

ALUMINIJ



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GLINICE
IN ALUMINIJA „BORIS KIDRIČ“ KIDRIČEVO

STEVILKA 1

JANUAR 1976

LETNIK XIV.

Prispevek k stabilizacijskemu programu

● Kako smo v TOZD tovarni glinice zmanjšali porabo premoga za 23.012 t in mazuta za 2.655 t

Kljub temu, da o stabilizacijskem programu razpravljamo na raznih forumih in da kvartalno te podatke objavljamo v tovarniškem časopisu »Aluminij«, večina članov našega kolektiva ni dovolj obveščena o uspehih na tem področju. Posamezniki na delavskem svetu in zborih delovnih ljudi dvomijo v točnost podatkov, ki se nanašajo na dosežke v stabilizacijskem programu. Tudi izven tovarne poslušamo govorjenje, če je možno prihraniti eno ali dve stare milijarde, kaj ste delali prej in podobno. Prav je če takim odgovorimo s številčnimi podatki iz katerih je najbolj razviden materialni prihranek.

Uvodoma naj še povem, da se v TOZD-u glinica dalj časa intenzivno ukvarjamo z znižanjem materialnih stroškov. Največ uspeha smo dosegli pri zmanjšanju porabe pare. Ta normativ je bil veliko višji kot v tovrstnih tovarnah v svetu, za razliko od ostalih normativov za katere lahko rečemo, da so na nivoju »svetovnih«.

V 1975. letu smo porabili 18.945 t premoga in 2.655 t mazuta manj kot 1972. leta ali 15.035 t premoga in 2.106 t mazuta manj kot 1974. leta.

Proizvodnja glinice v 1975. letu je bila rekordna in je za 3.565 t večja kot 1972. leta ali 6.074 t višja kot 1974. leta. Ko porabo premoga in mazuta za proizvodnjo pare preračunamo na isti obseg proizvodnje glinice, kar je edino možno, če hočemo dobiti dejanski prihranek teh surovin, potem smo v letu 1975 porabili 23.012 t premoga in 2.655 t mazuta manj kot v 1972. letu in 21.964 t premoga in 2.106 t mazuta manj kot 1974. leta. Planska cena premoga v 1975. letu je bila 366,26 N din/t in za mazut 2.185,63 N din/t. Upoštevajoč količine prihranjenih surovin in njihovo plansko ceno smo v 1. 1975 porabili 14.231.337,70 N din manj kot v 1972. letu in 12.647.581,10 N din manj kot v 1974. letu.

Prihranek, ki smo ga izračunali je za 20–30 odstotkov nižji od dejanskega. Manjša poraba premoga, pomeni manj mletja in dostavljanja premoga, zmanjšani odvoz

pepela, manjšo porabo dimineralizirane vode in kemikalij, ki se dodajajo napojni vodi, manjšo obtežitev kotlov itd.

Kotlarna je bila ozko grlo v tehnološkem postopku proizvodnje glinice. Za normalno obratovanje, pri zvišanih obratih nam je primanjkovalo pare. Zaradi tega smo se nekaj časa ukvarjali s problematiko nabave novega kotla. Z zmanjšano porabo pare po toni proizvedene glinice ni nobene potrebe po nabavi novega kotla.

Zaradi boljše ilustracije bom napravil izračun koliko gospodinjstev se lahko ogreva s prihrankom premoga in mazuta, ki smo ga dosegli v TOZD glinica. Lahko vzamemo, da eno gospodinjstvo za ogrevanje povprečno porabi 5 t premoga ali 2,5 t mazuta na leto. Naš prihranek bi bil dovolj za cca 5.000 gospodinjstev, kar odgovarja manjšemu mestu od 15.000 – 20.000 prebivalcev.

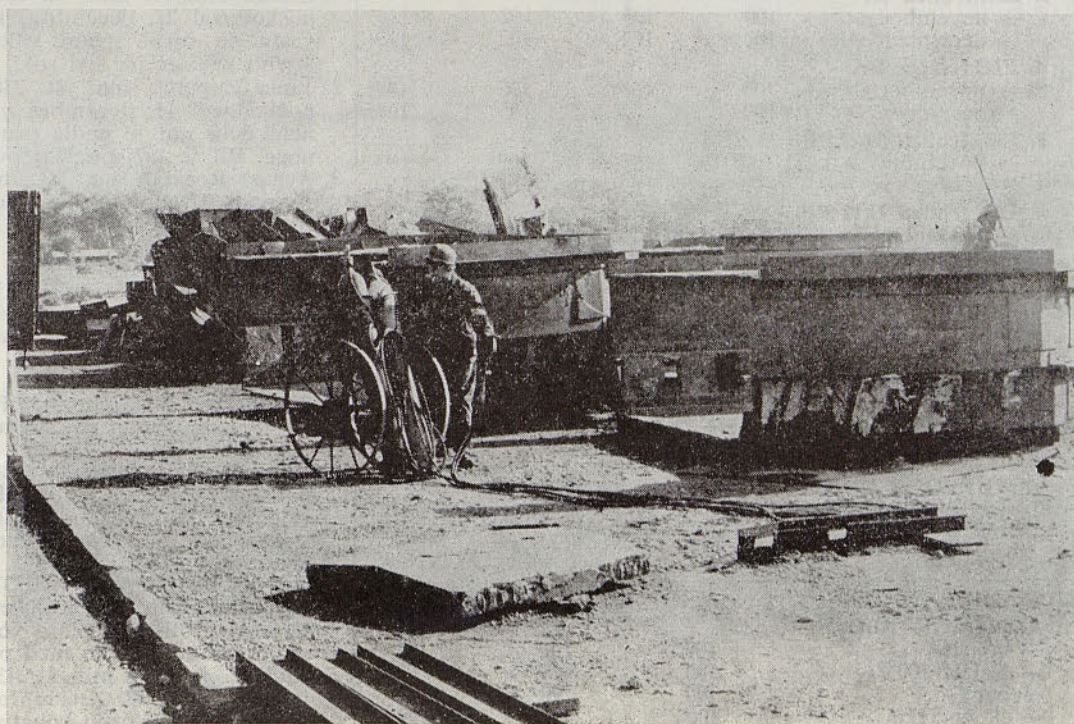
Kako smo dosegli te prihranke?

Predvsem s tehnološkimi spremembami in inovacijami v kateri so v manjšem ali večjem obsegu sodelovali vsi člani TOZD glinice. V te spremembe spadajo:

- urejen režim priprave napojne vode,
- vračanje kondenzata od avtoklavnih serij,
- urejeno pranje na dekantaciji in beli filtrirnici,
- opuščen izločanje oksalata,
- sprememba režima v dekompoziciji v smeri doseganja nižjih temperatur,
- spremenjena povezava vakuum črpalk s filtri,
- rekonstrukcija izmenjevalcev toplote II. stopnje,
- spremembe pri pranju centrifuge za izločanje sode.

Tudi pri nekaterih drugih surovinah smo dosegli občutno znižanje. Tako smo v 1972. letu porabili 942.908 m³

(Nadaljevanje na 2. strani)



Rezanje katodnih omar

● Stališča in sklepi skupne seje sveta ZK in koordinacijskega odbora sindikata UNIAL. Bila je 18. decembra lani

VSO POZORNOST POSVETITI KADROVANJU

Svet ZK in Koordinacijski odbor sindikata UNIAL sta na skupni seji 18. decembra lani kritično obravnavala in politično ocenila:

- problematiko poslovanja SOZD UNIAL,
- potek sprejemanja sprememb samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD,
- kadrovska vprašanja strokovnih organov in služb UNIAL,
- informacije o ustanavljanju reprodukcijskih celot aluminijske industrije,
- organizacijska vprašanja Sveta ZK UNIAL.

1. Na osnovi podanih informacij in razprave o problematiki poslovanja SOZD

UNIAL ocenjujeta svet ZK in koordinacijski odbor sindikata, da je bilo poslovanje

v SOZD od združitve do sedaj neuspešno, ker še niso uveljavljeni osnovni integracijski elementi. Z združevanjem dela in sredstev, ki mora organizacijsko povezovati TOZD in obe delovni organizaciji v integracijsko celoto ni dejansko uresničeno. Premalo so razčiščeni interesi obeh organizacij združenega dela in prisotne so lokalistične težnje posameznih strokovnih skupin pri izvajanju poslovne politike v SOZD.

(Nadaljevanje na 3. strani)

S PETNAJSTE REDNE SEJE DS TGA

Petnajsto redno zasedanje delavskega sveta je bilo 17. decembra 1975. To je bila zadnja seja v preteklem letu, zato jo lahko ocenimo, da je bila burna in obširna, saj je trajala od sedme do štirinajste ure. Na seji smo obravnavali:

— **Pravilnik o sredstvih za osebno varstvo pri delu**
Pravilnik o sredstvih za osebno varstvo pri delu in osebni varstveni opremi je bil v razpravi in obravnavi vse od februarja 1975 dalje. O njem so večkrat razpravljali razni organi upravljanja, sprejemali pripombe in končno je bil toliko vsklajen, da je bil predložen delavskemu svetu

TGA v dokončni sprejem. Delavski svet je pravilnik sprejel.

— **Pravilnik o določanju tajnih podatkov ljudske obrambe**

V želji, da bi imeli enotno urejen način določanja tajnih podatkov ljudske obrambe in način njihovega zavarovanja v vsej ptujski občini, je bilo

potrebno v naši delovni organizaciji, ki je tak pravilnik imela že prej, pripraviti nov osnutek pravilnika. Delavski svet je tak pravilnik sprejel, potem ko so s tem soglašali vsi delavski sveti TOZD in delovne skupnosti skupnih služb.

— **Poslovna informacija za devet mesecev**

Sektor za organizacijo in načrtovanje je pripravil poslovno informacijo za devet mesecev. To poslovno informacijo so pred delavskim svetom TGA obravnavali vsi

(Nadaljevanje na 4. strani)

Kako smo poslovali?

Iz tabel I in II je razvidno, kako smo poslovali v mesecu decembru 1975 in v času od januarja do decembra 1975.

Indeks 1975/74 prikazuje odnos dosežene proizvodnje nasproti istemu obdobju lanskega leta.

I. DINAMIKA PROIZVODNJE — INDEKSI FIZIČNEGA OBSEGA

Obrat — mesec	Plan	Doseženo		
		v mes.	kumul.	1975/74
A. GLINICA				
1. Izluženo:				
— november	100	102	101	105
— december	100	106	101	105
2. Kalcinirano:				
— november	100	100	100	102
— december	100	99	100	102
B. ALUMINIJ				
3. Elektroliza A:				
— november	100	105	102	120
— december	100	102	102	118
4. Elektroliza B:				
— november	100	105	105	109
— december	100	107	105	108
5. Elektroliza B 12 P:				
— november	100	90	109	93
— december	100	89	108	92
6. Elektroliza B 12 S:				
— november	100	117	107	109
— december	100	107	107	108
7. Livarna:				
— november	100	100	103	113
— december	100	107	103	112
8. Anodna masa:				
— november	100	309	111	114
— december	100	102	110	114

II. PRIKAZ PORABLJENIH SUROVIN NA ENOTO PROIZVODA — XII/1975

Na 1 tono proizvoda	Plan	Indeks	
		december	I-XII. 75
1. GLINICA			
Al hidrat — Al₂O₃			
— boksit	100	101	103
— NaOH 100 %	100	26	92
— para	100	90	91
— el. energija	100	94	99
2. ALUMINIJ			
Elektroliza A			
— glinica	100	100	100
— anodna masa	100	103	96
— kriolit	100	82	80
— alum. fluorid	100	88	81
— el. energija — kemija	100	100	99
Elektroliza B			
— glinica	100	100	100
— anodna masa	100	93	95
— kriolit	100	79	64
— alum. fluorid	100	59	68
— el. energija — kemija	100	97	96
Elektroliza B — 12 P			
— glinica	100	100	100
— anodni bloki	100	93	95
— kriolit	100	93	86
— alum. fluorid	100	76	69
— el. energija — kemija	100	104	100
Elektroliza B — 12 S			
— glinica	100	100	100
— anodna masa	100	98	98
— kriolit	100	97	92
— alum. fluorid	100	57	72
— el. energija — kemija	100	104	102
3. ANODNA MASA			
Za izvoz:			
— petrolkoks	100	101	101
— katranska smola	100	97	98
za domačo porabo:			
— petrolkoks	100	102	102
— katranska smola	100	95	96
— el. energija	100	89	99

Nezgode po vzrokih:

neprevidnost pri delu	11
kršenje SVD predpisov	3
stroji in strojne naprave s hibo	1
poti in prehodi	2

Decembra so se poškodovali naslednji delavci:

TOZD ALUMINIJ

- Anton Lah, mat. št. 4102 iz elektrolize A, se je poškodoval 11. decembra. Pri nošenju betonskih palet je z nogo zadel ob betonski rob tako močno, da je na golenici leve noge zadobil lažjo poškodbo.
- Stanko Jakomin, mat. št. 2937 iz elektrolize A, se je poškodoval 6. decembra. Ko je vzvratno stopil s katodne omare na tlak, ga je zadela prikolica in je padel na tla. Pri tem je dobil lažje poškodbe na glavi, in na golenicah obeh nog.
- Janko Dovečar, mat. št. 3386, iz elektrolize B, se je poškodoval 19. decembra. Pri prenašanju klina je ta izpadel iz glave pulilca in oplazil imenovanega po vrtnem delu telesa. Dobil je lažjo poškodbo.
- Janez Zvegla, mat. št. 4255, iz livarne, se je ponesrečil 12. decembra. Pri grupiranju al. odlitkov ϕ 120 v livnem stroju mu je med komade stisnilo mezinček desne roke. Bil je lažje poškodovan.

TOZD GLINICA

- Štefan Hadler, mat. št. 620, iz glinice — rdeči del, se je poškodoval 27. decembra. Ponesrečenec je odpiral vhodna vrata na južni strani kalcinacije. Med odpiranjem si je stisnil kazalec na levi roki. Bil je lažje poškodovan.
- Janez Zupanič, mat. št. 2366, iz glinice — beli del, se je poškodoval 11. decembra v obratu vparilnice. Pri omenjenem delu mu je padla gruda strjene sode na prste desne noge. Bil je lažje poškodovan.
- Avugust Rozman, mat. št. 756, iz glinice rdeči del, se je ponesrečil 22. decembra. Med hojo po stopnicah do »Kelly filtrov«, mu je spodrsnilo. Zvil si je desni gleženj.

TOZD VZDRŽEVANJE

- Franc Ribič, mat. št. 2943, iz elektro vzdrževanja, se je poškodoval 25. decembra. Pri nastavljanju motorja do prenosnikov mu je pri prijemanju stisnilo palec desne roke. Bil je lažje poškodovan.
- Franc Zebec, mat. št. 4206, iz strojnega vzdrževanja, se je poškodoval 24. decembra. Pri odlaganju komada pl. plošče ga je le-ta zadel po stopalu desne noge. Utrpel je lažjo poškodbo.
- Franc Drevenšek, mat. št. 3823, iz elektro vzdrževanja, se je poškodoval 10. decembra. Ker je preslabo zategnil obdelovalec žel. kotnika, mu je ta ob ročnem žaganju zdrsnil in s kazalcem leve roke je zadel ob rob mize. Bil je lažje poškodovan.
- Jože Lamberger, mat. št. 3770, iz strojnega vzdrževanja, se je poškodoval 17. decembra. Pri ročnem uravnavanju železnega profila na plato vozička, mu je nohtni del prstana leve roke stisnilo med profila. Utrpel je lažjo poškodbo.
- Rudi Topolovec, mat. št. 4300, iz strojnega vzdrževanja, se je ponesrečil 18. decembra. Pri preprijetu kavlja, ga je ta stisnil ob železno konstrukcijo gorilca. Na prstancu desne roke je bil lažje poškodovan.
- Marjan Trelec, mat. št. 3240, iz avtomacije, se je poškodoval 4. decembra. Ponesrečenec se je vračal z dela. Pred vstopom v stanovanjski blok mu je pri nihalnih vratih spodrsnilo. Pri padcu si je poškodoval hrbtno stran desne roke.

TOZD PROMET

- Stanko Bratovščak, mat. št. 3362, iz železniškega prometa, se je poškodoval 20. decembra. Spenjal je vagon na tiru št. 13. Med tem je stopil na rešetko za izsip koksa v jašek in mu je spodrsnilo, zaradi tega je stopil v odprtino rešetk. Poškodoval si je levo nogo pod kolenom.

DS SKUPNE SLUŽBE

- Franc Slameršek, mat. št. 819, iz službe tehnične kontrole, se je poškodoval 15. decembra. Nameraval je vzeti vzorec vode za analizo v jašku anodne mase. Med spuščanjem pokrova mu je ta padel na levo nogo. Poškodoval si je prste.
- Hilda Premožič, mat. št. 3915, iz družbene prehrane, se je poškodovala 31. decembra. Ponesrečenka je odpirala pločevinasto konzervo. Zaradi hitrega dela in neprevidnosti se je vrezala ob robu konzerve in si poškodovala prste desne roke.
- Franc Hudžar, mat. št. 2416, iz gozdne skupine se je ponesrečil 5. decembra. Pri železniški kurilnici je ponesrečenec žagal s krožno žago železniške prage. Med dvigovanjem praga iz zaraščenega grma robidovja se je pičil v kazalec desne roke.

ZASEDANJE ZBOROV

SKUPSCINE OBCINE PTUJ

Poglavitna pozornost resoluciji

Dne 29. decembra 1975 so se sestali zadnjič v lanskem letu na zasedanju vsi trije zbori občinske skupščine Ptuj ter na ločenih sejah razpravljali o pomembnih točkah. Čeprav so bile točke dnevnega reda pomembne, je največja pozornost veljala osnutku resolucije o družbeno-ekonomski politiki in razvoju občine Ptuj v letu 1976. O njej je bilo največ razprave — predvsem v sejni sobi krajevne skupnosti Ptuj, v kateri je zasedal družbenopolitični zbor. Zbor je obravnaval še predlog rebalansa občinskega proračuna za leto 1975, predlog odloka o začasnem financiranju proračuna občine Ptuj za prvo tromesečje 1976, o osnutku družbenega dogovora, o samoupravnem združevanju in uporabi sredstev, ki jih za zadovoljevanje in uresničevanje skupnih potreb — in interesov delovnih ljudi ter občanov v krajevni skupnosti namenijo delavci v TOZD, samoupravnih organizacijah in drugih delovnih skupnostih. Kot sem že uvodoma omenil je bilo največ razprave prav o osnutku resolucije o družbeno-ekonomski politiki in razvoju naše občine v letošnjem letu, zato bo tudi v sestavku — predvsem govora o tem za vse nas tako važnem dokumentu. V tem času je seveda že potekla tudi javna razprava, pa vendar kljub vsemu velja o tem še spregovoriti. Osutek resolucije izdelan na osnovi usmeritve, ki so jih podale organizacije združenega dela in so povzete iz njihovih gospodarskih načrtov za leto 1976, na podlagi programskih zasnov za leto 1976 samoupravnih interesnih skupnosti s področja družbenih dejavnosti in gospodarstva in na podlagi bilanc za skupno ter splošno porabo. Sama resolucija oziroma njen osutek je razdeljen v sedem poglavij in zelo skrbno ter podrobno obravnava vsako področje posebej. V razpravi na družbenopolitičnem zboru je bilo izredno živahno, saj so se vsi zavedali svoje odgovornosti do osnutka resolucije. Povdarjeno je bilo, da mora sleherni občan sodelovati pri oblikovanju tega pomembnega dokumenta, saj mora biti plod skrbnih ter realnih okvirov v smeri potreb in seveda tudi realnih možnosti. Iz razprave je bilo razvidno, da je veliko želja in potreb. Vse ne bodo mogle biti realizirane, ker ni možnosti za pokritje vseh potreb občanov. Resolucija ima predvsem usmeritveni značaj in ne obravnava podrobnosti programa. (Nadaljevanje na 4. strani)

Prispevek k stabilizacijskemu programu

(Nadaljevanje s 1. strani)

mehke vode, a v 1975. letu 586.322 m³. Na tej surovini smo prihranili 1.351.817,50 N din.

Pri izgubah na alkalijah, ki gredo z rdečim blatom na haldo nam je v TOZD glinici uspelo, da od 4,26 gr pridemo na 2,91 gr Na₂Opl.

Za regeneracijo permutit filtrov smo v 1972. letu po-

rabili 157.800 kg kuhinjske soli, a v 1975. samo 92.700 kg.

V enem članku ni možno opisati vseh sprememb, ki so direktno ali indirektno vplivale na zmanjšanje materialnih stroškov. To tudi ni bil cilj tega sestavka. S tem člankom želimo:

— pravič, da na poljuden način informiramo člane našega delovnega kolektiva o dosežkih pri realizaciji stabilizacijskega programa in

— drugič, da vsem tistim, ki kreativno ne delajo, na najbolj preprost način pokažemo kako se s kreativnim delom dajo doseči veliki materialni prihranki. Na koncu naj omenim, da smo v TOZD glinica že naredili stabilizacijski program za 1976. leto. Od angažiranosti vseh zaposlenih v TOZD glinica je odvisno v kakšni meri bomo izpolnili zastavljeni stabilizacijski program. Radenko Salemović, dipl. ing.

NEZGODE

V DECEMBRU 1975

Decembra se je poškodovalo 17 delavcev. Prikaz ponesrečencev po TOZD in DS Skupnih služb.

	na delu	na poti	skupaj
TOZD ALUMINIJ	4	—	4
TOZD GLINICA	3	—	3
TOZD VZDRŽEVANJE	5	1	6
TOZD PROMET	1	—	1
DS SKUPNE SLUŽBE	3	—	3
	16	1	17

VSO POZORNOST POSVETITI KADROVANJU

(Nadaljevanje s 1. strani)

Zaradi tega je potrebno dati redno osnovo samoupravne- mu sporazumevanju v med- sebojni povezanosti, nadalj- njemu razvoju SOZD, plani- ranju, programiranju, investi- cijski politiki in določiti kon- kretno strokovno, samouprav- no in politično odgovornost vodilnim strokovnim delav- cem.

Svet ZK in sindikat UNI- ALA bosta še bolj kot do- slej politično delovala za od- pravljjanje vseh vrzeli in ne- gativnih pojavov, ki vplivajo na to, da SOZD še ni dovolj zaživel in se razvila v smi- slu uresničevanja ustavne vsebine združevanja dela in sredstev.

2. V smislu samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD predlagata svet ZK in koordi- nacijski odbor sindikata UNIAL, DS UNIAL, da takoj zahteva od strokovnih služb izdelavo osnutka samouprav- nega sporazuma o zagotovit- vi potrebnih surovin za letos in medsebojne dolgoročne ob- veznosti o vrstah, kvaliteti in količini dobav do leta 1980. Ta samoupravni sporazum mora temeljiti na razvojnih programih, združevanju ter delitvi sredstev in dela, da bo resnično prišel do izraza interes delavcev vsake TOZD. Prav tako se mora takoj iz- delati temeljne samoupravne plane v smislu predloga go- spodarske zbornice SRS z dne 2. 12. 1975.

Svet ZK in koordinacijski odbor sindikata ugotavlja, da so na zborih vseh TOZD bile sprejete spremembe in do- polnitve samoupravnega spo- razuma o združitvi v SOZD v predloženi vsebini.

Sprejet samoupravni spo- razum je potrebno takoj začeti izvajati v praksi, da se čimprej formirajo strokovne službe in poslovodni organi UNIAL, ki so neobhodno po- trebni za normalno delovanje SOZD.

Samoupravni sporazum o združitvi je potrebno nada- lje dograjevati in izpolnjeva- ti tako, da bo SOZD povezana v organsko celoto med seboj odvisnih organizacij združe- nega dela in TOZD, ki se mo- rajo med seboj povezati tako, da bodo zagotovljeni pogoji za vskladen razvoj.

Samoupravni sporazum o združevanju mora vsebovati tudi ukrepe in načine, ki bo- do zagotavljali uresničevanje skupnih ciljev, kar pomeni razmerje medsebojnih eko- nomskih odnosov.

Svet ZK UNIAL, OZK v TOZD, KO sindikata UNIAL in OOS ter samoupravni or- gani so odgovorni, da bodo izbrani za strokovne službe in poslovodne organe UNIAL najkvalitetnejši, strokovno, samoupravno in politično spo- sobni kadri.

3. Po uvodni informaciji o ustanavljanju reprodukcijskih celot, je sprejeto stališče, da formirani strokovni tim in

iniciativni odbor sindikata pripravita vso potrebno do- kumentacijo v smislu navo- dil GZ SRS in rep. sindika- tov. Ugotovljeno je bilo, da so informacije, poročila in razne dokumentacije, ki se jih dostavlja v javno razpra- vo družbenopolitičnim organi- zacijam in samoupravnim or- ganom, velikokrat nepopolne.

Svet ZK in koordinacijski odbor sindikata zahtevata od vseh članov ZK, vodilnih in vodstvenih delavcev, da so vse informacije pravočasne in resnične.

Ker niso bile opravljene vse naloge in sprejeti sklepi sve- ta ZK, sindikata in DS UNIAL, je potrebno izdelati politično analizo, ki bo pri- kazala stanje organiziranosti SOZD. V ta namen je ime- novana petčlanska komisija v sestavi: Štefan Kolar, Franc Šegula, Maks Jabločnik, An- ton Kurilič, Fric Tramšek.

Imenovana komisija mora izdelati politično oceno in jo dostaviti vsem organizacijam ZK in sindikatu v SOZD ter občinskim organom ZK in sindikatu v občinah Slov. Bi- strica in Ptuj.

4. V smislu poslovnika o delovanju Sveta ZK UNIAL in delovnega programa, je svet imenoval naslednje šest- članske delovne komisije:

1. Komisija za kadre:
Maks Jabločnik — predsed- nik, Mihael Spindler — nam. predsednika in člani: Katica Bednjički, Milan Skalčec, Ka- rel Škrget ter Pavel Blažič.

2. Komisija za družbeno- ekonomske odnose:

Marjan Farazin — predsed- nik, Anton Ilec — nam. pred- sednika in člani: Viktor Pre- log, Konrad Repnik, Boško Luganič ter Slavko Fajt.

3. Komisija za organizira- nost in idejna vprašanja:

Pavla Petrač — predsednik, Djordje Panzalović — nam. predsednika in člani: Gordana Hostej, Branko Repnik, Janko Meglič ter Franjo Ma- jerič.

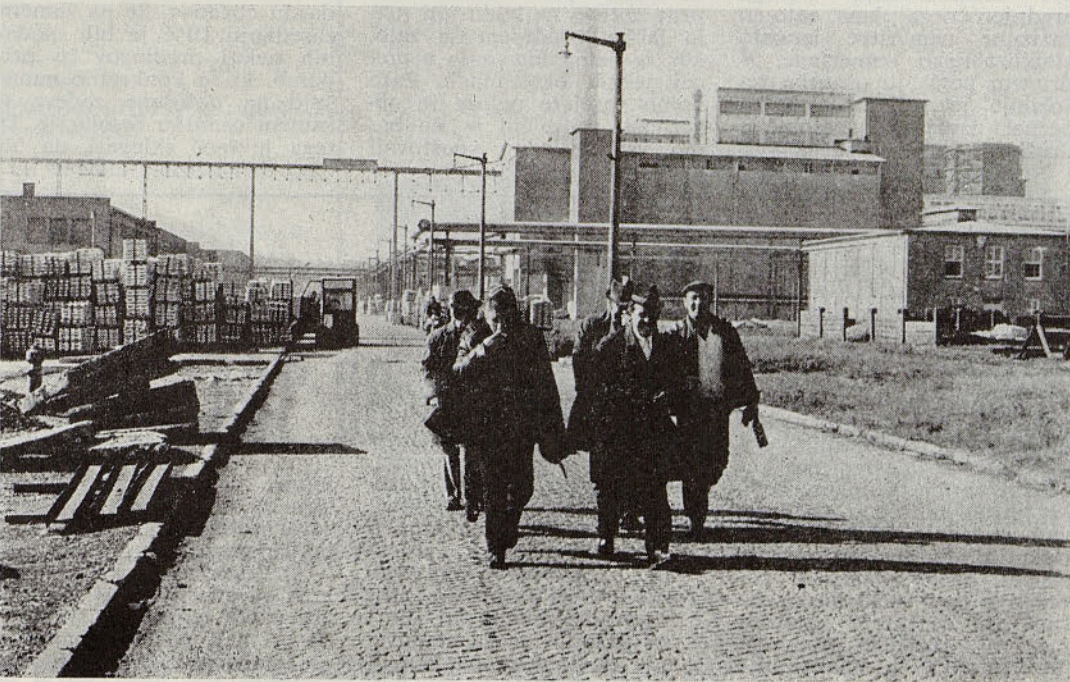
Komisije morajo v roku 30 dni od imenovanja izdelati svoje programe dela.

Stališča in sklepe dajeta Svet ZK in Koordinacijski

odbor sindikata UNIAL v ob- ravnavo vsem osnovnim orga- nizacijam v SOZD, ki mora najpozneje v roku 30 dni o njih razpravljati in posredo- vati Svetu ZK in Koordina- cijskemu odboru sindikata UNIAL svoja večinska stali- šča.

Predsed. KO sindikata:
Anton Kurilič

Sekretar sveta ZK:
Štefan Kolar



Domov

● Ob 30. obletnici osvoboditve

Visoko priznanje odboru za ljudsko obrambo

Prehodna zastavica za protiletalsko baterijo TGA Kidričevo

V naši tovarni že več let zelo dobro in uspešno de- luje odbor za ljudsko obrambo, še bolj pa člani kolektiva vedo za zelo dobro delo protiletalske baterije. Prav tako tudi dobro vemo za delo ljudi prav tako iz naših vrst, ki imajo veliko zaslug zato, da vse tako od-

Obsežnost in zahtevnost sta od vseh enot terjali velike odgovornosti in dela.

Za dosežene rezultate pri organizaciji, kvaliteti dela, mobilizacijski in operativno taktični pripravljenosti, iz- vajanju vzgoje in urjenja, vključevanje mladine v eno-



Predstavniki enot SLO prevzema priznanje občinskega štaba SLO

lično poteka v smeri obrambnih priprav. In prav zato ni niti malo slučajno, da je republiški sekretariat za ljudsko obrambo podelil ob 30. obletnici osvoboditve PRIZNANJE odboru za ljudsko obrambo OZD TGA »BORIS KIDRIČ« Kidričevo, za dolgoletno in požrtvovalno delo ter dosežene uspehe v pripravah na splošen ljudski odpor. Temu zasluženemu priznanju je sledila še OD- REDBA št. 7-52/112 komandanta občinskega štaba teritorialnih enot SO Ptuj. V počastitev 30-letnice zmage nad fašizmom je bilo namreč v letu 1975 razpi- sano tekmovanje enot občinskega štaba TO SO Ptuj.



Pevski zbor OŠ Kidričevo na proslavi dneva JLA v Kidričevem

to, povečanje moralno-političnega stanja, sodelovanje z družbeno-političnimi in športnimi organizacijami, iz- vajanja varnostnih ukrepov in družbene samozaščite, — vzdrževanja orožja in opreme je bila za najboljšo enoto občinskega štaba TO SO Ptuj proglašena protiletalska baterija TGA Kidričevo, ki je dobila v lanskem letu zato prehodno zastavico. Tako priznanje, kot tudi za- stavica, sta brez dvoma v pravih rokah. Vsi bomo znali to tudi zvesto čuvati in bomo nadaljevali z dobrim de- lom v smeri obrambnih priprav.

fm.-

Poglavitna pozornost resoluciji

(Nadaljevanje z 2. strani)

mov in nalog po posameznih področjih. Podrobnosti teh razvojnih usmeritev so vključene v programe temeljnih organizacij združenega dela, samoupravnih interesnih skupnosti in nekaterih krajevnih skupnosti. Resolucija nakazuje le temeljne usmeritve, ki naj bi bile osnova za aktivnosti, ki jih bo izvajala občina v letu 1976 s ciljem, da se realizira zastavljene temeljne cilje bodočega razvoja občine. Letošnje leto je prvo pri uresničevanju novega srednjeročnega plana, zato so razvojne usmeritve izrazito stabilizacijsko usmerjene. V drugem poglavju osnutka resolucije je podana globalna ocena izvajanja resolucije družbeno gospodarskega raz-

voja občine v letu 1975. Osnovna ugotovitev je, da so bili lani v občini Ptuj doseženi pomembni razvojni rezultati, čeprav na nekaterih področjih nekoliko odstopajo od zastavljenih z resolucijo za leto 1975. Stopnja rasti investicijskih vlaganj v občini je bila relativno nizka, čeprav so bili investicijski objekti izvajani v okvirih začrtanih z resolucijo. Tretje poglavje v osnutku resolucije vsebuje težišče politike gospodarskega in družbenega razvoja v letu 1976. Naloge, ki stojijo pred vsemi nami prav gotovo ne bodo niti malo lahke, predvsem še zato, ker se nalog lotevamo v precej težkih okoliščinah. Zato bomo sprejete naloge in obveznosti uresničili le, če bomo vsi dosledno spoštovali

vse omejitve, ki so potrebne. Zato so v resoluciji navedene nekatere poglavitne naloge, ki jih bo potrebno uresničevati na posameznih področjih gospodarske in družbene aktivnosti. Ob upoštevanju zaostrenega gospodarskega položaja in možnosti, da se vse oblike porabe vključijo v prizadevanja za stabilizacijo, bodo imele na področju družbenih dejavnosti v letu 1976 prednost tiste naloge in potrebe, ki najbolj neposredno prispevajo k dvigu družbene produktivnosti dela ter k temeljnemu standardu občanov. Že na samem zasedanju DPZ je bilo podanih nekaj predlogov in pripomb, ki se konkretno nanašajo na določene zadeve v samem osnutku resolucije. Iz tega je moč sklepati, da bo

tudi v toku javne razprave še mnogo predlogov in pripomb, ki bodo našle svoje mesto v tem pomembnem dokumentu.

Ob koncu razprave so tako predsednik IS SO kot tudi ostali ponovno poudarili, da se je treba na terenu dogovoriti z občani in sprejeti vse tiste morebitne predloge, ki pomenijo nove pobude in konkretne akcije. V nadaljevanju zasedanja so vsi trije zbori sprejeli sklep o prenosu ustanoviteljskih pravic do doma upokojencev v Ptuj na skupnost socialnega skrbstva, sklep o imenovanju namestnika družbenega pravobranilca samoupravljanja občine Ptuj s sedežem v Mariboru, za katerega je bil sprejet Hinko Šnuderl, dipl. prav-

nik ter sklep o imenovanju člana v odbor za upravljanje s sredstvi solidarnosti za odpravljanje posledic naravnih nesreč ter imenoval kot predstavnik občine Ptuj. tov Franja Gnilška, dipl. ing. in predsednika IS SO Ptuj. Stekla je razprava še o nekaterih delegatskih vprašanjih, nakar je bilo zadnje zasedanje v lanskem letu zaključeno z željo, da bi tudi v letošnjem letu vsi skupaj dobro gospodarili in s skupnimi močmi prenašali vse težave s katerimi se bomo morali spoprijeti. Taka naloga pa čaka tudi vse nas v gospodarskih organizacijah, saj bo tudi za nas letos težko leto preizkušeno in mnogih naporov, ki jih bomo morali reševati pri gospodarjenju!

F. Meško

(Nadaljevanje s 1. strani)

delavski svet TOZD in delovne skupnosti skupnih služb. Ko je delavski svet TGA obravnaval to poslovno informacijo je obširno razpravljalo o delu elektronsko računskega centra, predvsem o podatkih, ki jih je potrebno pripravljati za elektronsko računski center in dokumentih, ki jih je potrebno izpolnjevati za izdajo raznega materiala itd. Po tej razpravi je sklenil, da je pripraviti poročilo o delu elektronsko računskega centra iz katerega mora biti razvidna predvsem problematika in analiziranje težav, ki nastajajo pri poslovanju in pripravljanju dokumentacije za obdelavo v ERS, ki je potrebna v zvezi z materialnim poslovanjem TOZD in OZD. Pripravi je tudi predloge za izboljšanje in poenostavitev tega poslovanja tako, da ne bo izgubljenega toliko časa za naročilo in dvig materiala, ki je potreben v proizvodnji. To nalogo opravi vodja elektronsko računskega centra in o vsem poroča delavskemu svetu TGA na naslednji seji.

Delavski svet TGA se je tudi seznanil s poslovno informacijo o poslovanju TOZD in DS SS v času od I. do IX. 1975, ki jo je pripravil sektor za organizacijo in načrtovanje.

— **Analiza izpolnitve stabilizacijskega programa**

Delavski svet TGA se je seznanil z analizo izpolnitve stabilizacijskega programa TOZD in OZD v obdobju I. — IX. 1975, ki jo je pripravil sektor za organizacijo in načrtovanje in sklenil, da je takšno analizo za celotno obdobje 1975 vskladiti s sklepi delavskih svetov TOZD, ki so jih sprejeli po razpravi o citirani analizi.

— **Dodelitev stanovanj**

Stanovanja so bila dodeljena:

— Francu Krajncu iz TOZD tovarna aluminija, dvosobno stanovanje v Ptuj, Kajuhova 1, Stefanu Srdinšku iz TOZD tovarna aluminija, dvosobno stanovanje v Ptuj, Kajuhova 1.

— Razveljavil je 1. točko sklepa, ki je bil sprejet 16. 7. 1975 s katerim je bilo dodeljeno 3-sobno stanovanje v Kidričevem št. 4 Janezu Pfeiferju.

— Dušanu Hazabentu iz ERC je dodelil 3-sobno stanovanje v Kidričevem št. 4.

— Alojzu Jernejšku iz Kidričevega št. 58 je dodelil garsonjero v Kidričevem št. 13.

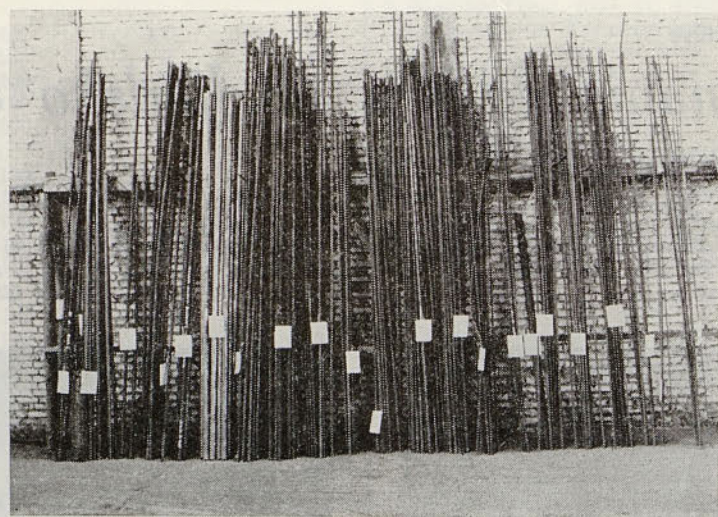
S PETNAJSTE REDNE SEJE DS TGA

— odložil je sklepanje o razdelitvi stanovanj po predlogu sveta za samoupravljanje, življenjska vprašanja delavcev in obveščanje v zvezi s prošnjo Izobraževalne skupnosti Ptuj za posojilo enega stanovanja za dobo enega leta in predlagal svetu za samoupravljanje, življenjska vprašanja delavcev in obveščanje, da o tej zadevi ponovno razpravlja.

mora voditi računa, da se sklone zavarovanje s tisto zavarovalnico, ki nudi najboljše pogoje, predvsem pa: — najugodnejše kritje rizikov, — ažurnost pri likvidaciji škod, najugodnejši depozit pri naši poslovni banki.

— **Imenovanje vodilnih delavcev**

Na predlog razpisne komisije za razpis delovnih mest skupnih vodilnih delavcev je delavski svet TGA imenoval



Iz skladišča

— **Kolektivno neugodno zavarovanje**

Tovarna glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo bo po sklepu delavskega sveta TGA sklenila z najugodnejšim ponudnikom (eno zavarovalnico ali kombinirano z dvema) kolektivno neugodno zavarovanje vseh članov kolektiva TGA za naslednjih 5 let pod naslednjimi pogoji:

— mesečna premija 22.— din po zaposlenem od 1. 10. 1975 dalje,

— zavarovalna doba 5 let, — zavarovalni riziki: — nezgodna smrt 28.500.— din, — trajna invalidnost 57.000.— din, dnevna odškodnina 28,50 din, — naravna smrt 11.500.— din.

Služba zavarovanja je pooblaščen, da z zavarovalnicama sklone ustrezne dolgoročne pogodbe, pri čemer

na prosto delovno mesto direktorja sektorja za marketing Nika PAUKA, dipl. ing., stanujočega v Mariboru, ul. Dušana Mravljaka 8, ki je izpolnjeval vse pogoje razpisa.

Na delovno mesto direktorja kadrovskega socialnega sektorja, ki je bilo razpisano se ni nihče prijavil. Delavski svet TGA je sklenil, da se razpis za to delovno mesto ponovi, za vršilca dolžnosti direktorja kadrovskega socialnega sektorja pa je imenoval Filipa DOLINARJA, dosedanjšega direktorja kadrovskega socialnega sektorja, ki bo opravljal to funkcijo vse do izida razpisa po tem sklepu.

— **Imenovanje novega člana komisije za razpis skupnih vodilnih delavcev**

Delavski svet TGA je imenoval Andreja Topeka iz delovne skupnosti skupnih

služb za člana komisije za razpis delovnih mest skupnih vodilnih delavcev namesto Ivana Veljače, dipl. ing, ki je odšel iz podjetja.

— **Določitev novih višin honorarjev za predavatelje v raznih tečajih, nagrad praktikantov**

Na predlog sveta za samoupravljanje, življenjska vprašanja delavcev in obveščanje je delavski svet določil nove višine nagrad za delo v izobraževalnem centru, in sicer — za predavatelje v tečajih in seminarjih v izobraževalnem centru bodo znašale nove nagrade za eno uro predavanja od 50.— do 63.— din, za enkratno predavanje do 2 uri 250.— din, do 4 ure pa 500.— din. Za pisanje skript 80 din za stran, za pregled rokopišev 20% od avtorskega honorarja, za zbiranje raznih predpisov in uredb 55.— din za stran, za tipkanje matric 13.— din za stran.

Nagrade praktikantom bodo znašale: — srednje tehniške, ESS, poklicne šole za I. letnik 1.100.— din, za II. in III. letnik 1.400.— din, — višje in visoke šole: I. in II. letnik 1.400.— din, za III. in IV. letnik 1.600.— din.

Praktikantu, ki ostane na praksi dva meseca (po potrebi TOZD ali sektorja), se nagrada za drugi mesec zviša za 30%. Praktikanti imajo v času opravljanja redne prakse brezplačno malico, ki jo oskrbi TOZD ali sektor, kjer so na praksi.

Nagrade za izdelavo diplomskih nalog: absolventi višjih in visokih šol, ki pripravljajo v podjetju svoje diplomsko delo, se smatrajo kot praktikanti in uživajo enake ugodnosti. — Diplomsko delo lahko opravljajo v TGA praviloma le naši študenti. Predlog za odobritev izdelave poda Kadrovske socialni sektor — izobraževalni center na osnovi dogovora z vodstvom TOZD oz. sektorja, izdelavo pa odobri odbor za kadre v TOZD oz. DS SS ali pristojni samoupravni organ.

— **Dodatek za redni dopust**

Delavski svet TGA je sklenil, da delavcem, ki so letovali v počitniškem domu »Aluminij« v Crikvenici ali v domovih, s katerimi je TGA sklenila kooperacijske pogodbe, pripada regres za dopust v znesku 900.— din, ostanek sredstev, ki se formirajo v maksimalnem znesku, ki je predviden v samoupravnem sporazumu o osnovah in merilih dohodka in osebnih

dohodkov v črni in barvasti metalurgiji, se pa po odbitju kritja razlike oskrbnega dne v počitniškem domu »Aluminij« in regresov, ki so bili dani za letovanje članom delovne skupnosti v drugih počitniških domovih oz. organizacijah, obračuna in izplača skupaj z osebnim dohodkom za mesec december.

— **Formiranje družbene samozaščite**

Na temelju 15. sklepa 8. kongresa Zveze sindikatov Slovenije se v TGA ustanovi komisija za družbeno samozaščito TGA. Na predlog sindikata TGA je delavski svet imenoval v komisijo za družbeno samozaščito TGA naslednje člane:

— Janez Kostanjevec, predsednik iz delovne skupnosti skupnih služb,
— Ivo Tušek, član iz TOZD tovarna aluminija,
— Stanko Kovačec, član iz TOZD tovarna glinice,
— Viktor Markovič, član iz TOZD vzdrževanje,
— Jurij Zupanc, član iz TOZD promet.

Komisija bo poslovala v skladu s sklepi, ki so bili sprejeti na 8. kongresu Zveze sindikatov Slovenije, nje ne podrobnejše naloge in pristojnosti pa bodo določene s posebnim splošnim aktom.

— **Koncept organizacije družbene samozaščite v TGA je naslednji:**

— komisijo za družbeno samozaščito TGA sestavlja 5 članov, ki so predstavniki posameznih TOZD in delovne skupnosti skupnih služb,

— vsaka TOZD in delovna skupnost skupnih služb ima svojo komisijo za družbeno samozaščito,

— člani komisije za družbeno samozaščito TGA so predsedniki komisij v TOZD oz. DS SS.

— **Cene**

Na predlog komercialnega sektorja in na osnovi določil pravilnika o načinu oblikovanja cen za proizvode in storitve ter pogojev za prodajo proizvodov in opravljanje storitev na domačem tržišču je delavski svet določil cene aluminijjski foliji za razne namene v zneskih od cca 65.— do 88.— din za kg.

Ob koncu je delavski svet razpravljalo o odgovorih na vprašanja, ki so bila postavljena na prejšnji seji. Člani so pa dobili odgovore tudi na nekatera postavljena vprašanja na tej seji.

K.n.

Ustanovni občni zbor društva upokojencev v Kidričevem

Ker je izšel nov pravilnik o društvi, je imela tudi naša organizacija ustanovni občni zbor. Dne 10. 12. 1975 smo organizirali v restavraciji v Kidričevem zbor, na katerega smo povabili razen naših članov tudi predstavnike množičnih organizacij in ustanov. Tako so se odzvali: zastopnik našega podjetja, TGA tovariš Frido Klančnik, zastopnik generalnega direktorja tov. Krajnika, zastopnik sindikata tov. Andrija Toplek, KS Kidričevo tov. Peter Gerič, zastopnik DU Maribor tov. Rakuša, zastopnik DU Ptuj, tov. predsednik Čuček, tajnik Stanko Fabjan, predsednik DU Hajdina, tov. Nanda Strajher ter 100 naših upokojencev.

Po uradnem pozdravu vseh navzočih so bila podana izčrpna poročila, ki so jih podali: predsednik tov. Ivan Elsner, tajnik tov. Adolf Vodušek, blagajnik tov. Nevenka Drobniak in predsednik nadzornega odbora tov. Franc Hojnik. Po poročilih se je razvila splošna debata o preteklem delu v društvu.

Splošno mnenje navzočih predstavnikov in članov društva je bilo, da so izvoljeni odborniki dobro opravljali poverjene naloge. To se izraža tudi v tem, ker so bili ponovno izvoljeni vsi stari odborniki. Sledilo je podrobno čitanje novih pravil, ki so bila v celoti sprejeta. Sprememba v pravilih je bila samo ta, da se dosedanja podružnica preimenuje v društvo DU Kidričevo. Prav tako je bila ustanovljena zaradi boljše koordinacije našega okolja Zveza DU s sedežem v Ptuj. Se vnaprej pa ostanejo upokojenci Kidričevega tudi člani zveze upokojencev SRS v Ljubljani.

Za zaključek smo si zadali naslednje naloge: gojiti enakopravnost med nami, sodelovati pri eventualnih akcijah in prireditvi izlete v zanimive kraje iz NOB. Zadali smo si tudi naloge, da si nabavimo društveni prapor ter ga ob primernih priložnostih razvijemo. Po zaključku je bila zakuska za vse prisotne. Razvila se je nadaljnja diskusija, ki je ob takšnih priložnostih vedno zanimiva.

Toliko v vednost našemu kolektivu, ki nas še vedno podpira. Najlepša mu hvala v imenu vseh upokojencev v Kidričevem.

Adolf Vodušek

POPRAVEK

V prejšnji številki »Aluminija« je bil objavljen na 5. strani sestavek z naslovom: »Za staro milijardo prihranka pri energiji.« V naslov se nam je pomotoma vrnila beseda »električni«. Za kakšne vrste prihranke pri energiji gre, je razvidno iz članka: »Prispevek k stabilizacijskemu programu.« ki ga objavljamo na prvi strani tokratne številke našega glasila.

Uredništvo

Glede hoje in gibanja ljudi pri delu moramo upoštevati naslednje varnostne zahteve:

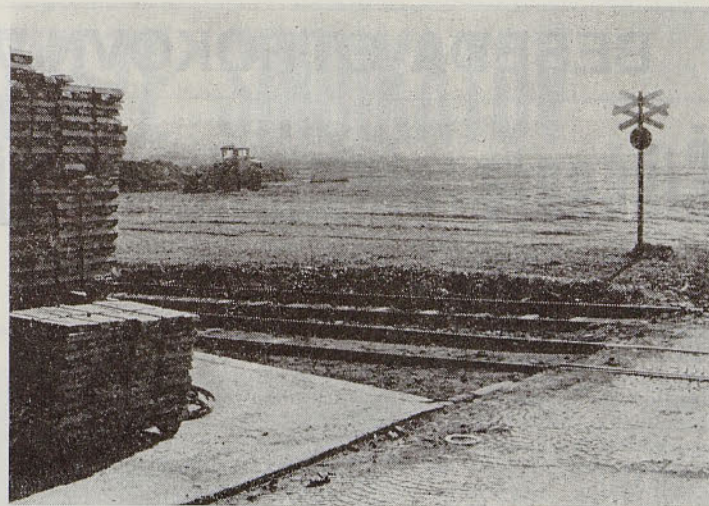
1. Ne hodi tam, kjer nimaš službenega opravka ali pa tam, kjer hoja ni dovoljena!
2. Skrbi za to, da bodo prehodi in poti vedno proste!
3. Ne meči odpadkov in drugega materiala po tleh! Tla morajo biti vedno čista!

● Preberite, koristilo vam bo:

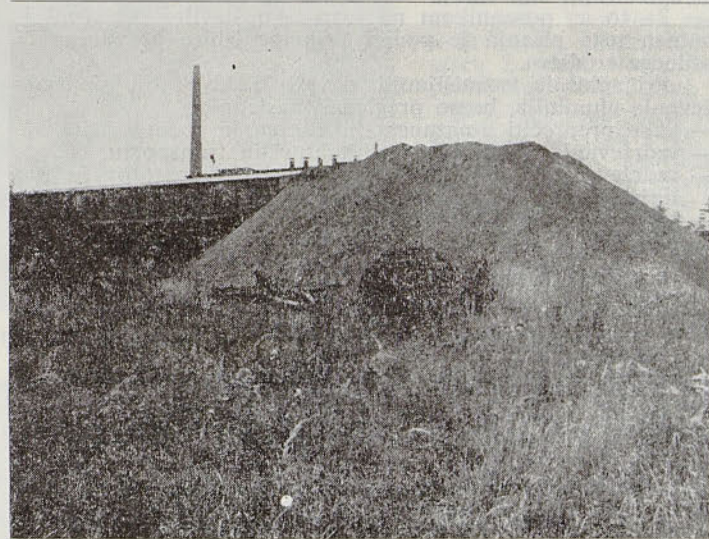
Gibanje ljudi pri delu

4. Ne odlagaj ničesar okrog delovnih priprav in naprav, da bo za delo vedno dovolj prostora!
5. Ne hodi na višino, če nisi za to delo sposoben in če te ni nihče za to delo odredil!
6. Vsako delo na višini naj bo skrbno pripravljeno in zavarovano z odrom in ograjo!
7. Pred delom oziroma pred uporabo morata biti oder in ograja pregledana od nadrejenega delavca!
8. Vsa prenosna ali transportna dela opravljaj z največjo pazljivostjo in po predhodni odobritvi nadrejenega delavca!
9. Če tvoja varnost zahteva, uporabi določeno osebno varovalno sredstvo!

-k



Planiranje



Boksit

V SAMOUPRAVNE ORGANE LE VESTNE DELAVCE

Letos nas čakajo zahtevne in odgovorne naloge na vseh področjih delovanja od proizvodnje do samoupravljanja. Ker se mandatna doba dosedanjim delavskim svetom v TOZD in v TGA izteka, se ponekod že marljivo pripravljajo na evidentiranje oz. kandidiranje novih članov, ki bodo v naslednjem obdobju morali opraviti vrsto odločilnih potez v smeri nadaljnega gospodarjenja in širjenja naše proizvodnje in povečanju produktivnosti ter storilnosti dela. Dosedanje delo naš je marsičesa naučilo. Bili smo priče različnim metodam dela samoupravnih organov. Tako smo lahko na eni strani videli dokaj aktivno in uspešno delo nekaterih delavskih svetov, na drugi strani pa precej manjše zanimanje za uspešnejše delo, predvsem poedinih članov samoupravnih organov, ki so večkrat vplivali na tako nedelo s tem, da se niso udeleževali sej. Čeprav so bili to večinoma skoraj vedno isti, se jim je večkrat pridružil še nekaj takih, ki so bili sicer drugače aktivni. Morda to komu izgleda neverjetno, toda dejstvo minulega dela je pred nami in tukaj ni kaj skrivati in nič olepševati.

Nedvomno so k takemu delu mnogokrat doprinesle tiste službe, ki bi morale bolj hitro pripravljati gradivo, tolmačenja in podobno, pa tudi večkrat priti na seje DS in na zbere delavcev precej bolj pripravljeni in tudi bolj konkretni ter kar je bilo predvsem važno in pomembno bolj razumljivi z enostavnejšimi obrazložitvami. Mnogokrat ni bilo vsem jasno o čem teče beseda. To je mnoge odbijalo od tega, da bi prihajali in sodelovali na sejah delavskih svetov v TOZD (vsaj na nekaterih). Krivično bi bilo reči za člane sedanjih delavskih svetov, da niso storili vsega, saj tega kljub prizadevanjem niso mogli, vsekakor pa bi le morali mnogo več zahtevati od tistih, ki so po ustavi in naših notranjih samoupravnih aktih dolžni in prav tako odgovorni za uspešno delovanje samoupravnih organov. Če smo konkretni, lahko mirno trdimo, da smo največkrat bili o marsičem slabo obveščeni, morda včasih celo ne, da so bile informacije o mnogih zadevah prepozne in so tako povsem izgubile vso veljavo, pri delavcih pa so ustvarjale dvome in nezaupanje. Da je temu res tako, nam najbolj zgovorno kažejo podatki, kako v nekaterih OZD obveščajo svoje člane in člane DS o najvažnejših in najzanimivejših podatkih in dogodkih v kolektivu ali SOZD. V raznih biltenih in informatorjih delavce že pred sejami obveščajo, kaj bo na zasedanjih samoupravnih organov in imajo delavci tako veliko možnost, da dajejo svoje pripombe in mnenja ter stališča že pred sejami in tako mnogo pomagajo članom DS pri odločitvah za določene sklepe. Tu je morda iskati tudi enega izmed vzrokov za slabše delo tistih DS v TOZD, ki niso povsem dojel svojih pravic

in dolžnosti, ki so prišli v take organe prvič in se niso mogli ujeti s časom in podobno. Sedanje priprave na predstoječe volitve pa morajo resnično potekati v duhu ustave in vsega tistega, kar nas v prihodnosti čaka in za kar moramo storiti vse prav mi. Vsi, od vodilnih in vodstvenih kadrov, članov OO ZK in OO ZSMS, aktivov mladih, predvsem pa seveda sindikalnih organizacij, kot — najmasovnejše organizacije v kolektivu. Menim, da bo moralo ostati od dosedanjih članov DS tudi še v naslednji mandatni dobi večje število članov, razumljivo tistih, ki so dali od sebe največ in, ki so pokazali svoj pravi odnos do samoupravljanja in reševanja problemov v pravi smeri, ki so potem znali to tudi v svojem okolju vnesti v življenje. Ne moramo danes kriviti članov delavskih svetov, da se niso pred sejami pogosteje (če so se sploh) sestajali s svojimi sodelavci in se pogovorili o dnevnem redu ter o tem, kaj in kako zastopati stališča pri sprejemanju odločilnih sklepov.

Ko sem v naslovu omenil, da je treba vključevati v samoupravne organe le vestne delavce, sem mislil na tisto samoupravno vestnost, ki proizvajalca poleg pridnosti na njegovem delovnem mestu in pri njegovem delu, odlikuje tudi pri opravljanju njegovih samoupravnih dolžnosti. V vrstah naših ljudi nikakor ne manjka dobrih, vestnih in marljivih delavcev, ki so zelo požrtvovalni in dosledni na svojih delovnih mestih, manjka pa takih, ki bi svoje sprejete obveznosti v smeri samoupravljanja opravljali res tudi povsem dosledno. To velja za vse v kolektivu. Ustava v tej smeri ne dela in ne dopušča nobene razlike. To mora biti tudi osnovno vodilo pri predstoječih volitvah, kajti pravice in odgovornosti se vse bolj prenašajo na delavca — na neposrednega proizvajalca, ki mora s svojim delom to tudi opravičiti. Sindikalne organizacije, aktivni mladih v TOZD, člani OO ZK — skratka vsi, moramo storiti vse, da bodo naši novi delavski sveti ter tudi njihovi imenovani in voljeni organi aktivni, da bodo svoje delo z našo skupno pomočjo opravljali dosledno in odgovorno. Storit moramo tudi to, kot sem zapisal, da je potrebno poskrbeti za boljše informacije v obliki biltenov ali informatorjev v kakršnikoli obliki, ki bodo obveščali delavce o tem, kdaj bodo seje DS in kaj se bo na njih razpravljalo in odločalo. Tako se jim bo dalo široko možnost tistega resničnega masovnega samoupravljanja delavcev, kjer bodo le-ti lažje odločali. Izoblikovani in po domače povedano sfrizirani sklepi, ki so vnaprej pripravljani naj ostanejo pozaba naše minule samoupravne dejavnosti, kajti le tako bo imel naš proizvajalec tudi vso zaupanje in vero v tisto, kar je po ustavi neodtujljivo od njega — to pa je samoupravna pravica do odločanja in upravljanja, poslovanja in delitvi.

f-m.

Čiščenje aluminija in njegovih zlitin

Aluminij v surovem ali obdelanem stanju, kakor tudi večina njegovih zlitin pod normalnimi pogoji ni podvržen nobeni občutni spremembi. Ta dobra obstojnost nasproti zunanjim vplivom omogoča raznovrstno uporabo kovine; kot je kritina za strehe, nosilne konstrukcije, okna, cestna oprema itd. Znano je, da dobro obstojnost povzroča tanka kožica aluminijevega oksida, ki se naredi na površini kovine kot takomenovana samozaščita.

Vzdrževanje aluminija ima različne namene:

- enostavno rutinsko čiščenje, kot je odstranjevanje prahu ali blata,
- vzdrževanje z namenom, da se vzpostavi prvoten izgled kovine, ki je bila slučajno ali pa je trajno izpostavljena agresivnim snovem.

Za to so porabnikom na razpolago številni proizvodi in namen tega pisanja je podati principe izbire pravilnega čistilnega sredstva.

Pri splošnih razmišljanjih o vplivih, ki pogojujejo vzdrževanje aluminija, bomo pregledali naslednje:

- kako preprečiti umazanost in kakšen je način zaščite,
- vzdrževanje aluminija v arhitekturi in transportu,
- vzdrževanje aluminijastih gospodinjskih aparatov in materiala v živilski industriji in
- vzpostavljane začetnega stanja pri poškodovanih površinah.

1. Način čiščenja

Preden se odločimo za neko metodo vzdrževanja aluminija, je potrebno vzeti v obzir več faktorjev.

Začetno stanje površine.

Ze zaradi začetnega stanja površine je treba skrbno izbrati način čiščenja. Primerno je, da površino čujemo in bilo bi resnično obžalovanja vredno, če bi v želji, da bi dali aluminiju lepši izgled, podvzeli ukrepi bili brezuspešni, ali bi površino celo poškodovali. V drugem delu bodo navedene različne oblike čiščenja (mehanične, kemične, elektrolitske), ki jih lahko uporabimo za aluminij.

— Na gladki površini madeže in umazanijo lahko odstranimo in je za vzdrževanje v dobrem stanju potrebna samo skrbna nega

— Zrnata površina je po kvaliteti slaba in za čiščenje neugodna.

— Nasprotno pa je anodizirano površino lahko čistiti ter jo vzdrževati v stanju kot je bila nova.

— Površine, ki so pobarvane, lakirane, emajlirane ali plastificirane imajo lastnosti, ki zavisijo izključno od kvalitete prevleke. Vzdrževanje in čiščenje je podvrženo lastnim predpisom. Dobra priprava aluminija pred zaščito pa je predpogoj za trajnost prevleke.

Na čem je razumno vztrajati.

V različnih oblikah daje aluminij trajen in prijeten izgled. Tako kot pri vsakem materialu, ki je izpostavljen vremenskim nepravilnostim in različnim vplivom se tudi pri njem ne moremo izogniti, da ne bi nastali na njem madeži.

Splošno znano je, da izložena okna, vhodna vrata ter različni okrasni predmeti iz aluminija, ki so bili sicer skrbno narejeni, zahtevajo precej skrbi, da jim ohranimo zaželeni prijeten izgled.

Nasprotno pa v slučaju, da gre za površine, ki niso vidne ali pa so vidne od zelo daleč, jih skozi več let ni potrebno vzdrževati na pr. strehe.

V nekaterih slučajih imamo celo interes, da se na kovini naredi patina. Toda skupno s patino se na kovini nabira tudi prah ter nastajajo madeži, katerih zunanji izgled pa čisto ni sprejemljiv. V tem slučaju je čiščenje potrebno zato, da odstranimo prah, ne smemo pa jih drgniti s preveč abrazivnimi snovmi, da ne bi poškodovali patine. Način vzdrževanja aluminija je lahko različen glede na individualne zahteve po brezhibni čistosti. Vsekakor pa je bolj enostavno vzdrževati ga v dobrem stanju, kakor ga pozneje renovirati, ko je čisto po dolgem zanemarjanju že prepozno.

2. Vpliv okolja na površino

Nedvomno je s predmetov, ki se nahajajo v notranjosti stavbe potrebno samo brisati prah, še posebno če so ti zaščiteni. V takšnih pogojih je površina aluminija večna.

Nasprotno pa je v slučaju, da je kovina izpostavljena zunanjim atmosferskim vplivom, nujno na površino paziti. Način vzdrževanja zavisí od lokalnih pogojev. Okolje lahko v glavnem razdelimo na 4 različne tipe:

- kmetijsko okolje
- urbanizirano in industrijsko okolje
- morsko okolje
- tropsko okolje.

Lahko tudi istočasno vpliva na predmete več različnih tipov okolja, v tem slučaju se je treba navodil za vzdrževanje še bolj dosledno držati.

Pri vsakem tipu vpliva okolja je treba upoštevati vlažnost zraka ter eventualno megleno in deževno vreme. To je dejansko odločilno, kajti vpliv različnih zunanjih dejavnikov na kovino je pri suhem zraku nepomemben, pri vlažnem zraku pa nikakor ni zanemarljiv.

a) **Kmetijsko okolje** ne vsebuje agresivnih snovi, razen v nekaterih lokalnih prilikah. Vremenske nepravilike ne povzročajo velikih težav. Vzdrževanje ni tako pogosto in je enostavno.

b) **V urbanem in industrijskem okolju** je treba računati na dimne pline od kurjenja s premogom ali mazutom različnih izvorov in na industrijski prah v atmosferi. Ti plini se topijo v deževnici in v tekoči vodi. Pod takšnimi pogoji nastale snovi se zadržijo na predmetih obloženih s prahom in pokvarijo prvotni površinski izgled. Uporaba sredstev za vzdrževanje postane nujna, da bi ponovno dosegli za-

željeni izgled. Ukrepi proti poškodbam pa so enaki kot tisti, ki olajšajo vzdrževanje.

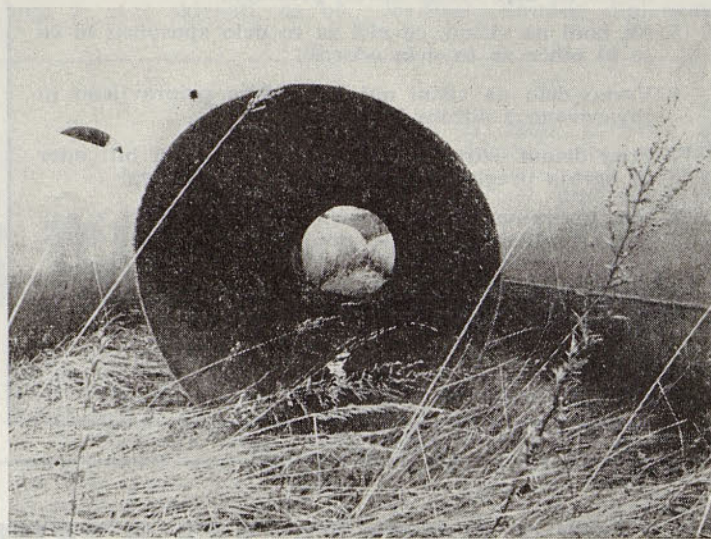
c) **Morsko okolje.** Tu je možno, da pride do usedlin soli. Te prinaša veter od pršča morskih valov. Občasni dež ne zadošča, da bi popolnoma odstranil usedline, ker se zbirajo tudi na nedostopnih mestih

Od časa do časa je treba te usedline odstraniti, da ohranimo zaželeni zunanji izgled.

d) **Tropsko podnebje** je čisto za večino materialov najbolj neugodno zaradi istočasnega vpliva vlage, vročine in močnega vetra. Številne kritine pod takšnim podnebjem izpričujejo dobro vzdržljivost aluminija in njegova uporaba v arhitekturi se močno širi. Če vzdrževanje postane nujno, je podvrženo istemu načinu kakor v zmernem podnebjem.

3. Pogostost vzdrževanja (čiščenja)

Za vsako okolje je jasno, da pogostna čiščenja olajšajo njihovo delo. V slučaju, da pustimo predmete predolgo ne-



Cevovod

očiščene, je možno, da ne bo mogoče več vzpostaviti začetnega stanja. Če pa kasneje pri premočnem čiščenju odstranimo zaščito, je treba poskusiti ponovno doseči nek sprejemljiv površinski izgled.

4. Onesnaženja aluminija

Normalno onesnaženje.

To je stalna umazanost vseh površin na objektih.

Prah se vsede na fasade zgradb, na konstrukcije ter na druge izpostavljene predmete.

Ni ravno nujno, da bi se na najbolj izpostavljenih mestih nabralo največ prahu, ampak se prah zbira po kotih in manj dostopnih mestih. Sončna obdobja povečajo koncentracijo soli, ki potem v naslednjih vlažnih obdobjih učinkujejo na kovino. Blato z ulic in cest lahko pride do avtomobilov, ki imajo dekorativne ali funkcionalne dele iz aluminija, kakor tudi do ostalih cestnih vozil.

Na gospodinjskih predmetih se pojavlja pooglenitev organskih snovi, kot so ostanke hrane in drugo.

Slučajna onesnaženja

Srečamo jih na nepremičnih konstrukcijah (ostanki betona, gipsa). Če teh ostankov ne odstranimo, hitro pustijo na kovini neizbrisne sledove, četudi je kovina zaščiten.

Cementni prah se nabere pri polnjenju silosov na konstrukciji ter napada kovino, ko se navlaži s kondenzno vodo ali z deževnico. Nevarnost povzročajo tudi snovi, ki se nahajajo v fasadnih materialih. V teh slučajih morajo biti zaščiteni pred nevarnostjo poškodb ne samo prizadeti nepremični elementi, ampak tudi sosedni elementi.

Končno je znano, da morajo vozniki avtomobilov po zasneženih cestih, na katerih je bila zaradi poledice posipana sol, bolj pogosto prati svoja vozila, da bi preprečili poškodbe na nezaščitenih kovinskih delih.

5. Narava in izbira snovi za čiščenje

Na razpolago sta dve vrsti snovi, ki se lahko uporabljata vsaka posamezno ali pa skupno. Mehanski pripomočki so: čistilne gobe, plastične ali kovinske krtače, polirni prahi in različni abrazivi. Vsekakor je med temi pripomočki velika razlika v stopnji abrazivnosti.

Pri izbiri sredstva za čiščenje je treba upoštevati onečiščenost predmeta, ki ga je treba očistiti in površino, ki jo je treba ohraniti.

Kemična sredstva morajo zadostiti naslednjim pogojem:

- morajo biti učinkovita
- zadoščati morajo pogojem varnosti za koristnika
- ne smejo puščati madežev

V slučaju, da sredstva ne poznamo, izberemo za začetek najblažje sredstvo.

V vseh slučajih je pri komercialnih proizvodih potrebno upoštevati proizvajalčeva navodila o uporabi, če je potrebno pa tudi navodila za nevtralizacijo.

Kemična sredstva nanašamo različno od slučaju do slučaju

- z namakanjem.
- s škropljenjem
- s čopičem ali z vato.

(Se nadaljuje)

Kaj nam prinaša novi pravilnik o sredstvih in opremi za osebno varnost pri delu?

Decembra lani je DS TGA sprejel nov interni pravilnik o sredstvih in opremi za osebno varnost pri delu, ki prinaša nekatere spremembe, predvsem pa strožje kriterije glede na obveznost in dolžnosti OZD, TOZD, odgovornih oseb in slehernega delavca.

UVODNE DOLOČBE

Do uporabljanja sredstev in opreme se daje po tem pravilniku pravica vsem delavcem, ki so med delom izpostavljeni posebnim nevarnostim in škodljivostim in da jih le-ti morajo uporabljati tam kjer se s tehničnimi prijemi in ukrepi ni mogoče drugače preprečiti kvarnega vpliva, slabih in nezdravih fizikalno-kemičnih ter bioloških delovnih razmer.

SKUPINE IN ŠIFRE SREDSTEV TER OPREME

Sredstva in oprema so razdeljena v več glavnih skupin. V vsaki skupini so razvrščena sredstva katerih je vseh skupaj v skupinah 249! Vsako posamezno sredstvo je opremljeno s šiframi po organizacijskih predpisih TGA (klasifikacijska in identifikacijska številka) in z internimi šiframi tabelarnega seznama po delovnih mestih ki so sestavni del tega pravilnika.

Sredstva in oprema so razvrščena v naslednje glavne skupine:

A) za varovanje telesa in njegovih delov: glave, oči in obraza, sluha, dihalnih organov, rok, nog, ročnega sklepa in ramena ter hrbtenice, telesa in trebušnih organov, pred neugodnimi atmosferskimi učinki in pred padci z višine.

B) Ostalo: pripomočki za delo, preventivna sredstva in osvežilni napitki.

Po tej razdelitvi sledijo posamezna poglavja z obrazložitvijo v zvezi z namensko uporabo sredstva in opreme, kot sledi:

SREDSTVA IN OPREMA ZA VAROVANJE GLAVE

Obvezna je uporaba čelade s trakom ki objame brado tam, kjer obstoja možnost, da pri delu čelada izpade z glave npr. dela na višini, ali pa, ko se telo nahaja v nenormalnih položajih (nagibi, kleče, leže ipd).

(Nadaljevanje na 7. strani)

ki je vez med osnovnimi organizacijami in republiškim odborom sindikata kovinske industrije Slovenije.

Osnovne organizacije sindikata so razdeljene na več sindikalnih skupin, ki so nova kvaliteta delovanja sindikata v bazi.

Vsaka skupina ima svojega poverjenika, ki je istočasno član in delegat sindikalne skupine v izvršnem odboru osnovne organizacije.

Sindikalni poverjenik je organizator sindikalnega delovanja svoje skupine, informira svojo skupino o delu in nalogah OOS in višjih organov, prenaša v izvršni odbor predloge in mnenja članov svoje skupine, je neposredna vez med članstvom in osnovno organizacijo sindikata.

O sindikalni skupini, ki je baza sindikalnega delovanja in poverjeniku želimo spregovoriti danes nekaj besed.

V delovni organizaciji imamo 64 sindikalnih skupin, ki štejejo od 10 do 50 članov.

V večini so sindikalni poverjeniki člani ZK, ki konkretno v neposrednem delu

z delavci prenašajo politiko zveze komunistov in na ta način opravljajo svojo družbeno-politično vlogo. Tukaj moram pripomniti, da je razveseljivo dejstvo, da se je po X. kongresu ZKJ število članov ZK, ki delujejo v sindikalni organizaciji povečalo za 50 odstotkov.

V sedanjem obdobju uveljavljanja ustave v praksi so naše sindikalne skupine odigrale pomembno vlogo.

Vloga teh skupin je evidentna v organiziranju razprav za sprejem samoupravnih sporazumov in ostalih splošnih aktov. Tam kjer so sindikalni poverjeniki in skupine bili aktivni je sprejemanje na zborih potekalo brez težav v nasprotnem slučaju, kjer so pri obravnavi sindikalne skupine in poverjeniki bili pasivni, je prihajalo do težav pri sprejemanju različnih sporazumov na zborih.

Ugotoviti moramo, da so nekatere skupine neštetokrat dajale pozitivne predloge samoupravnim organom glede organizacije izboljšanja dela in rešitve socialnih primerov.

Sindikalne skupine so odigrale vidno vlogo pri spreje-

manju in uresničevanju stabilizacijskega programa.

Redne letne konference osnovnih organizacij sindikata, ki so bile v mesecu januarju so kritično ocenile delovanje sindikalnih poverjenikov, ugotovile neaktivnost nekaterih poverjenikov in predlagale sindikalnim skupinam razrešitev dosedanjih in izvolitev novih.

Iz analize enoletnega dela ugotavljamo, da je delo sindikalnega delavca lahko uspešno pod naslednjimi pogoji:

- če je družbeno-politično usposobljen,
- če ima podporo in razumevanje za delovanje od vodstva obrata,
- če mu pri delu pomagajo ostali člani vodstva in zlasti komunisti člani sindikalne skupine,
- če je dober delavec in uživa ugled in spoštovanje.

To bo osnova za razpravo OOSK, ki bodo ocenjevale delovanje sindikalnih organizacij in komunistov v teh.

Konferenca OOS TGA

Sindikalno konferenco sestavljajo delegati osnovnih organizacij sindikata TOZD. Vsaka osnovna organizacija ima v konferenci po 7 delegatov. Delo konference med zasedanji vodi izvršni odbor, ki šteje 15 članov, po 3 iz vsake osnovne organizacije sindikata. IO je izvršni organ konference, ima svojega predsednika, podpredsednika in sekretarja.

V konferenci deluje 10 komisij, ki pokrivajo celotno področje delovanja in nalog sindikalne organizacije.

Predsedniki omenjenih komisij so člani izvršnega odbora, člani teh komisij pa so člani izvršnih odborov osnovnih organizacij sindikata. Na ta način je ustvarjena povezava sindikalne konference s sindikalno bazo.

Vse zadeve obravnavajo komisije, vsaka za svoje področje. Člani komisije, ki so člani IO OOS pridejo na komisijo s stališči svoje osnovne organizacije.

Tako usklajen material obravnava izvršni odbor konference sindikata, ga verificira in posreduje samoupravnim in drugim organom kot predlog sindikalne organizacije.

Na ta način odpravljamo zaprtost in forumsko delovanje sindikata.

Priznati moramo, da pogosto zaradi kratkega časa, ki nam ga določijo različni organi, odstopimo od sprejetega načela.

Slika delovanja naše sindikalne organizacije ne bi bila popolna, če ne bi danes spregovorili nekaj besed o družbenem standardu delavcev.

Lahko rečemo, da je družbeni standard naših delavcev na zadovoljivi višini. Z gradnjo večjega števila stanovanj in razdelitvijo kreditov za gradnjo stanovanj, smo stanovanjsko vprašanje delavcev rešili. Ni slučaj, da bi novo sprejeti delavec čakal na stanovanje več kot 2 leti, v socialnih primerih, ki se rešujejo po posebnem postopku, pa je rok še krajši. V samoupravnih aktih smo zapisali, da nihče ne sme čakati na stanovanje več kot pet let.

Imamo urejeno družbeno prehrano. Organizirano pošiljamo delavce na letni dopust, za delavce na težjih delovnih mestih imamo organizirano brezplačno zdravstveno rekreacijo pod kontrolo zdravnikov.

Imamo organizirane tudi ostale oblike dnevene in tedenske rekreacije.

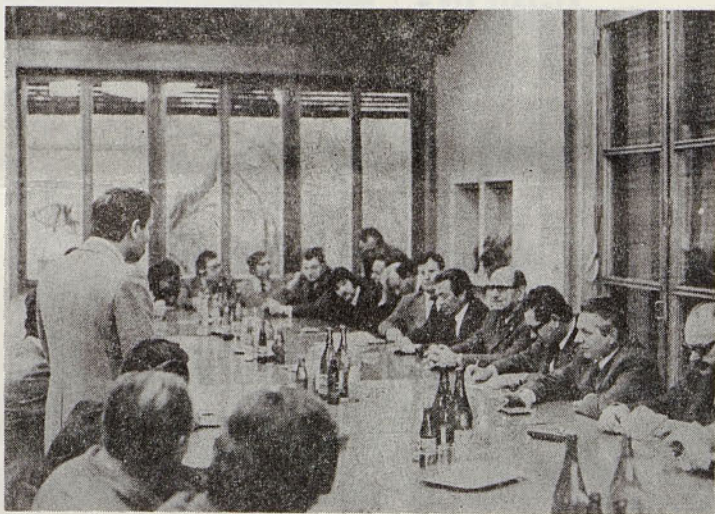
V sindikalnem kulturno prosvetnem društvu »SVOBODA« in športnem društvu »ALUMINIJ« se izživlja veliko



Skupaj z Milkom Špiljakom je prispel na obisk v naše podjetje tudi Janez Barborič, predsednik Zveze sindikatov Slovenije



Janko Bezjak, predsednik občinskega sindikalnega sveta Ptuj, izreka dobrodoščilo visokim gostom v imenu občinov.



V imenu občine Ptuj je goste pozdravil predsednik sindikata občine Ptuj Janko Bezjak

število naših delavcev ter njihovih družin.

Vse to govori o veliki skrbi in razumevanju naše delovne organizacije za našega delavca.

Z ozirom na kratek čas, ki nam je na razpolago, v svojem izvajanju nisem naštel še drugih aktivnosti sindikata na področju delovanja, ki nam jih narekujejo sklepi 8. kongresa ZSS.

Tov. predsednik in spoštovani gostje! Menim, da ste dobili pravo sliko na naporih, ki jih vlaga naša sindikalna organizacija in naše članstvo s ciljem čim uspešnejšega in hitrejšega spreminjanja družbenih odnosov in za uveljavitev delavca kot neposrednega samoupravljalca.

Glavni direktor TGA Milan Krajnik je gostom na kratko orisal probleme aluminijske industrije v Jugoslaviji. Poudaril je težke pogoje nabave surovin in reprodukcijskega materiala ter električne energije, do prodaje svojih izdelkov.

Tovariš Mika Špiljak se je med ostalimi tudi zanimal kaj vse je storil sindikat za svoje članstvo. Kje vse v Sloveniji in izven nje se še zaposlujejo občani ptujske občine ter kako skušajo v združenju aluminijske industrije Jugoslavije rešiti in ublažiti težko situacijo, ki pesti panogo in ki ni le jugoslovanska temveč ima mednarodne razsežnosti. Z dogovarjanjem v jugoslovanskih merilih bo potrebno prebroditi to obdobje, ki ima prehodni značaj. Gostje so se posebej zanimali, kako daleč je razvita pred dve leti izvedena integracija med TGA in IMPOL-om.

Visoki gost je navzočim nakazal precej načinov, kako se spoprijeti in reševati probleme. Vsem članom kolektiva in prebivalcem ptujske občine pa je zaželel veliko nadaljnjih uspehov. Zahvalil se je za podane informacije, ki so mu dopolnile in osvežile dosedanje spoznanje o nas. Ob koncu pa se je gostom zahvalil za obisk tovariš Janko Bezjak.



Na povratku iz elektrolize



Naš gost Mika Špiljak, predsednik Zveze sindikatov Jugoslavije



Mika Špiljak, predsednik Zveze sindikatov Jugoslavije med pogovorom s političnim aktivom ptujske občine

Kaj nam prinaša . . .

(Nadaljevanje s 6. strani)

Za pokrivalo je uvedeno novo sredstvo: kapa iz raznobarnega kepra s čelnim ščitom, katere pripada delavcem, kjer ne obstoja nevarnost pred poškodbami glave npr. voznik, kateri upravlja vozilo iz kabine ali pa kateri vozi odprto vozilo npr. miag izven nevarnih območij — na prostem, zatem: čistilci pisarn, skladiščniki v skladiščih ipd.

SREDSTVA IN OPREMA ZA VAROVANJE OČI IN OBRAZA

Po novem pravilniku je tudi novost v 18. členu, kjer je med drugim navedeno, da delavec, ki uporablja očala z dioptrijo (s korekcijskimi stekli) na delovnem mestu stalno (8 ur na dan) ter se ta nenormalno obrabljajo, ker je izpostavljen:

- strupenim plinom in param, npr. HF, hlapne lužine;
- letočim delcem (aerosoli), prahu in dimu in si očala z dioptrijo ne more zavarovati z različnimi ščitniki npr. iz pleksi stekla ali z namestitvijo zaščitnih očal, katere se dajo preko očal z dioptrijo;
- obločnemu plamenu npr. pri varenju in letočih vročih delcev kovine se zavaruje z zaščitnimi očali, kjer se znotraj vgradijo dioptrijska stekla, zunaj pa temna — zaščitna stekla.

Zgoraj imenovanim delavcem pripadajo enkrat letno očala z dioptrijo, oziroma kombinirana očala — dioptrijska in zaščitna temna ali pa s pleksi stekli v breme sredstev za zaščito pri delu. Stroške, ki presegajo znesek, katerega prizna socialno zavarovanje, nosi vsak delavec sam npr. delavec, ki hoče imeti dražji okvir.

ROKI TRAJANJA SREDSTEV IN OPREME

V tem poglavju obravnavajo členu kriterije za rok trajanja posameznih sredstev. Konkretni rok je naveden v tabelarnem seznamu po posameznih delovnih mestih. Prav tako je v pravilniku točneje določena obveznost in dolžnost skladiščnika in delavca v zvezi z adolžitve ali razdolžitve sredstev in opreme preko osebne knjige adolžitve ali pa na rezerv.

DODELJEVANJE, RAZDOLŽEVANJE IN NABAVA SREDSTEV TER OPREME

Uporaba osebnih varovalnih sredstev je obvezna. V primeru pa, ko delavec namenoma in kljub ustmenemu opozorilu nadrejene osebe noče uporabljati, ga nadrejena oseba odstrani z delovnega mesta, oz. z dela in zaradi hujše kršitve delovne obveznosti zoper njega uvede postopke.

Pomembno določilo je tudi v 52. členu, kjer je točno opredeljena obveznost in dolžnost ter režim nabave, kjer je med drugim navedeno, da se nabava sredstev in opreme za osebno varnost pri delu opravi samo ob neposrednem sodelovanju uporabnika npr. obrata, SVD in nabavne službe. Vsako na novo sprejeto sredstvo v nabavno skladišče mora biti pred izdajo v obrat pregledano s strani SVD. Prav tako morajo biti vse nakaznice obrata za dvig sredstev parafirane s strani SVD. Novost je tudi v 54. členu, kjer je navedeno, da delavci, ki zapuščajo OZD, lahko svoja sredstva in opremo odkupijo s tem, da plačajo njihovo neodpisano vrednost ugotovljeno na podlagi nabavne cene in roka trajanja.

VZDRŽEVANJE SREDSTEV IN OPREME

Sredstva in opremo za osebno varstvo pri delu, kateri je delavec dobil v uporabo za osebno varovanje pred neugodnimi atmosferskimi prilikami npr. za zimski čas, kot so: oblačila in obutev iz krzna idr. mora po končani zimi vrniti v priročno skladišče svojega obrata, kjer se ta sredstva da na kemično čiščenje ali pa po potrebi na razkuževanje in se nato z ustreznim sredstvom zavarujejo pred molji ter dajo hraniti v hladni in suhi prostor, kjer bodo ostala do naslednje zime.

Vsa sredstva in oprema bodo opremljena z oznako (emblemom) našega podjetja. V priročnih skladiščih bo obvezno razkuževanje npr. za ustnike, maske, oblačila, rokavice, obutev ipd.

Novost je tudi v tem, da je delavec, ki malomarno ravna s sredstvi in opremo ali ki jo namerano poškoduje ali uniči, dolžan povrniti vrednost tega sredstva.

Sindikalna lista, ki je bila sprejeta ob koncu lanskega leta in izšla v prilogi DE takoj po novem letu, je med nami. Mirno lahko trdimo, da malokateri akt vzbudi toliko zanimanja kot prav ta, čeprav sama po sebi nikogar ne obvezuje, ampak samo predlaga. Obvezna je šele takrat, ko jo TOZD oziroma OZD vključijo v svoje samoupravne akte, to je, ko so se sporazumno odločili za njeno vsebino. Do tu tudi ni posebnih težav, saj večina OZD soglaša z načeli SL. Zatakne se večkrat šele takrat, ko je treba sprejeta določila tudi izvajati. V takem premiru so sindikalne organizacije v OZD, oz. TOZD tiste, ki morajo bdeti nad njeno usodo, da pride lista res do prave veljave. Čeprav SL ni čisto nov pojem v našem vsakdanjem življenju, saj je letošnja že tretja po vrsti, je zanimanje zanjo izredno. Vsako leto nam prinese kaj novega in z vsakim letom se krog njenih ustvarjalcev širi. Letošnja lista je bila sprejeta izmed vseh dosedanjih na osnovi najširše razprave in sodelovanja vseh sindikalnih organizacij v SRS.

Upokojenci, ki so se upokojili s polno delovno dobo in se kasneje ponovno zaposlili ter obdržali pokojnino, jim ta dodatek ne pripada.

— **Dodatek za stalnost ali za omejevanje fluktuacije** se po določilih liste lahko uvede do višine največ 5% od obračunske osnove, vendar ne pavšalno, temveč morajo OZD v svojih internih aktih zapisati, za katera delovna mesta in poklice ter tudi v kolikšnem odstotku, naj delavec dobi tak dodatek.

— **Dnevnice za službena potovanja** so le delno povečane, je pa uvedeno novo določilo o takoimenovani mini dnevnicah za odsotnost od 6 do 8 ur. Vendar so do te dnevnice delavci upravičeni le, če nastopijo službeno potovanje najmanj 2 uri pred pričetkom svojega rednega dela ali pa ga končajo vsaj 2 uri po koncu rednega delovnega časa.

Kaj nam prinaša sindikalna lista za letos?

POGLEJMO SI, KAJ NAM PRINAŠA LISTA '76

— **Najnižji osebni dohodek** je v glavnem na istem, kot lansko leto. Določeno je, da je le za opravljanje najbolj enostavnih del v polnem delovnem času in doseganju normalnega delovnega uspeha — 60 odstotkov povprečnega osebnega dohodka doseženega v gospodarstvu. Lanska lista je določala enak odstotek, vendar od povprečnega osebnega dohodka doseženega pri vseh zaposlenih v SRS, kar pa ni isto.

— **Najvišji osebni dohodek** ni omejen, vendar mora biti odvisen, kot vsak osebni dohodek, od zahtevnosti dela, individualnega uspeha delavca in uspešnosti gospodarjenja TOZD oziroma DS. Lista nadalje določa, naj bodo periodično obravnavani najvišji izplačani osebni dohodki v občini in po potrebi se naj ukrepa, da se odpravijo neskladja in nezakoniti pojavi.

— **Nagrade oziroma osebni dohodki pripravnikov** so v listi prav tako doživeli nekaj sprememb in sicer so poleg zgornje meje določili tudi spodnjo mejo, pod katero ne smejo zdrkniti osebni dohodki bodočih strokovnjakov. Tako je določeno, da morajo biti prejemki pripravnikov: s srednjo izobrazbo najmanj 50 in največ 70 odstotkov letošnjega povprečnega slovenskega osebnega dohodka, z višjo izobrazbo najmanj 80 in največ 90 in z visoko izobrazbo najmanj 95 in največ 105 odstotkov navedenega povprečja. Osebni dohodki pripravnikov so lahko tudi višji za 20 odstotkov od pravkar navedenih vendar le, če imajo OZD v svojih internih aktih zapisana merila, po katerih je mogoče ocenjevati pripravnikovo uspešnost, pridnost in še kaj, kar opravičuje »prestop« zgoranje meje.

— **Nadurno delo** ali delo po rednem delavčevem delovnem času se obračuna 50 odstotkov od obračunske osnove. Osnovne organizacije sindikata so dolžne poskrbeti, da samoupravni organi ob sprejemanju periodičnih obračunov obravnavajo nadurno delo. Zavezale se bodo tudi, da individualni poslovodni organi in drugi vodilni ter vodstveni delavci ne bodo prejemali plačila za nadurno delo, ker je plačilo za to delo zajeto v osebnem dohodku ovrednotenega takega delovnega mesta.

— **Nočno delo** (to je čas od 22. do 5. oziroma 6. ure, če se ujema z izmeno) se prizna dodatek od najmanj 30 do največ 50 odstotkov od obračunske osnove. Za delo ob nedeljah je ta meja med 35 in 50 odstotki. Za delo na državni praznik (zvezni ali republiški) je dodatek 50 odstotkov od obračunske osnove.

— **Bolezni** so ostale na lanski ravni (90 odstotkov) s tem, da bodo ti prejemki valorizirani vsake 3 mesece v skladu z gibanji osebnih dohodkov v gospodarstvu. Nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni pa v nobenem primeru ne sme biti višje od osebnega dohodka, ki bi ga dosegel delavec, če bi delal.

— **Delovna doba je še vedno edino merilo za minulo delo** in se del osebnega dohodka delavca iz tega naslova formira največ do v tabeli navedenega odstotka:

Delovna doba	Največji možni % od obračunske osnove
nad 1 do 5 let	1
nad 5 do 10 let	2
nad 10 do 15 let	4
nad 15 do 20 let	6
nad 20 do 25 let	8
nad 25 do 30 let	10
nad 30 let	12

Dnevnice znašajo:

za odsotnost nad 12 ur	največ 150 din
za odsotnost od 8 do 12 ur	največ 96 din
za odsotnost od 6 do 8 ur	največ 50 din

Povračilo za prenočevanje se ob predložitvi hotelskega računa lahko prizna do največ 170, brez predloženega računa pa do 75 dinarjev.

— **Povračilo za uporabo lastnega avtomobila v službene namene** je ostalo na lanski ravni, to je 1,50 din za prevoženi km. V nobenem primeru pa delavec ne more dobiti v ta namen pavšalnega zneska.

— **Povračilo stroškov za prihod oziroma odhod z dela** lahko OZD uvedejo v višini cene javnega prometa od kraja stalnega bivališča do kraja delovnega mesta delavca s tem, da delavec sam prispeva najmanj 40 din mesečno. Lista daje tudi možnost, da se za relacije, kjer javnega prevoza ni, obračunajo stroški do največ 0,50 din za prevoženi kilometer.

— **Regres za prehrano med delom** je področje, ki je sindikatom dalo kar precej dela in skrbi. Zavedali so se, da družbena prehrana zaposlenih v mnogih primerih ni tisto, kar naj bi bila. Raznim nepravilnostim so pristigli peruti in uvedli red. Najvišja meja za regres je 250 din mesečno, vendar le, če je v OZD ali TOZD urejena družbena prehrana. Odpravljeni so vrednostni boni, razen v izjemnih primerih, kjer ni drugega izhoda, pa še te le z odobritvijo občinskih sindikatov. Za te bone bo možno kupiti res samo živila in ničesar drugega. Delavec v nobenem primeru ne more dobiti vrednostnih bonov v času, ko ni na delu, to je za čas dopusta, službenega potovanja in ko je v bolniškem staležu.

— **V listi je govora tudi o vzpodbujanju k inovacijam** v TOZD in sindikalne organizacije naj poskrbijo, da bo tudi ta dejavnost našla svoje mesto v internih aktih.

— **Strokovno in družbeno politično izobraževanje** delavcev naj bo prav tako stalna skrb osnovnih sindikalnih organizacij in lista navaja, naj se v ta namen razporedi najmanj 1,5% od bruto osebnega dohodka. Od teh sredstev se 0,5% združuje v sklad za štipendije na ravni občine.

— **Regres za letni dopust** je v listi določen v mejah od najmanj 1000 din do največ 1200 din. Do regresa so upravičeni vsi delavci, ki imajo pravico do izrabe dopusta ter učenci poklicnih šol.

— **Nagrade za delo ob odhodu v pokoj** ali odpravnine lahko dobijo delavci v višini najmanj dva in največ tri neto povprečne osebne dohodke na zaposlenega v SRS v preteklem letu (na osnovi objave Zavoda za statistiko SRS). Enak znesek pripada tudi ob smrti delavca najožjim članom družine.

— **Nagrade ob delovnih jubilejih** lahko po določilih liste znašajo največ:

— za 10 let delovne dobe	2.300.— din
— za 20 let delovne dobe	3.450.— din
— za 30 let delovne dobe	4.600.— din

To je nekaj določil iz sindikalne liste 76, v glavnem so tista, ki so pri nas že uvedena in jih poznamo že od prej. Kogar pa lista zanima še bolj podrobno, si jo lahko ogleda v svoji sindikalni podružnici.

Glede veljavnosti njenih določil je navedeno že v začetku tega sestavka — takrat, ko se bomo samoupravno sporazumeli in jo vnesli v naše akte. Enako velja za posamezne postavke, saj lista določa le spodnjo in zgornjo mejo. TOZD in DS SS pa se sporazumejo v okviru svojih možnosti.

—CK—

PROBLEMI ORGANIZACIJE PODJETJA

Oktobra 1975 je bil v Portorožu dvodnevni seminar z naslovom »Strukturiranje organizacije v OZD«. Seminar je organiziral Zavod za organizacijo poslovanja iz Ljubljane ob sodelovanju predavateljev iz Slovenije in tujine. V nadaljevanju povzemamo referata nemških strokovnjakov za organizacijska vprašanja dr. Hansa Leonarda Consiliusa in Hansa Gerharda Klausia iz Koelna, ki sta opisala probleme v nemških podjetjih.

Tema, o kateri bom govoril, obsega organizacijske probleme v nemških podjetjih. K temi bi rad najprej dal definicijo organizacije na drugi strani pa splošen pojem podjetja, da boste dobili pravo sliko, kaj je treba razumeti pod nemškim podjetjem. Definicija organizacije je naslednja: organizacija je trajno pripravljena struktura mnogih faktorjev in ljudi, da bi dosegli nek splošen cilj. Iz te definicije sledi neposredno, da je glavni problem vsake organizacije doseganje cilja. To zveni sicer zelo enostavno, skoraj banalno. Problem nastane tedaj, če se cilj spremeni, bodisi zaradi splošne spremembe strukture ali zaradi razvoja. Cilj ni le, da preživimo, k temu pride še latentna razširitev cilja, tu je vključen vpliv tržišča. Od podjetja pričakujemo, da zagotavlja sigurnost delovnih mest, da delo humanizira, da daje sodelavcem visok delež samoudeležbe in končno tudi, da se podjetja vedno bolj vključuje v življenje kot socialna zgradba.

Navedel bom nekaj števil, da dobite vsaj delno vpogled, kaj se razume pod nemškim podjetjem.

V Nemčiji imamo 1,9 milijonov podjetij, to so obrtniška, industrijska, trgovska podjetja in storitvene dejavnosti. Od teh 1,9 milijonov pripada k velikim podjetjem 0,4%, ta zaposlujejo 41,4% vseh delavcev. Srednja podjetja, ki predstavljajo 6,1% v strukturi, zaposlujejo 27,1% vseh zaposlenih. Ostanek 93,5 odst. so mala podjetja, v katerih dela 32,2% vseh zaposlenih. Ti podatki nam bodo v pomoč, ko bomo dalje govorili o podjetjih in o organizaciji v podjetjih. Če osvetlimo velikost podjetij še z vidika števila zaposlenih, dobimo sledečo sliko. Mala podjetja so taka, ki imajo do 10 zaposlenih, srednja podjetja do 200 zaposlenih in velika podjetja nad 200 zaposlenih. Vemo, da je taka delitev zelo problematična, vendar jo zaradi enostavnosti sprejmimo.

Zavestno lahko trdimo, da organizacijskih problemov v malih podjetjih, ki predstavljajo v strukturi vseh podjetij 93,5%, pravzaprav ni. Vse funkcije malega podjetja združuje sam lastnik, njegovi sodelavci delajo to, kar jim ukaže, po njegovih navodilih. To je ena oblika organizacije. Čeprav je zelo primitivna je od primera do primera zelo učinkovita. Tako primitivno obliko organizacije lahko uresničimo samo v malih podjetjih, torej v tistih, ki zaposlujejo do 10 ljudi.

Organizacijski problemi postajajo večji že pri podjetjih srednjega razreda. V teh pod-

jetjih je preglednost, transparenta (presojsnost, prozornost, presevnost), zaradi večjega števila zaposlenih vedno manjša in tu se soočamo z organizacijskimi problemi. Opozoriti moramo na to, da organizacijske probleme v podjetjih srednjega razreda normalno rešujemo čisto poslovnio (pragmatično). V teh primerih navadno ne razmišljamo, kako bi organizirali podjetje. Organizacijske probleme, ki iz dneva v dan nastajajo rešujemo in skozi to nastajajo organizacijske oblike. Ne rečem, da je to prava pot, v praksi pa je tako. Šele tedaj, ko nekaj ne gre, ko se zadeve v organizaciji ne odvijajo pravilno se vprašamo, ali je organizacijska oblika, ki jo imamo prava, ali je morda že potrebno, da jo izboljšamo. Organizacijo v srednjih podjetjih torej normalno diktirajo aktivnosti. Rezultat takih organizacijskih rešitev je klasična organizacijska oblika, takoimenovana **linijska organizacija**. Linijsko organizacijo predstavljamo v organizacijski shemi s povsem jasnimi organizacijskimi stopnjami, ki so hierarhično stopnjevane.

Večji organizacijski problemi nastajajo v velikih podjetjih in sicer zaradi tega, ker preglednosti tu pravzaprav ni več. Zato učinkovitosti ni mogoče več krmiliti. V teh podjetjih se poleg linijske organizacije pojavlja nova mešana organizacijska oblika **linijska organizacija s štabnimi funkcijami**. Karakteristično za štabne funkcije je, da imajo svetovalni značaj, predstavljajo neko podaljšano roko vodij, šefov.

V mnogih velikih podjetjih nastajajo modernejšje oblike, to so **devizijske organizacije**. Tako imamo lahko divizije po kriteriju proizvodov ali kriteriju tržišča. Vendar to ne zadostuje. Poleg divizij morajo obstojati še **centralna mesta (oddelki)**, ki normalno niso štabni oddelki, ampak lahko direktno posegajo v divizijsko organizacijo. Centralna mesta običajno pokrivajo npr. celotno planiranje, kontrolo, včasih tudi avtomatsko obdelavo podatkov. Pri organizaciji centralnih mest ni nobenega pravila, organiziramo jih tako, kot zahtevajo specifične potrebe podjetja.

Tretja organizacijska oblika, ki pride v poštev pri velikih podjetjih je takoimenovana **matrična organizacija**. To je verjetno najmodernejša oblika.

Matrična organizacija zveni zelo znanstveno, dejansko pa je nastala v praksi. Npr. podjetje, ki je imelo velikanska naročila ali mnogo večjih naročil, je oblikovalo

določene skupine sodelavcev, ki so bile odgovorne, da se ta naročila tudi realizirajo. To organizacijsko obliko nazivamo timska organizacija. Timska organizacija se je v mnogih primerih pokazala kot zelo dobra, zato se je institucionalizirala. In ta institucionalizirana oblika timske organizacije je matrična organizacija. Iz praktičnih izkušenj moram opozoriti, da zahteva ta organizacijska oblika zelo intenzivno ureditev kompetenc. Hierarhije pri tej organizacijski obliki ni več, matrična organizacija je nehierarhična.

Posebno organizacijsko obliko, posebno organizacijsko prizadevanje predstavlja izvedba, realizacija projekta. Pod projektnim managementom razumemo odgovorno vodenje pomembnih nalog s tem, da upoštevamo termine, stroške in pa kvaliteto. Te naloge so nujne, pri njih

je pri tem nudi. Njegov način vodenja ni ukazovanje, dajanje navodil, temveč spoznavanje. Vodja projekta je manj predpostavljeni, bolj je partner — sogovornik. Sodelavci, ki delajo na projektu so manj podrejeni vodji projekta, ampak bolj njegovi sogovorniki. Pri projektu običajno dela veliko število sodelavcev, ki nimajo enakih interesov. Soudeleženci pri projektu so npr. vodstvo podjetja, eksperti, dalje tisti, ki bodo imeli rezultate od projekta, itd.

Če je bilo v preteklosti pri projektih tako, da je vodja projekta imel premalo moči, premalo kompetenc, potem je danes čisto tako, da ima projektni vodja preveč moči. Potrebno je vzpostaviti ravnotežje. Če se to ne zgodi, potem je politika podjetja neracionalna, v ospredju stoji več posamezni projekti. To pa je pravtako škodljivo, kot če

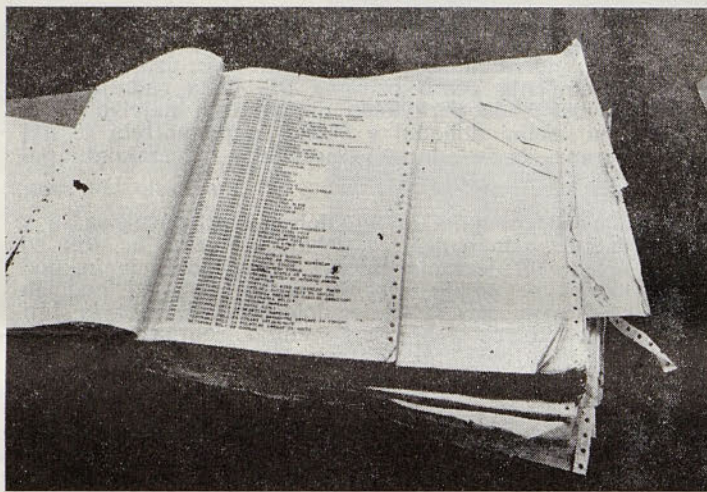
daj v ospredju realizacija posameznih projektov. Prva oblika je **vodenje projekta s štabi**. V tem primeru je vodja projekta asistent linijskega vodje. To pomeni, da ne more odločati. Taka oblika je primerna za razmeroma manjše projekte in če podjetje še nima izkušenj pri izvedbi takih projektov, zato niso potrebni močni posegi v dosedanjo organizacijsko obliko.

Naslednja oblika je organizacija **s kolegiji**. Pri tej obliki je vodstvo projekta preneseno na kolegij. Kolegij odbor ni najprimernejša oblika za izvajanje projekta v vseh fazah, saj vemo, da je pri projektu časovni pritisk, pritisk s strani stroškov. Menim, da je ta organizacijska možnost zelo dobra v začetnih fazah nekega projekta in za kontrolo projekta, torej za funkcije, ki jih ni treba izvajati stalno, ampak samo v posameznih časovnih točkah, v katerih proučujemo, pregledamo ali je projekt že dosegel tiste stopnje, ki bi jih po planu moral.

Organizacijska oblika, ki je posebno primerna za vodenje določenega projekta je **izolirano vodenje projekta**. To pomeni, da za izvedbo določenega projekta tvorimo posebno vejo v podjetju. Vodja projekta je vodja novega področja, njemu so podrejeni vsi sodelavci, vsi stroji, ves material, ki so potrebni za realizacijo projekta. Tako oblika organizacije često uporabljamo v letalski industriji. Podjetja v letalski industriji izvajajo celo vrsto projektov, često izvajajo tudi projekte, ki postanejo kasneje stalni projekti, stalne naloge. To je zelo ugodno, ker s tem lahko zadržijo tudi organizacijsko obliko, ki so jo uporabljali v fazi realizacije projekta. Pri projektih, ki so časovno omejeni pa nastopijo težave, ko je treba organizacijsko obliko, uporabljeno v fazi realizacije projekta, odstraniti. Organizacijske strukture ne smejo trajati dalj časa kot traja izvajanje projekta.

Zaradi tega često uporabimo **matrično organizacijsko strukturo**, ki je posebno pripravna oblika za izvedbo posameznih projektov. Vedeti moramo, da je to organizacijsko obliko težko uvajati v podjetje. Vodja projekta, ki stoji sicer v normalni organizacijski strukturi, ima nalogo, da projekt odgovorno vodi, odgovoren je tudi za ljudi, ki na projektu delajo. Potrebno je veliko dobre volje, zelo veliko fleksibilnosti in pripravljenosti pri vodji projekta, kot pri vodji posameznih oddelkov. Potrebno je tudi maksimalno izobraževanje, maksimalna pripravljenost ekspertov, ki delajo na projektu. Delo na projektu zahteva vživljanje v nove vloge. Tu ne nastopa vprašanje povečanja dela, pač pa se pojavljajo nove, dodatne naloge, vloge, ki jih morajo prevzeti specialisti. To predstavlja velike zahteve za specialiste in za celotno organizacijo. Zaradi tega priporočamo, da uvajanje take organizacijske

(Nadaljevanje na 9. strani)



Katalog

imamo navadno opravka s termiskim pritiskom.

Nadaljnja predpostavka, da so to nove naloge, ki jih vsaj v tej obliki v podjetju še nismo izvajali, torej, da nimamo opravka z izkušnjami. Za projekt je nadalje značilna kompleksnost, ki se odraža v tem, da naloge navadno ne more realizirati en sam oddelek, ampak morajo biti pri realizaciji naloge soudeleženi drugi deli podjetja, da lahko dosežemo uspeh.

Videli smo v preteklosti, da za take projekte, čeprav so bili še tako dobro pripravljene, ni bilo organizacijskih pogojev.

Odgovorni vodja projekta mora imeti določene kompetence. Pri odrejanju nalog članom tima se upoštevajo sposobnosti posameznega člana, v ospredju pa je vedno cilj projekta. Da bi projekt lahko uspešno uresničili, je potrebna organizacija ter poseben stil vodenja in metode planiranja, ki pa jih tu ne obravnavamo. Pri konceptiji projektnega vodenja je za projekt odgovoren vodja projekta. Ker mora biti projekt realiziran v določenem času, mora odgovorni vodja projekta imeti na razpolago vsa sredstva, ki mu jih podjet-

projekt ne moremo realizirati.

Pri realizaciji projekta govorimo o več fazah, npr. faza formuliranja projekta, faza analize podatkov, faza konceptiranja. To je pomembno zato, ker moramo za vsako fazo izbrati ustrezno organizacijsko obliko. Ena sama organizacijska oblika ne zadostuje za celoten potek, za vse faze projekta. Posamezne faze projekta kažejo, kakšnim problemom je izpostavljen vodja projekta. Prva faza projekta predstavlja zmešnjavo o tem, kaj je pravzaprav treba napraviti. V drugi fazi se vsi navdušujejo nad tem, kar bomo dosegli, kar bomo uresničili. Tretja faza je panika. V tej fazi uvidimo, da je vse zelo komplicirano, nihče pa ne ve, kaj je treba napraviti. V naslednji fazi bo nedolžni kaznovan, odlikovan pa tisti, ki ni pravzaprav nič sodeloval. Iz posameznih faz vidimo, da mora vodja projekta prebroditi številne težave, če hoče svoj projekt v podjetju uresničiti.

Dovolite, da vam dam nekaj predlogov, nekaj konceptov, ki so važni za realizacijo posameznih projektov. To niso novi koncepti, naslajajo se na koncepte, o katerih sem že prej govoril, le da je se-

PROBLEMI ORGANIZACIJE PODJETJA

(Nadaljevanje z 8. strani)

oblike ne zajame celo podjetje, pač pa samo tista področja, kjer obstaja potreba, da uvedemo novo organizacijo. Zavedamo se, da je realizacija matričnega vodenja, matrične organizacije težka, ker obstaja nevarnost konfliktov. Konflikti nastopajo predvsem med strokovnimi oddelki in vodji projekta. Da bi to nevarnost zmanjšali, je treba uporabiti koordinacijske instrumente. Na drugi strani pa moramo vedeti, da konflikti niso nekaj škodljivega. Jasno je, da vsak konflikt ne bo prispeval k cilju, vendar mora vsako podjetje prenesti določeno mero konfliktov, mora biti sposobno, da potegne pozitivno iz teh konfliktov. V zvezi z realizacijo projekta pride do razgovorov med posameznimi sodelavci. Posamezni sodelavci morajo spoznati delovna področja ostalih sodelavcev. Če podjetje izvaja istočasno več projektov mora tvoriti koordinacijska mesta, ki krmilijo zadeve projektov in zadeve strokovnih oddelkov. To so nekateri aspekti, ki lahko zmanjšajo konflikte, pomen teh konfliktov in kako z racionalnim vodenjem dosežemo cilje.

Na koncu bi rad povedal še nekaj osnovnih misli, ki jih je treba upoštevati pri uvedbi te ali one organizacijske koncepcije. Delno smo o tem že govorili, vendar smatram za pomembno, da to še enkrat ponovim. Pomembno je, da nova organizacijska koncepcija ne pride samo od zunaj, prizadeti morajo imeti občutek, da izhaja nova organizacijska oblika od njih samih. Dalje, nesmiselno bi bilo, da nastaja nova organizacijska koncepcija nekje v kotu podjetja, kjerkoli, vgrajena mora biti v celoten koncept in mora biti jasno, kakšno vrednost ima v okviru celotnega koncepta. Najvišje vodstvo podjetja mora biti vsekakor za tako uvedbo. Vedeti tudi moramo, da taki koncepti ne morejo biti učinkovito realizirani, če predstavljajo preveliko obremenitev za dalj časa za ljudi, ki delajo v podjetju. To ne sme biti dolgoročna zadeva, sicer bodo soudeleženci to odklonili. Nova koncepcija mora predstavljati obogatitev vsakdanjih zadev. Končno je treba upoštevati, da mora biti ljudem, ki jih bo organizacija prizadela jasno, da ne gre za organizacijo, ki bo trajno obstajala ampak, da bo stalno prisotna možnost, da se izvedejo spremembe in da je učinek organizacijske oblike v tem, da se lahko prilagodi potrebnim spremembam.

Pregled razvoja organizacijskih oblik in dejstvo, da se organizacijske oblike še naprej razvijajo, nam dokazuje to, da organizacija ni nič togega, pač pa je fleksibilna. To pomeni, da moramo v trenutku, ko nam obstoječa organizacija ne daje več učinka, razmisliti o tem, kako lahko učinek organizacije zopet vzpostavimo.

V tem smislu smo v Nemčiji prenesli nekatere zadeve iz Amerike. V Ameriki rešujejo take probleme zelo prag-

matično (poslovno). Če ima npr. nekdo neko idejo, ki jo hoče v praksi uresničiti, ima v Ameriki mnogo hitrejših in uspešnejših možnosti kot pri nas. V Nemčiji napravimo navadno veliko znanstveno delo in šele, ko je končano, ga prenašamo v prakso. V Ameriki pa izsledke prakse, ki so se pokazali dobri in učinkoviti znanstveno obdelajo, jim dajo znanstveno podlago. Vidimo torej, da uporabljajo v Ameriki obratno kot kot pri nas. Najprej se pojavi ideja, to idejo v praksi uresničijo in šele potem jo znanstveno obdelajo.

Doslej smo smatrali, da je organizacija nekaj samostojnega v prostoru. Ta predstava je seveda popolnoma napačna. Vsem je znano, da so za funkcijo vodenja (managementa) v podjetju karakteristični tile faktorji:

1. planiranje
2. organiziranje
3. vodenje, to se pravi vodenje ljudi in
4. kontroliranje.

Navedbo teh štirih faktorjev ne smemo gledati enodimenzionalno, ampak večdimenzionalno. To pomeni, da posamezen teh faktorjev ne more obstojati samostojno. Faktorje moramo kombinirati in tako pridemo do velikoga števila organizacijskih oblik, ki so nam potrebne za uspešno in učinkovito delo. Vidimo torej, da imamo opravka z mnogimi faktorji, mi smo se pa osredotočili le na organizacijo. Kolikor vem iz svoje prakse, tega pravzaprav ne bi smeli.

V praksi smo spoznali, da so pri tem pomembni še drugi momenti npr. stili vodenja, vprašanja obnašanja, vprašanje principov vodenja. Vprašanje stila vodenja, princip vodenja je praktično nadrejen pojem, pod katerim moramo gledati ves razvoj, ki se tiče organizacije. V začetku smo rekli, da je problem organizacije v tem, da dosežemo cilj, da torej povečamo učinkovitost. K temu moramo dodati še to, da nam še tako lepa organizacija na papirju nič ne pomeni, če nam ne uspe, da jo uresničimo, da jo oživimo, da jo prenesemo v zavest vsakega posameznega sodelavca. Pri realizaciji organizacijskih oblik v podjetjih nimamo opravka z vprašanji ali bo nekdo dal navodila in ali jih bo drugi izvršil. Take oblike so značilne za klasične zgodovinske organizacijske oblike, ki jih uporabljajo cerkev in vojska. Npr. katoliška cerkev s skupno vero usmerja vernike, v vojski se morajo vsi podrežati vojaški disciplini, ki ne dopušča, da bi posameznik delal po lastni volji.

Ko govorimo o organizaciji v podjetju nam mora biti jasno sledeče: Tehniški del organizacije je najenostavnejši del tega vprašanja. Glavno vprašanje pa je, da moramo organizirati ljudi, to pomeni, da jih moramo motivirati, kajti sicer organizacija ni nekaj živega, ampak samo organizacija, ki stoji na papirju.

Kaj je **motivacija**? Motivirati pomeni, da damo ljudem vzpodbude, da napravijo to, kar sami hočejo storiti.

Na drugi strani imamo **manipulacijo**. Manipulacija pomeni, da ljudi pripravimo, da delajo to, kar morajo napraviti.

Tako smo prestopili korak v področje organizacijske psihologije. Značilno za način mišljenja in za duh današnjega časa je, da je posameznik v emancipacijski fazi. Ne moremo si več dovoliti, da bi ga smatrali samo kot delovno silo, človeka moramo obravnavati kot celoto. Šele nato, ko nam je to izhodišče jasno, lahko začnemo z razmišljanjem, kako bi napravili organizacijo bolj učinkovito s tem, da bi vsakega soudeležca v tej organizaciji motivirali za doseg podjetniškega cilja. To razmišljanje

tera organizacijska oblika je najustreznejša k posameznemu stilu vodenja. To so razvojne poti, ki so pri nas aktualne. Opozoriti moramo na to, da se zadeve v praksi ne odvijajo gladko, lahko rečemo, da gredo po cik-cak poti. Če hočemo nekaj prenesti iz teorije v prakso nastopajo ovire pri realizaciji in sicer na področju človekovega obnašanja. Npr. podjetnik, ki je do sedaj vse vodil avtoritativno, ne more čez noč preiti na nov stil vodenja. Treba ga je za to vzgojiti. Isto velja seveda tudi za njegov srednji management. Zaradi tega govorim o cik-cak poti. Uvedba novega, modernega stila vodenja zahteva predpogoje, npr. istočasno je treba razvijati nov informacijski si-

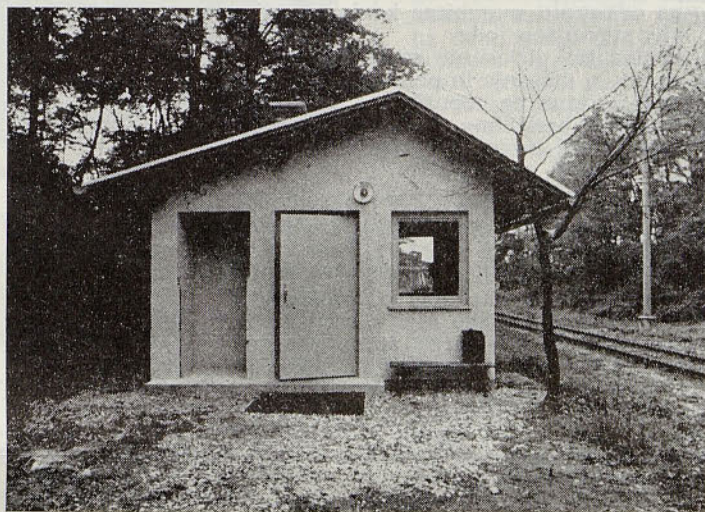
kako težko je, da spoznamo ovire na poti pri uresničevanju takega cilja.

Opozoril bi še na to, da vprašanje organizacije ni mogoče reševati na ta način, da bi začeli čisto od začetka, kot na svobodnem zelenem travniku. To bi bilo idealno. V praksi moramo razreševati organizacijska vprašanja poleg vsakdanjega dela. Prehod iz ene v drugo organizacijsko obliko je mogoče samo takrat, če ga lahko speljemo poleg vsakdanjega dela, ki se zaradi organizacijskega dela nič ne zmanjša. Ker so te naloge, pogojene z novo organizacijo vedno dodatne k vsakodnevnim opravilom v podjetju, se večkrat odločimo za zunanje konsultante. Zunanji konsultant se lahko v celoti poglobi v naloge z organizacijskega področja, ker ni obremenjen z vsakdanjimi nalogami podjetja. Njegova naloga je, da teoretične izsledke praktično uvaja v podjetje. Dejansko pride vedno do kompromisov. Smatram pa, če so kompromisi taki, da lahko z njimi delamo, smo dosegli svoj cilj. Nismo pa seveda dosegli končnega cilja. Pojma »dokončno« in »organizacija« se izključujeta. Dokončnih organizacijskih oblik ni. V organizaciji moramo vedno znova proučevati, ali je obstoječa organizacijska oblika še dovolj učinkovita, da bi bil cilj podjetja dosežen. Organizator mora vedno imeti pred seboj dejstvo, da organizacija ni sama sebi namen, ampak je samo sredstvo za doseg cilja.

Na koncu bi rad pojasnil še tri aspekte kako bo organizacija zgedala v bodočnosti:

1. Organizacijske probleme je treba znanstveno proučevati. To znanstveno proučevanje bo v posplošeno v sistem.
2. Zgradba organizacije in potek organizacije bosta vedno bolj učinkoviti, vedno bolj intenzivni in nujno povezani z avtomatsko obdelavo podatkov.
3. Razvoj podjetja v smislu socialne tvorbe bo prvotne organizacijske oblike vedno bolj potiskal v stran, namesto teh pa se bodo uveljavljale organizacijske oblike, ki hierarhično niso tako toge.

Upam, da sem podal kratak vpogled v organizacijska vprašanja, s katerimi imamo opravka v vsakdanjem življenju pri nas v Nemčiji. Prepričan sem, da to niso specifični, tipično nemški problemi, ampak da so to praktični problemi, s katerimi ima opraviti vsak od nas, vsako podjetje, neodvisno od tega, kakšno organizacijsko obliko ima.



Čuvajnica

vodi do vprašanja učinkovitosti določenega stila vodenja. Pri nas v Nemčiji vedno bolj odstopamo od prejšnjega avtoritativnega vodenja in prehajamo k participativnemu vodenju, k timskemu vodenju. V šolah, na seminarjih, konferencah se vedno pogosteje pojavljajo vprašanja vodenja ljudi, motivacije, stila vodenja in celotnega managementa podjetja. Ta vprašanja zajemajo torej vedno večji obseg in to zahtevajo zelo veliko dela. Tendence kaže odmik od tistih, ki samo izvajajo navodila in se usmerjajo na ljudi, ki tudi razmišljajo in soodločajo pri delu. Soodločanje pri delu ima mnogo prednosti, npr. če vključimo ljudi v sodelovanje že v začetnih fazah planiranja preprečimo kasnejšo destruktivno kritiko, naslednja prednost je ta, da je sodelavec, ki je soudeležen pri odločanju s tem tudi motiviran, da se cilj realizira. S pritegnitvijo sodelavcev k razmišljanju in soodločanju preprečimo tudi nezadovoljstvo sodelavcev. Posameznik doživi občutek večvrednosti, s tem doseže v svoji notranjosti soglasje in to je najboljše, kar lahko dosežemo.

Obravnavali smo spremembe, ki jih povzročajo različni stili vodenja. Dalje moramo razmišljati o tem, ka-

stem, skrbeti za dober komunikacijski sistem. Človeku, ki razmišlja je treba nuditi ustrezne informacije. Ugotovitve v mojem izvajanju izhajajo iz našega razmišljanja v praksi. Ugotavljamo, da so mnoga podjetja že spoznala prednosti in da gredo k temu cilju. Razumeti pa moramo, da je to razvojna pot na daljši rok.

Praksa nam je potrdila, da je treba začeti uvajati nov stil vodenja na vrhu, pri direktorju. Uvajanje novega stila vodenja pri srednjem managementu se vedno ponepreči. To je ena največjih težav, ki smo jih ugotovili v Nemčiji in prepričan sem, da ni to specifičen problem za nas, ampak da se pojavlja povsod.

Torej ne začnemo uvajati nov stil vodenja spodaj, ali nekje na sredni, ampak zgoraj, pri direktorju. Konkreten primer iz naše prakse nam to potrjuje. V nekem velikem nemškem podjetju smo poskušali uvesti nov stil vodenja. Priprave so trajale več kot eno leto, nakar se je pokazalo, da cilja ni mogoče uresničiti, ker se zgornji management nikakor ni mogel prilagoditi novemu stilu vodenja. Ne morem reči, da je bilo to podjetje slabo, omenjam ga pa zato, da povem,

Srednjeročni plan razvoja KS Kidričevo od 76-80

Zbor delegatov krajevne skupnosti Kidričevo je na svojem zadnjem zasedanju v decembru 1975 obravnaval in sprejel tudi srednjeročni plan razvoja krajevne skupnosti Kidričevo za obdobje 1976—1980, poleg tega je sprejel tudi začasni finančni načrt za obdobje januar—marec 1976. Osnutek tega plana razvoja je bil plod skupnega dela s KO in družbenopolitičnimi organizacijami, saj so po predhodni razpravi tega na 19. redni seji sveta KS, kateri so prisostvovali tudi predstavniki družbenopolitičnih organizacijah, dali (v prečiščenem besedilu) v javno obravnavo družbenopolitičnim organizacijam, organom samoupravljanja, TOZD, društvom in interesnim skupnostim z namenom, da o njem temeljito razpravljajo in po možnosti dopolnijo ter potrdijo.

V programu, ki obsega 37 strani s prilogami je obravnavana dejavnost KS, oziroma skupnosti v kateri delovni ljudje odločajo o svojih skupnih interesih, ki pa so tesno povezani na naslednjih področjih: urejanje naselij in drugega prostora v KS, medsebojnih odnosih v naseljih, vzgoja in izobraževanje, upravljanje stanovanj, otroško varstvo in socialno skrbstvo, zdravstveno varstvo, prosveta in kultura ter rekreacija, komunalne in druge dejavnosti za neposredno zadovoljevanje krajanov v KS, varstvo interesov potrošnikov, splošni ljudski odpor in družbena samozaščita, varstvo človekovega okolja, upravljanje družbenega premoženja ter druga področja skupnega interesa in življenja v krajevni skupnosti. Tako je v samem

programu zelo temeljito obdelano vsako področje in je zato povsem razumljiv vsem občanom. Poleg vsega je seveda najbolj zanimiva tista točka, ki govori o financiranju dejavnosti v naslednjih petih letih. Kot je navedeno se bo vsa investicijska dejavnost odvijala v okviru zbranih sredstev s samopriskom, dodatnimi prispevki ob-

čanov, ki bi jih zagotovili potem sporazumevanja z organizacijami združenega dela. Iz ostalih virov, kot so prispevek za uporabo mestnega zemljišča, bi ta sredstva porabili za redno dejavnost, kot so javna snaga, vzdrževanje in podobno. Tako v KS načrtujejo v obdobju 1976—1980 kar 124.600.000 dinarjev. To niso mala sredstva. Uspešnost

realizacije takega plana v naslednjih petih letih v KS pa je možna oz. odvisna od uspešne vskladitve tega programa s programi SIS in TOZD ter z vsemi ostalimi nosilci nalog pri planiranju sredstev, ki bi bile namenjene za dejavnost KS. Če bi pogledali še končno sintezo za realizacijo nalog, ki so planirane za 5-letno obdobje,

potem bi morali izvesti še naslednje ukrepe: s samoupravnim dogovarjanjem je potrebno vskladiti program časovno in materialno z ostalimi nosilci programov in nalog; pristopiti bi se moralo takoj k sprejetju samoupravnega sporazumevanja o financiranju dejavnosti KS s stra-

(Nadaljevanje na 12. strani)

Katere so osnovne dolžnosti viličarja ?

Viličarje vse več uporabljamo v notranjem prometu. S tem v zvezi so tudi nesreče pri delu in poškodbe voznikov viličarjev številnejše. Nesreče z viličarji lahko omejimo, če bodo vozniki viličarjev dosledno izvajali potrebne varnostne ukrepe pri delu.

Pri preprečevanju nesreč pri delu igra **osebni faktor pomembno vlogo**. Od voznika je predvsem odvisno, ali se bo pripetila nesreča ali ne. Voznik se mora zato dobro seznaniti z nevarnostmi in ogroženostmi pri delu, prav posebej pa še z varnostnimi navodili, ki jih mora ob vsaki priložnosti tudi dosledno upoštevati. Osnovne dolžnosti iz varstva so:

A) PRED DELOM MORA

1. vizuelno pregledati viličar in ugotoviti ali je vozilo brezhibno. Odstraniti mora vse predmete, ki pri delu niso potrebni oz., ki ne sodijo na vozilo ipd.;
2. pregledati pnevmatike in kontrolirati tlak v njih; iz gum pa odstraniti morebitne kovinske delce — ostružke, kameenje, steklo ino ipd.;
3. kontrolirati delovanje zavor in delovanje hidravličnega sistema za dviganje in premikanje tovora, zlasti če hidravlika pod tovorom ne popušča;
4. ugotoviti brezhibno delovanje zvočnih opozorilnih naprav.
5. kontrolirati varnostne naprave, zavorne luči, smerokaze ipd.

Pri viličarjih na električni pogon mora voznik:

- a) ugotoviti stanje akumulatorja, če je brezhiben in če je dovolj poln,
- b) kontrolirati, če so čepi na akumulatorskih celicah priviti.

Pri viličarjih na diesel pogon mora voznik:

- a) kontrolirati količino olja v karterju, v visokotlačni tlačilki za gorivo in v filtru za zrak;
- b) kontrolirati količino hladilne tekočine v hladilniku oziroma stanje naprav za hlajenje motorja, če imamo zračno hlajenje;

- c) kontrolirati količino goriva v rezervoarju, če bo zadostovalo za nameravano delo oziroma predvideni čas dela;
- č) kontrolirati, če je motor čist, da se prepreči požar.

B) MED DELOM — voznik viličarja sme pričeti delo z delom šele tedaj, ko je ugotovil, da je vozilo v brezhibnem stanju.

Med delom mora voznik:

1. Upoštevati podrobna navodila za varno delo z določenim tipom vozila, splošne in interne predpise, ki se nanašajo na delo z viličarji.
2. Pri vožnji po tovarniškem dvorišču, kakor tudi pri delu v samih obratnih prostorih (delavnicah, skladiščih) upoštevati veljavne cestnoprometne predpise.
3. Nadzorovati delovanje celotnega vozila: opazovati instrumente na vozilu, s sluhom zaznavati, če stroj brezhibno deluje.
4. Pri ugotovitvi napake, ki bi utegnila povzročiti nesrečo ali škodo, takoj prenehati z vožnjo ali nakladanjem oziroma razkladanjem.

C) PO DELU MORA VOZNIK:

1. Očistiti vozilo, ga kontrolirati in po potrebi doliti olje, vodo in gorivo ter vozilo pravilno parkirati na določeno mesto.
2. Spustiti vilice v najnižji položaj.
3. Zategniti ročno zavoro ali še poskrbeti, da se viličar ne bo mogel premakniti.
4. Ročico menjalnika postaviti v nevtralni položaj in motor zakleniti s kontaktnim ključem.
5. Predpostavljene osebe obvestiti takoj o morebitnih napakah na vozilu in vpisati napako.

Pri električnih viličarjih — vozila dostaviti v polnilnico. -k

Kot na kičastih razglednicah je bilo videti nebo tisti dan. Z ogromnim soncem, ki se je obesilo skozi gmoto oblakov kot bleščeč novoletni okrask. In potem pet nasmejanih obrazov na biciklih. Filip, Viktor, Franc, Jože in Stanko so se po dveh kolesih vračali iz Poreča v Plavo laguno. Glasni in veselega razpoloženja kot novoletni koledniki.

Človek bi komaj verjel, da so to tisti ljudje, ki jih lahko srečaš v razsežni dvorani tovarne glinice in aluminija v Kidričevem. Ob razžarjenih pečeh, z maskami na obrazih, v zaščitnih oblekah, čevljih in rokavicah, ko se dajejo z elektrolizo aluminija. Ko po »šihitu« od njih teče znoj v potokih in ko dolgo traja, preden izkašljajo strupene pline.

Tisti dan, ko smo jih takole zalotili na biciklih, so bili odedi v modre trenerke, njihovi obrazi so ležli v nasmeh, kajti potekal jim je osmi dan rekreativnega dopusta. Se dva dni in vrnil se bodo za razžarjene peči, si navlekli maske na obraz in se začeli dajati z elektrolizo aluminija. Jože in Viktor enaindvajseto leto, Stanko devetnajsto, Filip dvajseto, Franc pa sedemnajsto. In če jih povprašaš, kako tako dolgo zdržijo v takšnih zares težavnih pogojih (mimogrede povedano, beneficiranega delovnega staža sploh nimajo, in delajo tri nedelje v mesecu), ti porečejo, da »so zdaj že tako zdelani, da bi jih komaj še kje zaposlili«. In tisti hip začutiš, da pravzaprav lažejo, ker tako zelo živijo in dihaajo s svojo fabriko, da ji tako zelo želijo vse dobro, da tako zelo želijo čim več vsak zase in vsi skupaj prispevati k uspehu proizvodnje, da sploh ni govora, da bi jih kdorkoli ali kakorkoli lahko odvedel od tistih žarečih peči, od elektrolize aluminija, od delovnih mest, ki jim dajejo kruh in katerim oni dajejo dušo.

»Zdravje je popolna fizična in duševna socialna blaginja in torej ne samo odsotnost boleznih in invalidnosti«, so dejali na sedežu Svetovne zdravstvene organizacije. In delovni kolektiv Plave lagune iz Poreča se je pred tremi leti lotil organizacije programiranega rekreativnega oddiha za delavce.

»To je preventiva, ne kurativa,« je pričel pogovor profesor Mario Paljar za mizo v veliki avli poreškega hotela Delfin. Trlo se je v hotelu tisti dan tudi udeležencev nekega simpozija o varstvu rastlin, menda.

»Zdravnik, sociolog in psiholog so tisti dejavniki, ki v posameznih delovnih organizacijah določijo, kdo je fizično in duševno tako izčrpan, da je nujno potreben fizične rekreacije.« V teh letih je bilo tam na oddihu devetdeset odstotkov fizičnih delavcev, pa čeprav so bili tudi pisarniški ljudje (takšni z odgovornimi delovnimi mesti, kakšna zahtevajo nenačete živce), še kako

potrebni svežega zraka, sprostitve, utrditve mišic. Povedal nam je tudi, da se njihov program deli na tri dele: medicinskega, fizioterapevtskega in športno-rekreativnega. Potem nam je profesor Paljar razkazal vse naprave, ki pripomorejo k psiho-fizični rekreaciji delovnih ljudi, od trim-kabineta do zdravniške ambulante, kjer vsakogar ob začetku in ob koncu oddiha temeljito pregledajo, anketirajo in testirajo. Zakaj na podlagi medicinske ugotovitve potem za vsakega posameznika izdelajo podroben rekreativni program, ki mu je pač po starosti, zdravstveni in fizični zmogljivosti kos.

»Prvo pa je,« je pogostokrat ponovil Mario Paljar, »da so ljudje čim več na svežem zraku.«

Dve uri dopoldne in dve uri popoldne se delavci posvečajo rekreaciji. »Naš cilj je psiho-fizična sprostitve, poskus, da bi podaljšali življenjsko dobo posameznika, predvsem pa, da bi vsakogar navadili, naj gre vsaj enkrat na teden po sveži zrak.«

OKI (organsko kemična industrija) iz Zagreba, Uljanik iz Pulja, INA — nafta-plin, pivovarna Union, topilniški bazen Bor pa TGA Kidričevo sodijo med tiste delovne organizacije, katerih sindikalne organizacije odvojijo nekaj denarja za takšen oddih svojih delavcev.

In tako so tisti dan Filip Topolovec pa Viktor Vogrinec, Franc Merc, Jože Vtič in Stanko Rožman s svojim voznikom Josipom Paričem prekolesarili nekaj kilometrov.

»Zvečer pa še spijemo kakšen »spricer« in pri kosilu seveda tudi,« so rekli. Sila dobro se počutijo že po osmih dneh in prava škoda se jim zdi, da deset dni tako hitro mine. Morje je odneslo v pozabo nekaj njihovega kašlja pa vsakdanjih skrbi, čeprav se vsak izmed njih nenehno v mislih vrača venomer domov. Kot Jože na svojo njivico, pa Franc k hčerkama, zaradi katerih z ženo delata vsak v svojem »šihitu«, da nista nikoli sami ...

Žal sem premišljevala, da morajo za to prepotrebno rekreacijo odriniti nekaj rednega letnega dopusta in ga imajo potem manj, ko gredo z družinami na lepše!

Vendar je tistih deset dni velikega pomena, saj so strupene hlape zamenjali z zrakom, prepojenim z vonjem po zimskem morju, in zaščitene maske s kičastim, novoletnemu okrasku podobnim soncem.

Za mano se je vozil njihov smeh in dobra volja, pa me je nenadoma popadla želja, da bi šla pogledat v tisto njihovo velikansko dvorano, kjer strežejo pečem, kjer puščajo zdravje pa življenje pa neumičljivo veselje do proizvodnih uspehov.

*Barbara Goričar
(»Delo«, 31. 12. 1975)*

— Drugi o nas

SONCE TOPI SKRBI

— Morje je topilec aluminija odneslo v pozabo nekaj njihovega kašlja in vsakdanjih tegob

Alkoholizem — družbeno zlo

1

V Jugoslaviji je armada alkoholikov. Pri nas so delovne organizacije, ki imajo med zaposlenimi več kot 20 odst. alkoholikov. Ugotovljeno je, da je alkoholik odsoten z delovnega mesta 2,5-krat več časa kot nealkoholik. Naše gospodarstvo trpi zaradi alkoholizma tudi drugje:

- pogostne prometne (železniške nesreče),
- nezgode pri delu, na poti in doma,
- izdatki za zdravljenje alkoholikov v psihiatričnih in splošnih bolnišnicah, kjer alkoholiki ležijo z različnimi diagnozami, ki pomenijo le zdravstvene komplikacije zaradi alkoholizma, alkoholizma pa ne zdravijo,
- sredstva za vzdrževanje otrok alkoholikov v posebnih domovih in rejniških družinah,
- sodni procesi in vzdrževanje zapornikov, med katerimi je 60 odst. alkoholikov,
- alkoholik slabo, asocialno vpliva na medsebojne odnose doma in v delovni skupini, to se pozna na produktivnosti dela,
- alkoholik je tudi v treznem stanju brez pravega jaza, z njim se lahko manipulira, kako naj bo potem dober samoupravljalec?

KAJ JE ALKOHOLIZEM?

Alkoholizem je socialna bolezen, prizadene pa tako obolelega, ki postane odvisen od alkohola, kakor tudi njegovo okolico. Dolgotrajno uživanje alkohola povzroči hujše zdravstvene okvare (bolezni želodca, jeter...) in socialne težave. Po definiciji svetovne zdravstvene organizacije velja za alkoholika, kdor trajno in čezmerno uživa alkoholne pijače in kdor je od alkohola tako odvisen, da mu to povzroča duševne motnje ali okvare njegovega psihičnega in fizičnega zdravja, težave v odnosih z drugimi in škodo v socialnem in ekonomskem pogledu.

Glavna značilnost alkoholika oziroma alkoholizma, ki je označen kot socialna bolezen pa je, da prizadeva ta bolezen odnose v družinski skupnosti, na delovnem mestu in tudi v širšem okolju, kjer alkoholik živi.



Jendo Štoviček: Hrepenenje

ZACETEK ALKOHOLIZMA JE V »ZMERNEM« PITJU

Alkoholizem je najbolj razširjena narkomanija v svetu in pri nas. Začne se z »zmernim« in občasnim pitjem alkoholnih pijač. Postopoma se »zmerni« pivec na alkohol navadi, postaja od njega odvisen in na koncu zasuznjen. Alkoholizem je dolgotrajna bolezen, ki traja pet, deset, petnajst, dvajset in več let. Njena temeljna značilnost je stalno naraščanje odvisnosti od alkohola s posledičnim upadanjem vseh življenjskih interesov, ki se nazadnje skrečijo na eno samo željo: piti in biti pijan. V skladu z usihanjem življenjskih interesov postaja alkoholik sebičen, nergaški, prepirljiv, lažnjiv, paraziški, zanemarjen in agresiven ter na koncu povsem asocialen. Vse to se odraža v čedalje bolj zverženih odnosih v družini, zanemarjanju dela v splošnem socialnem propadanju, in propadu, ko alkoholik potem, ko je že uničil družino in izgubil službo, po beznicah in zaslinih bivališčih čaka na odrešilno smrt. Seveda vsak alkoholik ne prispe do tako žalostnega konca, kajti mnoge že prej pobere smrt (poprečna življenjska doba alkoholik je 52 let). Alkoholizem je oblika človekovega bega. Je narkotiziranje, ki ga podpiramo. Nikjer ničesar ne naredimo brez alkohola! To je vtakno v našo kulturo. Sicer pa, danes skorajda ni več umestno vprašanje, zakaj ljudje pijejo. To je že kar normalno! Bolj

nenormalno je, če kdo ne pije. Vprašamo se, kaj je narobe z njimi.

MESTO ALKOHOLIKOV V DRUŽBI

Alkoholiki spadajo s kriminlci, potepuhi in odsluženimi prostitutkami v marginalno (obrobno) skupino, ki je bila v vseh družbah v uničevalnem procesu. Na njih ostali ljudje sproščajo svojo agresijo. Pijan človek je le še človeška karikatura, zato je agresija do njega razumljiva. Alkoholiku do nedavnega niso priznavali statusa bolnika. Imeli so ga za pokvarjenca, ki ga ni mogoče popraviti. Odrivali so ga, zaradi svojega obnašanja pa je tudi sam drsel na rob družbe.

Med alkoholike sodijo tudi tisti, ki kažejo začetna znamenja psihičnih motenj. Tudi ta definicija kot mnoge druge ni dovolj natančna.

ALKOHOLIKOVE MANIPULACIJE

Zasvojenost od alkohola postane tako močna, da alkoholik res »ljubi« samo alkohol, do žene in otrok ter drugih pa sploh ni zmožen pristne ljubezni. Zaradi zasvojenosti alkoholik spreminja svoje obnašanje. Njegov poglaviti interes je alkoholna omama. Iz teh razlogov postaja čedalje bolj sebičen, površen, nezanesljiv. Njegov bližnji so za marsikaj opeharjeni, ker ni več zmožen za polno soudeležbo v medsebojnih odnosih, pa tudi ne pri delovnih dolžnostih in družbenih obveznostih. Na tej osnovi prihaja v konflikte z okoljem. Porajajo se mu občutki krivde, zaveda se, da drsi na rob družbe. Zato je ponavadi tesnoben, napet, nergaški, prepirljiv, napadalen, itd. Spoznanja svoje tragične realnosti se brani tako, da alkoholni problem v začetku zanika, pozneje pa ga zmanjšuje in na koncu išče razloge za pitje izven sebe. Z raznovrstnimi manipulacijami v družini, delovni skupini, zdravniški ordinaciji in drugod »ustvarja« pogoje za čimbolj nemoteno zadovoljevanje svoje odvisnosti.

Zaradi alkoholikovih manipulacij se njegovo okolje (predvsem družina in delovna skupina) prilagaja njegovemu asocialnemu obnašanju. To okolje je prizadeto oziroma na določen način bolno, saj se je prilagodilo na nenormalno življenje s čedalje bolj težavnim alkoholikom. Na določeni točki razvoja alkoholikove asocialnosti (oziroma posledic alkoholizma) so možnosti okolja za prilagajanje obnašanju alkoholika izčrpane. Okolje se upre. Skupina, najsi gre za družino ali delovno organizacijo, alkoholika izloči ali pa ga energično usmeri v zdravljenje. Seveda je le druga možnost pravična.

BOJ PROTI ALKOHOLIZMU JE STVAR NAS VSEH

Pojav in obseg alkoholizma ter zdravljenje alkoholikov ne morejo biti samo stvar specializiranih institucij, ampak terjajo boj proti alkoholizmu od vseh, tako od institucionalizirano organiziranih ljudi kot tudi od vsakega posameznika, če ima v sebi kaj etičnega, tovariškega, in da se zamislijo in tudi kaj storijo za soseda ali delovnega tovariša, ki popije preveč alkoholnih pijač. Povejmo le še to, da se vsi alkoholiki ne odločajo za zdravljenje zato, ker so pijanci, ampak predvsem zato, ker njihov organizem dobesedno gnije, ker jih mečejo iz službe in ker jih družina in prijatelji ne marajo. Dolžnost nas vseh pa je, da storimo za tistega, ki kaže znake, da bo slej ali prej postal pravi alkoholik, tisto, kar bi preprečilo njegov osebnostni propad. Prav pa bi bilo tudi, da malo prej, ko koga najdemo v jarku ali pa vsega »pokozlanega« za šankom, razmišljamo o tem, ali ni bil morda »goden« za zdravljenje že zdavnaj pred tem. No, in v tem je bistvo družbene in tudi osebne akcije zoper alkoholizem in v tem je tudi problem družbenega vrednotenja odklonskosti, ki se kaže v alkoholizmu.

Alkoholizem je pri nas tako razširjen, da si sploh ne moremo predstavljati sanacije gospodarstva (in družbenih razmer), dokler bomo pustili, da se ta problem razrašča!

Prيرهjeno po reviji PRIZMA 6/75

Kaj moraš vedeti o požarni varnosti

Vsak požar se da preprečiti. Vzroki za nastanek požara so: neustrezno kurjenje, kajenje na prepovedanih mestih, varjenje, spajkanje, iskrenje v bližini vnetljivih ali eksplozivnih snovi, prinašanje ali puščanje razbeljenih predmetov v delovnih prostorih itd.

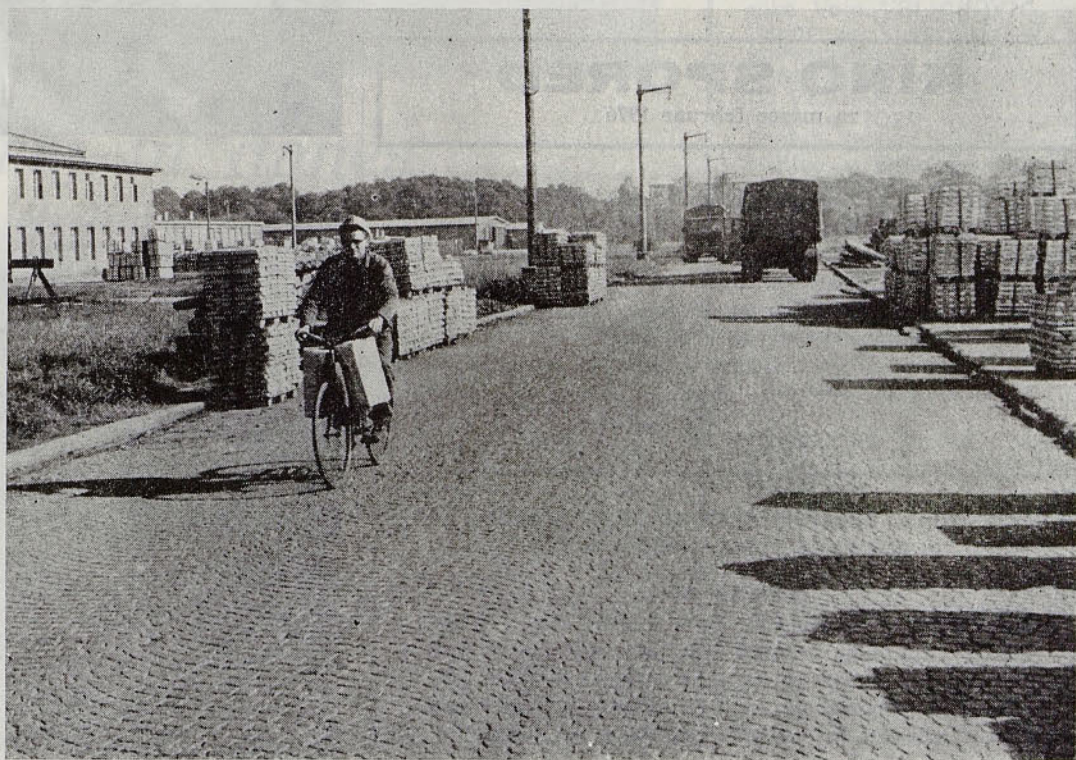
Pri delih, kjer je nevarno da se vname tudi obleka, delavec ne sme imeti zamaščene oziroma z vnetljivimi snovmi prepojene obleke.

Kaj mora delavec vedeti o požarnem varstvu?

Vsak delavec se mora podrobno seznaniti z nevarnostmi požara na svojem delovnem mestu in o tem, kaj vse mora storiti, če nastane požar. Vsak delavec, ki opazi kakršno koli nepravilnost, ki bi bila lahko povod za nastanek požara (npr. iskrenje, segrevanje, nabiranje prahu na enem mestu), je dolžan, da to takoj prepreči, če pa sam temu ni kos, mora na ogroženost ali na požarno nevarnost takoj opozoriti vodjo obrata ali drugo odgovorno osebo, ki je dolžna da stori vse potrebno, da se te napake ali možnost za nastanek požara odstrani.

Po končanem delu, ko zapusti svoje delovno mesto se mora delavec prepričati, če je poskrbel za vse, da ne bi moglo priti do požara: izključitev električnega toka, pregled kurilnih in ogrevalnih naprav, kuhalnikov, peči itd. Šele potem, ko je ugotovil, da je vse v redu, lahko zapusti svoje delovno mesto.

-k



Kurir Aluminijski Franc Rožnar

URNIK TRENINGOV

V okviru organizacije rekreacije pri sindikatu TGA se bo že od januarja t. l. pričela redna vadba v rekreativnih panogah za člane kolektiva.

Vabimo zainteresirane, da se čim prej odzovejo temu vabilu in da se prijavijo spodaj imenovanim poverjenikom:

1. mali nogomet — MAKS BOŽANK, telefon 450
2. košarka — RADOVAN KOMEL, telefon 290
3. odbojka — MIHAEL KRAMBERGER, telefon 550
4. rokomet — MIRKO KUCHAR, telefon 355
5. vojaški peterboj in telovadba — MILAN SLAVINEC in LJUBO KEBER, telefon 416 in 323

ura	dan	P	T	S	Č	PETEK
17 - 18		rokomet	košarka	vojaški peterboj in telovadba	košarka	nogomet
18 - 19		"	"	"	"	"
19 - 20		odbojka	"	odbojka	"	"
20 - 21		"	"	"	"	"

PONOVO IZIDE KNJIGA O ČRNI ROKI

Najbolj iskana knjiga letos pri nas je bila Jožeta Vidica PO SLEDOVIH ČRNE ROKE. Prva naklada 7.000 izvodov je bila razprodana v dveh tednih. Prvi bralci so poslali avtorju nekaj pripomb. opozorili so ga na zločine, zločince in žrtve, ki zanje še ni vedel, in Jože Vidic se je znova podal po sledovih črne roke, da je knjigo dopolnil. Knjiga je narasla za nad 100 strani in bo ponovno izšla 20. decembra. Bralci, ki bi knjigo naročili pred izidom in jo plačali do 15. decembra, jo dobijo za 180.— din, kolikor je veljala prva izdaja. Po 15. decembru bo cena knjige zaradi povečanega obsega 202.— din.

Naročila je treba poslati na naslov:

Založba Borec
61001 Ljubljana
Miklošičeva 25
p. p. 203

Hkrati z naročilom je treba nakazati 180.— din po položnici na račun št. 50101-603-45772 s pripisom »Za črno roko«.

Založba vam še posebej priporoča naslednje svoje izdaje:

Jože Vidic: ZLOČIN PRI LENARTU 160.— din
Vinko Trinkaus: OBVEŠČEVALCI 190.— din
Spectator: MAFIJA VČERAJ IN DANES 185.— din

KINO SPORED

za mesec februar 1976

3. Ugrabitelj v palači pravice, francoska barvna kriminalka
6. Odrešitev, ameriška barvna akcijska drama
10. Klan Djuka Andersona, ameriški barvni pustolovski film
13. Ubijte Charlija Varicka, ameriška barvna kriminalka
17. Džejn Eyr, angleška barvna drama
20. Vlomilec, francoska barvna kriminalka
24. Sedem minut za smrt, špansko-italijanski, barvni, vohunski
27. Prepovedani Dekameron, italijanska barvna erot. komedija

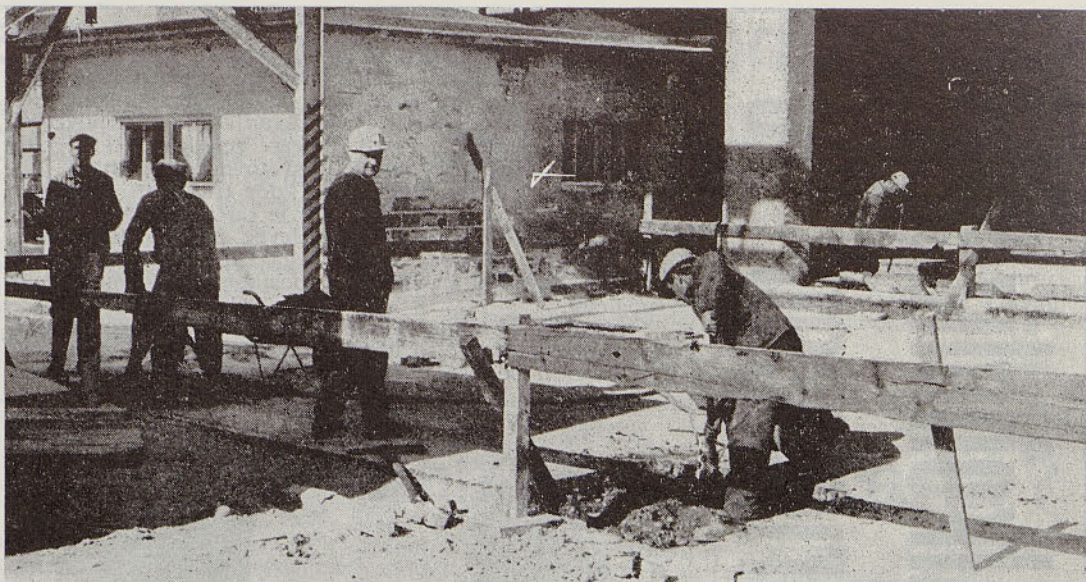
IZDAJA DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA BORIS KIDRIČ KIDRIČEVO

Uredniški odbor:

Ivan Tušek — predsednik, člani: Konrad Rižner, Stojan Kerbler, dipl. ing., Doroteja Puž, dipl. our., Janez Sukič in odgovorni urednik tovarniškega časopisa — Franc Vrlič.

Tisk: ZGP Pomurski tisk — TOZD tiskarna, Murska Sobota
Člani kolektiva in upokojeanci dobivajo list brezplačno

Rokopisov in slik ne vračamo.



Gradnje

SREDNJEROČNI PLAN RAZVOJA KS KIDRIČEVO OD 1976-1980

(Nadaljevanje z 10. strani)
ni negospodarstva in gospodarstva; pripravljati se na sprejetje referendumov tam, kjer potečejo po enotni stopnji 1% ali več; vključiti občane z dodatnimi prispevki v okviru letnih planov krajevnih odborov, ki so vsklajeni v srednjeročne, programe KO in KS pa je treba dosledno izvajati v okviru zagotavljenih finančnih sredstev ter možnosti.

To je le kratek izvleček iz vsega kar je podrobno napisano v srednjeročnem programu razvoja KS Kidričevo v naslednjem petletnem obdobju, ki se je s tem letom že dejansko tudi pričelo. Občani KS Kidričevo so o tem verjetno podrobneje obveščeni, saj imajo tudi v okviru vsakega KO svoje letne programe in so tudi o tem podrobneje razpravljali. Finan-

ni načrt KS (ki je seveda časovno omejen) za obdobje januar — marec 1976 pa predvideva za razne potrebe in njihovo izvedbo 1.145.000 din. Tudi tukaj so podrobno prikazani viri dohodkov ter kaj vse je zajeto v izdatkih. Skratka, tudi v KS Kidričevo bodo, enako kot drugod lahko napravili koliko bo sredstev in možnosti!

F. Meško



Iz Impola



Čiščenje