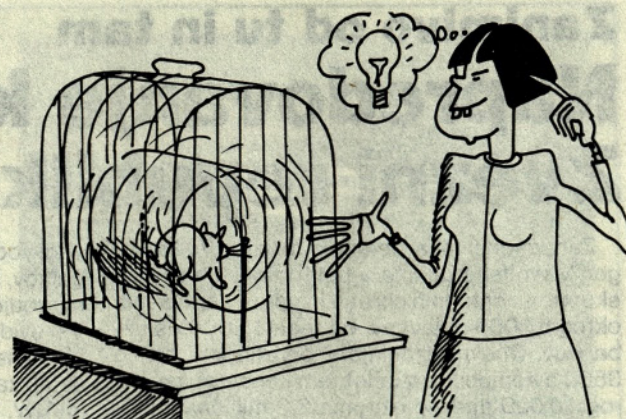
VSI MISLIJO IN PREDLAGAJO

V znani tovarni fotoaparátov Kanon je ena delavka s svojim predlogom skrajšala čas, potreben za zahtevno delo čiščenja optičnih prizm od treh ur na 40 minut za 500 kosov dragocenih optičnih stekel. Ta ženska ni inženir, tudi ne znanstvena delavka, je samo navadna – preprosta delavka, ki ji je monotono delo čiščenja ste-

kel presedalo. Doma je imela hrčka, ki je v kletki marljivo vrte kolo, ko je tekal v njem. Pri opazovanju hrčka je prišla na idejo, da bi prizme postavila na kolo, ki bi čiščenje opravilo hitreje in lažje. Za to idejo nikakor ni postala čudoviti iznajditelj, je pa njena ideja omogočila pocenitev proizvodnje. Ena takšna ideja ne pomeni mnogo, vendar, če bi vsak od tisoč delavcev prispeval samo tolikšen del k izboljšanju proizvodnega procesa, bi to že prineslo precejšnjo korist podjetju.

Japonska industrija pa med tem ne čaka, da bi ideje prišle same.

Najuspešnejše firme imajo razdelane najboljše sisteme za spodbujanje zaposlenih, da mislijo za podjetja. V vsakem japonskem podjetju bo obiskovalec našel kak zanimiv sistem ustvarjalnega nagrajevanja. Ta aktiv-



nost se sedaj širi in se že opaža v neproizvodnem delu, v službah, pisarnah, servisih izven gospodarstva, pa tudi v administraciji. Gotovo bi lahko rekli, da je sistem nagrajevanja inovacij dostikrat sam po sebi izredna ideja. V Kanonu na primer ocenjujejo vsako idejo na treh ravneh: od oddelka v katerem je dana, prek uprave tovarno do uprave ogromnega giganta optične industrije. In nobene ne opustijo zlahka, čeravno danes ni videti sprejemljiva, mogoče pa se bo že jutri pokazala za delo pomembna. Delavec, ki prispeva k podjetju na kakršenkoli način, je za to nagrajen. Kdaj pa kdaj gre za male vsote 500 jenov (okrog 250 dinarjev), kar zadostuje za eno kavo v tokijski restavraciji, toda zraven te male nagrade bo delavec dobil še točko. Kolikor bo v enem letu zbral 30 točk, bo prišel v ožji izbor za nagrado podjetja. Vsako leto dobi 20 delavcev Kanona nagrado po 200.000 jenov (okrog 100.000 dinarjev) in zlato značko, ki jo drugače nosijo samo najvišji vodilni delavci firme.

VSE SE IZPLAČA

Čeravno ideja ne prinese neposredne koristi, vendar se lahko izplača že samo predlaganje kakega izboljšanja. V Hitačiju na primer lahko delavci dvignejo specialne kupone za predloge in ideje, ko pa kupone oddajo, dobijo za povračilo mali odrezek, vreden pičlih 150 jenov (okrog 80 dinarjev). Vendar ko delavec zbere mnogo takih kuponov, lahko za nje s popustom kupi katerikoli proizvod (po vrednosti) od svoje firme. Če pa se ideja pokaže za koristno, dobi delavec nagrado, čeravno v Hitačiju štejejo, da niso vse ideje nujno dobre, pač pa upoštevajo voljo delavcev, da izpolnijo formularje (tiskovine) in svojo idejo ponudijo podjetju, ker to prinaša ustvarjalni »duh pripadnosti firmi«. To pa se na Japonskem šteje za zelo po-

membno. V Hitačiju so ponosni na svoj rekord, ker je med japonskimi podjetji Hitači prvi po številu idej in predlogov na zaposlenega. Izrednih 103,5 tisoč sugestij letno, kar je vsake tri dni po ena ideja od vsakega delavca, ki niti ena ni veliko odkritje, vendar so vse pomembne za uspeh firme.

Raziskava, narejena v 400 japonskih vodečih industrijskih kooperacijah, je pokazala, da je v letu 1982 skupno število predlogov preseгло 32 milijonov, ki jih je dalo 23 milijonov delavcev. V Hitačiju se 50 % predlogov nanaša na izboljšanje procesa proizvodnje, 15 % na varnost dela in izboljšanje delovnih pogojev, 14 % na delo v službah, 11 % na izboljšanje kvalitete, 6 % na ekonomičnejše poslovanje in 4 % na nove proizvode.

Skromna delavka iz Kanona, ki je iz svojega hrčka napravila industrijskega inovatorja – Saciko Takemari pravi, da so njeno delo, čiščenje optičnih stekel – prizem že prevzeli roboti. »Kaj preostane nam, ljudem od opravi v tovarni bodočnosti?« se vprašuje. »Seveda, mislimo na to« pravi ona, ki nima visoke izobrazbe, a je kljub temu s svojim razmišljanjem pomembno pomagala svojemu podjetju. Mnogi gospodarstveniki iz raznih delov sveta prihajajo na Japonsko in poskušajo odkriti tajnost uspeha. Velikokrat ne morejo najti nič edinstvenega v Japonski organizaciji dela, sistemu nagrajevanja, raziskovanja ali razvoju. A zelo malo pozornosti posvečajo opisani koristni praksi japonskega gospodarstva. »Vsak ima ideje«, pravi Tišijuki Nezu, direktor centra za napredovanje poslovanja velike korporacije Hitači. Ljudi je treba samo navesti, da delijo svoje ideje s podjetjem, brez strahu, da bodo odklonjeni, izsmejani ali ignorirani.

To pa je že nova zanimiva ideja tudi za EMO, komentar o tem pa prepuščam bralcem.

Inovatorji Celje 1985 za strokovno delo

REMŠKAR SILVO, ŠKET BRANKO in BINCL AVGUST – razvojna služba, DSSS

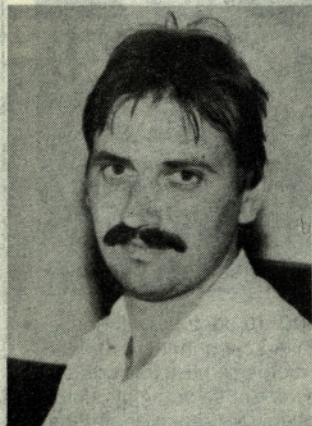
V sklopu razvojnih usmeritev pri racionalizaciji transporta je strokovna skupina inovatorjev samostojno razvila vrsto projektov kot popolnoma nove izdelke:

1. Kotalni prekucnik
2. Kontejner s potisno ploščo
3. Stacionarna stiskalna naprava s kesoni
4. Prikolica za kotalni prekucnik

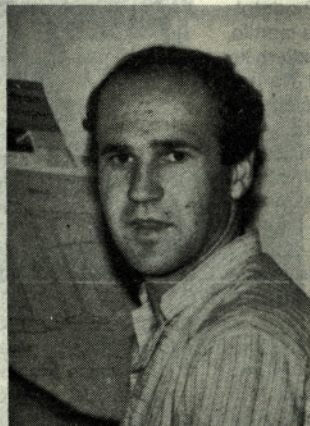
Za Kotalni prekucnik smo prejeli v letu 1985 tudi srebrno plaketo na RAST YU v Rijeki.

S predelavo vozil TAM, vgradnjo hidravličnega mehanizma, dodatnega vzmetenja po potrebi, ter novo izdelavo kotalnega kesona, je projekt dosegel stopnjo izredno zahtevnega izdelka z vrsto inovacijskih posegov ter visoko stopnjo racionalizacije transporta (Keson = 15–30 m³).

Strokovna skupina je razvila celotni projekt od ideje do realizacije, aktivni pa so tudi v MID z vrsto inovacijskih predlogov kot npr. AKUMULATORSKA POSTAJA, SKLADIŠČE VNETHJIVIH SNOVI, KONTEJNER ZA OBRAMBO PROTI TOČI, itd.



Bincl Avgust (DSSS, razvojna služba) – diploma in nagrada za strokovno delo oz. razvoj



Šket Branko (DSSS, razvojna služba) – diploma in nagrada za strokovno delo oz. razvoj



Remškar Silvo (DSSS – razvojna služba) – diploma in nagrada za strokovno delo oz. razvoj

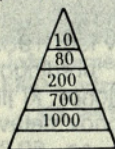
Zanimivo od tu in tam

Napredovanje kadrov v Zvezni republiki Nemčiji

Zahodnonemška delniška družba Volkswagen v Wolfsburgu ima v petih nemških mestih skupno v centralnih obratih in upravi zaposlenih okrog 57.000 delavcev, od tega 15.000 uslužbencev. Dnevno izdelajo v obratih VW okrog 3500 avtomobilov, v celotnem koncernu pa okrog 10.000 dnevno oziroma 2,2 milijona letno.

V VW AG imajo kadrovske dejavnosti organizirane v dveh glavnih oddelkih (eden za področje ZRN, drugi za potrebe podjetij v sklopu koncerna v tujini) na področju dejavnosti v zvezi s planiranjem, usposabljanjem, razporejanjem in sploh **kadrovske politiko vodilnih kadrov** (manajerjev). V obeh glavnih oddelkih je zaposlenih 39 delavcev, od tega večina strokovnih.

Preden si bomo ogledali osnovna načela in kriterije napredovanja vodilnih kadrov v VW, naj za lažjo predstavbo o velikosti (število zaposlenih delavcev) ponazorimo njihovo »vodstveno piramido«:



predstojništvo (Vorstand)
vodja področja (Bereichsleiter)
glavni oddelek (Hauptabteilung/Sleiter)
vodja oddelka (Abteilungsleiter)
pododdelki, mojstri, vice mojstri, delavci

Poglejmo si zdaj nekatera **osnovna načela**, ki jih v VW upoštevajo za kadrovanje vodilnih delavcev:

- vodilni kadri lahko postanejo samo kadri, ki so že zaposleni v VW;
- naenkrat je mogoče na vodstveni lestvici napredovati le za 1 stopnjo;
- letno evidentiranje potencialnih vodilnih kadrov;
- za vsako vodilno mesto mora biti poimeno- skoznan usposobljen naslednik oziroma zamenjava (za primer normalnega ali izrednega odli- va);
- evidentira se vedno okrog 30 odstotkov več potencialnih in usposobljenih kadrov, kot pa je delovnih mest vodij oddelkov, le na višjih vodilnih mestih je število evidentiranih enako z dejanskim številom vodij;
- kandidati za višja vodstvena mesta so lah- ko samo vodje neposredno nižjih organizacijs- kih enot;
- evidentirani kandidati za vodilna mesta morajo biti najpozneje v treh letih po evidentira- nju usposobljeni za vodje oddelkov.

Osnovni kriteriji za izbiro potencialnih vodil- nih kadrov, večinoma so kvalitativne narave in opredeljeni opisno, so: skupne osebne karak- teristike (kot npr. izobrazba, omejitve, da je pri prvem evidentiranju kandidat samo izjemoma lahko starejši od 40 let, poklicna in prostorska mobilnost, volja in sposobnost za izpopolnjeva- nje in usposabljanje), strokovnost, izvenstro- kovne kvalifikacije (npr. sposobnost za team- sko in skupinsko delo, zadržati informacije, sposobnost in pripravljenost za delo v skupi- nah), samostojnost (iniciativnost in ustvarjal- nost, iskanje in sprejemanje odločitev, pripravl- jenost na sprejemanje odgovornosti) in vodilna sposobnost (dopustiti biti ocenjen in oceno prenesti, vodenje samostojnih sodelavcev po načelu sodelovanja).

Te kriterije upoštevajo vodje oddelkov, ko vsako leto skupaj s svojimi nadrejenimi (vodji glavnih oddelkov) na t. i. ocenjevalnih razgovo- rih (po posebnem sistemu in metodah) dopol- njujejo listo kandidatov za vodilna delovna mesta. Izbiro in selekcijo perspektivnih kadrov za vodilna mesta vodij oddelkov torej pričnejo

vodje oddelkov v sodelovanju z vodji glavnih od- delkov, za vodilna mesta vodij glavnih oddelkov pa vodje glavnih oddelkov z vodji področij, itd. Vsi evidentirani kandidati so nato povabljeni na obvezne seminarje, ki jih organizira glavni od- delek za dejavnost v zvezi z vodilnimi kadri v fir- mi VW.

Evidentiranje poteka vsako leto s pomočjo »ocenjevalnih razgovorov in usklajevanj« neposredno predpostavljenih vodij. Izdelano imajo natančno metodologijo za ocenjevanje, ki dolo-

Z rastjo inflacije se kopičijo problemi

Ko govorimo o kritični analizi delovanja političnega sistema socialističnega samoupravljanja, katera bi naj bila v praksi dosledneje spoštovana, ne moremo mimo vprašanja, kako dosledno v naši družbi uresni- čujemo stabilizacijski program, in sicer na vseh nivo- jih. Tudi za to vprašanje bi bilo potrebno podati po- drobnejšo analizo in oceno. Za podrobnejšo oceno vemo, da nimamo veliko časa, saj razmere iz dneva v dan postajajo zahtevnejše, a spoznanje o tem pa še ni doseglo marsikaterega okolja, kjer se situacija še zmeraj na splošno ugotavlja kot dobra. Ali lahko to tr- dimo, če samo izpostavimo vihravost, nejasnost in nelogičnost cenovne problematike, nezadržno rast inflacije kljub optimističnim prognozam, problemu vrednotenja dela, kjer bi naj bili osebni dohodki rezul- tat boljšega tekočega in minulega dela ob kvalitet- nejšem gospodarjenju z družbenimi sredstvi, nego- tovo socialno varnost določenega števila upokojen- cev in delovnih ljudi, probleme brezposelnosti (predvsem mladih) v celotni širini, neizvajanje in nes- poštovanje resolucijskih opredelitev, nelogičnosti deviznega zakona s povečano devizno problematiko itd. Povečuje se socialna diferenciacija nad ljudmi. Če gremo v skrajnost (vendar žal nam praksa to po- trjuje), da imamo na eni strani ljudi, ki se že v veliki

ča, kdo koga ocenjuje, kdaj bo kdo ocenjen (let- no ali dvoletno) in kaj bo ocenjeno (ocena us- peha, ocena iniciativnosti, ...). za vsako di- menzijo, ki je predmet ocenjevanja, imajo izde- lane petstopenjske ocenjevalne lestvice.

Izobraževanje in usposabljanje poteka po programu obveznih in izbirnih seminarjev za vse kandidate za vodilne kadre, vse že obsto- ječe vodilne kadre in za tajnice, v lastnem izob- raževalnem centru na podeželju v neposredni bližini Wolfsburga (objekt je najsodobnejše op- remljen z vsemi infrastrukturnimi pritliklinami za delo in bivanje).

Primerjati VW sistem z nami seveda ni mogo- če. Poenostavljeno rečeno: drug sistem, dru- gačna načela. Kljub temu pa ne škodi, če se kdaj pa kdaj ozremo tudi malo dlje čez domači plot.

Povzetek poročila in gradiv s študijskega ob- iska ZDKD Slovenije v VW AG, leta 1984.

meri bojujejo ob osnovnem eksistenčnem življenj- skem minimumu in ki se še do določene meje prikriva, a na drugi strani nerazumljivo vse večji in višji osebni standard določenega števila ljudi, ki se boga- tijo, kar v vseh primerih prav gotovo ni odraz pošte- nega in pravilno ovrednotenega dela. Tudi ob tako različnih pogojih pridobivanja in ustvarjanja dohodka med OZD, ki se vse premalo priznava, bo pravilno po- stavljeno pravilo nagrajevanja po rezultatih dela, os- talo samo želja in načelo, a v praksi premalokrat in sprotno spoštovano.

Priznavanje in hitrejši odpravljanje teh nepravil- nosti pomeni krepitev vloge delavca v odločanju, kar pomeni krepitev samoupravnih odnosov in nadaljnji stabilnejši razvoj naše družbe kot celote po resnični poti socializma.

Pri tem bi opozoril še samo na to, da se moramo v večji meri zavedati, da naš politični sistem uživa velik ugled v številnih deželah širom po svetu, da smo go- nilne sile in tudi vzor v neuvrščnem gibanju, kar nas obvezuje, da naš celotni politični sistem socialistič- nega samoupravljanja hitreje samo dograjujemo, ne pa, da dovoljujemo zaostrovanje in včasih tudi oma- hovanje. Torej, zavedajmo se odgovornosti tudi pred svetovnim prostorom.

Zmanjšanje optimizma

Jugoslovani smo vse bolj zaskrbljeni. Kot kaže raziskava, ki sta jo lani naredila ZIT in CEMA, 85 odstotkov Jugoslovanov skrbi gospodarski polo- žaj (možen odgovor v raziskavi je bil »povprečni« oziroma »zaskrbljujoči« ali »zelo dobri«). Zavoljo splošnih razmer v družbi je zaskrbljenih 77 od- stotkov vprašanih.

Ti so odgovarjali tudi na vprašanja o možnostih izhoda iz krize s svojimi močmi ter jih je 34 ods- totkov odgovorilo z da, gotovo lahko, 39 odstot- kov da, verjetno lahko, 13 odstotkov jih je menilo, da, to ne bo mogoče s svojimi močmi, medtem ko jih 14 odstotkov ni vedelo kaj odgovoriti. Na prvi pogled so lahko ti podatki ohrabrujoči, če pa jih primerjamo s podobnimi iz raziskave leta 1983, tedaj je opazen precej manjši optimizem. Za 14 odstotkov se je zmanjšalo število Jugoslovanov, ki menijo, da se lahko izvlečemo s svojimi močmi iz krize, za 7 odstotkov je naraslo število tistih, ki v to ne verjamejo.

Na vprašanje, kdaj bodo premagane družbene in ekonomske težave, so odgovarjali: »čez dve leti«, »do leta 1990«, »leta 1995«, »do leta 2000«, »krizo bomo imeli še v 21. stoletju«, »ne vem«, »ne morem oceniti«, »ne mislim, da imamo težave«. Le dva odstotka jih je menilo, da lahko stvari uredimo čez dve leti, trinajst odstotkov, da je to moči storiti do leta 1990, 17 odstotkov do leta 1995, 22 odstotkov jih verjame, da bo kriza



obvladana do leta 2000, 10 odstotkov jih je me- nilo, da se bo raztegnila še v prihodnje stoletje, 33 odstotkov tega ne more oceniti in trije odstotki anketirancev misli, da krize ni. Le petnajst odstot- kov je optimistov in kot doktor Vranko Horvat (ge- neracijski cikli) verjame, da bo kriza odpravljena za dve ali največ štiri leta, je zapisal Danes.

Stoletna celjska bolnišnica dobila prvi novozgrajeni blok

Vanj so se preselili kirurške in internistične ambulate, urgentna služba in rentgen – Predvidenih 6,6 milijarde din.

V Celju so 16. junija odprli prvi del novega specialistično-ambulantnega bloka celjske bolnišnice, ki so ga začeli graditi pred petimi leti. Gre sicer le za petnajstino objekta, ki ga bodo namenu izročali postopoma in ki bo, ko bo končan, odpravil veliko prostorsko stisko v skoraj sto let stari regijski bolnišnici.

Modernizacija bolnišnice v Celju se je začela že leta 1977, ko so podpisali prvi družbeni dogovor o združevanju sredstev v ta namen. Lani so občine širšega celjskega območja, ki se jim je pridružila tudi Sevnica, podpisale že tretjega, vsega skupaj pa je bilo doslej zbranih in porabljenih 2,44 milijarde dinarjev. Večji del denarja so vložili v gradnjo novega bloka in nekaterih infrastrukturnih objektov, desetino sredstev pa so vsako leto namenjali tudi za nekatere večje adaptacije v starih bolnišničnih zgradbah in

za nabavo najnujnejše opreme. Po zdajšnjih računih bo posodobitev bolnišnice v Celju stala še okrog 6,60 milijarde dinarjev, samo šesta etapa gradnje, ki naj bi jo končali prihodnje leto, pa 1,6 milijarde. Tedaj naj bi se v novi objekt preselile vse specialistične ambulate, ki se še stiskajo v kletih stare bolnišnice.

Posodobitev regijske bolnišnice so na celjskem območju opredelili kot prednostno negospodarsko nalogo. Deležna je široke družbene podpore in še po-

sebej velikega razumevanja delovnih ljudi in občanov, ki so se doslej že večkrat odvažali pobudam za dodatno združevanje sredstev v ta namen. Samo lani so z akcijo »enodnevni zaslužek« zbrali skoraj 200 milijonov dinarjev in s tem pravzaprav omogočili, da so na osrednjem objektu dokončali peto etapo oziroma usposobili njegov prvi del. Vanj se bo najprej preselilo nekaj specialističnih ambulant kirurške in internistične stroke, stalna urgentna služba ter del rentgenske dejavnosti.

Pobratenje z občino Sombor

Po predlogu občinske konference SZDL naj bi na slavnostni seji celjske občinske skupščine, 20. julija letos, podpisali listino o pobratenju z občino Sombor v Vojvodini. Pobratenje je v skladu s sprejetimi stališči v Celju, da naj bi bila celjska občina pobratena s po eno občino iz vsake republike in obeh avtonomnih pokrajin. Sicer pa ima sodelovanje med Celjem in Somborom že uveljavljeno tradicijo, še zlasti na gospodarskem področju. Pri tem predvsem izstopa poslovno sodelovanje med Merxom in Kmetijskim kombinatom v Somboru. Toda, možnosti za vsestransko sodelovanje tudi na drugih gospodarskih področjih, zlasti v kovinsko

predelovalni industriji, v drobnem gospodarstvu, tekstilni industriji, turizmu, je še dosti več.

Sombor je najpomembnejše mesto v severozahodni Bački ter je kulturnoprosvetno, gospodarsko in upravnopolitično središče svoje regije. Prvi napotki o mestu segajo v 13. stoletje. Svoj velik gospodarski vzpon pa je dosegel po 1956. letu. Zlasti močno je drobno

gospodarstvo. Zlatarji, izdelovalci orodja, mila, imajo najstarejšo tradicijo. Po osvoboditvi se je ugodno razvijala tudi industrija, ki se je usmerila na prehransko, tekstilno in kovinsko predelovalno. Sombor ima tudi zelo gostoto mrežo osnovnih, srednjih in višjih šol. Ima knjižnico, gledališče, muzej, zgodovinski arhiv in več drugih kulturno prosvetnih ustanov.

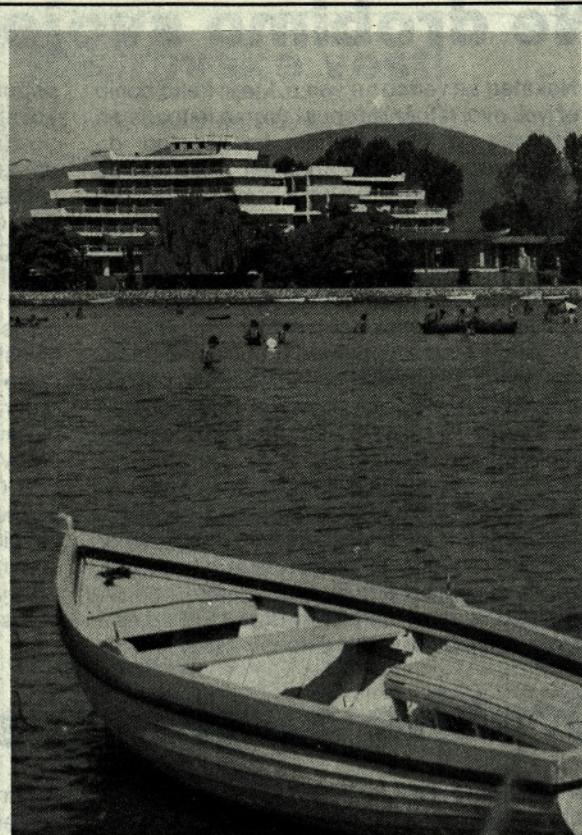
Zveza komunistov

Novi člani ZK – V minulem mesecu so pri Občinskem komiteju ZKS slovesno sprejeli v članstvo ZK 22 novih članov. Polovica vseh novosprejetih je stara do 27 let, pa tudi sicer je 27 let povprečna starost vseh novosprejetih. Med njimi je 9

članov iz neposredne proizvodnje in 5 dijakov.

Obisk iz LR Poljske – V minulem mesecu je bila na obisku v Celju delegacija Poljske združene delavske partije. V razgovorih pri Občinskem komiteju ZKS, v krajevni skupnosti Nova vas in v tovarni Libela se je zanimala predvsem za naš delegatski in samoupravi sistem ter vlogo ZK, sindikata in SZDL v tem sistemu.

Priznanje in opozorilo – Na seji Občinskega komiteja ZKS so v razpravi o dolgoročnem načrtu ter predlogih sprememb ekonomske in ekološke sanacije Cinkarne ugotovili, da je javna razprava v osnovnih organizacijah ZK v večini primerov bila objektivna ter da je delavcem Cinkarne priznala dosežene uspehe v naporih za izboljšanje ekoloških razmer. Ob tej priložnosti so opozorili na premalo izpostavljeno odgovornost vodstvenih in strokovnih delavcev Cinkarne v predlaganih rešitvah. Zdravstvenemu centru Celje pa so predlagali spremljanje vpliva vseh vrst onesnaževanja okolja na zdravje ljudi.



Mladinci EMO smo obiskali Strugo

V mesecu juniju smo mladinci EMO organizirali izlet oz. strokovno ekskurzijo v tovarno IEMP Boris Kidrič v Strugi. Osnovni namen potovanja je bil vrniti obisk in še poglobiti in utrditi prijateljske vezi z mladinci omenjene sorodne delovne organizacije, ki so se mudili pri nas v januarju.

Na pot nas je odšlo 19 mladincev, spremljala pa sta nas mentor ZSMS DO EMO Kozovinc Adi in predsednik KOOZS EMO Adamič Slavko.

V Strugo smo potovali z vlakom. Potovanje je potekalo brez problemov. Ker nismo imeli na razpolago ravno veliko časa, smo si tovarno Boris Kidrič ogledali že takoj po prihodu, zvečer pa se odzvali vabilu na zabavo v disco hotela Biser.

V soboto dopoldan je sledil ogled mestnih znamenitosti. Zanimiv je bil zlasti muzej živali in okolice Struge, rojstna hiša bratov Cirila in Metoda ter Likovne galerije. Nekateri mladinci se ogleda niso udeležili in so se raje okopali v prelepem Ohridskem jezeru.

Popoldan smo se odpeljali v Skopje, kjer smo se zvečer še nekoliko povsneli na »makedonski način«, v nedeljo pa smo z letalom odpotovali domov.

UPOKOJENCI SE ZAHVALJUJEJO

Upokojenci iz leta 1985 se vam zahvaljujemo za prekrasen izlet v Logarsko dolino.



PRENOVA CELJSKE ŽELEZNIŠKE POSTAJE

– Kot vse kaže bodo še to jesen pričeli s prenovo celjske železniške postaje, ki bo usmerjena v obnovo postajnega poslopja, predvsem pa v graditev naprav, ki pomenijo večjo varnost prometa in tako potnikov. Kot največja pridobitev naj bi bila gradnja podhoda do drugega perona. V načrtu je tudi ureditev novih prometno varnostnih naprav, podaljšanje postajnih tirov proti jugu in še kaj. Kot rečeno bodo prenovili tudi postajno poslopje. Vsa ta dela bodo veljala okoli 1,7 milijarde dinarjev, končali pa bi jih naj prihodnje leto.

Sporočilo sodelavcem

Ob odhodu v pokoj se pri srčno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD Orodjarna za izkazano pozornost ob slovesu in dragoceno darilo, ki me bo vedno spominjalo na dneve, ki smo jih ob delu preživeli skupaj. Vsem v DO pa želim še mnogo delovnih uspehov in osebnih sreč pri nadaljnjem delu.

Alojzija RAZGORŠEK

Ne drobimo svojega dopusta

Nekateri še vedno ne vemo, kje in kako bomo preživel svoj letošnji dopust. Vemo le to, da na počitnicah ne velja lenariti, če hočemo, da bomo od prostih tednov kaj imeli. Aktivnost se namreč na počitnicah še kako obrestuje. To dokazujejo tudi številne raziskave, ki med drugim ugotavljajo, da so pasivne počitnice v primerjavi z aktivnimi povsem brez haska.

Pa še nekaj drobnih nasvetov za vse, ki smo z mislimi napol že na počitnicah:

- Če hočemo, da bo dopust učinkovit, da se bomo domov vrnili sveži in polni moči, si privoščimo vsaj tri tedne počitnic hkrati. Krajši dopust zaleže neprimerno manj. V štirinajstih dnevih se namreč telo še ne utegne prilagoditi na smotrnejše delovanje. Vegetativno živčevje potrebuje za takšno »zdravljenje« praviloma tri tedne. Vse to sicer iz lastnih izkušenj zelo dobro vemo, pa vendar v naglici in vsakdanjem hitenju pomembne resnice premalo spoštujemo.

- Vedeti moramo, kakšen dopust je za nas najboljši, najprimernejši. S tem v zvezi je zelo

priporočljiv posvet z zdravnikom, saj lahko strokovnjak najboljše presodi naše potrebe. Posebno starejši in vegetativno labilni ljudje se težko prilagodijo na spremembo podnebja. V vsakem primeru pa velja pravilo, da gibanje in utrjevanje med dopustom veliko pripomoreta k hitrejšemu prilagajanju na spremembe podnebja.

- Priporočljivo je, da se na dopustu ukvarjamo s kakšnim športom. Intenzivnost je seveda odvisna od marsičesa, predvsem pa od zmogljivosti, izurjenosti, poklica in let. Vsekakor moramo začeti počasi in obremenitve postopoma stopnjevati. Ne zgleđujemo se po sosedu. Bodimo modri in odmerjamo svojo aktivnost glede na svojo zmogljivost.

- Če gremo na dolgo pot z lastnim vozilom, se med potovanjem večkrat ustavimo in si privoščimo nekaj več globokega dihanja. Vožnja je namreč neprijetna in tudi nevarna povrhu, če vztrajamo za volanom po več ur hkrati, ne da bi se ustavili in pošteno pretegnili.

A. Ul.

Drobne zanimivosti

- CENEJŠE BRANJE MIKROFILMOV – V Veliki Britaniji so izdelali nov model naprave, ki bere mikrofилme, kot trdijo proizvajalci, najcenejše na svetu. Gre za dva modela, za branje filmov 16 in 35 milimetrov, ki povečata napisano za 10,5-krat in 21-krat. (M. F.)

- TV KAMERA ZA RUDNIKE – Vsa električna oprema, ki jo uporabljamo v rudnikih, kjer so

prisotni eksplozivni plini, mora biti zavarovana pred eksplozijo. Najnovejši model daljinsko vodene televizijske kamere zaprtega tipa je pomembna novost, saj jo v rudnikih lahko uporabljajo tudi tam, kamor ljudje ne morejo. Kamero izdelujejo Britanci, je odporna proti vodi, prahu, opremljena z brisalci in 3 kilometre dolgim kablom, poleg električne opreme ima vgrajena še optična vlakna, kar omogoča jasno sliko. (M. F.)

- OGREVANJE S STARIMI GUMAMI – Stare avtomobilske gume so dobre za kurjavo, menijo Francozi, ki na leto odvržejo okoli tristo tisoč ton starih gum. Ena tona starih gum ima enako energetsko vrednost kot 0,7 tone nafte. Stare gume predelajo, plin zgoreva v kotlih in z njim ogrevajo vodo za 600 stanovanj. Izdelali so posebno napravo za predelavo (pirolizo) in uplinjanje starih gum. V peči zgoreva na uro 300 kilogramov starih gum, proizvod predelave segrejejo na 1000 stopinj Celzija, plini nato segrejejo vodo na okoli 290 stopinj, hladne pline pa odvajajo skozi dimnik. (M. F.)

- TERMOMETER ZA ZRAK, PLIN IN TEKOCINO – V Veliki Britaniji so izdelali poseben termometer, še posebno primeren za termoelektarne, kjer morajo stalno nadzorovati temperaturo pretoka zraka, plina ali tekočine. Termometer omogoča natančno odčitavanje, izdelujejo ga v velikosti nekaj centimetrov do 15 metrov, namestimo ga preko cevi, izdelani pa so iz platinastih in bakrenih elementov. (M. F.)

- SENZOR ZA VISOKO PEČ – Ameriška tovarna Goring Glassworks je izdelala senzor za kontrolo atmosfere v pečeh za topljenje železa. Gre za cevasto sondo, ki jo na mestih v pirometrijsko odprtino peči in v nekaj sekundah reagira na vsako spremembo ogljika v notranjosti peči. Sonda meri koncentracijo kisika v peči in jo primerja z vzorcem atmosfere v hermetično zaprti cevi. Razlika v koncentraciji kisika omogoči izračun vsebnosti ogljika v peči. (M. F.)

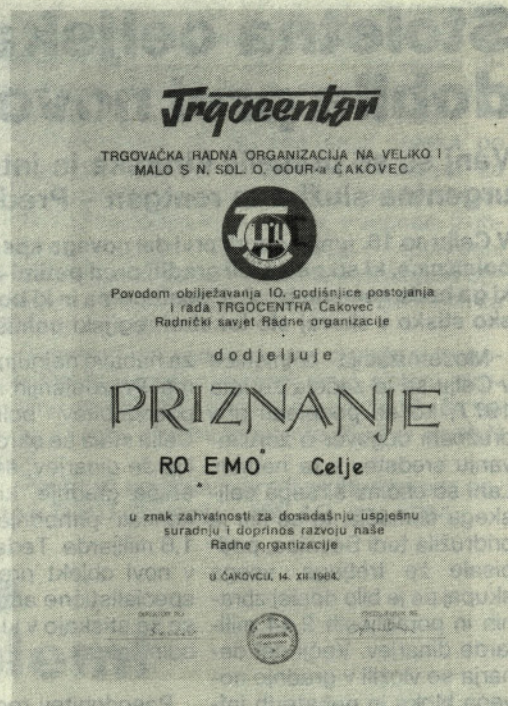
- ČIŠČENJE BAKRA – Na Finskem so testirali nov postopek za čiščenje bakra v konvertorjih, ki omogoča precej prihranka. V konvertorju očistijo žveplo in železov sulfid, po novem postopku bakrovo rudo zmlejejo, preprihajo s kisikom, železove spojine odstranijo skozi odprtine, odpadni plini pa vsebujejo do 75 odstotkov žveplovega dioksida. Onesnaženje je manjše, peči pa so cenejše od konvertorjev tipa pierce-smith. (M. F.)

Srečanje urednikov in organizatorjev obveščanja v združenem delu

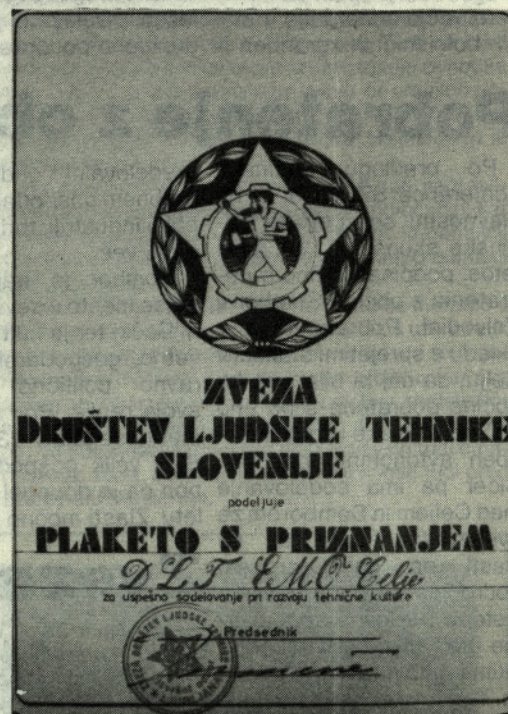
Te dni so na seji odbora za obveščanje in politično propagando pri Občinskem svetu ZS razpravljali o pripravah na 7. republiško srečanje urednikov in organizatorjev obveščanja v združenem delu, ki bo v Celju. Na njem namestijo obravnavati predvsem usklajevanje samoupravnih splošnih aktov v OZD z zakonom o javnem obveščanju ter izmenjati izkušnje s področja računalniško podprtega informacijskega sistema v funkciji dnevnega obveščanja delavcev. Priprave na to srečanje so vključili v svoj delovni program, ki zajema predvsem naloge za izboljšanje medsebojnega obveščanja o delu sindikalnih vodstev in delegatskega obveščanja.

Carinska cona

– Celje bo dobilo tako imenovano carinsko cono, v kateri pa naj bi ne bila na prvem mestu tranzitna dejavnost, marveč proizvodnja. Organizacije združenega dela iz Celja in območja so za to akcijo pokazale velik interes. Zato so se odločili za ustanovitev konzorcija, ki bo imel vsaj na začetku več kot deset članic. V carinski coni naj bi organizirali zlasti tisto proizvodnjo, ki je ob uvozu surovin in tehnologije vezana na izvoz. Ker časa ni na pretek, oziroma ga je škoda zapravljati, bi naj imele pri uresničitvi tega načrta prvo besedo zlasti tiste organizacije združenega dela, ki že imajo določene razvojne programe in jih lahko uresničijo v razmeroma kratkem času enega ali dveh let.



Prispela pošta



- POLIURETANSKA ZAŠČITA – Z eno samo operacijo je moč strehe odlično zaščititi z Bayerjevo poliuretansko peno. Pena odlično toplotno zaščiti, zapolni pa tudi vse morebitne razpoke. Preko pene pa lahko razpršijo še zaščito pred ultravijoličnimi žarki. Zaščita je precej dolgotrajna, ima pa tudi velik temperaturni razpon od minus 50 do plus sto stopinj Celzija.

- ZASTONJ ENERGIJA IZ HIDRAVLICNEGA OLJA – V Veliki Britaniji so iznašli način, kako koristno uporabiti toploto, ki nastane pri hlajenju olja v hidravličnih sistemih. Olje namesto vode hladi zrak, ki ga uporabljajo za ogrevanje prostorov. Strokovnjaki so porabili precej časa za izdelavo takega sistema, kjer bo olje lahko ostalo na idealni temperaturi, ne da bi se spremenila njegova gostota. (M. F.)

- ROBOT-GASILEC – V Veliki Britaniji so izdelali poseben robot-gasilec na daljinsko upravljanje, ki je opremljen s kamero. Robot lahko uporablja v nevarnih položajih pri industrijskih požarih, ko se izločajo kemijske snovi in strupi. Stroj ima sto metrov dolg kabel. (M. F.)

Poslovili so se



Pleterski Milan (27. 4. 1931) – TOZD Vzdrževanje in energetika, elektro obrat. Zaposlen v EMO od 15. 9. 1945 do 1957 in od 1959 do upokojitve 4. 4. 1986



Šaleker Franc (15. 11. 1924) – TOZD Orodjarna. Zaposlen v EMO od 17. 10. 1947 do 18. 11. 1950 in od 15. 4. 1963 do upokojitve 2. 6. 1986



Vajdetič Viktorija (4. 11. 1932) DSSS, področje razvoja in investicij. Zaposlena v EMO od 1. 2. 1964. Upokojena 5. 7. 1986

Vajdetič Jože (20. 10. 1925) DSSS, področje razvoja in investicij. Zaposlen v EMO od 1. 9. 1954. Upokojen 27. 6. 1986



Benedečič Anton (30. 5. 1931) DSSS, služba kontrole kvalitete (topilnica frit). Zaposlen v DO od 11. 6. 1945. Upokojen 24. 6. 1986

Kresnik Stanko (27. 4. 1929) DSSS, služba kontrole kvalitete (topilnica frit). Zaposlen v DO od 31. 5. 1957. Upokojen 27. 7. 1986



8. Pohorski kolesarski maraton

V počastitev dneva borca in ob 43. letnici poslednjega boja Pohorskega bataljona je bil 4. julija organiziran že 8. kolesarski maraton okoli Pohorja. Lepo vreme in velika priljubljenost tega športa v zadnjem času sta privabila na devet startnih mest preko 2000 kolesarjev različnih starosti in spolov, iz bližnjih in bolj oddaljenih krajev Slovenije. Med njimi so bili seveda kot stari znanci te prireditve tudi člani naše kolesarske sekcije. Najhitrejši kolesarji so progo premagali že v štirih urah, drugi v petih ali šestih, toda to sploh ni bilo tako pomembno, saj so bili na koncu zmagovalci prav vsi, ki so končali maraton. Za to pa je bilo potrebno kar precej naporov, saj 150 km ni kar tako niti za izurjene tekmovalce, kaj šele za rekreative, povrh tega pa je bilo tudi slabo cestišče precej velika ovira. Še posebej slabo cestišče je bilo med Dravogradom in Mariborom, kjer je moral marsikateri udeleženec maratona menjavati zračnico ali tabular. K lažšanju tegob so veliko prispevali organizatorji, ki so poskrbeli za osvežitev in prigrizek ob progi, številni prebivalci krajev, skozi katere je kolesarje vodila pot, pa so s spodbujanjem vlivali nove moči. Poskrbljeno je bilo tudi za varnost, vendar brez padcev na žalost ne gre, k sreči pa so vsi minili brez hujših posledic.

Kljub težavnosti proge je velika večina udeležencev, med njimi seveda vsi »emovci« zmožna napore in pravočasno prispela na cilj. V ekipi naše delovne organizacije, ki se je udeležila osmega kolesarskega maratona okoli Pohorja so bili: Jurc Rudi, Kos Črtomir, Tominc Ivan, Tominc Erna, Rojnik Robert, Selčan Vili, Kerš in Zavšek.

Kadrovske vesti

OD 1. 6. 1986 do 30. 6. 1986

Sprejeti na delo:

ZALOKAR Marija, DROVENIK Danica, INKRET Bojan, KOP Borut, HRASTNIK Robert, TERŽAN Štefan, LAH Mirko, FIŠER Jurij, FERLIČ Marjan, ZALOKAR Marjan, MLINAR Marjan – vsi TOZD Posoda; MAJGER Darinka – TOZD Frite; KOGOJ Fanika, ŽIBRET Ana, LUKIČ Novo – vsi DSSS; KRAMAR Alojz, TUŠEK Stjepan, LORGER Tonček – vsi TOZD Odpreski; SEDLAREVIČ Dragan – TOZD Kontejner; BALIČ Senad, GOLOB Ervin, GRAJZL Danijel, MATUŠ Danilo, DOŠAK Vojko – vsi TOZD Kotli-Šentjur; KEBLIČ Roman – TOZD Vzdrževanje; KRIZMAN Jože – TOZD Radiatorji; KRIVEC Marjan – TOZD Orodjarna.

Iz DO so odšli:

BAŠIČ Ida – TOZD Frite; FURMAN Helena, CENTRIH Nena, MARČINKOVIČ Bogdana, SIROVINA Mile, POHAJAČ Vinko, VURUNIČ Radomir, KAJBA Milenko, LUBEJ Mirko, ANDRLON Josip, GAJSEK Darko, NARAT Vojko, EJUP Senad, KURMANSEK Branko, ROGEL Aleksander – vsi TOZD Posoda; GAČNER Milan, STRAMŠAK Vili – oba TOZD Vzdrževanje; GRILANC Anton, JUG Andrej, DVORŠAK Henrik – vsi DSSS; HROVAT Ivan – TOZD Kontejnerji; ZAKOŠEK Ivan, BACANOVIČ Ivan, HRUŠEVAR Branko – vsi TOZD Radiatorji; JUTERŠEK Mitja, DEMIROVIČ Renato – oba TOZD Orodjarna; DOBOVIŠEK Aleksander, ŽERAK Ivan – oba TOZD Kotli-Šentjur.

UPOKOJILI SO SE:

GRAČNER Martina (7. 1. 1932–30. 6. 1986), KENDA Marija (10. 12. 1934–30. 6. 1986), VEBER Marta (27. 7. 1933–30. 6. 1986), KOTNIK Silva (9. 10. 1936–30. 6. 1986), KUKOVIČ Ivanka (3. 8. 1928–30. 6. 1986), KOPITAR Ivan (29. 4. 1928–17. 6. 1986) – vsi TOZD Posoda; POŠMUGA Marija (24. 6. 1931–17. 6. 1986), VAJDETIČ Jože (20. 10. 1925–27. 6. 1986), KRESNIK Stanko (27. 4. 1929–29. 6. 1986), BENEDIČIČ Anton (30. 5. 1931–25. 6. 1986), JANUŠ Vlado (21. 6. 1931–30. 6. 1986) – vsi DSSS; LESKOVŠEK Valter (6. 5. 1931–1. 6. 1986) – TOZD Kotli-Šentjur; KNEZ Maks (20. 9. 1924–2. 6. 1986), PETERLE Marjan (16. 5. 1930–2. 6. 1986), JELENKO Alojz (30. 5. 1926–2. 6. 1986), ŠKOBERNE Alojz (4. 2. 1928–27. 6. 1986) – vsi TOZD Vzdrževanje; ŠALEKER Franc (15. 11. 1924–2. 6. 1986) – TOZD Orodjarna; MLINAR Antonija (2. 12. 1930–30. 6. 1986) – TOZD Kontejner.

UMRLA:

GLOBOČNIK Stanislav (26. 1. 1935–6. 6. 1986), ČREŠNAR Jernej (5. 8. 1922–20. 6. 1986) – oba DSSS.

PREMEŠČENI IZ TOZD V TOZD

ŠORLI Vladimir iz vzdrževanja v kontejner z 2. 6. 1986; IVANČIČ Ilija iz vzdrževanja v DSSS Crikvenica 14. 6. 1986; ILIČ Darinka iz posode v DSSS Crikvenica 14. 6. 1986; PANGERL Simona iz posode v DSSS Crikvenica 17. 6. 1986; PEČAR Štefanija iz ERC v DSSS 1. 6. 1986, MALGAJ Marjana iz ERC v DSSS 1. 6. 1986; MIRNIK Stanislava iz kontejner v DSSS 1. 6. 1986; GREGL Zdenko iz vzdrževanja v DSSS 1. 6. 1986;

POROČILI SO SE:

BRAČKO Branka – KLOKOČAR TOZD ORODJARNA, ČENDAK Olga – GORONJA TOZD RADIATORJI, TROŽIČ Arzija – BURZIČ TOZD POSODA



Kotnik Slava (9. 10. 1936) – TOZD POSODA, operativna priprava proizvodnje. Zaposlena v EMO od 10. 8. 1950. Upokojena 28. 6. 1986

Humor

»Sprevodnik na avtobusu me je danes zjutraj tako gledal, kakor da ne bi bil plačal vozne karte.«

»In kaj si storil?«

»Jaz sem ga pa gledal nazaj, kakor da bi vozno karto v resnici plačal.«

X

»Zelo me boli zob. Vse sem že preizkusil, nobena stvar mi ne pomaga.«

»Če mene kaj boli, me žena tako dolgo poljublja, da bolečine minejo. Poskusi še ti!«

»Ni slaba misel! Ali je tvoja žena sedaj doma?«

X

»Torej dušica, nocoj te ugrabim. Boš zmogla do takrat pripraviti svojo prtljago?«

»Seveda bom dragi! Ata in mama sta mi obljubila, da mi bosta pomagala!«

X

»Te nesreče pa mi res ni bilo treba.«

»Kaj se ti je pa zgodilo?«

»Pomisli, grem po cesti in najdem petsto dinarjev...«



»In temu praviš nesreča?«

»Seveda, ker je šel z mano prijatelj, ki sem mu dožlžan tisočaka.«

X

»... in potem sem mu rekla, da ga nočem več videti.«

»Pa je šel?«

»Ugasnil je luč.«

X

»Brane, ali je Ivan sploh še v službi?«

»Res ne vem! Zakaj pa?«

»Med delovnim časom ga že dolgo ni bilo na pivo!«

X



— Gospod doktor, z mojim zdravjem je nekaj narobe! Imam namreč male prilive pa velike odlive.

»Zakaj pa imaš voz na robcu?«

»Žena mi ga je napravila...«

»Zakaj pa?«

»Da ne bi pozabil oddati pisma za njeno mamo.«

»Pa si ga oddal?«

»Ne. Pozabila mi ga je dati s sabo.«

X

»Zakaj pa imaš modrico na očesu?«

»Včeraj sem iz vode potegnil neko dekle...«

»In ona te je udarila?«

»Ne, udarila me je žena, ki je prišla domov ravno v trenutku, ko sem dekle dvigal iz kopalne kadi...«

X

»Kako pa si vedel, da je bil vinjen?«

»Ker je kričal, da se ne boji ne žene, ne tašče!«

X

»Oh, mami, kako je v tem parku dolgočasno...«

»Sram te bodi! Če ne bi bilo tega parka tudi tebe ne bi bilo.«

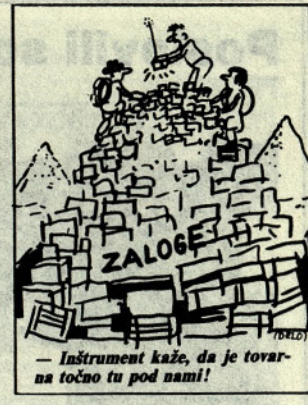
X

»Poglej, Vesna, štoklja! Veš, ta prinaša otroke...«, razlaga babica svoji vnukinji, s katero je šla v živalski vrst.

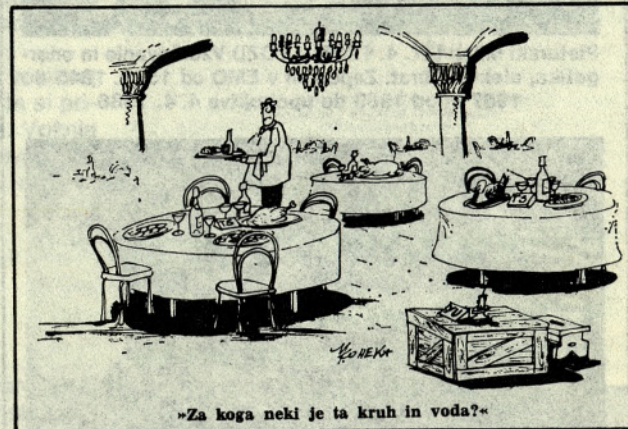
»Joj, babica, kaj ti še vedno niso povedali, kako pridejo otroci na svet?!«



— Veš, sem eden tistih, ki si nosi delo domov.
— Potem že nimaš doma kaj pametnega početi!



— Instrument kaže, da je tovarna točno tu pod nami!



»Za koga neki je ta kruh in voda?«

»Nogometaši so kakor politiki.«

»?????????«

»Tudi oni govorijo, da so na voljo vse možnosti za uspeh.«

X

»Pomerite to obleko. Zadnji krik mode je...«

»Saj bi jo, vendar se bojim...«

»Česa?«

»Zadnjega krika mojega moža.«

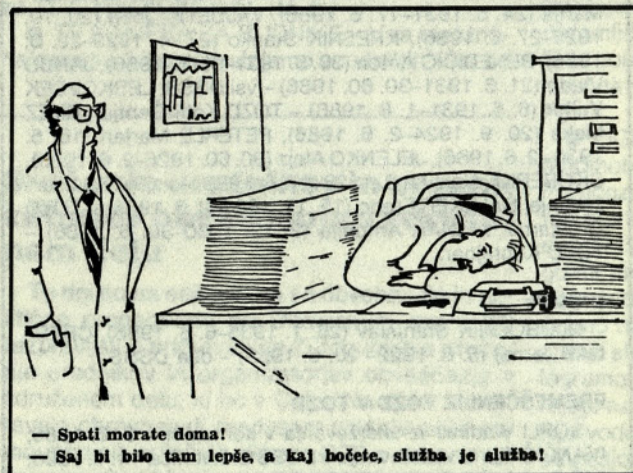
X

»Si bolan?«

»Ne, zakaj?«

»Videl sem te, ko si prišel iz lekarne...«

»Če bi me videl, da prihajam s pokopališča, bi pa verjetno mislil, da sem mrtev?«



— Spati morate doma!
— Saj bi bilo tam lepše, a kaj hočete, služba je služba!

Rešite za zabavo

ZAPOSLILA SI SE PRED DVEMA DNEVOMA PA ŽE ZAOSTAJAŠ V DELOU...	ZAŽGANA JED	LETALEC, PILOT	ISKRENE ČESTITKE ZA VAŠ PRAZNIK...	VIKTOR GRIL	GERMANSKI OREL	SPORA	MESTO OB NJI V SUDANU	DRAGAN NIKOLIČ	NARODNA SLIKA PRI FOTO GRAFIJAH	SEVERNO POLARNO OBMOČJE
AMERIŠKA FILMSKA IGRALKA										
KAKRŠEN OČE TAKŠEN...				ŠKOTSKI PEVEC STEWART				GABRIEL KOLBIČ		
ZA OBLEČENJE KOMARJE NI POTREBNA....					EGIPTOV. POLITIK (ANWAR EL)			IGRALEC ULAGA		
ŠPANSKI PESNIK (BLAS DE)										
LJUBLJAN. PODJETJE ZA ODPAD. ZBOVINE						SREČA JE PREPROSTIM PRAVA...				
SREDOZEJ. OKRASNA RASTLINA						NEMŠKI PISATELJ REGER				
						UPOŽEC, SIROTA				



ALI MENITE, DA JE RADIOAKTIVNOST KAJ VPLIVALA NA VAŠE ZDRAVJE??
A, KJE PA! SOLATE SI NISEM MOGEL PRIVOŠČITI ŽE PRED TO RADIACIJO!