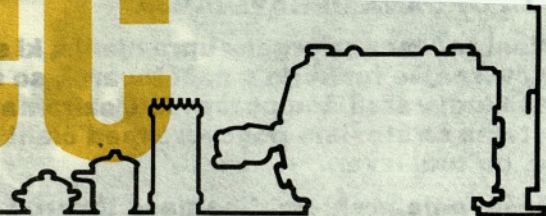


Emajlirac



glasilo delovne organizacije emo celje

LETO XXXIX - ŠT. 1-2 - 15. MAREC 1989

Ukrep družbenega varstva za našo delovno organizacijo

Od trinajstega januarja dalje velja za našo delovno organizacijo začasen ukrep družbenega varstva. Sklep o tem so v četrtek 12. 1. 1989 na predlog celjskega Izvršnega sveta sprejeli delegati na izrednem zasedanju družbenopolitičnega zbora in zbora združenega dela Skupščine občine Celje. Imenovan je bil tudi začasni organ upravljanja oziroma začasno vodstvo, ki ga sestavljajo: Marjan Drev, dipl. ing. kemije kot predsednik, ter člani Robert Jedlovčnik, dipl. ing. kemije, Franc Pangerl, magister ekonomije, Boris Mihelčič, dipl. ekonomist ter Franc Rovere, pravnik.

Ukrep družbenega varstva je bil po oceni Izvršnega sveta nujen, saj je naša delovna organizacija že dalj časa poslovala v izredno težkih finančnih razmerah. Premajhen delež lastnih obratnih sredstev in ukrepi tekoče ekonomske politike so poleg ostalih pogojev na tržišču povzročili v drugi polovici preteklega leta poslabšanje poslovnih rezultatov z visoko izgubo in izredno zaostritev likvidnostnega položaja.

Položaj se je zaostril še z blokado žiro raču-

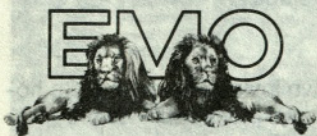
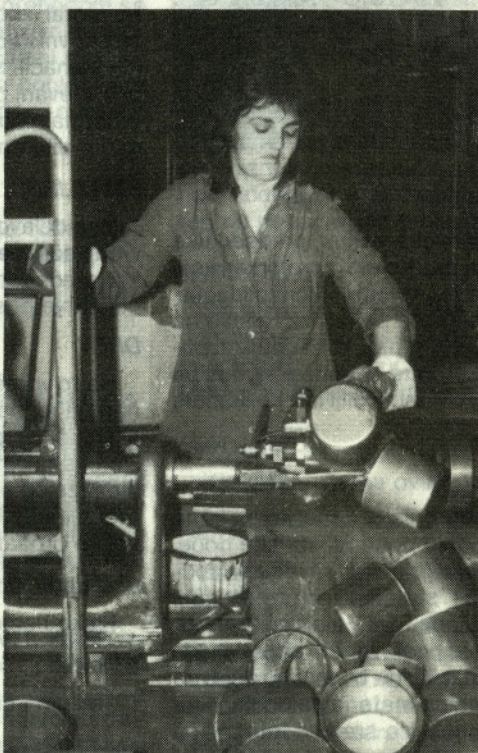
nov posameznih temeljnih organizacij in notranjimi trenji ter nezaupanjem v vodstvo delovne organizacije, kar se je odrazilo v stavki nekaj sto naših delavcev v dneh pred novim letom.

Z ukrepom so bili razpuščeni samoupravni organi in razrešeni direktorji TOZD Elektronsko računski center, TOZD Odpreskov in avtokoles in TOZD Vzdrževanje in energetika, medtem ko so bili direktorji ostalih temeljnih organizacij, glavni direktor in pomočniki glavnega direktorja razrešeni na lastno zahtevo.

Da bi proizvodnja v prihodnje potekala kar se da nemoteno, so bili začasne individualne organe v temeljnih organizacijah združenega dela s sedežem v Celju imenovani vsi vodilni delavci, ki so ta dela in naloge opravljali že pred izrekom ukrepa.

Uresničevanje izrečenih ukrepov spremlja Izvršni svet Skupščine občine Celje in o tem sproti obvešča Občinsko skupščino.

Celjski Izvršni svet je dal šentjurskemu Izvršnemu svetu pobudo za ukrep družbenega varstva tudi za naš TOZD tovarna energetske opreme v Šentjurju, vendar so v šentjurskem Izvršnem svetu mnenja, da ni za uvedbo ukrepa nikakršnega razloga.





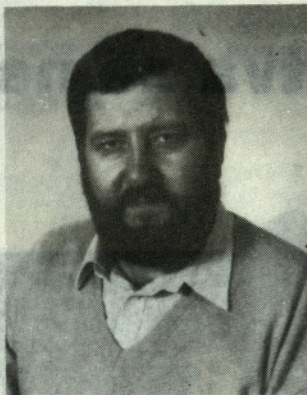
Pred zahtevnimi nalogami

NAŠ INTERVJU S PREDSEDNIKOM IN ČLANI ZAČASNEGA ORGANA UPRAVLJANJA.

Člani začasnega organa upravljanja, ki so prevzeli najodgovornejšo funkcije v naši tovarni, so se zaradi tega znašli tudi v središču pozornosti, oziroma postali osrednja tema za številne pogovore med člani našega kolektiva, pa tudi izven.

Reševanje problematike naše tovarne je izredno pomembno, zato je povsem normalno, da bomo izvajanje

Nalog in dela je več kot dovolj



Marjan DREV, dipl. ing. kemije, predsednik začasnega organa upravljanja.

EMAJLIREC:

Prevzeli ste dolžnost najodgovornejšega človeka v Emu, predsednika začasnega organa upravljanja, v času, ki je za naš kolektiv prelomen vsaj v dvojem. V prvi vrsti gre za finančno oziroma likvidnostno konsolidacijo, oziroma rešitve v krajšem obdobju, v drugem planu pa gre za rešitve na daljši rok, torej po vsej verjetnosti za prestrukturiranje proizvodnje, izpolnitev organiziranosti Emo. Čakajo nas torej korenite spremembe, vas pa velika odgovornost in ogromno dela. Kakšni so končni cilji in v kolikšnem času jih bomo lahko uresničili?

DREV:

Problem Emo je tipičen za podjetje zrele industrijske dobe, ko ga tržne razmere silijo, da si najde svoj prostor v obdobju postindustrijske dobe. Sanacija Emo je dolgoročen proces, ki bo trajal toliko časa, dokler podjetje ne bo našlo svoje identitete za prehod v 21. stoletje. To je moj končni cilj. Za doseg tega cilja pa je prvi predpogoj, da EMO s hitrimi kratkoročnimi ukrepi uveljavi filozofijo podjetništva in poslovnosti, odpravi ustvarjanje tekoče izgube in ustvari tako akumulacijo, da bo možno delavce pošteno nagraditi in da se ustvari vsaj minimalna materialna podlaga za razvoj podjetja. Ta prvi korak se mora uresničiti do sredine letošnjega leta, če sploh hočemo korakati naprej!

EMAJLIREC:

Funkcijo predsednika začasnega organa upravljanja ste prevzeli v času, za katerega ne moremo trditi, da je primeren za dobro gospodarjenje, saj so pogoji gospodarjenja zelo nestabilni oziroma praktično nepredvidljivi. Kako se izogniti tem negativnim momentom, ki izvirajo iz gospodarskega sistema in njihovem vplivu na poslovanje naše delovne organizacije?

DREV:

Kljub nestabilnim pogojem gospodarjenja lahko na nekatera izhodišča računamo z veliko verjetnostjo.

In to so:

- inflacija bo v letošnjem letu še večja kot lani,
- realne obresti bodo ostale,
- cena kapitala bo visoka in kdor posluje s krediti, mora to upoštevati v poslovnih odločitvah,
- kupna moč Jugoslovancev še ne bo tako hitro naraščala,
- računanje na tuje sovlagatelje in ustanavljanje mešanih podjetij je v politično nestabilni Jugoslaviji preuranjeno.

Tem vplivom se ni mogoče v celoti izogniti, vendar je treba delati boljše kot ostali.

EMAJLIREC:

Katere so po vaši oceni trenutno največje notranje težave Emo in kako jih mislite reševati?

te naloge spremljali tudi preko našega glasila. Ker so pred nami pomembne odločitve in pomembni dogodki, smo s člani začasnega organa upravljanja opravili tudi krajše razgovore. Kako ocenjujejo naše dosedanje delo, izvrševanje zadanih nalog, trenutni položaj Emo, kakšne so naše možnosti za rešitev iz kriznega položaja in kakšne so možnosti za naše nadaljnje delo in usmeritve v prihodnje, to so bile osrednje teme, o katerih smo se pogovarjali. Seveda je bilo poleg tega povedanega še marsikaj drugega, kar vas bo zagotovo zanimalo.

DREV:

Ker žal nimamo programov, ki bi se sami prodajali, pač pa pri vseh vladnih neizprosni zakon trga, so po mojem mnenju največje težave v inerciji filozofije, da se EMO ne more nič zgoditi, da so težave trenutne in da bo kmalu boljše, če si bomo vsi skupaj malo več prizadevali, kot dosedaj. Taka pot vodi v propad, počasi in gotovo.

Na vprašanje, kako mislim reševati težaven položaj Emo, odgovarjam: »Tako kot če bi bil lastnik tovarne!« Delali bomo le tisto, kar se izplača in kar se proda. In to, čim več, tudi na tri izmene, če bo potrebno. To pomeni, da bo potrebno zagotoviti mobilnost delovne sile, od marketinga pa maksimalno poslovnost in podjetnost, za tovarno seveda. Bitko za EMO bo moral izbojevati strokovni kader, ali pa bo vojna izgubljena. Da bomo strokovni kader lahko privabili v naše podjetje, smo jih pri osebnih dohodkih izenačili z drugimi podjetji, z rednim spremljanjem rezultatov njihovih prizadevanj pa jih bomo sankcionirali pri OD. To sicer ni možno izpeljati v normalnih razmerah, vendar mi nismo v normalnih razmerah. Takšen način diferenciranja imenujem »metoda kruha in meča«.

EMAJLIREC:

Vse delavce najbolj zanima, kako izboljšati poslovanje, saj so od tega v največji meri odvisni tudi njihovi osebni dohodki. Katere ukrepe boste kot predsednik začasnega organa upravljanja v naši OD sprožili za izboljšanje poslovanja?

DREV:

Na to vprašanje sem delno že prej odgovoril. Bistvo kratkoročnega saniranja je, da delamo le tisto, kar lahko prodamo in pri tem čim več zaslužimo. S povečanjem discipline, spremenjenim odnosom do dela, zmanjšanjem škarta, dvigom ravni kakovosti naših proizvodov, zmanjšanjem zaloga surovin, nedovršene proizvodnje in proizvodov, povečati obračanje kapitala in s tem zmanjšanje stroškov proizvodnje. Ni bistveno, koliko prodamo, bistveno je, koliko zaslužimo.

EMAJLIREC:

Kako nameravate izvesti te ukrepe?

DREV:

»Milom i silom«.

EMAJLIREC:

Znano je, da v položaju, v kakršnem je EMO danes, brez kadrovskih sprememb, brez selekcije kadrov ne gre. Govori se, da nas je v tem trenutku preveč. Ko ste prišli v EMO, je zaradi teh stvari zavladal precejšen preplah.

Kakšni bodo ukrepi na tem področju?

DREV:

Če primerjamo našo produktivnost z boljšimi od nas, nas je preveč, ali pa premalo naredimo. Ko bodo jasni izračuni, kaj se splača proizvajati in koliko tega lahko prodamo, bo prišlo do premeščanja delavcev. Šele takrat bomo z gotovostjo lahko trdili, koliko ljudi imamo preveč ali premalo. Če gledamo samo zahteve po novih delavcih s strani vodij, nas je 300 premalo. Najbrž pa bodo računi kmalu pokazali, da nas je preveč. Upam, da do odpuščenja ne bo prišlo, saj lahko z izboljšanjem discipline ter normalnimi odhodi v pokoj že v enem letu zmanjšamo število zaposlenih za približno 200 ljudi.

Pogoj za dobro poslovanje je tudi mobilna delovna sila.

EMAJLIREC:

Nagrajevanje je vedno področje, o katerem je verjetno toliko različnih mnenj, koliko je članov kolektiva. Kaj o sedanjem sistemu nagrajevanja menite sami in kakšne bi morale biti spremembe?

DREV:

Zaradi navideznega miru so težnje po uravnilovki zelo močne. Če hočemo, da bodo ljudje bolje delali, jih je treba bolj plačevati. V tem trenut-

ku je v Emo, kljub zelo kompliciranemu sistemu nagrajevanja, prisotna močna uravnilovka.

Kot vidite, smo strokovnemu kadru bistveno zvišali OD predvsem zato, da bomo lažje privabili nove strokovnjake. Vemo, da za 40 % manjšo plačo, kot jo imajo v drugih ozdih celjske občine, ne bomo dobili nikogar, ki nekaj velja. Vendar pa boste kmalu videli, da bomo v primeru nedoseganja rezultatov tej kategoriji ljudi zmanjševali OD. Torej na kratko. Vpeljali bomo diferenciran način nagrajevanja strokovnih ljudi ter poenostavili sistem nagrajevanja tako, da si bo v grobem lahko vsak delavec sam izračunal, koliko bo zaslužil, po vsej verjetnosti pa bomo tudi med obrati, ki boljše ali slabše delajo, vpeljali diferenciacijo. Če tisti, ki dobro dela, ima nekaj od tega, bo delal še boljše, velik del presežne vrednosti pa tako ostane podjetju.

EMAJLIREC:

Eno izmed pogostih vprašanj, s katerimi se v teh dneh srečujemo med člani kolektiva, je tudi, kakšna je usoda naših proizvodnih programov, saj proizvajamo praktično vse »od šivanke do lokomotive«?

DREV:

Na pamet je neodgovorno govoriti, kakšne so perspektive posameznih programov. V prvem koraku sanacije bomo delali tisto, kar se splača. O tem se delajo analize, izračuni. Dolgoročno pa moramo najti nekaj udarnih smeri razvoja, ker EMO zagotovo ne bo dočakal leto 2000 takšen kot je, ali celo malo večji. Ena od udarnih smeri bo skoraj zagotovo toplotna tehnika, vendar še z večjim deležem znanja, inženiringa, s prehodom še na višjo raven znanja. Slovenija z materialno in delovno intenzivnimi programi nima perspektive, razen v primerih, ko to zahteva lokalni trg.

Razvojni program EMO 2000 je sicer solidna osnova za poglobljene razprave o dolgoročnosti usmeritve podjetja, vendar bo za jasen odgovor – »EMO QUO VADIS« – potrebno še nekaj časa.

EMAJLIREC:

Prodajne razmere doma in v tujini se še vedno zaostrujejo. Kako kljub vsemu iztržiti toliko, da bodo pokrite naše obveznosti in potrebe?

Konkurenčnost naših izdelkov na trgu je zaradi prevelikih stroškov močno omejena, ekonomija pa priznava samo svoje zakonitosti...

DREV:

Potrebe bomo morali prilagoditi našim možnostim, proizvajati pa le tisto, kar se izplača in proda. Analiza kaže, da so proizvodi, ki se splačajo, in ki bi jih lahko več prodali. Tudi v tozdu Posoda so nekateri proizvodi, ki se celo na zahodu odlično prodajo. Pa jih žal, delamo le v prvi izmeni. Pri proizvodnji kontejnerjev si je na primer potrebno pridobiti prostor v »kontejnerski mafiji«, ne pa, da prodajamo prek več posrednikov in še to enkratna naročila. Proizvodnja kontejnerjev je lahko perspektivna le v primeru velike produktivnosti (velike serije, robotizacija, dobro obračanje kapitala, minimalne zaloge materiala itd.).

Predvsem pa morajo ljudje v komerciali stalno preračunavati, kaj se izplača in kaj ne, koliko zaslužimo, skratka, obnašati se je treba podjetniško in to bolj kot konkurenca. Ker delamo za trg in od tega živimo, mora marketing narekovati proizvodnjo in razvoj, seveda ob upoštevanju dejstev, kaj je možno in kaj ni. Tako delajo manjša in srednja podjetja na zahodu. Pri multinacionalkah je seveda drugače.

EMAJLIREC:

V zadnjem času se precej govori, da bi se EMO v prihodnje lahko vključil v katerega od večjih slovenskih gospodarskih sistemov...

DREV:

Z bolnikom se nihče noče ženiti. S sozdom Gorenje precej sodelujemo na nabavnem in prodajnem področju. To sodelovanje nameravamo še poglobljati, saj je zanimanje obojestransko. Ali bo prišlo do vključitve EMO v sozd Gorenje, je v tem trenutku špekulativno ugibanje. Če bo to



v interesu obeh podjetij, zakaj ne. Časi političnih združenj so mimo, štejejo le ekonomski interesi.

EMAJLIREC:

Kakšen naj bi bil po vašem mnenju naš proizvodni program? S tem mislimo predvsem na perspektiven program, ki bi ga lahko izvajali z lastnim znanjem, kadri, tehnologijo, hkrati pa bi bil njegov pomen dolgoročnejši, ob vsem tem pa naj bi prinašal tudi zanesljivejši dohodek?

DREV:

Deloma sem na to vprašanje že odgovoril. Točen odgovor pa bo morala dati stroka, tako iz Emo kot tudi drugih strokovnih institucij (univerze, inštituti...). Žal nisem prerok.

EMAJLIREC:

Kakšna naj bi bila vloga samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij pri uresničevanju zastavljenih ciljev ob dejstvu, da nekateri naši sodelavci v njih dejansko ne želijo sodelovati, medtem ko so nekateri na posameznih funkcijah že kar predolgo...

DREV:

So ljudje, ki ne želijo sodelovati v samoupravnih in političnih aktivnostih, ker ne želijo biti le telovadci v dvigovanju rok. Od samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij pričakujem partnerstvo, sokreatorstvo in ne le poslušalce in glasovalce.

EMAJLIREC:

Kje vidite glavne ovire pri uresničevanju zastavljenih ciljev?

DREV:

Glavna ovira je inercija miselnosti, da bomo lahko delali tako kot do sedaj. So ljudje, ki mislijo:

»Vodstvo smo zamenjali, prišli so novi, ki bodo prinesli finančno doto, mi pa jim bomo vsilili našo filozofijo in nič se nam ne bo zgodilo!«

Ce pristanemo na takšen način razmišljanja in dela, to pomeni počasen, ampak žal neizprosni stečaj Emo. Nekateri menijo, da sem optimist, ki se je lotil neozdravljivega bolnika. Vedno bolj pa spoznavam, da EMO ni neozdravljiv, je pa težko bolan. Računam pa na zrelost, razumevanje in podporo delavskega razreda, ki ne bo nasedel tistim, ki ga bodo ščuvali, da bi ohranili svoje privilegirane interese. Kljub težkemu položaju podjetja so v Emo ljudje, ki jim ne gre slabo, celo zelo dobro jim gre. Če pa sem nerealen optimist, ko računam na podporo in razumevanje delavcev, bo to kmalu pokazal čas.

EMAJLIREC:

Kaj je predvideno na področju razvoja, investicij, ekologije?

DREV:

Razvoj, investicije, ekologija so povezani z denarjem. Denarja pa ni. Po prvem koraku sanacije, to je, da ne ustvarjamo več tekoče izgube, se bomo bistveno več ukvarjali s strateškim razvojem.

V tem trenutku je pomembno, da vse tisto, kar znamo in kar bo prinašalo dobiček, vpeljemo v proizvodnjo. S projektnim pristopom in nagrajevanjem moramo čas od ideje do proizvodnje bistveno skrajšati.

Da bomo spomladi vgradili čistilno napravo za frite, pa že tako veste.

Strokovnjakom moramo dati priložnost, da se pokažejo, jih pošteno plačati, jim dati pooblastila, možnost strokovnega izpopolnjevanja in afirmacije ter napredovanja, od njih pa zahtevati konkretne rezultate. Kdor ne zna, ga je treba naučiti, kdor ne more, mu je treba omogočiti, kdor pa noče, ga je treba nagnati. Predvsem pa ne mislim veliko poslušati večna izgovarjanja, zakaj še nekaj ni storjenega. Zagotovo so tudi v Emo strokovnjaki, ki znajo in hočejo, samo priložnost jim je treba dati. In take želim odkriti, da jim damo možnost.

Več konkretnega o teh vprašanjih pa vam bo lažje odgovoril podpredsednik za tehnično področje diplomirani inženir Jedlovčnik.



Pred zahtevnimi nalogami

Proizvodnja in komerciala morata delati z roko v roki



Robert JEDLOVČNIK, dipl. ing. kemije, član začasnega organa upravljanja zadolžen za proizvodnjo in razvoj.

EMAJLIREC:

Vodenje proizvodnje je zanimiva, a zelo odgovorna naloga in ena od bistvenih aktivnosti pri uresničevanju proizvodnih nalog Ema. Za uspešno opravljanje te funkcije je potrebno dobro poznavanje celotnega proizvodnega procesa, vseh organizacijskih sistemov, ki nastopajo v procesu, poleg tega pa tudi dobro poznavanje ljudi in njihovih navad. Seveda je pomembno tudi pravočasno načrtovanje dogodkov, da ne bi prišlo do neprijetnih presenečenj, oziroma zastojev. Slišali smo, da ste pri reševanju proizvodne problematike zelo učinkoviti in izkušeni. Znano je, da ste zelo zahtevni do sebe, če lahko tako rečemo. Boste takšni tudi do drugih? Katere so vaše osnovne metode obvladovanja oziroma načela vodenja proizvodnje? Kaj menite o raznolikosti naših proizvodnih programov?

JEDLOVČNIK:

Kakor ste že omenili, je vodenje proizvodnje in tehničnih dejavnosti glede na problematiko in raznolikost izredno odgovorna in zanimiva aktivnost v celotnem procesu vodenja podjetij. Od človeka zahteva mnogo znanja, poznavanje človeka in ljudi, predvsem pa izredno dinamiko. Naj mi bo oproščeno, če trdim, da tehnični poklici predstavljajo, poleg nekaterih drugih, hrbtenico našega gospodarstva. To smo v preteklosti negirali in to nas je, skupaj z drugimi zablodami pripeljalo tja kjer smo sedaj v Jugoslaviji. Posebno pomembno pri vodenju tehničnih dejavnosti pa je odprtost, spoštovanje sodelavcev in teamsko delo. Moji dosedanje rezultati so bili v glavnem oprti na že omenjenih principih ter na dejstvu, da sem z motivacijo svojih sodelavcev uspel zagotoviti stalno in pošteno delovno vzdušje. Človek mora biti vedno do sebe najbolj zahteven. Če od svojih sodelavcev želi in pričakuje pošten in temeljit odnos do dela.

Raznolikost proizvodnih programov je lahko velika prednost, če jo znamo prav izkoristiti.

EMAJLIREC:

V Emu se že vrsto let srečujemo s številnimi proizvodnimi težavami. Del strojne opreme je nov, delno posodobljen, precej strojev in naprav pa je starih in dotrajanih, pojavljajo se številne okvare. Kaj menite o tem?

JEDLOVČNIK:

Žal sem v Emu še premalo časa, da bi lahko dal popolnoma točen odgovor na to vprašanje. Lahko pa rečem le to, da proizvodnim težavam običajno botrujejo slaba delovna disciplina, slaba organiziranost proizvodnega procesa, slabo vzdrževanje strojnih naprav, pomanjkljiva proizvodna oprema, predvsem pa težave v strokovnosti in tehnologiji.

To so le splošne ugotovitve, ki veljajo praktično za vse sisteme, kaj pa je narobe v Emu, pa bo treba še doreči!

EMAJLIREC:

Katere so po vašem mnenju trenutno naše največje notranje težave v proizvodnji in kaj načrtujete, da jih bomo odpravili?

JEDLOVČNIK:

Prav teh problemov smo se trenutno lotili z vsestranskimi analizami vzrokov težav, ki vplivajo na proizvodne težave. Potem, ko bomo ugotovili vse stvarne vzroke, bomo prešli na rešitve. Lahko zagotovim, da se bomo vseh težav energično lotili. V posamezne teame, ki bodo delali na dolo-

čenih problemih, bomo vključevali tako naše kot tudi strokovnjake izven Ema.

EMAJLIREC:

Nesporno je, da želimo naše poslovanje izboljšati, to pa je v največji meri možno prav s proizvodnjo. Toda kako, na kakšen način?

JEDLOVČNIK:

Poslovanje Ema se zagotovo lahko izboljša tudi s proizvodnjo. To se običajno doseže:

- s pravilno selekcijo programov,
- s pravnimi kalkulacijami proizvodov,
- s pravilnim načrtovanjem proizvodnih zmogljivosti,
- z dodelanimi tehnološkimi procesi,
- z delovno disciplino,
- s pravilno organizacijo dela,
- s primerno storilnostjo,
- s primerno kakovostjo proizvodov itd.

Zelo važno za proizvodnjo pa je, da ima pravočasno razprodane optimalne proizvodne kapacitete ter da ima za to priskrbljene surovine ter orodja. Brez tega ni urejene in kvalitetne proizvodnje!

EMAJLIREC:

Trenuten položaj je takšen, da moramo proizvajati predvsem to, kar tržišče potrebuje, zahteva in kar znižuje nedokončano proizvodnjo, zaloge in stroške proizvodnje. Kako oziroma kaj naj bi delali v prihodnje?

JEDLOVČNIK:

Predvsem je treba pogledati, kaj tržišče potrebuje. Pri tem mislim tako jugoslovansko kot tudi zunanje tržišče. Proizvodnja in komerciala morata delati z roko v roki, da bomo lahko dosegli optimalne rezultate poslovanja. V principu proizvodnja ne bi smela delati tistega, za kar nima naročil s tržišča. Prav zaradi tega je treba dati velik poudarek na trženje in raziskave tržišča.

V okviru podjetja se je izoblikoval razvojni projekt in vizija EMO 2000, ki opredeljuje našo dejavnost na prelomu tisočletja. Temu projektu bo treba dodati še dokončno identiteto Ema.

Poudariti moram, da v moje delovno območje spadajo tudi razvoj, investicije in služba kakovosti. O strategiji teh služb pa bi se morda pogovarjali kasneje, ko bomo imeli zbrane vse podatke, ki jih sedaj proučujemo.

Usodo kolektiva bodo krojile le še ekonomske zakonitosti



Franc PANGERL, magister ekonomije, član začasnega organa upravljanja zadolžen za trženje in strateški marketing.

EMAJLIREC:

Novo okolje, novi sodelavci in obsežna problematika, s katero ste se srečali takorekoč čez noč, so gotovo prinesli tudi nova osebna spoznanja. Nobeno od teh pa verjetno ni takšno, da bi bilo lahko recept samo po sebi za reševanje česar koli, še posebej pa položaja, v katerem je EMO danes. Verjetno bo koncept vašega dela usmerjen k cilju, da mora trženje v Emu postati gonilna sila sedanjega trenutka in bodočega razvoja tovarne...

PANGERL:

Recepta za rešitev ni, sicer bi se v neki obliki že izkoristil. Ni ga tudi preprosto zaradi tega, ker se kriza, ki je v preteklem letu dobila največje razsežnosti, ni porodila čez noč, temveč se je stopnjevala že najmanj zadnjih deset let.

Moja odločitev, da tako hitro spremenim delovno okolje, ni bila lahka. Predvsem zaradi tega, ker sem se v danem trenutku še kako zavedal, da

prevzemam izredno pomembno funkcijo trženja v sistemu Ema, hkrati pa sem se zavedal tudi teže odgovornosti do skoraj tritisoččlanskega kolektiva.

Verjetno je na mojo odločitev precej vplivalo tudi dejstvo, da je bil član tega kolektiva tudi moj oče in to celih 40 let, vse do upokojitve 1968. leta. Mogoče bi temu lahko rekli tudi neke vrste privržena pripadnost, ali pa tudi obveznost do očeta, ki je v tem kolektivu nekaj videl in vanj vgradil del sebe, del svojega življenja. Prepričan sem, da je, kljub težavnemu položaju, od te veličine ostalo še nekaj, predvsem pa sodelavci, ki bodo tudi v prihodnje vlagali vse svoje znanje in moči v razvoj Ema. Prav delo in misel pripadnosti emovskemu kolektivu pa je tisto, kar daje vedno nove moči in po čemer je bil ta kolektiv tudi znan. Notranja politična in gospodarska trenja, in kot njihova posledica nepredvidljive razmere gospodarjenja, v državi še dodatno slabšajo položaj, v katerem se je EMO znašel. Vendar sem prepričan, da lahko situacijo v neki obliki obvladamo. Na koncu koncev je rešljiv vsak problem, omejitev je le v tem, na kakšen način, kdo naj pri tem sodeluje in seveda kdaj. Moja osnovna filozofija dela je, da zaupam v ljudi, v svoje sodelavce in to vse dotlej, dokler se ne pokaže, da tega zaupanja ne zaslužijo. Pri tem mislim tako na posameznike, kot skupine. Obdobja, ko so posamezniki v ožji in širši okolici reševali posamezne poslovne sisteme, so mimo. Zavedam se, da problem Ema oziroma probleme, v katerih se je znašel kolektiv, lahko rešimo le vsi skupaj, nikakor pa ne posameznik. V prihodnje bo vsekakor potrebno spremeniti filozofijo obnašanja, saj mora le-ta bazirati na potrebah trga. Proizvajati moramo tisto, kar trg zahteva. Menim, da je bilo v preteklosti prav nasprotno, da je prevladovalo mnenje, naj proizvodnja pač teče, tone materiala naj se predelajo, prodalo pa se bo že kako... Posledice takšnega razmišljanja in dela so polna skladišča in polna dvorišča. V prihodnje bodo usodo kolektivu krojile le še ekonomske zakonitosti, to pa pomeni, da morajo biti naši izdelki tržno in dohodkovno zanimivi. Izdelki in programi, ki to niso, morajo iz proizvodnje. Koncept ciljno usmerjenega Ema je, da ponovno postane močno in uspešno podjetje, ki bo omogočilo in zagotavljalo socialno varnost vseh zaposlenih.

EMAJLIREC:

EMO ima že dolgoletno tradicijo, nenehno pa se otepa z najrazličnejšimi težavami. Kako se bomo izklopali iz težav in koliko komerciala lahko k temu prispeva?

PANGERL:

Koncept oblikovanja tržne funkcije bazira na teamskem delu v maksimalni povezavi z ostalimi poslovnimi funkcijami v podjetju, zato je tudi končni rezultat dela odvisen od vseh, ki v teh poslovnih funkcijah sodelujejo. V prihodnje bo potrebno tudi v funkcijo trženja vnesti nekaj novega, strokovnejšega pristopa, nujno potrebno pa bo spremeniti tudi miselnost o trženju, saj to ni samo prodaja, kot si večina v zmoti predstavlja, ampak gre za celovit proces zadovoljevanja potreb in zahtev končnega potrošnika, kjer so cena, kvaliteta, roki, ipd. ključnega pomena.

EMAJLIREC:

Ali menite, da je tržna funkcija v Emu kadrovsko in organizacijsko danes dovolj močna, da lahko uspešno sledi trenutni in prihodnji razvojni usmeritvi delovne organizacije?

PANGERL:

Mislim, da je potrebno funkcijo trženja kadrovsko okrepiti. Najprej seveda s kadri, ki so razpoložljivi znotraj kolektiva, po potrebi pa tudi z zunanji kadri in to takšnimi, ki imajo že zadovoljive reference iz preteklega dela, torej s kadri, ki so v praksi že preizkušeni. Rešitev vidim predvsem v novi programski naravnosti, ki mora bazirati na osnovi potreb domačega in tujega trga.

EMO ima strokovni potencial, ima pridne delavce, kar je v kriznem trenutku izredno pomembno.

Moj program dela je usmerjen predvsem v oblikovanje, oziroma zaokroževanje tržne funkcije, kjer naj bi ne bilo podvajanj, predvsem pa bo omogočeno enostavno spremljanje in hitro reagiranje na tržna dogajanja. Skratka, potreben je marketinški pristop, vendar ne deklarativen, temveč takšen, ki so ga v praksi že uporabljala uspešna podjetja doma in v tujini. Nisem človek, ki bi odkrival »nove« oblike trženja, sem zagovornik že preizkušenih metod, ki so v praksi že dale ugodne rezultate.

Pripravili smo strategijo trženja za tekoče potrebe poslovne politike in strategijo trženja na daljši rok. Prodajna funkcija je ena izmed temeljnih funkcij proizvodnih organizacij, saj omogoča pretvarjanje izdelkov in storitev v denar. Ne strinjam se z izvozom za vsako ceno, pri vsakem poslu mora biti zagotovljena ekonomika. Opravljanje nekega dela samo zaradi tega, da nekaj pač delamo, ni opravičljivo, saj so efekti oziroma rezultati dela še kako pomembni.

Po naravi sem optimist, varjamem v rezultate dela, v uspehe, vendar je problem Ema zelo heterogen, tako, da je v danem trenutku vsaka ocena, vsaka napoved dvomljive vrednosti, kajti pogoji gospodarjenja doma so hudi, nepredvidljivi in spremenljivi, vse skupaj pa otežuje še izredna konkurenca na tujem trgu.

Na višino stroškov poslovanja imamo vpliv vsi delavci EMO



Boris MIHELČIČ, dipl. oec., član začasnega organa upravljanja zadolžen za ekonomiko.

EMAJLIREC:

Pogoji poslovanja v EMO so skrajno zaostreni. Verjetno je v tem trenutku najbolj težak finančni položaj naše tovarne. Imamo probleme z likvidnostjo in mučijo nas visoke obresti. V kolikšni meri je po vaši oceni slabšanje finančnega položaja posledica gospodarske politike SFRJ in kateri so naši notranji vzroki?

MIHELČIČ:

Vaša ocena finančne situacije v naši tovarni je pravilna. Problemi z likvidnostjo so se pojavili v drugem polletju lanskega leta, kot posledica slabšanja dohodkovne situacije (neposredna odvisnost) in se še nadaljujejo.

Zgrešena gospodarska politika naše države v preteklem obdobju je gotovo negativno vplivala na naše poslovanje. Le-ta se kaže v visoki inflaciji, v visoki obrestni meri, ki jo naš proizvodni program ne prenese, v močnem padanju kupne moči in splošni finančni nedisciplini. Naj navedem samo podatek, da nam naši poslovni partnerji dolgujejo 7 milijard dinarjev za prodano blago in 3,6 milijard za obresti, kar skupaj znaša kar četrtnino naše zadolžitve po kratkoročnih kreditih.

Priznati pa si moramo, da so vzrok za slabšanje finančne situacije podjetja v pretežni meri naše notranje slabosti. Zaradi neakumulativnega poslovanja v preteklih letih je delež lastnih virov poslovnih sredstev padel pod 30 %, prevelik je razkorak v plačilnih pogojih med nabavo in prodajo, zaloge surovin, polizdelkov in gotovih proizvodov so prevelike, s cenovno politiko ne sledimo inflacijskim gibanjem, planov prodaje ne dosegamo in še bi lahko naštevali. Vse to nas vodi v dodatno zadolževanje, za plačilo obresti najemamo nove kredite in tako smo v začaranem krogu »nelikvidnosti«. Še posebej zaskrbljujoč je podatek, da samo za plačilo obresti mesečno namenimo za 60 % več denarja kot za bruto OD. Za izhod iz takšne situacije bodo potrebne takojšnje in temeljite spremembe v poslovnem obnašanju.

EMAJLIREC:

Rezultate našega poslovanja krojijo (pre)visoki stroški. Kako bi jih lahko zmanjšali?

MIHELČIČ:

Vpliv na višino stroškov poslovanja imamo praktično vsi delavci, pa naj se ta trditev sliši še tako »frazarsko«. Vsaka poslovna odločitev, vsaka najmanjša delovna operacija, vsaka izgubljena delovna ura in podobno ima v svoji končni fazi finančne in s tem stroškovne posledice.

Ko se bomo tega zavedali vsi, bo tudi manjši delež slabe kvalitete, manj izmeta pri materialu, boljše bo koriščenje proizvodnih kapacitet, nižje bodo vse vrste zalog, nižji bodo stroški za investicijsko in tekoče vzdrževanje delovnih sredstev, za porabljen energijo, transportne storitve itd., boljše bo koriščenje kadrovskih potencialov, znižali bomo število režijskih delavcev, izboljšala se bo delovna disciplina... Da ne bom predolg, znižanje vseh omenjenih in neomenjenih vzrokov za previsoke stroške poslovanja pa omogoča takojšnjo uporabo tovrstnih učinkov za krepitev lastnih skladov in povečanja osebnih dohodkov.

EMAJLIREC:

Kako lahko v tem trenutku ocenite poslovanje naše delovne organizacije?

MIHELČIČ:

Tako splošna gospodarska situacija, kot tudi poslabšane dohodkovne in likvidnostne razmere v podjetju se nadaljujejo tudi v začetku letošnjega leta. Še vedno si nismo v celoti povrnili izgubljeno zaupanje kredi-

Pred zahtevnimi nalogami

torjev in naših poslovnih partnerjev, poleg tega ponovno nismo dosegli planirane prodaje v mesecu januarju. To je do neke mere tudi razumljivo, saj je nemogoče v tako kratkem času, od uvedbe ukrepa družbenega varstva, preusmeriti drveči voz. V tem trenutku ne smemo biti preveliki optimisti, zadovoljiti se bomo morali z golim preživetjem v letošnjem letu, to je s poslovanjem brez izgub.

EMAJLIREC:

Kje vidite glavne vzroke, ki otežujejo uresničevanje zastavljenih ciljev? Ali lahko pričakujemo, oziroma kdaj, bistveno izboljšanje poslovanja in finančno konsolidacijo naše DO?

MIHELČIČ:

Na obe vprašanji sem vam delno že odgovoril. Precej ugotovitev je bilo navedenih tudi v poslovnih poročilih ob sprejemanju periodičnih obračunov. Še več pa ob sprejemanju številnih ukrepov za izboljšanje poslovanja. Ne moremo trditi, da nismo pravilno ocenjevali naših slabosti, problem je bil vedno v tem, da nismo dosledno izvajali sprejetih ukrepov. Za izhod iz krize je vedno potrebna mobilizacija celotnega kolektiva in ne le posameznikov.

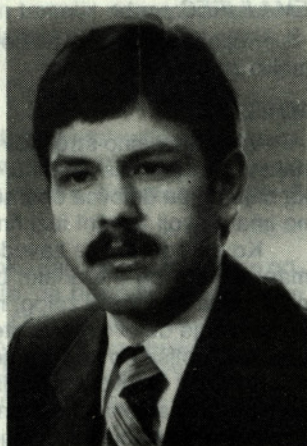
Trenutno je osnovna naloga vodstva delovne organizacije konsolidacija poslovanja in s tem, kot njen predpogoj, čimprejšnja finančna konsolidacija. Aktivnosti v tej smeri že tečejo. Poleg tega smo v fazi revidiranja doslej sprejetih kratkoročnih in dolgoročnih ukrepov za izboljšanje poslovanja. Poudarek bo dan predvsem na:

- zagotovitvi pravočasnega in kvalitetnega pokritja izgube po zaključnem računu za leto 1988,
- ponovnem preverjanju donosnosti posameznih izdelkov oz. programov in njihovih prodajnih možnosti. Na tej osnovi bodo sprejete odločitve o povečanju obsega proizvodnje posameznih izdelkov oz. ukinitve,
- sprotnem preverjanju stroškov poslovanja in njihovem obvladovanju,
- pospešenem uvajanju novih proizvodov in sodobnejših designov za povečanje konkurenčne sposobnosti naših proizvodov,
- poslovnem povezovanju z večjimi sistemi, s čemer si bomo zagotovili možnost skupnega agresivnejšega nastopa na prodajno-nabavnem področju,
- reševanju kadrovske problematike in stimuliranju delavcev za boljše delo,
- bodočo organiziranost podjetja, ki bo v skladu z novo zakonodajo in prilagojena predvsem tržnim in finančnim potrebam,
- sodelovanju s strokovnimi institucijami pri iskanju vizije EMO 2000, kar bo opredeljeno v okviru dolgoročne sanacije.

Če poskušam strniti dosedanja razmišljanja, lahko rečem naslednje. Osebo sem zmeren optimist glede prihodnosti našega podjetja, saj se prvi rezultati finančne konsolidacije že kažejo, vendar nas vse skupaj čaka še veliko dela.

Potrebno bo drugačno razmišljanje

Franco ROVERE, pravnik, član začasnega organa upravljanja zadolžen za organizacijo, kadre in poslovno informatiko.



EMAJLIREC:

V našo delovno organizacijo ste prišli nekaj dni za ostalimi člani začasnega organa upravljanja. Prav z vašim prihodom je bilo povezanih tudi največ ugibanj, predvsem pa, kakšna je vaša naloga v našem kolektivu ...

ROVERE:

Moja vloga je vezana na delitev področij znotraj začasnega organa upravljanja, kjer sem odgovoren za kadrovske organizacijske področje,



na to so vezane tudi moje operativne naloge. V postopku sanacije mora kadrovska funkcija, kot ena ključnih, zagotavljati in omogočiti izvajanje tako kratkoročnih kot tudi strateških ciljev sanacije in prehoda v učinkovito poslovanje. Med vrsticami ste mi omenili »rezanje glav«. Mislim, da morajo za to obstajati tehtni razlogi, nikakor pa ne smemo početi nekaj na pamet. Če pa bom ugotovil, da razlogi obstajajo, o čemer pa moram biti prepričan, bo »glava« tudi šla. To sem tudi jasno napovedal v ukrepih disciplinske in kaznovalne politike.

Prav tako se je potrebno prepričati, če so imeli vsi delavci, katere vi označujete za dobre oziroma slabe, enake možnosti, ali jim je bila dana šansa, da se dokažejo. Ljudje smo si po značaju sila različni, nekateri so glasni, agresivni, ambiciozni, znajo opozoriti nase, drugi pa so tihi, vase zaprti, držijo se v ozadju, tem seveda največkrat tudi ni dana možnost za uspeh. Poznati moramo razloge, zakaj ni bil kdo učinkovit. Analiza psihosocialne klime skupin delavcev nam bo med ostalimi omogočila, da ugotovimo, kdo so tisti delavci, ki veliko znajo in zmorejo, pa so sedaj še v ozadju. Ustvariti moramo klimo, da se ustvarjalnost in duhovni nemir maksimalno izkažeta. Prav zaradi tega tudi usmeritev, da se lahko vsak človek dokaže, posebej še to velja za strokovnjake, ki so v tem kriznem trenutku ključnega pomena.

EMAJLIREC:

Področje, ki ste ga prevzeli, je zelo pomembno, vsebuje pa tudi zelo raznolike dejavnosti. Kadri, nagajevanje, organizacija, poslovna informatika, pravne in samoupravne zadeve, koordinacija z družbeno političnimi organizacijami, družbeni standard itd. Bo tudi v prihodnje tako, ali načrtujete kakšne spremembe?

ROVERE:

Naštete dejavnosti sodijo v okvir celovite kadrovske funkcije, za katero moramo reči, da je v Emu zelo dobro razvita. Tako organizacijsko kot strokovno je na solidnem nivoju, kar potrjujejo tudi rezultati. Ekipe je utečena, z izdelanimi metodami dela in zaenkrat ne vidim nobenih razlogov za spremembe.

EMAJLIREC:

Pogoji gospodarjenja so danes težki, nepredvidljivi. To občutimo tudi »emovci«, saj smo se znašli v nezavidljivem položaju. V zadnjem času se povsod veliko govori o prestrukturiranju. Prestrukturiranje pa z drugimi besedami pomeni tudi organiziranje dela tako, da bo bolj produktivno. To pa nemalokrat pomeni tudi zmanjševanje števila zaposlenih. Tudi nova zakonodaja, ki naj bi v naše gospodarstvo »vnesla« tržne zakonitosti, je pred nami. Pomemben element trga pa je tudi delovna sila. Na področju delovnih razmerij lahko torej pričakujemo novosti, ki zadevajo vsakega zaposlenega. Bo še delo, ga ne bo več, kakšno bo to delo, to so pogosta vprašanja. Kaj vi menite o tem?

ROVERE:

Omenjate trg, vendar se moramo zavedati, da je trg zelo krut razsodnik. Na njem lahko uspevajo le najboljši. Tisti, ki to niso, na njem vegetirajo in nazadnje propadejo. Konkurenca je zlasti v tej vrsti proizvodnje kot jo ima EMO huda, neizprosna. Terja vedno nova in nova znanja, hitra prilagajanja razmeram, dobro razvit občutek za trg. Na trgu se mora pojaviti vedno nekaj novega, predvsem pa je treba upoštevati znano geslo »kupec je kralj«. Tega se mora zavedati celoten kolektiv. Torej, narediti moramo vse, za kar se da soliden in korekten odnos do kupca. Prestrukturiranje je eksistenčna nuja, predvsem pa ni dovolj delati več in bolje, mi moramo »prave stvari« delati več in bolje. Podobna pravila kot na trgu blaga veljajo tudi na trgu delovne sile. To je v zadnjem času zaživel zlasti pri strokovnih kadrih. Ker je ponudba manjša od povpraševanja, je tudi njihova cena zelo visoka. Tu moramo postati in seveda ostati konkurenčni. Zaradi tega je tudi selektiven dvig OD, ki smo ga izvedli v mesecu februarju. Morda še to. V Emu nam primanjkuje strokovnjakov, zato je nujno,

da jih pridobimo in pritegnemo k sodelovanju, saj prav ti nosijo tudi najtežji del bremena, predvsem pa odgovornosti pri iskanju in izvedbi rešitev za izhod iz krize, v kateri je EMO danes.

Delovanje trga delovne sile narekuje, oziroma zahteva tudi bistveno manjšo trdnost delovnega razmerja, kar pomeni zelo svobodno gibanje delovne sile iz podjetij na trg in s trga v podjetja. Pričakujemo, da bo nov zakon o delovnih razmerjih sprostil te blokade, to trdnost oziroma togost sistema tako, da bomo takšne naloge lažje reševali, saj bo delovno razmerje na željo delavca ali podjetja hitreje prekinjeno. To pa je tudi bistveno, da lahko trg zaživi, za celotno delovno populacijo. Torej, bodo marljivi, delovni in ustvarjalni delavci dobro nagrajevani, cenjeni, iskani, drugi, ki to niso pa ne. Tudi na trgu »delovne sile« bodo veljale podobne zakonitosti, kot veljajo za blago na policah trgovin.

EMAJLIREC:

Zmanjšanje števila zaposlenih bo verjetno ena najtežjih nalog, saj gre za ljudi in ne številke. Za ljudi s svojimi sposobnostmi, željami, pričakovanji. Po drugi strani pa za poslovni sistem, kjer veljajo stroga pravila ekonomske logike. Kakšna so torej trenutna izhodišča Ema v zvezi s tem?

ROVERE:

EMO je potrebno rešiti. S to vizijo in s tako odločitvijo smo tudi prišli. Vendar bo cena za to lahko tudi velika. Poudarjam, lahko. Biti moramo realni. V tem trenutku bi to težko konkretiziral, saj podatki za tovrstne odločitve še niso znani. Nekaj pa je jasno že sedaj, ekonomika je neizprosna, nekatere proizvode, oziroma skupine bo potrebno opustiti, racionalizirati proizvodnjo, izboljšati organizacijo dela, zmanjšati režijo ipd. Soudim, da bodo kot posledica teh ukrepov nastajali tudi presežki delavcev. Upamo, da bomo te presežke lahko reševali z usmerjanjem v programe, ki so še donosni in ustvarjajo dobiček. Če bo potrebno, bomo uvajali tudi drugo in tretjo izmeno. Hkrati pa bomo morali pričeti z uvajanjem novih donosnejših programov v proizvodnji, prekvalifikacijo delavcev, prerazporejanjem in podobnimi ukrepi, s katerimi želimo doseči rentabilnost na daljši rok. Pri tem pa ima pomembno vlogo razvoj, oziroma rezultati dela razvojnih skupin. Odločili smo se, da v proizvodnji novih delavcev ne bomo zaposlovali, razen strokovnjakov, kar je v tem trenutku povsem logično. Vse potrebe proizvodnje bomo reševali znotraj tovarne. Potrebno se bo sprijazniti, da bomo šli za delom tja, kjer je. To pomeni iz DSSS v tozid, iz enega tozida v drugega in podobno. Zagotoviti moramo maksimalno mobilnost kadrov. Vem, da bo to za marsikoga boleče, vendar je na žalost to edini način, da se izkoplje iz krize.

EMAJLIREC:

Ogledali ste si našo delovno organizacijo, seznanili ste se s proizvodnimi programi, ogledali ste si delovne prostore, okolje. Kakšen vtis ste si ustvarili o tem, kar ste videli? Kaj bi se po vašem mnenju lahko spremenilo v kratkem in kaj bomo lahko izboljšali na daljši rok?

ROVERE:

Vtisov je veliko, tako dobrih kot slabih. Naj začnem pri dobrih. Na področju, za katerega sem zadolžen, sem naletel na izjemno dobre sodelavce in mislim, da smo se kot ekipa dobro ujeli. Prijetno me preseneča tudi občutek pripadnosti kolektivu, ki je v Emu izredno razvit. Kolikor sem šel skozi proizvodne obrate, sem videl tudi izjemno prizadevnost delavcev. Po teh prvih vtisih sodim, da se delavci trudijo, da proizvodnja teče nemoteno, prizadevajo si, da bi svoje delo kar najbolje opravili in izboljšali rezultate. Prav to pa je tisto, kar se mi zdi v tem trenutku izredno pomembno. Opazil sem, da so nekatere tradicionalne vrednote Ema izredno negovane, kar je treba ohraniti tudi v prihodnje. To je lahko tudi vzvod za motiviranje kolektiva, ko bo potrebno izvajati nekatere manj prijetne ukrepe.

In sedaj še nekaj o manj prijetnih vtisih. Razmeroma slabi delovni pogoji v nekaterih delih proizvodnje, še zlasti pa velika neurejenost okolja in proizvodnih prostorov. To me preseneča ob tem, da imamo dovolj močno strukturo skupinovodij in delovodij torej, precej delavcev, ki so za te stvari neposredno odgovorni, pa nalog ne opravljajo dovolj kvalitetno. Potem nedisciplinirani in nespoštovanje delovnega reda. Zavedati se moramo, da smo izredno velika družina, ki lahko preživi skupaj samo, če spoštuje dogovorjeni red, disciplino in vse kar sodi zraven.

Tu bomo izredno konsekvantni, ukrepali bomo dosledno, brezkompromisno. Zagovarjal bom najstrožje ukrepe. Položaj je preveč resen, da bi se pogovarjali okrog stvari, ki so same po sebi umevne ter izgubljali dragocen čas in energijo. Imam občutek, da se še vedno ne zavedamo resnosti sedanjega trenutka in, da še vedno živimo v prepričanju, da lahko delamo tudi v prihodnje tako kot doslej.

Upamo, da smo s temi razgovori dobili odgovore na nekatera najpomembnejša vprašanja, ki v tem trenutku zanimajo vas, naši sodelavci oziroma bralci Emajlirca.

Vsem članom začasnega organa upravljanja se za odgovore zahvaljujemo, želimo veliko uspeha pri delu, hkrati pa se seveda priporočamo za takšno obliko sodelovanja tudi v prihodnje.

Viki KLENOVŠEK



Lastno znanje – porok za nadaljnje uspehe

V času vsesplošne gospodarske krize se še kako zavedamo pomembnosti ustvarjalnega dela, ki sega od preproste iznajdljivosti do vrhunske ustvarjalnosti, zato je povsem normalno, da od slehernega našega sodelavca pričakujemo, da bo ustvarjal v okviru svojih sposobnosti, znanja in pogojev v katerih dela.

Čas v katerem živimo, predvsem pa hude tržne zahteve narekujejo dvig tehnološke razvitosti tudi v naši delovni organizaciji, zato je skrajni čas, da se zavemo, da imamo tudi v našem kolektivu precej veliko koncentracijo znanja, ki so si ga naši sodelavci pridobili na fakultetah, vendar ga premalo koristimo, ali pa počnemo to na nepravilen način.

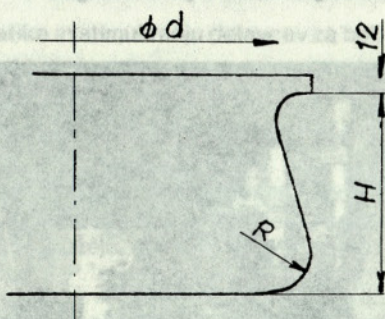
V pričujoči številki glasila vam bomo skušali predstaviti delo našega sodelavca iz razvojne službe dipl. ing. strojništva Miljenka Cvetića in njegova prizadevanja, da bi nova snovanja, novi razvojni dosežki našli svoj prostor tudi v praksi oziroma v naši proizvodnji. Kot rezultat sinteze znanja pridobljenega s študijem in razvojnih potreb naše delovne organizacije je tov. Miljenko Cvetić izdelal tudi nalogo o možnosti uporabe matematičnih metod pri oblikovanju trebušaste posode, ki jo v nadaljevanju objavljamo.

Urednik

UPORABA MATEMATIČNIH METOD PRI OBLIKOVANJU TREBUŠASTE POSODE

Pri oblikovanju trebušaste posode je bilo potrebno veliko časa, da se je posoda oblikovno uskladila.

Optično je bilo potrebno uskladiti polmer R z velikostjo posode.



Sedaj to ni več potrebno, ker se polmer določi računsko.

REŠEVANJE PROBLEMA

Problem se je rešil z metodo π parametra in standardno statistično metodo 2ⁿ faktorskim preizkusom*. V našem primeru se je najboljšo pokazal 2³ faktorski preizkus (trije faktorji na dveh nivojih).

Metoda π parametrov se lahko uporabi pri izračunu časa pečenja pu-rana, v hidravliki, toplotni tehniki in drugje.

Metoda 2ⁿ faktorski preizkus se uporablja v veliko vrstah vej strojne industrije kot so globoki vlek, struženje...

Lahko jo uporabljamo za raziskave najvplivnejših faktorjev na izmet v proizvodnji itd.

* To ni noben preizkus, ime smo zadržali ker je to uradno ime metode.

Določevanje π parametra

Variable in njihove dimenzije so v sistemu dimenzij (MTL) (masa + temperatura + dolžina):

variable	oznaka	dimenzije
volumen	V	L ³
nazivni premer	$\varnothing d$	L
višina	H	L
polmer	R	L
osnovni polmer	Ro**	L

** Osnovni premer je premer od katerega se začne risati.

V izračunu imamo eno dimenzijo in 5 variabli. To pomeni, da lahko uporabimo 4 π parametra.

Naj bodo:

$$\pi_0 = \frac{C^{***} \cdot R_0}{R} \quad (1) \quad \pi_1 = \frac{V}{d^2 H} \quad (2)$$

$$\pi_2 = \frac{d}{R} \quad (3) \quad \pi_3 = \frac{H}{R} \quad (4)$$

Predpostavimo, da je rezultat v obliki

$$1 = \pi_0^n \cdot \pi_1^a \cdot \pi_2^b \cdot \pi_3^c \quad (5)$$

oziroma

$$R^n = (C^* \cdot R_0)^n \cdot \pi_1^a \cdot \pi_2^b \cdot \pi_3^c \quad (6)$$

Parameter π_3 ima eksponent 1, to je zato ker je višina H s polmerom R linearen pri vseh trebušastih posodah.

2.2. Določanja modela večkratne regresije

Osnovni model je:

$$\hat{Y}_i = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + \dots + a_n X_n \quad (7)$$

Logaritmiranjem funkcije (6) dobimo novo funkcijo

$$Y = \ln R = \ln(C \cdot R_0) + \frac{a}{n} \ln \pi_1 + \frac{b}{n} \ln \pi_2 + \frac{1}{n} \ln \pi_3 \quad (8)$$

primerjanjem (6) in (8) dobimo:

$$\begin{aligned} Y &= \hat{Y} = \ln R & a_1 &= \frac{a}{n} \\ a_0 &= \ln(C \cdot R_0) & a_2 &= \frac{b}{n} \\ a_2 &= \frac{b}{n} & a_3 &= \frac{1}{n} \end{aligned} \quad (9)$$

$$X_1 = \ln \pi_1; X_2 = \ln \pi_2; X_3 = \ln \pi_3$$

MILJENKO CVETIĆ

Miljenko Cvetić se je rodil 10. oktobra 1958 v Zagrebu. Kot dipl. ing. strojništva se je zaposlil v SOZD Rade Končar v Zagrebu. V našo delovno organizacijo je prišel 9. februarja 1987 in se zaposlil v razvojni službi, kjer opravlja dela in naloge izvajanje in vodenje raziskovalnih nalog.

Z željo, da svoje znanje še dopolni, se je vpisal na podiplomski študij na zagrebški Fakulteti za strojništvo in ladjedelništvo – smer konstrukcije oziroma usmeritvi trdnosti in vibracije konstrukcij. Do sedaj je vse izpite opravil z odličnim uspehom. Za lažje razumevanje vsebine študija naj naštejemo samo nekaj naslovov teh izpitov: uporaba računalnika pri konstruiranju (CAD); numerična analiza; planiranje poizkusov, elastičnost, mehanika kokntinuuma, mehanika neelastičnih teles, plašč in lupine, metoda končnih elementov, fotoelastičnost, metrija in drugi.

Miljenko pravi, da je možno znanje, ki ga pridobiva s podiplomskim študijem koristno uporabiti v praksi v proizvodnem programu EMA pri razvoju transportnega programa, kar tudi potrjuje potrebo njegovega izobraževanja in dela v tem oddelku razvoja.

Pri vsakdanjem delu mu je v veliko pomoč uporaba računalnika (CAD sistem HP), ki omogoča boljše in natančnejše izvajanje zadanih nalog.

Vse bolj zapleteni pogoji gospodarjenja doma in v tujini, narekujejo dvig tehnološke razvitosti, dvig ni-



voja tehničnih rešitev in možnosti hitrejših aplikacij le teh. Osnovna naloga pri doseganju teh ciljev je vlaganje v kvalitetne kadre, opremljenost in izboljšave organiziranosti na področju računalništva. Našteta dejstva torej sama po sebi dovolj nazorno potrjujejo dejstvo, da je tov. Miljenko s svojim potencialom znanja dobrodošel v naši delovni sredini.

Da bi znanje takšnih in podobnih strokovnjakov izkoristili v čim večji meri (oziroma bolje kot dosedaj) pa jim moramo poudariti priložnost tudi v praksi, seveda ob zagotovitvi primerne svobode dela, pogojev dela ter seveda ob pravilnem motiviranju.

V. K.

2.3. Uporaba 2³ faktorskega preizkusa

Po tem, ko so se določili nivoji, tablica z enojnim, dvojnimi in trojnimi medsebojnim delovanjem, so določeni tudi koeficienti regresivne funkcije ($a_0, a_1, \dots$). Njena točnost pri 5 % verjetnosti napake je potrjena z analizo adekvatnosti.

Na koncu se funkcija glasi:

$$R^n = (C \cdot R_0)^n \cdot \pi_1^a \cdot \pi_2^b \cdot \pi_3$$

$$R^{2,5210127} = (7,0307274 \cdot 31,5131569)^{-2,5210127} \cdot \pi_1^{-3,9298904} \cdot \pi_2^{1,7664484} \cdot \pi_3 \quad (10)$$

* Konstanta C je število, ki pokaže kolikokrat moramo osnovni polmer pomnožiti, da dobimo ustrezen rezultat.

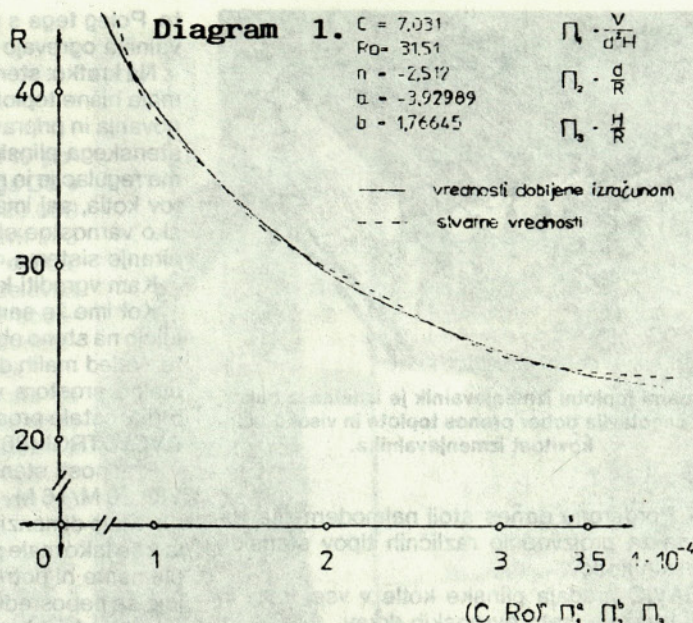
Za vsak komplet posode se vzame srednji volumen, srednja višina, srednji polmer in srednji nazivni premer in se na temelju tega določijo π parametri.

Zaradi potrdila točnosti rezultata, je vzet primer visoke trebušaste posode št. načrta 710.46.00, kjer je srednji polmer R 39.

Z računskim pristopom smo dobili rezultat $R = 39,39$, kar pove, da je odstopanje minimalno. Takšna minimalna odstopanja se pojavijo tudi pri ostalih preizkusih polmera R.

DIAGRAM

Diagram 1 je grafični prikaz funkcije (10).



**KDOR STOJI NAZADUJE,
KDOR MISLI NAPREDUJE.**

Iz primera in diagrama se vidi, da je pristop reševanja problema dovolj točen in da odgovarja potrebam prakse. Poleg tega se zmanjšuje čas potreben za določanje polmera R. S tem se povečuje produktivnost dela pri določanju polmera R, pri trebušasti ali njej podobni posodi.

V našem 2³ faktorskem preizkusu so vključene emocije in zahteve oblikovalca. Ne glede na to izračunane polmere ne jemljemo kot končni rezultat, končno odločitev, da človek. Zaradi tega izračun smatramo kot eno od pomožnih orodij.

Miljenko CVETIČ, dipl. ing.

Novosti na področju ogrevalne tehnike

Stenski plinski kotli EMO SAVIO

V letu 1988 se je pričelo poslovno tehnično sodelovanje med EMO Celje in italijansko firmo SAVIO.

Predmet poslovnega sodelovanja so stenski plinski kotli izvedbe 20 M/6 M.

Na poslovnih dnevih EMO 88 smo se prvič predstavili javnosti z novimi plinskimi kotli.

Namen sodelovanja je dopolnitev programa plinskih kotlov za centralno ogrevanje APK in APK R z izvedbo, ki si je danes na tujem kakor tudi pri nas doma našla pomemben delež v individualni kakor tudi v družbeni gradnji.

Potencialna tržišča za prodajo naših izdelkov so v Sloveniji, centralni Hrvaški in Istri, Vojvodini ter centralni Bosni, skratka povsod tam, kjer obstaja razvejano plinovodno omrežje.

Spoznanje, da je mogoče s plinastimi gorivi zagotoviti potrebe po ogrevanju in sanitarni vodi na daljši čas je počasi prodrlo iz razvitejših

sosednjih držav tudi do nas. Pa ne samo to: podobne naprave za ogrevanje s plinom zagotavljajo poleg visokega izkoristka goriva tudi ekološko čisto zgorevanje, tako da že tudi pri nas zavzema vse pomembnejši delež v energetskih bilancah preskrbe večjih mest z energijo, kjer se vedno bolj postavlja v ospredje varovanje človeka in njegovega okolja.

Firma SAVIO

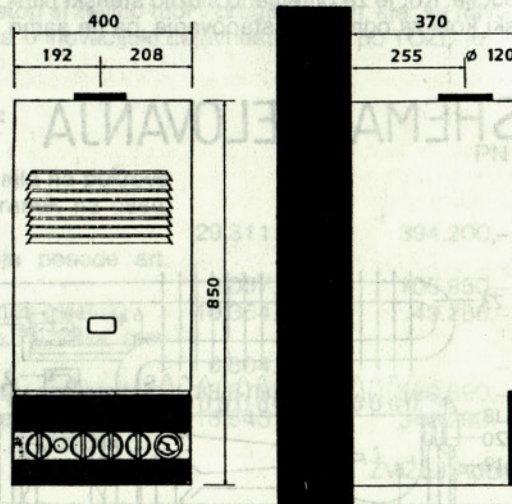
Mednarodno družbo ENI s sedežem v Rimu sestavlja 13 različnih družb širom Italije in v svetu. To so družbe katerih dejavnosti so: pridobivanje in transport energije, kemija, kovinska predelava, rudarstvo in metalurgija. V okviru teh dejavnosti sodeluje 299 firm, od tega jih ima 169 sedež v Italiji in 130 zunaj Italije. Ena teh firm s sedežem v znanem industrijskem središču Pordenone je SAVIO. To je firma, ki je v svetu najbolj znana po strojih za tekstilno industrijo, v zadnjih letih pa zaseda vse bolj pomembno mesto tudi med proizvajalci kotlov na plin.

Italijanska potrošnja plinastih goriv za ogrevanje stanovanj je velika, predvsem metana, ki ga uvaža iz Alžirije. Na področju uporabe plina za ogrevanje ima tudi bogate izkušnje in dolgo tradicijo. Iz tega razloga je potrošnja plinskih kotlov predvsem stenskega tipa velika. Večji delež teh kotlov je Italija tudi uvažala.

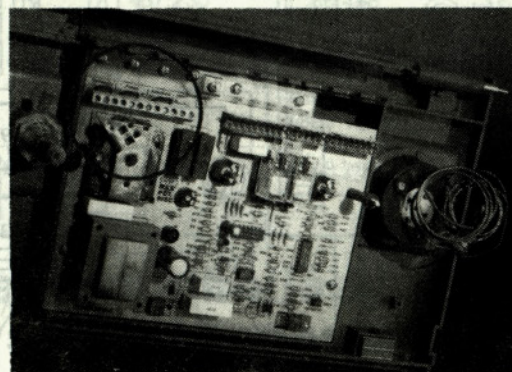
V letu 1982 je v ENI padla odločitev o razvoju lastnih stenskih plinskih kotlov, ki bodo zamenjali do sedaj uvožene kotle iz drugih evropskih držav in pa za izvoz le-teh v države EGS ter drugim po svetu.

Tridesetletne izkušnje pri izdelavi grelnih naprav ter izmenjevalnikov toplote kot tudi know-how na področju energetike zagotavlja kvaliteto kotlov ter dolgo življenjsko dobo.

V dolgih letih raziskav pridobljene izkušnje ter inovacije so skupno z razvojem sodobne tehnologije omogočile nove rešitve v pogledu prihrankov energije.



Stenski plinski kotel EMO SAVIO je malih dimenzij in ne zavzema veliko stanovanjskega prostora. Lahko ga montiramo v kuhinjo med gornje elemente, v predprostor, hodnik ...



Modelarna regulacija kotla omogoča prilagajanje moči trenutnim toplotnim potrebam ogrevanega objekta in s tem dober celoletni izkoristek kotla.

Osnove tehnične karakteristike kotla EMO SAVIO 20 M/16 M

Ogrevanje:

Naz. moč	23,26 kW
Max. temperatura	85 °C
Razpoložljiv tlak za dimenzioniranje sistema	m VS

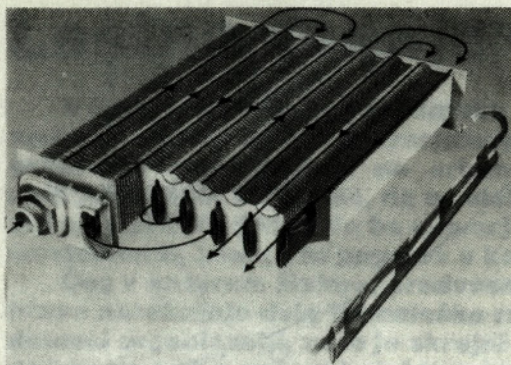
Sanitarna voda:

Naz. moč	23,26 kW
Max. temperatura	65 °C
Min. tlak	0,1 bar
Min. pretok	2 l/min

Ostali tehnični podatki:

Višina	850 mm
Širina	400 mm
Globina	370 mm
Teža	45 kg

Gorivo: Zemeljski, mestni in propan/butan plin



Primarni toplotni izmenjevalnik je izdelan iz bakra, kar zagotavlja dober prenos toplote in visoko učinkovitost izmenjevalnika.

V Porderonu danes stoji najmodernejša tovarna za proizvodnjo različnih tipov stenskih plinskih kotlov.

SAVIO prodaja plinske kotle v vsej Italiji in tudi izvažja v vrsto evropskih držav.

Kaj so to stenski plinski kotli?

Stenski plinski kotli so naprave za etažno centralno ogrevanje z ali brez priprave sanitarne vode, ki koristijo za ogrevanje različne vrste plinastih goriv: zemeljski, mestni ali propan-butan. Uporabljajo se za ogrevanje individualnih hiš oz. stanovanj v etaži. Pri tem igra zelo važno vlogo varčevanje z energijo:

1. Visok izkoristek naprave, ki je ca. 92 %.
2. Z prigradenim plinskim števcem pred vsakim kotlom je omogočeno porabniku da plača toliko energije koliko jo je porabil. Če ni porabil nič plača min. fiksne stroške plinarne in distribucije. Kot je že omenjeno služijo stenski plinski kotli za ogrevanje stanovanja, pa ne samo

to. Poleg tega s pomočjo pretočnega izmenjevalnika ogrevajo tudi sanitarno vodo.

Na kratko: stenski plinski kotli so dobesedno male hišne toplotne centrale za ogrevanje stanovanja in pripravo sanitarne vode. Z nakupom stenskega plinskega kotla rešimo vse probleme regulacije in montaže regulacijskih elementov kotla, saj ima le-ta vgrajene vse regulacijsko varnostne elemente za normalno funkcioniranje sistema.

Kam vgraditi kotel.

Kot ime že samo pove se kotli te vrste vgrajujejo na steno običajno med kuhinjske elemente. Vsled malih dimenzij kotla zavzemajo minimalno prostora v kuhinji. Lahko ga vgradimo tudi v ostale prostore, kamor je to po predpisih DVGW TRGI (86) dovoljeno.

Prednosti stenskih plinskih kotlov EMO SAVIO 20 M/16 M

– Male dimenzije, ki omogočajo vgradnjo kotla v še tako male prostore. Ker ima vgrajene vse elemente ni potrebna dodatna montaža. Vgrajuje se neposredno v stanovanjski prostor – ne rabi posebne kotlovnice.

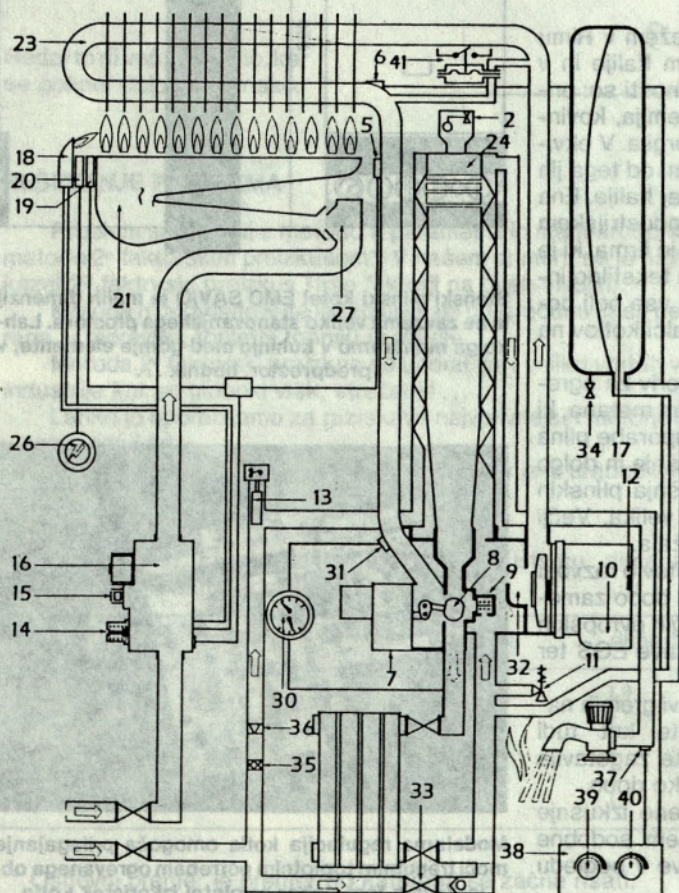
– Varčevanje z energijo: poleg tega, da s pomočjo števca omogoča varčevanje z energijo vsakemu posamezniku, pa z izredno visokim izkoristkom 92 % zagotavlja dobro izrabo dodeljene energije.

– Pomembna prednost pred podobnimi kotli je velika količina sanitarne vode ca. 13,3 l/min in pa tudi delovanje kotla pri nizkem tlaku v instalaciji ca. 0,1 bar.

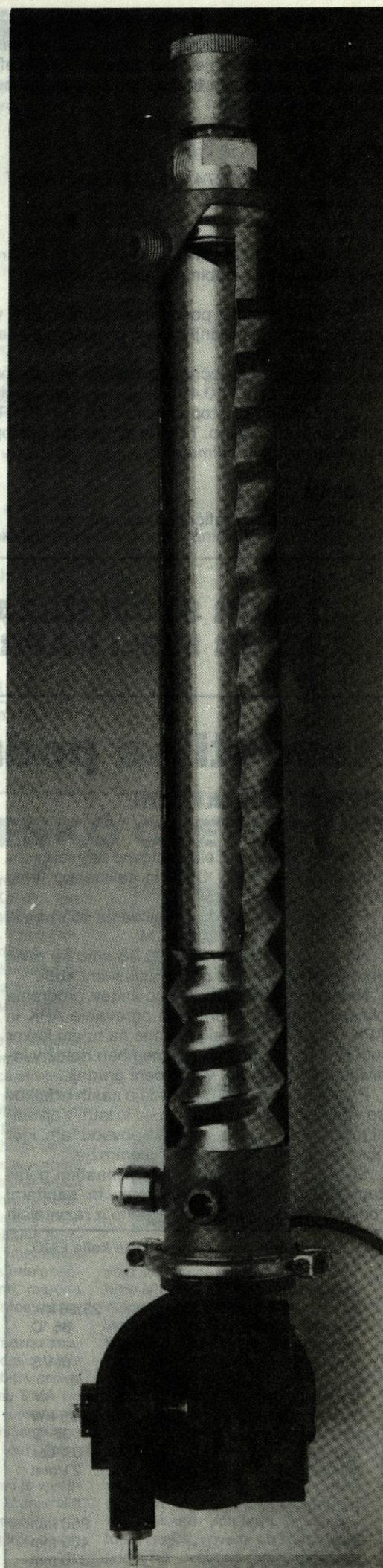
– Velika prednost je tudi v izvedbi izmenjevalnika za sanitarno vodo ter regulaciji, ki preprečujeta nabiranje vodnega kamna, kar je danes velik problem pri podobnih napravah.

– Možnost nastavitve kotla na ca. 1/3 nazivne moči (8,13 kW). To je prednost predvsem pri manjših toplotnih potrebah – kar pomeni tudi visoki celoletni izkoristek kurilne naprave.

HEMA DELOVANJA



1. Dimni nastavek
2. Avtomatski odzračevalnik
3. Tablica podatkov
4. Varovalo vleka
5. Varnostni termostat
6. Tipalo topla voda (TV)
7. Tripotni ventil
8. Telo ventila
9. Bypass-ventil
10. Obtočna črpalka
11. Varnostni ventil
12. Odzračevalnik črpalke
13. Vklon pretoka vode
14. Gumb plinskega ventila
15. Modularna regulacija
16. Plinski ventil
17. Raztezna posoda
18. Vžigalni gorilnik
19. Varnostni termoelement
20. Vžigalna elektroda
21. Glavni gorilnik
22. Zgorevalna komora
23. Izmenjevalnik - ogrevanje
24. Izmenjevalnik - san. voda
25. Nastavitev (vžigalnega) plamena
26. Piezo-vžigalnik
27. Sobe plin gorilnika
28. Preizkusni nastavek tlaka
29. Preizkusni nastavek priključnega tlaka
30. Manometer
31. Temperaturno tipalo
32. Izločevalnik zraka
33. Polnilna in izpustna pipa
34. Polnilni ventil dušika
35. Lovilnik nesnage-TV
36. Omejevalnik pretoka-TV
37. Temperaturno tipalo - TV
38. Krmilna elektronika
39. Nastavitev nazivne vrednosti - TV
40. Nastavitev nazivne vrednosti - temp.pretoka
41. Pretočno varovalo-TV



Izmenjevalnik služi za ogrevanje sanitarne vode. Material, konstrukcija in regulacija preprečujeta nabiranje vodnega kamna na površinah izmenjevalnika.

Sindikat pomagal delavcem z najnižjim osebnim dohodkom

Konferenca osnovnih organizacij zveze sindikata naše DO je glede na vse težje življenjske razmere, v katerih so se znašli naši delavci, sprejela odločitev o enkratni denarni pomoči delavcem, ki so v trenutnih razmerah socialno najbolj ogroženi.

V sodelovanju s kadrovske socialno službo so izdelali kriterije, po katerih je 81 delavcev prejelo denarno pomoč v višini 200.000 dinarjev, oziroma 17 delavcev pomoč v višini 320.000 dinarjev.

Pri oblikovanju kriterijev za dodelitev denarne pomoči je bilo pomembno, da višina OD na družinskega člana ne preseže 280.000 din (kar je pri Centru za socialno Frite.

delo merilo za dodelitev družbeno denarne pomoči). Do denarne pomoči v višini 320.000 din so bili upravičeni vsi delavci, katerih oktobrski zaslužek se je gibal med 350.000 in 500.000 din, medtem, ko so tisti, katerih OD se je gibal med 500.000 in 600.000 din prejeli po 200.000 din.

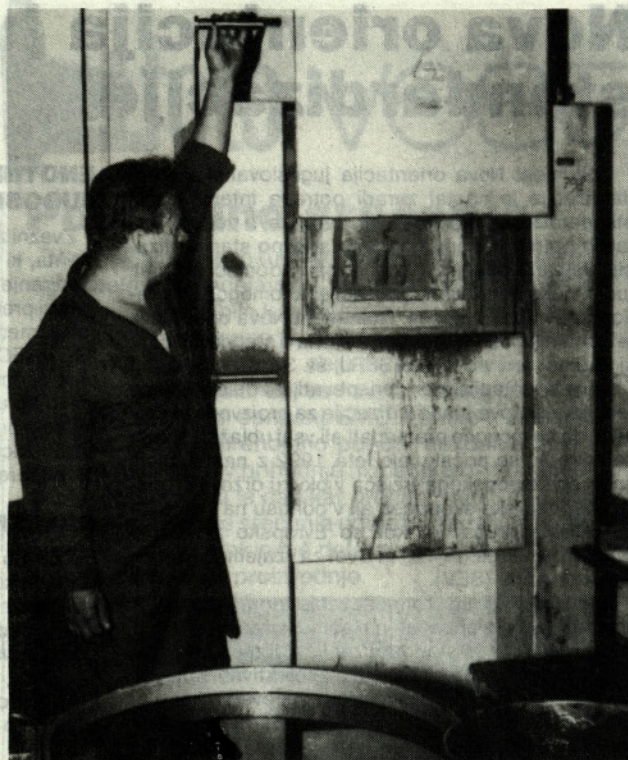
Pomoč v višini 30 % povprečnega mesečnega OD v gospodarstvu, to je 200.000 din je prejelo 57 sodelavcev in 11 sodelavcev iz TOZD Posoda, 3 sodelavci in 1 sodelavka iz TOZD Kontejner, 3 sodelavci in 1 sodelavka iz TOZD Radiatorji, 2 sodelavki in 1 sodelavec iz DSSS, 1 sodelavec iz TOZD Orodjar in 1 sodelavka iz TOZD

Pomoč v višini 50 % povprečnega mesečnega OD v gospodarstvu, to je 320.000 din je prejelo 10 delavk in 3 sodelavci iz TOZD Posoda, 1 sodelavec in 1 sodelavka iz TOZD Kontejner, 1 sodelavka iz DSSS in 1 sodelavec iz TOZD Radiatorji.

Konferenca sindikata je torej namenila za enkratno pomoč našim delavcem z najnižjim osebnim dohodkom skupaj 21.300.000 din svojih sredstev.

Ob tem so zavzeli stališče, da je treba sicer tudi v prihodnje pomagati delavcem, ki so v stiski, vendar pa mora biti osebni dohodek tisti, ki bo zagotavljal delavcu socialno in materialno varnost.

Viki Klenovšek



Inovacijska dejavnost v EMO v letu 1988

INOVACIJSKA DEJAVNOST EMO V LETU 1988

V letu 1988 smo registrirali 251 novih predlogov, kar je največ doslej. Resnici na ljubo pa je potrebno povedati, da je precejšnje število novih idej za Boutique program, kot tudi predlogov novih izdelkov v vseh TOZD, jasno da pa bodo le nekateri zagledali »beli dan.«

Gospodarska korist ni izračunana in prikazana za vse novosti in racionalizacije, saj še vedno nismo registrirali vseh »poklicnih inovacij«, težave pa so tudi z ažuriranjem tehnoloških postopkov, kot tudi z izdelavo kalkulacij, kar ima vse za posledico, da ne moremo izračunati realnejših prihrankov od inovacijske dejavnosti.

V TOZD Posoda smo imeli v mesecu marcu »Mesec inovacij«, s precejšnjim odmevom, zato bomo tudi letos to akcijo ponovili. Prav tako smo v TOZD Kotli vzpodbudili inovacijsko dejavnost z enako akcijo in prejeli 30 novih predlogov.

Vse to kaže, da je potrebno delavce stalno vzpodbujati in jih napelevati k razmišljanju. Še vedno med predlagatelji prevladuje srednji kader in neposredni proizvajalci z osnovnošolsko izobrazbo.

Predlagateljev z višjo ali visoko šolo je zelo malo, ravno od teh pa bi bilo za pričakovati, da so najbolj inventivni. Res je, da mnogi nočejo ali ne želijo prijavljati novosti, vendar s sklepom, da bomo registrirali vse novosti, kar predvideva tudi pravilnik, ki ne ločuje MID od »poklicnega« inoviranja, bi to morala biti obveza za vsakega inovatorja, tako pa izpade vsaj po tej plati, da je ta kader manj inventiven in marsikateri tudi neupravičen občutek bi z drugačnim pristopom in odnosom, odpadel.

V TOZD ERC se vedno sestajajo v okviru, takoiimenovanega »KROŽKA« in prijavljajo in obravnavajo svoje ideje teamsko. Delo v krožku še vedno ni takšno kot bi si ga želeli, z vsestranskim udeleževanjem in reševanjem ter izmenjavo mnenj, vendar so doslej edini, ki profesionalne ideje sprovajajo brez posebne nevoščljivosti, saj simbolične nagrade namenjajo skupni porabi ob strokovni ekskurziji.

Takšen odnos in pristop si želimo tudi v drugih okoljih, kjer se navidez nič ne dogaja. Tabela o inovacijski dejavnosti (MID) po TOZD je:

Pomembnejše inovacije:

	GK	PN
1. Nanos temeljnega emajla na pokrove (humanizacija dela, prihranek na času, manj delavcev)	29,311.140,-	394.200,-
2. Sprememba nalaganja posode art. 192 na žgalne rešetke	3,057.920,-	105.950,-
3. Smetiščni koš 240 l (nov izdelek)	10,364.430,-	49.286,-
4. Stacionarna stiskalna naprava (nov izd.)	6,804.530,-	-
5. Usposobitev zviti vrat v proizvodnji	23,878.260,-	369.890,-
6. Konstrukcijska sprememba vrat	18,945.790,-	340.290,-

ŽVIŽEJ Adolf

TOZD	Novi predlogi	Izum	Model	Tehn. izb.	Kor. pred.	PAP	Smisel p.	Zavrnj.	Skupaj	Gospod. korist	Posebno nad.	PN/GK (%)
POSODA	125	2	1	15	16	-	94	55	183	81,759.620	4,506.740	5,1
ORODJARNA	5	-	-	-	3	1	8	-	12	952.600	177.320	18,6
KOTLI	16	1	1	-	6	-	1	2	11	6,604.470	846.370	12,8
KONTEJNER	44	-	-	3	3	-	23	-	29	21,505.890	875.770	4
FRITE	2	-	-	-	-	1	-	-	1	487.230	66.468	13,6
DSSS	16	-	-	-	2	1	5	2	10	1,130.600	181.050	17,0
RADIATORJI	34	-	-	4	2	-	23	9	38	51,380.820	1,724.300	3,3
SIT	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
ERC	3	-	-	-	2	-	3	-	5	3,211.250	391.150	12,1
VZDRŽEVANJE	5	-	-	-	4	-	1	-	5	6,107.140	399.120	6,5
SKUPAJ	251	3	2	22	38	3	158	69	295	173,139.620	9,168.280	5,3

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

Nova orientacija jugoslovanske standardizacije

Dokument Nova orientacija jugoslovanske standardizacije je nastal zaradi potrebe intenziviranja standardizacije v Jugoslaviji, da bi se, v pogojih narasnih potreb našega gospodarstva po standardizaciji, ustvarili pogoji za lažji izvoz in domači promet, tudi z dokumenti standardizacije, ki omogočajo prodor na evropsko tržišče. Dokument Nova orientacija je izdelan na osnovi novega zakona o standardizaciji, ki je objavljen v Ur. listu SFRJ, št. 37/88.

Nova orientacija mora prispevati k izdelavi takšne tehniške osnove standardizacije za proizvode in storitve, da bo mogoče premagati ali vsaj ublažiti tehniške ovire, ki se pričakujejo leta 1992 z nastajanjem enotnega evropskega tržišča v okviru držav Evropske gospodarske skupnosti ali v odnosu na druge integracijske grupacije, kot so Evropsko združenje svobodnega trga (EFTA) in Svet za vzajemno gospodarsko pomoč (SEV).

Nadaljnji cilji so zmanjševanje normativizma v standardizaciji z opuščanjem administrativnega koncepta, usmerjanje standardizacije k tržnim pogojem gospodarjenja, vzpostavljanje selektivno aktivne mednarodne sodelave zaradi uresničevanja postavljenih ciljev, dvig kvalitete proizvodov jugoslovanskih proizvajalcev, dvig ugleda označevanja proizvodov po jugoslovanskih standardih, ustvarjanje pogojev za racionalnejšo proizvodnjo, lažji promet, boljše storitve, dvig produktivnosti in učinkovitosti itd.

Ta dokument je nastal na zahtevo ZIS, ki ga bo tudi sprejel.

POLITIKA NOVE ORIENTACIJE

Standardizacija ne bo uspešna, če jo gospodarstvo ne bo podprlo. To se nanaša tako na izdelavo JUS-standardov kot tudi internih in panožnih standardov, a posebno na sodelavo v delu mednarodnih organizacij za standardizacijo. Standardizacija (interna, nacionalna in mednarodna) je rezultat dela strokovnjakov – specialistov za posamezna ožja področja, ki sodelujejo na različnih nivojih standardizacije in izhajajo pretežno iz gospodarstva. Gospodarstvo industrijsko razvitih držav skozi takšno delo strokovnjakov sodeluje v »financiranju« nacionalne standardizacije od 80 do 85 %.

JUGOSLOVANSKI STANDARDI

JUS-standardi so v principu neobvezni, samo v izjemnih slučajih lahko postanejo obvezni. Neobvezen standard tako predstavlja tehniško normo, ne pa obvezen pravni akt. Izdelava proizvoda po teh standardih in označevanje po njih obvezuje proizvajalce, da se proizvodi ujemajo z zahtevami standarda, a za kupca pomeni zagotovilo, da so proizvodi ustrezne kvalitete. JUS-standardi tako dobijo status, ki ga imajo standardi v industrijsko razvitih državah.

ODOBRAVANJE UPORABE MEDNARODNIH IN PODOBNIH STANDARDOV V SFRJ

V primeru, da ne obstajajo JUS-standardi, ali so zastareli (se razveljavijo), se do izdaje JUS-standardov lahko odobri uporaba mednarodnih, regionalnih in drugih tujih standardov, kot npr. API-norme, ASTM itd. Izdelati je treba še mehanizem verifikacije – ocenjevanje ustreznosti uporabe določenega standarda za jugoslovanske pogoje. Strokovno oceno o potrebi in možnosti uporabe standarda bodo dajale stalne komisije, ki obstajajo v ZIS za izdelavo standardov.

SKLICEVANJE NA STANDARDE

Evropska ekonomska komisija ZN, GATT in druge mednarodne organizacije priporočajo, da državni predpisi regulirajo vprašanje varnosti in zaščite na splošno, da pa se podrobno, kot so način vzorčenja, metode kontroliranja, definicije itd., definirajo s standardi (po pravilu neobveznimi). V naših predpisih bo možno sklicevanje na: obvezne JUS-standarde, neobvezne JUS-standarde, mednarodne, regionalne in podobne standarde, ki so odobreni za uporabo v SFRJ, in to v celoti ali delno.

ENOTNE OSNOVE ZA ATESTIRANJE V JUGOSLAVIJI

Zvezni zavod za standardizacijo bo izdal dva dokumenta, ki bosta zagotovila enotne osnove za funkcioniranje sistema atestiranja.

Prvi predpis bo izdelan na bazi in v skladu s priporočili mednarodnih organizacij za standardizacijo ISO in IEC, sheme za posamezne proizvode ali skupine podobnih proizvodov pa bodo bazirale na pravih, ki so ustaljena s tem predpisom.

Drugi predpis bo govoril o pogojih za pooblaščenje organizacij za preizkušanje, ki bo ravno tako baziral na priporočilih ISO, IEC in ILAC.

OBVEZNO ATESTIRANJE

ZIS bo spremljal ratificirane mednarodne sporazume in konvencije (homologacija, SEPROSEV itd.), obvezno atestiranje, ko gre za varnost in zaščito (zaščita pred eksplozijo, protipožarna zaščita, tlačne posode, varnost električnih aparatov za gospodinjstvo itd.), tehniški nadzor in dokazovanje kvalitete, ko je to določeno s predpisi in se nanaša na varnost in zaščito itd. Te aktivnosti bazirajo na predpisih.

NEOBVEZNO ATESTIRANJE

ZIS bo izvajal neobvezno atestiranje v naslednjih primerih: ko gre za izvajanje mednarodnih sistemov atestiranja; ko gre za sodelavo v atestiranju z EGS in EFTA; ko se z bilateralnimi dogovori, sporazumi ali arazmaji pogovori prisotnost nacionalne organizacije za standardizacijo; ko neka država zahteva, da izda dokument o atestiranju ali dokazovanju kvalitete nacionalna organizacija za atestiranje, itd. Dokazovanje kvalitete in sheme atestiranja je v pristojnosti združenega dela.

SISTEM POOBLAŠČENIH ORGANIZACIJ ZA PREIZKUŠANJE

Nobeno dokazovanje kvalitete ali atestiranja ne bo možno izvajati brez kvalifikacijskih preizkušenj. Mednarodne organizacije za standardizacijo ISO in IEC so izdale priporočila o pogojih za pooblaščenje (akreditiranje, priznavanje). ZIS dela na splošnem predpisu o pogojih za pooblaščenje (popolno v soglasnosti z ISO, IEC, ILAC). Nobena shema, ne glede na to, ali je nosilec ZIS ali združeno delo, ne bo mogla funkcionirati, če, med drugim, nima pooblašcene organizacije za preizkušanje. Pooblaščenje organizacij za preizkušanje in nadzor nad trajnim izpolnjevanjem določenih pogojev bo opravljal ZIS. Tako priznane organizacije se lahko koristijo ne samo v okviru sheme atestiranja, temveč tudi za vse vrste dokazovanja kvalitete, tako pri nas kot pri izvozu ali uvozu proizvodov.

OCENA SISTEMA ZAGOTAVLJA KVALITETE PROIZVAJALCA

V okviru sistema atestiranja in vsake sheme posebej se bo iskala ocena učinkovitosti sistema zagotavljanja kvalitete OZD, ki zahteva atestiranje svojih proizvodov, o tej oceni pa se bo izdajalo potrdilo (licenca). V primeru, da se proizvodi proizvajalca atestirajo, je ocenjevanje njegovega sistema zagotavljanja kvalitete obvezno, v vseh ostalih primerih pa neobvezno.

INFORMACIJSKI SISTEM

Izdelana bo centralizirana obdelava informacij, v katero bo zajeto: izdelava baze podatkov o jugoslovanskih standardih in predpisih; izdelava baze podatkov o direktivah EGS; vključevanje v bazo podatkov o mednarodnih standardih ISO/IEC, regionalnih evropskih standardih evropskih standardih CEN, CE-NELEC in SEV in o tujih nacionalnih standardih; distribucija informacij oz. dostavljanje informacij na zahtevo uporabnikov; omogočanje direktnega povezovanja uporabnikov z bazami podatkov v Zavodu; postavitve servisa za pomoč izvoznikom s formiranjem baze podatkov o GATT nostrifikacijah in dajanje podatkov o tehniških pogojih, standardih in predpisih, ki se zahtevajo na določenih tržiščih; izdelava baze podatkov o ostalih aktivnostih na standardizaciji in

kvaliteti, kot so izdani atesti in obvestila o homologaciji, podatki o pooblaščenih organizacijah, proizvodih in proizvajalcih, komisijah za standarde, vzporednim pregledom komisij Zavoda in komitejev ter podkomitejev ISO in IEC, članov komisij in njihovi udeležbi na sestankih, podatki o prisotnosti strokovnjakov iz OZD v komisijah, o planih standardizacije in njegovem izvrševanju. Podatke bo možno dobiti na papirju, mikrofišu in disketah.

IN KAJ BO ES NAREDILA S STANDARDI?

Cilj Evropske skupnosti ni, da bi spreminjala standarde za vsako ceno. Tiste, ki jih spremljajo, jih spreminjajo zato, da bi standardi, ki veljajo v posameznih državah – članicah, ne mogli biti ovira za prosto trgovino. Če bi namreč imeli mnogo različnih standardov med posameznimi članicami, bi to čisto tehnično onemogočalo trgovino. Skupnost, torej, skuša najti standarde, ki bi lahko bili skupni za vso skupnost, ni pa nujno, da so to novi ali drugačni standardi od že sedaj veljavnih.

Na ravni Skupnosti skušajo uzakoniti minimum standardov. Posamezne članice priznavajo standarde drugih držav članic, standardi vseh članic pa ustrezajo minimalnim standardom Skupnosti. Ne izmišljajo si torej novih standardov, ampak odstranjujejo samo razlike, ki preprečujejo prosto trgovanje. Države, ki bodo trgovale z ES, si bodo morale zagotoviti takšno proizvodnjo in kakovost, da bodo vsi izdelki vsak trenutek resnično ustrezali standardom. Če bi se pri tem kaj »zataknilo«, bi tak izdelek izpadel iz celotnega tržišča ES, ne pa samo s posameznega trga.

fotoKRONIKA

Sreda,
28. dec. 1988



Prekinitev dela in pohod pred občino.



Delavci vidijo rešitev v ukrepu družbenega varstva.

»Celjski kerlc '88«

Tudi v letu 1988 je potekala akcija »Celjski kerlc«, ki je postala med Celjani že zelo priljubljena. To dokazuje tudi več sto sodelujočih posameznikov, ki so lahko izmed petih ponujenih akcij (smučarski tok, kolesarjenje, plavanje, kros in hoja) poljubno izbrali štiri.

Štirinajst udeležencev akcije je prejelo bronasto plaketo, sedemindvajset srebrno plaketo, osemindvajset udeležencev, ki so se akcije udeležili drugič zapored pa je prejelo zlato plaketo.

Med dobitniki plaket »Celjski kerlc 88« je tudi petnajst naših sodelavcev.

Bronasto plaketo so prejeli: Tominc Ivan, Tominc Erna, Hostnik Marjan, Banjeglav Bogdan, Brglez Slavko, Smeh Srečko in Jurc Rudi.

Srebrno plaketo so prejeli: Perkovič Drago, Planko Oto, Kos Črtomir, Govek Valentin, Vengust Miran, Lipar Zoran in Odlazek Stanko.

Zlato plaketo je kot edini »emovec« prejel Audič Srečko iz ERC.

Naše uvrstitve v letu 1988

Vrstni red ekip in posameznikov na SŠI in občinskih prvenstvih 1988

Smučanje – VSL – posamezno:

Starejši člani II.

1. Nunčič – Aero
2. Rožič – Nivo
3. Gražl – EMO

Šah

1. Ingrad
2. ŽTO
3. EMO

Kegljanje – ekipno

Starejši člani

1. EMO
2. Izletnik
3. Elektro

Kegljanje – posamezno

Starejši člani

1. Grubenšek F. – Železarna
2. Bevc V. – Izletnik
3. Šrot – EMO

Streljanje – ekipno:

Starejši člani

1. Ingrad
2. Železarna
3. EMO

Streljanje – posamezno

Starejši člani

1. Seme B. – Železarna
2. Zatlér M. – Ingrad
3. Štrajhar J. – EMO

Balinanje

1. EMO

2. Železarna

3. Kovinotehna

Smučarski tek

Ženske III

1. Tominc – EMO
2. Vok – Zlatarna
3. Jeršin – Zdrav. center

Starejši člani II

1. Tominc – EMO
2. Juhart – Center
3. Zeme – Klima

Tek – kros

Moški I

1. Ratajc – Železarna
2. Polak – AERO
3. Lipar – EMO

Mali nogomet – obč. liga

II. liga

1. Grofija
2. EMO – Škorpion
3. Ledo BC

foto vest

Poslovilno srečanje

Kot običajno je bilo tudi lani konec decembra srečanje sodelavk in sodelavcev, ki so odšli v pokoj med letom. Skupaj jih je bilo kar 84 in velika večina se je odzvala vabilu na skupno zakusko v jedilnici našega obrata družbene prehrane. Velika večina se jih je med seboj dobro poznala, saj so leta in desetletja skupaj z drugimi ustvarjali današnji EMO. Tudi tem za obujanje spominov na prehojeno pot, na nekdanje delo in seveda načrtih za v prihodnje ni manjkalo. V prijetnem okolju ob prigrizku je čas kar prehitro minil, na žalost pa je vsem, ki so se srečanja udeležili, ostal v spominu grenak poizkus prekinitve dela, prav na ta dan, v nekaterih delih naše proizvodnje.



Po toliko in toliko letih vestnega in prizadnega dela, je za 84 »emovcev« kar nekako nepričakovano prišel čas slovesa, čas trdo zasluženega pokoja.

Pihalni orkester vabi k sodelovanju

V skladu s programom in željo pridobiti k sodelovanjem čimveč mladih, organizira Pihalni orkester EMO s pomočjo ZKO in glasbene šole iz Celja izobraževanje za vse mlade, ki se zanimajo za tovrstno glasbo, predvsem pa za igranje činel, velikega in malega bobna.

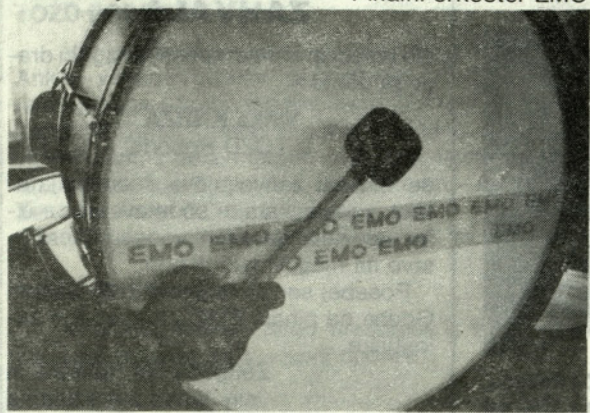
Izobraževanje je brezplačno, potekalo bo pod strokovnim vodstvom priznanih in izkušenih glasbenih pedagogov.

Ker smo prepričani, da med mladimi Celja in okolice še vedno obstaja zanimanje za tovrstno obliko glasbenega udejstvovanja, vabimo vse zainteresirane, da se odzovete našemu vabilu in se nam priključite, tako, da bomo v prihodnje skupaj nadaljevali tradicijo uspešne tovarniške godbe, katere začetki segajo v leto 1945.

Vse potrebnejše informacije v zvezi z izobraževanjem oziroma pristopu h godbi na pihala je moč dobiti pri tov. Adamič Slavku (tel. 32-112, interna 634).

Pričakujemo vas!

Pihalni orkester EMO



TOKRAT JE ŠLO ZARES

Z novim redom parkiranja vozil pred našo tovarno, ki ga narokuje predpis o delovnem redu sprejetim na delavskem svetu DO koncem lanskega leta, smo delavci »izgubili« pravico postavljati svoja vozila kjerkoli. Divja parkirišča ob poteh okoli tovarne so že lep čas povzročila velike težave internemu tovarniškemu prometu ter delavcem službe zavarovanja, zato je bila ureditev te problematike nujna. Vendar pa tudi po sprejetju predpisa ni šlo vse gladko.

Kljub večkratnim opozorilom, se nekateri naši sodelavci nikač niso hoteli sprijazniti, da so časi, ko smo svoja vozila parkirali kjerkoli, dokončno mimo.

V četrtek, 9. marca so v skladu z novim redom ukrepali tudi delavci naše splošne službe oz. službe zavarovanja. K sodelovanju so pritegnili tudi delavce celjske gasilske brigade, ki so tako prvič na območju naše tovarne, na svoje vozilo, ki je sicer namenjeno za prevoz pokvarjenih oz. poškodovanih vozil naložili nepravilno parkirano vozilo. Da takšen poseg ni ravni poceni, lahko potrdi lastnik nepravilno parkiranega avtomobila, sicer naš sodelavec iz DSSS, ki bi sicer moral za odvoz odšteti 120.000 din, vendar je imel sre-

čo, da je še pravočasno prišel na kraj natovarjanja ter zadevo uredil na tovarniškem dvorišču za 80.000.- din. Vendar tudi to ni malo, razen tega pa je k temu treba dodati še nekaj hude krvi in zrahljanih živcev, da o pri-

voščljivosti nekaterih sodelavcev ne govorimo. Vsaka šola pač nekaj stane...

No, naj bo že karkoli, tak ukrep je bil potreben, saj smo imeli na voljo dovolj časa, da bi lahko spremenili našo prometno kulturo.





Kadrovske vesti

OD 1. 12. 1988 DO 31. 12. 1988

Sprejeti na delo:

LEŠEK Renata, POČINKA Abdulaziz – oba DSSS – prog. DOM; MAJCEN Marjan, SKOČIR Oskar, VREČER Srečko – vsi DSSS – prog. ON; SLADNJAK Vlado, GUBENŠEK Zdravko, KUGLER Jurij – vsi TOZD Kotli-Šentjur; KOS Franc, VRBEK Marjan, ARLIČ Ivan – vsi TOZD Posoda; KERS Bogdan – TOZD Vzdrževanje; GABER Marko – TOZD Orodjarna.

Iz DO so odšli:

KRALJ Bojana – DSSS – PE; ZUPANEC Marko – DSSS – prog. ON; TOMAŽIČ Valter – DSSS – prog. DOM; VREČER Srečko – DSSS – prog. ON; KRIZANEC Konrad – ERC; KOVAČIČ Aleš – TOZD Kontejner; ŠRAMEL Robert, ŽOLGER Franc – oba TOZD Orodjarna. VREČUN Martin, UŽMAH Vlado, JUG Branko, BEVC Marjan, ČAKŠ Slavko, Kladnik Andrej, ARZENŠEK Silvo, ARTNAK Janko, KOREZ Roman, JESIH Leon, ROMIH Srečko, SEBIČ Dušan, GRAČNAR Andrej, GUZEJ Anton, HRASTNIK Robert, POTOČNIK Silvo, BURIČ Dušan, KORES Bojan, BREZOVŠEK Aleksander, LEBIČ Marko – vsi TOZD Posoda; TOMAŽIČ Anton – TOZD Kotli-inžen.; NOVAK Janko, ROMIH Aleksander, MIKOLA Boris, OBLAK Alojz, ŽUPNEK Jožef, PETAUER Branko, BEDNJIČKI Aleš, ROMIH Matjaž – vsi TOZD Kotli-Šentjur; VOGA Janez, GRABENŠEK Zoran, KRAJNC Simon, PAVLIČ Edvard – vsi TOZD Vzdrževanje; BANJEGLAV Bogdan, GRUBER Marko, KRAJNC Danilo, TEPEŠ Boris – vsi TOZD Radiatorji; BAJRAMI Feti – TOZD Frite.

UPOKOJILI SO SE:

TRATNIK Nežika (11. 11. 1938–30. 11. 1988), HRŽENJAK Jožica (10. 7. 1939–8. 12. 1988) – TOZD Posoda; KOLENC Anton (26. 4. 1930–30. 11. 1988) DSSS-PMO.

STOJAN Štefanija (21. 12. 1933–31. 12. 1988) – TOZD Radiatorji; JOVANOVIČ Radmil (9. 8. 1927–31. 12. 1988), GALUN Martin (4. 10. 1929–31. 12. 1988), PLANINŠEK Ivan (18. 1. 1932–31. 12. 1988) – vsi TOZD Posoda.

UMRLA:

MOHORKO Marija (24. 12. 1934–9. 12. 1988) TOZD Posoda.

LIPAR Edvard (13. 10. 1937–14. 1. 1989) – TOZD Posoda.

KADROVSKE VESTI OD 1. 1. 1989 DO 31. 1. 1989

Sprejeti na delo:

KOČEVAR Bojan – DSSS-Mat. oskrba; IVUŠIČ Vatroslav – DSSS-PODR. ON; ŠNAJDER Davorin, ŠOLINC Danči, ŽNIDAR Rudi, DORNIK Branko, ŠPEGLIČ Drago, WEINERL Andrej, JESIH Franjo, HRIBERNIK Drago, PUNGARTNIK Gerti – vsi TOZD Posoda; VIDOVIC Marko, ZVONAR Bojan, JUG Bojan – vsi TOZD Kotli; BREŽNI Mirko – TOZD Frite; DREV Marjan – DSSS; VREČAR Miran – TOZD Radiatorji.

Iz DO so odšli:

VONČINA TERGLAV Tatjana – TOZD Frite; LAVTAR Natalija, JANČIČ Martin, JAKŠE Dušan, HROVAT Gregor, ŽEKAR Bojan, MLAKAR Blaž, VALANT Milan – vsi TOZD Posoda; DVORŠEK Boris – TOZD Kotli-inženiring; VOZLIČ Jože, HORJAK Ivan – oba TOZD Radiatorji; URBANIJA Roman – TOZD Kontejner; SKRBI-NEK Aleš – TOZD Vzdrževanje; VENGUST Justina – DSSS-izvoz; ČAMERNIK Miran – DSSS-prog. DOM.

POROČILA STA SE:

PETKOVIČ Desanka – SIMIČ TOZD POSODA; ZUPANC Stanka – JAZBEC DSSS.

ČAKŠ Janja – ŽGANK DSSS.

Upokojili so se



Kroflič Ana (7. 7. 1935) – TOZD Radiatorji. Zaposlena v EMO od 1. 6. 1964. Upokojena 1. 3. 1989.



Gašperlin Marija (22. 8. 1938) – TOZD Kontejner. Zaposlena v EMO od 16. 7. 1957. Upokojena 1. 3. 1989.



Mikola Helena (14. 2. 1939) – TOZD Posoda, obrat emajlnica – dekor oddelek. Zaposlena v EMO od 13. 6. 1956. Upokojena 1. 3. 1989.



Cerinšek Marija (23. 6. 1937) – TOZD Posoda, skladišče gotovih izdelkov – zavijalnica. Zaposlena v EMO od 8. 10. 1963. Upokojena 1. 3. 1989.



Rojnik Stanko (13. 4. 1930) – TOZD Posoda, obrat kovinske predelave. Zaposlen v EMO od 23. 4. 1947. Upokojen 1. 4. 1989.



Gaber Marija (2. 1. 1939) – TOZD Posoda, obrat emajlnica. Zaposlena v EMO od 8. 9. 1960. Upokojena 1. 3. 1989.



Galun Martin (4. 10. 1929) – TOZD Posoda, obrat emajlnica – lužilnica. Zaposlen v EMO od 1. 6. 1974. Upokojen 31. 12. 1988.

ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega moža in očeta

Ivana VEBRA

se iskreno zahvaljujem vsem, ki ste ga tako v velikem številu spremili na njegov prerani grob. Posebno hvala godbi EMO, sodelavcem vzdrževanja in skladišču got. posode za darovano cvetje in izraze sožalja. Vsem in vsakemu posebej še enkrat hvala.

Žalujoča žena Jožica
in sin Boris

ZAHVALA

ob izgubi dragega očeta

Ivana GABROVCA

se iskreno zahvaljujem sodelavcem TOZD EMOKONTEJNER in TOZD POSODA – posada 6 za darovano cvetje, denarno pomoč, izraze sožalja in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žalujoča hčerka Marija in
sin Ivan z družinama

ZAHVALA

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi dragega očeta

Vinka KNEZA

iz TOZD Posoda

se iskreno zahvaljujem vsem prijateljem, sodelavkam in sodelavcem za izraze sožalja, darovani venec in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Posebej se zahvaljujem tudi članom Godbe na pihala EMO za zaigrane žalostinke.

Žalujoča hči Romana in
sin Janko z družinama

V spomin Slavku Vizjaku

Dragi Slavko!

Kadarkoli smrt poseže, med nas, ostanemo nemi in presunjeni. Usoda ne izbira dneva in ure, smrt je boleča, težko dojemljiva in še težje premostljiva. Kar verjeti ne moremo, da te ni več med nami. Tri in pol desetletja smo skupaj ustvarjali, se veselili vsakega novega uspeha, ki jih ni bilo malo.

Vsaka smrt je nepričakovana, tvoja Slavko, pa nas je še posebej zatekla nepripravljena. Vedeli smo, da se boriš z zahrbtno boleznijo in smo kljub temu upali v vse najboljše. Vendar zakonitosti človeškega življenja so jasne in dosledne, sile človekove odpornosti pa omejene.

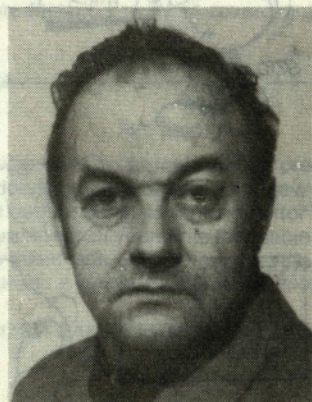
Član našega kolektiva si postal leta 1952. Delovne naloge si vedno reševal z elanom, vztrajnostjo in znanjem. Z vestnim in požrtvovalnim delom si si med sodelavci, med vsemi s katerimi si sodeloval, pridobil ugled strokovnjaka in aktivnega družbenopolitičnega delavca. Še posebej si bil cenjen med mladimi s katerimi si se vsakodnevno srečeval, cenjen pa si bil tudi nasploh, saj je bilo vedno vse o čemer si odločal in reševal plod trezne presoje.

Poleg dolgoletnega strokovnega dela kot vodja izobraževanja si bil vseskozi aktiven tudi v samoupravnih organih in družbenopolitičnih organizacijah.

Že leta 1948 si postal član SKOJ, v vrste ZK si stopil leta 1951, večkrat si bil član in predsednik delavskega sveta DSSS in DO, bil si aktiven v sindikatu.

V svojih prizadevanjih in delu si bil vedno dosleden in nepopustljiv bорец za uveljavljanje novih družbenoekonomskih in družbenopolitičnih odnosov.

Samoupravne in politične naloge in dolžnosti si opravljal z velikim čutom odgovornosti, hkrati pa si bil eden od



spodbujevalcev razvoja samoupravnih odnosov, pri čemer so bili vedno na prvem mestu interesi našega kolektiva.

Za svoje dolgoletno strokovno in družbenopolitično

delo si prejel vrsto visokih odlikovanj in priznanj.

Kot človek si bil znan in cenjen zaradi svoje skromnosti in odprtosti do slehernega sodelavca in prijatelja.

V vsakem trenutku si bil pripravljen pomagati, dati tovariški nasvet ali spodbudo za ustvarjalno delo in življenje.

Slavko, s tvojim odhodom smo izgubili tovariša in prijatelja, zrelega in preverjenega člana Zveze komunistov, sodelavca in človeka, ki je vse svoje znanje in moči posvetil velikim in plemenitim ciljem naše družbe.

Z veliko žalostjo ob mnogo preranem slovesu se ti zahvaljujemo za vse opravljeno delo, v katerega si vložil veliko truda in dobre volje. Sodelavci in prijatelji te bomo s hvaležnostjo in spoštovanjem ohranili v spominu.

Tvojim sorodnikom, ožjim svojcem izrekamo v imenu kolektiva ter v svojem imenu, globoko sožalje.

Sodelavci

Sporočila sodelavcev

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavcem TOZD Posoda – zavijalnica za izkazano pozornost in dragoceno darilo, katero mi bo drag spomin na skupaj preživeta leta.

Vsem v DO pa želim še obilo delovnih uspehov ter medsebojnega razumevanja.

Marija CERINŠEK

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem iz TOZD Posoda – skladišče gotovih izdelkov in prevzemni kontroli, za izkazano pozornost ob slovesu ter dragoceno darilo, ki mi bo v trajen spomin.

Vsem skupaj pa želim še mnogo delovnih uspehov, osebne sreče in medsebojnega razumevanja.

Justika VREČKO

Naše črne točke

V mesecu januarju 1989 so bili obravnavani naslednji kršitelji delovnih obveznosti:

TOZD POSODA

Vrečer Srečko – uživanje alkohola med delovnim časom – javni opomin; Vidovič Anka – vinjena na delu – javni opomin; Kusič Gojko – zap. del. mesta brez dovoljenja nadrejenega – javni opomin; Brejc Dominik – prekoračenje pooblastil – javni opomin; Lapornik Sandi – neup. predpisov iz VPD – javni opomin; Koprivc Julijana – neopravičeni izost. z dela – opomin; Mlinarič Marjan – neop. izost. z dela – prenehanje del. raz. odl. za čas 3 mesece; Geršak Ivan – neop. izost. z dela – opomin; Malešakovič Zenudin – zap. DO na nedovoljen način – javni opomin; Pohole Bojan – neopravičeni izost. z dela – prenehanje del. raz. odl. za čas 3 mesece.

TOZD FRITE

Mastnak Janko – neup. predpisov iz VPD – javni opomin; Jurovič Pavel – malomaren odnos do dela – javni opomin.

Pravna služba

fotoKRONIKA

Srečanje z Abrahamom

3. februarja je praznoval 50. letnico življenja Albin Mikola iz skladišča polizdelkov TOZD Posoda. Našemu kolektivu je zvest že od 1957. leta dalje. V tem času si je pridobil med sodelavci veliko prijateljev in prav ti so mu ob jubileju pripravili majhno presenečenje in izročili skromno darilo.



Albin Mikola (3. 2. 1939) – TOZD Posoda, skladišče polizdelkov. Zaposlen v naši DO od 10. 1. 1957 dalje.

Krajše srečanje so svojemu sodelavcu pripravili tudi v montaži TOZD Posoda. Petdesetletnico je namreč praznoval Fric Apat. Ob darilu in kramljanju pa so ostale želje, da bi Fric več kot petindvajsetim delovnim letom v Emu dodal še kakšno desetletje.



Apat Fric (27. 2. 1939) – TOZD Posoda, montaža. Zaposlen v EMO od 10. 1. 1963 dalje.

Kadrovske vesti

PREMEŠČENI IZ TOZD v TOZD

ROJC Branko iz TOZD Radiatorji v TOZD Posodo s 1. 1. 1989; POTOČNIK Alfonz iz TOZD Vzdrževanja v TOZD Orodjarno s 1. 1. 1989; KRIZMAN Jože iz TOZD Kontejner v TOZD Radiatorji s 1. 1. 1989; SENIČAR Jernej iz TOZD Kontejner v TOZD Radiatorji s 1. 1. 1989; JURC Rudi iz TOZD Servisa v DSSS s 23. 1. 1989; GORENAK Milena iz DSSS-PON v TOZD Radiatorji s 25. 1. 1989; ŠRAMEL Irena iz TOZD Radiatorji v DSSS-FRS s 26. 1. 1989.

Humor

»Povejte mi, prosim, tov. doktor, s preprostimi besedami, kaj je z menoj?«

»Preveč jeste in pijete, premalo pa delate.«

»Hvala, sedaj pa mi povejte, kako se temu reče v latinščini, da lahko povem ženi.«

X

»Očka, kaj je to pravzaprav angel?«

»Angel je pešec, ki se mu ni posrečilo pravočasno pobegniti pred avtomobilom.«

Po prejemu naročila bi morala cvetličarna opremiti venec z napisom: »Počivaj v miru! Nasvidenje!«

Dve uri kasneje je naročnik brzojavil:

Prosim, dodajte v nebesih, če je še kaj prostora.«

Začuden pogrebci so brali na traku:

»Počivaj v miru! Na svidenje v nebesih, če je še kaj prostora!«

X

Direktor tajnici: »Še vedno zamujate!« Pa sem vam rekel, da si kupite budilko!

»Saj sem jo, pa vedno zvoni takrat, ko še spim.«

X

»Si bolan?«

»Ne, zakaj?«

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

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

X

Moški teče za avtobusom, ki drvi po strmo spuščajoči se cesti. Tisti na zadnjem sedežu se mu začno smejati in mu vpijejo:

»Kar odnehajte, nikoli nas ne boste dohiteli.«

»Pa bi vas moral! Jaz sem šofer...«

X

»Torej nisi prvi v razredu? To je pa slabo...«

Očita oču sinu, ki je prinesel domov spričevalo.

»Nisem, ampak saj ti tudi nisi šef v podjetju, kjer delaš.«

X

Gost se obrne k natakarju:

»Ali imate še vino, ki ste mi ga priporočili prejšnji teden?«

»Seveda.«

»Potem mi pa prosim prinesite vrček pival!«

X

»V moji stroki je grozno to, da človek nikoli ne ve, kaj bo prinesel jutrišnji dan.«

»Kaj ste pa po poklicu?«

»Meteorolog.«

X

»Vi ste ponudili visoko nagrado za vašo izgubljeno denarnico?«

»Da, točno. Ste jo morda našli?«

»Ne, ne, še. Preden jo pričnem iskati, bi vas prosil za majhen avans.«

X

Žena: »Nikar ne misli, da boš po celonočnem pijančevanju sedel prekrizanih rok. Takoj se loti pleskanja ograje!«

Mož: »Nikakor ne morem pleskati. Roke se mi preveč tresejo!«

Žena: »Potem pa vzemi sito in presej zemljo na vrtu!«

X

»Kaj bo danes za kosilo ljubica?«

»Poskusni zajček.«

»Poskusni?!«

»No, jaz sem ga poskusila pripraviti.«

X

K bregu reke prideta dekleti. Ko se prepričata, da ni nikjer nikogar, se v majhnem



ŽREB JE ODLOČIL

IZID ŽREBANJA NOVOLETNE KRIŽANKE

Med pravilno rešenimi križankami, ki so prispele v uredništvo, smo z žrebom dobili naslednje nagajence:

1. nagrada 10.000.- din – Dušan Jančič, TOZD Vzdrževanje in energetika, strojni obrat

2. nagrada 9.000.- din – Stanka Pucelj – DSSS

3. nagrada 8.000.- din – Anica Flis, Dobriša vas 20a 63301 Petrovče

4. nagrada 7.000.- din – Hubert Golob, Trubarjeva 12, 62000 Maribor

Vsem izžrebancem iskreno čestitamo.

UREDNIŠTVO

Murphyjevi zakoni

1. Vsak človek ima načrt, ki ne deluje.
2. Rešitev nekega problema problem popolnoma spremeni.
3. Poglavitni vzrok problemov so rešitve.
4. Pod najstrožje kontroliranimi pogoji tlaka, temperature, volumna, vlažnosti in drugih spremljevalk se bo organizem odzval, kot se mu pač zljubi.
5. Nič ni nemogoče človeku, ki mu ni treba, da to stori sam.
6. Kdor zna – naredi, kdor ne zna – uči, kdor ne more učiti – administrira.
7. Ko si izčrpal vse možnosti in propadel, bo preprosta in jasna rešitev vidna vsem drugim.
8. Če bi gradbeniki gradili zgradbe tako kot politiki plane, bi že prva žolna uničila civilizacijo.
9. Človek, ki se v težavah smehlja, zagotovo ve za nekoga, ki bo zanje kriv.
10. Vsak sistem, ki temelji na zavesti človeka, je nezanesljiv.
11. Če dejstva ne potrjujejo teorij, jih je treba odmisлити.
12. Prijatelji pridejo in grejo, sovražniki se pa nabirajo.

Pameten fant tale Murphy! Prav gotovo se mu niti sanjalo ni, kako bodo tile njegovi zakoni hudo aktualni tako v humanem socializmu kot v izkoriščevalskem kapitalizmu!

vrbovem gozdičku slečeta in skočita v vodo. Ko se osvežita, zlezeta na breg in se zlekmeta v travo. Nenadoma zaslišita za seboj globok glas:

»Prva četa za kamuflažo, naloga opravljena.«

In mali vrbov gozdiček odkoraka.

X

»Kako je kaj s tvojim možem Branka?«

»Bolj slabo. Včeraj je prišel trezen domov, pa ga pes ni spoznal in ga je ugriznil.«

X

»Očka, tovarišica je rekla, da je moj narek najboljši v razredu.«

»Da, da, saj sem vedno trdil, da ti gredo najboljše od rok iste reči kot tvoji mami.«

X

Vojaški psihiater se je hotel prepričati ali je novi rekrut povsem normalen. Vprašal ga je:

»Ali hodite z dekleti?«

»Ne,« je odgovoril rekrut.

»Kako to? Ali ne čutite želje, da bi hodili z njimi?«

»Seveda čutim to željo.«

»In zakaj potem ne hodite z njimi?« je vprašal psihiater.

»Ker mi žena tega ne dovoli.«

X

Mihec je za domačo nalogo moral napisati nekaj o izvoru svoje družine. Mamica, mu je lepo razložila, da ga je prinesla štorčija, tako kakor njo in babico. Zato je Mihec v zvezek napisal:

»Že več generacij v naši družini ni bilo normalnega rojstva.«

X

Emajlirec

Časopis izhaja dvakrat mesečno kot glasilo delovne organizacije EMO Celje in ga prejema vsi člani te delovne skupnosti brezplačno. Ureja ga uredniški odbor.

Glavni in odgovorni urednik: Viki Klenovšek. Tehnična oprema: Jože Kuzma. Naslov uredništva: Celje, Mariborska 86, telefon 32-112, interna 262. Po mnenju republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (št. 421-1/72 z dne 22. 5. 1973). Tisk in klišaji AERO Celje.

