

ALUMINI



GLASILO DELOVNEGA

IN ALUMINIJA „BORTO

LJUDSKA IN ŠTUDIJSKA KNJIŽNICA

62250 P T U J

Trg svobode 1



ŠT. 3

MAREC 1971

LETNIK IX

Z ZASEDANJA DELAVSKEGA SVETA

S celo knjigo materiala na sejo delavskega sveta

25. februarja sta bili dve seji delavskega sveta: 7. in 8. redna seja. Vsi člani delavskega sveta so za to sejo dobili vabilo v precej »rejeni« mapi, ki je vsebovala celotno poslovno poročilo (117 tipkanih strani) in še nad 40 strani drugih obrazložitvev, predlogov ali pojasnil.

INVENTURA

Na 7. redni seji je delavski svet obravnaval opravljeno inventuro. Seznanil se je s poročilom centralne popisne komisije, ki ji je tokrat predsedoval Zoran Heric, in s poročili, ki jih je podala stalna popisna komisija.

Delavski svet je potrdil izvršeno inventuro s stanjem na dan 31. 12. 1970 skupaj z elaboratom centralne popisne komisije, katero je imenoval odbor za finančno poslovanje in delitev dohodka s sklepom št. 317/70.

Pri tem je sklenil, da je vknjižiti manjko pri nedovršeni proizvodnji v znesku 1.638.112 din v breme izrednih izdatkov, višek pri gotovih izdelkih 3,14 din v dobro izrednih dohodkov in manjko na delovnih pripravah v skladišču (elektro motor) v breme Gradbenega podjetja »Drava« Ptuj. Vknjižen je bil tudi manjko na razredu III v znesku 43.407,43 din v breme izrednih izdatkov (petrol, koks).

Popisne komisije so podale tudi razne predloge za odpravo pomanjkljivosti. Delavski svet je naročil odboru za finančno poslovanje in delitev dohodka, da ponovno razpravlja o teh predlogih in ugotovitvah, predvidi konkretne naloge in določi roke, v katerih so dolžni odgovorni odstraniti vse pomanjkljivosti.

— 8. redna seja je imela poleg zaključnega računa še obširen dnevni red.

ZAKLJUČNI RAČUN

Poslovno poročilo k zaključnemu računu za leto 1970 so dobili vsi člani delavskega sveta. Milan Longhino je seznanil delavski svet še z bilanco. — Delavski svet je o vsem razpravljal in potrdil zaključni račun za leto 1970 v predloženi vsebinski zasnovi in obliki.

NAŠ ZAKLJUČNI RAČUN IZKAŽUJE NASLEDNJO BILANCO USPEHA:

— OBRAČUN CELOTNEGA DOHODKA

Realizacija proizvodnje in proizvodnih storitev 347.561.000 din, interna realizac. 19.017.000 din, realizacija neproizvodnih storitev 692.000 din, realizacija trgovskega blaga, materiala in odpadkov 889.000 din, druga realizacija 175.000 din, dohodki od obresti 2.963.000 din in iz-

redni dohodki 6.098.000 din.
Celotni dohodek torej znaša 377.394.000 din
Porabljena sredstva znašajo 297.050.000 din
Dohodek znaša 80.343.000 din

— RAZDELITEV DOHODKA

Dohodek, ki je izkazan z zneskom 80.343.000 din, je razdeljen na obresti za kredite — 5.144.000 din, provizije in druga plačila za bančne storitve 725.000 din, zavarovalne premije 1.362.000 din, prispevke in članarine 108.000 din, obresti od poslovnega sklada 9.808.000 din, prometni davek 210 din,

— OBRAČUNAVANJE AMORTIZACIJE V LETU 1971

Na predlog odbora za finančno poslovanje in delitev dohodka je delavski svet sklenil, da bomo amortizacijo za osnovna sredstva v našem podjetju obračunavali v letu 1971 po minimalnih predpisanih stopnjah. Na ta način bomo obračunali okrog 21,5 milijona din amortizacije.

— ODPIS STROŠKOV OB NAVLJANJA IN RAZISKAV

Odbor za finančno poslovanje in delitev dohodka je predlagal delavskemu svetu odpis vrednosti stroškov obnavljanja in raziskav v skupni vrednosti okrog 600.000 din. Ta sredstva smo vložili v raziskave boksitnih ležišč; te je opravljal Ge-

zah. O potrebi po sredstvih za rekonstrukcijo in razširitev prve faze je delavski svet razpravljajal na tej seji in odobril 11.400.383 din. Ta investicija bo bremenila sredstva poslovnega sklada (amortizacijo).

— Za potrebe DE Promet je delavski svet odobril nabavo diesela-viličarja z nosilnostjo 5 ton s kabino, ki stane 145.000 din. Viličar bo nabavljen v breme sredstev poslovnega sklada.

— ZOBOZDRAVSTVENA AMBULANTA

Na zadnji seji delavskega sveta je bilo naročeno vodstvu podjetja, da prouči možnost za uvedbo zobozdravstvene ambulante v našem podjetju. O tem je poročal delavskemu svetu direktor, ki je pred-

roku enega meseca predloge za odobritev sredstev, potrebnih za delovanje takšne ekipe.

— IMENOVANJE VODILNIH DELAVCEV

Odbor za kadre in izobraževanje je na predlog direktorja podjetja razpisal vodilna delovna mesta: vodje DE Promet, vodje DE Energetika, vodje DE Aluminij, vodje službe varstva pri delu in treh članov vodstva osrednjih služb. V razpisnem roku so se prijavili kandidati samo za delovni mesti vodje DE iPromet in vodje DE Energetika. O teh prijavah je razpravljajal odbor za kadre in izobraževanje in predlagal kandidate delavskemu svetu. Delavski svet je na ta delovna mesta imenoval: — za vodjo DE Promet Marijo Korpar, tehnika cestnega prometa; — za vodjo DE Energetika Jožeta Zupaniča, strojnega tehnika.

Za vodjo DE Promet so se še prijavili: Ivan Drozdek, prometno-transportni tehnik, Peter Bezjak, tehnik prometno-komercialne službe, Dragutin (Nadaljevanje na 2. strani)



Označevanje hlebčkov

ološki zavod Ljubljana. Delavski svet je predlog odbora sprejel.

— ODOBRITEV NABAVE OSNOVNIH SREDSTEV

REKONSTRUKCIJA IN RAZŠIRITEV LIVARNE

Po rekonstrukciji naših elektroliz bomo proizvodnjo aluminija v naslednjih petih letih povečevali. Koncept razvoja obrata Aluminij predvideva, da bomo leta 1975 proizvajali okrog 75.000 ton aluminija. — Na osnovi te proizvodnje aluminija je izdelan tudi koncept razvoja livarne, ki mora primarni aluminij iz elektroliz predelati v take polproizvode, ki prinašajo podjetju čimveč dohodka.

Rekonstrukcijo livarne nameravamo izvesti v treh fa-

lagal, da ne bi uvedli zobozdravstveno ambulanto v podjetju, ampak naj bi nadalje poslovala v sklopu zdravstvene postaje v Kidričevem. V zvezi s tem je delavski svet razpravljajal tudi o načrtu za ureditev zobozdravstvene službe za potrebe delavcev našega podjetja in njihovih svojcev; načrt je pripravil Zdravstveni dom Ptuj.

Delavski svet direktorjev predlog ni sprejel, temveč je naročil Jožetu Seguli, vodji kadrovske-socialne službe, naj dobi pri pristojnih zdravstvenih zavodih vse informacije o možnosti za delovanje zobozdravstvene ekipe v našem podjetju za potrebe članov delovne skupnosti. Vse te informacije je dolžan posredovati odboru za varstvo pri delu, ki bo podal delavskemu svetu v

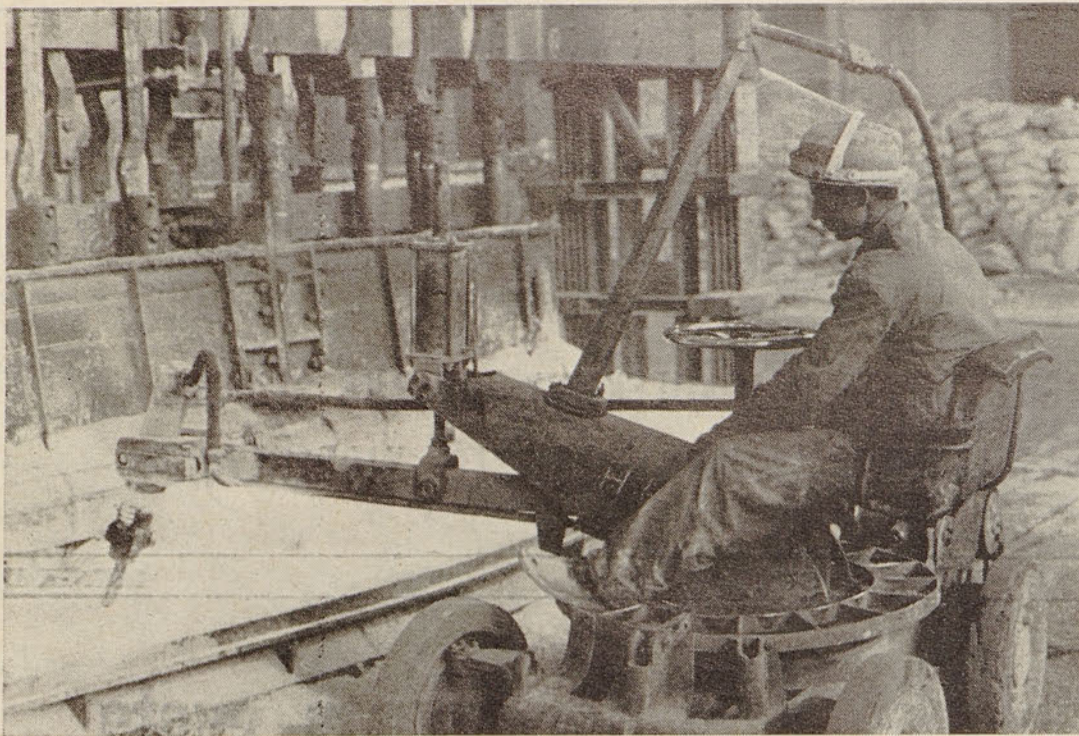
BRALCEM „ALUMINIJA“

Ze pred leti je uredniški odbor našega glasila opozoril oralce, da anonimnih prispevkov ne upoštevamo, ne glede na to, ali so v obliki vprašanj ali kot člankov za objavo. Menimo, da mora imeti vsak toliko poguma, da se podpiše, a ne, da se skriva. Včasih je prava škoda, če ne vemo, kao je avtor kakega dopisa, ker vi ga lahko brez pridržkov objavite. V primeru, da pisec ne želi biti podpisan s polnim imenom pod objavljenim člankom, bo uredniški odbor to upošteval, razen v primerih, kadar gre za polemiko in kadar vsebujejo članki trditve, za katere meni uredniški odbor ali odgovorni urednik, da je primereno, če je avtor takoj znan vsem bralcem.

Zadnje čase najdemo v naših nabiralniških precej pisem, ki spadajo ali v poštni nabiralnik ali pa so naslovljeni na samoupravne organe podjetja. Tako pošto odpravimo na pravilni naslov, vendar s precejšnjo zamudo, saj nabiralnike za »ALUMINIJ« praznimo največ enkrat mesečno.

Torej, dragi člani kolektiva, želimo čimveč prispevkov, vendar pa moramo vedeti, kdo jih piše. Prav to pa želite tudi vi — kot bralci!

Uredniški odbor



Iz elektrolize

Začetek leta - dobri obeti

Nekako v tem času smo na straneh lanskega tovarniškega glasila ugotavljali, da je start v novo leto bil razmeroma slab in da tak začetek ni bil nič kaj spodbuden za doseg večjih proizvodnih uspehov.

Kot je znano, je prišlo lani že v samem začetku do nekaterih nevesočnosti, kot so bile mašitve zniževalcev tlaka v DE Glinica; tej nevesočnosti pa se je pridružilo še pomanjkanje pare, katerega so povzročali občasni izpadi parnih kotlov, da ne govorimo še o mnogih drugih neprijetnostih, ki so nas že kar v začetku leta dokaj iztirile in nam dajale kaj malo upanja za popoln uspeh. No, kot že vsi vemo, smo kljub temu prvič, odkar proizvajamo glinico, lani presegli številko 120.000 ton, kar je vsekakor velik uspeh, čeprav bi lahko bil še večji, če ne bi bile vmes že zgoraj omenjene nevesočnosti.

Če torej trdimo, da smo lahko dokaj zadovoljni z lanskimi rezultati, potem nam to edino lahko da nove pobude in moči za nadaljnje povečanje naše proizvodnje, katero moramo vsekakor spraviti na višjo stopnjo, če še naprej želimo poslovati v mejah rentabilnosti, zavedajoč se pri tem, da je edinole ob povečani proizvodnji mogoče pričakovati tudi višje osebne dohodke, ki morajo biti popolnoma izraženi v naših proizvodih.

Prvi meseci letošnjega leta so se torej pričeli dokaj dobro, kar nas samo navdihuje z veliko mero optimizma, da bo tako tudi naprej, kajti mnogo prerano bi bilo namreč že kar na začetku se sprijazniti z doseženimi rezultati in potem tako nadaljevati, ne zavedajoč se pri tem polne odgovornosti do podjetja kot celote, občine in končno naše skupnosti; ta se prav letos spoprijema z izredno težkimi nalogami, katere moramo pomagati reševati tudi v našem delovnem kolektivju.

Ne bom prav gotovo povedal nič novega, verjamem pa, da mi bodo dali prav vsi člani delovne skupnosti, če ponovno zatrdim, da imamo pri nas še mnoge skrite rezerve, katere lahko še s pridom izkoristimo pri našem vsakdanjem izvrševanju proizvodnih nalog, kajti prav letos v trenutku ko moramo dosledno uresničevati sprejete stabilizacijske ukrepe, bi take skrite rezerve pomenile za nas velik korak naprej pri povečanju proizvodnje in delovne storičnosti. Seveda pa je dolžan sleherni član delovne

skupnosti, da dá vse od sebe, da bodo te naše želje tudi povsem uresničene, kajti prav nobeno tarnanje ne bi v tem trenutku praktično ničesar pomenilo.

Od slehernega proizvajalca je zahtevano, da vloži maksimum svoje energije in truda za povečanje proizvodnje, ki nas bo reševala le, če bodo naše strojne naprave izkoriščene povsem do maksimuma. Za to imamo prav letos vse možnosti, kajti kot vemo, sta parna kotla v DE Energetika bila lani pripravljena za proizvodnjo tolikšnih količin pare, kot jih dejansko DE Glinica potrebuje za izpolnjevanje svojih proizvodnih nalog.

Temu še bosta pripomogla dva manjša parna kotla TPK, ki sta v veliko pomoč. To torej pomeni: če ne bi slučajno

Našim strokovnjakom pa je uspelo, da so končno rešili tudi ta problem; njihov podvig kaže že zelo vidne rezultate, kajti izločanje oksalatov je precej spremenilo dosežani proizvodni tok v Glinici — seveda v pozitivni smeri.

Kot vse izgleda, bomo v bodoče verjetno delali tudi s čistimi lugi, kajti po odpravi sintra bomo kupovali kaustični lug, to pa pomeni, spet korak naprej k izboljšanju proizvodnje.

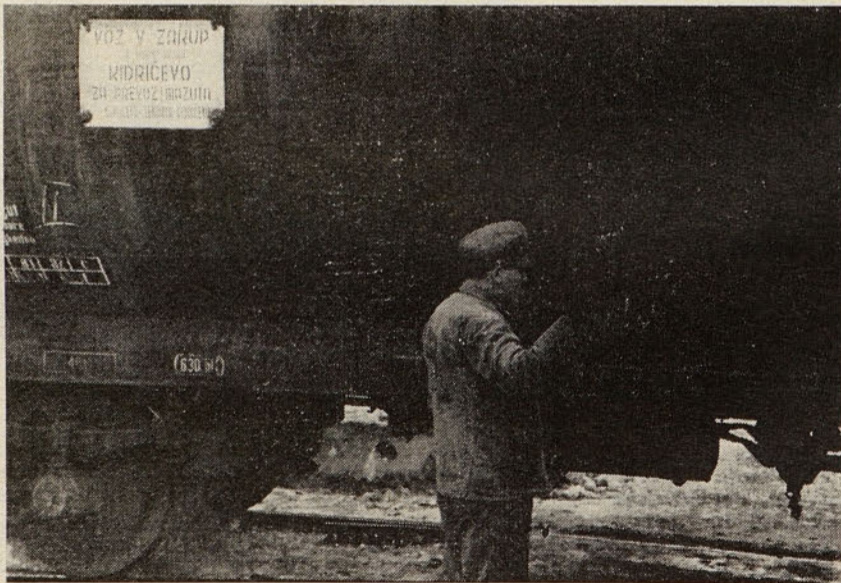
Tukaj sem naštel le nekaj primerov, ki so imeli precej vpliva na manjšo proizvodnjo v lanskem letu, pri čemer pa nisem omenjal proizvajalca kot osnovnega faktorja v celotnem procesu.

Ravno tukaj je namreč treba poudariti, da tudi vse, še tako dobre strojne naprave ne bi predstavljale nič, če ne bo z njimi upravljal človek — upravljalec in proizvajalec. Prav od tega je namreč se-

polne veljave sedaj, ko pričakujemo nadaljnji porast proizvodnje.

Razne oblike medsebojnih dogovorov na množičnih sestankih bi morale prinesiti tudi konkretne delovne rezultate, le pod pogojem, da se sleherni član kolektiva zaveda osebne in kolektivne odgovornosti. To nikakor ni nedosegljivo, če bo ta zavest prišla v kri slehernemu proizvajalcu, slehernemu članu naše delovne skupnosti, katero tudi to leto čakajo težke preizkušnje. Prav gotovo nam stabilizacijski ukrepi ne bodo prizanesli in jih bomo tudi mi krepko čutili na svojih ramah. Neugodne posledice pa bomo lahko tudi ublažili z večjo proizvodnjo, kajti to je tudi edini izhod

Premikač



prišlo do kakšnih nepredvidenih okvar na parnih kotlih, bo pare dovolj. Torej je vse odvisno le od proizvajalcev v DE Glinica, da bodo te možnosti povsem izkoristili, kajti tokrat izgovorov, da ni pare, domala gotovo ne bo. Mnogo težav so nam lani povzročali oksalati, ki so nedvomno bili tudi osnovni krivec za stalne mašitve zniževalcev tlaka, zaradi česar je šlo v izgubo precej dragocenih ton glinice, delavcem v razklopu pa so povzročali precej fizičnega in nepotrebne dela.

daj odvisno, da bo dal vse od sebe in vložil ves svoj trud in vpliv za to, da bodo te naprave povsem izkoriščene, pri čemer pa seveda nikakor ne sme pozabljati, da je treba paziti na to, da surovine ne bomo uporabljali čezmerno in brez potrebe, da bomo poskušali prihraniti kar največ potrošnega materiala in vsega tistega, kar pač bremenja lastno cenno naših proizvodov.

Če že toliko let nazaj govorimo tudi o zavesti proizvajalca, potem mora prav ta zavest bolj kot kdajkoli prej priti do

iz te ulice, saj srednje poti ni.

Če nam torej začetek leta prinaša dobre izgleda, še to zdaleč ne pomeni, da smo sedaj že na cilju, kajti za doseg naših smotrov in želja ne potrebujemo še mnogo naporov in prizadevanj, ki pa ne bi smela pomeniti za nas nepremostljive ovire. Če se bomo v polni meri zavedali situacije, v kateri smo, potem uspeh prav gotovo ne bo izostal!

F. M.

vodjo službe varstva pri delu.

— POROČILO O RAZGOVORIH Z DIREKTORJEM ZAVODA ZA REVIZIJO POSLOVANJA V LJUBLJANI

Delavski svet je obravnaval poročilo vodje razvoja Franca Auerja, dipl. ing., o razgovorih s prof. Nemcem, direktorjem Zavoda za revizijo poslovanja v Ljubljani. Iz tega poročila izhaja, da bi zavod sodeloval pri izdelavi celotnega akta o sistemizaciji našega podjetja. Delavski svet je sklenil, da bomo akt o sistemizaciji našega podjetja in delovno organizacijo opravili s sodelovanjem zavoda. Zadolžil je vodjo razvoja, naj začne uresničevati ta sklep na način, kot to izhaja iz poročila in predloga, kot ga je podal delavskemu svetu. Delavski svet je tudi odobril sredstva v znesku okrog 300.000 din za izvršitev tega sklepa.

— KANDIDATI ZA SODNIKE POROTNIKE OKROŽNEGA SODISCA MARIBOR

Delavski svet je bil mnenja, da so lahko naslednji člani naše delovne skupnosti izvoljeni za sodnike porotnike pri Okrožnem sodišču v Mariboru: Maks Jabločnik, Ivan Lah, Jože Menoni, Ivan Mazer, Franc Meško, Boris Solovjev in Vaclav Vrabič, dipl. ing.

— PLAN PRIPRAVNIKOV

Delavski svet je sprejel naslednji naer za sprejem pripravnikov v letu 1971: 3 diplomirane inženirje strojništva, 2 diplomirana inženirja metalurgije, 2 diplomirana inženirja kemije, 3 diplomirani ekonomisti, 2 strojna inženirja, 3 ekonomisti, 3 strojni tehniki in 5 metalurških ali kemijskih tehnikov za obrat.

Stanovanja za pripravnike bodo na razpolago po dogovoru. Če razpis pripravniških mest ne bi uspel prvič, ga bomo ponavljali vsaka dva meseca.

— PRIKLOP NA VODOVOD IN KANALIZACIJO

Direktor podjetja je podal po naročilu delavskega sveta predlog za rešitev prošnje Krajevne skupnosti Kidricevo za odobritev priklopa vode in kanalizacije za novi zazidalni naer individualne stanovanjske cone v Njivercah. Direktor je predlagal, da naj delavski svet odloži rešitev gornje vloge, dokler ne bo dokončno rešen problem odlagališča rdečega blata.

— »GRADNJE« PTUJ — PROŠNJA ZA ZMANJŠANJE PENALOV

Gradbeno podjetje »Gradnje« Ptuj bi moralo plačati našemu podjetju penale za nepravočasno dokončanje del na severnem delu samskega doma. Vložilo je prošnjo na delavski svet za zmanjšanje plačila penalov. Delavski svet prošnji ni ugodil, ker je menil, da je potrebno pogodbene obveznosti izpolnjevati.

— PARKIRIŠČE

Delavski svet je sklenil, da je treba razširiti parkirni prostor za osebne avtomobile pred upravnim poslopjem tovarne. Mnenja je bil, da bi naj bilo to parkirišče v makadamski izvedbi in da naj kapitalna izgradnja podjetja pripravi predračun in naer za to parkirišče.

Ob koncu seje je delavski svet razpravljal še o proslavi dneva žena in o poročilu odbora za kadre in izobraževanje o pomoči Ivanu Hrastniku, dipl. ing., pri študiju.

K.-n.

Kaj še storiti?

Pod gornjim naslovom bi se lahko skrivalo marsikaj, saj bi lahko obravnavali razna področja in razne probleme tudi v proizvodnji, vendar se bom tokrat oddaljil od proizvodnih problemov in pod gornjim naslovom obstal pri temi »Razprava o osnutku statuta« v naši delovni organizaciji ali še bolje rečeno: v delovni enoti Glinica.

Vendar pa poudarjam, da je tako verjetno bilo tudi v drugih delovnih enotah ali bolj rečeno, še nekaterih, kjer prav tako ni bilo tistega zanimanja za takšen samoupravni akt, kot je to prav statut podjetja.

Takoj po končanih množičnih sestankih, katere je organizirala osnovna organizacija sindikata Glinica, sem si zastavil naslovno vprašanje in kaj posredovati v razpravo našim proizvajalcem, da bi jih zanimalo in pritegnilo k temu, da bi se aktivneje vključevali v razprave in tako pomagali reševati določeno problematiko. Ne morem si zamisliti, da se naši proizvajalci, oziroma njih večina, sploh ne zanima za statut delovne organizacije, ki je osnovni temelj za sestavo vseh nadaljnjih pravilnikov podjetja.

Na dveh množičnih sestankih v DE Glinica je bilo od 320 zaposlenih le 56 ljudi in še to pretežno tistih, ki so bili takrat v izmeni, zato domala ni mogoče govoriti o kakšnih množičnih sestankih. Takšen odnos ob tako pomembni zadevi, kot je razprava o osnutku statuta, je skrajno nerazumljivo in si nikakor ni moč razlagati dejstva, da to zanima le ozek krog ljudi v delovni enoti ali v kolektivu. Kako naj potem delavec pozna svoje pravice in dolžnosti, če pa se ne seznanja niti o najpomembnejšem samoupravnem aktu podjetja — o statutu!

To si predstavljam ravno tako, kot če državljan SFRJ ne pozna ustave, iz katere prav tako izhajajo vse pravice in dolžnosti državljana, mnogi zakoni in odloki. Treba si je zamisliti, kako lahko takšen proizvajalec postane tudi upravljalec svojega podjetja, kjer dela in živi?

Ali je tak proizvajalec lahko dober gospodar v svojem delovnem kolektivu in kaj končno pomaga vsako opozorjanje na določene probleme, če pa večina sploh ni zainteresirana za dogajanje okrog sebe.

Ko je koncem lanskega leta naša sindikalna organizacija v tovarni le našla tisto pravo mesto, ki ji gre, in odločno, v imenu kolektiva, zahtevala od samoupravnih organov, da bi v podjetju čimprej oblikovali osnutke samoupravnih aktov, je imela vso podporo od članov, ob tem pa smo pričakovali, da bo v tej smeri tudi potekala razprava o osnutku statuta, katerega je dobil v obliki brošure sleherni naš proizvajalec. Toda proti vsem pričakovanjem je zadeva dobila drugačen tok, ki pa tudi v bodoče ne obeta kakih boljših izgledov.

Pred nami so še važni trenutki, kajti po sprejemu osnutka statuta bomo začeli sestavljati tudi razne pravilnike, kjer bo prav tako potrebna skupna akcija celotnega kolektiva, toda zmotno je mnenje, da kolektiv lahko sodeluje le v razpravah o pravilniku o razdeljevanju osebnih dohodkov, medtem ko vse ostalo ni njegova stvar! Prej ko slej bomo namreč nujno morali priti do spoznanja, da svoje probleme rešujemo sami in da je le od nas odvisno, kakšni bodo naši uspehi, tako na področju proizvodnje, kot na področju samoupravljanja in delitve. Ali si proizvajalci, katere sploh ne zanimajo take razprave, lahko zamislijo, kaj bo takrat, če nas bo doletelo tisto, kar si vsak od nas v kolektivu najmanj želi. Živimo v času notranjih pretresov v našem gospodarstvu in povsem na jasnem si moramo biti, da vsi ti pretresi ne bodo šli mimo nas, da mi tega ne bi občutili. Devalvacija in stabilizacijski ukrepi nam tudi niso in nam ne bodo prizanesli, kar pa seveda ne pomeni, da smo na koncu, toda ne moremo si ustvarjati iluzije o rožnati perspektivi, kot to mislijo tisti, ki govorijo, zakaj nam

ne dajo našega denarja, češ denar je, pa ga nečemo dati in podobno. Pri takih zadevah mora trezno in razsodno sodelovati ves kolektiv, vendar zares premišljeno, kajti vsak nepremišljen korak nas lahko spravi v izredno neprijeten položaj; tega se mora s polno odgovornostjo zavedati prav sleherni proizvajalec, ki mora poleg problemov svojega delovnega mesta in svoje delovne enote poznati tudi probleme celotnega podjetja in ne nazadnje tudi probleme celotne naše skupnosti, kajti le v tem primeru je lahko njegova odločitev realna v odnosu proizvodnja — delitve!

Ce se sedaj vrnemo malo k razpravi, ki je potekala na omenjenih sestankih, lahko ugotovimo, da so delavci v glavnem pregledali statut in dali nekatere tehtne pripombe in predloge, katere je sindikalna organizacija posredovala komisiji v obravnavo in preučevanje. Vlogi družbeno-političnih organizacij je v osnutku statuta dano ustrezno mesto, vendar ho treba nekatere stvari še razširiti, bolj konkretno obdelati in zapisati v statut. Najbolj pa moti večino proizvajalcev tisto, da je toliko direktorjev

in o tem je bilo tudi največ razprav.

Ne trdim, da morda nimajo proizvajalci o tem svoj prav, toda opaziti je bilo, da so se zelo poglabili v to poglavje, pri tem pa preveč pozabili na ostali del statuta; o tem pa so temeljiteje premislile tudi družbeno-politične organizacije in prav tako dale svoje konkretne in tehtne predloge za popravke.

Sicer bomo o raznih predlogih in pripombah še slišali, zato se ob koncu še enkrat vrnimo k naslovnemu vprašanju, kaj še storiti, da bi v bodoče bilo mnogo bolje, in kaj storiti, da bi se pri naših proizvajalcih končno prebudila zavest, ki je nujno potrebna za nadaljnje reševanje problematike v kolektivu. Nujno se bo vključiti v vsakdanje življenje kolektiva brez slehernega odlašanja in omahovanja, kajti nikakor ne bi smeli dopustiti, da bi nas čas prehitel; to bi bilo vsekakor zelo neugodno za vse nas in tudi za našo nadaljnjo ugodnejšo perspektivo, katero si vsekakor še kako želimo.

F. M.

Zanimivost

Brisalci, ki sami otipavajo dež

Čim hitreje brišejo brisalci vetrobran, tem učinkovitejši so in tem bolj motijo voznika. V novejših in dražjih avtomobile vgrajujejo zato dvobrzinske brisalce.

Voznik lahko s stikalom prilagaja hitrost brisanja dežju; čim bolj ta pada, tem hitreje naj teče brisalec. Iz Zahodne Nemčije prihaja zamisel za elektronsko krmiljenje brisalcev. Motor brisalcev vklaplja majhna elektronska naprava, ki je v bistvu stabilni multivibrator z dvema tranzistorjema, nastavitvenim potencimetrom in še nekaj deli na tiskalnem vezju. Multivibrator sklepa primeren rele, ta pa vklaplja

lja motor, vzporedno z običajnim stikalom za ročni vklop. Elektroniko napajajo iz akumulatorja, vendar preko kontakta na ključu, da brisalci ne bi stekli, če avto stoji. Multivibrator proži stikalo; tega tvorita primerno oblikovani in pozlačeni elektrodi na tankem tiskanem vezju, katerega prilepijo na zunanjo stran vetrobrana tako, da ju brisalci ves čas otirajo. Čim močnejši je dež, tem manjša je upornost izolacijskega pasu med elektrodama in tem hitreje multivibrator proži brisalec. Napravica se sama sproži in ustavi, ko začne in neha deževati.

Kadrovski problem pri uvajanju avtomatske obdelave podatkov

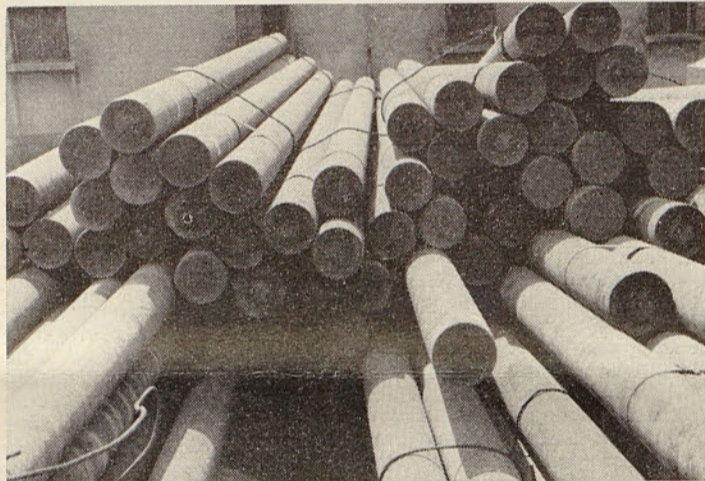
Z vidika, da se tudi naša delovna organizacija vključuje v sodoben način uvajanja obdelave podatkov, bi zelel nakazati gospodarski pomen takega sistema in probleme pri usposabljanju kadrov, ki naj opravljajo določene operacije na elektronskih računalnikih.

Vključevanje elektronskih računalnikov v obdelavo podatkov postaja v naših podjetjih iz dneva v dan bolj pereče. Vedno več je podjetij, ki spoznavajo neprecenljive prednosti avtomatske obdelave podatkov, zato posegajo po sredstvih in napravah, ki omogočajo to obdelavo. Ne glede na to, da srečujemo pri tem vrsto negativnih posledic, katere povzročajo premajhna razgledanost naših kadrov na tem področju, lahko ocenjujemo ta proces »avtomatizacije« kot velik napredek za gospodarstvo.

Uvedba sredstev in naprav za avtomatsko obdelavo podatkov nudi uporabnikom izredne prednosti, pred njih pa tudi postavlja posebne zahteve. Predvsem pomeni avtomatska (elektronska) obdelava podatkov temeljit preobrat v organizaciji pridobivanja informacij; ta zahteva, tako kot vsaka nova organizacija, vrsto organizacijskih posegov v obstoječe poslovanje. Uspešnost posegov zagotovimo z organizacijskimi pripravami, med katere uvrščamo kot prvo in najvažnejšo: šolanje kadrov.

V šolskih sistemih sistematičnega šolanja teh kadrov domala še ne najdemo, zato je pomanjkanje teh kadrov prob-

lem, ki več ali manj spremlja vsa podjetja, katera uvajajo avtomatsko obdelavo podatkov. Zato je zagotovitev pravilne strukture kadrov s primerno stopnjo »mehanografske« izobraženosti eno od ključnih vprašanj pri uvajanju avtomatske obdelave podatkov. Hitrost,



Material za kline

kvaliteta in učinkovitost rezultatov so odvisni predvsem od tega, kako so ljudje pripravljani na novo organizacijo, kako jo sprejemajo in kako jo znajo izvajati. Poleg specializiranih kadrov, ki avtomatsko obdelavo pripravljajo in kasneje izvajajo, je potrebno z namenimi nove organizacije kakor tudi z zahtevami in pomanjkljivostmi seznaniti čimširši krog sodelavcev, posebno še ti-

faktor pri odločanju za nakup in uvedbo elektronskega sistema pa so nesporno samoupravni organi, ki odločajo o razporeditvi dohodka.

Nemalokrat naletimo pri novem uvajanju na odpor, katerega poraja strah ali pomisleki ljudi pred »novim«, ki bi ljudem na nižjih delovnih mestih utegnulo ogroziti obstoj v podjetju in socialni položaj, ljudem na višjih delovnih mestih pa njihovo vlogo in pomembnost. Da je strah ali da so pomisleki odveč, je treba delavcem pojasniti na primeren način in z utemeljeno razlago, da ostanejo ljudje ob novi organizaciji enako pomembni ali še bolj, ker se odpirajo nova delovna mesta z novimi kvalitetnejšimi nalogami. Pri teh razlagah moramo delavcem prikazati cilje, katere zasledujemo z avtomatsko obdelavo podatkov, vse prednosti in pomanjkljivosti, ki so povezane z obdelavo.

Kot sem prvotno pojasnil, takšnih profilov kadrov zaenkrat še primanjkuje in zato moramo angažirati strokovne kadre iz podjetja. Pri tem gre za specializirano usposabljanje kadrov, ki bodo sestavljali strokovni team za uvajanje in izvajanje obdelave podatkov. Šolska predizobrazba tako organizatorjev kot programerjev ni predpisana. Navadno izhajajo pri tem iz zahtev po višjih ali visokih ekonomskih tehničnih ali matematičnih šolah. Koristna je kombinacija različnih profilov, ki se pri teamskem delu dopolnjujejo. Iz-

bira ljudi je seveda problem, ker točnih meril za zagotovitev uspešnosti dela ni. Običajno jih izbirajo na osnovi inteligenčnih in psiholoških testov, vendar rezultati niso vedno najboljše merilo. Vsekakor izbirajo za takšne naloge pretežno mlajše kadre, ki se lažje in hitreje prilagajajo novim metodam. Ponavadi je potrebno za vse te kadre organizirati dopolnilno izobraževanje, posebno, če gre za sistemske analitike in organizatorje, ki bodo delali pri zahtevnih projektih.

V skupino specializiranih kadrov za avtomatsko obdelavo podatkov spadajo tudi tehniki za vzdrževanje teh strojev in naprav, ki se ponavadi šolajo pri proizvajalcih računalnikov. Pri izbiri tega kadra je potrebno upoštevati poznavanje elektronike, ni pa nujno, da je predizobrazba visoka šola. Zelo dobro se obnesejo ljudje s srednjo ali višjo šolo, ki imajo veselje do dela takšne vrste in seveda voljo za dodatno izobraževanje. Nekateri dajejo celo prednost srednje izobraženemu kadru; ti se pri delu ne dolgočasijo, medtem ko se pri ljudeh z visoko šolo to rado zgodi.

Ker je osnovni pogoj za uspešno delo računalnikov odlična organizacija poslovanja, pri kateri človek kljub odličnim in vsestranskim napravam odigra še vedno najpomembnejšo vlogo, ne pozabljammo, da moramo ljudi temeljito pripraviti, da bodo sposobni elektronske naprave izkoriščati racionalno. V ta namen je torej potrebno izobraziti čimveč ljudi, vključiti v delo vse, ki so z obdelavo podatkov povezani na kakršenkoli način.

Uspeli bomo le tako, če bomo pravočasno vse ljudi seznanili s cilji nove organizacije in jim posredovali vso potrebno znanje.

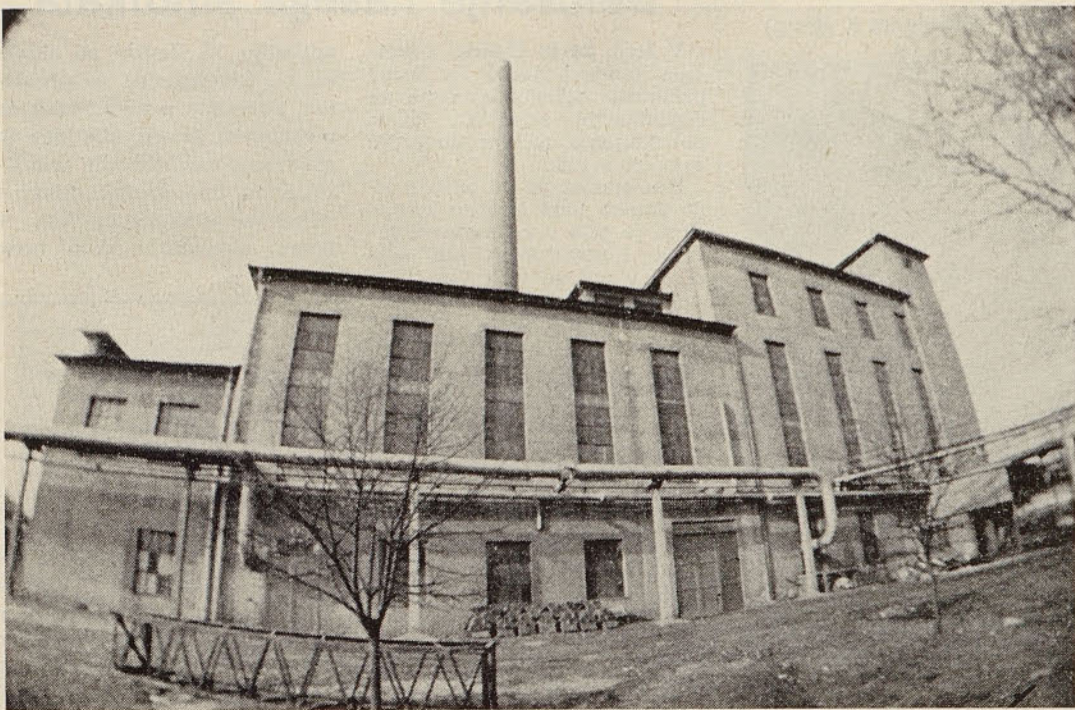
le

POPRAVEK

V II. številu Aluminija, letnik IX, februar 1971 se je na 4. strani v prispevku »Naših 450 minut« vrnila v tretjo kolono od leve proti desni neljuba tiskarska pomota. Citiramo cel stavek, podčrtano besedilo pa je bilo pomotoma izpuščeno.

»Upam si trditi, da je pri nas zelo malo takšnih, ki bi delali do zadnje minute in bi se šele po izteku del. časa začeli pripravljati na odhod domov, kar bi po moje bilo edino pravilno.«

Kot ste se lahko prepričali, je tiskarski škrat dokaj obrnil smisel avtorjeve navedbe, zato se njemu in bralcem opravičujemo zaradi te pomote.



Kotlarna

Glasilo ptujskih sindikatov

OBČINSKI SINDIKALNI SVET PTUJ je v letu 1971 začel z rednim izdajanjem BILTENA pod gornjim naslovom, kjer je obravnavana vsa problematika, vse življenje ptujskih sindikatov. Da bi bili tudi člani naše delovne skupnosti na tekočem z vsebino BILTENA, bo SEKRETARIAT TOVARNIŠKEGA ZBORA SINDIKATA v vsaki številki ALUMINIJA priobčil najvažnejše prispevke.

VSEBINA TRETJE ŠTEVILKE:

KAJ LAHKO PRIČAKUJEMO OD ZAKONA O NERAZVITIH OBMOČJIH?

Predvsem se moramo zavežati, da sam zakon ne bo prinesel čudežev, da pomoč na nerazvita območja ne bo pritekala avtomatično, da se bo naše območje sedaj, ko je ptujska občina uvrščena med 11 nerazvitih občin Slovenije, z lahkoto in hitreje razvijalo. Zakon o pomoči manj razvitim območjem bo predvsem omogočal:

1. ekonomska pomoč; kapital bomo na nerazvitih območjih vlagali po zelo racionalni ekonomski logiki. Pomoč slovenske skupnosti bo v tem, da bodo tisti, ki bodo želeli vlagati svoj kapital na našem območju, deležni olajšav s tem, da bodo plačevali le 3 odst. obresti od vložnega kapitala. Če hočemo, da bo tak kapital pritekal na naše območje, bomo morali imeti smeje, ekonomsko utemeljene in trdne programe razvoja. Tu morajo biti nosilci posamezne gospodarske organizacije s svojimi koncepti razvoja. Če takih nosilcev ne bo, če ne bo več smelosti pri naših gospodarstvenikih, bo naš razvoj toliko počasnejši.

2. Enakomernejši in bolj usklajen razvoj družbenih dejavnosti tudi na nerazvitih območjih, pogoj dela in materialne možnosti, da bodo taki pogoji ustvarjeni. To velja zlasti za šolstvo. Toda to delno izvajamo že od leta 1968 dalje, dodatnega financiranja osnovnega šolstva je deležno v Sloveniji 35 občin, med nerazvite pa je uvrščenih le 11. Torej, tudi tukaj ne moremo pričakovati bistveno večjih sredstev kot doslej.

3. Skrb za ceste in druge komunikacije, vendar le tam, kjer bo to ekonomsko utemeljeno. Glavna pomoč nerazvitim območjem bo namreč v tem, da bi s hitrejšimi in boljimi zvezami omogočili prebivalstvu zaposlitev v razvitejših delih. Urejene komunikacije pa omogočajo tudi razvoj turizma na nerazvitih območjih. Nerealno bi bilo torej pri-

čakovati investicijska vlaganja v proizvodne objekte na nerazvitih območjih.

Vse navedene elemente bo potrebno upoštevati pri programiranju razvoja ptujske občine; ta mora imeti ustrezno mesto v regionalnem programu, ki je glede na pomoč širše družbene skupnosti izredno pomemben. Regionalni program razvoja severovzhodne Slovenije pripravlja Ekonomski center v Mariboru za območje 13. občin. V odborih in komisijah delajo tudi člani iz ptujske občine, žal pa je po dosedanjih ugotovitvah premalo čutili njihovo prisotnost in angažiranje za interese razvoja ptujske občine.

Pomembnosti srednjeročnega programa razvoja občine se vsi skupaj premalo zavedamo. Zato je nujno potrebno pognati vse ekonomske in družbene dejavnike, da se bodo te naloge lotili z vso odgovornostjo in ekonomsko smelostjo. V to je treba vključiti tudi vse specialne strokovne organizacije, izkoristiti usluge raznih institutov in vse druge obstoječe možnosti in sposobnosti.

Na osnovi nakazanega povzetka razprave je občinski odbor sindikata delavcev družbenih dejavnosti soglasno sprejel naslednja stališča in priporočila:

1. Programe razvoja posameznih delovnih organizacij (gospodarskih in negospodarskih), dejavnosti in občine je treba pripraviti v prvem polletju letošnjega leta. Naloga sindikata je: s svojo aktivnostjo mora prispevati k temu, da bodo strokovne službe in javnost za to pomembno nalogo zainteresirane, aktivirane in da bo konkretno delovanje čimprej započeto.
2. S polnim angažiranjem strokovnih služb in posameznih strokovnjakov je treba doseči, da bodo osnutki razvojnih programov čimbolj realni in odraz dejanskih potreb. Z javno razpravo pritegniti k sodelovanju vse zainteresirane občane in jih angažirati, da se bodo kot samoupravljalci v svojih

organih zavzemali za dosledno uresničevanje programov.

3. Komisije, ki pripravljajo programe razvoja za posamezna področja družbenih dejavnosti, naj sproti seznanjajo z osnutki programov in z drugim gradivom tudi občinski odbor sindikata družbenih dejavnosti, ki bo nosilec javne razprave v delovnih organizacijah. Osnovne organizacije sindikata na področju družbenih dejavnosti se naj aktivno vključijo v to akcijo.

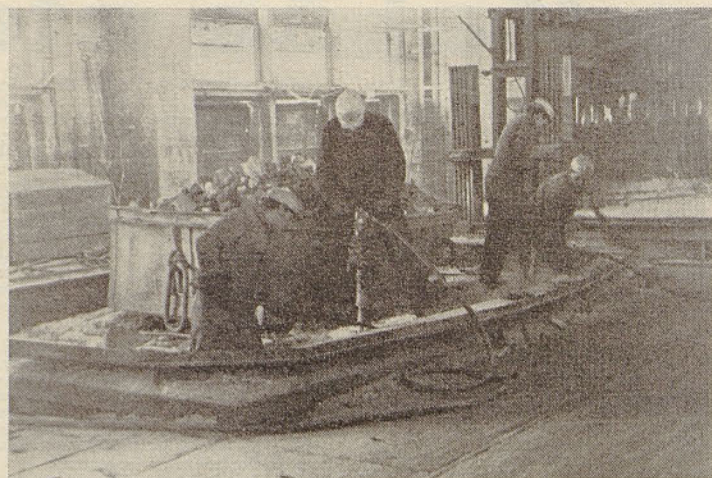
4. Predlagamo tudi sindikatom drugih dejavnosti, da se prav tako, vsak za svoje področje, zavzemajo za sestavo programov razvoja.

Deseti teden bratstva in prijateljstva

1. Organiziran bo v mesecu aprilu 1971 v počastitev 30-letnice vstaje jugoslovanskih narodov; 10-letnice sodelovanja med občinami Čakovec, Ptuj in Varaždin in v počastitev II. kongresa samoupravljalcev Jugoslavije.

2. Pokrovitelj X. Tedna bratstva in prijateljstva je delovna skupnost Tovarne metalnih polizdelkov IMPOL — Slovenska Bistrica. Potem je nanizanih še ostalih 12 točk, ki obravnavajo program kulturno-umetniških skupin, revijo mladinskih pevskih zborov, foto razstavo, izid revije Prijateljstvo, tekmovanje ZROP sodelujočih občin v orientacijskem pohodu, tradicionalno turistično-ocenjevalno in spretnostno vožnjo »Bratstvo in prijateljstvo«, tekmovanje radio-amaterjev, desete jubilejne delavske športne igre, svečane seje občinskih svetov Zveze sindikatov in delegacij, medobčinsko posvetovanje v zvezi s pripravami na X. kongres samoupravljalcev, izdajo spominske pisemske ovojnice in spominskega poštnega žiga in kot zadnje zadalžitev posameznih odborov za sestavo programov kulturnih, športnih in drugih prireditev.

(Nadaljevanje na 5. strani)



Razkopavanje dotrajane peči

Sestav našega sindikata

(NADALJEVANJE)

V prejšnji številki smo opisali konstituiranje novega vodstva osnovne organizacije sindikata TGA, danes pa bi to še dopolnili in seznanili člane delovne skupnosti s predstavniki osnovnih organizacij sindikata po DE, ki zastopajo svoje člane direktno ali indirektno v tovarniškem zboru sindikata ali sodelujejo v posameznih komisijah tovarniškega zbora. Pri tem bi želeli seznaniti kolektiv, če še ni bil seznanjen, da ima vsaka DE tudi osnovno organizacijo sindikata. Njen predsednik je neposredno član predsedstva tovarniškega zbora sindikata, predsedniki komisij pri osnovnih organizacijah po DE so člani komisij pri tovarniškem zboru sindikata.

Komisije so po DE zadolžene za enaka delovna področja, kot so centralne komisije pri tovarniškem zboru:

1. Komisija za kadre in izobraževanje,
2. Komisija za kulturo in rekreacijo
3. Komisija za družbeni standard
4. Komisija za gospodarstvo in samoupravljanje
5. Komisija za prošnje in pritožbe
6. Upravni odbor zdravstvene ga sklada
7. Komisija za družbeno aktivnost žena.

Delovanje našega sindikata

V želji, da bi članom kolektiva čimbolj jasno in točno prikazali delovanje Osnovne organizacije sindikata TGA, posredujemo zadnja obvestila v zvezi s tem.

Sekretariat je do oddaje tega članka imel skupno 3 seje. Prva je bila v normalnem sestavu, osnova za začetek dela in je v eni od točk dnevnega reda vpeljala delovodnike v vse osnovne organizacije sindikata po DE tako, da bo iz teh razvidno vso delovanje. Druga je bila razširjena s sodelovanjem sekretarja ZK Filipa Dolinarja in predsednika ZM Milana Nezmaha in je kot glavno temo obravnavala statut. Tretja je bila prav tako v razširjenem sestavu, s sodelovanjem predsednice za družbeno aktivnost žena Katicice Gegič in predsednika godbene sekcije Franca Zajca. Na dnevnem redu sta bila tudi organizacija praznika 8. marca — dneva žena in delovanje godbene sekcije.

Predsedstvo je prav tako imelo prvo redno sejo. Te se je

Predsedniki komisij (po vrstnem redu komisij) po DE so:

DE ALUMINIJ:

Franco Kolarič, Vida Resnik, Lovro Jeza, Ivo Tušek, Janez Kostanjevec, Anton Banko in Marija Kozoderc.

DE GLINICA:

Ivan Kustec, Štefan Dončec, Maks Tominc, Janez Sukič, Janez Jeza, Franc Meško in Pepca Firbas.

DE ENERGETIKA:

Janko Kolarič, Franjo Ceci, Andrej Gornik, Janko Kolarič, Franc Koren, Franjo Ceci in Štefka Letonja.

DE PROMET:

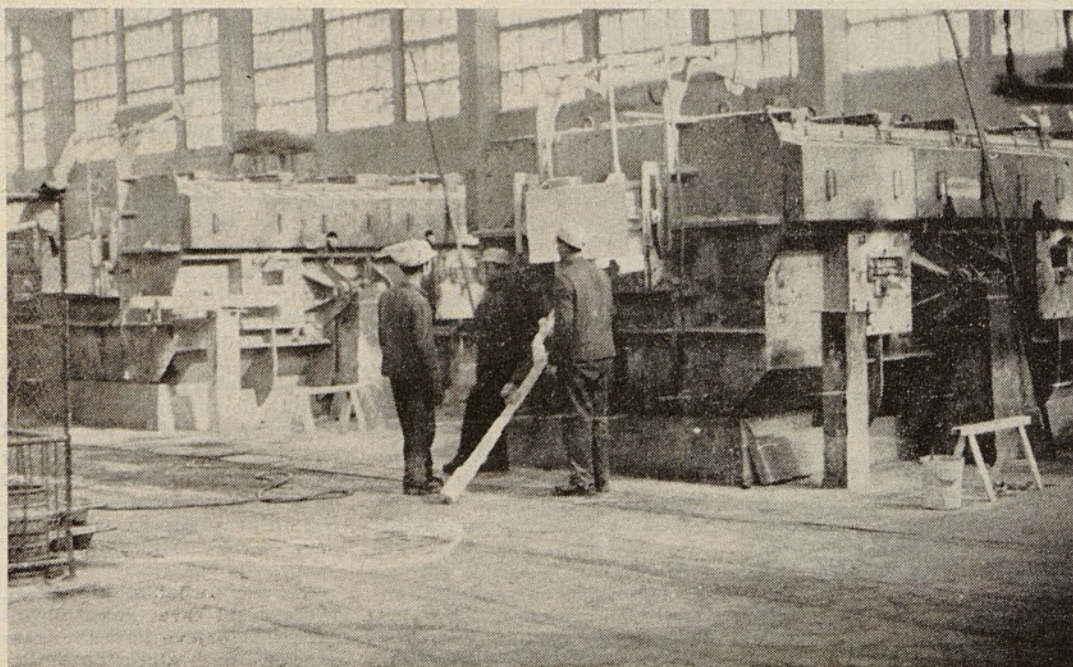
Viktor Prelog, Jože Soršak, Stanko Klinc, Anton Kurilič, Anton Kaučič, Janez Galun in Marija Korpar.

DE OSREDNJE SLUŽBE:

Vlado Peternel, Vojo Veličkovič, Franc Lončarič, Jože Šegula, Milan ing. Trop, Janez Kostanjevec in Alenka Gorup.

DE VZDRŽEVANJE:

Franco Novak, Jože Murata, Stevo Lončarič, Ladislav Fajt, Franc Širec, Miha Emeršič in Majda Štrafela.



Iz livarne

Dopisujte v
ALUMINIJ

spremenjeni, objavljali v tovarniškem časopisu ALUMINIJ. Sprejet je tudi predlog v zvezi z nagradami v obliki reprodukcijskih umetniških slik za najzaslužnejše člane sindikata TGA v pretekli mandatni dobi.

Razvoj aluminijske industrije v Jugoslaviji

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Značilen pojav pri izgradnji aluminijske industrije je tudi v tem, da države, ki nimajo prav nikakršnih komparativnih prednosti, stimulirajo izgradnjo novih kapacitet z nujenjem ugodnih pogojev za izgradnjo. Tako se vedno bolj siri število tistih dežel, ki potrebe po aluminiju krijejo iz lastne proizvodnje in imajo tudi viške za izvoz. Takšna konstelacija pri proizvodnji aluminija daje avtarkičen položaj vsaki posamezni asociaciji ali državi in izključuje možnosti za prodajo na teh tržiščih.

Vsa ta gibanja kažejo, da se predvsem zahodna Evropa, ki se vedno predstavlja potencialno tržišče za naš aluminij, z izgradnjo lastnih kapacitet aluminijske industrije vse bolj zapira pred uvozom. To je naša aluminijska industrija v zadnjih letih že občutila in smo morali zaradi tega že zmanjševati proizvodnjo aluminijskih polizdelkov, kljub rastoči konjunkturi na tem področju. Ob takšnem položaju je res težko razumeti sklep o gradnji novih tovarn, bodisi s področja primarnega aluminija, pa tudi aluminijskih polizdelkov. Še bolj absurdno pa je po našem mišljenju sprejemati in po družbenem planu konkretno določevati izgradnjo novih aluminijskih kapacitet na še dodatnih lokacijah, oziroma, povečevati v gradnji že nahajajoče se objekte aluminijske industrije.

Ob vseh pomanjkljivostih in težavah take izgradnje ter velikega angažiranja potrebnih sredstev, ne glede na izvor, bi prvenstveno morali zagotoviti plasman že obstoječe ali v izgradnji se nahajajoče aluminijske proizvodnje in predelave.

Rezoniranje z različnimi prognozami na podlagi porasta aluminijske proizvodnje v svetu v preteklem obdobju ima sicer neko vrednost in daje tudi določeni razvojni trend. (Pri vseh teh hipotezah pa ne smemo pozabiti, da so od vseh teh povprečij porasta bila v posameznih letih občutna odstopanja). Dejansko se stvari niso razvijale povsod enako. V industrijsko razvitih državah je bila težnja porasta močna, vendar, kar je normalno mnogo manj močna kot v deželah v razvoju, seveda gledano re-

lativno.

O aluminiju večkrat pišemo kot o lokomotivnem sektorju gospodarstva. Izgleda, da je ta teza prevzeta tudi nas. Vprašanje, ki ostaja odprto, pa je jasno: ali bo razmah aluminija se nadalje trajal in kaksne možnosti v tem razvoju imamo mi.

Ce danes natančneje pregledamo prognoze preteklih let, vidimo, da so bile te v veliki meri uresničene, pri tem pa ne smemo pozabiti, da so ugodne napovedi veljale predvsem do leta 1970. To leto predstavlja namreč prelomnico v tem smislu, da je zaključevana etapa večjih izgradenj v Evropi. Zaradi tega eksperti dopuščajo možnost, da bo v obdobju 1970 do 1975 prišlo do spremembe ritma porasta. To spremembo ritma porasta je v tekočem letu že močno občutili na aluminijem trgu. Stagnacija prodaje je spremljana z rapidnim znižanjem cen. Splošno mišljenje je, da je vzrok takemu stanju hiperprodukcija v proizvodnji aluminija, ki že kaže vse znake recesije. Ob takih pogojih niti naša, že obstoječa industrija nima tržišča in se zaloge aluminija kopičijo doma, medtem ko predelovalna industrija zmanjšuje proizvodnjo. Pregled zadnjih desetih let kaže, da je domača industrija aluminija vedno zapadala v težave, tako zaradi plasmana izdelkov, kot tudi zaradi premajhne akumulativnosti. Vse to se je dogajalo ob polni pomoči družbe, ki je z različnimi bonitetami in protekcionističnimi ukrepi varovala in favorizirala aluminijsko predelovalno industrijo. To je bil primer tako pri nakupu surovine, kot tudi pri prodaji.

Novo aluminijsko industrijo povsem izgrajujemo s tujimi in domačimi krediti. To je moment, ki bo še posebej prizadel akumulativnost te dejavnosti, saj je splošno znano, da je akumulativnost te proizvodnje v svetu dosežena s 5,5 do 6% na skupen promet — torej je res relativno nizka. Ne da bi hoteli polemizirati, moramo povedati, da so podatki, ki so bili prikazani v posameznih investicijskih elaboratih, napačni, morda celo namerno nizki. Ob takem dejstvu lahko ugotovimo, da so komparativne prednosti, ki so dokazane s takimi podatki, nerealne. Predstavljamo pa si lahko tudi težave, ki bodo nastopile po prenehanju črpanja kreditov, ko bo treba te doplačevati in proizvodnjo plasirati na tržišče.

Iz prej opisanega sledi, da ni mogoče pričakovati vključev večjih količin na zunanji trg, ker je ta zasičen in v pretežni meri zaprt za našo prodajo. Domači trg pa teh količin v nobenem primeru ne more absorbirati.

Slednje trditve potrjuje dejstvo, da so na domačem trgu v zadnjem desetletju napravljeni le manjši premiki. Primerjava teh premikov oziroma stopnje rasti z gibanji na zunanji trgih vidno izkazuje znatna odstopanja. Optimisti napovedujejo sicer še nadaljnjo rast — porast proizvodnje in potrošnje tako, da bi ta v svetovnem merilu znašala več kot 20.000.000 ton v letu 1980. Vprašanje, ki tudi pri taki napovedi in ob njeni uresničitvi še vedno obstaja, je, ali se bo jugoslovanska aluminijska industrija lahko vključila v krog tega predvidenega porasta.

Vsi pojavi kažejo, da kompleks industrije aluminija v naši državi, v katerega vlagamo velikanska sredstva, ni tehtno in temeljito preučeno, zlasti v zvezi z možnostmi izvoza in rentabilnosti. Pretirani optimizem nam bo tudi v bodoče lahko samo škodoval.

R. B.
(Konec)

Zanimivost Leto je vredno tri točke

V industriji obojenih metala »DJURO SALAJ« v Nišu je delavski svet sklenil, da dobi vsak zaposleni v tem podjetju dodatno še tri točke za vsako leto, ki ga je prebil v kolektivu. Namen tega simpatičnega dodatka je zmanjšati fluktuacijo zaposlenih, je pa tudi nagrada dolgoletnim članom kolektiva za njihovo stalnost in zvestobo kolektivu.



Domov



Zinka Učakar je administratorica v laboratoriju aluminija

Nadaljevanje s 4. strani

Stališča predsedstva občinskega sveta ZSS Ptuj

DO FINANCIRANJA IZGRADNJE MARIBORSKE IN PTUJSKE BOLNIŠNICE

Predsedstvo Občinskega sindikalnega sveta Ptuj je na svoji IX. redni seji, 10. febr. 1971, razpravljalo o financiranju izgradnje mariborske in ptujske bolnišnice. Na osnovi temeljite razprave in analize finančnega stanja delovnih organizacij v ptujski občini ob stabilizacijskih ukrepih je predsedstvo soglasno sprejelo naslednja stališča do financiranja izgradnje mariborske in ptujske bolnišnice:

1. Predsedstvo soglasno podpira sprejeta stališča skupne seje komisije za vprašanja zdravstva in socialnega varstva pri Občinski konferenci ZKS Ptuj in sekretariata sekcije za zdravstvo pri Občinski konferenci Socialistične zveze delovnih ljudi Ptuj. Ta stališča so:

— primarno je treba izpopolniti program investicij v zdravstvu na območju ptujske občine, ker je to dolg občanom, ki že prispevajo svoja sredstva;

— odklanjamo kakršnokoli neusklajeno zbiranje sredstev za mariborsko bolnišnico;

— razumemo potrebo, da bi bila čimprej dognajena mariborska bolnišnica, prizadevanja v tej smeri podpiramo in smo s svojim deležem pripravljani tudi pomagati; naš delež pa mora temeljiti na realnih in argumentiranih izračunih, koliko bo naše območje s to investicijo pridobilo, oz. koliko bo investicija koristila pri zdravljenju naših občanov.

2. Predsedstvo moralno podpira akcijo za zbiranje finančnih sredstev za dograditev mariborske bolnišnice, vendar meni, da je čas, v katerem smo, trenutno neprimeren; ob tem pa si zastavlja vprašanje, zakaj so toliko časa čakali z dograditvijo tega objekta.

3. Nalogo, ki so jo ptujski sindikati začeli uresničevati skupaj s Skupščino občine Ptuj in z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami občine Ptuj pred dvema letoma, to je zbiranje sredstev za ptujsko bolnišnico, je potrebno nadaljevati in je tudi prioriteta. Na občinskih zborih osnovnih organizacij sindikatov je bilo zastavljeno vprašanje, kako daleč je naloga že izvršena.

Občni zbor osnovnih organizacij sindikatov in plenum občinskega sveta ZSS Ptuj sta zahtevala, da se naj akcija nadaljuje in da v nobenem primeru ne moremo in ne smemo vzporedno opravljati še kako drugo akcijo, ki bi obremenjevala gospodarstvo in delovne ljudi.

4. Predsedstvo ugotavlja, da so proizvajalna sredstva v večini delovnih organizacij ekonomske in tehnično zastarela, saj njihova iztrošenost znaša nad 54%, zato je potrebno v prvi vrsti s povečano amortizacijo ustvariti možnosti za zamenjavo nefunkcionalnih sredstev in nabavo modernejših proizvodnih naprav, da bi s tem ustvarili pogoje za povečanje proizvodnje, kot je bilo to sprejeto v stališčih in sklepih XI. občnega zbora ZSS občine Ptuj. Iztrošenost delovnih sredstev ima za posledico slabše gospodarske uspehe in nižje osebne dohodke delavcev v občini Ptuj. Kljub takemu stanju je večina občanov ptujske občine sprejela krajevni samoprispevek. V letu 1970 pa smo sprejeli še dodatno obremenitev na osebne dohodke, to je 0,46%, ki se deli: 0,23% za investicije v šolstvu in 0,23% za investicije v zdravstvu.

5. Upoštevalo stališča občinskih zborov osnovnih organizacij sindikatov in plenum občinskega sveta ZSS Ptuj, navedene ugotovitve in trenutno stanje, v katerem smo, ne dovoljujejo in izključujejo dodatno obremenjevanje delovnih organizacij in delovnih ljudi občine Ptuj. Zaradi vseh navedenih razlogov, občinski svet ZSS Ptuj ne bo mogel vsaj še v perspektivi treh let opravljati nobene akcije za zbiranje kakršnihkoli sredstev, pa če ravno bi bila nujno potrebna.

6. Stališča predsedstva občinskega sveta ZSS Ptuj je:

a) primarno je treba izpopolniti program investicij v zdravstvu na območju občine Ptuj, ker je to dolg delovnim ljudem oz. občanom občine Ptuj, ki že prispevajo svoja sredstva;

b) odklanjamo kakršnokoli neusklajeno zbiranje sredstev za mariborsko bolnišnico.

Izobraževanje

z vidika industrijske sociologije

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Pri načrtovanju izobraževanja bi bile koristne še druge analize, če bi bili zbrani ustrezni podatki. Tako je pa treba temeljito izkoristiti razpoložljive, to je, dosedaj zbrane podatke. Načrtovanje višje in visokošolskega izobraževanja je torej teamsko delo različnih znanstvenih delavcev in institucij. Temeljiti mora na kompleksnih analizah in primerjavah rezultatov teh analiz z izsledki enakih študij v drugih državah z višjo razvojno stopnjo. Upoštevati pa mora cilje, ki si jih želimo, ali ki temeljijo na drugih izhodiščih. Spomnimo se Myersovega trenda in velikega odstopanja podatkov za Jugoslavijo od značilnega razmerja med ND in izobrazbenim nivojem prebivalstva. Izkazalo se je, da je kljub visokemu indeksu izobrazbe nesorazmerno nizek ND (narodni bruto proizvod) na prebivalca. Spadamo torej med države, ki zelo slabo izkoriščajo dragocene človeške resurse, kar bomo tudi ugotovili v sestavku o izkoriščenosti strokovnjakov. Točne in utemeljene razlage za nepravilno vložene investicije v človeške resurse ni, iščemo lahko le možne odgovore:

- Investirali smo preveč v kvantiteto izobraževanja namesto v kvaliteto z reduciranim vpisom na univerze.
- Možno je, da smo šolali relativno preveliko število profilov ali pa, da ti niso dovolj adaptirani na potrebe sodobnega tehnološkega razvoja in fleksibilne organizacije. Danes je tržišče že nesiguren indikator in regulator produkcije šolanih kadrov in njihovih profilov.
- Organizacija dela in management v naših delovnih organizacijah sta polna odklonilnih in zavornih stališč in teženj z ozirom na visoko strokovno izobražene kadre. (Vse takšne negativne lastnosti so točneje obravnavane v sestavku o izkoriščenosti strok. kadrov). Le redko srečamo management (vodenje), ki gre v korak s časom in posveča izjemno pozornost strok. kadrom, jih motivira, nagraduje in tudi zaposluje v velikem številu. Velika je verjetnost, da zadnji faktor močno določa nizko odvisnost NBP na prebivalca z ozirom na človeško izobrazbo v Jugoslaviji. Obstaja nekaj dejstev, ki kažejo, da bi bila ta korelacija za Slovenijo višja:
- Nižje število diplomantov, kot druge republike, pa vendar kvalitetnejšo ekonomijo;
- Edino v Sloveniji sta NBP in produktivnost naraščala v času reforme, v Jugoslaviji pa docela stagnirala.

Poglejmo, kaj pravijo o načrtovanju kadrov na sploh ali pa posebej za Slovenijo nekateri avtorji:

— S. Saksida odklanja načrt na podlagi sedanje situacije, t. j. objektivnih potreb, in načrt na podlagi ekstrapolacije splošnih razvojnih smeri. Sprejema pa načrt na podlagi ciljev, ki si jih postavimo za prihodnost, in načrt na podlagi predpostavke, da bodo visokokvalificirani kadri sami ustvarjali prihodnost. Sicer je pa Slovenija premajhna enota, da bi mogli zanjo pripraviti dovolj točen in siguren načrt kadrov. Gibanja pri nas odražajo gibanja v relevantnih okoljih. Ta prinašajo veliko nesigurnosti, nemogočega, oziroma nesmiselnega, nestalnega in pd. Načrt kadrov bi naj bil le oz. predvsem usmerjen na — »potrebo po vključitvi v mednarodno delitev dela!«. Slovenija je namreč kot majhen makro sistem fleksibilna in tako polna možnosti nastajanja sprememb. V tem cilju je po njegovem treba predvideti ekspanzivni razvoj kadrov na področjih, ki kažejo, da imajo prihodnost v naslednjih 20 do 30 letih, kot so npr. kibernetika, avtomatika, informatika... Razvijati bi bilo treba moderne metode za hitro učenje tujih jezikov, matematike idr.

— Sklepne misli S. Možine o načrtovanju kadrov so na kratko te:

- a) pri načrtu moramo upoštevati tri sile: interes družbe, potrebe delovnih organizacij in socialno-ekonomski interes posameznika;
- b) potrebovali bomo več strokovnjakov za nova področja kibernetike, komunikacij, organizacije in sodobne tehnologije, in manj strokovnjakov za klasična področja gozdarstva, rudar., agronomije ipd.;
- c) potreben je hiter prehod s primarnega in sekundarnega na terciarno in kvartarno področje dela, t. j. skratka: manj ročnega in več umskega dela;
- d) dalje govori v tej zvezi o konkretnem izobraževanju z vseh vidikov in na koncu misli že na novo univerzo: samostojno, moderno oz. sodobno...

(KONEC PRIHODNJIČ)

RAZLAGA NEKATERIH TUJK

ANALIZA — razčlenjevanje, razčlenitev kake enote ali celote na njene dele, sestavine.
TEAM — moštvo, skupina;
ADAPTACIJA — ureditev, preureditev, prenovitev, prilagoditev;
PROFIL — skupek ali prikaz osnovnih tipičnih potez, preseki ali prerezi itd.;
FLEKSIBILNOST — upogljivost, gibčnost, voljnost;
INDIKATOR — kazalec;
MANAGEMENT — poslovno vodstvo;
FAKTOR — dejavnik, eden od bistvenih elementov;
EKSTRAPOLACIJA — določitev zunanje funkcije;
RELEVANCA — pomembnost, bistvenost, primernost;
MAKRO — velik;
EKSPANZIJA — širjenje, razširjanje;
KIBERNETIKA — moderna znanstvena panoga, ki proučuje, na primer, delovanje zapletenih elektronskih strojev;
KOMUNIKACIJA — naznanilo, sporočilo — prometne zveze in pomočki;
PRIMARNO — prvo, prvobitno, osnovno;
SEKUNDARNO — drugo, drugovrstno;
KVARTALNO — četrto, četrtoostopno;
TERCIARNO — tretjestopno, tretje.

LETNO POROČILO SLUŽBE VARNOSTI PRI DELU

IZDATNI PRIHRANKI

Z letom 1970 je služba varnosti pri delu v naši tovarni zaključila svojo 17-letno po-

slovanje. Stanje nezdod je vedno merilo, s katerim ocenjujemo delovno varnost.

Navedena razpredelnica nam predoči naslednje stanje:

Leto	Število zaposlenih	Število nezdod	Ponesrečil se je vsak	Izgub. dni zaradi nezdod
1954	1125	125	9	1574
1955	1628	267	6,1	1405
1956	1628	175	9,3	2862
1957	1960	232	7,3	3510
1958	1713	203	8,4	4509
1959	1698	242	7	5248
1960	1969	180	9,4	3768
1961	1709	245	7	4279
1962	1729	231	7,5	3542
1963	1765	243	7,3	3914
1964	1832	207	8,9	3868
1965	1848	205	12	4074
1966	1909	153	12,5	2465
1967	1944	142	13,7	2882
1968	1942	127	15,3	1576
1969	1935	106	19,7	1934
1970	1900	107	19,0	1782

Iz navedenega je razvidno, da so nesreče v določenih letih nihale, toda od leta 1964 se število nezdod zmanjšuje, saj se je v letu 1960 poškodoval vsak 9 delavec, dočim se je v letu 1970 poškodoval vsak 19 delavec.

Jasno je, da je najboljši kazalec, ki izhaja iz ekonomskega vidika — število izgubljenih dni zaradi nezdod. Ta prikaz nam pove, da smo tudi finančno uspeli, saj so izgubljeni dnevi znatno nižji na enega zavarovanega kakor v prejšnjih letih. Koliko je znašal pri tem prihranek finančnih sredstev, ni potrebno posebej podarjati.

Zelo zanimiv je kazalec vzrokov nezdod; ta pokazatelj je bil pred nekaj leti precej drugačen. Še pred 5. leti smo za beležili okrog 80% nezdod zaradi vzroka osebnega faktorja, torej v zvezi s pomanjkljivostjo ponesrečenca. V zadnjem letu je vsekakor osebnega faktorja manj in sicer okrog 50%. To pomeni, da je napak, ki jih pri delu izvajajo delavci (neprevidnost, preziranje nevarnosti, nepazljivost itd.) vedno manj, toda še vedno preveč, da bi lahko bili zadovoljni. Zaradi tega bi bilo potrebno še naprej posvetiti pozornost strokovni vzgoji in propagandi za varno delo.

Vsekakor pa bo potrebno posvetiti več pozornosti ureditvi pogojev dela. Predvsem je tu mišljeno urejanje delovnih strojev, orodja in transportnih sredstev. Glede vzrokov nezdod bi torej lahko trdili, da se je stanje izboljšalo le pri vzrokih osebnega faktorja, deloma pri ureditvi varnostnih naprav, medtem se ni mnogo izboljšalo glede pogojev dela in naprav za transportna dela in njegove pripomočke.

To trditev potrjuje kazalec izvorov nezdod. Pokazatelj

prikazuje, da je kot vir nezdod — delovno okolje prisotno s sorazmerno visokim odstotkom 27%. Da je pri ročnem orodju iskati precej vzrokov nezdod smo videli pri raznih pregledih delovnih mest. Cestokrat orodje, pa tudi najenostavnejše, kot so kladiiva, pile in druga razna ročna orodja, niso urejena tako, da bi ustrezala varnemu in dobremu delu.

Mnogo nezdod je bilo zaradi tujkov (kovinskih, lesenih itd.). Ti tujki se pojavljajo pri obdelavi kovine, lesa in drugih materialov. Brez dvoma pa lahko sklepamo, da pri obdelavi materiala ne delamo dovolj previdno ter da delavci ne uporabljajo osebna varovalna sredstva (predvsem očala). Tudi odstotek nesreč pri prometnih sredstvih je visok (11%). To pomeni, da postopek uporabe ne usklajujemo z varnostno tehniko in da uporabniki teh sredstev niso seznanjeni ali pa nezadostno z nevarnostjo, ki se pojavlja pri uporabi teh sredstev.

PROBLEMI, S KATERIMI SE SREČUJEMO NA PODROČJU PREPREČEVANJA NEZGOD

Znano je, da se je razvila industrija pri nas šele po drugi svetovni vojni. To pomeni, da večina naših delavcev, pa tudi vodečega kadra, nima bogatih izkušenj v industrijski proizvodnji in njenem načinu dela.

Izkušnja pa je glavno orožje za preprečevanje nezdod. Te izkušnje je treba seveda pametno izkoristiti in jih tudi posredovati drugim. Domala 2/3 naših delavcev, ki delajo sedaj v industriji in ki upravljajo ročne stroje in naprave, še pred leti niso imeli nobene zveze z industrijo. Njihov način življenja in dela se je popolnoma spremenil. Te spremembe pa so prav gotovo vpli-

vale na njihovo počutje pri delu, predvsem pa na stopnjo varnostne tehnike. Pri tem pa moramo še poudariti, da smo prav tem novim industrijskim ljudem dajali zelo malo varnostne vzgoje. Posledice so bile velike in jih čutimo še sedaj, ker je ravno tega človeka, katerega s prihodom v industrijo nismo dovolj poučili o vseh nevarnostih, sedaj po več letih dela težko poučiti in mu nadomestiti to, kar smo zamudili. Pri takšnih ljudeh moramo v ta namen prikazovati primere nezdod in jim ob teh primerih svetovati, kako je treba varno delati.

Torej: poučevanju in vzgajanju za varno delo je treba tudi pri starejših delavcih prav tako posvetiti mnogo pozornosti; imeti pa moramo za njih posebno pripravljen program in jih opozoriti na to, da so njihove dosedanje lastne izkušnje premale in da se morajo še vedno učiti tudi iz izkušenj drugih.

Pri številnih analizah stanja nezdod, posebno pa pri raziskavi vzrokov, smo poizkusili odpraviti najpogostejše in tiste vzroke, za katere smo menili, da jih najlaže in najhitreje odpravimo in za katere imamo največ možnosti. Pri tem smo seveda koristili izkušnje drugih in ravno v tem imamo največ uspeha, ker s pridom koristimo vse tisto, kar je v svetovni znanosti in ocenjeno kot dobro. Seveda je problemov še vedno dovolj, tudi tistih, katere še ne znamo reševati ali pa za to ne obstajajo realne možnosti.

Ker je varnost pri delu zelo obširen kompleks raznih problemov, za rešitev katerih je treba iskati več načinov in več poti, poizkušamo izluščiti le posamezne, tiste, katere se nam zdijo najbolj vidne.

R. P.



Odprto skladišče boksita

Zakon o srednjem šolstvu

Ker laboranti, ki so končali kemijsko laborantsko šolo (kv laborant) ponovno zastavljajo vprašanje ureditve njihove izobrazbe in da so zastavljene v odnosu do delavcev, ki so si pridobili poklic KV delavca kemijsko-metalurške stroke v naši tovarni, sklicujoč se pri tem na »Zakon o srednjem šolstvu« (U. l. SRS 18/67), dajem naslednje pojasnilo:

Po zakonu o izobraževalnih skupnostih, o financiranju in izobraževanju v SRS ter po »Zakonu o srednjem šolstvu«, je razvidno, da ni možno enačiti naziv »srednje šole« z nekdanjim nazivom »popolna srednja šola«, temveč le kot sklop šol zaradi enotnega financiranja, tako da ne prihaja več do zastavljanja določenih šol, srednjega šolstva ali izobraževalnih dejavnosti po sedanjih stopnjah. To pa seveda ne pomeni, da so vse »srednje šole«, ki so v sklopu srednjih šol, po vsebini in značaju enakovredni izobraževalni zavodi oziroma šole.

»Zakon o srednjem šolstvu« navaja:

Čl. 1

S tem zakonom je urejena vzgoja in izobraževanje mladih in odraslih v srednjih šolah in domovih z učenci teh šol.

Čl. 3

Srednje šole so:
— poklicne šole
— tehnične šole in druge šole za gospodarstvo, za družbene službe in za državno upravo (v nadaljnjem besedilu tehnične šole)

— gimnazije
— umetniške šole

Opm. torej je točno ločena stopnja šol v sklopu srednjega šolstva.

Čl. 4

Poklicne šole dajejo praktično in teoretično znanje, ki je potrebno za opravljanje dela v posameznih poklicih, pri katerih je pomembno zlasti praktično znanje, razvijanje in poglobljanje splošne izobrazbe.

Čl. 5

Tehnične šole dajejo strokovno, teoretično in osnovno praktično znanje ter seznanjanje učence z delovnimi procesi in z organizacijo dela v posameznih panogah gospodarstva, družbenih služb in državne uprave, razširjajo in poglobljajo znanje učencev iz naravoslovnih in družbenih ved.

Za absolvente poklicnih šol so lahko organizirane tehnične šole ali posebni oddelki tehničnih šol z ustrezno prilagojenimi predmetniki in učnimi načrti.

Opm. Če spada »poklicna šola« in »tehnična šola« v sklop srednjih šol, obe šoli nista enakovredni, pač pa lahko absolvent poklicne šole z nadaljnjim študijem doseže višjo stopnjo izobrazbe — »tehnik«.

Čl. 7

Gimnazija razširja in pogloblja znanje učencev iz naravoslovnih in družbenih ved ter iz splošne tehnične izobrazbe.

Posamezne gimnazije lahko dajejo tudi širše znanje iz klasičnih jezikov oziroma poglo-



Naš parkirni prostor

bijo izobrazbo iz posameznih učnih predmetov.

Gimnazija pripravlja v skladu s tem zakonom učence, ki to želijo, za posamezne praktične dejavnosti.

Opm. Na vprašanje o tej zadevi — v Skupščini občine Ptuj, oddelku za upravno-pravne posle —, nam je bilo odgovorjeno: Vsem delavcem pa je bila v rubriko o šolski izobrazbi vpisana šola, katero so končali. Iz tega je razvidno, da gre za poklicno šolo, ki je po zakonu o srednjem šolstvu uvrščena med srednje šole.

Republiški sekretariat za delo Ljubljana nam je poslal odgovor: Mnenja smo, da se administrativnim šolam, ki so trajale dve leti in, ki so sprejemale učence s končano osnovno šolo oz. bivšo nižjo gimnazijo, prizna značaj srednje šole tudi pred uveljavitvijo zakona o srednjem šolstvu, ker so že pred tem izpolnjevale pogoje za poklicne šole. (Ure-

jeno v našem »Pravilniku o delitvi oseb. dohodkov«, tabela I, točka 4 — že leta 1965).

Oba odgovora potrjujeta, da spadajo poklicne šole k srednjim šolam po zakonu o srednjem šolstvu.

Po čl. 3 zakona o srednjem šolstvu. Iz tega nadalje sledi, da so poklicne šole — poklicne šole, tehnične šole — tehnične šole in gimnazije — gimnazije, vse pa so srednje šole.

Naš sedanji pravilnik o delitvi osebnih dohodkov ne razlikuje kvalificiranega delavca,

ki si je ta naziv pridobil v poklicni šoli, od kvalificiranega delavca, ki si je ta naziv pridobil v naši tovarni s 4-letno prakso na delovnem mestu, 500-urnim tečajem ter zaključnim praktičnim in teoretičnim izpitom.

Tabela I, točka 4 omenjenega pravilnika se glasi:

Izučeni delavci za delovna mesta z izpitom za kvalificiranega v stroki ali s končano administrativno šolo z zaključnim izpitom.

T.S.

Bomo grizli z lakiranimi zobmi?

Dr. Buonocoro iz zobne klinike v Rochesteru, zvezna država New York v ZDA, priporoča, naj bi začeli množično prekrivati zobe s posebnim lakom iz prozorne umetne smole. Tanko plast laka je mogoče nanašati na zobe brez predhodnega brušenja. Nato obsevajo zobe s kratkimi, izredno

močnimi ultravijoličastimi bliskami, ki aktivirajo eno izmed sestavin laka, ki v trenutku postane trd in tako ščiti zobe pred gnilobo vsaj leto dni. Enako umetno smolo začenjajo uporabljati tudi za polnjenje manjših lukenj v zobeh, namesto običajnih amaganov, cementov in sintetičnih polnil.

Stara navada - železna srajca

Da ta stari pregovor še drži, se lahko vsak dan znova pričamo. Oglejmo si le en primer.

DS podjetja je odobril finančna sredstva za ureditev pešpoti od tovarne do naselja in železniške postaje. Ni kaj reči, pot je lepa in čista, je prevlečena z asfaltno prevleko. S tem je odpadla tudi vsa neprijetnost v zvezi s prehajanjem pešcev čez cesto, ki je prav ob konicah najbolj prometna. Pot je speljana tako, da lahko nemoteno pridejo na železniško postajo prav vsi, ki so tja namenjeni, ne da bi pri tem morali čez prometno cesto.

Pa vendar! Samo poglejte, popoldne ob 15. uri, kako nekateri skačejo med drvečimi avtomobili preko ceste, da lahko potem grejo po blatni (stari) poti in še čez vse železniške tise — na postajo.

ZAKAJ? — KER SO TAKO NAVAJENI!

Predlagamo, da bi prišel včasih naokrog kakšen »DEŽURNI REPORTER« in jih ovekovečil in sicer: prvič, kako skačejo med avtomobili čez cesto, drugič, kako nerodno prečkajo železniške tise in napeljave, ter — tretjič, kako nebogljenost čakajo na vlak, ki seveda zaradi njih ne bo prej privozil, kot so mu določili z voznim redom.

Mogoče bi se dalo urediti tudi tako, da bi prometna milica enostavno ustavila vse drveče avtomobile in tako poskrbela, da bodo ti »NAVAJENCI« lahko brez strahu za svoje zdravje šli po stari poti.

DESET IN VEČ LET SMO HODILI TAKO, ZAKAJ BI SE DAJ MORALO BITI DRUGAČE?!

Komaj za kavico ...

Še en primer na temo splošnega tekmovanja. kako prebiti nedavni odlok o zamrzovanju osebnih dohodkov ...

Beograjsko podjetje »PROJEKTINŽINIRING« je pravočasno razdelilo svojim delavcem po celih 400 odstotkov od njihovih povprečnih prejemkov.

Ker so povprečni prejemki v »PROJEKTINŽINIRINGU« v tem času znašali 474.700 starih dinarjev, so ti genialni ljudje prejeli na roko okoli po dva milijona starih dinarjev.

Komaj za kavico ...

(TV — 15, 11. II. 1971)

Topel obrok jim dela sive lase

V niški tovarni obojenih metala »Djuro Salaj« imajo v svoji obratni menzi dokaj neprijetne probleme. Navedimo le dva. Večkrat se zgodi, da tretja, to je nočna izmena, nima dovolj hrane; je enostavno zmanjka za tiste, ki pridejo nekoliko pozneje. Namesto juhe z mesom ali kaj podobnega, se morajo zadovoljiti s čajem. To pa je kot nalašč povod za razne prepire in nesoglasja. Vzrok — obe izmeni pred nočno sta porabili preveč ali vsaj več kot bi smeli.

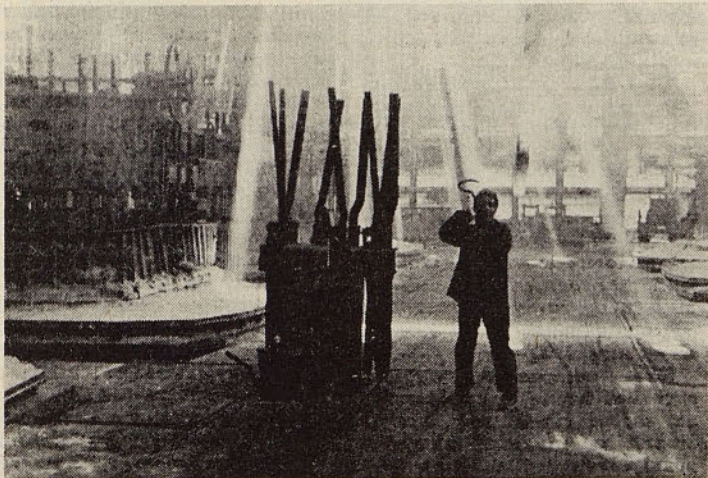
Pritožujejo pa se tudi ljudje, ki so odgovorni za red v menzi. Zanimivo, predvsem čez tretjo izmeno, da je disciplina »na psu«. S kruhom, da se kar kepajo med seboj (seveda ne vsi), da trije pospravijo tudi četrti obrok, če uživalca tega ni pravočasno k mizi. Vsekakor lep primer tovarištva.

Ni samo pri nas »vroče« okrog toplih obrokov, ampak tudi še kje drugje.

Znanstveniki so v prahu našli štirinajst različnih niže razvitih rastlin. To odkritje je morda pojasnilo, zakaj je toliko ljudi alergičnih na prah. Vse odkrite rastline sodijo v družino alg. Vzorce, nabrane v hišah Cincinnatija, mesta v ameriški državi Ohio, sta proizvedela dr. Bernstein s cincinnatijske univerze in dr. Safferman, sodelavec državne komisije za odkrivanje onesnaženosti voda (ta je tudi prvi v pra-

Vzroki alergičnosti na prah

hu odkril alge). Da bi se prepričala, ali alge iz navadnega hišnega prahu res povzročajo alergične reakcije (kožne, dihalne itd.), sta opazovala vpliv ekstrakta iz prahu pri 84 prostovoljcih. Ugotovila sta, da so se pri približno polovici prostovoljcev na koži pojavili izpuščaji, ko sta jim pod kožo vbrizgala približno tisočkrat razredčen ekstrakt prahu. Potem sta tem ljudem vbrizgala ekstrakt prahu, v katerem je bila samo določena vrsta alg. Reakcija je bila enaka kot pri okužbi z navadnim prahom.



Menjava klinov



DIREKTOR ZAVODA ZA ORGANIZACIJO POSLOVANJA V LJUBLJANI, Viljem Nemec, je diplomiral na Matematično prirodoslovni fakulteti v Ljubljani leta 1952. Šest let je poučeval kemijo na gimnaziji v Novi Gorici. Leto dni je bil direktor Okrajne delavske univerze v Novi Gorici, nato pa dve leti direktor Zavoda za organizacijo dela v Novi Gorici. Po priključitvi k bivšemu Revizijskemu zavodu SRS v Ljubljani, je deloval kot sodelavec tega zavoda. Krajši čas je bil svetovalec za organizacijo v inštitutu »Meblo«. Od leta 1966 pa je direktor Zavoda za organizacijo poslovanja v Ljubljani.

S prispevki je doslej sodeloval v raznih publikacijah in na simpozijih.

Kaj pričakujemo od sodelovanja z Zavodom za organizacijo poslovanja iz Ljubljane?

Na svoji seji 25. februarja je sprejel delavski svet našega podjetja zelo pomemben sklep: pri izdelavi nekaterih samoupravnih aktov in organizaciji poslovanja podjetja bo sodeloval Zavod za organizacijo poslovanja iz Ljubljane. V ta namen je delavski svet odobril tudi že potreben denar, okrog 20 do 30 starih milijonov dinarjev.

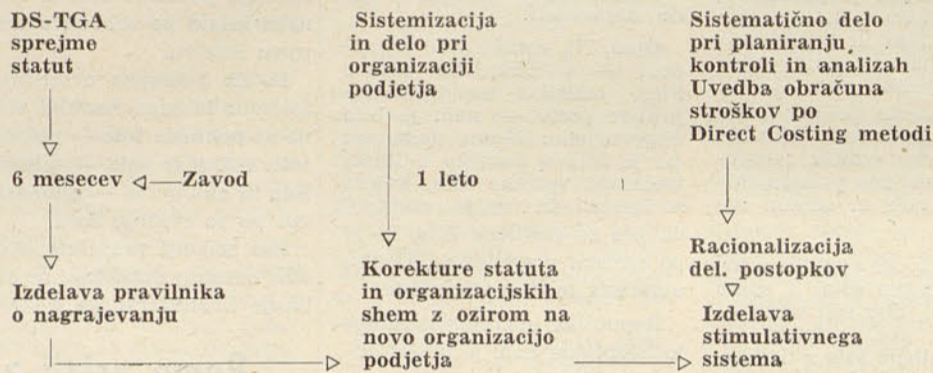
S tem sklepom so člani delavskega sveta potrdili stališče sindikalne organizacije, ki je že konec preteklega leta v svojem znanem pismu delavskemu svetu nakazala možnosti za sodelovanje s specializiranim zunanjim sodelavcem, pri urejanju nekaterih najpomembnejših samoupravnih aktov. Odločitev delavskega sveta se mi zdi zelo pomembna, hkrati pa tudi edina pametna možnost, da v našem podjetju uredimo nekatere zelo pereče probleme, kot so na primer: sodobnejša

organizacija poslovanja, racionalnejša proizvodnja, sistemizacija delovnih mest in ne nazadnje: pravičnejše in spodbudnejše nagrajevanje.

Zakaj trdim to? Zaradi tega, ker v podjetju nimamo kadra, ki bi brez strokovne pomoči zmoželi opraviti tako zahtevno delo. Sicer pa tudi zdaj, ko nam bo pomagal zavod, ne bomo mogli držati rok križem, ampak bomo morali kar krepko zavahati rokave, če bomo hoteli v doglednem času urediti vsaj najpomembnejše

samoupravne akte. Ne smemo namreč misliti, da nas bo sodelovanje s strokovnjaki tega zavoda rešilo vsega neprijetnega dela.

Kot vemo, je bil direktor zavoda za organizacijo poslovanja 9. februarja 1971 v našem podjetju in je ob tej priložnosti povedal, kako bi teklo sodelovanje med zavodom in podjetjem. Če se bomo odločili, bo sodelovanje, če ga shematsko prikažemo, približno takole:



Kdor vsaj približno pozna delo, ki ga bodo opravljeni pri nas strokovnjaki zavoda, lahko iz gornje sheme vidi, da bo delo zelo obsežno in da so roki zelo kratki (za primerjavo: sistemizacijo »izdelujemo« že skoraj dve leti, o novem pravilniku o nagrajevanju govorimo že najmanj tri leta, ne da bi kaj naredili, statut smo »delali« dobro leto itd.). Seveda pa je predvsem od nas samih (najprej seveda od ekipe, ki bo direktno sodelovala z zavodom) odvisno, v kakšnem roku bomo imeli uzakonjeno vse, kar nam ponuja zavod, in kako bomo to spoštovali. Eno dejstvo je namreč nesporno: lahko nam poslovanje organizira ne vem kakšna ekipa strokovnjakov, če njihovega dela ne bomo znali pravilno oceniti, bo vso prizadevanje zaman, sodelovanje z zavodom pa vstran vržen denar!

Večino bralcev bo najbrž zanimalo poslovanje zavoda, katerega strokovnjaki bodo najmanj leto dni sodelovali pri organizaciji poslovanja našega podjetja, zato bom poskušal nanizati nekaj okvirnih podatkov o zavodu in načinu njegovega dela.

Zavod za organizacijo poslovanja v Ljubljani se ukvarja s svetovanjem in uvajanjem metod s področja splošne organizacije; s svetovanjem pri izbiri strokovnih in vodilnih kadrov; z organizacijo prodaje, proizvodnje in nabave; z organizacijo kadrovskih služb, sistemi stimulacije in vodenja; z ocenami poslovanja, strategijo proizvodov; v zadnjem času se zavod še posebno ukvarja z uvajanjem planiranja, kontrole

in obračuna stroškov po metodi »Direct Costing«, z vrednostno analizo, internim transportom in uskladiševanjem.

Zavod zaposluje 17 strokovnih sodelavcev, od katerih jih ima 11 visoko strokovno izobrazbo. Najbrž bo kdo vprašal, če daje zavod za svoje delo kakšno garancijo. Odgovoriti moram nikalno: zavod za svoje delo ne daje nobene garancije, da bodo metode, katere predlaga za konkreten primer, v vsakem primeru rodile v podjetju uspene in koristne. Uspeh izvajanja določene metode je namreč odvisen od treh dejavnikov:

- od strokovnosti svetovalca, ki mora biti sposoben relativno hitro analizirati določen problem in predlagati razumno rešitev z ustreznimi metodami;
- od vodstva delovne organizacije ali službe, ki mora biti sposobna razumeti metodo oziroma biti pripravljena, da jo sprejme;

c) od pripravljenosti in sposobnosti vodstva podjetja, da se marsikdaj spopade z lahkomišelnostjo in neredno celo s konservativnostjo v svojem podjetju.

Odgovornost sodelavcev zavoda je predvsem v pravilni analizi problema in najbolj primernih nasvetih za večjo uspešnost poslovanja. Poleg tega je njihova dolžnost, da najprej ugotovijo, ali razpolaga podjetje s primernim kadrom, vodstvenim in strokovnim, ki naj bi vpeljalo nove metode. Če sodelavci zavoda ugotovijo, da podjetje ni sposobno izpopolniti poslovno organizacijo z novimi metodami, ker ne razpolaga z ustreznim strokovnim kadrom, ali pa so v podjetju razmere takšne, da ni mogoče pričakovati bistvenega napredka, jih konzultantska etika obvezuje, da naročnika na to opozorijo, se omejijo na najbolj uporabne nasvete in bolj intenzivno sodelovanje odložijo, dokler ne dozorijo boljši pogoji.

Zamrznjene malice

Industrija mesnih in gotovih jedil kombinata Slijeme iz Svetvet pri Zagrebu že nekaj let proizvaja takoiimenovana visoko zamrznjena jedila, ki so se izredno dobro obnesla v ZDA in drugih visoko razvitih evropskih deželah.

Po razvitem proizvodnem postopku kalorično in vitaminsko dobro pripravljena jedila globoko zamrznejo in tako ohranijo v njih vse, kar mora imeti reden obrok hrane, denimo malice. Prednost takega visokega zamrzovanja obrokov hrane je v tem, da se pri zamrzovanju tvorijo veliki kristali, ki ne povzročajo pokanja hrane in njenega spreminjanja, kar pa se pri zamrzovanju ne godi.

Tako pripravljena jedila, ki so se v svetu že močno uveljavila na izletih, vikendih in v podjetjih kot malice med delovnim časom, dobivajo vse večjo domovinsko pravico tudi pri nas. V Sloveniji jih servirajo kot tople malice v Iskri, Litostroju, celjski Cinkarni,

v mariborskem TAM itd. V mariborski tovarni avtomobilov je ta noviteta bila ugodno sprejeta in jo tudi že s pridom uveljavljajo.

Zamrznjene obroke hrane je mogoče pripraviti za malice v dokaj kratkem času; v Medžimurski trikotazi Čakovci jih pripravijo v ena in pol ure za nad 1000 zaposlenih.

Tudi izbor jedil je dokaj pester, saj v tovarni proizvajajo nad 60 različnih obrokov hrane na osnovi visokega zamrzovanja (debrecinski gulaž, vampi, kokošji paprikaš, zelje s svinjskim mesom, srce s krompirjem itd.), medtem ko vsebuje »železen« izbor 32 različnih jedil, kar pomeni, da se je v mesečnem časovnem turnusu možno odločiti vsak dan za serviranje druge jedi.

Kaže tudi, da je cena tem obrokom hrane dokaj dostopna, saj se giblje med 7 in 13 dinarji za kilogram tako pripravljene jedila (štirje obroki tople malice).

Če podjetje nima sposobnih in prizadevnih sodelavcev, je malo verjetno, da bo sodelovanje z zavodom uspešno. V tem primeru lahko zavod sodeluje samo do tiste stopnje, ko je podjetje še sposobno realizirati njegove predloge.

Zavod je imel doslej pri svojem delu že več slabih izkušenj, zato čedalje bolj zahteva, da ima podjetje pri reševanju svojih problemov predvsem ustrezne kadre. Za uspeh zavodovega dela pri izpopolnjevanju poslovne organizacije je bistveno, da najprej priredi ciklus štirih ali petih predavanj, katerih se mora udeležiti od 20 do 60 vodilnih in strokovnih delavcev ter predstavnikov samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij. Izpopolnjevanje organizacije je s psihosocijalnega stališča zelo koščljivo in zapleteno. Zato je potrebno najprej ustvariti »klimo« v tistem jedru, ki najmočneje vpliva na »javno mnenje« v podjetju. Najprej je treba ljudem prikazati koristi organizacije, razpršiti morebitne bojazni in jih pridobiti za sodelovanje. Če se takšnih uvodnih predavanj kdo od najvišjih vodilnih kadrov ne udeležuje, je uspeh uvajanja novih metod že močno kompromitiran, če ni že znak, da so možnosti za uspeh minimalne!

Ceprav lahko zunanji svetovalci s svojimi nasveti zelo koristijo delovni organizaciji pri uvajanju novih metod, ki jih pri tem hitrem razvoju celo specializirane komaj dohajajo, pa je šibka točka zunanjih svetovalcev v tem, da ne poznajo do podrobnosti specifično problematiko, in kar je še posebej pomembno, vzdušja, vplivov, teženj, bojazni, želja po osebni uveljavitvi skupin, posameznikov itd. Zato je, kot sem že omenil, za uvedbo vsake metode nujno potrebno sodelovanje primernih kadrov delovne organizacije. Zunanji sodelavec predlaga, po ustrezni analizi, primerno metodo, toda le s pomočjo naročnikovih kadrov lahko »ukroji obleko po meri«. Sodelavec zavoda mora sodelovati z naročnikovimi kadri, dokler metoda ni vpeljana.

Naravno je, da ob vsaki uvedbi metoda ni dovršena. Zato jo je treba nekaj časa »piliti«. Za organizacijsko izpopolnjevanje, pri iskanju boljših rešitev in kontroli stališč so pomembne diskusije z zunanjimi sodelavci, ker dobri zunanji svetovalci vnašajo v podjetje nove ideje in niso »obratno slepi«. Uvedene metode zavod spremlja in po potrebi popravlja odklone. Popravki so potrebni tudi zaradi že spremenjenih razmer poslovanja. Podjetje je živ organizem in razmere, v katerih deluje, se stalno spreminjajo, zato se moramo tem spremembam tudi stalno prilagajati, če hočemo, da bo naše poslovanje uspešno. Metode, ki jih sodelavci zavoda uvajajo v podjetjih, so v glavnem tiste najnovejše metode, ki so se že uveljavile v najnaprednejših razvitih državah. Zavod jih samo prilagaja našim specifičnim zgodovinskim, politično-ekonomskim in psihosociološkim razmeram. Čemu bi na novo nekaj razvijali, če lahko v zelo kratkem času ustrezno prilagodimo tisto, kar je že izdelano? Zavod pri svojem delu ne uveljavlja nobenih zelo kompliciranih metod.

Njihovo prvo in osnovno načelo je: doseči pri organizaciji, kjerkoli je mogoče, čimvečjo enostavnost in učinkovitost!

Filip DOLINAR

ZAHVALA

Podpisana Kristina Drevenšek se iskreno zahvaljujem za darilo, katerega sem prejela od sindikata ob odhodu v pokoj. Tudi moj mož se iskreno zahvaljuje za prejeto darilo in pomoč v času bolezni.

Kristina in Franc Drevenšek

ZAHVALA

Podpisani FRANC SAKELŠEK, mat. št. 821, zaposlen v DE Glinica, se prav pristrčno zahvaljujem osnovni organizaciji sindikata DE Glinica in Tovarniškem zboru sindikata TGA za vso pomoč in pozornost, katero so mi nudili v času bolovanja, ki je trajalo leto dni. Sedaj sem se spet vrnil med svoje sodelavce, zadovoljen, da delam v sredini, ki ni pozabila na svojega bolanega sodelavca. Še enkrat — pristrčna hvala!

Franc Sakelšek

IZDAJA DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA »BORIS KIDRIČ« KIDRIČEVO.

UREDNIŠKI ODBOR:

Franc Vrlič — predsednik, člani: Stojan Kerbler, dipl. inž., Franc Kolarič, Milan Nežmah, Janez Suklje in odgovorni urednik tovarniškega časopisa Stane Tonejc, dipl. inž.

Tisk: ZGP »Pomurski tisk« v Murski Soboti.

Rokopisov in slik ne vračamo.

-ko