

# aluminij



Glasilo delovne organizacije Tovarna glinice in aluminija „Boris Kidrič“ Kidričevo

## Skrb za produktivnost

Produktivnost je ena najaktivnejših tem sodobnega gospodarstva. Vsa nacionalna gospodarstva si na vse načine prizadevajo, da bi dvignile produktivnost, kajti v tem je vzgon materialnega kot duhovnega porasta in razvoja družbe.

Vsi vemo, da ta prizadevanja pri nas bolj slabo uspevajo, da produktivnost nikakor ne moremo približati nivoju razvitih držav. To lahko rečemo tako za splošno družbeno produktivnost, kot za podjetniško produktivnost. In kje so razlogi za tako stanje? Razlogov je mnogo, med seboj se prepletajo in drug iz drugega izhajajo. Naštel bi nekaj tistih osnovnih, iz katerih se potem razvijajo vsi ostali:

- zgrešene in slabo izkoriščene investicije,
- slaba organiziranost dela,
- nestimulativno nagrajevanje,
- pomanjkanje zavesti vodilnih in vodstvenih delavcev (tudi ostalih, toda pri tem ne nastaja tolikšna škoda), ki najprej zadovoljuje svoje osebne interese in koristi, in šele potem širše družbene interese, kar privede do tega, da se material-



(Nadaljevanje na 2. str.)



Iz IMPOL-a

# Skrb za produktivnost

(Nadaljevanje s 1. stran.)

na osnova oz. produktivnost dviga počasneje kot bi se lahko pri optimalnem obnašanju posameznikov. Marsikaj od tega velja tudi za našo delovno organizacijo, sicer pa je problem v TGA drugačne narave. Pri nas produktivnost celo pada, to pa zaradi zastarele opremljenosti in nemogočih pogojev za delo. Prav gotovo tudi za tako stanje nekdo odgovarja, toda namen tega sestavka ni v razmišljanju o tem.

Mislim, da za dvig produktivnosti storimo dosti premalo, premalo zavestnega, potrebno bi bilo več samodiscipline in samoopovedovanja in več razmišljanja o jutrišnjem dnevu.

Bistvo sestavka je pravzaprav v tem, da pokažem kako proučujejo, analizirajo in skrbijo za problem produktivnosti v razvitih, kapitalističnih državah — skratka kako daleč so na tem področju.

Medtem, ko se še mi niti nismo dovolj približali optimalni produktivnosti, ki izhaja iz upravljanja s produkcijskimi sredstvi, so jo na zahodu že presegli, kajti trend rasti produktivnosti je pričel padati. Ta pojav so pričeli analizirati in prišli do zaključka, da je vzrok za to v človeškem faktorju, v njegovem duhovnem premiku. Zanimiv članek o tem sem našel v švicarskem časopisu *Technische Rundschau*, ki ga prevedenega predstavljam pod naslovom Produktivnost.

Porast produktivnosti ostaja vedno aktualen.

Življenjska radost zaposlenih ljudi mora pri tem naraščati

Že 200 let traja takoiimenovana industrijska revolucija, to je obdobje, ki ga označuje nezaslišan porast produktivnosti in istočasno velikanski porast življenjskega standarda.

To obdobje se je pričelo leta 1776 s publikacijo Adama Smitha, angleškega ekonomista, v kateri

je prvič konkretno nakažal osnovna pravila, ki so kasneje postala baza industrijskega uspeha:

1. Podjetja naj bodo samostojna glede odločitev. Železna roka tržišča je dovolj velik garant, da bodo zavarovani interesi javnosti.
2. Delo naj bo razdeljeno. Kratke, vedno ponavljajoče delovne faze so enostavnejše za pričitev in se lahko mnogo hitreje izvršujejo.

Ta načela so nam prinesla gospodarski porast, kakršnega si je Adam Smith v najdrznejših sanjah komajda predstavljal. Toda danes že opažamo, da ta nalet popušča in se nakazuje sprememba trenda.

Odsotnost z dela, štrajki, fluktuacija, odtujevanje od dela, itd. so vedno pogostejši in resno ogrožajo porast produktivnosti.

Postavlja se tesnobno vprašanje:

- 200 let je dobro funkcioniralo
- nenadoma je narobe in zakaj
- kateri so razlogi za preobrat trenda naraščanja produktivnosti? Izhodišče uspeha leži

(kot je že omejeno) nesporno v Smithovem nauku delitve dela, v Taylorjevi pripravi tega nauka za uporabo, in v Gilbrethu, ki je to razvijal naprej. Celotna organizacija dela, ki izvira iz obratovalno znanstvene osnove, posveča premalo pozornosti človeku kot individuumu.

Človek se bolj ali manj smatra le kot univerzalni produkcijski faktor. Naraščajoča življenjska raven omogoča človeku, da si izven tovarniškega dvorišča lahko prilašča vedno več prostora za o-

sebnost delovanje in odločanje.

Situacija, ki na eni strani zapira delavce v ozke okvirje delovanja v tovarni, in na drugi strani velik prostor delovanja privat, proizvaja napetostno področje, iz katerega izvira upadanje volje do dela.

Avtomatizacija človeka po Taylorjevem vzoru je privedla do odtujitve od dela, od sočloveka, od narave in (kar je najslabše) od samega sebe.

Do sedaj tako uspešen taylorizem, očitno ne zadošča več in poiskati bo treba druge metode, ki bodo v prihodnosti omogočale porast produktivnosti. Da bi se odpovedali porastu produktivnosti je komajda možno. Človeška narava ni naravnana na stagnacijo. S tega stališča potrebuje tudi država vedno več sredstev za zadovoljitev naraščajočih socialnih in ekoloških potreb. Toda tudi konkurenca ne spi, in sili podjetja neprestano k trdnemu tekmovanju na tržišču. Končni zaključki so lahko le:

- zadovoljitev potreb človeka in narave je vzrok za povečanje produktivnosti

Da bi dosegli ta humani cilj, se bodo morale uporabljati nove proizvodne metode. Osnove za te nove metode so se že pojavile v teku zadnjih petdeset let, razvijali pa so jih v glavnem ameriški raziskovalci človekovega obnašanja. Prvi raziskovalni rezultati v tej smeri izvirajo iz znamenite študije Eltona Mayo.

Raziskovalec Mayo je izsledke formuliral tako:

1. Dosežek delavca se ne določa le po njegovih sposobnostih, ampak tudi po njegovi social-

ni komponenti (duhovnost posameznika) duhovnost skupine)

2. Finančne spodbude ne igrajo glavne vloge pri motivaciji in zadovoljitvi delavcev
3. Najvišja možna oblika specializacije v nobenem primeru ne predstavlja najučinkovitejše delitve dela; pretirana specializacija je škodljiva. Treba je najti optimum.
4. Delavci ne reagirajo napram normam in mezdam, ki jih je postavilo vodstvo podjetja, kot posamezniki, ampak kot člani neke skupine.

Ti zaključki so za tayloristične privrženca vzbudili precej pozornosti. Takrat so prvič prišli v ospredje medčloveški odnosi, čigar izsledki so postali predmet zanimanja psihologov in sociologov.

Izšlo je na stotine publikacij do leta 1954, ko je A. H. Maslowu uspelo narediti odločilen napredek na tem področju s študijo Spoznanje in klasifikacija človeških potreb.

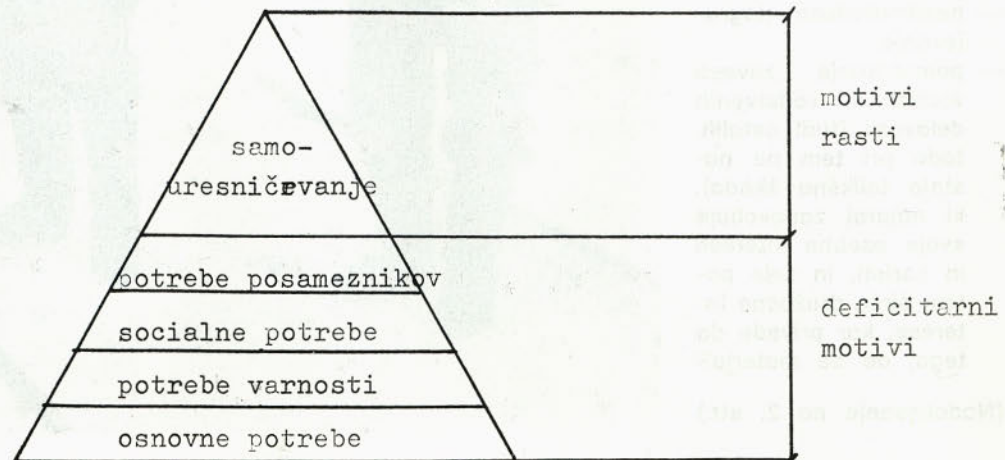
Skica prikazuje vrstni red potreb.

S tem je omogočeno boljše predvidevanje in razumevanje motivacije. Spodnje potrebe so takoiimenovane deficitarne potrebe. Če je ena potreba zadovoljena, izgubi svojo gonilno moč. Interes se prenese na naslednjo itd.

Le najvišje stopnje potreb oz. motiviranosti, samouresničevanja, ki se ne ukvarja z zadovoljitvijo posameznika, ni možno zadovoljiti.

Prvi praktični pomen za podjetniško vodenje, v smislu uporabnosti praktičnoznanstvenih izsled-

(Nadaljevanje na 3. str.)



# Skrb za produktivnost

(Nadaljevanje z 2. str.)

kov, predstavlja delo, ki ga je leta 1960 izdal Mc Gregor pod naslovom »The Human Side of Enterprise.« Ta knjiga, ki je še danes cenjena, kaže v razumljivem jeziku poti in sredstva za humane in kljub temu učinkovite metode vodenja. Najbolj znani odlomek opisuje dvoje nasprotujočih si naravnosti šefa napram svojim podrejenim delavcem, ki jih bomo označili kot teorijo A in teorijo B.

## TEORIJA A

Povprečen človek mrzi in odklanja delo. Treba ga je siliti, voditi in mu nakazovati. Prednost daje navodilom in ima malo lastnih pobud. Sigurnost mu najbolj odgovarja.

## TEORIJA B

Osebnih vložkov v delo je naraven. Vodenje od zunaj in prisila nista dobra delovna pripomočka. Človek se bo sam vodil in usmerjal, če so njegove potrebe zadovoljene. Povprečni človek išče odgovornost. Razvijal in izpostavljal bo svoje obzorje, če se bo imel sam možnost voditi in usmerjati.

Nadaljni pomemben prispevek je dal Herzberg s svojimi izsledki iz področja motivacijske psihologije. Glede na strukturo potreb je definiral dva osnovna tipa obnašanja:

- odklonilni tip
- uspešni tip

Prvi želi odklanjati neprijetnosti in druge negativne doživljaje in želi, da ga pustijo pri miru. Drugi nasprotno išče doživljanje uspeha, želi napredovati, se razviti in uresničevati.

Na žalost je v industrijski družbi največ 20 odst. ljudi orientiranih k uspešnosti in jih je mogoče motivirati.

Še bolj znana kot ta teorija, je teorija s področja delavčevega zadovoljstva oz. nezadovoljstva.

Na podlagi poskusov in spoznanj zaključuje, da je prava motivacija možna le preko faktorjev, ki se izključno nanašajo le na samo delo.

Vplivni faktorji iz širšega delovnega okolja nasprotno ne morejo sprožiti motivacije, lahko pa vplivajo na učinkovitost, če kakšen faktor okolja ni v redu (npr. nekorektno obnašanje šefa).

Pomanjkljivosti delovnega okolja morajo biti sanirane, da motiviranost dela ni motena.

Faktorji, ki vplivajo na delovno obnašanje

Popolnoma razumljivo je, da so tudi drugi znanstveni prispevki imeli pomembne deleže k problematiki »rentabilnosti in humanitarnosti«, vedno več je novih spoznanj, toda bistveno za uporabnost pa je vendarle sledeče:

— zahteve po humanitarnosti niso vplivni faktorji, ki bi bili naravnani proti produktivnosti. Nasprotno — psihološki aspekti z vso jasnostjo kažejo na to, da tukaj obstojajo še velike rezerve.

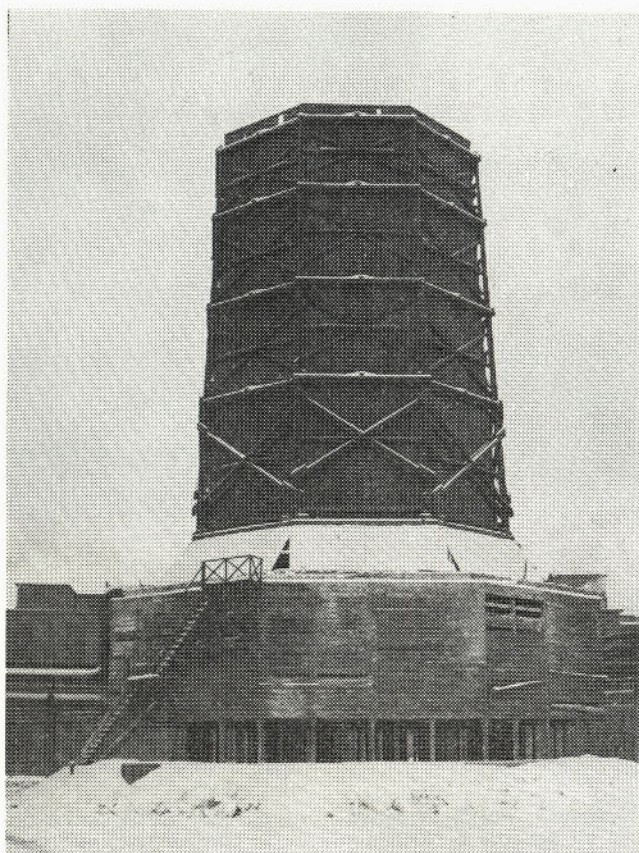
### 1. Duhovni potenciali delavcev

Tayloristična teorija je dajala znanju in sposobnostim delavcev le majhen pomen. Toda izobrazba in sposobnost presojanja je v današnji družbi tako narasla, da so delavci na svojih delovnih mestih v glavnem podcenjeni. S tem je neizkoriščen ne le dragocen potencial, ampak je predvsem ovirana delovna motivacija.

Spoznati potencial posameznika, ga pospeševati in izkoristiti, je zapoved delovne ure.

### 2. Stopnja učinkovitosti organizacije

Večina organizacij bazira na enostranski, mehanistični shemi. Dejavnosti so močno razčlenjene, postavljene so majhne skupine s svojimi



Stari hladilnik

mi šefi. Iz tega nastane sistem z mnogo elementi in hierarhičnimi nivoji. Na papirju to izgleda lepo, toda v praksi ima svoje slabosti.

Koordinacija posameznih dejavnosti je težka. Prihaja do situacij, ko ena skupina svojo dejavnost racionalizira, neoziraje se na drugo, kjer se potem preveč dela.

Vsak hierarhični nivo pomeni z ozirom na komunikacije in motivacijo oviro. Vsak človek (oz. šef) ima svojo predstavo, presojo in potrebe itd., in tako vpliva zavestno ali podzavestno na informacije in motivacijske aspekte, po hierarhični lestvici navzgor ali navzdol. Težnja mora biti torej, da se organizirajo čim večje skupine in čim manj hierarhičnih stopenj.

S tem se ne poveča samo fleksibilnost in odločitveni prostor posamezne skupine, ampak se bistveno zmanjša učinkovitost sistema zaradi kratke poti med vodstvom in bazo.

### 3. Tehnologija

Razumljivo je, da se razen prvih dveh področij (točka 1. in 2.), ne sme zanemarjati nadaljni tehnološki razvoj. Posebno

bo uvedba mikroprocesorjev v proizvodne obrate privedla do preobrata, ki bo pomenil velike racionalizatorske efekte, na drugi strani pa bo porajal tudi velike človeške probleme.

Da bi lahko te nakazane rezerve mobilizirali, so potrebne spremembe v odnosu in obnašanju, ki jih ni lahko izpeljati. Ne gre samo za bazo, ampak za celotno organizacijo. Takšen preobrat s samo teorijo ni možen, zato je potrebno uporabiti pripomočke, ki omogočajo praktično življenje in so že poznani kot nove oblike dela.

### Menjava dela

S tem je mišljen postopek, s katerim se zamenjajo delovna opravila med delavci iste skupine v predpisanem ali izbranim času ali vrstnem redu. To pomeni, da se zamenjata npr. vrtalec in rezkalec na delovnih mestih. Po pravilu se ta delovna metoda lahko izpelje le z večstransko priučenimi delavci ali pa pri enostavni dejavnosti.

### Povečanje nalog

Strukturno enaka ali podobna opravila se la-

hko združijo in s tem se obseg dela poveča.

### Obogatitev nalog

Tukaj ne gre za združitve istih ali podobnih opravil, ampak za povzete strukturno različnih dejavnosti, kot npr. planskih, izgotoviteljskih in kontrolnih nalog na istem področju. Prav tako je posluževanje in vzdrževanje naprave obogatitev delovnih opravil.

### Skupinska avtonomija

Če se delovni skupini z ozirom na različne dejavnosti dodeli samostojno vodenje, govorimo o delno avtonomni delovni skupini. Člani skupine odločajo o delovnem času, tehnoloških problemih, o članstvu, o plačah itd. Obstojajo različne stopnje avtonomije.

Prvi dve stopnji, menjava dela in povečanje nalog se nanašata na povečanje delovnega prostora (razširitev obsega dejavnosti).

Drugi dve stopnji, obogatitev nalog in skupinska avtonomija pa se nanašata na odločitveni prostor (organizacija dela).

S to drugo skupino modernih delovnih metod se teoretični izsledki (Maslow, Mc Gregor, Herzberg) uresničevanje v praksi.

Pri tem ne gre več samo za to, da se deficitarne potrebe sanirajo, ampak za samouresničevanje, samopotrjevanje v poklicnem življenju.

Uvedba novih delovnih metod

Novo delovne metode vsebujejo v bistvu spremembo obnašanja. Da pa se to doseže, je potrebno vložiti mnogo več napore, kot pa za obogatitev znanja ali pa za spremembo mišljenja. Za uvedbo teh metod je tako treba računati s petimi leti.

(Nadaljevanje na 4. str.)



# Proslava za dan republike

Devetindvajsetega novembra lani smo se zbrali v dvorani na proslavi za dan republike. Oder je bil slavno okrašen. Na odru je bilo besedilo: »Obljubljamo, da sonce, ki je vzšlo, ne bo nikoli zašlo« — pionirji.

O domovini je spregovoril govornik. Povedal je, da se je naša domovina rodila 29. novembra 1943 v bosanskem mestecu Jajcu. Za našo domovino se je bilo treba boriti. Povedal pa je tudi, da letos prvič praznujemo dan republike brez ljubljenega tovariša TITA.

Nato so pionirji recitirali in peli o naši lepi domovini

Jugoslaviji. Pesmi in recitacije so govorile o NOB in o naši domovini.

Na oder so prišli naši gostje cicibani, ki so bili sprejeti v pionirsko organizacijo. Pred praporom so zvesto obljubili:

- da se bodo pridno učili in delali,
- da bodo spoštovali starše in starejše ljudi,
- da bodo zvesti in iskreni tovariši,
- da bodo hodili po poti najboljših pionirjev,

— da bodo cenili slavno delo partizanov in napredne ljudi sveta, ki želijo svobodo in mir,

— da bodo ljubili svojo domovino in vse njene bratske narode,

— da bodo gradili novo življenje, polno radosti in sreče.

Postali so člani Zveze pionirjev Jugoslavije in ob tem sprejeli veliko čestitk. Ob zvokih koračnice je bila proslava zaključena.

Simona Teodorović, 4. a razr.  
OŠ Boris Kidrič

da jih pustijo pri miru.

Novo delovne metode hočejo med drugim zvišati stopnjo svobode delavcev. To pa se lahko zgodi le na stroške kadra. Informaciji kadra je zato treba odmeriti velik pomen, sicer je treba računati z indirektnim odporom.

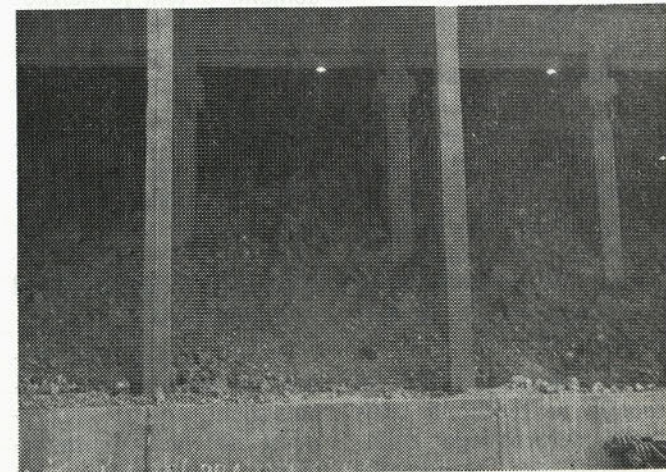
Splošne težave produktivnosti ne morejo biti razrešene s sodobnimi metodami dela. Gre predvsem za to, da se delo po sebi menja, torej da se izboljša.

## Povzetek

Kot je bilo uvodoma predstavljeno, človek kljub svojim individualnostim ne živi izolirano. Formira svojo okolico in okolica njega.

Če torej govorimo naprej o tem, da je prehod od kvantitativnega h kvalitativnemu mišljenju in ravnanju brezpogojna zapoved, potem sledi iz tega logičen zaključek, da so lahko človekove poklicne in družbene zahteve z ozirom na to višje narave.

Človek, ki pa je leta in leta preživel pod bremenom svojih normalnih funkcij, bo komajda v stanju zadovoljiti zahtevam sodobne demokratičnosti.



Boksit

Če bo podjetje v prihodnosti dajalo večjo težo socialno političnim nalogam, je aktiviranje odgovarjajočih sposobnosti pri delavcih velikega pomena.

V tem smislu dajejo moderne delovne metode odgovor na zahtevo po sodelovanju in sodeločanju.

Kdor je pazljivo prebral ta članek, lahko razbere tendenco, da ni v kapitalističnem svetu več možno motivirati zaposlene le z materialnimi dobrinami, ampak zahtevajo že kaj več, to je sodelovanje pri planiranju, odločitvah, kar se po ideji nekako približuje našemu samoupravljanju. Jasno je, da so tu bistvene razlike, ki se, razen s spremembo družbenopolitičnega sistema v teh državah, ne morejo odpraviti.

Podkrižnik Aleksander

## Nagrade prejmejo

Rešitev letoletne nagradne križanke nam je poslalo 13 reševalcev. Tri so bile nepravilno rešene, izmed desetih pa smo izžrebali tri, ki prejmejo knjižne nagrade. Izžrebani so bili: Kristina Zajšek, sektor za plan, organizacijo in AOP, Dragica Jurič, finančno računski sektor in Lojzka Verlek, kadrovska splošni sektor TGA. Čestitamo! Knjižne nagrade lahko dvignete v uredništvu »Aluminija«.

# Skrb za produktivnost

(Nadaljevanje s 3. strani)

Ciljana sprememba obnašanja se le stežka doseže izolirano. Prepričljiva podpora od vrha navzdol ima velik pomen.

Končna predstava mora biti poznana. Ne smejo se enostavno lansirati ideje v zračni prostor, ampak je treba težiti k učinkoviti obogatitvi delovnih nalog. Vsaj udeleženi kader mora sodelovati že od planiranja naprej, tako da se ustvari brezpogojno potrebna identifikacija s projektom. Projekt mora biti narejen javno in biti prediskutiran. Dotikati se mora mnogih delovnih mest v kakršni koli obliki. Brez

primerne informiranosti sodelovanje ni možno.

Pojasnilo prizadetim sodelavcem je treba posvetiti največjo pozornost, pri čemer je treba računati sposobnost dojemanja.

Planiranje in izvajanje ne smeta biti glede vodenja ločeni. Celoten projekt mora čez vso obdobje trajanja voditi ena oseba ali majhna skupina.

Treba je upoštevati, da v vsakem človeku tiči naravni odpor do sprememb, katerega je treba odpraviti. To pa dostikrat ni možno le z argumenti,

ampak prej po vzgojni poti. Zmožnost planiranja mnogih delavcev je površna; takoimenovana frustracijska toleranca je majhna. Najpogosteje ne razume, če je njegova ideja ali predlog zavrnjen. Na to reagira negativno, ne predlaga nič več, ker je mnenja, da ga oni tam zgoraj tako ali tako nočejo poslušati, in da vse bolje vedo.

Vsi zaposleni ne želijo obogatitve nalog

Kot je bilo že omenjeno, je le 20 odst. ljudi orientiranih k uspehu. Mnogi ljudje si tako želijo pri svojem delu le, da ne izpadejo negativno in

# Kdo zavira proizvodnjo zeolita v TGA?

Posamezniki v TGA vodijo pravo kompanjo okrog problematike proizvodnje zeolitov. V naši delovni organizaciji se širijo razne dezinformacije, zaradi česar je potrebno članke naše kolektive pravilno in pravočasno informirati. Smatram, da je za to najbolj primerno tovarniško glasilo »Aluminij«.

Do ideje za proizvodnjo zeolitov smo prišli preko Inštituta Boris Kidrič v začetku 1979. leta. Sam inštitut se je z raziskavami zeolitov ukvarjal že deset let. Tudi drugi inštituti in delovne organizacije v Jugoslaviji so na tem delali že več let. V TOZD glinica smo problemati okrog proizvodnje zeolitov resno vzeli in ugotovili:

- proizvodnja zeolitov se vklaplja v proizvodni program glinice,
- dohodkovno je ugodna,
- je perspektivna s stališča zaščite okolja in dejstva, da zaenkrat drugih navedenih za Natrijum tripolifosfate ni.

Že v maju 1979 leta smo zvedeli, da nekatere delovne organizacije v Jugoslaviji nameravajo kupiti licenco s tehnologijo vred za proizvodnjo zeolitov. Dejstvo, da drugi v Jugoslaviji mislijo kupiti licenco in da na tem delajo že več let, nas je vodilo, da pospešeno delamo na tej problematiki, in da čimprej sami ali v sodelovanju s Kemijskim inštitutom osvojimo proizvodnjo zeolitov. V kolikor imamo razvito lastno tehnologijo, potem nam zakonski predpisi omogočajo, da preprečimo drugim v Jugoslaviji nakup take tehnologije.

Zahvaljujoč team-skemu delu, kreativnosti in angažiranosti posameznikov, ki so največ na tem delali, kot tudi dejstvu, da smo o vseh pomembnih zadevah uskladjali stališča in enotno nastopili, nam je uspelo v tako kratkem roku osvojiti proizvodnjo A v industrijskem merilu.

Trdim, da do zdaj nismo naredili nobene napake, ki bi zavirala proizvodnjo zeolita A. Do uspostavitve redne proizvodnje zeolita v večjem obsegu in v zvezi s tem ustvarjanja dohodka, nas čaka še dosti dela. Prvič se moramo zavedati, da je uporaba zeolita v pralnih sredstvih v večjem deležu objektivno možna ko bodo za to sprejeti zakonski predpisi. In drugič, da v Jugoslaviji planirajo proizvodnjo zeolita še Galenika iz Beograda, Soda-So iz Tuzle in UKI-Karlovac. V kolikor se ti plani tudi uresničijo, potem bo proizvodnja zeolita pri nas v manjšem obsegu kot so dejanske možnosti. Vse to nalaga pred nas, da še bolj enotno nastopamo, in da vsak v mejah svojih zmognosti doprinese k realizaciji tega programa. Na žalost so med nami tudi taki, ki celo imajo fakultetno izobrazbo, a tako prostih problemov ne morejo dojeti. Še več. **Direktno zavirajo delo na razvoju zeolita, indirektno na razvoju vsake nove tehnologije ali proizvoda.** Objektivne okoliščine v katerem se je znašla naša delovna organizacija, zaradi pomanjkanja surovin in energije, katera se iz leta v leto stopnjuje, pred nas postavlja usodno vprašanje. Ali se bomo novo nastalim okoliščinam prilagodili, ali propadli. Tretjega

ni. Računati, da širša družbena skupnost mora skrbeti za nas, ki rabimo toliko energije in surovin, je zgrešena. Kakor koli obrnemo, pridemo na en sam zaključek, da o razvoju lastne delovne organizacije ali TOZD moramo sami skrbeti.

Po TOZD imamo tehnološke priprave dela ali tehnične razvojne, številčni investicijski sektor in prav tragikomično je poslušati posameznike, ki bi na razvoju morali največ delati, kako govore, da pri nas razvoja ni in da je za to kriv nekdo drug.

Če se še malo konkretno povrnem k zeolitom. V odnosu na druge konkurenčne proizvajalce zeolitov v Jugoslaviji imamo naslednje komparativne prednosti:

- Majhna investicijska vlaganja, ker bomo koristili že obstoječo opremo in infrastrukturo.
- Uporaba lastne tehnologije.
- Proizvodnja zeolitov se vklaplja v proizvodnjo glinice.

Zato, ker praktično ni novih investicij za to proizvodnjo, nimamo kaj zgubiti, tudi v primeru, če bo ta proizvodnja v zmanjšanem obsegu. Čisto drugačna odločitev bi bila, če bi v proizvodnjo zeolita bilo potrebno vložiti 20 ali 30 starih milijard.

Akterji sedanje kampanje, ki so v TGA med naše delavce vnesli precej dezinformacij, se očitno zavedajo, da nas objektivno v glinici ni možno direktno napadati za-

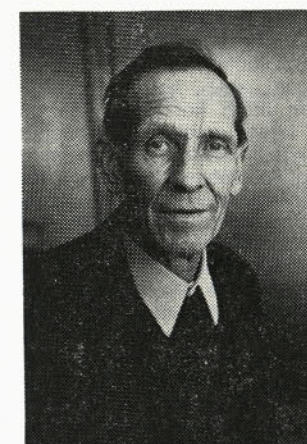
radi proizvodnje zeolita, zato so si rajši zbrali drugo pot. Poskušajo dokazati, da je cela problematika glede na formalno - pravno stran neurejena itd. Pri tem delavska kontrola in komisija rešuje to problematiko mimo vednosti TOZD.

Kakšna komisija je to, ki rešuje problematiko TOZD, pri čem ta isti TOZD nima svojega predstavnika v komisiji? Poročila, ki smo jih iz TOZD poslali, komisija enostavno ignorira, sklepe, ki jih zavzema nimajo nič skupnega z našim socialističnim samoupravnim sistemom. Kar je najbolj žalostno, poskušajo posameznim delavcem jemati pravice, ki jim po zakonu pripadajo. Take metode dela smo res v enem obdobju imeli tudi mi v Jugoslaviji, pa smo jih na našo srečo davno odvrkli.

**Trdim z vso odgovornostjo, da v kolikor sploh obstaja pravni problem, ga je možno hitro in uspešno rešiti v korist TGA.** Če bi komisija ali delavska kontrola tudi to želela bi v sodelovanju s Pravno službo in TOZD to hitro uredila. Na žalost posameznikom ni, da bi se zadeva uredila, temveč hočejo poiskati vsako možnost, da nas obtožijo, pri čemer jih sploh ne zanima ali bo ali ne bo proizvodnje zeolita v TGA. Postavljam odprto vprašanje akterjem omenjene kompanje, da v kolikor tudi v bodoče mislijo uporabljati take metode dela, potem kmalu nihče v tej tovarni ne bo hotel delati na razvoju novih proizvodov in tehnologij. Če ne bomo delali na razvoju novih tehnologij in proizvodov, to pomeni, kot sem že omenil, propad naše tovarne in zaradi tega bodo prizadeti interesi vseh zaposlenih v naši tovarni.

Na koncu naj povem delavski kontroli in njeni slavni komisiji, da si v TOZD glinica nismo in v bodoče ne bomo dovolili nobenih nejasnosti glede inventivnega dela. Kdorkoli od nas želi prijaviti izum, ne more to narediti v svojem imenu. Izum lahko prijavi TGA predtem pa pravno zadevo uredimo z izumiteljem po našem samoupravnem sporazumu o inventivni dejavnosti. Ne bo odveč, če delavski kontroli povemo, da do zdaj glinica ni imela pravnih sporov glede inventivne dejavnosti, kljub dejstvu, da je največ predlogov bilo iz glinice. Na drugi strani pa imamo TOZD kjer se še vlečejo pravni spori, nekatere pa smo celo zgubili.

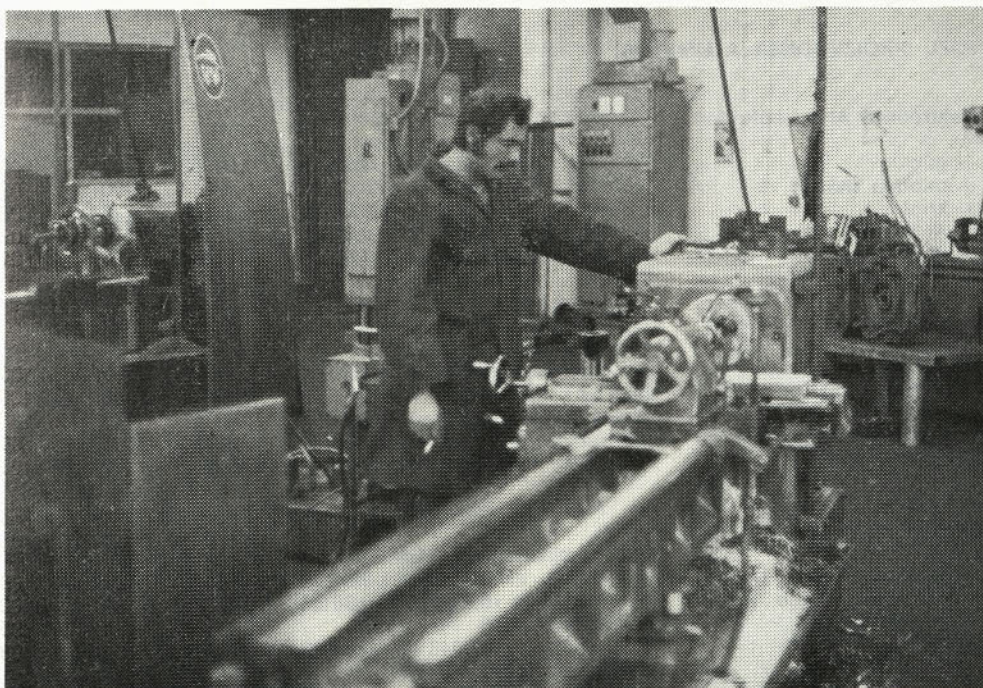
Salemović Radenko, dipl. ing.



## Dobitniki zlatega znaka

Razgovor z njimi je bil objavljen v Aluminiju novembra 1980. Od zgoraj navzdol so Konrad Kramberger, Jnež Pulko in Stanko Kovačič.

**„Aluminij“ pričakuje vaše prispevke!**



Struženje

# Kako smo poslovali?

## I. DINAMIKA PROIZVODNJE — INDEKSI FIZIČNEGA OBSEGA

TOZD	Proizvod	Enota mere	PLAN 1980		DOSEŽENO				INDEKS			
			XII	I-XII	1979		1980		1980/1979		1980	
					XII	I-XII	XII	I-XII	7:5	8:6	7:3	8:4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
<b>TOZD TOVARNA GLINICE</b>												
— Al hidrat Al <sub>2</sub> O <sub>3</sub>	t	10.540	120.000	11.334	124.027	7.732	117.629	68	95	73	98	
— kalcinirana glinica	t	9.110	107.600	9.587	104.883	9.164	106.080	96	101	101	99	
— prodani hidrat	t	1.100	12.327	1.025	17.219	342	11.458	33	67	31	93	
— skupaj (kalc. gl. + prod. hid.)	t	10.210	119.927	10.613	122.102	9.506	117.538	90	96	93	98	
<b>TOZD PROIZVODNJA ALUMINIJA</b>												
— elektrolitski Al — hala A	t	1.733	20.353	1.659	20.345	1.750	20.191	105	99	101	99	
— elektrolitski Al — hala B	t	2.117	24.992	2.110	24.900	2.148	25.130	102	101	101	101	
— anodna masa	t	2.576	25.996	2.443	27.156	1.781	23.851	73	88	69	92	
<b>TOZD PREDELAVA ALUMINIJA</b>												
— E aluminij	t	—	3.300	212	3.486	158	3.202	75	92	—	97	
— Al formati (T in H)	t	1.431	19.870	1.794	21.638	1.968	22.263	110	103	138	112	
— zlitine: gnetne	t	628	7.410	186	3.289	509	7.389	274	225	81	100	
— livarske	t	1.212	14.300	1.546	17.426	1.422	13.431	92	77	117	94	
— predzlitine: last. por.	t	70	830	68	817	60	897	88	110	86	108	
— prodaja	t	10	120	267	1.074	—	67	—	6	—	56	
— drogi za kline	t	9	108	10	128	14	153	140	120	156	142	
— stikala	t	0,508	6	—	18	6	6	—	33	—	100	
<b>Livarna skupaj:</b>	t	3.360	45.944	4.083	47.876	4.137	47.408	101	99	123	103	
— Al iz pretapljanja	t	127	1.500	—	1.288	—	482	—	37	—	32	

### TOZD TOVARNA GLINICE

V mesecu decembru smo proizvedli 7.732 ton Al hidrata Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub>, kar je za 2.808 ton manj kot smo planirali v letnem planu poslovanja (indeks 73) in 3.602 ton manj kot isti mesec preteklega leta (indeks 68). Do tako nizke proizvodnje je prišlo zaradi redukcije pare, slabe kvalitete boksita in neizločanja sode. Proizvodnja kalcinirane glinice je v primerjavi z načrtovano večja za 54 ton oz. 4%. Skupna proizvodnja (kalcinirana glinica in prodani hidrat) je v tej TOZD odvisna od trenutnih možnosti prodaje in tako smo v obdobju I-XII proizvedli 1% manj kalcinirane glinice in 7% manj hidrata, kot smo planirali v letnem planu poslovanja. Skupna proizvodnja je zato v tem obdobju manjša za 2.389 ton oz. 2%.

Iz tabele II. je razvidno, da je pri proizvodnji Al hidrata Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub> v obdobju I-XII. večja poraba boksita (indeks 101), pare (indeks 102), in električne energije (indeks 101). Poraba apna je nižja za 15%, Na OH-100% pa za 4%.

Pri proizvodnji kalcinirane glinice smo presegli porabo mazuta za 1%, pare za 11% in električne energije za 21%. Poraba Al fluorida pa je za 27% manjša od predvidene v letnem planu.

### TOZD PROIZVODNJA ALUMINIJA

V elektrolitski A smo v mesecu decembru proizvedli 1.750 ton elektrolitskega aluminija, kar je za 17 ton oz. 1% več kot smo predvideli v letnem planu poslovanja in za 91 ton oz. 5% več kot isti mesec preteklega leta.

V elektrolitski B smo proizvedli 2.148 ton elektrolitskega aluminija in s tem presegli planirano proizvod-

njo za 1%. Proizvodni rezultata obeh elektroliz v mesecu decembru je za 1% višji od planiranega, medtem ko je proizvodnja elektroliz v obdobju I-XII. enaka načrtovani. V obdobju I-XII. je poraba surovin v hali A večja od planiranih pri anodni masi (indeks 102), Al fluoridu (indeks 107) in električni energiji (indeks 101).

Odstopanja oz. prekoračitve so tudi v hali B pri porabi kriolita (indeks 106) in električne energije (indeks 102). Poraba glinice in anodne mase je v obdobju I-XII. enaka planirani, Al fluorida pa je za 10% nižja od predvidene.

Proizvodnja anodne mase je v decembru 1.781 ton in je za 795 ton oz. 7% nižja od predvidene. Kumulativna proizvodnja je 23.851 ton in prav tako za 8% nižja. Doseženi normativi porabe surovin so v decembru višji od predvidene pri porabi katranske smole (indeks 103), poraba petrolkoka je nižja za 2%, električne energije za 5% in mazuta za 2%.

### TOZD PREDELAVA ALUMINIJA

V livarni smo decembra proizvedli 4.137 ton različnih livarniških proizvodov, kar je za 777 ton več kot smo planirali oz. 23% in 54 ton več kot isti mesec preteklega leta. Proizvodni program odstopa od planiranega pri proizvodnji Al formatov (indeks 138), livarskih zlitinah (indeks 117) in drogih za kline (indeks 156). Proizvodnja gnetnih zlitin je dosežena 81%, predzlitin za domačo porabo pa 86%.

V obdobju I-XII. je dosežena proizvodnja v livarni 47.408 ton in presega planirano za 3%. V primerjavi z istim obdobjem lanskega leta pa je za 1% nižja.

Iz tabele I. in II. je razvidno, kako smo poslovali v mesecu decembru. Kolna indeks v tabeli I. prikazuje odnos dosežene proizvodnje tekočega leta v primerjavi s proizvodnjo v istem obdobju preteklega leta in odnos dosežene proizvodnje v primerjavi z letnim planom poslovanja 1980.

## II. PREGLED PORABLJENIH NAJVAŽNEJŠIH SUROVIN NA ENOTO PROIZVODA

Proizvod	Surovina	Enota mere	Plan 1980	DOSEŽENO		INDEKS	
				XII	I-XII	4:3	5:3
1	2	3	4	5	6	7	
<b>TOZD TOVARNA GLINICE</b>							
<b>Al hidrat — Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub></b>							
— boksit	t	*2,553	2,781	2,576	109	101	
— Na OH — 100%	t	*0,08924	0,0686	0,08551	77	96	
— para	Gcal	2,55006	3,3893	2,60441	133	102	
— El. energija	kWh	317,117	399,045	321,583	126	101	
— apno	t	0,04367	0,013312	0,037029	30	85	
<b>Kalcinirana glinica</b>							
— tekoče gorivo — maz.	t	0,11991	0,11334	0,12113	95	101	
— para	Gcal	0,02464	0,02477	0,02725	101	111	
— Al fluorid	t	0,00026	0,00003	0,00019	12	73	
— el. energija	kWh	26,812	29,353	32,338	109	121	
<b>TOZD PROIZVODNJA ALUMINIJA</b>							
<b>Elektrolitski Al — hala A</b>							
— glinica	t	1,920	1,92003	1,91982	100	100	
— anodna masa	t	0,580	0,57720	0,58913	100	102	
— kriolit	t	0,035	0,02709	0,03439	77	98	
— Al fluorid	t	0,035	0,0399	0,03759	114	107	
— el. energija	kWh	17,856	17,591	18,115	99	101	
<b>Elektrolitski Al — hala B</b>							
— glinica	t	1,920	1,91986	1,91979	100	100	
— anodna masa	t	0,565	0,61272	0,56611	108	100	
— kriolit	t	0,035	0,04161	0,03702	119	106	
— Al fluorid	t	0,035	0,03634	0,03150	104	90	
— el. energija	kWh	17,255	17,313	17,525	100	102	
<b>Anodna masa</b>							
— petrolkoks	t	0,67165	0,65039	0,66147	97	98	
— katranska smola	t	0,338015	0,36154	0,34836	107	103	
— el. energija	kWh	145	194	138	134	95	
— mazut	t	0,0048	0,00393	0,00471	82	98	

\* programiran normativ

# Pravilnik o odgovornosti za delovne obveznosti

V septembru in oktobru so vsi delavski sveti tozdov in DSSS sprejeli pravilnik o odgovornosti za delovne obveznosti. S temi pravilniki je bolj natančno določeno, kako poteka postopek, katere so kršitve delovnih obveznosti in tudi ostala vprašanja, ki se pojavljajo v zvezi z disciplinskimi postopki.

Gre za novi pravilnik, ki je precej različen od prejšnjega (od prejšnjih določb o odgovornosti za kršitev delovnih obveznosti, ki so bile urejene v pravilniku o delovnih razmerjih).

V službi samoupravnih in pravnih del menimo, da bi bilo primerno, če bi določbe tega pravilnika komentirali.

V temeljni organizaciji se odgovornost ureja s samoupravnimi splošnimi akti. Urejuje pa se na podlagi pozitivno pravnih predpisov, kot sta Ustavi, ZZD, ZDR in drugi specialni zakoni oz. podzakonski predpisi. Seveda pa delavci v temeljni organizaciji, glede odgovornosti sprejemajo tudi samostojne oz. avtonomne in splošne odločitve, ki najbolj ustrezajo specifičnostim, razlikam, naravi dela in karakteristikam urejanja delovnih razmerij. Zaradi nerazvitosti samoupravnega prava, pa je brez dvoma potrebna še intervencija države, ki se izraža v obliki zakonske ureditve in s katero se določajo najsplošnejše pravice, nadalje so predpisane tudi obveznosti za uresničevanje teh pravic in končno posledice. (sankcije, ukrepi), če se pravice in obveznosti ne izvršujejo oz. izpolnjujejo. Ta oblika pravne ureditve pa se zaradi svoje splošne usmerjenosti, močno razlikuje od drugih klasičnih pravnih ureditev (kazenske, upravne itd.), kjer so pravice in obveznosti ter postopek popolno urejeni. S tem pa je brez dvoma podana osnova oz. možnost za nadaljnji razvoj samoupravnega t. j. avtonomnega prava. Zakonodajja predpisuje delno le hujše kršitve, ki pa so po svoji vsebini namenjene predvsem vodilnim delavcem, nadalje lažje kršitve sploh niso določene, določen ni postopek itd.

## SPLOŠNE DOLOČBE

V 1. členu splošnih določb Pravilnika, je opredeljena osebna odgovornost delavcev, vendar pa je to določilo razumeti širše tako, da je delavec odgovoren ne samo delavcem v temeljni organizaciji, ampak proti vsem delavcem, ki združujejo delo, v bistvu torej proti celotni družbeni skupnosti. To pa zaradi tega, ker se posledice nepravilnega ravnanja ne

pojavljajo samo v temeljni organizaciji, ampak je posredno oškodovana vedno celotna družbena skupnost. V 2. odstavku je določen pogoj in sicer krivda, ki je praktično predpogoj odgovornosti, obrazložitev pojma krivde pa bo podana v splošnih načelih. V 3. odstavku je določena oz. opisana vsebina pravilnika.

Drugi člen določa obveznost uporabe določil pravilnika na vse delavce v temeljni organizaciji, brez razlike. Seveda pa je potrebno tukaj opozoriti na zakonska določila glede posebnega varstva in specifičnega položaja mladoletnih oz. mlajših delavcev, žensk ter invalidov. Tukaj ni mišljeno zmanjševanje odgovornosti, ampak je namen tega opozorila za vzpostavljanje takšne odgovornosti, ki bo uspešno delovala proti takšnim kršitvam, ki iz delovnega razmerja navedenih subjektov tudi izhajajo.

Iz 3. člena je razvidno odgovornost glede na različne vrste odgovornosti znotraj temeljne organizacije glede na dejavnost in ki je namenjena predvsem vodilnim, vodstvenim delavcem s posebnimi pooblastili.

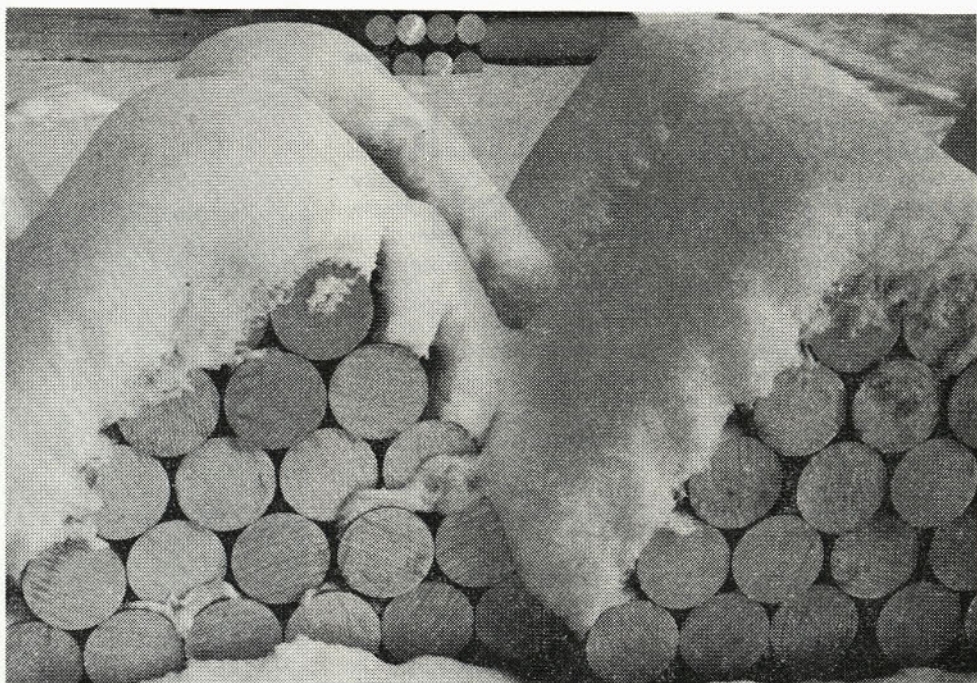
V 1. odstavku 4. člena je navedeno, da je delavcu možno izreči le ukrep, ki je določen v pravilniku, s tem pa je opredeljeno načelo legalitete oz. zakonitosti v disciplinskem postopku. 3., 4., 5. in 6. odstavek podrobno urejajo postopek izvrševanja delovne obveznosti, kar je v celoti intencija oz. namen splošnih določb in končno je določeno, da je delavec tudi odgovoren, če izvrši delovni nalog, ki pomeni kaznivo dejanje oz. kršitve delovne obveznosti. S tem pa je odpravljeno »slep« izvrševanje delovnih nalogov tako, da delavec samostojno in svobodno odloča ter tudi odgovarja, kar pa le utriuje njegovo odgovornost v delovnem razmerju.

S 5. členom je določena odgovornost delavca s posebnimi pooblastili, za izvrševanje zaupanih nalog. Takšno stanje pa neposredno izhaja iz same organizacije delovnega procesa, bodisi v neposredni proizvodnji, bodisi v samoupravni strukturi oz. pri izvrševanju samoupravljanja.

## TEMELJNA NAČELA

1) **Načelo ugotavljanja materialne resnice** pomeni ugotoviti ali je delavec odgovoren ali ni odgovoren za kršitev delovne obveznosti. To velja tudi takrat, če se

(Nadaljevanje na 8. strani)



Zima v tovarni

## Predstavljamo vam novega predsednika sindikata

Marsikdo se je v teh dneh po novoletnih praznikih vprašal, če imamo res novega predsednika sindikata, zato ga danes predstavljamo.

Daniel Koletnik iz tozda Tovarna glinice se je rodil pred sedemindvajsetimi leti in pol v Ptujju, kjer stanuje še danes. Po končani osnovni šoli se je vpisal v IKŠ v Mariboru, jo končal in se zaposlil v Metalni, vendar le za kratek čas, šest mesecev in nekaj dni, kajti za tem je šel služiti domovini. Takoj po odsluženju vojaškega roka je zaprosil za delovno razmerje v TGA in bil sprejet. Pravi, da ga je takrat bolj mikal osebni dohodek kot delo. Dobil je skoraj polovico več. V začetku mu je bilo bolj težko, saj se kot monter žerjavov ni ravno takoj znašel v glinici. Zdelo se mu je, da nikoli ne bo vedel, kam vodi katera cev. Pa je vendarle šlo. Z zadovoljstvom pove, da je imel srečo, ker je prišel v skupino, kjer se vsi dobro razumejo in si med seboj pomagajo. Naj zapiše še to, da je to skupina za tekoče vzdrževanje, ki je dobila zlati znak.

Želja po izpopolnjevanju ga je vodila, da se je vpisal v srednjo politično šolo v Mariboru in jo z odliko končal. Razmišljal je o tem, da bi se kot redni študent vpisal v Višjo pravno šolo v Mariboru, saj je imel priporočilo komisije za izobraževanje pri CK, ki ga je predlagala tudi za štipendijo Titovega sklada. Naša delovna organizacija pa žal ni imela potreb po tem kadru, zato se je vpisal izredno in prišel ponovno delat v glinico.



Daniel Koletnik

### Kako je sprejel funkcijo predsednika sindikata?

»Ko sem zvedel, da me je predlagala osnovna organizacija sindikata našega tozda, mi ni bilo vseeno, malo sem imel pomislekov, vedel pa sem, da nimam pravice odkloniti, saj mi je delovna organizacija omogočila šolanje in le tako se ji bom obdolžil. Mislim, da bi bilo lažje prevzeti delo v začetku mandata, ne pa sedaj ob precej razburljivem trenutku razdeljevanja dotacij itd. Morda pa je prav tako, da že v začetku občutim težo funkcije. Upam na najboljše in dobro sodelovanje z vsemi. Težko bi mi bilo ob koncu mandata, če bi ugotovil, da nismo delali po zastavljeni poti.«

### Je to vaša prva funkcija?

»Prva ne, ampak najtežja. Bil sem že predsednik mladine v tozdu in predsednik koordinacijskega odbora ZSMS TGA. Iz brigade in po-

litične šole pa sem navajen raznih zadolžitev in nalog.«

### Omenili ste brigade. Kje vse ste bili?

»Doslej sem sodeloval v petih delovnih akcijah na raznih koncih Jugoslavije. Najlepše spomine pa imam na delovno akcijo Šamac — Sarajevo leta 1978, ko nas je od aprila do oktobra delalo sedemindvajsetisoč mladih iz vse domovine. To je bilo nekaj nepozabnega predvsem zato, ker nas je obiskal tovariš Tito. Prevezel me je način, kako se je z nami pogovarjal in tega ne bom pozabil nikoli.«

### Kako pa gledajo v tozdu na vas, saj boste zaradi obveznosti v sindikatu velikokrat odsotni?

»Doslej nisem imel težav in mislim, da jih tudi sedaj ne bo. Delo, ki ga opravljam je skupinsko, nikoli ne opravlja dela en sam človek. V času, ko me ni, moji sodelavci malo bolj poprimajo, za kar sem jim seveda hvaležen.«

### Kako pa je s prostim časom? Ob službi in izrednem študiju vam ga verjetno ne ostane dosti?

»Res ne. Trenutno me najbolj zaposluje delo v sindikatu, tako, da o stvareh razglabljam še doma. Lahko bi rekel, da je študij za nekaj časa na stranskem tiru. Cilj je bolj dolgoročen, rad bi končal v 1984. letu.

Pred leti sem se ves prosti čas posvetil košarki. Igral sem jo enajst let. Po poškodbah kolena pa sem se moral športu popolnoma odpovedati, kar je bilo zelo hudo.«

V. P.

# Pravilnik o odgovornosti za delovne obveznosti

(Nadaljevanje s 7. strani)

delavec postopka ne udeleži, ker neudeleževanje v postopku še ne pomeni, da priznava kršitev oz. da je kršitev storjena. Vsakemu delavcu je zato potrebno dokazati kršitev oz. dokazati dejansko stanje, od katerega pa je odvisen uspeh postopka.

**2.) Načelo odgovornosti za vnaprej določene kršitve** je opredeljeno v 7. členu in pomeni, da morajo biti vse kršitve delovne obveznosti, določene v samoupravnem splošnem aktu. (1. odst. 173. člena ZZD in 4. tč. 3. odst. 179. čl. ZZD). Četudi je dejanje že v zakonu opredeljeno kot kršitev, delavec ni odgovoren, če tako dejanje ni »prevzeto« v samoupravnem splošnem aktu. Delavec namreč s podpisom prevzame obveznosti, ki izhajajo iz splošnega akta. Zakon se v disciplinskem postopku uporablja samo posredno. Nadalje je delavec lahko odgovoren samo za ravnanje, ki je bilo že v trenutku storitve opredeljeno kot kršitev delovne obveznosti. S tem se preprečijo morebitne zlorabe v disciplinskem postopku.

**3.) Načelo javnosti postopka** je določeno v 8. členu in pomeni, da se:

- disciplinskega postopka lahko udeležijo vsi delavci temeljne organizacije,
- postopka lahko udeležijo tudi tisti, ki niso delavci (n. pr. sorodniki delavca v postopku, novinarji itd.),
- vse o postopku lahko objavi,
- lahko vpogleda v gradivo oz. sodeluje v vseh fazah postopka seveda le tisti, ki izkaže upravičeni interes.

Izključitev javnosti se opravi le v primerih, ki so določeni v pravilniku oz. samoupravnem splošnem aktu, (vojaška, poslovna ali druga v zakonu določena tajnost oz. kadar gre za zadevo iz osebnega življenja delavca).

**4.) Načelo neposrednosti** je določeno v 9. členu pravilnika in pomeni, da se faze postopka opravijo v navzočnosti in ob sodelovanju prizadetega delavca, kakor tudi, da delavec v vsaki fazi postopka izjavi o vseh očitkih, predlogih in dokazih, torej na obeh stopnjah.

**5.) Načelo ustnosti** je določeno v 10. členu in zago-

avlja delavcu, da v postopku osebno in neposredno, t. j. tudi ustno, varuje svoje pravice. Če pa je predpisana pismena oblika izjave, mu mora biti zagotovljena, da poda svojo izjavo tudi na zapisnik. Delavcu je potrebno zagotoviti oz. priskrbeti tudi tolmača, če ne razume jezika v katerem teče postopek.

**6.) Načelo neodvisnosti** pomeni, da je organ, pred katerim teče postopek, popolnoma neodvisen in torej odloča povsem samostojno. Za svoje delo so člani disciplinske komisije odgovorni le delavci v temeljni organizaciji, ki so jih tudi izvolili.

**7.) Načelo da o dokončni odločitvi ni mogoče ponovno odločati**, zagotavlja delavcu pravno varnost. Če je bil delavec spoznan za odgovornega in mu je bil izrečen ukrep, ali pa ni bil spoznan za odgovornega in je tako odločitev postala dokončna, o taki kršitvi oz. odgovornosti zanjo, ni več mogoče ponovno odločati. Smiselno je to načelo opredeljeno v 12. členu pravilnika.

**8.) Načelo osebne odgovornosti** je določeno v 13. členu in pomeni, da je delavec odgovoren samo za tiste kršitve, ki jih je sam storil ne pa tudi za obveznosti, ki jih je kršil nekdo drug. V disciplinskem postopku, torej brez izjeme velja osebna odgovornost, v nasprotju z načelom kolektivne odgovornosti. Tudi, če več delavcev hkrati krši obveznost, je vsak sodelujoči delavec odgovoren le za svoje lastno ravnanje, ne pa za ravnanje drugih delavcev.

**9.) Načelo krivde odgovornosti** je podrobno opredeljeno v 14. členu pravilnika. Na splošno lahko rečemo, da je delavec disciplinsko odgovoren samo, če se ugotovi, da je ravnal krivdno (2. odst. 193. čl. ZZD). Odgovornost delavca je pogojena z delavčevo sposobnostjo oz. prištevnostjo. Prištevnost je namreč sposobnost razumeti, kaj se dogaja in glede na to uravnavati svoja dejanja. Nadalje ni prišteven, kdor zaradi svojega duševnega stanja ni mogel razumeti svojega dejanja in imeti v oblasti svojega ravnanja. Pomembni elementi, ki vplivajo na sposobnost posameznika, so inteligenčna razvitost, temperament, vzgoja. Iz navedenega sledi, da stopnja sposobnosti pri vseh ljudeh ni enaka. Poznamo tudi omejitve sposobnosti (otroci, umobolne osebe itd.).

Delavec, je kot smo že omenili, odgovoren za krši-



Domov

tev delovne obveznosti, če je storil dejanje ali dopustil škodljivo posledico le pod pogojem, da je podana njegova krivda. Pravo pozna več stopenj krivde, in sicer navadno malomarnost, hudo malomarnost in namen. Stopnja krivde lahko vpliva tudi na stopnjo daljavčeve odgovornosti, s tem pa tudi na ostrino ukrepa, ki mu ga bo izbrala disciplinska komisija.

Za presojo krivde pa sta potrebna dva elementa, in sicer razumski (spoznanje nekega dejstva) ter voljni (hotenje, da to dejstvo nastane). Najtežja stopnja krivde je namen (naklep), ki jo podan takrat, če je delavec vedel za posledico, ki bo nastala iz njegovega dejanja, pa jo je kljub temu hotel. Poznamo več vrst naklepa, in sicer je naklep lahko direkten, eventuelen (storilec je lahko zainteresiran oz. nezainteresiran in potenciran (ravnanje je škodljivo oz. objestno). Malomarnost je manjša stopnja krivde. Definicija malomarnosti je podana v 4. odst. 14. člena pravilnika. Malomarnost delimo z zavedno in nezavedno oz. v hudo in lahko malomarnost. O zavedni malomarnosti govorimo, kadar se storilec zaveda, da utegne iz njegovega ravnanja nastati škodljiva posledica, pa v svoji lahkomiselnosti meni, da jo bo mogel preprečiti. Nezavedna malomarnost je tedaj, če se storilec ni zavedal, da lahko iz njegovega ravnanja nastane škodljiva posledica, pa bi moral za tako posledico vedeti, ker bi zanjo vedel vsak povprečen človek.

Kljub temu, da smo navedli skorajda vsa pomembna načela pa menimo, da je potrebno naštetati še nekaj načel, ki bistveno vplivajo na pravilen potek disciplinskega postopka, in sicer:

- načelo vzajemnosti (1. člen pravilnika)
- načelo enakopravnosti (2. člen pravilnika)
- načelo zakonitosti (upoštevanje pozitivnopravnih predpisov in določil samoupravnih splošnih aktov)
- načelo dvostopnosti postopka (odločitev disciplinske komisije in ugovor zoper odločbo na delavski svet TOZD)
- načelo sodnega varstva (zoper odločbo 2. stopnje je možno zahtevati sodno varstvo oz. podati zahtevek za varstvo pravic)
- načelo hitrosti, enostavnosti ter ekonomičnosti postopka.

Na koncu II. poglavja pravilnika o temeljnih načelih, bo morda kdo upravičeno postavil vprašanje, zakaj smo dali tako velik povdarek temeljnemu načelu, je odgovor seveda takoj pri roki. Ker temeljna načela praktično zajemajo ves disciplinski postopek tako z materialnega kot formalnega vidika, je poznavanje načel odločilnega pomena za vodenje disciplinskega postopka, za njegovo zakonitost, za pravilno ugotavljanje dejanskega stanja oz. delavčeve odgovornosti itd. in iz njih je možno neposredno razbrati smisel disciplinskega postopka. Če bomo torej pri svojem delu upoštevali navedena temeljna načela, bo delo vsekakor neprimeren lažje in kar je najbolj primerno opravilo se bo pravilno in s polno odgovornostjo ter v skladu z veljavnimi predpisi.

V 15. členu so podani primeri omejitve oz. celo izključitve odgovornosti delavca zaradi kršitve delovne

obveznosti in sicer, če je do kršitev prišlo zaradi višje sile, silobrana in skrajne sile. O višji sili govorimo takrat, če gre za izreden, nepričakovan in nepremagljiv dogodek. Klasični primeri višje sile so elementarni dogodki oz. nesreče, kot so npr. poplava, potres, vihar. Teorija je pozneje priznala za višjo silo še razne družbene dogodke, kot je vojna, revolucija, stavka, ustavitve prometa, epidemija itd., sedaj pa se med višjo silo štejejo na določenih področjih tudi razni ukrepi državnih organov. Silobran je tipična kazensko-pravna formulacija in pomeni tisto obrambo, ki je neizogibno potrebna, da storilec odvrne od sebe ali od koga drugega istočasen protipraven napad. Skrajna sila pomeni tisto dejanje, ki ga je storilec storil zato, da bi od sebe ali od koga drugega odvrnil istočasno nezakrivljeno nevarnost, ki je ni bilo mogoče odvrniti drugače in če pri tem prizadejamo zlo ni večje od zla, ki je grozilo. Potrebno pa je povdariti, da skrajne sile ni, če je imel storilec dolžnost izpostaviti vse nevarnosti.

Odškodninska odgovornost, ki je po temelju opredeljena v 15. členu pravilnika, se bo naknadno obravnavala v 18. poglavju.

V 17. členu so opisane razne možnosti, ki si jih delavec poslužuje glede svoje obrambe.

(se nadaljuje)



# Gvinejski boksit - koliko in za koga?

V začetku decembra preteklega leta je jugoslovanska državna delegacija obiskala Gvinejo in Gano. Gvineja je država z ogromnimi zalogami boksita in je prav zato v središču zanimanja večjega dela svetovne aluminijske industrije. Kot predstavnik jugoslovanskega združenja proizvajalcev aluminija, je v tej delegaciji sodeloval tudi glavni direktor TGA Kidričevo, tov. Gnilšek.

Jugoslavija se v zadnjem času precej bolj intenzivno trudi za dolgoročneje zagotavljanje potrebnih surovin za lastne potrebe. Zagotovitev zadostnih količin boksita za jugoslovanske predelovalne kapacitete (ki so se razvile na osnovi napačnih ocen lastnega rudnega bogastva), postaja imperativ, ki se mu ne bomo mogli izogniti. Rezultati teh naporov so minimalni, vendar je ob vsej razdrobljenosti in zaplotniški zaprtosti jugoslovanske industrije (ne le aluminijske), kaj drugega težko pričakovati.

Zaradi precej razširjene fane o neslutnih možnostih jugoslovanske aluminijske industrije v tej nerazviti afriški državi, bomo na kratko opisali nekaj najvažnejših dejstev o zalogah boksita, kapacitetah za njihovo izkoriščanje in o dejanski razpoložljivosti gvinejskega boksita. Ta dejstva na žalost ne morejo biti podlaga za nikakršen pretiran optimizem.

Viri podatkov:

1. Zvezno ministrstvo za zunanjetrgovinske informacije, Köln, ZR Nemčija
2. NE-METALLE, VWD — Eschborn
3. Survey of Planned Increases in World Bauxite, Alumina and Aluminium Capacities 1975 — 1983, Aluminium Conductor Development Corp., London.

Sigurne in domnevne rezerve boksita, z vsebnostjo  $Al_2O_3$  med 40 in 65%, znašajo trenutno 3,6 oz. 8,5 mlrd. ton.

Kapacitete za izkoriščanje teh rezerv znašajo 13,6 milijonov ton letno in so bile v letu 1979 izkoriščene s cca. 90%. Ob rastočih svetovnih cenah raste tudi obseg gvinejskega izvoza, hkrati pa tudi želje gvinejske vlade za intenzivnejšim izkoriščanjem boksitnih rezerv in gradnjo celotnega aluminijskega kompleksa. Vlada si prizadeva, da bi na ta način popravila porazno plačilno bilanco. Ponovna rast zaupanja tujega privatnega kapitala v novo gvinejsko gospodarsko politiko, je povzročila oživitve nekaterih investicijskih načrtov.

Poznane sigurne in domnevne zaloge vsega boksita (torej tudi z vsebnostjo  $Al_2O_3$  manjšo kot 40%), znašajo 12,1 mlrd. ton.

Razdeljene so po naslednjih področjih (v milijonov ton):

1. Boké	3.850	(45 — 65% $Al_2O_3$ ; 0,8 — 2,5% $SiO_2$ )
2. Fria	440	(45 — 50% $Al_2O_3$ ; 1,7 — 4,0% $SiO_2$ )
3. Kindia	162	(47 — 50% $Al_2O_3$ ; 1,8 — 2,8% $SiO_2$ )
4. Gaoual	2.443	
5. Dabola	901	
6. Togué	3.276	
7. Pita	369	
8. Mali	577	
9. Dingiraye	49	
10. Sigouri	25	
11. Forécarian	8	

Trenutno se izkoriščajo samo prva tri ležišča, medtem ko je v pripravi projekt izkoriščanja ležišča Dabola. Družbo za izkoriščanje tega ležišča Société des Bauxites de Dabola (SBD), sta ustanovila jugoslovanski Energoprojekt in gvinejska vlada.

V Gvineji obstajajo na področju pridobivanja tri družbe:

— mešani družbi Compagnie des Bauxites de Guinée (CBG) in Friguia

— državna družba Office des Bauxites de Kindia (OBK)

CBG in Friguia, kot družbi z izključno privatnim kapitalom iz tujine, dovolujeta gvinejski vladi minimalen vpliv na področju gospodarjenja z boksitom. V pred kratkim končanem obdobju dolgotrajne politične in gospodarske izolacije te države, je izvoz boksita predstavljal 95% gvinejskega izvoza, saj je pridobivanje banan, ananasa in drugega sadja popolnoma propadlo. Poleg taks na izvoz boksita, ki predstavljajo tudi v bodoče pretežen del gvinejskega zasluga, si Gvinejci mnogo obetajo tudi od izkoriščanja rezerv urana, zlata in diamantov.

Mešana družba CBG izkorišča ležišče Boké, z enim od najkvalitetnejših boksitov na svetu. Gvinejska vlada razpolaga z 49% kapitala družbe, z ostalimi 51% pa šest, v Halco Mining Inc., združenih evropskih in severnoameriških družb. Kapacitete CBG znašajo 9,0 milijonov ton boksita letno in so bile leta 1979 izkoriščene za 90,3 proc. Leta 1978 je Gvineja izvozila za 116 milijonov dolarjev boksita in glinice; na CBG je odpadlo celih 73%. Ker je večina investicijskih kreditov odplačana, lahko gvinejska vlada računa v prihodnjih letih s precej večjimi dohodki iz tega vira. Hkrati želijo občutno povečati kapacitete za izkoriščanje ležišča Boké. Obstajajo možnosti širitve družbe CBG, ali pa ustanovitve nove mešane družbe (z 49% deležem gvinejske vlade), za izkoriščanje ležišč v bližini mesta Aye-Koyé (Gaoual).

Najstarejša še aktivna rudarska družba Gvineje je Friguia, ki izkorišča rudišče Mont Kimba pri Fria. Ta družba večino boksita predela v glinico, saj razpolaga

s kapacitetami za proizvodnjo 700.000 ton glinice letno. Leta 1979 so proizvedli 662.000 t glinice in je 652.000 t izvozili. Friguia planira povečanje kapacitet tovarne glinice na cca 1.000.000 ton letno (v gvinejskem ministertvu za rudarstvo računajo celo na 1,3 milj. ton letno!).

OBK, z sovjetskimi deležem cca 100 milijonov US\$ ustanovljena družba, posluje kot gvinejsko državno podjetje. Od leta 1974 naprej izkorišča rudišča v bližini Kindie. Ob pričetku proizvodnje je znašala kapaciteta 2,5 milijonov ton letno, vendar se je zaradi tehničnih težav znižala na 2,1 milijonov ton v letu 1979. Vsa proizvodnja v preteklih letih je bila namenjena pretežno odplačilu dolgoročnih kreditov. Tudi v prihodnjih letih bi naj bil delež SZ cca. 90% (od tega 56% za odplačilo dolgov, 44% pa za odplačilo tekočih dobav opreme iz SZ). Izredno nizka povprečna cena, ki jo dosega OBK, je na ta način mnogo bolj razumljiva.

Gvinejska vlada je že zaprosila SZ za pomoč pri razširitvi kapacitet OBK na 3,0 milijonov ton letno in za modernizacijo transporta, ki predstavlja največji problem te družbe.

Vidimo, da Gvineja računa na precejšnje povečanje kapacitet sedanjih družb, pa tudi na realizacijo nekaterih novih projektov. Tako je Aluisuisse že izdelal študijo za izgradnjo kompleksa Ayé-Koyé. Za realizacijo projekta so zainteresirani predvsem Saudska Arabija, Egipt,

Združeni arabski emirati, Kuvait, Irak in Libija, ki so tudi financirali izdelavo te študije (7 milijonov dolarjev).

Predvidena udeležba arabskih interesentov znaša 1.850 milijonov dolarjev, od tega 450 milijonov \$ za tovarno aluminija. Predvidena proizvodnja je 0,5 milijonov ton boksita, 1,5 milijonov ton glinice in 150.000 ton aluminija letno.

V kratkem se pričakuje ustanovitev konzorcija zainteresiranih partnerjev in gvinejske vlade.

V primerjavi z Ayé-Koyé je projekt Dabola, pri katerem je udeležena družba SBD, v tem trenutku za gvinejsko vlado le drugotnega

pomena. V SBD so poleg ustanoviteljev, gvinejske vlade in Energoprojekta, pristopili še Alžirija, Nigerija in ameriški Reynolds, ter na ta način oživili dejavnost te družbe. SBD planira proizvodnjo 5,0 milijonov ton boksita in 1,0 milijonov ton glinice. Stroški projekta znašajo več kot 1,5 mlrd. dolarjev, vključno z investicijami v infrastrukturo. Realizacija tega projekta je namreč močno odvisna od izgradnje transgvinejske železnice do Conakrija, po kateri bi naj bila transportirana predvsem žlezozova ruda iz ležišča Nimbo (projekt Mifergui).

Gvineja računa tudi s pričetkom gradnje prve elektrolize v letu 1981. Elektroliza z kapaciteto 155.000 ton letno bi naj bila v bližini mesta Fria. Ti plani so povezani z izgradnjo hidroenergetskega objekta Konkouré, ki bi naj zagotovil potrebe količine električne energije. Gvinejska vlada si na različne načine trudi zagotoviti finančna sredstva tujih partnerjev. Tako so tudi pripravljene močno znižati izvozne takse za aluminij, ki bi naj bile nižje kot dosedanje izvozne takse za boksit. Z takšno regresivno izvozno obdavitvijo višjih predelovalnih stopenj, hočejo pospešiti razvoj domače aluminijske industrije.

Vidimo, da so želje oz. plani Gvineje ambiciozni in

uresničljivi le z visokimi vlaganji tujega kapitala. Velika odvisnost te države se bo na ta način le še poglobila, saj je tudi njen (največkrat 49%) delež v mešanih družbah rezultat najemanja tujih kreditov. Tako bo še vnaprej obstajala precej paradokсна, vendar za sedanje ekonomsko — politične razmere v svetu običajna situacija, ko nerazvite države praktično nimajo kontrole nad svojimi naravnimi bogastvi. Gvineja je tudi članica IBA, vendar to združenje nima te vloge in moči, kot ga ima npr. združenje proizvajalk nafte OPEC.

Jugoslavija je naugodnejši trenutek za sovlaganje v razširitev kapacitet za pridobivanje boksita in glinice kot kaže že zamudila. Razdrobljenost in republiška zaprtost jugoslovanske aluminijske industrije se na žalost manifestira tudi zunaj državnih meja. Spoznanje, da bi lahko le združeni imeli minimalne možnosti za uspeh v borbi z tujimi družbami prodira vse prepočasi v zavest odgovornosti. Na ta način se je aktivnost Jugoslavije zožila na vsakoletno zagotavljanje določenih količin boksita, s katerimi razpolaga gvinejska vlada, vendar takšna politika ne more nuditi ni kakršne sigurnosti za dolgoročneje nabave.

## Kadrovske vesti

**DELAVCI, KI SO SE ZAPOSILILI V TGA KIDRIČEVO V DECEMBRU 1980**

**V TOZD TOVARNA GLINICE: Tašner Franc in Zorec Alojz.**

**V TOZD PREDELAVA ALUMINIJA: Pšajd Janko in Čorić Sretko.**

**V TOZD VZDRŽEVANJE: Turk Jože, Korošec Marija, Jaušovec Dušan, Dobrun Jože, Sporiš Milica, Predikaka Jožef, Mertük Viktor in Tilli Jožef.**

**V TOZD LLBK TRBOVLJE: Ejupović Hikmet, Aldjić Petrija, Štravs Martin, Grabnar Olaf, Radojčić Djordje in Čolić Hamzalija.**

**V DSSS: Arnuš Olga.**

**DELAVCI, KI SO ZAPUSTILI DELOVNO ORGANIZACIJO V DECEMBRU 1980**

**IZ TOZD TOVARNA GLINICE: Mesarič Janez in Belšak Marjan.**

**IZ TOZD LLBK TRBOVLJE: Topić Ljubica, Pečić Čedo, Krajnc Janez, Dokić Ljubica, Grabnar Olaf in Benegalija Jožica.**

**IZ DSSS: Kozel Marjetka.**

**UMRLI:**

**Korošec Franc iz TOZD proizvodnja aluminija.**

**UPOKOJENI:**

**Merc Martin iz TOZD tovarna glinice in Jus Ivan iz DSSS.**

# Nezgode v mesecu decembru 1980

	Na delu	Na poti	Skupaj
TOZD Glinica	2	1	3
TOZD Proizvod. al.	6	—	6
TOZD Vzdrževanje	6	2	8
TOZD Promet	1	—	1
DS Skupnih služb	1	—	1
<b>SKUPAJ:</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>19</b>

## VZROKI NEZGOD:

Vrata, spolska cesta, elektro voziček, pločevina, el. celica, kovinska cev, voziček za prevoz al., ročno orodje EIMCO filter.

## TOZD GLINICA

1. Rudi MARUŠEK, mat. št. 590, iz TOZD Glinice, se je poškodoval 16. decembra. Pri odhodu zunaj batnih črpalk na dekontaciji mu je na spolskih tleh spodrsnilo in je padel. Pri padcu je udaril ob betonska tla pri čemer si je poškodoval desno ramo.

2. Jože BURG, mat. št. 2998, iz TOZD Glinica beli del, se je poškodoval 2. decembra. Na poti iz službe je padel s kolesa na poledenelem cestišču med Apačami in Lancovo vasjo. Pri padcu si je poškodoval levo koleno.

3. Garijel ŠKRABA, mat. št. 4706 iz TOZD Glinica, se je poškodoval 4. decembra. Ponesrečenec je opravljal preklon cevovoda v novi jami filtrirnice. Nad njim so šli izpirati »EIMCO« filter z lužno vodo, ki ga je polila od zgoraj tako, da je dobil lažje opekline po vratu.

Vzrok: Neprimeren način dela od strani delavcev v pogonu.

## TOZD PROIZVODNJA ALUMINIJA

1. Mihael SREDNIK, mat. št. 5562 iz TOZD Proizvodnja aluminija, se je poškodoval 30. decembra. Ponesrečenec je na elektrolitski celici št. 727 odbil zagozde in se pri tem s kladivom udaril po sredincu leve roke.

2. Alojz ZEBEC, mat. št. 5479 iz TOZD Proizvodnja aluminija hala B se je poškodoval 23. decembra. Ponesrečenec je z ročnim prejalnikom prebijal peč 645 za črpanje. Peč je bila plinasta in je ob prebitju brizgnila vroča glinica ter ponesrečenca za rokavico.

3. Jože GAJZER, mat. št. 4980 iz TOZD Proizvodnja aluminija hala A, se je poškodoval 23. decembra. Ponesrečenec je zasipaval elektrolitsko celico št. 106 z al. fluoridom, pri tem pa mu je vroča glinica brizgnila po prsih in vratu.

4. Ludvik KOČIŠ, mat. št. 5233 iz TOZD Proizvodnja aluminija, se je poškodoval 10. decembra. Ponesrečenec je privijal spono na 404 celici, takrat pa je prišlo do izbruha anodne mase in ga je plamen opekel po obrazu.

5. Vladimir KOREZ, mat. št. 3558 iz TOZD Proizvodnja aluminija, se je poškodoval 18. decembra. Ponesrečenec je odstranjeval odpadni plinski segment, da bi lahko opravil črpanje celice, pri tem pa ga je obroč stisnil za prstanec desne roke.

6. Mirko BOHL, mat. št. 5585, iz TOZD Proizvodnja aluminija, se je poškodoval 2. decembra. Ponesrečenec se je pri el. celici 806 izognil el. vozičku in pri tem stopil med traktor in priključen voziček za prevoz tekočega aluminija, ki je v tem trenutku speljal. Prikljopnik je ponesrečenca podrl in mu pri tem stisnil desno nogo.

## TOZD VZDRŽEVANJE

1. Marjan KOVAČEČ, mat. št. 5189 iz TOZD Vzdrževanje — strojno, se je poškodoval 10. decembra. Ponesrečenec je opravljal dela na demontiranju Fe tokovodnikov na elektrolitski celici št. 801 se je tokovodnik zavrtel in stisnil ponesrečenca ob steber ter mu poškodoval prsni koš.

2. Martin RODOŠEK, mat. št. 4315 iz TOZD Vzdrževanje — strojno, se je poškodoval 5. decembra. Ponesrečenec je odpenjal vrvi na anodnem plašču, ki so ga hoteli dvigniti. Žerjavist je hotel vešalo dvigniti in je pri tem zadel v spono, ko se je vešalo sprostilo je ponesrečenca udarilo po obrazu.

3. Dominik BRAČKO, mat. št. 1944, iz TOZD Vzdrževanje — gradbeno, se je poškodoval 9. decembra. Ponesrečenec se je peljal z avtobusom iz službe. Pri iztopu iz avtobusa v Krčevini mu je spodrsnilo pri čemer si je zvil desno nogo.

4. Franc GAŠPERIČ, mat. št. 1879 iz TOZD Vzdrževanje — gradbeno, se je poškodoval 11. decembra. Ponesrečenec se je peljal s kolesom v delavnico. Na poti med stikalnico in HA so delavci Hidromontaže postavljali cevovod za kompromiran zrak in je z glavo zadel v cev, ki je bila postavljena na višini cca 170 cm.

5. Franc TOMAŽIČ, mat. št. 2431 iz TOZD Vzdrževanje — strojno, se je poškodoval 5. decembra. Ponesrečenec je prečkal na prehodu ceste z železnico železniški tir. Na spolskem cestišču mu je spodrsnilo pri čemer je padel. Pri padcu je z glavo udaril po železniškem tiru.

6. Franc GRABAR, mat. št. 4602 iz TOZD Vzdrževanje — strojno, se je poškodoval 8. decembra. Ponesrečenec je razstavljal katode el. celice št. 801. Pri izbiranju priključkov na celico, mu je veter odpihnil glinico v desno oko.

7. Maks BOŽANK, mat. št. 3235 iz TOZD Vzdrževanje — strojno, se je poškodoval 8. decembra. Ponesrečenec je

sestavljaj pločevinaste segmente izolacijskih kolen, pri čemer mu je eden segment spodrsnil ter ga vrezal po sredincu desne roke.

8. Milan TACIGA, mat. št. 4900 iz TOZD Vzdrževanje — strojnega, se je poškodoval 18. decembra. Ponesrečenec je pripravljaj orodje za pnanje mase na el. celici št. 315. Ko je razvijal gumi cev za dovod zraka je stopil nazaj v trenutku, ko je mimo peljal el. voziček ter ga s kolesom zadel v peto leve noge.

## TOZD PROMET

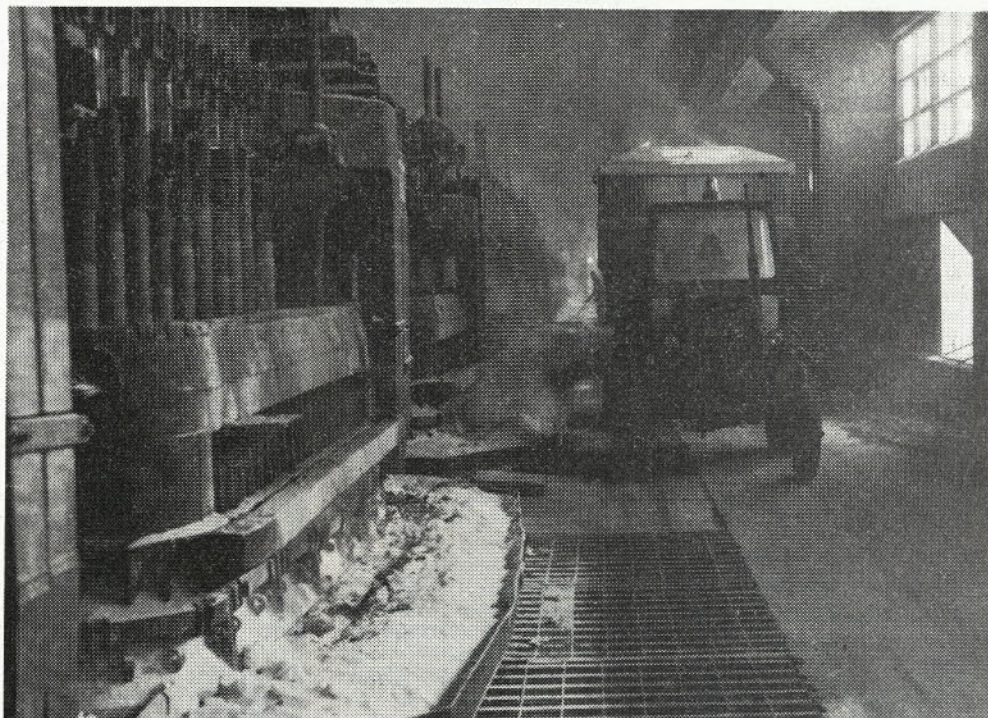
1. Ivan MEDVED, mat. št. 3124 iz TOZD Promet —

transportna skupina, se je poškodoval 7. decembra. Ponesrečenec je šel na malico od kotlarne po cesti v smeri jedilnice v sanitarno poslopje št. 1. Med hojo je na poledenelem cestišču padel in tudi bolečine v prsnem košu. Poslan k zdravniku in je v staležu.

## DS SKUPNIH SLUŽB

1. Kristina ZAJŠEK, mat. št. 3907 iz Skupnih služb — službe za AOP, se je poškodoval 15. decembra, pri zapiranjju vrat je prišlo do močnega prepaha pri čemer so se vrata sunkovito zaprla in poškodovala ponesrečenki prste leve roke.

Pripravila: Frančka Zajšek



Iz elektrolize

## ZAHVALA



Ob težki in nenadomestljivi izgubi dragega moža, očeta in strica

### FRANCA KOROŠČA

se vsem, ki ste ga spremljali na njegovi zadnji poti zahvaljujemo iz dna srca.

Posebna zahvala velja vsem njegovim sodelavcem, delovnim tovarišem, vodstvu TOZD proizvodnje aluminija ter sindikalnim delavcem, ki so nam v naših težkih trenutkih stali ob strani ter nam lajšali naše nezmerne bolečine prav v času tako težke izgube. Hvala vsem darovalcem vencev, govornikom in seveda tistim, ki so mu tudi stali na zadnji častni straži.

Bolečina je prav gotovo mnogo manjša in lažja, če človek ob taki izgubi tudi ugotovi, da ni sam. Vsem, ki ste ga pospremili na mnogo prerani zadnji poti, se zahvaljujemo z željo, da še obiščete njegov prerani grob in mu poklonite cvetje in svečke.

Še enkrat v imenu vseh srčna hvala in prosimo tudi v bodoče iskrenega in tihega sožalja!

Zalujoča žena Karolina z otroki in ostalim sorodstvom.

## ZAHVALA

Ob izgubi naše drage žene, mame in stare mame

## Karoline Bergles

se iskreno zahvaljujemo vsem, ki ste jo pospremili na njeni zadnji poti.

Posebno se zahvaljujemo organizaciji Zveze borcev in Krajevne skupnosti za poslovične in tolažilne besede. Hvala godbi in pevcem TGA Kidričevo ter vsem, ki ste z nami sočustvovali, nam izrazili sožalje, darovali vence in cvetje.

Zalujoči: mož Franc, hčerka Karolina z družino, sin Franci z ženo in ostalo sorodstvo

# Disciplinski ukrepi

1. Furjan Vjekoslav, mat. št. 4242, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za en mesec,

2. Zelenjak Janez mat. št. 5126, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — javni opomin,

3. Mujkanovič Fahrudin mat. št. 4340, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za 2 meseca,

4. Žgeč Branko, mat. št. 5393, neopravičeno izostal z dela, ni žigosal kartico o evidentiranju prisotnosti, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za 2 meseca,

5. Lazar Martin, mat. št. 4981, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za 3 mesece,

6. Fajfarič Franc, mat. št. 3422, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za 2 meseca,

7. Jus Anton, mat. št. 5221, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za 2 meseca,

8. Mojzer Franc, mat. št. 4314, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — javni opomin,

9. Gajzer Jože, mat. št. 1772, opravljal dela v vinjenem stanju, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za 2 meseca,

10. Alojz Panikvar, mat. št. 4394, izzival sodelavca na delih oz. nalogah — izrečen ukrep — javni opomin,

11. Marjan Serdinšek, mat. št. 4648, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja,

12. Šilak Janez, mat. št. 5455, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela oz. naloge za 2 meseca,

13. Kolednik Anton, mat. št. 5401, kršitve delovne obveznosti po členu 68, tč. 4, 16,

18 in 20 Pravidnika o odgovornosti za delovne obveznosti TOZD Vzdrževanje, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja v TOZD Vzdrževanje.

14. Kostanjevec Ignac, mat. št. 3504 in Primožič Franc, mat. št. 4277, povzročila nered v temeljni organizaciji združenega dela Predelava aluminija, izrečen ukrep — denarna kazen, in sicer 10% zneska enomesečnega OD,

15. Roganov Koloman, mat. št. 3166, neopravičeno in predčasno zapustil dela in naloge, izrečen ukrep — javni opomin,

16. Gajzer Alojz, mat. št. 5360, hotel odnesi iz delovne organizacije 6 kg soka, izrečen ukrep — javni opomin,

17. Krajnc Vincenc, mat. št. 4438, povzročila nered v temeljni organizaciji Proizvodnja aluminija, izrečen ukrep — denarna kazen, in sicer 10% zneska enomesečnega OD,

18. Franc Šoba, mat. št. 4120, neopravičeno izostal z dela izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za en mesec,

19. Miran Cafuta, mat. št. 496, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 12 mesecev,

20. Fekonja Ivan, mat. št. 4982, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 12 mesecev,

21. Perger Ivan, mat. št. 5554, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja,

22. Koren Branko, mat. št. 5580, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja,

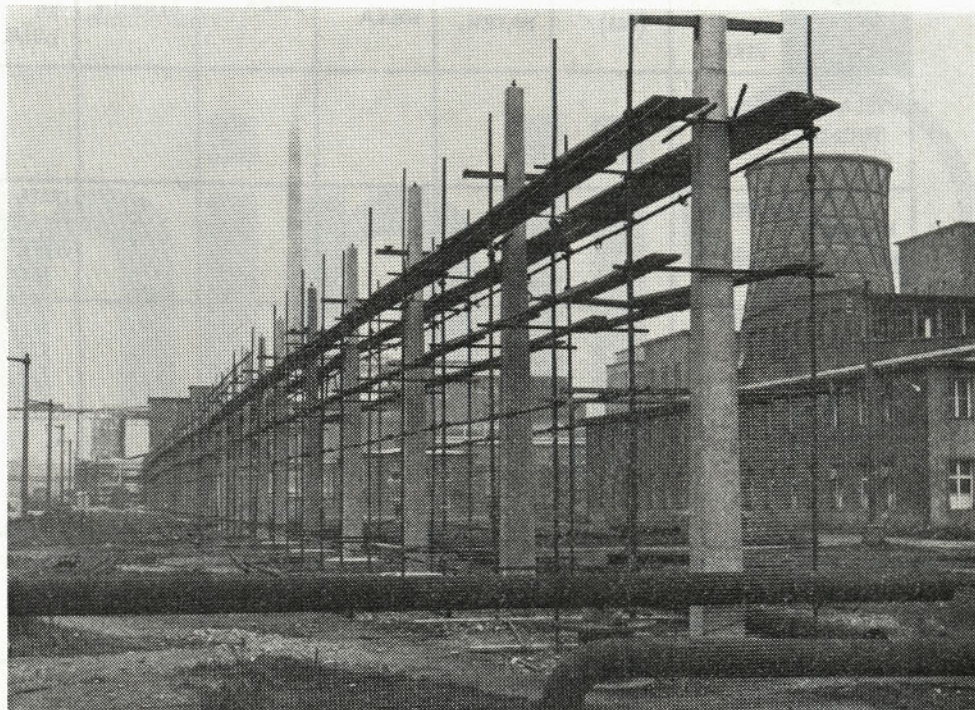
23. Tašner Franc, mat. št. 4524, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za en mesec,

24. Marin Jože, mat. št. 5420, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — razporeditev na druga dela za en mesec,

25. Štefan Gluhak, mat. št. 5354, kršitve delovne obveznosti po členu 68, točke 4, 9, 16. in 18. Pravidnik o odgovornosti za delovne obveznosti, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odložena za dobo 12 mesecev.

Za tajništvo disciplinske komisije

Š. A.



Montaža

## Dejavnost „Žive“

### Spoštovani sodelavci!

Dovolite, da vas seznanimo s ponudbo Svetovalnice za življenje v dvoje. Morda se boste tudi vi odločili za sodelovanje.

Morda se boste začudili, ker vam pišemo, vendar menimo, da imamo skupni interes: naša delovna organizacija pomaga ljudem pri urejanju osebnih problemov v zvezi z življenjem v dvoje, vi pa ste prav gotovo zainteresirani, da so vaši delavci zadovoljni v svojih osebnih potrebah in težnjah, kar — kot slišimo vedno znova — posredno vpliva na delovne uspehe.

Kljub organiziranemu socialnemu in psihološkemu delu v delovnih organizacijah in na nivoju občine pa se s problematiko življenja v dvoje najbolj neposredno ukvarja naša delovna organizacija. S svojim delom dopolnjuje prizadevanja za pomoč človeka oziroma nudi pomoč, ki jo ustanove v sistemu mentalno higienskega varstva ne morejo v celoti pokriti.

Menimo, da dejavnost Žive še ni splošno znana oziroma ni znana ljudem, ki potrebujejo pomoč psihologa, seksologa, psihiatra, socialnega delavca tedaj, ko iz najrazličnejših vzrokov ne morejo vzpostaviti uspešne zveze s partnerjem ali tedaj, ko je njihova zveza v nevarnosti, da propade.

Naše delo temelji na individualnem delu, s katerim skušamo doseči, da bi posamezniki bolje razumeli sebe, motive svojega vedenja, zavestno sprejemali zakonitosti življenja v dvoje oziroma družini, se razbremenili najrazličnejših stisk, ki jim o-

težkočajo naraven odnos do partnerja ter dosegli enakopravno medsebojno sodelovanje in vseh življenjskih področjih.

Nič novega ne bomo povedali, če rečemo, da sodobni način življenja ljudi medsebojno odtuja, zato so prav gotovo tudi v vaši sredini delavci, ki so osamljeni, težko vzpostavljajo stike, ki jim je potreben nasvet v razpadajoči zakonski skupnosti itd. zato predlagamo, da seznanite vaše delavce z našo dejavnostjo. Prepričani smo, da vam ne bo žal vložene truda, saj nam je v času 11 letnega obstoja uspelo vzpostaviti nešteto poznanstev, s preventivnim delom pa smo pomagali ohraniti prenekatero zakonsko skupnost.

Če torej mislite, da bi naše sodelovanje lahko rodilo koristne sadove pri odpravljanju psihosomatskih motenj ter ustvarjanju pogojev za osebno srečo, povejte vašim delavcem naslednje:

**Sedež delovne organizacije** je v Ljubljani, Hranilniška 7a (za veleblagovnico Astra, Bežigrad), predstavništva pa so v Mariboru, Zagrebu, Beogradu.

**Delovni čas:** vsak dan, razen ponedeljka od 9. do 11. in popoldan od 16. do 18. ure, v soboto od 9. do 13. ure.

### Vrsta storitev:

- posredovanje poznanstev med spoloma na podlagi strokovne obravnave podatkov, upoštevanju subjektivnih želja in dejanskih možnosti;
- svetovanje v zvezi z življenjem v dvoje, zlasti v kriznih situacijah.

Čeprav opravljamo dejavnost širšega družbenega pomena — prizadevamo si za pridobitev statusa v okviru socialnega skrbstva — zaenkrat poslušamo še na podlagi gospodarskega računa: financiranje temelji na podlagi zaračunavanja storitev. Cena storitve je odvisna od zahtevnosti primera in finančne možnosti kandidata ter je plačljiva v 3 zaporednih obrokih.

Naj povemo še, da je trenutno pri nas včlanjenih nekaj tisoč kandidatov. Zlasti ugodne perspektive za vzpostavljane poznanstev imajo delavke z osnovnošolsko izobrazbo, dekleta, ki jih veseli delo na kmetiji in delavci srednjih let s fakultetno izobrazbo. Razlog za tako stanje so verjetno še močno prisotni predsodki, zlasti pri določenih kategorijah ljudi.

Zahvaljujemo se za sodelovanje in vas lepo pozdravljamo.

V. d. direktor:  
Marta Klemenc

## Zahvala

Ob nenadni izgubi našega dragega očeta in dedka **FRANCA KOKOLA**

iz Kidričevega 4, se najiskrenejše zahvaljujemo vsem sorodnikom, znancom, sosedom in prijateljem ter sodelavcem iz marketinga za izrečeno sožalje in venco ter vsem, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti na hajdinsko pokopališče.

Zahvaljujemo se tudi pevskemu zboru Društva upokojencev iz Kidričevega ter godbi TGA in tovarišu Ivanu Elsnerju za poslovilne besede ob odprtem grobu.

Žaljujoci sinovi in hčerki z družinami

## Zahvala

Zahvaljujem se vam za poslani denar (ob tovarniškem prazniku). Lepo, da se spomnite svojih nekdanjih sodelavcev.

Želim vam še veliko uspehov.

Pozdrav, Marija Rožman, upokojenka, Kidričevo 77

	FILOZOF. SPOJNA- VANJE VERE	IGRALEC (ALI)	LOK V MATEM.	VRSTA VOZILA	BILKA	UPRAVTELEJ, SKRBNIK	ZNAK ZA DUŠIK	VEZNIK	ŽGANA GLINA	ČEBELJI SAHEC	PREBIV. VIDMA	JAPONSKO MESTO
VEDA O GRADNJI												
NORVEŠKA LUKA							VRSTA PROJEKCIJE VRSTA TEKA					
SPECIAL. ZA NOVOTVORBE								NOVEŠA NOŠA OSTREK				
GRŠKI BOG					NAVODILO NEBGODA							
ARSENIT										MAKARSKA OTRPNIL		
	VDRAVLJE- NJE Z POVERO- ČITELJEM	OSANLJEN ČLOVEK	ŽLI DUH ALENKA PINTARIČ						IG. IN 4. ČRKA PONOVNI UVOK			OBRAT ZA IZDELAVO LADIJ
MIRANDA				ŠVEDSKA VERIŽICA		GLAVNA VRATA ALFRED NOBEL						
BARIKADA							KRAJ V SLAVONIJI KISIK					
ITAL. KAMION			RODONOR MESTO V TURČIJI								ZNAK ZA DOLŽINO LITER	
SLOV. PISATELJ (IVAN)							IND. RASTLINA BIVŠI VRATAR HOKEJ. ČSSR					
POGLAVAR HUNOV						DIPLOMI- RAN					ŠPANIJA VITEŠKA IGRA	
MESTO V NOVI GVINEJI						ŽIVALSKI VRT ODPRTINA V STENI				LAT. PREDPONA VOKAL		
PREB. IRSKE					TUJ DVOGLASNIK ČRNO ZLATO			POSREDNIK V ELEKT. OSJE GNEZDO				
JOD		FINANČNI PROPAD PODREDNI VEZNIK								KARL LINEE PROBA		
ČE				JANEŽ ŽDA					JEZERO V TURČIJI ANGL. H. IME			
	FOLIJA ZA PEČENJE HIDRO- ELEKTAR.										RIMSKA 1 VZKLIK	
ORJAK, SILAK						PRIPADNIK VIŠJE RASE POLMER						
G. ČRKA ABECEDA			GERMAN. OREL					ČEBELICA				