

# ALUMINIJA

Glasiilo delovnega kolektiva tovarne glinice in aluminija »Borisa Kidričeve«

LJUDSKA IN ŠTUDIJSKA KNJILJNICA

Trg svobode 1



Tisk CP Mariborski tisk Maribor Rokopisov in slik ne vračamo

ŠTEVILKA 5

MAJ 1970

LETNIK VIII.

## NEKAJ PODATKOV O DELAVSKEM SVETU IN UPRAVNEM ODBORU IZ PRETEKLE MANDATNE DOBE

### PLODNO DELO

DELAVSKI SVET JE NEKAJ LET NAZAJ DELAL KONTINUIRNO, TAKO DA JE BILA VANJ IZVOLJENA VSAKO LETO POLOVICA NOVIH ČLANOV. KER LETA 1969 NISMO VOLILI NOVIH ČLANOV DELAVSKEGA SVETA IN TUDI NE DRUGIH ORGANOV UPRAVLJANJA, SO BILI NEKATERI ČLANI DELAVSKEGA SVETA V TEM ORGANU ŽE TRI LETA. ZADNJE VOLITVE V DELAVSKI SVET SO BILE 18. APRILA 1968.

V tej mandatni dobi je imel delavski svet 21 rednih sej ter eno nadaljevalno in eno slavnostno sejo. Na prvi seji je bil izvoljen za predsednika Ivan Gerjovič, vodja strojne delavnice. Na isti seji je bil izvoljen tudi upravni odbor, ki mu je predsedoval Viktor Prelog, vodja cestnega prometa.

Upravni odbor je imel v svoji mandatni dobi doslej 33 rednih in 24 nadaljevalnih sej, prevzemnopredajno sejo in izredno sejo. Sestal se je vsega skupaj 59-krat.

Poprečna prisotnost na sejah delavskega sveta je bila 45 članov, poprečna opravičena odsotnost je bila šest članov, poprečna neopravičena odsotnost pa osem članov.

Stalne komisije delavskega sveta so se sestale takole: komisija za skupno potrošnjo in družbeni standard 36-krat, upravni odbor počitniškega doma 25-krat, uredniški odbor 24-krat, komisija za kadrovanje in štipendiranje 20-krat, komisija za prošnje in pritožbe 16-krat, komisija za poslovni program in plan 8-krat, komisija izobraževalnega centra 6-krat, komisija za odpis osnovnih sredstev 13-krat, komisija za odpis drobnega inventarja 23-krat in komisija za varstvo pri delu 5-krat, po enkrat pa so se sestale: komisija za izrekanje vzgojnih ukrepov, natečajna komisija skupaj z natečajnimi komisijami vseh delovnih enot.

Sveti proizvajalcev delovnih enot so se sestali: glinice 10-krat, aluminija 11-krat, energetike 9-krat, vzdrževalnih obratov 11-krat, prometa 13-krat in osrednjih služb 11-krat.

Lahko trdimo, da so organi samoupravljanja v pretekli mandatni dobi delali tako, da bi ustvarili čim boljše pogoje za delo članov delovne skupnosti in za nadaljnji razvoj podjetja. Ni bilo nobenih pojavov in teženj, ki bi zaviralno vplivali na razvoj podjetja in samoupravljanja, ampak so člani organov upravljanja s svojimi iniciativami in odločitvami težili k napredku in razvoju. Ozki interesi posameznikov so prišli do izraza le v primerih zadovoljevanja lastnih potreb.

(Nadaljevanje na 4. strani)



## VISOKA GOSTA NA OBISKU PRI NAS!

V SREDO, 20. MAJA, STA NAŠO TOVARNO OBISKALA PREDSEDNIK CK ZKS FRANC POPIT IN SEKRETAR SEKRETARIATA CK ZKS ANDREJ MARINC. SPREMLJAL JU JE SEKRETAR MEDOČINSKEGA SVETA ZK MARIBOR LOJZE BRIŠKI. V NAŠI TOVARNI STA SE VISOKA GOSTA SESTALA S PREDSTAVNIKI SAMOUPRAVNIH ORGANOV IN VODSTVA PODJETJA (na sliki). TI SO JIMA POVEDALI, KAKO JE BIL Z GOSPODARJENJEM PODJETJA V LANSKEM LETU IN KAKŠNE REZULTATE SMO DOSEGLI V PRVEM ČETRTLETJU LETOS.

(Foto: D. Škofič, Večer)

## DRUGI O NAS

Natančno opoldne sta se Franc Popit in Andrej Marinc srečala v upravnem poslopiju TGA Kidričeve s predstavniki samoupravnih organov, vodstva podjetja in organizacij v podjetju. Tudi tu so lahko gostoma povedali, da kolektiv zelo dobro gospodari in da ne bo delal »skrbi« Sloveniji.

»Ne poznamo skrbi zavoljo nelikvidnosti,« so dejali predstavniki TGA.

»Hvala za informacije, ki ste nama jih dali,« je dejal ob slovesu v TGA Franc Popit. Sekretar organizacij ZK v tovarni, kjer je 120 komunistov, pa je povabil predsednika CK, naj še pride na obisk v Kidričeve.

(Večer, 21. maja 1970)

## MEDSEBOJNI ODNOSI IN ODNOSI DO DRUŽBE

Če mi danes govorimo o odnosih, potem lahko ugotovimo več vrst odnosov, in to: dobri, tovariški, brutalni in celo žaljivi.

V današnjem hitrem razvoju in napredku naše družbe zapažamo precejšnjo razliko v medsebojnih odnosih

(Nadaljevanje na 3. strani)

# ODNOS DO VARSTVA PRI DELU

V našem družbenem sistemu postavljamo človeka vedno na prvo mesto; on je nosilec napredka in njemu so namenjeni vsi dosežki naših prizadevanj na vseh toriščih našega udejstvovanja.

Da bi človek to dosegel, je prvenstveno nujno, da postane subjekt vseh dogajanj in da mu v njegovem delu dajemo vse moralne, intelektualne in materialne možnosti, da nemoteno opravlja naloge, ki mu jih postavlja družba, da svoje delo začne s polno zavestjo, da je

družba ukrenila vse, da mu pri opravljanju dela ne ogrožajo zdravja in življenja prav nobeni dejavniki.

Ze ustava SFRJ zagotavlja delovnemu človeku pravico do varstva pri delu, ne samo iz humanih in socialnih nagibov, pač pa tudi zaradi tega, ker je var-

nost pri delu ena od temeljnih zahtev razumne ekonomike v družbi in pri prizadetih delovnih organizacijah, da se optimalno izrabijo vse delovne kapacitete in zviša narodni dohodek.

Te osnovne misli je povzel tudi naš temeljni zakon o varstvu pri delu (Uradni list SFRJ, št.

15/65), ki je rezultat izkušenj in opora stremljenjem za doseg navedenega cilja in s tem tudi postal osnova za reševanje kompleksnega problema varstva pri delu v vsaki delovni organizaciji.

Kot dopolnilo k temeljnemu zakonu je za področje naše re-

publike ustrezni republiški zakon o varstvu pri delu (Uradni list SRS, št. 22/66) in po njem izdani predpisi.

S temi zakoni in predpisi je naša družba dala tej materiji poseben poudarek ter so z njo mi dani temelji za enoten in so-

(Nadaljevanje na 4. strani)



# Z zasedanja delavskega sveta

## ZASEDAL JE NOVI DELAVSKI SVET

### NOVI PREDSEDNIK DELAVSKEGA SVETA JE IVAN BERAS

**Predsednik volilne komisije je sklical prvo zasedanje delavskega sveta, ki je bilo 8. maja 1970. Na tem zasedanju se je delavski svet najprej konstituiral. Prvi del dnevnega reda je predpisan s poslovnikom o delu delavskega sveta.**

Izvoljena je bila verifikacijska komisija, ki je ugotovila navzočnost in predlagala potrditev mandatov tistim članom delavskega sveta, ki so prišli na sejo oziroma ki so predložili potrdila volilne komisije o izvolitvi za člane delavskega sveta. Predsednik volilne komisije je poročal o volitvah v delavski svet. — Na zborih je bilo predlaganih 96 kandidatov za 60-članski delavski svet. Od skupno 1904 vpisanih volilnih upravičencev je glasovalo 1660 ali 87,2%. Od skupnega števila 1659 oddanih glasovnic je bilo 120 neveljavnih ali 7,23%. Volitve so potekale v redu in so glede na rezultate veljavne.

#### ● Izvolitev predsednika in namestnika predsednika

Za funkcijo predsednika so člani delavskega sveta letos predlagali kar sedem kandidatov. Štirje predlagani so se odrekli kandidaturi za predsednika. Ostali so trije kandidati. Delavski svet je menil, da bi izvolili predsednika s tajnim glasovanjem.

Ker je za predsednika izvoljen tisti kandidat, ki dobi največ glasov, najmanj pa večino glasov prisotnih članov delavskega sveta po določenih poslovnika delavskega sveta, je bilo potrebno volitve ponavljati tako dolgo, da je bil dosežen ustrezeni izid glasovanja. Predsednik je bil izvoljen šele pri četrtem glasovanju.

Novi predsednik delavskega sveta je **IVAN BERAS**, vodja oddelka obračuna osebnih dohodkov v knjigovodski službi — DE osrednje službe.

Pri volitvah namestnika predsednika ni bilo takšnih kompli-

kacij. Z javnim glasovanjem je bil izvoljen **BORIS SOLOVJEV**, vodja izmene v elektrolizi — DE aluminij.

#### ● Sprejem novega cenika za aluminij in aluminijeve legure

Prav zaradi te točke je bilo potrebno prvo zasedanje sklicati v zelo kratkem roku — en dan pred sejo, tako da niti vsi člani delavskega sveta niso mogli dobiti vabil za sejo. Sklicatelj zasedanja delavskega sveta je ponovno obrazložil nujnost sklica in pri tem povedal, da lahko podjetje zaračuna aluminij in aluminijeve legure po novih cenah od dneva dalje, ko jih sprejme delavski svet. Predpis o spremembah cen je bil objavljen v Uradnem listu SFRJ, ki je izšel na dan sklicanja zasedanja DS v Beogradu, o čemer smo bili telefonično obveščeni, uporablja se pa lahko od naslednjega dne po objavi.

Vodstvo podjetja je predlagovalo nove cene. Delavski svet je predlog sprejel. — Aluminij (hlebčke) bomo v bodoče prodajali domačim kupcem po 7492 dinarjev, cena aluminijevih zlitin bo pa toliko višja, kolikor je vrednost vsebnosti zlitin v aluminiju.

#### ● Odobritev nabave osnovnih sredstev

Delavski svet je odobril dodatna sredstva za adaptacijo samskega doma, in sicer za severni del 205.290 dinarjev, za južni del pa 190.370 dinarjev. — Ta sredstva bremenijo sklad skupne porabe.

V breme skupne porabe je delavski svet odobril tudi popravilo objektov družbenega standarda v letu 1970, in sicer za restavracijo z dvorano 17.120 dinarjev ter za zgradbo na stadionu 5230 dinarjev.

Kapitalna izgradnja je podala delavskemu svetu predlog in obrazložitev za odobritev sredstev za rekonstrukcijo v kalcinaciji II. — Za I. fazo rekonstrukcije je DS odobril 1.010.908 dinarjev, za II. fazo pa 4.074.300 dinarjev. Rekonstrukcija kalcinacije II bo bremenila poslovni sklad.

#### ● Imenovanje člana v UO poslovnega združenja energetike

Za člana upravnega odbora poslovnega združenja energetike je imenoval delavski svet direktorja podjetja Franja Grünfelda, dipl. inž., za njegovega namestnika pa Janka Babnika, dipl. jur., sekretarja vodstva osrednjih služb.

#### ● Pooblastilo komisiji za izdelavo statuta, da daje v razpravo statutarne spremembe

Komisija za izdelavo statuta je zaprosila delavski svet, da jo pooblasti, da lahko da v razpravo spremembe statuta, ki se nanašajo na nove izvršilne organe. — Delavski svet je o tem razpravljal in sklenil naslednje:

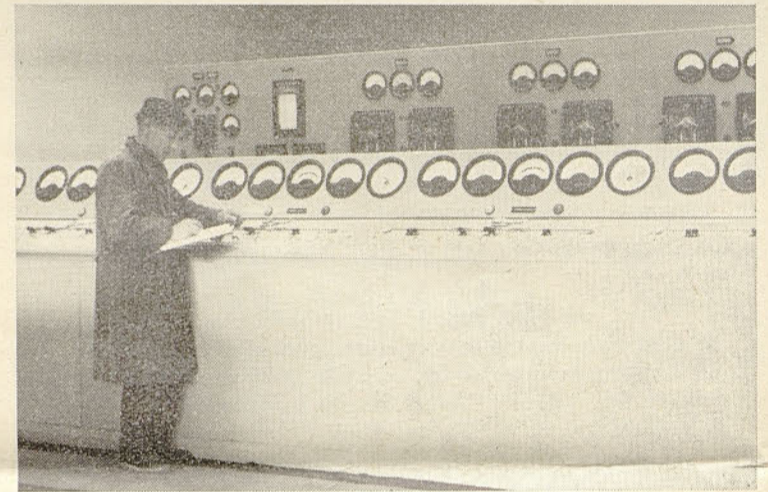
— na prvi seji ne bo izvolil novih izvršilnih organov;  
— do izvolitve novih izvršilnih organov ostanejo v funkciji

dosedanji izvršilni organi, ki lahko opravljajo vse posle v okviru svojih pristojnosti, ki so določene v statutu in drugih splošnih aktih;

— pooblastil je komisijo za spremembo statuta, da dá v razpravo spremembe statuta, ki se bodo nanašale na nove izvršilne organe ter morebitne spremembe drugih splošnih aktov, tako da jih bo lahko delavski svet sprejel na prvi naslednji seji, ki bo čez mesec dni. Delavski

svet bo takoj po prejemu teh sprememb izvolil nove izvršilne organe.

Ob koncu seje je delavski svet naročil upravnemu odboru, da ugotovi možnost za povečanje sredstev sa II. natečaj pa kreditiranje individualne stanovanjske izgradnje, ker je ugotovil, da je med člani delovne skupnosti velik interes za kredite za individualno stanovanjsko izgradnjo. K.-n.



Maks Potočnik pri popisovanju urnih odčitkov v usmerjevalnici

### 230 METROV VODOVODNIH CEVI

Zamisel, ki so se je oprijeli pri gradnji glavnega vodovodnega omrežja v zvezni državi Arizoni v ZDA, je zares izvirna. Tam, kjer bo tekla vodovod, izkopljejo primerno globok in širok jarek. Vanj polože potem 230 metrov dolgo debelo gumijasto cev in jo napihnejo s stis-

njenim zrakom. Nato zadela jo ves jarek z betonom, in ko se ta strdi, izpustijo iz gumijaste duše zrak ter jo izvlečejo. Betoniranje 230 metrov dolgega odseka traja komaj eno uro. Kajpak ne povedo, kaj se zgodi, če kasneje takšna vodovodna cev poče.

## NOVI ČLANI DELAVSKEGA SVETA

**Na volitvah 28. aprila so bili izvoljeni naslednji novi člani delavskega sveta:**

● **V DELOVNI ENOTI GLINICA:** Stanko Pulko, Janez Jeza, Justin Repič, Anton Dobnik, Srečko Gojkovič, Drago Tominc, Janez Sukič, Viktor Žnidar, Franc Jakab, Franc Kmetec in Ivan Munda;

● **V DELOVNI ENOTI ENERGETIKA:** Janez Sršen, Maks Jabločnik, Franc Kumer in Franc Jurič;

● **V DELOVNI ENOTI ALUMINIJ:** Boris Solovjev, Franc Paternost, Jože Pihler, Jože Škerget, Drago Kovačič, Franc Korošec, Štefan Knaus, Franc Tominc, Stanko Toplak, Stanko Rožman, Anton Dobnik, Vinko Klasinc, Mirko Petrovič, Ivo Tušek, Anton Banko, Ludvik Gajski in Maks Šajn;

● **V DELOVNI ENOTI VZDRŽEVANJE:** Edi Menoni, Mirko Adamčič, Rudi Belšak, Anton Slešič, Ivan Gerjovič st., Jože Turk, Franc Turk, Franc Vehovar, Vili Zajc, Ivan Mesarič,

Franc Mesarec, Vinko Klemenčič in Anton Kokol;

● **V DELOVNI ENOTI OSREDNJE SLUŽBE:** Janez Artenjak, dipl. ekon., Ivan Beras, Boris Gornik, dipl. inž., Katarina Djurica, dipl. inž., Franc Lončarič, Zoran Herić, Aleksander Snakovič, Alenka Gorup, Miro Vodeb, dipl. inž., in Milan Trop, dipl. inž.;

● **V DELOVNI ENOTI PROMET:** Viktor Prelog, Jurij Zupanc, Anton Kaučič, Ludvik Šalamun in Ivan Pinterič st.

#### Novi člani sveta delovne enote glinica:

Štefan Dončec, Franc Metličar, Franc Bratuša, Ivan Hrenko, Štefan Gunžer, Jožica Firbas, Vinko Bombek, Silvo Kovačec, Edo Avbelj, Lovro Klajnšek, Ciril Korže, Janez Pernat, Stanko Črnica, Ciril Brunčič,

Jože Fideršek, Anton Vrabl, Vlado Premzl, Franc Smid, Konrad Konstanjevec in Alojz Slatič.

#### Novi člani sveta delovne enote energetika:

Franc Muzek, Mirko Ciglar, Janez Feguš, Ivan Sagadin, Avgust Šoštar, Slavko Dobršek, Martin Turk, Štefan Moge, Jano Kolarič, Maks Potočnik, Ivan Pšajd, Franc Gojčič, Ivan Papdi, Drago Žlender in Ciril Skamličič.

#### Novi člani sveta delovne enote aluminij:

Franc Skaza, Franc Pukšič, Marjan Primc, Vida Resnik, Franc Rožman, Ivan Kostanjevec, Mirko Stumberger, Jože Selinšek, Martin Petrovič, Anton Vidovič, Janez Vidovič, Jože Vtič, Lovro Jeza, Franc Vtič,

Franc Turnšek, Geza Vitez, Franc Šegula, Ciril Martinčič, Anton Friež, Jakob Bratec, Tomislav Miličević, Ivan Jakolič, Vinko Horvat, Vido Kavarič, Franc Drevenšek, Jože Marinko, Franc Vrabl, Ivan Repec, Ivan Vuzem in Anton Zadravec.

#### Novi člani sveta delovne enote vzdrževalni obrati:

Jože Turk, Stanko Feguš, Anton Kores, Franc Turk, Franc Furek, Anton Pišek, Janez Jurič, Miha Kramberger, Franc Čeh, Milan Mojzer, Ivan Kostanjevec, Ivan Ozimek, Vili Šaše, Jakob Spolenak, Maks Korpič, Ferdo Zupančič, Franc Turk, Alojz Lovrenčič, Maks Primožič, Jože Pišek, Stanko Zupanič, Franc Vindiš, Martin Malek, Stanko Vidovič, Franjo Terbec, Avgust Zemljič, Janez Krajnc, Franjo Škrinjar, Rado Rodošek in Aleksander Sipuš.

#### Novi člani sveta delovne enote osrednje službe:

Jože Brglez, Majda Babnik, Stanko Meško, Vida Detiček, Marija Gerečnik, Andrej Toplek, Kati Kmetec, Nada Zaspan, Justina Kovačič, Vanda Petrovič, Ivo Hrastnik, dipl. inž., Karol Fridl, Peter Kropec, Vlado Peternel, Slavica Menoni, Angela Kampl, Vera Gerjovič, Marija Gradišnik, Ivan Gregorec in Milka Zajc.

#### V delovni enoti promet so naslednji novi člani sveta:

Janez Ficko, Nežika Artenjak, Anton Zadravec, Janez Mesarič, Albert Tomanič, Alojz Marin, Anton Bratušek, Janez Galun, Stanko Klinc, Ivan Pinterič ml., Janez Žirovnik, Ferdo Lepej, Jože Tomanič, Jože Anderlič in Anton Brlek.



# MLADI V KOLEKTIVU

18. MARCA 1970 JE BILO V PROSTORIH OBRATA DRUŽBENE PREHRANE TOVARNE IMPOL V SLOVENSKI BISTRICI POSVETOVANJE MLADINE IZ KOLEKTIVOV EMO CELJE, SWATY MARIBOR, TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA KIDRIČEVO, TOVARNE DUŠIKA RUŠE, TOVARNE AVTOMOBILOV IN MOTORJEV MARIBOR, TOBI BISTRICA-LIMBUŠ IN METALNE MARIBOR

Posvetovanja se ni udeležil predstavnik TAM iz Maribora.

Teme posvetovanja so bile:  
a) sprejem mladih in uvajanje v delovno okolje,

b) mnenja in stališča mladega delavca po sprejemu na delovno mesto,

c) kadrovska politika in štipendiranje v podjetjih.

Najprej je poročala predsednica mladinskega aktiva in je o temi med drugim povedala naslednje:

## a) SPREJEM MLADIH

V tovarni imamo trenutno 128 vajencev, predvsem metalurgov, katerim je omogočeno šolanje v vajenski šoli v Slovenski Bistrici, medtem ko morajo elektriki in vodovodni inštalaterji v šolo v Maribor. Pred kratkim so v tovarni podpisali petletno pogodbo, koliko vajencev morajo sprejeti v uk.

Po končanem letniku, ki traja štiri mesece, se vajenci usposablajo na svojih bodočih delovnih mestih.

Nagrade se gibljejo od 160 do 350 dinarjev glede na letnik. V tovarni imamo pravilnik o vajencih. Za varstvo mladih je urejeno prav tako kot za druge člane kolektiva, medtem ko se kršitve dolžnosti ne morejo enačiti z ostalimi. Če vajenec ne konča uspešno letnika, ga ponavlja z deset odstotkov manjšo nagrado.

Štipendiste sprejemamo v podjetje brez razpisa.

## b) KADROVSKA POLITIKA IN ŠTIPENDIRANJE

Kakor v vsakem podjetju obstaja tudi v našem plan za kadre. Letos se ta plan izteče. Za srednji in višji kader ter za vajence je bil izpolnjen, medtem ko za visoke šole ni bil. Vsako leto razpiše upravni odbor v sodelovanju s kadrovskim sektorjem štipendije za mesta, ki so v tovarni potrebna in ki so zajeta v planu. Skupno imamo 45 štipendistov, in sicer na srednjih šolah 16, na višjih 6 in na visokih 23 štipendistov. Najnižja štipendija je znašala do 1970. leta 200, najvišja pa 430 dinarjev. Za uspeh so štipendisti dobili tudi za določen odstotek zvečane nagrade, odvisno seveda od uspeha.

V februarju je bil sestanek z vsemi štipendisti podjetja, kjer so jih seznanili z rezultati našega dela v letu 1969 in z nalogami v letu 1970. Poleg tega so jih seznanili s tem, kakšen strokovni kader ima podjetje in kakšno je pri nas samoupravljanje.

Z januarjem so štipendije porasle, predvsem v korist nižjih letnikov. Poleg tega bodo dodali k štipendiji še socialni dodatek, ki je eden izmed elementov izboljšanja socialnega stanja študentov.

Glavna slabost štipendistov je v premajhni povezanosti s podjetjem, v odpovedovanju počitniške prakse in v podaljšanju študija. Po končanem študiju se diplomanti tudi izmikajo obveznostim, ki jih imajo do podjetja, odhajajo neznano kam, nekateri v JLA, ne da bi prej obvestili podjetje.

Je pa tudi precej štipendistov, ki se zanimajo za perspektive našega podjetja.

Štipendist je dolžan opravljati enomesečno prakso v tovarni; nagrada za njegovo delo je približno enaka znesku štipendije.

Poleg praktikantov imamo v tovarni vsako leto 70 mladincev

iz raznih drugih šol (z gimnazije itd.) na proizvodnem delu. Njihove nagrade znašajo 80 odstotkov plače nekvalificiranega delavca.

Pripravniška doba je pri nas urejena, ni pa usklajena z republiškim zakonom (eno leto); pri nas je enajst mesecev. Programa za pripravnike nimamo, upamo pa, da bo to s statutom urejeno.

Zraven rednih študentov imamo tudi izredne slušatelje na raznih šolah in na zavodu za tuje jezike. Stroške plača podjetje.

Organizirani so bili tudi seminarji za viličarje in za nove delavce ter seminarji o varstvu pri delu.

Predsednik občinske konference ZM Slovenska Bistrica je predlagal, da bi vsakega na novo sprejetega delavca-mladinca seznanili s statutom, z vsemi pravilniki (pravilnik o delitvi OD, o varstvu pri delu ipd.) ter s perspektivnim planom podjetja. Pri tem uvajalnem delu naj bi sodelovala tudi mladinska organizacija.

Takoj ko smo mladince sprejeli v službo, bi ga morali vključiti tudi v mladinsko organizacijo.

Predstavnik mladine iz tovarne dušika Ruše je dejal, da

je pri njih isti postopek za sprejem delavca, kreditiranje ter štipendiranje.

Predlagal je še:

1. pri sprejemu mladega človeka v delovno organizacijo naj bi prisostvoval uvajalnemu seminarju tudi predsednik mladine, ki bo novega člana kolektiva istočasno seznanil z delom mladine v podjetju;

2. predvsem je treba posvetiti pozornost izobraženim mladincem, ker taki mladinci lahko mnogo pomagajo pri delu mladine;

3. treba je prisluhniti željam mladih in jih skušati uresničiti;

4. glede osebnih dohodkov bi morali razčistiti, kakšno je nagrajevanje — ali po delu ali po izobražbi. Treba bi bilo povečati razliko glede na kvalifikacijo in na izobrazbo. Nagrajevali naj bi tudi po vloženem delu oziroma trudu;

5. strokovnjake naj bi razporedili na delovna mesta, za katera so se izobraževali.

## Izkušnje TGA in EMO

Predstavnik TGA Kidričevo je povedal, da pri njih nima vajencev. Na delo sprejemajo

ljudi, ki so že dopolnili 18 let. Zaradi težjih delovnih pogojev sprejemajo na nekaterih delovnih mestih delavce, stare nad 21 let. Vsem organizirajo zdravniške preglede. Sprejemajo jih na razpise s prakso ali takoj po končanem šolanju.

Izobraževalni center organizira seminarje za nove delavce. Namen teh seminarjev je seznaniti mladega človeka z delom in okoljem, v katerem bo delal.

Pripravniški staž je eno leto. Po pripravniški dobi mora pripravnik opraviti strokovni izpit z nalogo.

Predstavnik podjetja EMO Celje je povedal, da imajo interni pravilnik o štipendiranju, ki se nanaša na potrebe podjetja. Izredni slušatelj lahko postane vsak, ki je že deset let v tovarni oziroma v službi.

Na posvetovanju so sprejeli naslednje sklepe:

— mladinski predsednik naj sodeluje pri usmerjanju mladega človeka za poklic;

— sodeluje naj tudi pri razpisu in razdeljevanju štipendij;

— vsi aktivni, s katerimi sodelujemo, naj opravijo anketo o mnenju mladincev v delovnih organizacijah.

# DRŽALI BOMO PESTI

Le nekaj tednov je minilo od tega, ko je 32 delavcev iz našega podjetja opravilo izpit iz prve pomoči, in je že tu ponoven uspeh, ki je lahko v ponos našemu kolektivu. Prav med tistimi, ki so takrat opravili izpit, so pred kratkim izbrali šestčlansko ekipo, ki je tekmovala za najboljšo ekipo naše občine. Kot so sami dejali, je bila pot do prvega mesta težka, navzlic temu pa je bila njihova zmaga prepričljiva.

Ne bo odveč, če se vrnemo nekoliko nazaj in obrazložimo, za kaj pravzaprav gre. Čeprav je verjetno večini članov kolektiva bilo znano, da je v podjetju organiziran tečaj prve pomoči, saj se ga udeležilo nekaj tovarišev iz vsakega obrata, nam vse le ni bilo jasno, zakaj je tečaj organiziran na območju tovarne in kdo se je tečaja lahko udeležil.

jal nič več in nič manj kot 80 ur. Ze ta podatek kaže, da so tečajniki morali obdelati precej obširno gradivo in da so glede na uspeh po končanih izpitih s tem tečajem pridobili precejšnje znanje v dajanju prve pomoči.

Za uspešno delo tečaja pa je treba vsekakor izreči priznanje tudi predavateljem na delu z našim obratnim zdravnikom dr. Rebičem, ki je

dejali, komaj čakali, da bi se tekmovanje pričelo, in seveda, da bi bilo že vsega konec.

Ze po prvem delu tekmovanja — po testiranju — je kazalo, da je naša ekipa najbolj pripravljena in najbolj resen tekmeč za osvojitve prvega mesta. Po praktičnem delu pa komisiji ni preostalo nič drugega, kot da je soglasno proglasila zmagovalca — ekipo TGA Kidričevo.

Oglejmo si, kakšen je bil vrstni red tekmovalnih ekip po končanem tekmovanju:

TGA Kidričevo, krajevna skupnost Majšperk, krajevna skupnost Gorišnica in TAP Ptuj.

Za osvojeno prvo mesto je naša ekipa prejela lep paket in plaketo ter 300 dinarjev nagrade. Pokal in plaketo je ekipa naslednji dan prinesla v podjetje, denar pa so si tekmovalci razdelili. To pa še ni vse. Naša ekipa si je z uvrstitvijo na prvo mesto pridobila pravico udeležbe na tekmovanju za najboljšo ekipo na območju naše republike. Ni treba posebej poudarjati, da ekipa resno misli na to tekmovanje in da bo ukrenila vse, da bi dobro pripravljena prišla pred komisijo.

Za sedaj naše iskrene čestitke ob doseženem uspehu, za prihodnje pa tole: Ne pozabite, tovariši, da bomo 14. junija, ko boste tekmovali v Novem mestu za najboljšo ekipo republike, držali pesti, da bi tudi takrat dosegli čim boljše uvrstitve!

mi



Naj takoj povemo, da gre dejansko za del obvezne dejavnosti v sklopu vseljudske obrambe, o kateri smo zadnje čase veliko slišali. Naloga tečaja pri nas je bilo posredovati izbranemu številu članov kolektiva gradivo za dajanje nujne potrebne prve pomoči v času vojne na področju tovarne, v primeru elementarnih nesreč pa tudi kjerkoli drugje.

Naj še dodamo, da ti tečajniki niso bili organizirani le za ograjami tovarni, pač pa tudi na območjih posameznih krajevnih skupnosti.

Kot so nam tečajniki dejali, je bila za uspešno delo potrebna zvrčaj skupno s praktičnim delom trahana mera potrpežljivosti, saj je te-

organizacijsko vodil tečaj in prevzel nase glavno breme tovrstnega izobraževanja. Tudi po tečaju — v času, ko se je naša ekipa pripravljala za tekmovanje v okviru občine — je naš zdravnik stal ekipi ob strani in bil svetovalec, ki je strokovno usmerjal priprave vse do zadnjega dne pred tekmovanjem.

Občinsko tekmovanje je bilo razpisano za 10. maj. Tega dne so se s precej naloženimi torbicami prve pomoči odpravili na pot: Maks KMETEC, Jože HUZZAN, Oto CELOKMETEC, Franc VREŽE, Marjan ZARGI in Anica VRTIČ. Kakšno je bilo vzdušje pred tekmovanjem, po vsej verjetnosti ni treba posebej poudarjati. To bi nam najbolj razložili tekmovalci sami, ki so, kot so nam

## JAPONSKA BARVNA TELEVIZIJA

Zadnji statistični podatki nam povedo, da imajo na Japonskem 2,5 milijona barvnih televizijskih sprejemnikov. Ker je običajnih televizorjev na Japonskem okoli 20 milijonov, predstavljajo torej aparati za sprejemanje barvnega programa že 12,5% vseh televizorjev v tej državi. Analiza, tudi kaže, da število črno-belih TV sprejemnikov stalno upada, medtem ko število barvnih narašča.

## Sklep

Na sklepnem posvetovanju v Štatenbergu, kjer bodo prisotni tudi vsi predstavniki kolektivov, s katerimi sodelujemo, se naj sprožijo naslednja vprašanja:

1. dotacija mladinski organizaciji;

2. nagrajevanje človeka po delu ali izobrazbi s predlogi o rešitvi tega vprašanja;

3. čas, kako dolgo mora biti delavec v podjetju, da se lahko vpiše kot izredni slušatelj, naj bi bil od dveh do pet let;

4. kadrovska služba naj pokliče predsednika mladine, ko do deluje štipendije;

5. izobraževalni center naj da kadrovske službi določena mnenja za štipendije že zaposlenih sodelavcev.

Milan Nežmah

## MEDSEBOJNI ODNOSI IN ODNOSI DO DRUGIH

(Nadaljevanje s 1. strani)

do naše družbe in ureditve s strani posameznikov tudi v našem kolektivu.

Mi vemo in tudi občutimo, da se življenjski standard iz dneva v dan izboljšuje. Prepričani smo, da so nam k temu pripomogli naša politika, zavest pri delu in dviganje proizvodnje v celotni družbi.

Zakaj ni več takšnega tovarištva in medsebojnih odnosov, kot so bili še pred nekaj leti?

Kolikor nam rastejo modernizacija in boljši pogoji pri delu, toliko nam z druge strani upadajo tovarištvo in dobri odnosi. Nekateri imajo boljše pogoje za višji življenjski standard in potem ni pravilno, da nekako zviška gledajo na sotovariša, ki iz nekih razlogov ne more biti njemu enak.

Mnogo ne manjka, da bodo še posamezniki zahtevali, da jih nazivamo ali ogovarjamo z »gospodom«, pa čeravno sta si enaka na delovnem mestu. Vendar jih pa ločuje standard; glede odnosa bi omenil celo to, da že nekateri javno izstopajo proti posameznikom.

Navedel bi nizkoten primer, ki se mi je primeril pri nekem članu kolektiva; pripomnil mi je tole: »Kje si bil, ko je Eichman take streljal?« Zelo sem se začudil takemu vprašanju in sem ga v tistem trenutku imel bolj za šalo; ker pa se je to ponovilo večkrat, sem bil užaljen zaradi takega odnosa. Zakaj so mu pravzaprav v napotje bivši aktivisti, borci, interniranci in tisti, ki opravljajo razne funkcije? Kolikor pa je dana kakšna možnost s strani sindikata ali delavskega sveta, ali če gre za rekreacijo, so navadno taki nergači prvi, ki jim uspe take stvari izkoristiti.

Imam občutek, da je politično delo po obratih zamrlo, premalo vemo, kaj je novega pri nas, nič se ne sestajamo, na splošno smo prekratki in naše politično in družbeno delo ne sega do delovnega mesta.

Kljub temu vemo, da je večina naših članov kolektiva zadovoljna in obsojajo take nemogoče pojave, vendar jih ne jemljejo resno.

F. A.



# ODNOS DO VARSTVA PRI DELU

(Nadaljevanje s 1. strani)

doben sistem varstva pri delu, ki temelji na ustavnih določilih o položaju delovnega človeka v procesu dela in o samoupravnem položaju delovnih organizacij.

Razumljivo pa je, da je realizacija teh zakonskih predpisov odvisna od različnih pogojev in dejavnikov, specifičnosti posameznih delovnih organizacij, dojemanja fundamentalnih nalog, ki izvirajo iz predpisov, kvalifikiranosti strokovnega in vodilnega kadra, organov upravljanja, sposobnosti organizacije, izvajanja predpisov, njihove kontrole itd., zagotovo pa lahko trdimo, da ni delovnega mesta v delovni organizaciji, na katerega se ne bi mogli aplicirati predpisi s področja varstvene zakonodaje.

Po temeljnem zakonu o varstvu pri delu bi zato lahko varstvo pri delu označili za celokupnost tehničnih, zdravstvenih, socialnih in drugih ukrepov in sredstev, s katerimi se ustvarjajo varni delovni pogoji oziroma s katerimi se lahko odpravljajo poškodbe in zdravstvenih okvar ljudi na delu.

Področje varstva pri delu torej ni izključno področje tehnike, kot ga marsikje še vedno radi razlagajo.

Temeljni zakon o varstvu pri delu očitno izhaja iz dognanega dejstva, da poškodbe in zdravstvene okvare ljudi pri delu nastajajo kot posledica kombiniranega delovanja različnih faktorjev, ki jih je mogoče obvladovati z različnimi ukrepi.

Prav nič ni dopustno podcenjevati pomena, ki ga imajo za varno delo tehnični ukrepi in tehnične varnostne naprave, saj so mnogokrat odločilnega pomena. Toda tu je še cela vrsta drugih faktorjev; med njimi so

takšni, ki vplivajo tudi na uporabnost in učinkovitost varnostnih naprav in sredstev.

V tej zvezi je posebno pomembna postavka 3. odstavka 5. člena temeljnega zakona o varstvu pri delu, ki pravi, da se varstvo pri delu uresničuje in pospešuje vzporedno z organiziranjem in pospeševanjem produkcijskega in tehnološkega procesa ter sploh delovnega procesa.

Varstvo pri delu je torej sestavni in neločljivi del delovnega procesa, element racionalne organizacije dela, faktor, ki ga ni mogoče brez škode prezreti pri prizadevanjih za čim uspešnejšo izrabo delovnih kapacitet, za čim večjo produktivnost dela, za čim spodbudnejše delovno vzdušje, za čim večjo sproščenost ljudi pri delu.

Redno ugotavljamo, da so odnosi ljudi do različnih ukrepov s področja varstva pri delu v različnih situacijah zelo različni.

Kadar se vozimo npr. z vlakom, dostikrat opazujemo železničarje kontrolorje, ki pregledujejo osi koles, ležaje in kolesa, navadno s kladivom, in sicer tako, da udarjajo s kladivi po oseh in kolesih ter po zvoku ugotavljajo, če so ti elementi brezhibni. S simpatijo gledamo te ljudi, ki skrbijo za našo varnost, kadar se odpravljamo na pot.

Ze nekaj let občudujemo, lahko rečemo, največje dosežke varstva pri delu, in sicer varno vračanje astronautov na zemljo, njihovo gibanje po vsemirju in okoli Zemlje. Tu ima kot v prejšnjem primeru tehnika varnosti največji pomen.

Najbrž ni nikogar med nami, ki ne bi hotel imeti avtomobila z večjo stopnjo varnosti. Na splošno bi lahko rekli, da bi vsi

hoteli imeti takšen avto, ki bi bil za potnike kot za druge udeležence prometa varen, itd.

Po drugi strani pa prihajamo do teh sklepov:

Kadar se obravnava tehnika varnosti in v zvezi s tem povezana varnost pri delu, se ta tehnika dostikrat ne obravnava tako, da bi bilo očitno, da ima varnost pri delu pomembno vlogo v tehnološkem oziroma delovnem procesu. Ta pojav bi si v večini primerov lahko razlagali tako, da delavec, ki bi lahko kaj storil za povečanje varnosti (pri delu) — kadar niso v vprašanju finančna sredstva —, ni vselej jasno, kaj je treba ukreniti, da bi se dosegla potrebna stopnja varnosti.

S postavitvijo posebne službe v delovni organizaciji, ki bi opravljala samo naloge v zvezi z varstvom pri delu, kadar ima organizacija delovna mesta, kjer so nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare večje, ti problemi še niso urejeni.

Zagotoviti je namreč treba, da bodo vsi prizadeti zadosti strokovno usposobljeni, da poznajo ukrepe in normative tehnike varnosti, ki jih je treba v delovni organizaciji izvajati, da bi se zagotovila varnost.

Ne da bi posebej obravnavali vprašanje, kdo je v organizaciji posebej odgovoren za izvajanje tehnike varnosti, saj to določajo interni predpisi o varstvu pri delu, lahko ugotovimo le, da je vsak na svojem delovnem mestu v mejah svoje zaposlenosti in strokovnosti odgovoren a njeno uspešno realizacijo.

III

## SLOVO

V nabiralniku za prispevke za Aluminij je bilo pismo, ki ga je sestavil Franc Weisbacher. V tem pismu želi opisati slovo od Antona Frangeža — mojstra samoterja, ki je odšel v pokoj. Zahvaljuje se mu za



njegovo požrtvovalno delo v podjetju in za uspešno vodenje šamoterske skupine. Opisuje tudi poslovilni večer, ki ga je Anton Frangež organiziral ob odhodu za svojo bivšo skupino. Priložil je tudi sliko, ki jo objavljamo.

Zeli mu mirno in lepo življenje v pokoju.

## ZAHVALA

Najlepše se zahvaljujem sindikatu tovarne za spominsko darilo, ki me je prijetno presenetilo.

Zahvaljujem se tudi tovarišem iz splošne službe in sodelavcem iz sanitarne, ki so me prav tako obdarili ob odhodu v pokoj.

Vsem svojim nekdanjim sodelavcem in vsemu kolektivu tovarne glinice in aluminija želim mnogo uspehov pri njihovem nadaljnjem delu!

Kidričevo, 31. marca 1970

Mihael Fajt, Njiverce

## ZAHVALA

Ob bridki izgubi moža, očeta, starca očeta ter brata

### ANTONA LESKOVARJA

iz Kidričevega 60 se iskreno zahvaljujem vsem sorodnikom, prijateljem in sosedom. Iskrena hvala kolektivu sindikata, ki nam je pomagal z denarjem in vencem. Hvala tudi gliničarjem, ki so pritrjali svojim družinam in mi pomagali v najhujši stiski.

Najlepša hvala za spremstvo vsem, ki ste ga spremljali na njegovi zadnji poti.

Zalujoča žena Ivanka, sinova Zvonko in Konrad z družino hčerka Kristina z možem Jankom in sinkom ter drugo sorodstvo

# VSI POSTANIMO KRVODAJALCI

Kot je našim članom kolektiva znano, je bil pred dvema mesecema v naši tovarni ustanovljen aktiv krvodajalcev TGA. Njegova osnovna naloga je, da zbere čimveč prostovoljnih dajalcev te dragocene življenjske tekočine, ki rešuje človeška življenja. Povsem razumljivo pa je, da sam aktiv ne bo pomenil prav ničesar, če se vsi tisti člani kolektiva, ki so zdravi in lahko dajo svojo kri, ne bodo prijavljali k odvzemu krvi.

Kot vemo, je delavski svet našega kolektiva sprejel sklep, s katerim ureja zadeve okrog krvodajalskih akcij, in smelo lahko trdimo, da so v tej smeri organi upravljanja storili prav vse, kar je v njihovi moči. Vnaprej je vse odvisno od naše dobre volje in polnega razumevanja te akcije.

Ne vem sicer točno, kakšen je danes položaj v krvodajalstvu v Sloveniji nasploh, zato bom na kratko omenil podatke za dve leti nazaj, ki nam bodo zgovorno pokazali, da je v Sloveniji precejšnje razumevanje do tega perečega problema. Pred dvema letoma je glavni odbor RKS skupno z zavodom za transfuzijo krvi ugotovil, da je krvodajalstvo v Sloveniji razmeroma visoko razvito. Takrat je bilo blizu 70.000 krvodajalcev. S to številko pa smo se Slovenci glede na število prebivalstva uvrstili na vrh lestvice v Jugoslaviji in v svetu.

Seveda pa so kljub tej ugotovitvi poudarjali kot osnovni problem občasno pomanjkanje krvi, ki postaja v zadnjem času zelo zaskrbljujoče. No, prav v tej smeri je bil pri nas ustanovljen aktiv, ki naj bi pomagal naši ptujski bolnišnici, da bi imela v zalogi dovolj krvi. Nikakor ne bi smeli dovoliti, da bi ugasnilo dragoceno življenje našega sotovariša-sodelavca, družinskega člana ali kogarkoli drugega samo zato, ker je zmanjkalo krvi, ki bi jo mnogi izmed nas brez kakršnihkoli posledic lahko pogrešali. Prav zato naj bo zbiranje krvi kot nenadomestljivega zdravila v samoupravljalovski družbi zasnovano tako kot ves sistem zdravstvenega varstva in zavarovanja, to je na načelu, da se vsak, dokler je zdrav in sposoben, zavaruje za primer bolezni, k čemur seveda sodi tudi to, da prispeva določene količine krvi v skupne zaloge.

Zelja vseh je, da mora biti krvodajalstvo organizirano tako, da daje vsakemu članu kolektiva in občani možnost, da pravočasno posredno ali neposredno sodeluje pri zbiranju krvi in tako pomaga zagotoviti kri za skupne in s tem tudi za lastne potrebe. Kri mora biti vsak čas na razpolago v zadostnih količinah, da jo lahko prejme vsak, brž ko jo potrebuje. Predvsem pa je pomembno, da morajo biti določene količine krvi nenehno na voljo tudi za izredne primere, kot so razne elementarne in druge večje nesreče.

Povsem razumljivo pa je, da je pravočasno in zadostno zagotavljanje krvnih zalog naloga vse naše skupnosti. Pri tem naj bo Rdeči križ organizator in izvajalec krvodajalskih akcij, potrebno pa je še sodelovanje in pomoč SZDL ter številnih drugih družbenih dejavnikov, predvsem zdravstvene službe, družbenih organizacij, strokovnih združenj ter delovnih organizacij.

Dosedanje pomanjkljivosti v organizaciji krvodajalstva, ki se kažejo predvsem v občasnem pomanjkanju krvi, so deloma posledice vedno večjih potreb po krvi (razvoj medicine, prometne nesreče pri delu idr.), deloma pa posledica pomanjkljive obveščeniosti naše javnosti o pomenu dajanja krvi. Pri tem je zlasti treba bistveno razširiti ter poživiti obveščanje članov in pojasnjevati vsa vprašanja, ki nastajajo v zvezi z dajanjem krvi.

Prav gotovo je tudi na tem področju nujna in neizogibna javnost dela, saj je treba vedno sporočati, kolikšne so potrebe po krvi in kakšne so zaloge. Prav tako pa bi morale tudi bolnišnice in klinike občasno objavljati oziroma obveščati javnost, v kakšne namene so kri uporabili in kakšni so bili uspehi zdravljenja z uporabo krvi.

Javno obravnavanje krvodajalstva naj v prihodnje še bolj temelji na poljudnem pojasnjevanju strokovnih vprašanj, kar je pogoj za razumevanje transfuzije in krvodajalstva kot skupne in posameznikove potrebe.

Izguba delovnega časa zaradi odvzema krvi še mnogokje resno ovira krvodajalske akcije. Že v uvodu pa sem omenil, da je tudi to vprašanje v naši delovni skupnosti zadovoljivo rešeno, saj so organi upravljanja z vso odgovornostjo in poslušom sprejeli sklep, ki omogoča vsakemu članu kolektiva, da dá svojo kri za nujne potrebe naših bolnišnic. Ker tak način še ni povsod uveden, se bo treba tudi v drugih delovnih organizacijah lotiti te akcije s polnim razumevanjem in z vso odgovornostjo.

Izkušnje z nekaterih področij so namreč pokazale, da se dobro obnese organiziranje akcij po stanovanjskih naseljih. Tak način seveda zahteva sodelovanje vseh krajevnih družbenopolitičnih organizacij, pri čemer veliko pomeni zlasti aktivnost SZDL. Delovne organizacije se tako mnogo laže vključujejo v krvodajalske akcije svoje občine, tako da ostane njihov proizvodni proces čimbolj nemoten.

Ko smo torej pri nas že ustanovili krvodajalski aktiv, je sedaj odvisno od vseh nas — članov delovne skupnosti, da se v čim večjem številu odzovemo klicu, ki ga pošilja naša humana organizacija Rdečega križa, kajti s tem svojim dejanjem bomo pomagali bolnim in ponesrečenim, ki bi še prav tako radi živeli in jim je zato naša pomoč več kot nujno potrebna.

Imejmo vedno pred očmi dejstvo, da bi tudi mi v podobnih položajih še kako radi rešili svoje življenje ali življenje naših najdražjih družinskih članov, če bi nas kdaj doletela nezaželena nesreča na delu, na poti ali doma. Zato naj bo tudi v našem kolektivu čimveč aktivnih krvodajalcev!

M. F.

# PLODNO DELO

(Nadaljevanje s 1. strani)

Delavski svet je sprejel v preteklem obdobju naslednje splošne akte: spremembe in dopolnitve statuta (določila o narodni obrambi in določila o volitvah organov upravljanja), spremembe in dopolnitve pravilnika o dodeljevanju stanovanj, dopolnitve pravilnika o požarnovarnostni zaščiti, spremembe tabelarnega dela pravilnika o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih, pravilnik o kreditiranju izgradnje, nakupa in adaptacij stanovanjskih hiš, pravilnik o zaposlovanju in razporejanju invalidnih oseb na delovna mesta, pravilnik o pripravnikih, pravilnik o delitvi dohodka, pravilnik o volitvah delavskega sveta in svetov delovnih enot, dal je soglasje k spremembam in dopolnitvam pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov delovnih enot.

Te spremembe in dopolnitve pravilnikov le delno ustrezajo stalnim spremembam zakonodaje, ki je pustila vrzel na področju samoupravljanja in tako dala možnost samoupravljalcem, da jo izpolnijo. Ob takih spremembah se je tudi pokazalo, da smo premalo pripravljeni na vlogo ustvarjalca samoupravne zakonodaje.

Organi samoupravljanja so se sicer trudili, da bi čimprej uresničili zasnove o modernejšem in bolj organiziranem podjetju v vseh pogledih, toda uspeh na mnogih področjih še ni dosežen.

Delavski svet je skoraj na vseh sejah razpravljal o investicijskih vlaganjih in v ta namen odobral sredstva. — Naša investicijska vlaganja so bila v zadnjem obdobju le v rekonstrukciji in modernizaciji. S temi investicijami smo vplivali na znižanje proizvodnih stroškov in odpravo ozkih grl. Vrednost investicijskih del v letu 1969 je bila 27.953.769 dinarjev, v letu 1968 pa 26.356.169 dinarjev. Realizirani niso bili celotni zneski, ker izvajanje posameznih investicij še vedno traja.

Tudi v bližnji prihodnosti ni osnovni princip pri nas v gradnji novih kapacitet, temveč v nadaljnji rekonstrukciji in modernizaciji obstoječih kapacitet, ker je to odvisno le od lastnega kapitala.

Novi organi upravljanja bodo morali biti vsaj tako aktivni kot dosedanja in težiti, da bomo tudi v prihodnje dobro poslovali in gospodarili.

K.-n.

# DOPIŠUJTE V ALUMINIJ