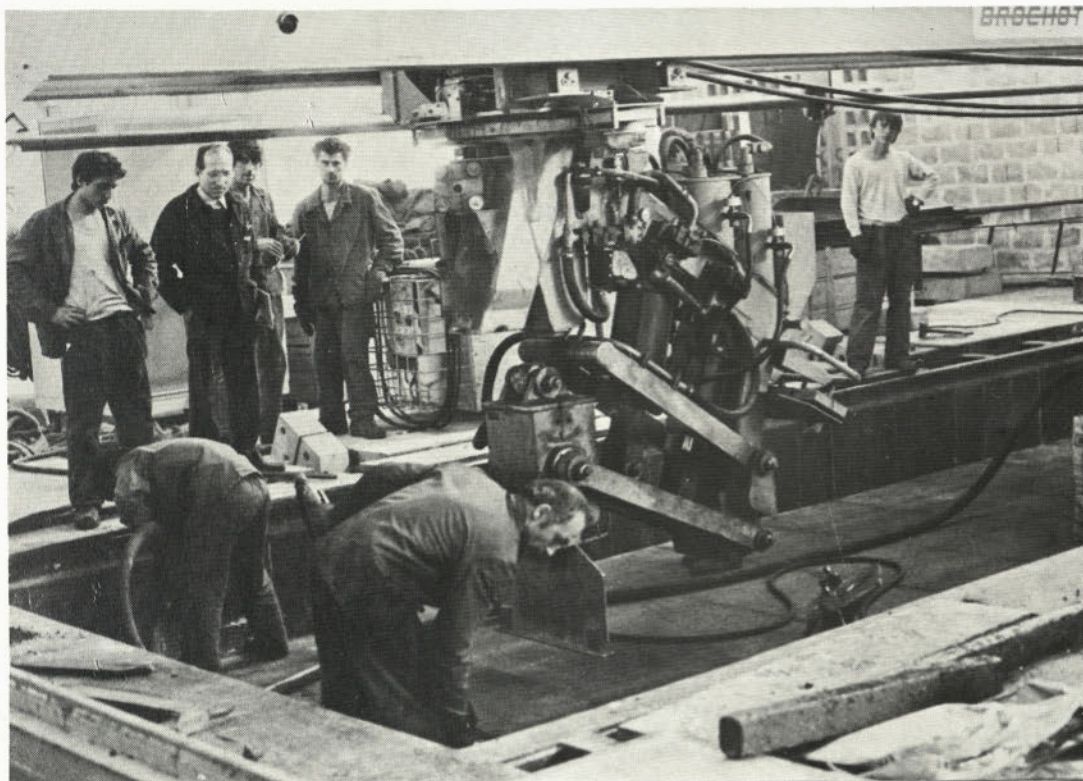


aluminij



Glasilo delovne organizacije Tovarna glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo



Čeprav lepo skrbijo za nas, se še kar dobro držimo

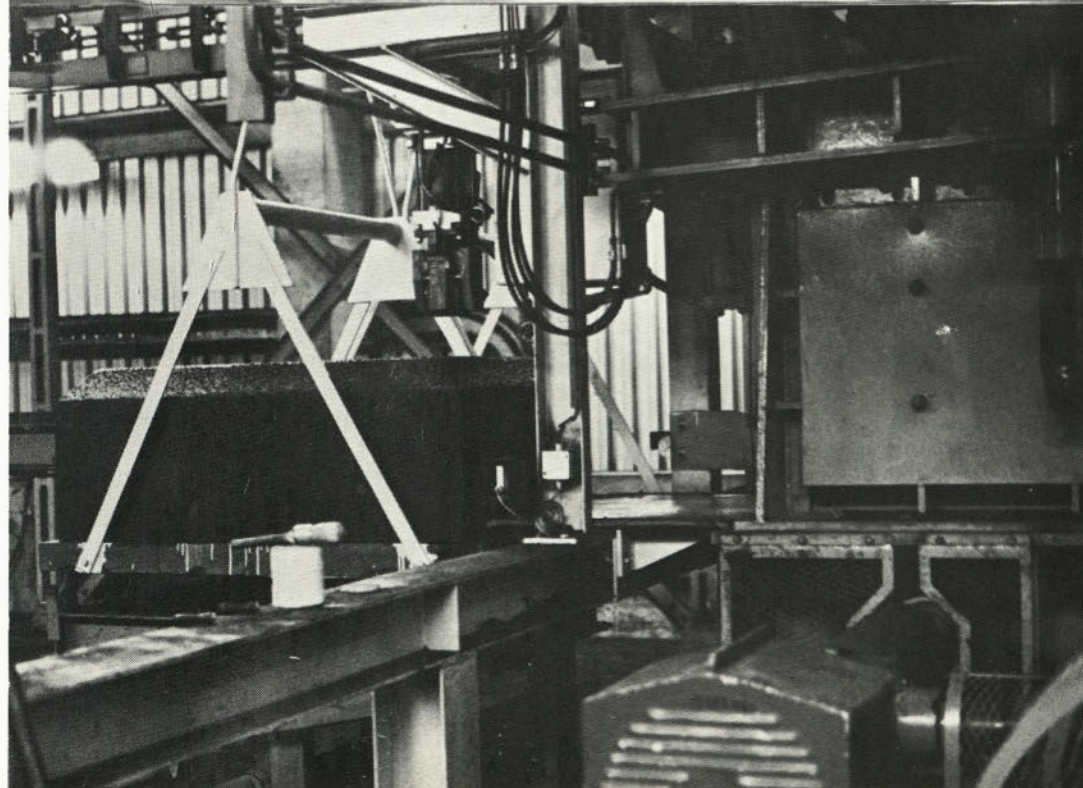
Od uvodnikov prazničnih številčk časopisov se običajno pričakuje, da so predvsem optimistični.

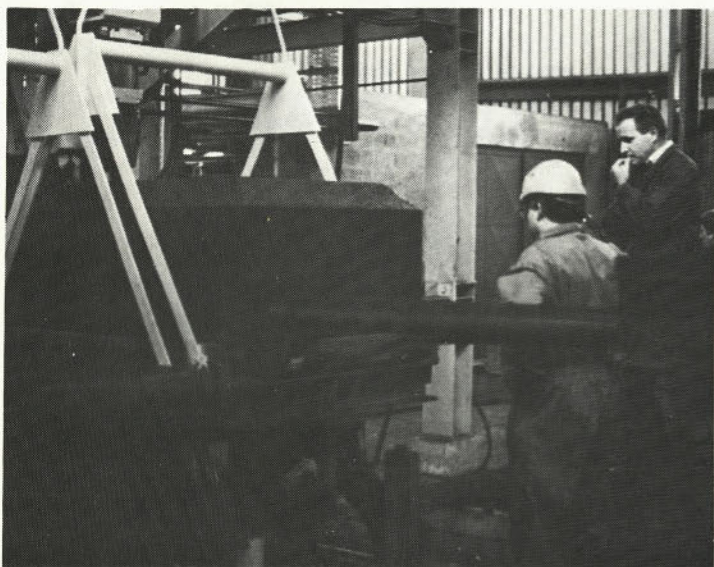
Takšen bi naj bil tudi moj, saj vendar izdaja te številke "Aluminija" sovpada s praznovanjem dneva republike, praznovanjem 21. novembra, praznika naše DO, pa tudi s pričetkom obratovanja tovarne anod. Torej več kot dovolj razlogov za praznično, veselo razpoloženje, če...

Za tem čejem pa se skriva toliko nelogičnosti, neumnosti in krivičnosti našega gospodarskega sistema, ki povzročajo predvsem dobrim gospodarjem še marsikaj hujšega, kot je le kvarjenje prazničnega razpoloženja.

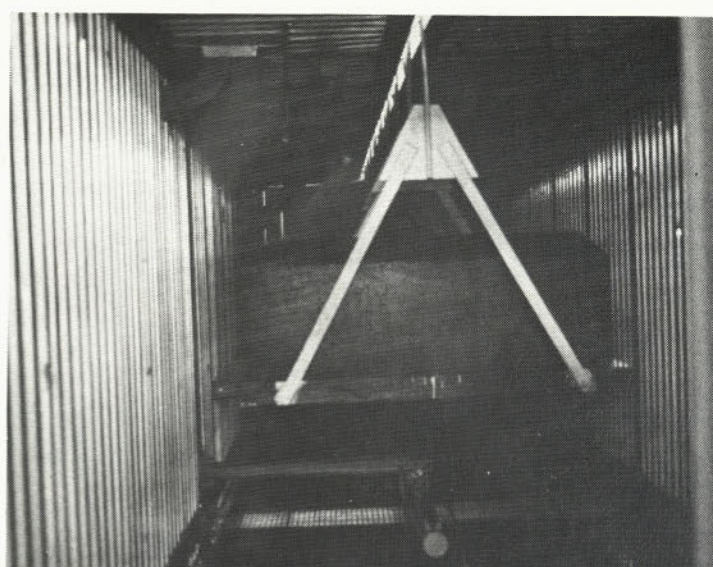
Kako razložiti dejstvo, da je posledica striktnega izpolnjevanja proizvodnega in prodajnega načrta, ob popolni izkoriščenosti kapacitet, nepovečanem številu zaposlenih in spoštovanju vseh normativov – izguba? Kako razložiti utemeljenost groženj z zmanjšanjem osebnih dohodkov zaposlenim, ki so dosegli takšne rezultate? Kako si razlagati ukrep, ki

(Nadaljevanje na 16. strani)

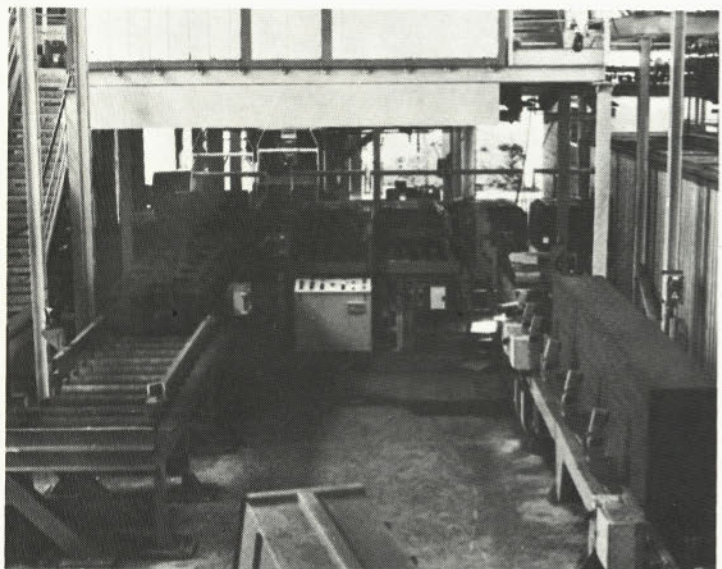




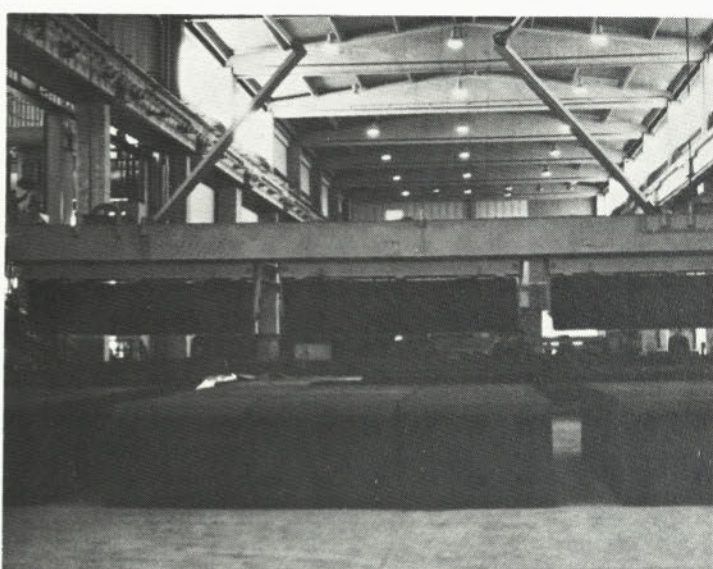
Zaskrbljenost?



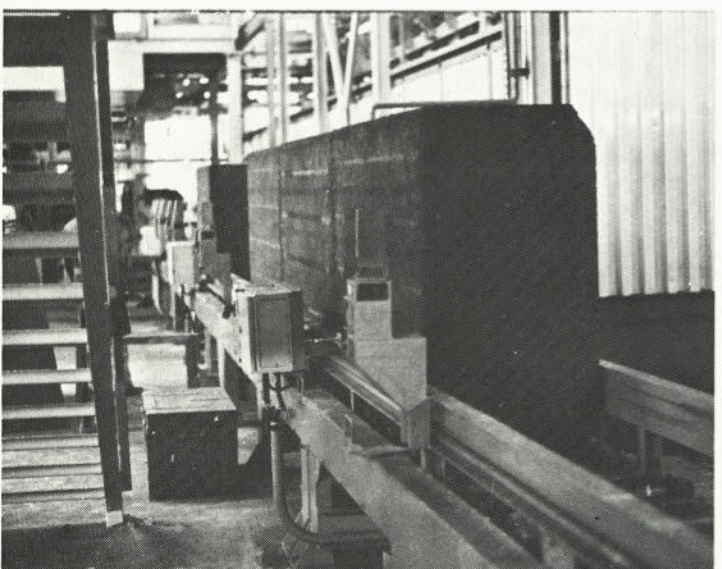
Komora



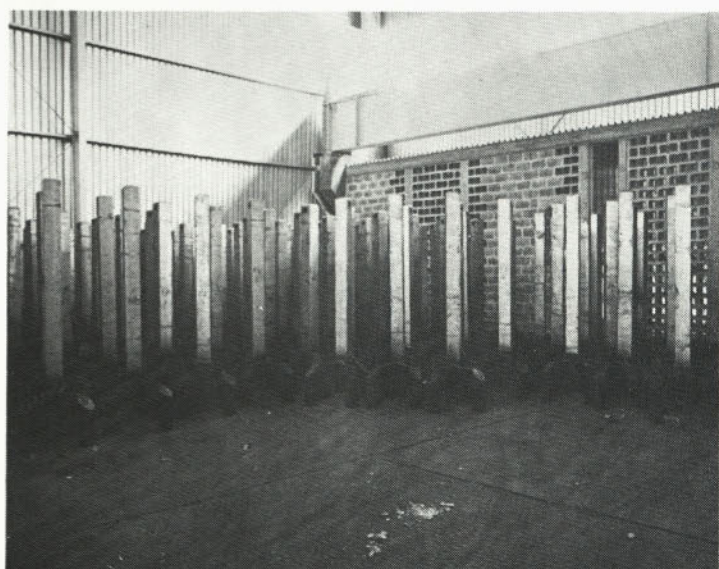
Transport blokov



Odlaganje surovih anodnih blokov



Bloki



Police

Praznična razmišljanja na temo MPPA1

Ko sem se v ponedeljek malo pred polnočjo vrnil iz anodne mase v pisarno, me je na mizi čakal listek z naslednjo vsebino:

Tov. Kodrič!

Vem, da imate dela čez glavo, a kljub temu vas prosim za članek, ki ste ga obljubili. Jutri ob desetih dopoldne nesem ves material v tiskarno.

Peklarjeva

Priznam, da sporočila nisem bil najbolj vesel. Na članek nisem pozabil, vendar ga nisem dokončal, ker mi pisanje nikakor ni šlo izpod rok. Lotil sem se namreč faze projekta v času poskusne in redne proizvodnje, pri čemer sem nanizal kopico negativnih ocen na račun vključevanja delavcev TGA, kar v praznično številko Aluminija ne sodi. Obljuba dela dolg, zato mi ne preostane drugo, kot da sedem za mizo in začnem pisati, čeprav je pol enih zjutraj in me jutri ob desetih čaka sestanek konzorcija bank. Še prej pa imam pripravljeni sestanek s tov. Toplekom in Špoljarjem. Ta noč ne bo edina prečuta. Od jeseni 1983, ko so ocenili, da so v TGA motnje in me z dekretom premestili v investicijski sektor, jih je bilo veliko. Nekaj zaradi nesoglasij z začasnimi KPO v času trajanja ukrepov družbenega varstva, veliko več pa zaradi obilice nalog, ki jih v rednem delovnem času ni bilo možno opraviti. Če tov. Peklarjeva in ostali mislite, da je "dela čez glavo" v fazi fizične izgradnje, potem se motite. Bilo ga je veliko več v obdobju do izdaje gradbenega dovoljenja v dec. 1986. Učinki niso bili vidni, saj borba za projekt ni tekla na gradbišču, ampak v skupščinskih dvoranah, v kabinetih najboljših odgovornih družbenopolitičnih delavcev, v bankah, pri porabnikih aluminija. Od začetka se projektu ni dobro pisalo, česar nasprotnikom ni zameriti. Slovenci naj ne bi vlagali v kapitalno in energetsko zahtevne objekte, ki po vrhu še onesnažujejo okolje. Ne bi bilo čudno, če bi to bitko izgubili. Desetletje dolgi napori v preteklosti niso rodili vidnega napredka, zato smo bili na startu neobremenjeni. Bolj pomembno od tega pa je dejstvo, da smo po prenehanju ukrepa družbenega varstva oblikovali solidno delovno ekipo. Naj ne zveni kot hvalisanje, toda čas je, da delavci vedo, da je bila usoda projekta vedno v rokah tistih, ki so oblikovali strategijo in politiko projekta. V preteklosti ni bilo uspehov, ker na projektu ni bilo nikogar, ki bi oblikoval strategijo in politiko projekta in jo stalno prilagajal spreminjajočim se pogojem. Investicijski sektor sam, na čelu z mano ali bilo kom drugim, nikoli ni bil in ne more biti kos tako zahtevni nalogi. Oblikovanje projektne sveta pod vodstvom tov. Gerjoviča je bila prelomna odločitev. Ni pomembno, da se projektni svet ni velikokrat sestajal, pomembno je to, da se je pod okriljem SOZD zbrala homogena ekipa z dovolj širokim obzorjem in poznavanjem okolja s katerim se je projekt srečeval, da smo oblikovali odločitve, ki so vzdržale tako verifikacije kot pri zagotavljanju virov financiranja. Vsi tarnamo, da so časi hudi, torej tudi za investiranje, zato odgovorite: ste se že kdaj vprašali od kod jemljemo, da projekt napreduje praktično brez motenj? Če kdo misli, da na račun zategovanja pasu delavcev TGA, se krepo moti. Rezultati TGA tudi v pogojih, da MPPA1 ne bi gradili, ne bi bil bistveno drugačen. Sāmi smo k realizaciji projekta prispevali bistveno manj kot smo zapisali v investicijskem programu.

Pri tem je naša vest dokaj čista tudi glede ocen, da ropamo akumulacijo slovenskega združenega dela. Dejstvo je, da bi

v TGA vloženi dinarji romali k Agrokomercu in podobnim v drugih republikah in da si slovenski izdelovalci računalnikov in robotov s tem denarjem ne bi veliko spomagali.

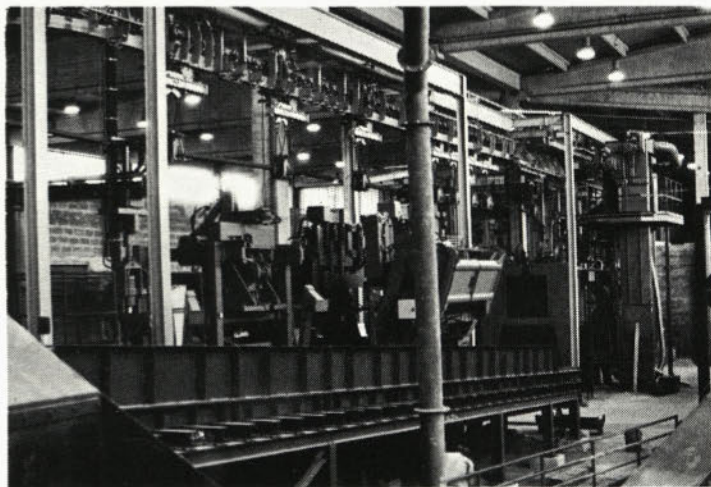
Do denarja ni bilo lahko priti, zato je naša dolžnost, da z njim gospodarno ravnamo. Pri mnogih, ki delajo na projektu in s temi sredstvi razpolagajo, ta vidik ni prisoten, zato sem se marsikomu popel čez glavo. Vsem tem za tolažbo; vzdržite še malo, saj se bližamo h koncu. Ko boste razrešenih obveznosti na MPPA1, boste zapluli v samoupravljalne vode, ko boste lahko na široko razpravljali in dajali pripombe brez obveze, da sprejmete kakršnokoli odločitev in z njo povezano odgovornost. Na projektu ste bili za te užitke velikokrat prikrajšani. Verjamem, da boste zamujeno nadoknadili.

Občutek za gospodarjenje bi naj bil prisoten tudi pri ostalih delavcih, ki se v vedno večjem številu vključujejo v projekt. Sedanje izkušnje kažejo, da ta čut ni dovolj razvit. Ni dilem, ko gre za delavce, ki kradejo embalažo, kable in demontirajo uporabne dele na že montiranih napravah, vendar ta skupina pozablja, da živi v sistemu družbene lastnine. Upravljanje s to lastnino si narobe razlagajo, zato bo potrebno pojačati ustrezne strokovne službe, ki bodo grešnike spreobrnila na pravo pot.

Prav bi bilo, da se lotimo tudi tistih rdečeličnežev, ki mahajo z invalidskimi odločbami, ko je potrebno prijeti za lopato ali kladivo ob odpravi motenj pri osvajanju novih tehnologij. Imam občutek, da je marsikdo boljšega zdravja, kot sem sam ali pa kdo izmed sodelavcev, ki z diplomo v žepu "šteta" zabite kanale, medtem, ko se oni drugi izgovarja na svojo listino.

Z vključevanjem novih linij bo število udeležencev vedno večje. Problemov, ki se jim ne bomo mogli izogniti, bo vedno več. Poleg tehnoloških se bodo pojavili še problemi organizacijske in človeške narave. Smatram, da se jih da premagati. Znanja je dovolj, pod vprašanjem je samo pripravljenost za delo. Če večina ocenjuje, da je zatečeno stanje normalno in da se drugače ne da, potem smo bitko izgubili.

Ivan KODRIČ, dipl.ing.



Sestavljavnica anod

Vsem delavcem TGA, ki se trudite ustvariti naš boljši jutri, iskrene čestitke ob tovarniškem prazniku in prijetno praznovanje dneva republike

- samoupravni organi TGA
- DPO
- vodstvo DO

Ob robu referendumu

Referendum je za nami. Delavci TGA smo se z veliko večino glasov vseh tozdov odločili za enovito delovno organizacijo ter sprejeli še osnovna samoupravna splošna akta – samoupravni sporazum o združenju dela delavcev v DO TGA ter statut TGA.

S tem smo vsi zaposleni v TGA prevzeli vsak svoj del odgovornosti za učinkovito in racionalno delovanje v obliki, ki najbolj ustreza našim sedanjim družbeno ekonomskim in političnim potrebam.

Resničnost ni preveč lepa in spodbudna – nezadovoljstvo je veliko, nezaupanje v državno in politično vodstvo, predvsem v njuno sposobnost, da bi ponudili oprijemljivejšo pot iz krize se veča, kar še slabša splošno družbeno razpoloženje. Splošno gibanje za stabilizacijo in za uresničevanje dolgoročnega programa se še po petih letih ni zares začelo, glavni vzrok je v tem, da jugoslovanska birokracija neprestano odvrta pozornost javnosti od resničnih vzrokov krize, eden od namenov birokracije je tudi trditev, da je izvor krize v ustavi, s čimer pa se prikriva skoraj izključna krivda birokracije same.

V naši DO vse to vedno bolj občutimo. Naš prispevek k napredku se je pod novim vdstvom začel pri tolikokrat obljubljenem MPPA1, nadaljuje pa se pri prenovi delovne organizacije, za kar je osnova prav v aktih sprejetih na tem referendumu.

V svetu so že zdravraj spoznali, da je ob tehnologiji in znanju organizacija tista, ki omogoča sodoben materialni razvoj.

Delovna organizacija je sestavljen in zapleten organizem, ki deluje dobro le, če deluje skladno, smotrno in celovito.

Zato ne more pognati v zadovoljiv tek tega zapletenega organizma ne posameznik, ne skupina ljudi, niti najvišji organ samoupravljanja ne, če organizacija dela in poslovanje ni na ustrezni ravni.

Za TGA strateško in življenjska odločitev – MPPA1 in njeno izvajanje ter kazalniki, ki obravnavajo kakovostne dejavnike razvoja in gospodarjenja, vse večja inflacija v Jugoslaviji, so narekovali, da smo se odločili za novo novo organiziranost.

Odločitev za enovito delovno organizacijo pomeni legalizacijo sedanjega skupnega opravljanja določenih poslovnih funkcij v cilju doseganja večje poslovne učinkovitosti delovne organizacije v bodoče.

Razen poslovne funkcije spadajo vse druge poslovne funkcije pod takoimenovano režijo. V zvezi s tem so znane stalne razprave o potrebi po njenem

zmanjšanju. To je seveda možno na področjih, ki slovijo po obilnem administriranju.

Nasprotno pa moderna tehnologija, ki je pred nami, zahteva močne strokovne službe, ki bodo sposobne na nivoju DO načrtovati racionalen proizvodni program ter po strokovni in organizacijski plati zagotoviti njegovo uresničitev. Stopnja racionalnosti in učinkovitosti delovanja strokovnih služb pa je odvisna od vrste dejavnikov – vsi skupaj pa vplivajo na uspešnost delovanja organizacije v celoti. Na prvem mestu je vsekakor struktura zaposlenih delavcev – njihova strokovna usposobljenost, njihov odnos do dela in njihova pripadnost delovni organizaciji. Tesno povezana s tem je tudi razdelitev del in nalog med delavci, boljša izkoriščenost razpoložljivega delovnega časa, ki sta pomembna dejavnika pozitivnega odnosa delavcev do dela in do delovne organizacije kot tudi pomembna vira uspešnosti.

Usklajeno delovanje vseh pomembnih funkcij v TGA je pogoj za njegovo uspešnost. Poslovni kolegijski organ skrbi za optimalnost, pri tem je pomembna pravočasna in dobra obveš-

čenost delavcev v okviru poslovnih funkcij o skupnih ciljih in nalogah, prav tako skrbi za dobre medsebojne delovne stike med delavci delovne organizacije, razvija delovne postopke za usklajeno opravljanje skupnih nalog, razvija delovno moralo in spodbuja ustvarjalno delo.

Spodbujanje ustvarjalnega dela pomeni, da imajo strokovni delavci možnost uveljaviti in povezati svoje strokovne zmožnosti pri uresničevanju ciljev delovne organizacije. Mnogi strokovni delavci se pritožujejo, da nimajo možnosti nadaljnega strokovnega razvoja. Vzroki so različni: od še vedno prisotne takoimenovane mojstrske miselnosti in prakticizma, pa vse do miselnosti, da je tuje znanje več vredno kot domače.

Prav tako se mora delavec prenehati obnašati samo kot "lastnik svoje delovne sile", ampak kot človek – proizvajalec in ustvarjalec. Potrebno je, da razširi svoje funkcije do vseh tistih vidov, ki jih opravlja kot kolektivno telo v proizvodnji – od izvršnih manualnih podfunkcij do najvišjih upravljaljskih, da s pomočjo svojih pravic in odgovornosti, ki jih nosi v sami proizvodnji, postane

vsestransko obveščen in usposobljen proizvajalec.

Delavci uresničujejo samoupravljanje z osebnim izjavljanjem – z odločanjem na zborih delavcev in z referendumom, po svojih delegatih – v delavskem svetu DO in drugih organih upravljanja ter z nadzorstvom nad delom organov in služb DO – s samoupravno delavsko kontrolo.

Na podlagi delegatskega razmerja moramo biti delavci na tekočem – o čem sklepa delavski svet, delegati nam morajo poročati o svojem delu, se posvetovati o predlaganih sklepih itd. Če bomo vzpostavili takšno delegatsko razmerje, potem delavci prek svojih delegatov sodelujemo tudi pri sprejemanju sklepov delavskega sveta in ostalih organov – tako odločanje na teh organih pa po vsebini pomeni neposredno odločanje.

Viktor Markovič

Kako po referendumu

Referendum o makroorganizacijskih spremembah je osnova velikega dela, ki ga moramo opraviti v bližnji in daljni bodočnosti. Do 1.1.88 je potrebno izvesti določene aktivnosti, ki so vezane na to organizacijsko spremembo – enovito delovno organizacijo – predvsem zato, ker moramo opraviti vse potrebno na področju registracije DO, če hočemo nastopati kot enovita DO. Seveda je nujno, da pred tem konstituiramo vse samoupravne organe, saj bomo na samoupravnih organih, mislim na delavski svet, sprejemali vse spremembe povezane z makroorganizacijo.

Makroorganizacijske spremembe narekujejo v prvi fazi mikroorganizacijske spremembe na tistih področjih delovnih enot, ki so drugačne od sedanjih temeljnih organizacij. Tu bi omenil predvsem predelavo aluminija, velike spremembe so v DSSS in sicer v nabavi ter prodaji, v sedanjem kadrovske splošnem sektorju in sektorju za plan, organizacijo in AOP. Vse to moramo do 1.1.87 spraviti v neko mikroorganizacijsko shemo. Pri tem bi si morali postaviti osnovne cilje, kakšno mikroorganizacijo hočemo imeti. Enostavno bi to lahko opredelil v dva tipa: vojaški in inovativni. Vsaka organizacija mora prinesiti nek red, istočasno pa tudi dinamičnost. Vedeti moramo, da nas naš proces proizvodnje (tehnološki proces) v bistvu sili v to, da se organiziramo po vojaško, ker ga je tako lažje voditi. Vendar mislim, da v bodočnosti tak tip DO ne daje nekih posebnih rezultatov, predvsem na področju spreminjanja, inovacij in dinamike tovarne izven lastne ograje. Težko je reči, ali bomo v tem kratkem času

te cilje okrog inovativne delovne organizacije lahko dosegli. Nedvomno pa je nujno potrebno, da si to v neki bodočnosti nastavimo. Ko bomo prišli do rešitve, ki se nam bo v danem trenutku zdela najoptimalnejša, se bomo lotili naslednje faze – nujno bo potrebno spremeniti sistem vrednotenja del oz. nalog. To ni le obveza zaradi sklepa samoupravnih organov, ampak tudi obveza zaradi novih obratov, nove elektrolize in tovarne anod. V TGA moramo priti do neke diferenciacije med strokovnim kadrom in kadrom, ki ne prispeva toliko k inovativnosti, kajti brez tega ne moremo pričakovati nekih večjih rezultatov. To pa je celotni problem samega sistema vrednotenja in nastavitve osnovnih ciljev. Vsi vemo, da ta naloga ne bo enostavna in tudi ne na kratek rok. Treba je sprejeti metode in jih potrditi z referendumom, ta pa bo uspel samo, če se bo vsak našel v tem sistemu in videl tudi to, koliko bo plačan.

Naslednja naloga, ki jo je potrebno začeti, je nagrajevanje po delu. Tu se vrtimo v krogu že več let in na nobenem področju delovne organizacije nismo prišli do nekega sistema nagrajevanja, ki bi spodbujal k boljšemu delu. Iluzorno je sicer pričakovati, da se bo to zgodilo zdaj, mislim pa, da so z enovito delovno organizacijo dani ti pogoji. Sistem lahko začnemo oblikovati v nekem delu proizvodnega procesa (ne v tozdu). Verjetno je pametno izbrati takšen del proizvodnje, v katerem lahko

vplivamo na boljše delo in ki tudi največ prispeva k razvoju TGA.

VOLITVE DO TGA

Del delovnega procesa	OZD, SIS, SO		DO TGA					SOZD		SIS v občini										SO				
	Organ		Delavski svet	Predsednik	Disciplinska komisija			Delavski svet	Delavski sam. del. kon.	Raziskovalna delj. vrgaja in izobraž. kultura	Zaposlovanje	Telesna kultura	Otroško varstvo	Socialno skrbstvo	Stanov. gospod.	Zdravstvo	Pokoj. in inval. zav.	Zbor združ. dela						
	1	2			3	4	5												6	7	8	9	10	11
PROIZVODNJA GLINICE	5	1	vsaki del skupnega (1)	vsaki del skupnega (1)	2	2	vsaki del skupne-4 člane, v-namest.	vsaki del skupne (3)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
PROIZVODNJA ALUMINIJA	8	1			3	3			3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
PREDELAVA ALUMINIJA	2	1			1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LIVARNA LAH. BARV. KOVIN	4	1			2	2			2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
VZORŽEVANJE	7	1			3	3			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PROMET	2	1			1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
KONTROLA KVALITETE	1	1			1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DRUŽBENI STANDARD	1	1			1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SPLOŠNE ZADEVE	1	1			1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SLUŽBE	4	1			2	2			2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	35	10			1	1			17	17	4/4	15	3	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

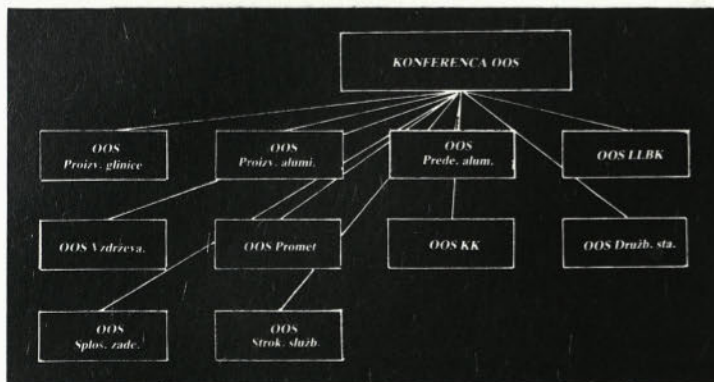
Zakonske omejitve

- v naredene organe ne morejo biti izvoljeni člani Kolegija in delavci s poseb. poobl. in odgov.
- sestav DS mora ustrezati tudi socialni strukturi DO - KV, spol, starost

Organiziranost DPO DO TGA

I. SINDIKAT

- v vsaki DE je OOS
- v strok. službah je 1 OOS

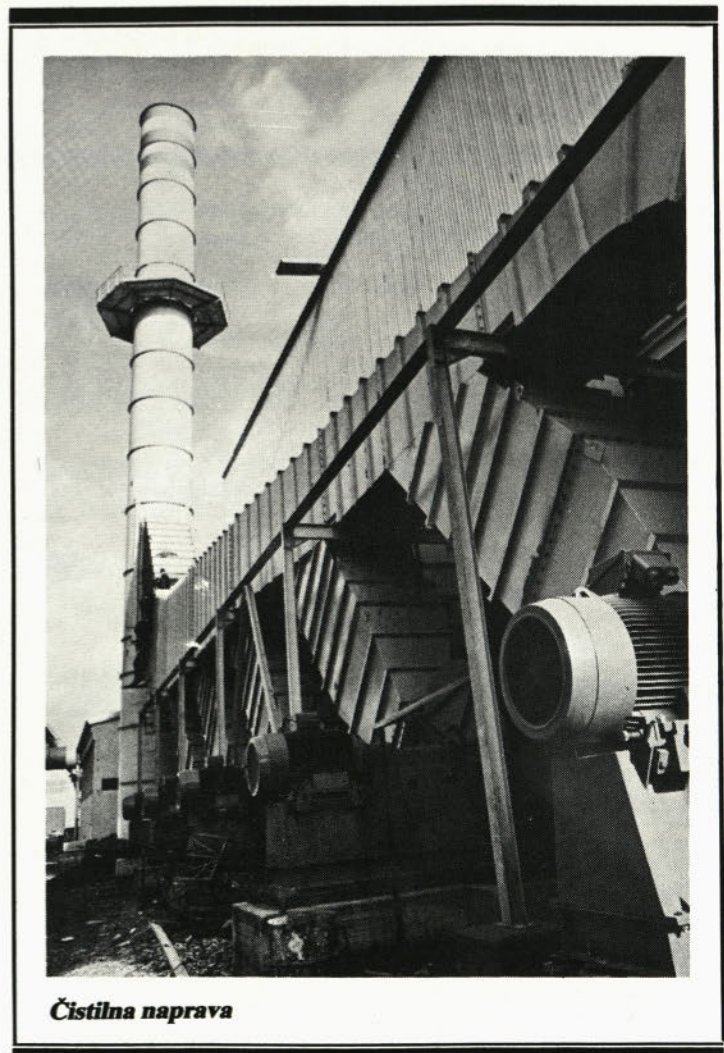


II. ZVEZA KOMUNISTOV

1. Alternativa OOK DO TGA
2. Alternativa Konferenca OOK OOK Delovne enote OOK Strokovne službe
3. Alternativa Konferenca OOK OOK v vsaki DE OOK Strokovne službe

III. ZSMS

Velja alternativa sindikata!



Čistilna naprava

Ob tovarniškem prazniku iskreno čestitamo vsem, ki so dopolnili 10, 20 in 30 let delovne dobe v TGA Kidričevo

TOZD TOVARNA GLINICE

10 LET

Dominik Kamenšek, Vladimir Kos, Stanko Skledar, Jožef Vrečko, Anton Zagoršek, Franc Selinšek, Alojz Vinkler, Srečko Širovnik, Franc Kovačec, Franc Plajnšek, Ivan Gale, Alojz Kopše, Stanislav Pišek, Janez Rozman in Marijan Vrabl

20 LET

Anton Kondrič, Anton Strašek, Adolf Vidovič, Jože Bauman, Ignac Milošič, Jože Kuzma, dipl. ing. in Alojz Avguštin

30 LET

Jože Drevenšek, Anton Hertiš, Franc Kmetec, Alojz Rožman, Janez Rozman, Martin Tominc, Štefan Zorec, Alojz Zorec, Franc Golob, Martin Majcenovič, Anton Wohlgemut, Martin Jagarinc in Ciril Brunčič

TOZD PROIZVODNJA ALUMINIJA

10 LET

Stanislav Jevšenak, Jožef Krivec, Milan Kunič, Franc Repec, Martin Vesenjaj, Stanislav Zajšek, Janez Botolen, Janez Bukovič, Franc Dogša, Anton Krsnik, Franc Mohorko, Jožef Zakelšek, Franc Vinkler, Drago Švagan, Marjan Horvat in Ana Majcen

20 LET

Štefan Brglez, Bogomir Krajnc, Avgust Ljubec, Stanislav Svenšek, Alojz Krajnc, Drago Muršec, Anton Zajko, Ivan Mesarec, Stanko Drevenšek in Anica Semrl

30 LET

Franc Habjanič, Franc Klajnšek, Jožef Predikaka, Anton Bezjak, Franc Drevenšek, Jakob Krajnc, Franc Ozmeč in Mirko Petrovič

TOZD PREDELAVA ALUMINIJA

10 LET

Franc Lendero, Franc Žitnik, Ljubo Horvat, Franjo Petek in Martin Leskovar

20 LET

Lovrenc Kozoderc, Franc Hameršak

30 LET

Ludvik Klajnšek, Feliks Krajnc, Janez Princ in Franc Murko

TOZD LLBK TRBOVLJE

10 LET

Ana Grmovšek in Andrej Centrih

20 LET

Anton Valant, Frančiška Bernot in Stefan Forte

30 LET

Štefi Čuk in Antonija Glas

TOZD VZDRŽEVANJE

10 LET

Srečko Bek, Marjan Cajnko, Albert Frčec, Franc Grabar, Milan Hadler, Ignac Kidrič, Silvo Kokol, Tonček Kovačec, Jože Kramberger, Anton Mohorko, Vlado Mohorko, Ljubo Petrovič, Stanislav Poplatnik, Anton Trampuš, Francišek Turkuš, Friderik Dvoršak, Franc Arnuš, Anton Kovačič, Milan Kramberger, Zvonko Leskovar, Janez Letič, Franc Polajžar, Marjana Turk in Ivanka Zemljarič

20 LET

Ivan Kosi, Jože Lovenjak, Franc Ornik, Stane Loboda, Stanko Smolinger in Ivan Kustec

30 LET

Franc Šegula, Dominik Bračko, Ignac Golob, Karol Hofman, Jožef Kajzersberger, Vinko Plej, Anton Tomažič, Avgust Vraz, Jernej Zeleznik, Jože Zemljak, Ivan Hvalec, Janez Širovnik, Franc Ciglar, Anton Malek in Alojz Mlinarič

TOZD PROMET

10 LET

Alojz Peršuh, Vincenc Širec in Miran Novak

20 LET

Franc Toš in Franc Potočnik

30 LET

Franc Žnidar

TOZD KONTROLA KVALITETE

10 LET

Josip Roganov, Romana Mertük

30 LET

Jožica Sabath, Marija Gerečnik, Vera Sukič in Rastislav Predikaka

DS SKUPNIH SLUŽB

10 LET

Danilo Toplek, dipl. oec., Milan Klajnšek, Irena Pišek, Franc Visenjaj, dipl. oec., Pavla Kirbiš, Albin Kozel, Marija Trčko, Stane Medik Katarina Lončarič, Franc Murko, Marija Pišek, Franc Plajnšek, Milan Plajnšek, Štefanija Iljevec, Marija Lenart, Jožef Gajšek, Jožef Kancler, Jernej Plavčak, Marija Kramberger, Anton Selmajer, iur. in Alojz Lah

20 LET

Martin Čuš, org., Stanko Horvat, dipl. ing., Albina Murko, Milan Tkalčec, ing., Karolina Krnjič oec., Mihael Emeršič, dipl. org., Mirko Štumberger, Anton Serdinšek in Bojan Potočnik, dipl. org.

30 LET

Janez Šprah, Frančka Lesjak, Srečko Gojkovič, Marjan Lorenčič, Štefan Lozinšek in Anton Kozoderc, iur.

Delavski svet TGA je na predlog komisije za priznanja sprejel sklep, da prejmejo zlati znak naslednji naši delavci:

Slavko JANŽEKovič iz tozda Tovarna glinice za gospodarsko področje

Lovro MESARIČ iz tozda Promet za gospodarsko področje

Edita PLEJ iz tozda Kontrola kvalitete za samoupravno področje

Branko KOLARIČ iz DSSS za področje ljudske obrambe in družbene samozaščite.

Srebrni znak TGA pa dobijo: V tozdu Proizvodnja aluminija

Rudolf Kramar
Janez Kolar
Ciril Kumer
Franc Drevenšek
Franc Krajnc
Andrej Puševar

V tozdu Predelava aluminija

Anton Cenar
Jakob Strelec
Adolf Car

V tozdu Tovarna glinice

Avguštin Korošec
Vincenc Bombek
Janez Rozman
Drago Tominc

V tozdu Vzdrževanje

Jožef Nemeč
Ivan Mesarič

Stanko Galun
Slavko Novoselnik
Jože Pišek
Jože Švagan

V tozdu Promet

Albert Tomanič
Jožef Klaneček

V tozdu Kontrola kvalitete

Rastislav Predikaka

V tozdu LLBK Trbovlje

Katarina Slapar
Jože Matko
Konrad Cilensšek

V DSSS

Nežika Skačej
Franc Purg
Ana Vrabič
Alojz Krušič

Odlikovanje predsedstva SFRJ

Predsednik skupščine občine Ptuj Gorazd Žmavc je v oktobru pripravil sprejem za enajst občanov ptujске občine, ki jih je predsedstvo SFRJ odlikovalo. Med nagrajenimi sta tudi naša dva delavca:

Franc ŠIREC je dobil red dela s srebrnim vencem, Ivan OGRINC pa red zaslug za narod s srebrno zvezdo.

Oba sta delavca tozda Vzdrževanje, v TGA sta več kot 25 let (Ogrinc), aktivna v DPO ter samoupravnih organih. Predlog za odlikovanje sta dali njuni krajevni skupnosti. Čestitamo!



Ob zaključku phanja elektrolitskih peči

Procesno vodenje elektrolize C in šolanje v Franciji

Gradnja elektrolize se bliža h koncu. Zadnji del opreme v elektrolizi je procesno vodenje. Konec novembra bo dobavljena oprema in elektroliza naj bi bila pripravljena za zagon v februarju 1988.

Večino opreme predstavljajo računalniki s programsko opremo. Nastajanje programske opreme za celotno procesno vodenje za našo elektrolizo je teklo od aprila do konca septembra. Na projektu je stalno delalo devet programerjev, pri čemer je velik del programov že obstajal in je bil le dodelan ali predelan. Pri tem so znotraj skupine deljena področja dela na pečni računalnik in na centralni sistem. Področje elektronske opreme je posebej pokrito izven te skupine. Cena programske opreme je 30 odstotkov cene kompletnega sistema. Škoda bi bilo, če ne bi razumeli tega, kar smo kupili. Zato in predvsem zato, da bi bili lahko čimbolj samostojni pri vzdrževanju in uporabi sistema, je bilo namenjeno sodelovanje pri razvoju programske opreme. Procesno vodenje in delo z njim je dokaj enostavno dokler vse deluje. Zaradi varnosti so vitalne funkcije rešene v pečnem računalniku, ki ga lahko v celoti zamenjamo. Toda tudi rezervnih računalnikov ni neskončno, prav tako pa je treba vedeti, kdaj dela pravilno in kdaj ne. Pri tem pa globalno znanje ne zadostuje. Vsak problem se privede do podrobnosti, ki jih je treba rešiti, teh pa je v sistemu veliko.

Struktura procesnega vodenja se deli v dva nivoja. Nivo 1 je vodenje vsake peči s pečnim računalnikom, kontrola merjenja napetosti in toka serije v usmerniški postaji in distribucija signala o toku serije do pečnih računalnikov. Nivo 2 je centralni računalniški sistem, ki zajema dva računalnika, od katerih je vedno eden v rezervi, s štirimi terminali in printerji. Centralni računalnik poleg terminalov komunicira še z vsemi pečnimi računalniki (160 po končani drugi fazi). Prav tako se vrši komunikacija z računalnikom za nadzor meritev toka serije. Število informacij, ki jih dobiva centralni sistem, je vsake štiri sekunde 7000 informacij za 80 peči, ali 14000 informacij za 160

peči. Informacija je vsak dogodek na peči, vrednosti izmerjenih in preračunanih vrednosti, ki jih pripravlja pečni računalnik in kumulativne vrednosti meritev in časov. Vse informacije služijo za izdelavo poročil o dogodkih v elektrolizi, to pa pomeni zasledovanje vsake peči, izračunavanje in kreiranje 8 urnih in 32 urnih poročil.

Na centralnem sistemu je tudi program za termalno regulacijo peči. To je spremljanje izmerjenih podatkov o temperaturi peči in sestavi elektrolita in določanje dodatne nastavitvene upornosti peči, na podlagi zakonitosti, ki vlada med temperaturo in kisllostjo peči. Izračunava se tudi korekcija A1F3, ki jo nato krmili pečni računalnik z doziranjem na peči. Ta del programa je novo področje, katerega učinki se bodo pokazali šele čez nekaj mesecev, ker je problematika v tehnološkem smislu še v razvoju.

Ker je delovanje elektrolize nemoogo brez procesnega vodenja (tehnologija 180 kA sredinsko posluževane peči tega ne dopušča), je bistvena pomena zanesljivo delovanje procesnega vodenja. Elektroliza obratuje 24 ur na dan in ker peči brez krmiljenja ne morejo ostati več kot nekaj ur, je zelo pomembno vzdrževanje tega sistema. Iz tehnološkega vidika pa je potrebno zelo dobro poznavanje funkcije, ki jih vrši procesno vodenje, zato, da sploh vemo, kaj se dogaja v elektrolizi. Peči v elektrolizi C delujejo v tehnološkem smislu v mejnih pogojih (minimalna koncentracija glinice, visoka kislota, nizka temperatura). Taka peč je veliko bolj občutljiva na vsako nepravilnost kot obstoječe peči v hali B, ki jih pač držimo malo bolj vroče, pa so zato manj občutljive.

Posebno zahtevno vlogo ima računalnik za kontrolo meritev napetosti in določanje dodatne nastavitvene upornosti peči, na podlagi zakoni-računalniki krmiliti peči. Ta računalnik je podoben pečnemu računalniku, vendar ni v celoti zamenljiv, od njega pa je odvisno delovanje 160 peči. Pri tem se prepleta področje usmerniške postaje in procesa elektrolize. Centralni računalniški sistem

zdrružuje delovanje dveh PDP 11/73 računalnikov, ki tečeta vzporedno, povezana z DECNET mrežo. Eden od računalnikov je MASTER, drugi SLAVE. Master komunicira s pečnimi računalniki in s štirimi terminali ter printerji. Kompleksnost programske opreme je precej drugačna od klasičnega poslovnega sistema.

Centralni računalnik omogoča zelo dober pregled nad delom serije. Daje ogromno informacij, ki pa jih je treba znati uporabljati. Mislim, da pripelje ta sistem do tega, da je treba vsako peč veliko bolj tehnološko spremljati kot se to dogaja v obstoječih elektrolizah. To pa zanteva veliko več poglobljenega tehnološkega dela.

Zasedba delavcev v elektrolizi je minimalna tudi po zaslugi procesnega vodenja.

Peči večino časa delajo same, pri tem pa še ni rečeno, da peči same delajo tudi najbolje. Procesno vodenje omogoča pridobivanje velikega števila informacij. Vrednotenje teh informacij in določanje parametrov, po katerih računalniki nato krmilijo peči, je še vedno v človeških rokah. Prav na področju procesnega vodenja in dejanskega poznavanja procesa se da z enako opremo dosežati različne rezultate, kar kaže primer norveške elektrolize.

Problematika procesnega vodenja obsega naslednja področja, ki imajo vsaka zase tak obseg, da jih lahko smatramo kot celoto:

- tehnologija elektrolize,
- elektronika,
- elektrotehnika.

V Franciji sem se največ ukvarjal z informatiko in elektroniko. Znotraj teh dveh vej pa so zopet samostojna področja kot na primer:

- assembler in programiranje pečnega računalnika,
- fortran 77 in MACRO 11 ter operacijski sistem RSX-11-M+
- področje komunikacij,
- hardware komunikacij in pečnih računalnikov.

Sodelovanje pri razvoju opreme je bilo namenjeno temu, da z nakupom opreme prenesemo tudi čimveč

znanja vgrajenega v opremo. To znanje je univerzalno in uporabno tudi na drugih področjih. Do sedaj je bil odnos proizvajalca na tem področju korekten. Nudili so informacije na vsakem področju do vsake podrobnosti. Tudi dokumentacija, ki jo bodo predali s sistemom, bo omogočala poznavanje sistema do vseh podrobnosti, samo, če jo bomo sposobni čitati (razumeti). Opazen je precejšen povdarek predvsem na področju programiranja, kar je tudi razumljivo. Računalniška oprema je več ali manj dognana, program pa je tisto, kar iz dobrega računalnika naredi dober ali slab sistem. Programi so pisani pregledno z veliko komentarji, strukturno urejeni in mislim, da bi bila to dobra šola tudi za kakšnega profesionalnega programerja. Način dela, ki ga imajo je umirjen, brez panike, preudaren in z velikimi učinki. Dejstvo je, da se programira lahko le s premislekom, ker računalnik ne prenese horuk metode ali posiljevanja.

Ekipa, ki je delala na sistemu, me je sprejela medse z dokaj enakopravnim odnosom. Po starosti jih je bila večina pod trideset let, razen vodje, ki je starejši in ima izkušnje z delom na elektrolizi. Velikih ovir pri sporazumevanju ni bilo, ker smo oboji enako klatili angleščino in se ni nihče pretirano trudil, samo da smo razumeli bistvo problemov.

Problematika procesnega vodenja je tako široka, da je ni mogoče pregledati v enem mesecu, kaj šele obvladati. To je pokazalo tudi enomesečno šolanje. Predznanje, ki je potrebno za pokrivanje celotnega sistema, je interdisciplinarno in ga ni mogoče pridobiti na eni sami fakulteti, tako poglobljeno, kot je uporabljeno v tem sistemu. To pa pomeni, da bo potrebno še kako napenjati možgane, ko se bo pojavil kak problem. Problemi pa so normalna sestavina življenja.

Janez Križan



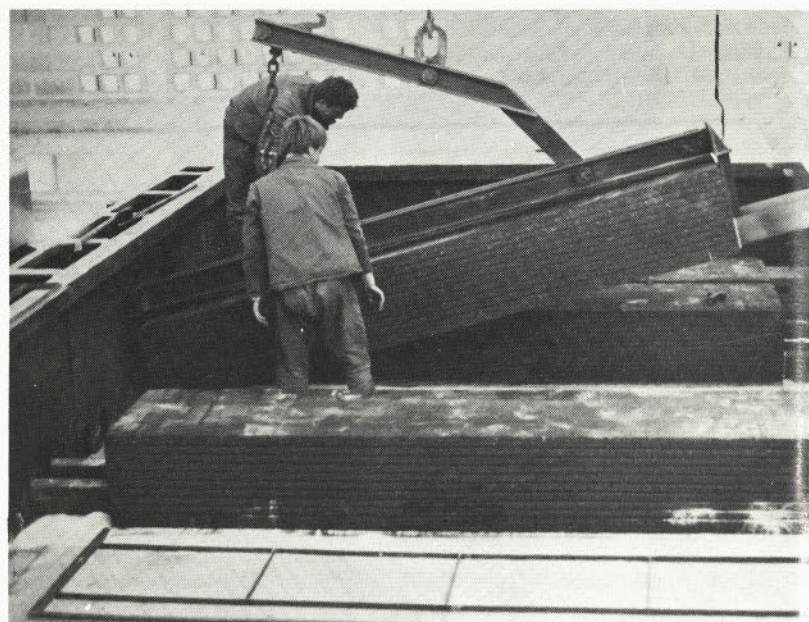
Elektroliza



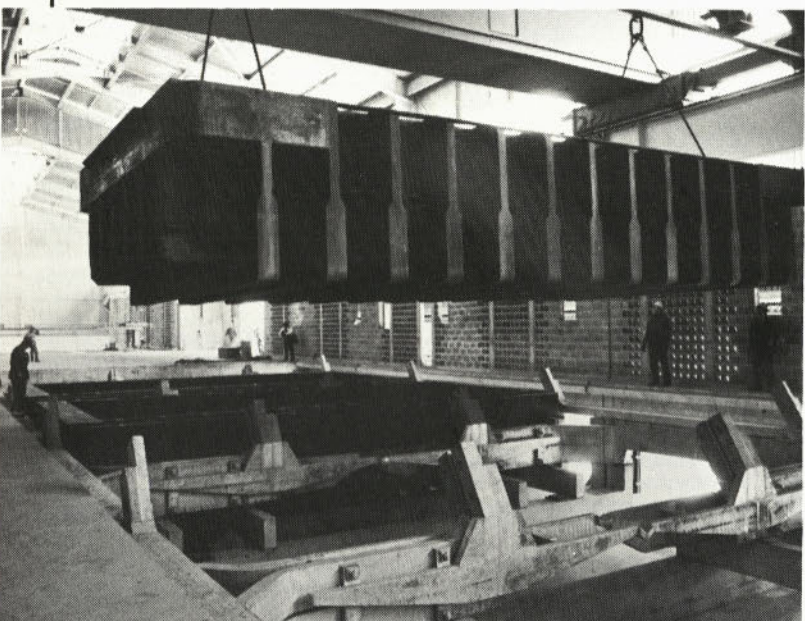
Nova Livarna



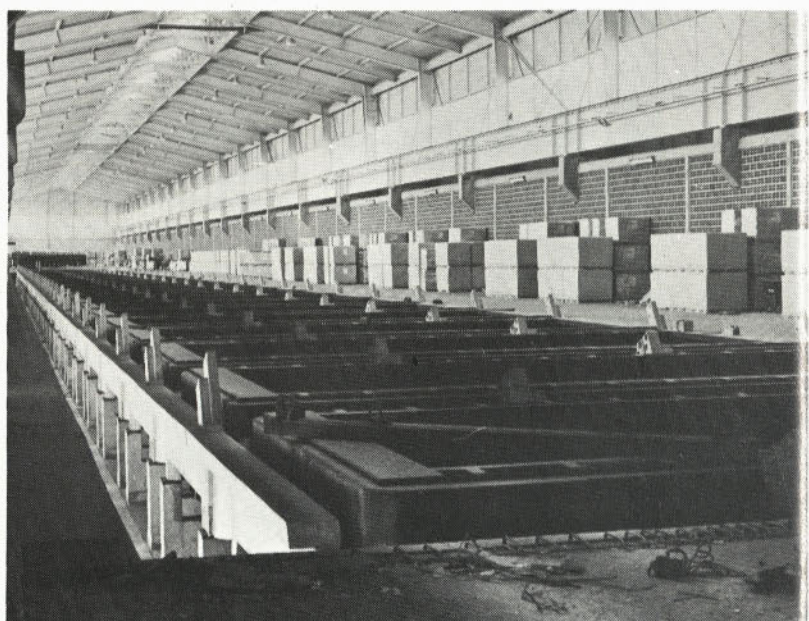
Varjenje vodnikov



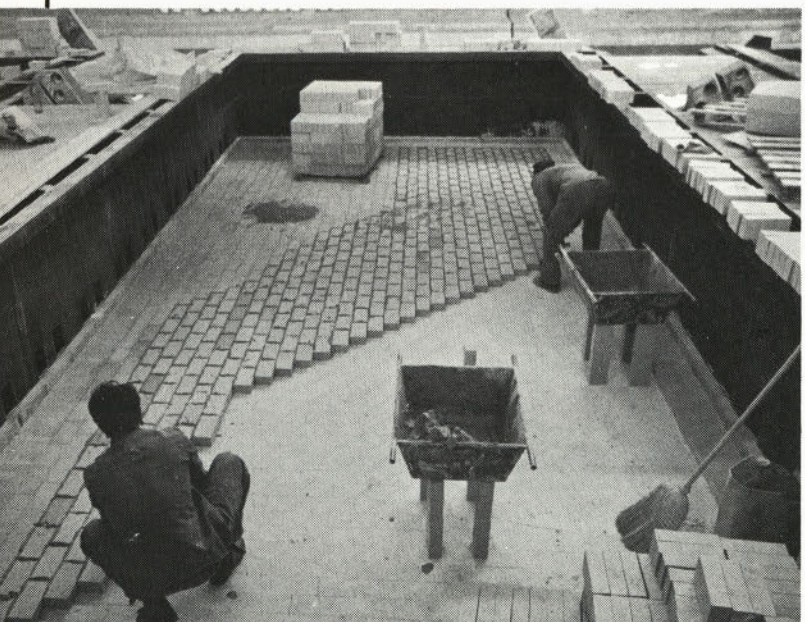
Vstavljanje katodnega bloka



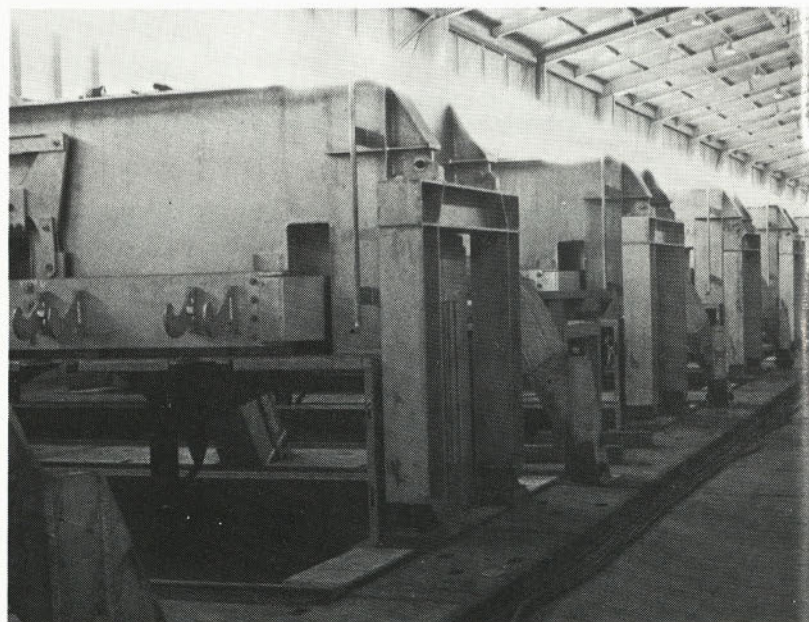
Omara



Omare



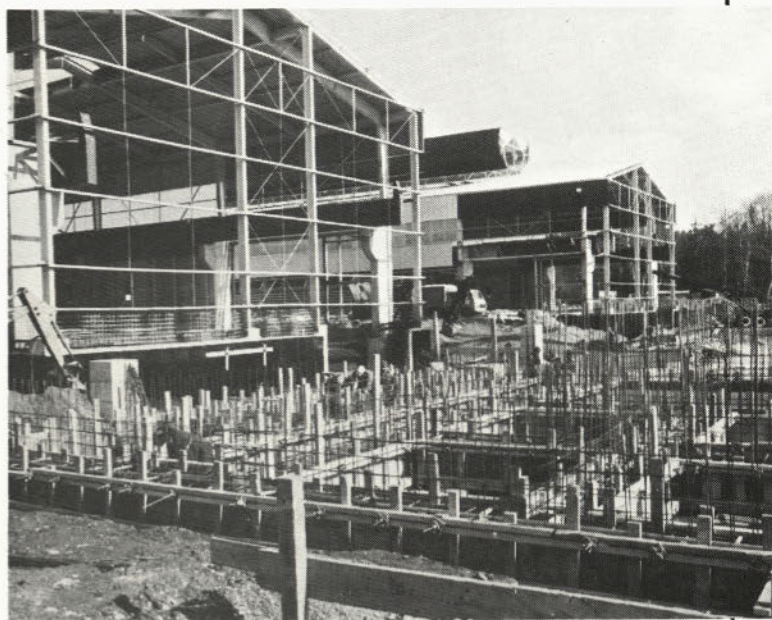
Obzidava peči



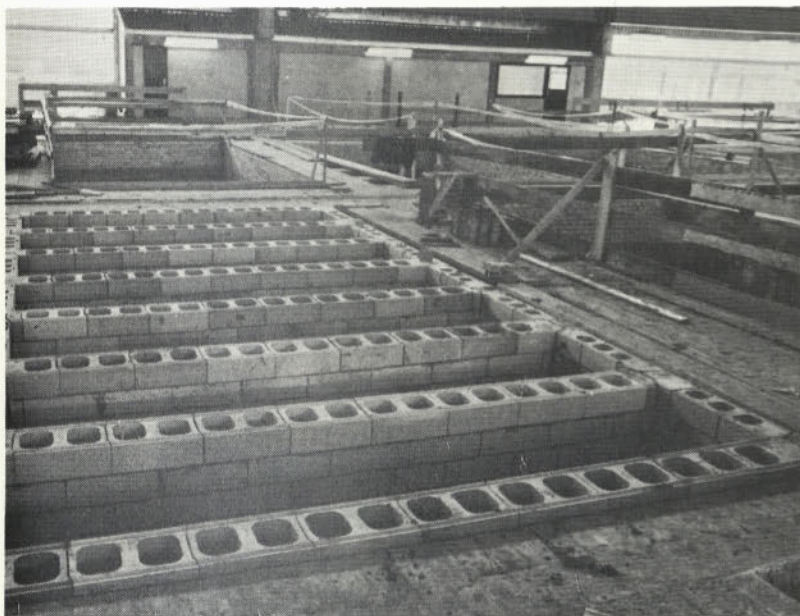
Elektroliza C



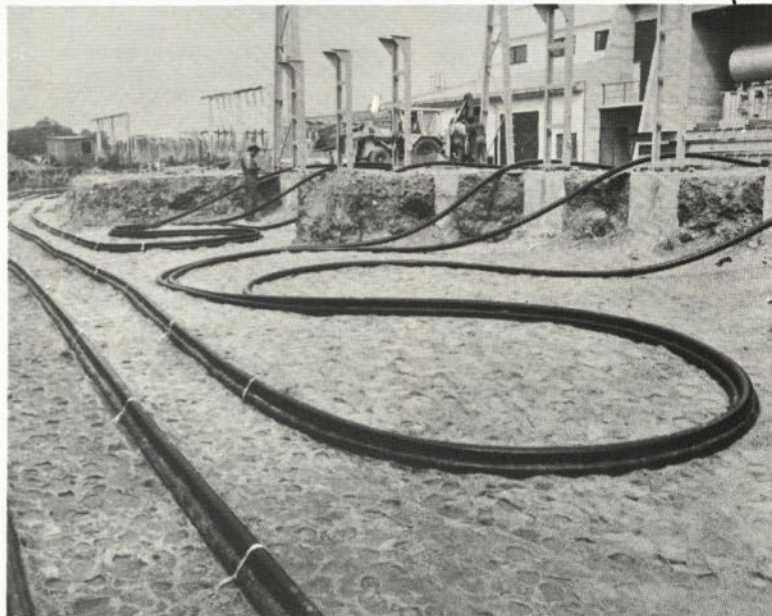
Obzidava peči za žganje anod



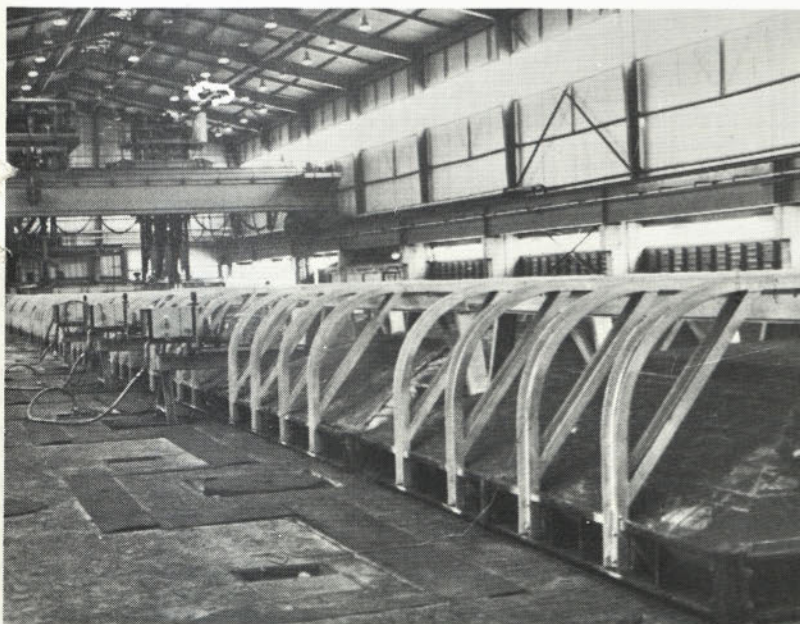
Temelji usmerjevalnice



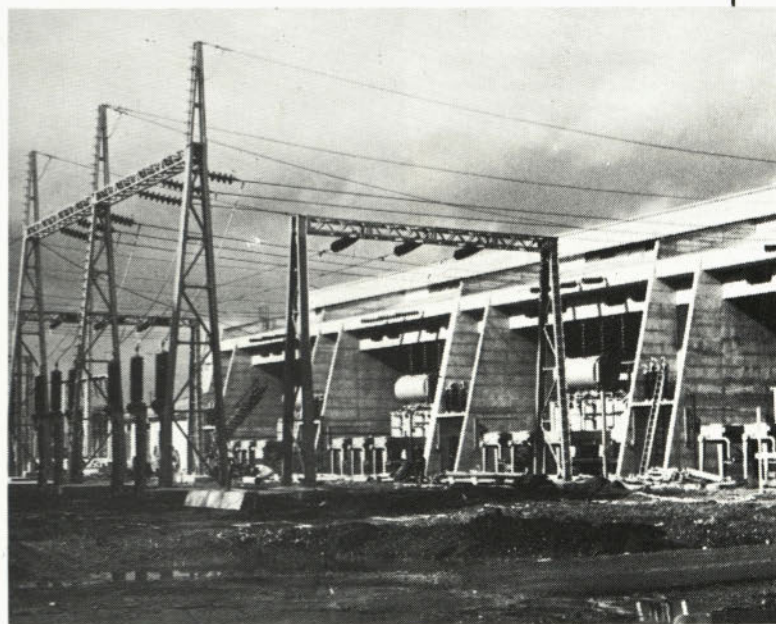
Komora



110 KV kabli



Peč za žganje anod



Usmerjevalnice

"Prihodnost ni več, kar je včasih bila"

(12. kongres ZSMS)

Razmišljanja mladih o ustavnih spremembah in dogajanjih znotraj ZSMS in ZSMJ

Konec prejšnjega meseca so namesto delegatov samoupravnih organov TGA v sejni sobi delavskega sveta TGA v DSSS "staknili" skupaj glave mladi ptujske občine in prav tako kot njihovi starejši tovariši razpravljali o bolj in manj resnih zadevah.

Med vabljenimi so bili predstavniki družbenopolitičnega življenja občine Ptuj in predstavniki republiške konference ZSMS.

Po pozdravnem nagovoru so mladi iz TGA podelili svojemu mentorju Viktorju Markoviču srebrni znak ZSMS za požrtvovalno delo z mladimi v preteklem obdobju.

Da bi kaj več izvedeli o namenu družbenopolitičnega življenja občine v TGA, smo k pogovoru povabili Brigito Markovič, predsednico osnovne organizacije ZSMS v DSSS in obenem eno od soorganizatoric seminarja.

Brigita prosim te, če lahko poveš, kakšen je namen seminarja in zakaj se (ste) se mladi zbrali v naši DO, saj do sedaj ni bila praksa, da se izobraževalne oblike izvajajo v DO, ampak na bolj "atraktivnih mestih na višini", npr. na Arehu, Treh kraljih...?

Seminar, kot oblika izobraževanja mladih se organizira vsako leto v okviru dela občinske konference ZSMS Ptuj. Letos v jeseni je bila nosilec seminarja kot ponavadi komisija za idejno politično delo pri OK ZSMS Ptuj, ki se je na podlagi vseh danih predlogov odločila, da se glede na finančne možnosti seminar organizira čim bližje. Mladi TGA smo se odločili, da bomo soorganizatorji jesenskega seminarja. Želeli smo mladim cele občine in predstavnikom republiške konference ZSMS približati organizacijo združenega dela, ki uspešno izvaja eno največjih investicij, predvsem zato, ker je na TGA v času, ko smo se pripravljali na to zelo veliko naložbo, "letelo" izredno veliko pripomb slovenske javnosti, predvsem pa je bilo veliko pripomb s strani republiške konference ZSMS. Prav to nas je tudi gnalo, da pokažemo, koliko smo v tem nemu letu dosegli.

Teme seminarja so bile glede na družbeni trenutek zelo zanimive, saj smo govorili o spremembah zakona o združenem delu, o spremembah ustave, spremembah šolskega sistema, ter seveda o "čisto mladinskih temah" v zvezi z delom Občinske konference ZSMS Ptuj, ZSMS in ZSMJ. Izobraževanje mladih za delo v ZSMS je bilo na vseh treh seminarjih (Ormož, Areh, Trije kralji) izbrano kot ena temeljnih nalog mladinske organizacije in prav zato smo tudi vztrajali, da kljub neugodni finančni situaciji gremo v izvedbo tega seminarja.

V zadnjem času znotraj TGA ni slišati "preveč" pohvalnih besed na račun mladih. Kaj praviš, so kritike in kritiki objektivni?

Na račun mladine TGA seveda letijo mnoge kritike o nedelu. Žal se moram temu pridružiti, saj smo v zadnjem letu naredili res malo. Težko je najti pravo opravičilo za vse skupaj. Mislim, da tega nismo krivi samo predsedniki osnovnih

organizacij, ampak tudi vsi mladi tega kolektiva. Predsedniki vendarle hiso sposobni delati za vse mladince ene osnovne organizacije. Imeti moraš sredino, ki ti in ki ji lahko zaupaš, ki se določenih stvari spomni tudi sama, ne glede, ali je pobudnik predsednik ali pa ne. Interes za delo v mladinski organizaciji zelo pada, saj "vsak" pride v službo in še preden prestopi vrata tovarne, si že želi, da bi lahko odšel domov. V svojem rednem delovnem času so redki tisti, ki lahko opravljajo še dodatno delo (saj je vsak že tako "preobremenjen"), da bi za mladino delal še popoldan, to pa je vendarle "že preveč".

Nekateri pa še vseeno ostajamo optimisti, da bo "nekoč" znova drugače, če nam do takrat seveda energija že ne bo pošla.

In kako naprej?

Trenutno se pripravljamo na "Občinsko mladinsko politično šolo", ki jo organizira komisija za idejno politično delo pri OK ZSMS Ptuj. Ob zaključku leta bomo morali narediti temeljito analizo našega dela in seveda tudi nedela in se malo bolj usmeriti v realizacijo programa v letu 1988, ki smo si ga zastavili dokaj optimistično in obsega nekaj zelo dobrih akcij, ki jih bomo seveda lahko izvedli s pomočjo vseh mladih, ne pa samo posameznih predsednikov osnovnih organizacij.

Ker smo imeli enkratno priložnost, smo k pogovoru povabili tudi Vlada Geriča z RK ZSMS in ga povprašali malo o ustavnih spremembah, o katerih je tekla beseda tudi na seminarju.

Vlado, prosim povej, katera so temeljna stičišča in razhajanja v debatah o ustavnih spremembah znotraj Slovenije?

V Sloveniji se kaže zelo visoka stopnja soglasja pri oblikovanju rešitev ustavnih sprememb, kar se tiče uveljavljanja ekonomskih in tržnih zakonitosti. Zelo visoka stopnja soglasja se kaže tudi glede ocen, da je potrebno jasneje definirati druž-

beno lastnino. Vsekakor je dosežena zelo visoka stopnja soglasja tudi o tem, da se naj ohrani sedanjí ustavni položaj socialističnih republik in avtonomnih pokrajin in da se naj preko krepitve odgovornosti republik in pokrajin za svoj lasten in za skupni razvoj, krepí tudi vloga federacije. Jasne so tudi opredelitve in zahteve, da naj zmanjšuje normativizem, da se naj širi praktična demokracija – da se uveljavljajo (uporabljajo) neposredne volitve. **Visoka stopnja soglasnosti je tudi v tem, da je potrebno krepiti odgovornost in to odgovornost tistih, ki vladajo v imenu ljudstva.**

V okviru ustavnih sprememb, katere je opredelilo predsedstvo SFRJ, s svojim predlogom, pa seveda obstajajo različni pogledi, različni konkretni predlogi, kako čimbolje razrešiti posamezna vprašanja. Na primer: obstajajo različni pogledi, kako opredeliti položaj delavcev, kaj storiti za bolj čvrsto in širšo tovariško demokracijo...

Različnosti so na primer na področju neposrednih volitev, saj se sedaj vse bolj pojavlja sintagma, ki govori o pravih neposrednih volitvah, kar je v bistvu v nasprotju s tem, kar je predlagano v tem delovnem osnutku amandmajev, kjer se govori samo o širši uporabi neposrednih volitev. O sami smeri ustavnih sprememb obstaja široko soglasje. O razhajanjih bi lahko govorili v tistem kontekstu, če postavimo tezo, da bi naj ustavne spremembe predstavljale projekt, ambicije, da bi spreminjanje ustave povleklo družbo iz krize, da bi dalo vzpodbude, da izidemo iz krize.

Tu se pojavljajo tudi pogledi, ki bi v bistvu pomenili poseganje v temelje ustave, vemo pa, da je opredelitev, da se temeljna načela ne spreminjajo. Odpirajo se vprašanja širjenja gospodarske in politične svobode, in s tem povezana vprašanja demonopolizacije partije. Le-to je potrebno glede na to, da je za sprostitev in iniciative, za sprostitev možnosti izražanja pluralizma interesov, nujno omogo-

čiti, da so vsi družbeni in politični subjekti, vsi interesi v osnovi enakopravni in tako nima nihče že vnaprej odrejeno neko povzdignjeno vlogo.

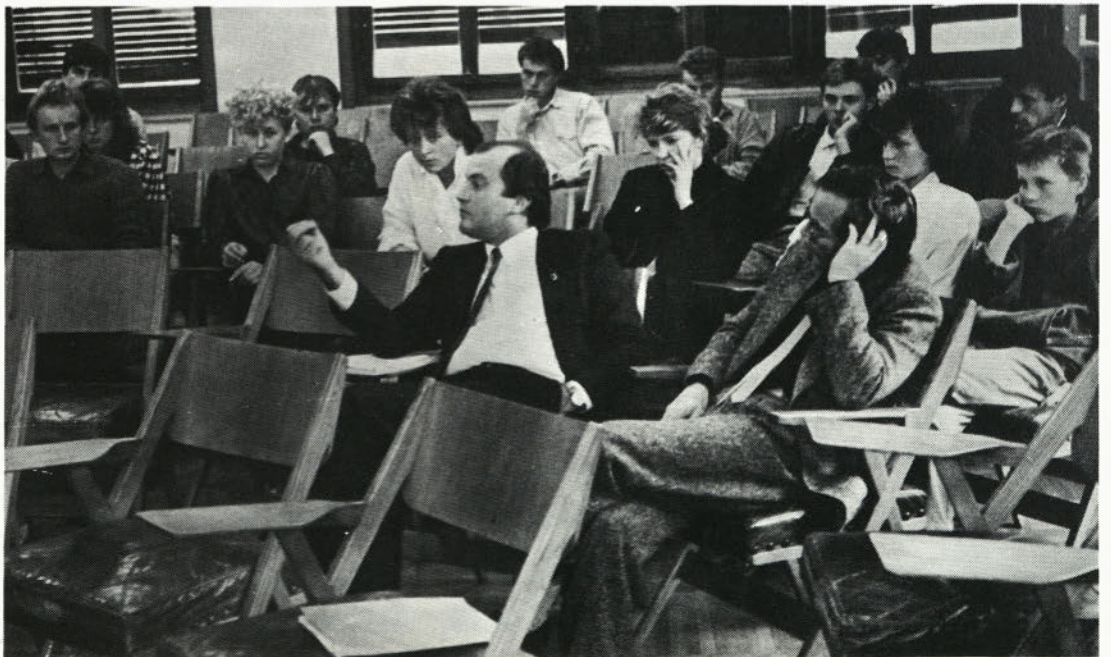
Obstajajo tudi različni pogledi glede potrebe, da se v okviru človekovih pravic in svoboščin opredelijo ugovor vesti, ukinitve smrtné kazni, enakopravnost ne glede na spolno orientacijo in podobno. Morda bi v ta kontekst lahko dali tudi zahtevo, da se naj v ustavi opredeli pravica do stavke. V dosedanjih diskusijah o predosnutku ustavnih amandmajev so pač doslej prevladala stališča in razmišljanja, ki takih pogledov niso sprejela.

Do sedaj sva govorila predvsem o tem, kaj se je v zvezi z ustavnimi spremembami govorilo na političnih forumih. Zanima me tudi, katera strokovna združenja in društva so se vključila v razprave o ustavnih spremembah in če lahko strneš njihove temeljne pripombe in poudarke?

Dosedaj se so najbolj odmevno vključili Slovensko sociološko društvo, Društvo slovenskih književnikov in seveda tudi slovenski pravniki. Nekako je bila najbolj prisotna skrb teh društev, da se ohrani sedanjí ustavni položaj republik, skrb za to, da v pristojnosti republike ostane sistem vzgoje in izobraževanja, pa tudi skrb, da se ustrezneje kot je predlagano, uredi financiranje jugoslovanske ljudske armade.

Veliko je bilo rečenega okoli krepitve samostojnosti sodstva, okoli ohranjanja razmerij med republiško in zvezno zakonodajo. Lahko rečemo, da so razprave potekale zelo tehtno in zelo podrobno. Dobili bi zelo izkrivljeno sliko, če bi mislili, da so se razprave vrtele le okoli vprašanj suverenosti republik in pokrajin, delitev pristojnosti in podobno.

Velja omeniti, da so razprave v teh družstvih pokazale na to, da predlogi, ki se nanašajo na gospodarstvo, ne bodo pomembneje spremenili položaj združenega dela in mu ne bodo omogočili svobodnejše, učinkovitejše delovanje.



Razlage

Racionalno organizirano podjetje, ki ne prenese nobene histerije

Medobčinska gospodarska zbornica za Podravje je po 20 letih znova vzpostavila stike z Refo, splošno priznanim in ta čas največjim svetovnim združenjem za študij dela in organizacijo proizvodnje, ki ima sedež v nemškem Darmstadtu. Tam je Inštitut za razvoj metod Refa s preko 80 strokovnimi sodelavci. Po njenih organizacijskih principih — Refa se lahko ponaša z dejstvom, da je prva zasnovala organizacijo podjetij na temeljih logistike in kibernetike — dela danes velika večina nemških podjetij, med njimi tudi največja, kot so denimo Mercedes Benz, KHD Siemens, Philips in Bosch.

Po lanskoletnem mednarodnem seminarju v Topolšici, kjer je nemški svetovalec podjetij in informator Refe Dušan Plohl med drugim predstavil kompleksen sistem integriranja, planiranja, oblikovanja in krmiljenja (IPOK) proizvodnih, materialnih in informacijskih tokov, torej jedro sodobne racionalne delovne organizacije, je po obojestranskem zanimanju podavska medobčinska gospodarska zbornica julija letos podprla vnovično uvajanje metod Refe v podravsko gospodarstvo. Dušan Plohl, ki je pri tem projektu prevzel vlogo koordinatorja, je v letu dni obiskal vrsto slovenskih delovnih organizacij z namenom, da bi uskladal njihove potrebe s ponudbo tujega znanja, pri čemer že vnaprej opozarja, da za dosego cilja — cilj je boljše gospodarjenje — ni mogoče »uvoziti« le tistih elementov iz sistema IPOK, ki bi nam bili povšeči, marveč le celoten sistem z vsemi njegovimi posledicami. In kakšne so značilnosti tega sistema?

Dušan Plohl: »Če je moj cilj dobro gospodarjenje, moram najprej poznati dejanske proizvodne stroške, da bi lahko oblikoval prodajno ceno. O solidnem poslovanju ne pričnem razmišljati šele takrat, ko me je tako rekoč povozil čas, ampak sem se neprestano prisiljen ukvarjati s kontinuirano uspešnostjo in racionalizacijo proizvodnih stroškov. Sistem IPOK je tisti, ki me sili k racionalnemu urejanju celotnega delovnega procesa. Racionalnost, za nekatere ljudi tako strašna beseda, pomeni samo to, da moram tok materiala prilagoditi toku informacij, pri tem pa me sploh ne zanima, kdo bo kaj imel. Nobena osebno orientirana organizacija ne more biti uspešna, kajti delovna organizacija ni nič drugega kot integrirana enota, v kateri moram komunikacije in informacije uskladiti s cilji, cilj pa je znan: v najkrajšem času z najmanjšimi sredstvi dobiti dober izdelek. Dobra organizacija ne reagira, ampak agira na vse motnje, ki se pojavljajo v proizvodnem procesu. V takem organizacijskem modelu je nadvse pomembna tudi vloga človeka: le tisti, ki bo v službo rad prihajal, bo pripravljen delati kreativno, inovacijsko in v smeri zastavljenih ciljev. Z delovno organizacijo se lahko naposled identificira samo tisti delavec, ki ve, da je celoten sistem odvisen tudi od njegovega dela. Vse to pa z drugimi besedami pomeni, da moramo neprestano raziskovati človekove zunanje in notranje motivatorje za delo. Racionalno organizirano podjetje bo uspešno šele takrat, ko se bodo ljudje na različnih sistemskih ravneh pogovarjali v

istem jeziku. Tako organiziran proizvodni proces ne prenese nobene hierarhije in avtoritarnega načina vodenja, ker je slednje nezdružljivo z ustvarjalnim delom.«

V letu dni ste spoznali vrsto naših delovnih organizacij. Po tihem se tudi pri nas uveljavlja prepričanje, da je organizacija dela in proizvodnje na izjemno nizki ravni, tudi eden od razlogov za zmeraj večje — ne samo delavsko nezadovoljstvo, marveč tudi za slabo gospodarjenje. Kakšni so vaši vtisi?

Dušan Plohl: »Priznati moram, da sem bil zelo neprijetno presenečen. Po 20 letih sem namreč spet obiskal Primat v Mariboru in zgrožen sem ugotovil, da se v tem času organizacija dela ni niti malo spremenila. Na splošno lahko rečem, da pri nas ni tehnike metodološkega dela niti nobenega skupinskega dela, nikjer nisem našel najosnovnejših delovnih pomagali ali prezentacijskih tehnik. Ljudje gredo običajno na sestanek, ne da bi sploh vedeli za njegove cilje. Največkrat pomenijo taki sestanki zgolj izgubo časa ali pa lastno opravičevanje za neuspešne akcije, zaradi česar potekajo po znani metodi, da je napad najboljša obramba. Preseñtelo me je tudi dejstvo, da se ljudje med seboj ne razumejo ne glede na drugačna politična izhodišča sistema, kot veljajo denimo v Nemčiji, govorijo drug mimo drugega. Obetavne spremembe sem opazil v Agroservis ABC Pomurka, kjer so prvi pričeli uvajati sistem Ipok. V tem tozdu je zaposlenih okoli 35 ljudi, od tega je v pripravi dela nameščena šesterica. To je vzpodbudno razmerje, vendar je zgolj za primerjavo zanimiv podatek, da v enem od münchenskih podjetij, ki zaposluje 150 ljudi, šteje priprava dela le štiri ljudi. Zadostno število zaposlenih v pripravi dela seveda še ne pomeni, da ti ljudje svoje naloge tudi opravljajo. Opazil sem, da delavci kljub velikemu številu zaposlenih v pripravi dela še zmeraj sami iščejo material ali pa informacije, kar pa sploh ni njihova dolžnost. V tem primeru čiti nemškega delavca zakon, kajti ko od njega zahtevaš, da dela dobro in v skladu z zastavljenimi cilji, moraš njegovo delovno mesto najsodobneje opremiti in mu dostaviti vso potrebno tehnično—tehnološko dokumentacijo. Šele v takih razmerah bo lahko razvil svoje ustvarjalne potencialne in bo z opravljenim delom tudi sam zadovoljen. Vsaka delovna organizacija, v kateri morajo delavci skupaj z mojstri iskati material ali pa informacije, se mora zamisliti nad stopnjo svoje organiziranosti. Šele ko je vodilnim v podjetju jasno, kje so, lahko usmerijo razvoj proti najsodobnejši, torej računalniško podprti organizaciji. Njenih predstopenj, stopnje improvizacije in manualne organizacije, ni mogoče kar preskočiti tako, da kupiš nekaj računalnikov, s katerimi ne veš, kaj bi počel. Veliko vodilnih v slovenskem gospodarstvu misli, da jim bodo računalniki sami uredili organizacijski primitivizem, kar je velika zmeta, saj gre vse naprej po starem, samo veliko dražje je.

— In katero organizacijsko stopnjo so dosegle naše delovne organizacije?

Dušan Plohl: »Razen zares redkih izjem nobena organizacija ni prišla

naprej od prve stopnje, torej stopnje improvizacije. Zastarela in neracionalna organizacija dela najbolj moti delavce, pri njih je tudi najmanj problematičen proces drugačnega, ustvarjalnega mišljenja. Večje težave so pri delu najvišjih vodilnih, ki se za nove organizacijske sisteme sploh ne zanimajo, naj-

— Razlagate mi pravzaprav abecedo sodobne organizacije, ki jo vsaj po mojem mnenju poznajo tudi naši ekonomisti, pa se vsemu navkljub stvari nikamor ne premaknejo. Zakaj?

Dušan Plohl: »Na eni strani ni ekonomske prisile. Nihče se za nastalo

SODOBNA ORGANIZACIJA DELA — seminar

Našemu povabilu se je odzval samostojni svetovalec za študij časa in organizacijo proizvodnje iz inštituta REFA iz nemškega Darmstadta — Slovenec Dušan PLOHL. Tako republiška, kot medobčinska gospodarska zbornica za Podravje intenzivno navezujejo stike z REFO, ki je ta čas največja in tudi najbolj priznana za študij dela in organizacijo proizvodnje.

Našemu seminarju bi lahko rekli svetovalni dan, kar pomeni svetujem vam, da pogledate resnici v oči, analizirajte stanje, v katerem ste in pričnite s korenitimi spremembami. Seminarja se je udeležila vodstvena struktura DO z namenom, da se seznanimo z dosežki zahodne organizacije proizvodnje podprte z računalniki. Čeprav je bil seminar enodnevni, je odgovoril na vprašanja, na kakšni stopnji organizacije proizvodnje smo, kako daleč so drugi in kaj je potrebno ukreniti, zato pričakujem, da se bo vodstvo DO odločilo za nasvete Dušana Plohla, ki so pa istočasno nasveti vsemu združenemu delu, objavljeni v časopisu Delo, 29. 9. 1987 v naslednji vsebini.

huje pa je pri srednjih šefih in šefičih. V zvezi s slednjimi se je v Nemčiji uveljavil pojem »resorni egoizem srednjega menažerstva«. Gre za skupino, ki ni pripravljena delati v povezavi s celotnim sistemom. Ti so novim organizacijskim oblikam najbolj nevarni in če njihovo uvajanje nima odločne podpore pri najvišjih vodilnih ali če le—tiso pripravljeno izpeljati sistema z vsemi konsekvencami, potem je bolje, da tako akcijo opustijo, ker je vnaprej obsojena na neuspeh. Kompromisi tu preprosto niso možni. Nosilci sodobnega organizacijskega sistema so lahko samo ljudje, ki ga razumejo in če ga razumejo, se lahko z njim identificirajo. Za razne tovarišije in osebna nagnjenja tu ni prostora.«

— Tak organizacijski model se je dobro obnesel v nemških podjetjih, vendar glede na vrsto razlik (življenjski standard, izobrazbena struktura, mentaliteta, tehnološki razvoj) obstajajo pomisleki o tem, da bo navkljub dobrim željam ta model enako uspešen tudi v podravskem gospodarstvu.

Dušan Plohl: »Mariborski gospodarstveniki si morajo najprej iskreno odgovoriti, ali želijo bolje in uspešno gospodariti ali pa morebiti iščejo le alibi za podaljševanje obstoječega stanja. Če zares želimo imeti sodobno integrirano delovno organizacijo, so reči jasne. Ko vodstvo podjetja ugotovi, na kateri stopnji organiziranosti je, je svetovalčeva naloga preprosta: napraviti moramo analizo delovnega dneva, ugotoviti, kako funkcionirajo službe, ki so odgovorne za potek dela. Te so posebej problematične: veliko jih je, drage so, delajo pa tako malo, da bi tisti na koncu proizvodne verige, ki zares delajo lahko bolje živeli, če sploh ne bi nič delali. V integrirani delovni organizaciji morajo vse službe imeti jasno opredeljene naloge, pristojnosti in odgovornosti. Drugače ne gre.«

stanje ne počuti odgovornega. Delovna mesta so oblikovana tako, da ti za svoje delo ni treba nikomur odgovarjati. V tem organizacijskem kaosu ni več mogoče ločiti dobrega dela od slabega in predvsem ni dopustno tudi zaradi preprostih človeških slabosti nikogar za dobro delo pohvaliti. Nemec se, prav nasprotno, ne bo niti malo obiral, ko bo treba pohvaliti uspešnega delavca ne glede na to, ali je domačin ali tujec. Po drugi strani pa ni jasnih in odločnih delavskih zahtev po spremembah, ni pritiska sindikata. Vodilni kader, ki se vrti v organizacijskih improvizacijah, pa nima niti časa niti interesa, da bi o tovrstnih spremembah razmišljal.«

— Ta čas se pripravljate tudi na 3. mednarodni seminar IPOK, ki bo leto od 5. do 10. oktobra v Radencih. Kakšna je tema letošnjega seminarja?

Dušan Plohl: »Tokrat bomo obravnavali zadnjo stopnjo organizacije, torej računalniško podprti sistem IPOK. Pokazali bomo pot, kako preiti iz negospodarne in nerentabilne organizacije obratov na računalniško podprti sistem. Seminar je namenjen predvsem tistim delavcem, ki so odgovorni za zboljšanje kakovosti gospodarjenja in dvigovanje organizacijske ravni obratov. Organizacijsko tehnične priprave za seminar je letos prevzela Delavska univerza v Mariboru, poleg predstavnikov obeh slovenskih univerz, Univerze v Zagrebu in Kasslu pa bodo na njem sodelovali še predstavniki različnih evropskih računalniških šol in inštitutov, Refe, nemškega podjetja za logistiko ASSYST ter mariborskega TAM in velenjskega Vegrada.

Nove cene aluminija in glinice

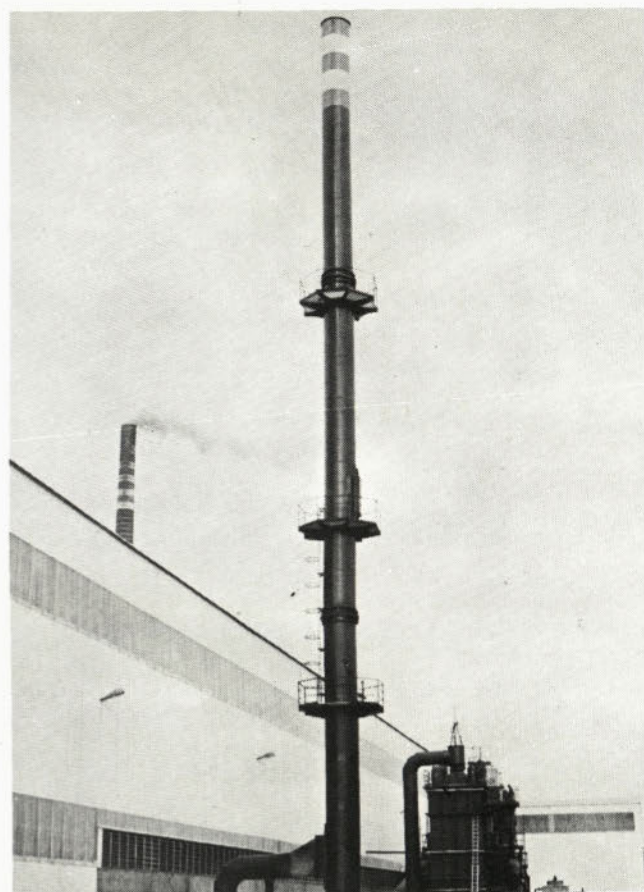
Z odlokom v Uradnem listu števil 74 dne 14. 11. 1987 je Zvezni izvršni svet določil, da se bazni aluminijski izdelki smejo podražiti največ do 78 %, sem sodi tudi glinica in Al hidrat, področje takoiimeno-vane predelava aluminija pa največ do 74 %. V ilustracijo še podatek, da je to za našo delovno organizacijo četrta podražitev z doslej piškavim rezultatom skupno 44 odstotkov na cene iz decembra lani. Marsikdo bo pomislil, da je velikodušnost naše vlade dober oblič na rano, ki jo je povzročila dosedanja restriktivna politika, vendar pa je potrebno omeniti še nekaj momentov, ki prikažejo stvari v povsem drugačni luči. Poklon v obliki tako visokega odstotka zvišanja bi opravičil dober namen v sredini leta ali tudi v avgustu oz. septembru. Dvigi ostalih cen, ki jih mi kot kupci še kako čutimo, so se odrazili v našem devetmesečnem rezultatu poslovanja in jih, kot kaže, ni bilo mogoče nadomestiti (kompenzirati) z izpolnitvijo plana poslovanja. S tem mislimo na izpolnitev količinske proizvodnje, prodaje, ohranjanje enakega števila zaposlenih in drugih kazalcev poslovanja. Vse to ne pomaga v pogojih fenomena naše inflacije, ki je med 150 in 200 odstotki letno, če ni možnosti, da bi se lastne prodajne cene spremenile za več kot 44 %.

odobrila, še kako učinkovit, če ne bi v istem trenutku sledilo tudi povišanje cen električne energije in to za 69 %, železniškega transporta za 61 %, kar seveda močno devalvira našo novo ceno aluminija. Ne smemo pozabiti, da je z zadnjo podražitvijo elektrike poskočil njen delež v novi ceni aluminija, računano na ingot na prek 40 %. To je seveda le energija, če pa upoštevamo še vse ostale stroške surovin, repromaterialov, transporta, OD itd., kaj kmalu ugotovimo, da je prodajna cena aluminija "prekratka", da bi pokrila le proizvodno ceno, če pri tem odmislimo akumulacijo.

To ugotovitev je posredno priznala tudi vlada s potrditvijo nove cene. Ni naključje, da se je strinjala s tako visokim odstotkom in z odlokom, ki velja takoj in dejansko razveljavila dosedanja režim formiranja cene z maksimalnim rokom odobritve do 45 dni.

Toda nova cena je tu in z njo se je zaenkrat potrebno sprizajzniti. Nova cena aluminijkega ingota znaša din 2.070.788.-/t, v enakem odstotku povišanja pa smo formirali tudi nove cene (za 78 % dviga) doplačil aluminijških livarskih zlitin, prahu Al žlindre, glinice in Al hidrata, za 74 % pa smo v cenikih povišali cene aluminijkega širokega in ozkega traku, aluminijške lite žice in rondic.

Nove cene začnejo veljati 17. 11. 1987.



Dimnik

Obvestilo

Sodelavce obveščamo, da je rok za uveljavitev pokojninske dobe za čas opravljanja kmetijske dejavnosti

31. 12. 1988

Dokup let je možen za čas od 15. 5. 1945 do 31. 12. 1983 za obdobja, ko delavec ni bil na sluzenju JLA, na rednem solanju, v delovnem razmerju ali na prestajanju zaporne kazni, če je po 15. letu starosti, skupaj z nosilcem kmetijske dejavnosti opravljal to dejavnost kot otrok ali drug družinski član.

Zavarovalno dobo, ki se vsteva v pokojninsko dobo, lahko delavci uveljavijo pod pogojem, če plačajo prispevek za kritje obveznosti iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki je za eno koledarsko leto v letu 1987 412.000,00 din.

Zahtevek lahko vložite pri Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja - pisarna Ptuj - soba št. 15/I - nad lekarno, in sicer vsak ponedeljek, sredo in petek od 8. do 10. ure in v sredo od 14. do 16. ure.

K zahtevku je treba priložiti:

- delovno knjižico,
- potrdilo o sluzenju JLA in
- potrdilo o opravljanju kmetijske dejavnosti od Komiteja za kmetijstvo, ki ga izda občinski komite, na območju katerega se je opravljala kmetijska dejavnost.



ZAHVALA

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavcem in vodstvu TOZD KK za izkazano udeležbo na poslovnem srečanju in darilo. Še posebej sem bil vesel udeležbe vseh sodelavcev na poslovnem srečanju. Še enkrat vsem iz KK iskrena hvala. Vsem v DO TGA želim veliko delovnih uspehov upokojenec iz KK

FRANČEK SLAMERSŠEK

Težko se je sprizajzniti z resnico, da našega dragega moža, očeta in dedka MARTINA KOZENBURGERJA ni več.

Zahvaljujemo se vsem, ki sta ga v času njegove hude bolezni obiskali in vsem, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti, darovali vence ter cvetje. Hvala osnovni organizaciji sindikata tozda Vzdrževanje, njegovim sodelavcem iz elektro vzdrževanja, posebej za častno stražo, govorniku, pevcem in godbi TGA. Hvala sodelavcem iz Kontrole kvalitete za denarno pomoč. Hvala Stanku Hojaku za vso organizacijo. Hvala vsem, ki ste ob slovesu delili z nami bolečino.

žena, hči z družino in sin

ZAHVALA

Ob nenadni smrti moža Alojza Levaniča, se iskreno zahvaljujem OOS TOZD Proizvodnja aluminija Boris Kidrič, Kidričevo, za darovani venec, za izrečena sožalja ter za spremstvo na njegovi poslednji poti.

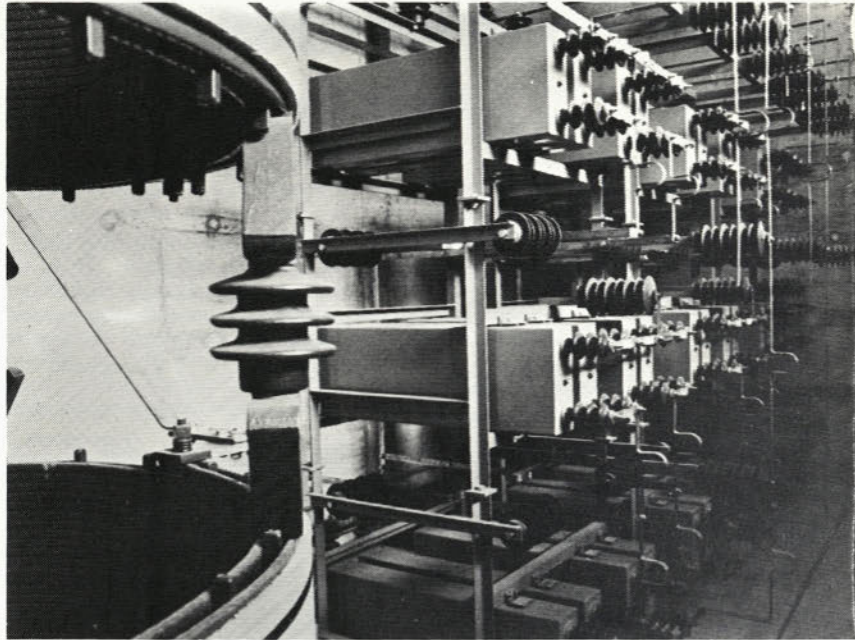
žena Angela z otroci

Oglas

Menjam trosobno stanovanje v Kidričevem (s centralnim ogrevanjem za dvo in pol ali dvosobno s centralnim ogrevanjem na Ptuj. Informacije dobite na tel. št. 634 - Plej



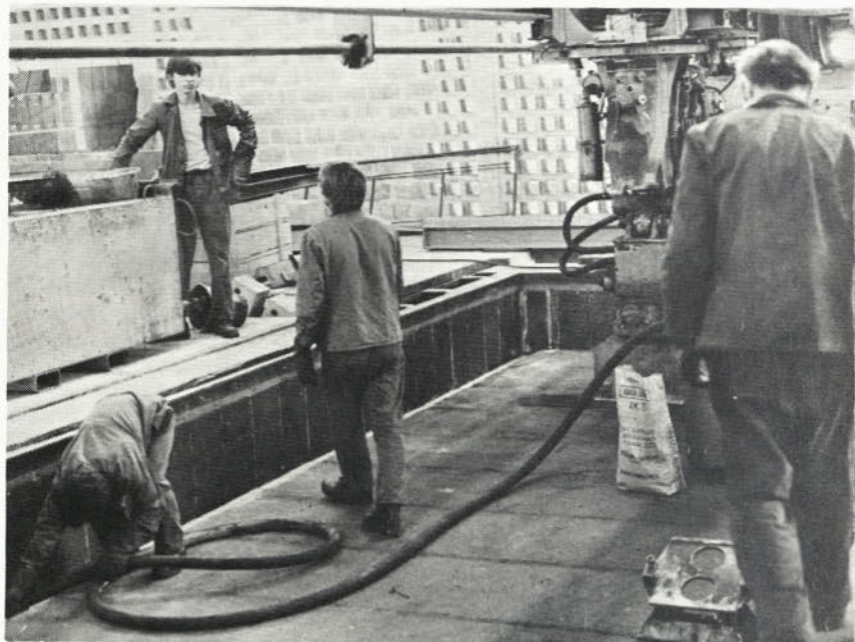
Obnova stare hale



Kompensacija jalove električne energije



Tlakovanje



Phanje zadnje peči

(Nadaljevanje s 1. strani)

je več kot leto dni fiksiral domačo ceno aluminija na nivoju, ki je bil več kot 45 % pod cenami aluminija na svetovnih tržiščih? (Je sedaj naslov uvodnika bolj razumljiv?)

Ob takšnih in podobnih ukrepih, pa še njihovi avtorji pričakujejo, da jih bomo sprejeli in izvajali z neizmernim navdušenjem! Kot kaže se ne zavedajo, da s svojimi linearnimi administrativnimi, strokovno več kot vprašljivimi predlogi počasi, a vztrajno

uničujejo samoiniciativnost in pripravljenost za boljše delo še pri tistih redkih kolektivih, ki ti dve vrlini še poznajo.

Ne glede na težave, ki jih povzročajo takšni vplivi na naše gospodarjenje je edina rešitev, da še vnaprej striktno uresničujemo svoje proizvodne in razvojne načrte. Obremenitve do pričetka rednega obratovanja novih proizvodnih kapacitet bodo še ogromne, vendar druge rešitve ni: čim hitreje je potrebno povečati proiz-

vodnjo, ob hkratnem znižanju proizvodnih stroškov.

Narediti bomo morali tudi red v svojih vrstah, saj je še vse preveč tistih, ki preradi pozabljajo na svoje delo, ali mu niso strokovno dorasli. Prej kot se jih bomo znebili, lažje nam bo! Z več kot prepričljivo odločitvijo za pričetek reorganiziranja smo dokazali, da se tudi te naloge ne bojimo, pa čeprav bodo posledice za marsikoga vse prej kot prijetne.

Kar se tiče nas samih sem

optimist, saj smo že mnogokrat dokazali, da smo ravno v najtežjih trenutkih sposobni izvrševati vse naloge, ki smo si jih zadali.

Bojim pa se, da se bo število dušebrižnikov in njihovih ukrepov še povečalo, vse v skrbi za "nebojlene samoupravljalce" v delovnih organizacijah!

Pa kljub vsemu: prijetne praznike!

**Predsednik KPO:
Danilo Toplek**

aluminij

Izdaja delavski svet tovarne glinice in aluminija "Boris Kidrič" Kidričevo – Uredniški odbor sestavljajo: Majda Zadravec, Mojca Cafuta, Viktorija Petauer, Majda Lampret, Srečko Širovnik, Rajko Topolovec, Marija Korada, Franc Sagadin, Ciril Majcen, Janez Liponik, Vera Peklar (odgovorna urednica). Fotografije: Stojan Kerbler, dipl. ing. Grafična priprava: Studio Linea, Trubarjeva 11, tel. (062) 28-849 Maribor. Tisk: Zavod Bodočnost Maribor. Člani kolektiva in upokojenci dobivajo list brezplačno. Rokopisov in slik ne vračamo. Naklada 3400 izvodov. Oproščeno temeljnega prometnega davka po mnenju Sekretariata za informiranje pri IS Slovenije št. 321/172 z dne 24. oktobra 1975.