

# ALUMINIJ



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

ŠTEVILKA 1

JANUAR 1977

LETNIK XV.

## Z zasedanja delavskega sveta TGA

Delavski svet TGA se je sestel na svoji 5. redni seji dne 17. decembra 1976. Razpravljal in sklepal je o naslednjem:

— sklenil je, da je pri sestavi stabilizacijskega programa za leto 1977 upoštevati naslednje:

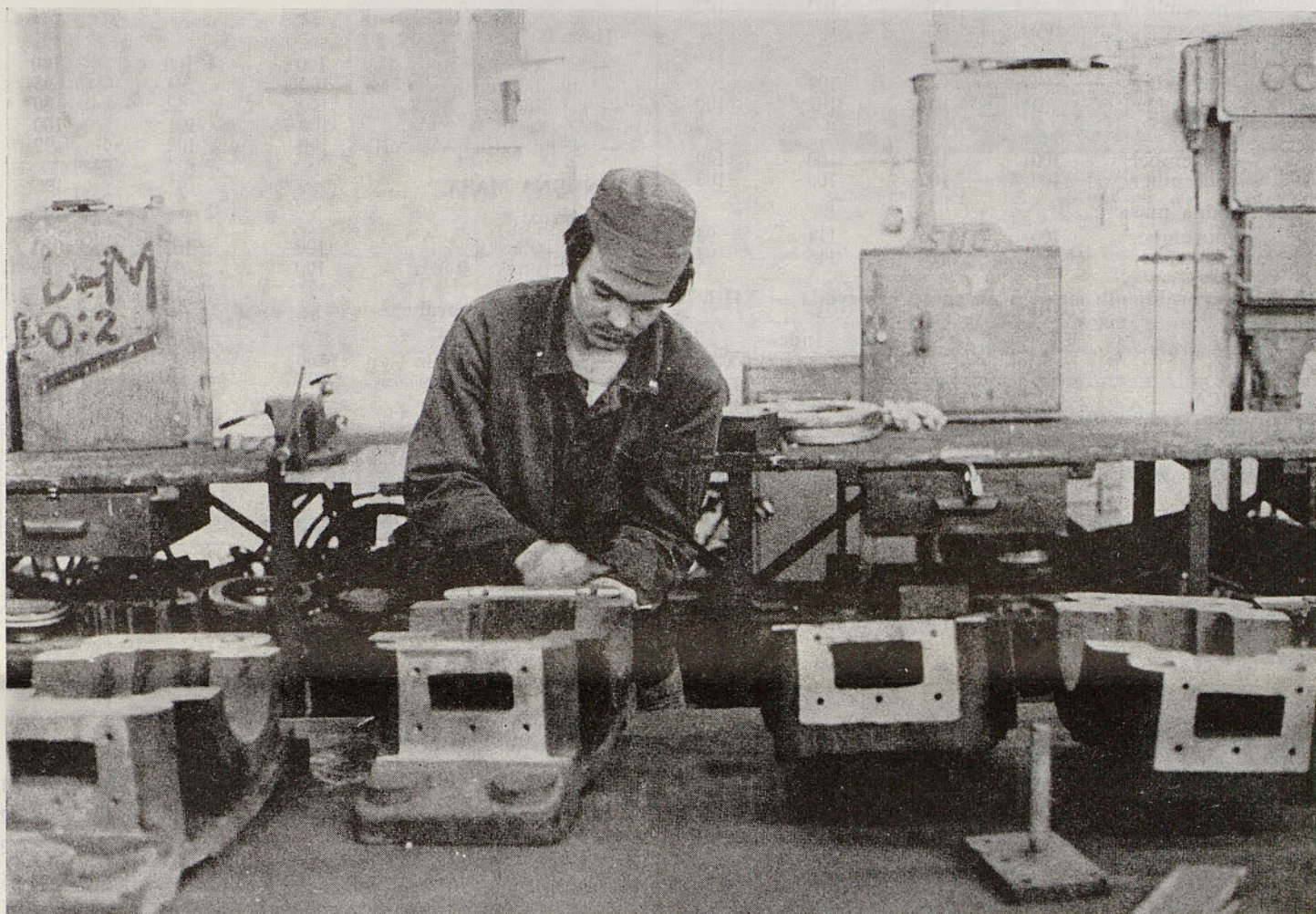
1. komercialni sektor ugotovi ekonomsko upravičenost dobave določenih materialov, ki niso paletizirani, kar povzroča škodo podjetju (lom, težji transport) in pripravi predlog rešitev,
2. direktor sektorja za marketing zadolži vodjo prodaje in nabave, da pripravi predloge o znižanju stroškov na področju prodaje in nabave, ki bi se naj vnesli v stabilizacijski program za leto 1977,
3. od vseh TOZD in strokovnih služb se zahteva, da dokončno uredijo vprašanje kontrole kvalitete in kvantitete materiala, ki prihaja v podjetje. Enako tudi kontrole dela v podjetju;

— vzela na znanje analizo izpolnitve stabilizacijskega programa v obdobju od I. do IX. 1976 in sklenil:

1. uvede se beleženje pribitega časa (centralno preko ERC) vseh delavcev na sejah samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij v podjetju in izven. Z evidenco teh ur je pričeti s 1. 1. 1977,
2. sestanki samoupravnih organov naj bodo dobro organizirani in naj ne trajajo več kot 3 ure,
3. članom poslovno koordinacijskega sveta je dostaviti analizo o izpadu stroja Wieger, na osnovi katere bi se lahko potem ustrezno ukrepalo po strokovnih službah;

— vzela na znanje poslovno informacijo o poslovanju TOZD, DS SS in DO v času od I. do IX. 1976 in

(Nadaljevanje na 3. strani)



Iz strojne delavnice

## Z zasedanja delavskega sveta TOZD tovarna glinice

### — Samoupravni sporazum o programu in izvajanju pospešene racionalizacije pretoka blaga

Gospodarska zbornica Slovenije Ljubljana je poslala v obravnavo predlog samoupravnega sporazuma o programu in izvajanju pospešene racionalizacije pretoka blaga, ki bi ga naj sprejele OZD.

Iz samoupravnega sporazuma je sicer težko ugotoviti kakšne konkretne koristi bo naša OZD imela od podpisa sporazuma o programu in izvajanju pospešene racionalizacije pretoka blaga, vendar se iz razprav na GZS lahko sklepa, da gre za spoznanje, da stopnja organiziranosti in strokovni nivo upravljanja blagovnih tokov v našem gospodarstvu kot celoti ne zadovoljujeta, gospodarstvo z njimi ni zadovoljno in želi zavestno in organizirano v celoti urediti to stanje. Končni cilj teh prizadevanj bi naj bilo bistveno

znižanje stroškov pretoka blaga. Stanje, kot vlada pri nas v transportu, pa čutimo vsak dan, saj niso redki primeri, ko pošiljke na kratkih relacijah n. pr. Maribor — Kidričevo potujejo po teden dni; prav gotovo tudi naš interni transport ni urejen na potreben način. Sodobni principi transporta kot kontejnerizacija ipd. se slabo, neorganizirano in počasi uveljavljajo. V širšem evropskem gospodarskem prostoru, pa nam zaradi takšne dezorganizacije pri racionalizaciji pretoka blaga preti prometna izolacija.

Iz gornjega in tega samoupravnega sporazuma kot celote sledi, da se je treba opredeliti za podpis samoupravnega sporazuma, posebno še, ker nas to ne bo mnogo stalo, saj je predvideno združevanje sredstev le za konkretne akcije, ki bi bili zanje zainteresirani. Delavski svet TOZD tovarne glinice je samoupravni sporazum dal

v javno obravnavo pred dokončnim sprejemom.

### — Pristop k samoupravnemu sporazumu zavarovalne skupnosti »Triglav«

Na skupnem zboru zavarovalne skupnosti TRIGLAV, ki so ga sestavljali vsi delegati dosedanje zavarovalnice Maribor in zavarovalnice »SAVA« iz Ljubljane, je bil sprejet samoupravni sporazum o konstituiranju in oblikovanju medsebojnih razmerij zavarovalnic združenih v zavarovalni skupnosti »TRIGLAV«.

Z ozirom na to, ker smo bili podpisniki samoupravnega sporazuma o ustanovitvi zavarovalnice Maribor in ker skladno z zakonitimi predpisi sklepajo o pristopu k cit. sporazumu temeljne organizacije združenega dela, je DS TOZD tovarne glinice sprejel sklep o pristopu. S podpisom tega sporazuma ne sprejemamo nobenih materialnih obveznosti, razen pogodbeno določenih zavarovalnih premij.

Za delegata v konferenco delegatov je izvoljen za TOZD tovarno glinice tov. Vlado Premzl, strojni tehnik.

### — Samoupravni sporazum o združevanju sredstev za sofinanciranje srednješolskega centra Ptuj in osnovne šole v Markovcih

Odbor za organizacijo referendumov za gradnjo šolskega prostora nam je dostavil predlog samoupravnega sporazuma o združevanju sredstev za sofinanciranje programa srednješolskega centra v Ptuj in osnovne šole v Markovcih v obdobju 1976 do 1980.

Za finansiranje gradnje teh dveh objektov je potrebno v obdobju 1977—1981 zagotoviti skupno 153.735.000.— din od tega

— SSC Ptuj 120.485.000.— din  
— OS Markovci 33.250.000.— din  
Predvideni so naslednji viri financiranja:

(Nadaljevanje na 3. strani)



# Kako smo poslovali?

Iz tabele I in II je razvidno kako smo poslovali v mesecu decembru in v času od I. do XII. 1976.

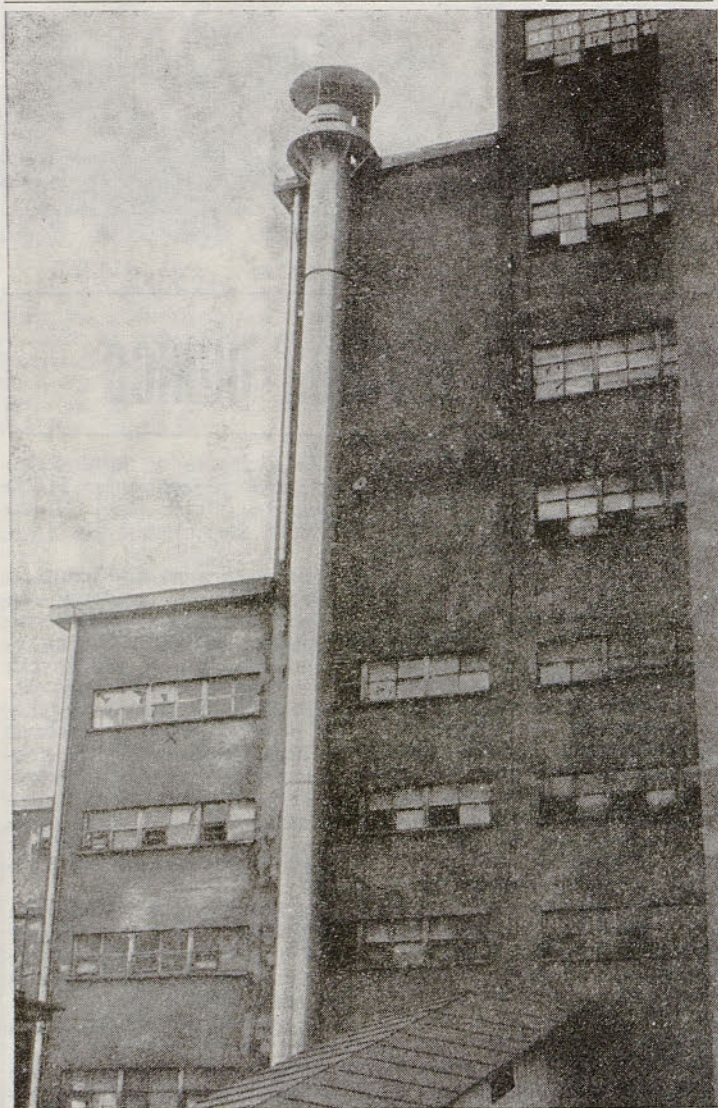
Indeks 1976/1975 prikazuje odnos dosežene proizvodnje napram istemu obdobju lanskega leta.

## I. Dinamika proizvodnje — indeksi fizičnega obsega

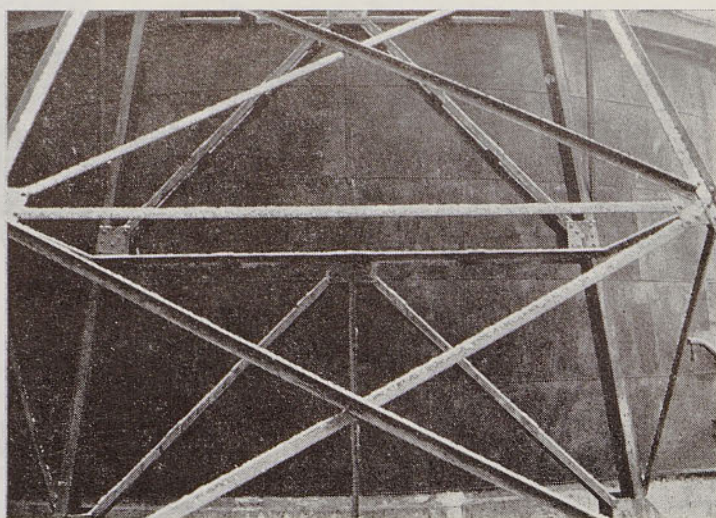
Obrat — mesec	Plan	Doseženo		
		mesečno	kumulativ.	76/75
<b>A. GLINICA</b>				
<b>1. Izluženo</b>				
— november	100	104	93	85
— december	100	110	95	85
<b>2. Kalcinirano</b>				
— november	100	97	95	88
— december	100	112	96	88
<b>B. ALUMINIJ</b>				
<b>3. Elektroliza A</b>				
— november	100	102	100	102
— december	100	100	100	101
<b>4. Elektroliza B</b>				
— november	100	101	102	100
— december	100	101	102	100
<b>5. Livarna</b>				
— november	100	102	100	100
— december	100	100	100	100
<b>6. Anodna masa</b>				
— november	100	126	114	96
— december	100	129	115	97

## II. Prikaz porabljenih surovin na enoto proizvoda — XII/1976

Na 1 tono proizvoda	Plan	Indeks	
		december	I-XII/76
<b>1. GLINICA</b>			
<b>Al hidrat Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub></b>			
— boksit	100	101	99
— NaOH	100	89	84
— para	100	92	95
— električna energija	100	92	99
<b>2. ALUMINIJ</b>			
<b>Hala A</b>			
— glinica	100	100	100
— anodna masa	100	108	103
— kriolit	100	73	76
— Al fluorid	100	142	133
— el. energija — kemija	100	103	101



Novi odvod plinov v anodni masi



Konstrukcije

### Hala B

— glinica	100	100	100
— anodna masa	100	94	98
— kriolit	100	62	80
— Al fluorid	100	101	100
— el. energija — kemija	100	102	99

### 3. ANODNA MASA

#### Za izvoz:

— petrolkoks	100	102	101
— katranska smola	100	95	98

#### Za domačo uporabo:

— petrolkoks	100	101	101
— katranska smola	100	97	97
— električna energija	100	69	64

## NEZGODE

### DECEMBRA 1976

	na delu	na poti	skupaj
TOZD ALUMINIJ	3	—	3
TOZD VZDRŽEVANJE	3	—	3
DS SKUPNE SLUŽBE	1	—	1
	7	—	7

#### Oblika nesreče:

stisnjenje ob predmet	1
vrez ob predmet	2
padec osebe	2
padec predmeta	1
udarec predmeta	1

#### Poškodovani so se naslednje delavci:

##### TOZD ALUMINIJ

1. Stanko Šegula, mat. št. 4444, iz livarne se je poškodoval 24. decembra. Pri spuščanju praznega lonca v stojalo mu je premična spona stisnila palec leve noge.
2. Stanko Korpar, mat. št. 3828 iz livarne, se je ponesrečil 8. decembra. Pri prenašanju livnega žleba iz kokile se je pičil na koničast del prelitega strjenega aluminija. Pri tem si je poškodoval dlan leve roke.
3. Franc Šoba, mat. št. 4120 iz anodne mase, se je ponesrečil 10. decembra. Pri paranju filterskih vreč se je vrezal z nožem v sredinec leve roke.

##### TOZD VZDRŽEVANJE

1. Marija Petek, mat. št. 2807 iz strojnega vzdrževanja, se je ponesrečila 30. decembra. Ko je peljala na samokolnici odpadni material, ji je na snegu spodrsnilo. Padla je in si zvilila nogo v gležnju.
2. Rudi Horvat, mat. št. 3788 iz strojnega vzdrževanja, se je ponesrečil 30. decembra. Pri spuščanju delovne mize na pehalnem stroju je pri vrtenju vretena izskočil ključ, s katerim se je ponesrečenec udaril po levi obrvi in si jo pre sekal.
3. Maks Korpič, mat. št. 1759 iz strojnega vzdrževanja, se je ponesrečil 14. decembra. Pri razstavljanju črpalke se je udaril v mezinec leve roke.

##### DS SKUPNE SLUŽBE

1. Franja Zajšek, mat. št. 3874 iz splošnega sektorja se je ponesrečila 2. decembra. Ponesrečenka je prenašala posodo za hrano, med hojo ji je spodrsnilo in si je poškodovala desno nogo v gležnju.

# Urejanje preživnin po novem zakonu

S 1. januarjem 1977 je začel veljati novi zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, ki je bil objavljen v Uradnem listu, št. 15-644/76, dne 4. 6. 1976.

Ena pomembnih novosti, ki jih zakon prinaša, je urejanje preživnin. Doselej je o preživninah odločalo sodišče kot tudi o povišanju preživnin.

Novi zakon nalaga občinskim skupnostim socialnega skrbstva, da uskladijo vse dosedanje preživnine in da v primerih sporazuma med strankami sklepajo dogovor o dolžnosti in višini preživnine, na podlagi katerega je možna sodna izvršba.

To pomeni, da mora pristojni organ občinske skupnosti socialnega skrbstva vsako leto na podlagi uradno ugotovljenega podatka o povečanju življenjskih stroškov sprejeti sklep o odstotku povišanja preživnine, opraviti nato uskladitev vseh preživnin in izdati odločbe o novo ugotovljenih višinah preživnin.

Na podlagi odločbe o uskladitvi preživnine, ki jo bo izdala občinska skupnost socialnega skrbstva, je možna sodna izvršba.

Novi zakon določa, da so sodišča dolžna poslati odločbe o višini prispevka za preživljanje pristojnim občinskim skupnostim socialnega skrbstva do konca meseca februarja 1977 za vse preživninske zadeve, nastale do uveljavitve tega zakona.

Predvidevamo, da nekateri upravičenci preživnin že dlje časa niso urejali uskladitve preživnine pri sodišču. Zaradi tega je verjetno, da občinska skupnost socialnega skrbstva ne bo dobila vseh odločb o višini prispevka za preživljanje.

Skupnost socialnega skrbstva občine Ptuj



# Z zasedanja delavskega sveta TGA

(Nadaljevanje s 1. strani)

sklenil, da se v primeru odstopanja od plana obvezno pripravi rebalans plana in da se plan postavi na realnejših osnovah;

— ugotovil je, da so vsi delavski sveti TOZD združili sredstva za pristop k samoupravnemu sporazumu o gazifikaciji SRS, in sicer:

- TOZD tovarna glinice 10.890.000.— din
- TOZD tovarna aluminija 11.587.500.— din
- TOZD vzdrževanje 2.057.500.— din
- TOZD promet 465.000.— din.

Sredstva se združujejo za čas veljavnosti samoupravnega sporazuma, to je za 20 let. Podpisnice sodelujejo na usmerjenem dohodku, če pa ne pokriva stroškov, se zavezujejo kriti izgubo iz nedoseženega dohodka. Združevanje se prične 3 leta pred pričetkom koriščenja plina, to je leto 1979 in se združuje vsako leto tretjino potrebnih sredstev;

— iz sklada skupne porabe — dotacije in ostalo — je dodelil sredstva v naslednji višini:

- sindikalni organizaciji TGA za materialne stroške 30.000.— din
- godbeni sekciji 20.000.— din
- Svobodni Kidričevo 10.000.— din
- Aktivu ZB TGA 5.000.— din
- Osnovni šoli Leskovec pri Ptujju in
- Osnovni šoli Žetale po 2.000.— din, namensko za novoletno obdaritev šolskih otrok.

— iz sklada skupne porabe (dotacije in ostalo) je odobril kritje stroškov strokovne ekscurzije

- za DS TOZD promet v višini 37.956.— din in
- za DS TOZD tovarna aluminija v višini 68.250.— din;
- uvedel je postopek za sprejem samoupravnega sporazuma o enotnih kriterijih pri reševanju stanovajske problematike;
- uvedel je postopek za spremembo pravilnika o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih;
- potrdil je komisijo za izdelavo samoupravnega sporazuma o združevanju dela in sredstev, ki je bila imenovana na sestanku strokovnih delavcev TGA, in sicer:

- Filip Dolinar,
- Erika Feguš,
- Stojan Kerbler, dipl. ing.
- Ivan Beras;

— odobril je izrabo sredstev v okviru planirane višine za aktivno rekreacijo, ostanek sredstev pa se prenese po zaključnem računu v leto 1977 za isti namen. Sredstva se porabijo za plačilo 10-dnevne aktivne rekreacije v Poreču in prevoza za člane kolektiva, ki bodo šli na aktivno rekreacijo po naslednjih kriterijih:

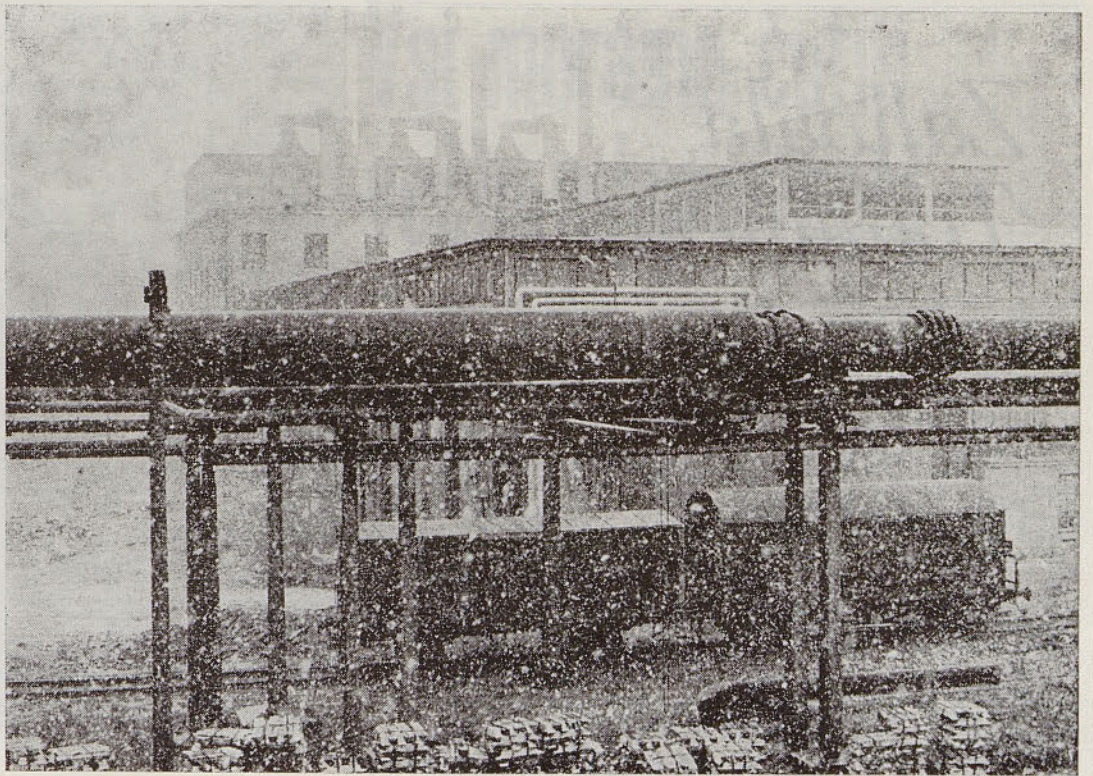
1. aktivne rekreacije se lahko udeležijo delavci, ki delajo na beneficiranih delovnih mestih,
2. aktivne rekreacije se lahko udeležijo delavci, ki delajo na delovnih mestih, ki so predlagana za benefikacijo,

3. aktivne rekreacije se lahko udeležijo delavci, ki delajo na delovnih mestih, kjer je težko delo pod konstantno neugodnimi delovnimi razmerami in kjer plini, prah, pare in temperatura presegajo maksimalno dovoljeno koncentracijo,
4. v pošteve pridejo le delavci, ki so zaposleni v TGA 5 in več let.

— sklenil je, da je sklep št. 513 z dne 12. 10. 1976, ki se nanaša na

1. izobraževalno dejavnost
2. preverjanje znanja iz varstva pri delu
3. delovni čas referenta za izobraževanje smatrati kot vprašanja.

Odgovore kadrovskega socialnega sektorja, ki jih je podal po gornjem sklepu, je vzel na znanje.



Zima

## Z zasedanja delavskega sveta TOZD tovarna glinice

(Nadaljevanje s 1. strani)

— samoprisepek občanov	29,4 %
— združevanja TOZD	22,8 %
— sofinanciranje RIS	36,6 %
— kredit RIS	10,8 %
— prispevek KS Mankovci	0,4 %
	100,0 %

Gospodarstvo bi naj združilo skupno 35.200.000.— din po naslednjih osnovah:

2 odstotka od ostanka dohodka in pospešene amortizacije in 250.— din po zaposlenem letno v obdobju petih let.

Sredstva se po določenih 6. členu samoupravnega sporazuma združujejo nepovratno, kar pomeni, da jih bo potrebno izločiti iz ostanka dohodka.

Delavski svet TOZD tovarne glinice je samoupravni sporazum predložil v obravnavo in sprejem zboru delovnih ljudi, ki so na zborih od 22. do 28. decembra 1976 glasovali zanj.

Za podpisnika sporazuma je pooblaščen direktor TOZD in predsednik delavskega sveta TOZD Glinice.

### SPREMEMBA SISTEMIZACIJE

V TOZD tovarni glinice ni sistemiziranih delovnih mest za začetnike, ki pridejo v podjetje brez kvalifikacije in prakse. Novosprejeti delavci brez kvalifikacije in prakse pa se ne morejo vrednotiti enako kot delavci, ki to imajo. Zaradi navedenega se predlaga, da se sistemizira novo delovno mesto z nazivom »pomožni gliničar« na rdečem in belem delu.

Predlagana ocenitev je 477 točk startne osnove, 59 točk za odgovornost, in 48 točk za pogoje dela, kar znaša skupaj 584 točk. S tako sistemizacijo je dana možnost napredovanja od NKV preko PKV do KV.

Delavski svet je tak predlog potrdil. Zbori delovnih ljudi pa bodo o novi sistemizaciji delovnega mesta »pomožni gliničar« dokončno odločili.

V TOZD tovarni glinice so tudi ključna delovna mesta, kjer je potrebno širše znanje tehnologije. Dotok mladih delavcev, ki opravijo interno kvalifikacijo za KV gliničarja pa je premajhen, da bi zadovoljil potrebe. Iz tega razloga so se samoupravni organi z vodstvom odločili za drugo pot pridobivanja novih kadrov in sicer s štipendiranjem mladih na dvoletni šoli v Rušah. Ta šola daje profil »procesničarja« z dokaj širokim znanjem kemijske tehnologije. Iz navedenih razlogov je nastala potreba, da se sistemizacija v TOZD prilagodi profilu poklica, ki ga daje šola v Rušah in presistemizirajo sledeča delovna mesta v naziv »procesničar«:

- stikalničar v razklopu,
- posluževalec avtoklavov,
- posluževalec mokrih mlinov,
- stikalničar na dekantaciji,
- posluževalec filtrov,
- kurjač peči in
- posluževalec vparilnikov.

Ocenitev delovnih mest ostane nespremenjena.

Delavski svet je takšno predlagano spremembo sistemizacije potrdil. Zbori delovnih ljudi pa bodo v januarju 1977 dokončno odločili o predlogu.

### SAMOUPRAVNI SPORAZUM O DELITVI OSEBNIH DOHODKOV

#### 1. tekstualni del

Delavski svet je o samoupravnem sporazumu o delitvi osebnih dohodkov — tekstualni del — razpravljaj in ga dal v 15-dnevno javno obravnavo, ki se konča 30. 12. 1976 s pripombo:

Pri členu 52 se naj doda: »o upravičenosti povračila stroškov ob selitvi sklepa svet za samoupravljanje, življenjska vprašanja delavcev in obveščanje«.

Zbori delovnih ljudi bodo o samoupravnem sporazumu razpravljali in sklepali v januarju 1977.

#### 2. tabelarni del

Delavski svet je dal samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov — tabelarni del — v 15-dnevno javno obravnavo, ki se konča 30. 12. 1976 s pripombo:

- »Delovna mesta
- posluževalec vodovodnih naprav,
- posluževalec omehčevalnih naprav,
- posluževalec permutitnih naprav in
- posluževalec membranskih črpalk

so sistemizirana za KV ključničarje in spadajo v IV. skupino«. Zbori delovni ljudi bodo o samoupravnem sporazumu dokončno odločali na zborih.

#### Samoupravni sporazum o ustanovitvi interesne skupnosti za komunalne dejavnosti za območje občine Ptuj

S tem samoupravnim sporazumom organizacije združenega dela kot uporabniki komunalnih uslug skupno z zaposlenimi delavci v komunalnih dejavnostih ustanovljajo samoupravno interesno skupnost. Določajo naloge skupnosti, organe in organizacijo skupnosti in financiranje dejavnosti skupnosti.

Sporazum predvideva le vrste virov finansiranja interesne skupnosti, ne določa pa konkretnih prispevnih stopenj in zneskov, kar bo urejeno s posebnim sporazumom o financiranju rednih in dodatnih nalog skupnosti.

Predvideno je več virov: od dela stanovajskega prispevka, prispevka investitorjev za komunalno urejanje zemljišč, samoprisevkov, namenskih sredstev družbenopolitičnih skupnosti, do namenskega združevanja sredstev na podlagi samoupravnih sporazumov TOZD. O takšnem združevanju bo potekala obravnavo ob konkretnih namelih. Iz določil samoupravnega sporazuma o ustanovitvi ne izhajajo neposredne obveznosti.

Delavski svet TOZD tovarne glinice je sprejel samoupravni sporazum v predloženi obliki.

Za podpis samoupravnega sporazuma je pooblaščen direktor TOZD Glinice in predsednik delavskega sveta.

#### Samoupravni sporazum o ustanovitvi in organizaciji SIS za varstvo človekovega okolja in samoupravni sporazum o združevanju sredstev za uresničevanje delovnih programov članov in SIS za varstvo okolja

S tem sporazumom ustanovljajo delovni ljudje v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela, skupnosti in društvi interesno skupnost za območje občine Ptuj. Osnovni smoter te skupnosti je ohranitev in razvoj naravnih in z delom pridobljenih vrednosti človekovega okolja.

Samoupravni sporazum o ustanovitvi skupno določa naloge in obveznosti ustanoviteljev, organizacijo in akte ter način financiranja skupnosti. Skupnost se financira iz treh temeljnih virov:

- prispevki skupščine občine,
- prispevki TOZD in
- prispevki drugih organizacij ter drugi dohodki.

Višino prispevkov določa skupščina skupnosti na podlagi letnega programa dela, ki ga bodo sprejemali delegati.

Delavski svet TOZD tovarne glinice je sprejel sklep o podpisu:

1. Samoupravni sporazum o ustanovitvi in organizaciji samoupravne interesne skupnosti za varstvo okolja Ptuj;

2. Samoupravni sporazum o združevanju sredstev za uresničevanje programov članov in samoupravne interesne skupnosti za varstvo okolja ter

3. tako sklenili pristopiti k skupnosti za varstvo okolja Ptuj.

4. Za podpis sporazuma se pooblasti direktorja in predsednika delavskega sveta TOZD tovarne glinice.

(FJ)



# Zahvala Tolminčanov

Tolminsko občino je prizadel maja 1976 potres, ki je povzročil ogromno škodo na stanovanjskih, gospodarskih in komunalnih objektih. Potres je zlasti prizadel škodo v vaseh na levem bregu Soče, v Kobarižu, Breginjskem kotu in v vaseh proti Bovcu. Tudi v ostalih vaseh v občini je povzročil škodo, ki je terjala velike napore delovnih ljudi in občanov še v naslednjih letih, da odpravimo njegove posledice. Dodatno škodo in še večje probleme nam je povzročil potres II. in 15. septembra, ki je zlasti v nekaterih vaseh poškodoval še tisto, kar se je dalo popraviti.

Takoj po potresih septembra smo morali spremeniti program dela, ker je to narekovalo stanje, ki je nastalo v naših vaseh.

Pričeli smo z izgradnjo 745 montažnih stanovanjskih objektov, 30 večnamenskih montažnih objektov in sanirati tista stanovanja, ki so bila še uporabna.

Od prvih dni dalje so pričeli delati v krajevnih skupnostih urbanisti, gradbeni delavci, montažerji in njihovi kooperanti. Več kot 40 gradbenih inženirjev in tehnikov nadzoruje dela in svetuje našim občanom, kako naj popravijo, da bo hiša trdna in varna. Pomoč je prihajala iz vseh krajev, v akcijo obnove »Posočja« so se vključili vsi delovni ljudje in občani naše republike. Tudi iz sosednjih bratskih republik so nam priskočili na pomoč v materialu in denarju. Pomagali nam bodo pri obnovi šolskih objektov.

V Posočju so v poletnih dneh delovale mladinske delovne brigade iz različnih krajev naše domovine. Od prvih dni je na našem območju na najkritičnejših mestih in delih prisotna JLA.

Zlasti po septembrskem potresu so prihajali delovni ljudje in občani iz različnih krajev naše republike in nam pomagali pri odpravljanju posledic potresa. Delali so pri tistih delih, kjer je bilo najbolj potrebno. Spravljali so poljske pridelke, odvažali pohištvo iz hiš, čistili ruševine in delali na stalnih delih pri novogradnjah in sanacijah stanovanjskih objektov.

V najtežjih trenutkih za našo občino, občane in delovne ljudi so nam bili ob strani vsi in to nam je dajalo moči, da smo tudi mi občani sprejeli odločne ukrepe za odpravo posledic potresa.

Ponovno je bila izpričana solidarnost do ljudi in krajev, ki jih je prizadela nesreča. To pa pomeni mnogo več kot samo delovni učinek, ki je bil in bo izredno pomemben, to je dokaz zavesti in predanosti samoupravni družbi, ki človeka ne pusti v stiski nikdar samega. Ne da se napisati, kaj smo vse ob tistem trenutku, ko ste nam bili ob strani, občutili. Vse to nam je vlivalo vero in moč v lepši jutrišnji dan. Brez vaše prisotnosti, pomoči in dela, ki ste ga opravili, vsega tega ne bi zmogli. Premalo vam bomo rekli, če rečemo samo hvala, povedati bi vam morali vse tisto, kar so naši občani doživljali ob nesreči, ki jih je prizadela. Ko so videli, da ste ob njih in da jim pomagate, se jih je ponovno navzela samozavest, za kar ne najdemo besed hvaležnosti, ker beseda ne more povedati tega, kar človek občuti, ko v stiski ni sam.

Vljudno vas prosimo, da prenesete našo zahvalo in priznanje za pomoč, ki ste nam jo nudili, vsem članom vašega kolektiva. Vse to bomo znali vedno ceniti, naša obveza pa je, da bomo pravilno, v skladu s sprejetimi pravilniki, dodeljevali pomoč in da vse naše napore vložimo, da čimprej saniramo škodo, ki nas je prizadela.

Želimo vam mnogo uspehov pri vašem delu, da bi v letu 1977 dosegli vse tisto, kar si želite in da bi člani vašega kolektiva doživeli čimveč srečnih in prijetnih dni.

Še enkrat lepa hvala za vse, kar ste naredili za tolminsko občino.

Sprejmite tovariške pozdrave.

PREDSEDNIK IZVRŠNEGA ODBORA

Renato Bizjak, dipl. oec.

PREDSEDNIK ODBORA

Anton Ladava, dipl. pol.



Prevoz prebijalca

## DELOVNEMU KOLEKTIVU

Naši delovni ljudje in občani in mi vsi, smo vam izredno hvaležni za izkazano solidarnost in pomoč ob nesreči, ki nas je zadela letos. Moramo pa vam sporočiti, da vam še ne moremo podeliti priznanj za vaš prispevek na

potresnem območju. Slabo vreme je dela na deloviščih zavleklo, tako da večina prizadetih občanov do praznika republike še ni dobilo težko pričakovane tople strehe nad glavo.

Prosimo, da sprejmete naš sklep in to sporočilo

o časovnem odlogu podelitve priznanj in značk z razumevanjem.

Občinska skupščina in družbene organizacije občine Tolmin

V Tolminu, dne 24. novembra 1976.

## Delavcem čimbolj razumljiva pojasnila

Leto 1976 je za nami. Za nami pa je tudi mnogo naporov, sestankov in zborov delavcev, na katerih je bilo sprejetih (ali pa tudi ne) vrsta samoupravnih sporazumov in drugih samoupravnih ter ostalih aktov. In prav o slednjih — to je zborih delavcev želimo spregovoriti nekaj več, saj nas tudi v tem letu čakajo. Na njih bomo obravnavali ter sprejemali celo vrsto samoupravnih aktov in sporazumov in zato smatram, da je potrebno posvetiti prav temu problemu nekaj več časa.

Ni nobena skrivnost in si tudi ne smemo ustvarjati nekkih iluzij o minulem delu ter sprejemanju takih aktov na zborih delavcev, ker je med njimi bilo tudi vrsto takih, o katerih delavci niso vedeli skoraj ničesar in zato tudi ne zakaj so sploh glasovali. Vendar pri tem ne gre za to, da delavci tega ne želijo, vendar ob tako širokih in debelih samoupravnih sporazumih skratka niso v stanju, da sploh istega predelajo in se z njim podrobneje seznanijo. Pri tem sedaj ne gre iskati grešnega kozla. Čimprej pa se mora najti taka rešitev, ki bo omogočila, da bodo naši delavci resnično seznanjeni, za kaj sploh gre. Naj navedem le primer z zbora delavcev iz TOZD tovarne glinice, ko se je razpravljalo o SS o železnih. Delavci so namreč po končanem zboru bili mnogo bolj sproščeni kot pri drugih in slišati je bilo ne malo komentarjev, češ: »tako bi nam mogli obrazložiti, pa bi bilo na zborih vse drugače, ker bi mnogo več in konkretnije vedeli za kaj sploh gre«!

In zakaj gre? Gre za to, da je delavcem na zborih tovariš Rudi STELCER tako enostavno in preprosto, vendar tako razumljivo govoril o raznih problemih okrog železnice, da je vladala tišina, ki je drugače v glavnem na zborih nismo vajeni. Če bi sedaj morda le še nekdo dejal — no in kaj potem, bi mu lahko mirno odvrnil v imenu vseh tistih delavcev iz TOZD tovarne glinice, da si želimo prav takih tolmačenj in, da so le-ta lahko dana na papir in posredovana sindikalnim skupinam, kjer bi naj pred zbori zadevo obravnavali!

Le-ti bi naj predvsem delavce seznanili s problematiko o kateri bo tekla razprava na zborih delavcev, potem pa ne bi prihajalo do tega, da po nekaterih obrazložitvah, (ki so včasih preveč tehnične narave) ne bi bilo nobenih vprašanj, pripomb ali predlogov. Tak način, kot sem ga omenil je izredno pomemben činitelj v nadaljnjem delovanju in sklepanju na naših zborih delavcev in bo treba iti v tej smeri naprej.

To, kar je bilo v nekaj kratkih stavkih tako razumljivo povedano, bi se dalo v malce širši obliki tudi napisati in posredovati delavcem pred zbori. Prav s takimi oblikami bomo v mnogočem spremenili dosednji način razprav na zborih delavcev. Kje namreč zmore danes naš delavec, ki dela na delovnem mestu ob stroju, stati ob oglasni deski in prelistavati debele samoupravne sporazume, v katerih celo težko najde bistvo. Če bi ob teh osnutkih ali predlogih samoupravnih sporazumov bile podane

tudi krajše obrazložitve in nakazana nekatera bistvena in pomembna poglavja, bi bilo lažje, ker bi se pač dotični bolj zanimal za tisti del.

Če bi namreč v naših temeljnih osnovah bodoče kadrovske politike v TGA bilo povdarjeno o nekaterih pomembnih točkah, bi bilo tudi potem mnogo lažje na zborih, saj bi si vsak poiskal tisto področje, ki ga najbolj zanima in bi se njemu posvetil ter o njem razpravljal, predlagal ali podobno.

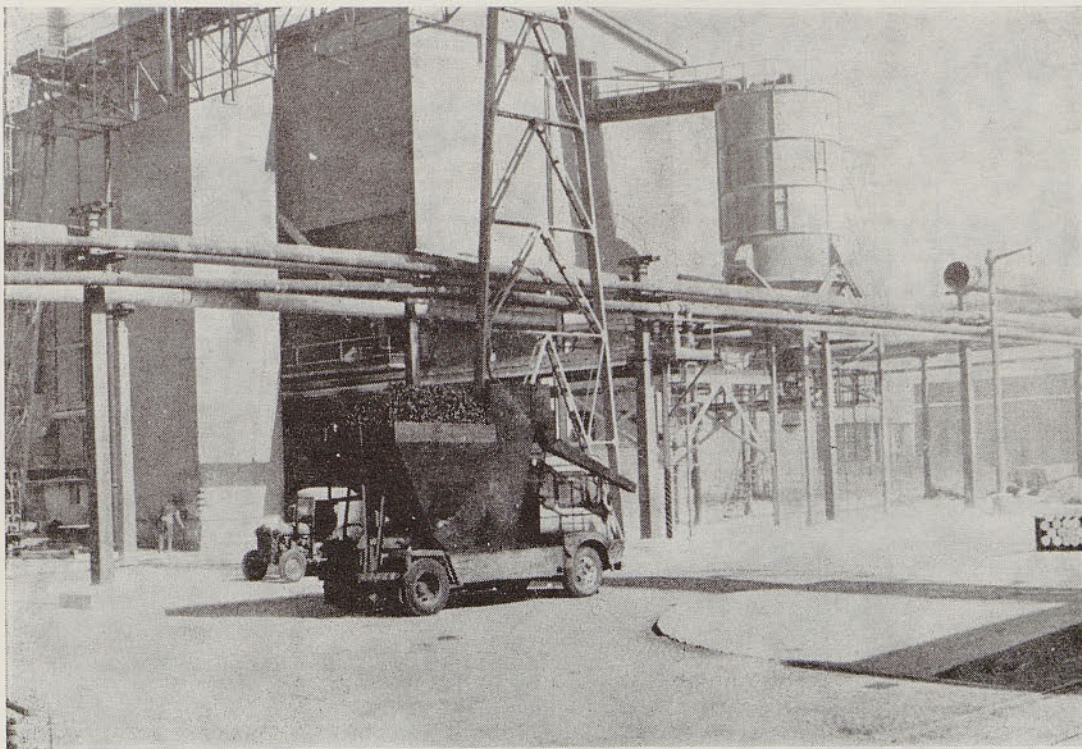
Tako bi se eni bolj opredelili za stanovanjsko problematiko, drugi za rekreacijo, tretji spet za varstvo in zdravstvo, pa za socialno problematiko in podobno. Seveda vse to ne bo moglo priti samo od sebe in bo tukaj potrebno, da vsi tisti akterji, ki v tej smeri lahko napravijo največ, morajo pristopiti k resnemu razmišljanju, kaj storiti in tudi nekaj storiti. Vsaj kar se tiče najbolj pomembnih samoupravnih sporazumov, ko gre za večja sredstva in delavcem ni povsem jasno, zakaj toliko denarja.

Vprašanja, ki so v tej smeri in zvezi na zborih največkrat postavljena, terjajo odgovor delavca, ki ustvarja in mora zato tudi vedeti, kam gre njegov dinar in za kaj je namenjen in tudi pozneje kako je izkoriščen?

Morda bodo v tem času, ko izide naše glasilo letne konference OOS v TOZD za nami, zato ne vem, kakšna bo razprava na le-teh, vendar upam, da je bilo spregovorjeno tudi o tem, vsekakor pa

(Nadaljevanje na 5. strani)





Prevoz anodne mase

## Delavcem čimbolj razumljiva pojasnila

(Nadaljevanje s 4. strani)

o delu sindikalnih grup, ki bi se morale bolje aktivirati (kjer so se potrudili člani ZK in ostali je tudi bilo) in vse predloge, pripombe in ostalo takoj predlagati naprej v obravnavo in razrešitev določene problematike, ki se pozneje pojavlja na zborih delovnih ljudi. Brez dvoma pa bo o vsem kaj več spregovorjenega na letni delovni konferenci sindikata TGA Kidričevo.

Skratka, to kar sem v nekaj vrsticah napisal in omenil, ni namenjeno le primeru, ki sem ga opisal iz zbora delavcev v TOZD tovarna glinice, ampak resnemu razmišljanju, kako te zadeve urediti tako, da bodo v celoti razumljive prav tistemu, ki

mora o tem največ vedeti, pravico, da dejansko ve, za kaj gre in da ne odhaja iz srca. Moramo priznati, da tudi delegati v raznih telesih in organih mnogokrat niso kos temu, da bi v celoti preštudirali gradivo, kaj šele, da bi to lahko zahtevali od našega delavca na delovnem mestu.

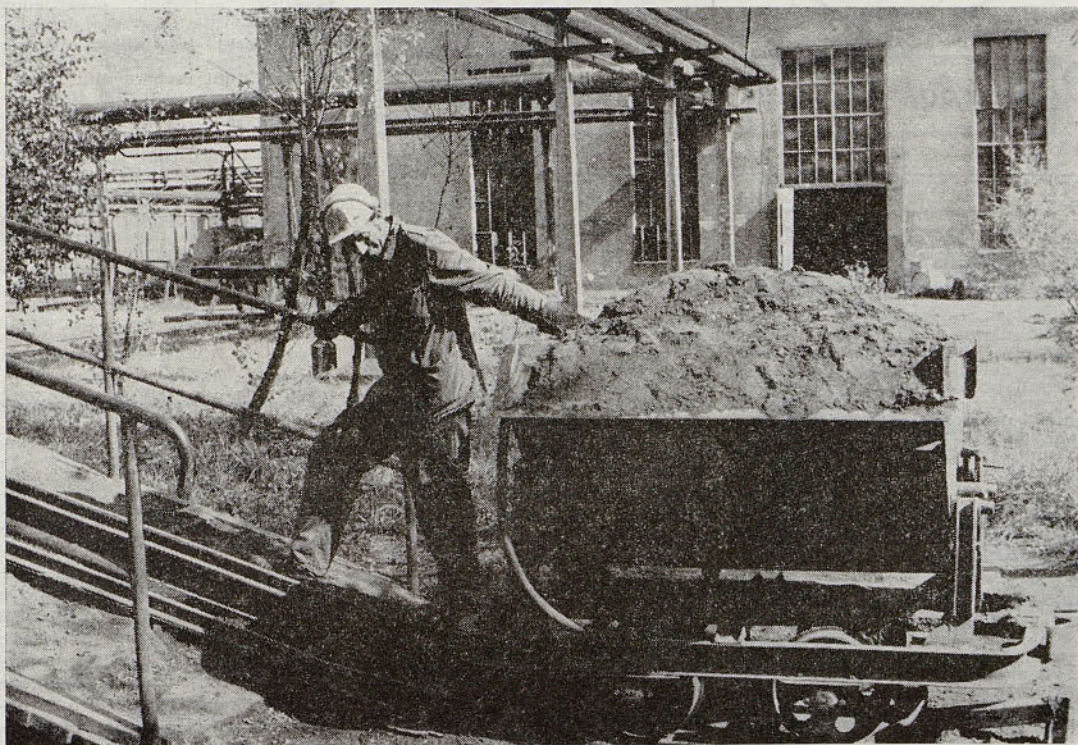
Samo formalno izobešanje osnutkov ali predlogov na oglasne deske in nerazumljivo dviganje rok delavcev, ki ne vedo za kaj dejansko gre, lahko postane naš bumerang in je zato treba o tem še kako razmisliti in ukrepati.

Se enkrat ob koncu povdarjam, da naš delavec — proizvajalec, ni niti malo proti temu, da se združujejo sredstva, da se v kakršnikoli drugi obliki sprejemajo razne oblike SS, toda želji in ima

kaj gre in da ne odhaja iz zbora razočaran — misleč, da je prevaran in za nekaj ogoľufan, čeprav seveda temu ni tako.

Službe namreč pripravijo predloge ali osnutke take, kot pač morajo biti, vendar je treba k tem dodati še krajše konkretne obrazložitve v preprostem jeziku. Ko bo to delavcu razumljivo, ne bo več čutili določenih odporov proti zborom delavcev. Ne bo več miselnosti, da je vse že tako pripravljeno, da je sprejeto, še preden so prišli na zbor. Taka mnenja so zgrešena, ker odloča zbor delavcev, toda pravica do prave obrazložitve pa ostane na strani delavca!

F. Meško



Odvoz pepela iz kotlarne

# Vsi moramo čutiti večjo odgovornost

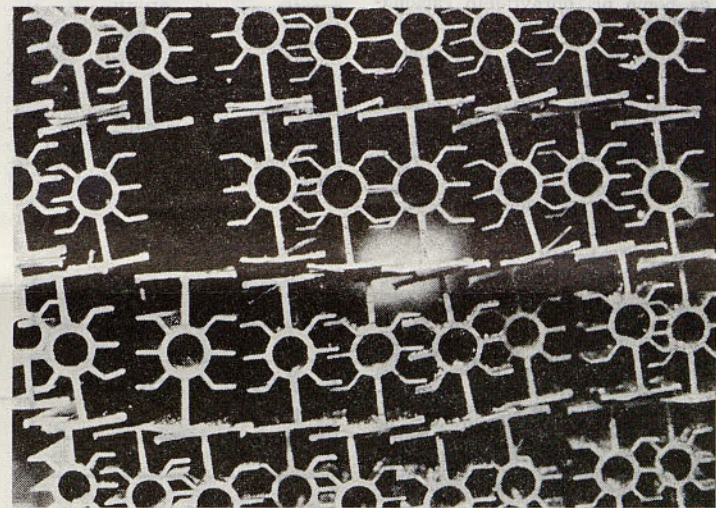
Odgovornost je tisto, o čemer smo že nešteto pisali in o čemer smo že razpravljali na mnogih sestankih, govorili tudi med seboj na delovnih mestih in podobno. Odkar smo vsi člani delovne skupnosti v TGA podpisali tudi samoupravni sporazum o obveznostih in odgovornostih delavcev v združenem delu, pa bo treba vsekakor temu problemu posvetiti mnogo več pozornosti kot doslej in to mora veljati za vse zaposlene v delovni organizaciji brez kakršnihkoli izjem.

Disciplina na delovnih mestih ter odgovornost vsakega posameznika na delovnem mestu, kot odgovornost nadrejenih morajo biti povsem enakovredni in tudi spoštovani od strani vseh zaposlenih, saj nas prav tako, kot dolžnosti vežejo tudi obveznosti do podjetja in do družbe. V zadnjem času pa se kaj rado dogaja, da vsi ne vedo,

znanih in opevanih opominov, ki so vse prej drugo kot opomini.

To se opazi tudi ob dosežanih rezultatih, saj so v večini primerov kršitelji in nedisciplinirani vedno isti delavci. Odgovorni smo prav vsi v TGA in zato moramo v tej smeri tudi delovati. Kajti pri vsem tem ne gre zato, da bi nekoga kdo šikaniral in videj le njega, kot nekateri poedinci to menijo, ampak da se postopa v skladu z zakonom. Predvsem še sedaj v smeri sprejetega zakona o združenem delu, saj je to le v korist njega in kolektiva, če je seveda objektivno.

Odgovornost je že od nekdaj veljala za tisto o čemer je treba spregovoriti najprej in od katere se potem vse naprej tudi nadaljuje, saj smo že omenili, da kjer vladata disciplina in odgovornost do dela ni težav in problemov, da o doseženih proizvodnih rezultatih sploh ne govorimo. Komisija za izrekanje vzgojnih ukrepov in odbori delavskih samoupravnih kontrol v TOZD pa



Al profil

kaj so pravice in kaj dolžnosti — ali bolje rečeno vedo za prvo ne pa tudi za drugo plat samoupravnega sporazuma.

Temu seveda moramo vsi posvetiti mnogo pozornosti in nedisciplino tudi v kalli tretji, saj je-ta najbolj škoduje našim prizadevanjem za napredek in razvoj, za večjo storilnost in produktivnost ter seveda predvsem za kar se da rentabilno poslovanje naše delovne organizacije, v kateri bi naj vsak doprinesel svoj del, ki mora biti povsem enakovreden slehernemu izmed nas oz. delu kateregakoli zaposlenega v TGA Kidričevo.

Razni izpadi in očitni znaki neupoštevanja določenih predpisov in nalog predpostavljenih pa kažejo na to, da je treba v sistemu najti nekaj drugega, kot le opozarjanje poedincev, ki so v stanju potegniti za seboj v neposlusnost ter nedisciplino še mnoge druge. Osebnostno namreč vidim v določenih mejah zadeve, ki bi jih morale disciplinske komisije ali kot mi temu pravimo: komisije za izrekanje vzgojnih ukrepov, le nekoliko bolj predelati in zavzeti v določenih mejah tudi ostrejše ukrepe od že tako

tudi v TGA niso zato, da obstajajo na papirju, ali da se uveljavljajo v drugi smeri, kot je delokrog njihovega dela, ampak zato, da skupaj z vsemi ostalimi skrbijo zato, da tisti majhni del nediscipliniranih in neodgovornih posameznikov tudi ustrezno opozarjajo in ne nazadnje tudi kaznujejo, če je to seveda potrebno. In največkrat žal ne izvajamo svojih sprejetih samoupravnih aktov in zato tudi drugače ne more biti.

Kaj pomaga dobremu delavcu, če se še tako trudi in dela, če ga pa drugi neodgovoren in nediscipliniran uvaja in zavaja v drugo smer, ki je za nekatere včasih trenutno privlačna. Če ima delavec, ki noče ob malici storiti nujnega dela, ker ga je zahtevala izredna sila oziroma se cel čas prepira z izgovorom, da mu daje pravilnik polurni odmor za malico, potem več koliko je ura, predvsem še, če celo reče, da mu je vseeno, če stoji cel obrat!

To so izjeme, vendar mnogokrat zelo pomembne. V bodoče naj ne bo takih izjem, kajti tudi disciplina ter odgovornost, morata tudi pri nas pasti na plodna tla v našem skupnem prizadevanju za boljši proizvodni uspeh, ki nam vsem lahko še kako koristi in za kar nam bo morda enkrat hvaležen tudi tisti, ki je trenutno spodrsnil, ker je nasedel drugim!

f. m.



# ERGONOMIJA

Ergonomija je nauka o človeškem delu. Temelji na raziskovanju in sposobnosti človeškega organizma in tako omogoča prilagajanje dela človeku, pa tudi obratno, prilagajanje človeka delu.

Omenjeno prilagajanje obsega: tako oblikovana delovna mesta, da ustrezajo telesnim meram in sposobnostim človeka, dalje omejitve obremenjenosti zaradi dela na dopustno mero, oblikovanje vplivov okolja in končno gospodarno uporabljanje vseh človekovih sposobnosti.

V ergonomskem smislu je delo vsota energije, ki se spremeni v teku dejavnosti in informacij, ki jih obdelamo.

Za študij dela je ta ergonomska definicija dela še posebej zanimiva. Vsebuje tudi fizikalno definicijo za delo, vendar pa je mnogo širša, saj ne definira le dela pri gibanju (dinamično delo), temveč tudi delo, ki ga opravimo, če držimo predmete (statično), pri čemer ni nikakršnega premikanja. Obsega pa tudi veliko področje umskega dela, npr. razmišljanje, opazovanje in podobno.

Pri vsakem obravnavanju človeškega dela moramo najprej ugotoviti, kaj želi človek pravzaprav doseči, ko dela. Če pri iskanju tega odgovora ne zademo bistva, je že v naprej dvomljivo, da bomo pri opravljenih racionalizacijah dosegli ustrezne uspehe.

Ravnanje človeka v podjetju, njegovo delo in učinek ni vselej usmerjeno le na to, da bi rešil zadane naloge, ampak ga določajo zelo različni interesi. To nam pojasni marsikatero, najprej povsem nerazumljive ukrepe ljudi. Človeški nagibi morejo torej vplivati ugodno ali pa tudi neugodno na rezultat dela.

## OSNOVNI POGOJI ZA ČLOVESKI UČINEK

Osnovni pogoj za to, da more človek delati s kakršnikoli učinkom pri delu, je pripravljenost človeka za delo. Ta pripravljenost za delo pa se more izraziti v resnično opravljenem delu oz. doseženem učinku le, če dobi delavec zahtevek za delo oz., če dobi delovno nalogo. Nasprotno pa velja, da opravi delavec postavljeno nalogo le toliko, kolikor je pripravljen za opravljanje dela.

SPLOSNA BOLNISNICA  
DR. JOŽETA POTRČA  
PTUJ

## ZAHVALA

SAMOUPRAVNIM ORGANOM TGA »BORIS KIDRIČ« KIDRIČEVO — TOZD TOVARNA ALUMINIJA

Izredno prijetno nas je presenetila vaša novoletna čestitka z obvestilom o odobrenih sredstvih za opremo in strokovno izpopolnjevanje naših kadrov.

Iskreno se vam zahvaljujemo za nesebično pomoč naši gradnji in razvoju. Zagotavljamo, da bodo zaupana nam sredstva strokovno in pravilno vložena.

Vam in vašemu kolektivu želimo tudi mi SREČNO IN USPEŠNO LETO 1977!

Ptuj, 4. 1. 1977

DIREKTOR  
Prim. dr. Mitja Mrgole

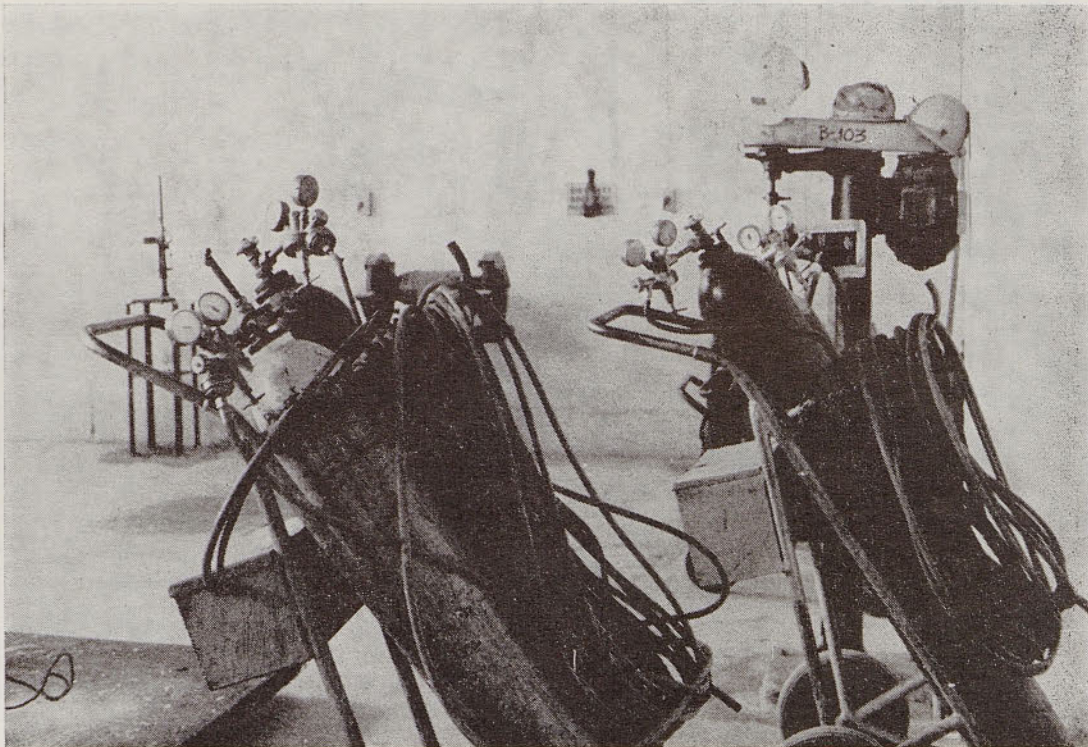
Čimbolje sta pripravljena za delo in delovna naloga tako po obsegu kakor tudi po kakovosti usklajeni med seboj, tem večja je sposobnost delavca za opravljanje zadane delovne naloge.

Pripravljenost človeka za delo najprej določajo njegove sposobnosti. Fizično slab delavec ne more dlje časa opravljati težkega telesnega dela, bolj inteligenten človek hitreje dojame zamotane zahteve delovne naloge. Če je kdo preveč popustljiv, se ne more uveljaviti v družbi »trših«. Sposobnosti so deloma rezultat nadarjenosti, deloma pa rezultat izobrazbe, vaj, prilagajanja in izkušnje, ki si jih človek nabere v teku življenja.

Če sposobnosti človeka ugotovimo z zahtevami dela, ugotovimo usposobljenost človeka za obravnavano delo. Usposobljenost za delo presojajo v posameznih primerih nadrejeni, zdravniki in psihologi v podjetjih.

Sposobnosti smemo šteti za največjo kapaciteto, ki jo ima človek. Te največje kapacitete pa človek ne more izrabiti vselej, saj more biti zaradi dnevnega nihanja učinka in pa zaradi različne utrujenosti različno disponiran (razpoložen, nagnjen).

Same sposobnosti za delo, ki jih ima človek v nekem trenutku, pa še ne privedejo do učinka pri delu — saj drugače ne bi bilo prekinitiv del zaradi lenobe, nezainteresiranosti, nasprotovanja in plašljivosti. Notranje spodbude v človeku, ki so usmerjene na delovno nalogo, morajo v človeku šele nekako sprožiti sposobnosti za delo, šele tako nastane učinek pri delu. Navedene notranje spodbude imajo različne vzroke. Zelo različne okoliščine pa morejo te spodbude tudi zadušiti. Vse navedeno poimenujemo skupaj kot motivacijo ali delavnost.



Aparati za avtogeno varjenje

signale oz. informacije, ki npr. krmilijo energijski tok v stroju.

Človek s pomočjo čutil (oči, ušesa...) spremlja potek dela in, če je potrebno, primerja ugotovljeno stanje s predpisanim stanjem ali pa s stanjem, kakršno naj bi bilo po izkušnjah, ki si ju je zapomnil. Na podlagi izida navedene primerjave se končno človek odloči za potrebna dejanja. Tako doseže pričakovani rezultat dela in nekako onemogoča zunanje motnje na delovni sistem.

Na splošno lahko rečemo, da vsako delo obsega transportiranje in obdelovanje predmetov dela in s tem torej presnavljanje energije.

Pri čistem ročnem delu delavec prenaša vse informacije (krmiljenje poteka dela, opazovanje napredka pri delu), toda njegovo

delovnega procesa. Človek le nadzoruje opravljanje dela.

Mehanizacija in avtomatizacija imata vselej isti cilj v vseh navedenih primerih: Človeka nadomestiti s stroji v vseh tistih primerih, ko človek glede na svoje sposobnosti ni pravilno zaposlen, torej v primerih, ko delovni sistem dela neekonomično.

## ERGONOMIČNO OBRAVNAVANJE DELOVNEGA MESTA

Telesne mere — pri oblikovanju delovnega mesta moramo poznati mere najvažnejših delov telesa in pa obseg območij, v katerih se morejo gibati roke in noge delavca.

Delo stoje ali sede — odločitev odvisna od delovne naloge in

Frekvenca srčnega utripa — večje potrebe mišic po kisiku pri telesnem delu zadovolji organizem tako, da pospeši krvni obtok. Srčni utrip (frekvenca srčnega utripa) je med delom višji, kot pa če ne delamo. Čim boljše je nekdo telesno pripravljen, tem nižji je — za isti učinek pri delu — srčni utrip med delom.

## ERGONOMIČNO OBRAVNAVANJE PRETEŽNO NEMISIČNEGA DELA

Pri vsakem delu je potrebno delati s pazljivostjo in delom čutil. Za vse večjo mehanizacijo je celo značilno, da je čedalje več dejavnosti, pri katerih dela delavec z majhno porabo energije, zato pa z veliko pazljivostjo in koncentracijo. Oči so najvažnejše čutilo za sprejemanje informacij in tudi pri opravljanju telesnih gibov, zlasti še gibov rok. Delovno mesto bi morali oblikovati tako, da preprečimo hitro in pogosto preusmerjanje pogleda.

## DELOVANJE VPLIVOV OKOLJA NA ČLOVEKA

Klimatske razmere — v delovnih prostorih nastajajo, zaradi samih proizvodnih procesov in pa tudi zaradi vzajemnega delovanja temperature, vlažnosti in strujanja zraka ter toplotnega sevanja, takšne klimatske razmere, ki bistveno vplivajo na oddajanje toplote pri človeku in na njegov učinek pri delu. Obremenitve zaradi klimatskih vplivov bistveno zmanjšujejo sposobnost za mišično delo.

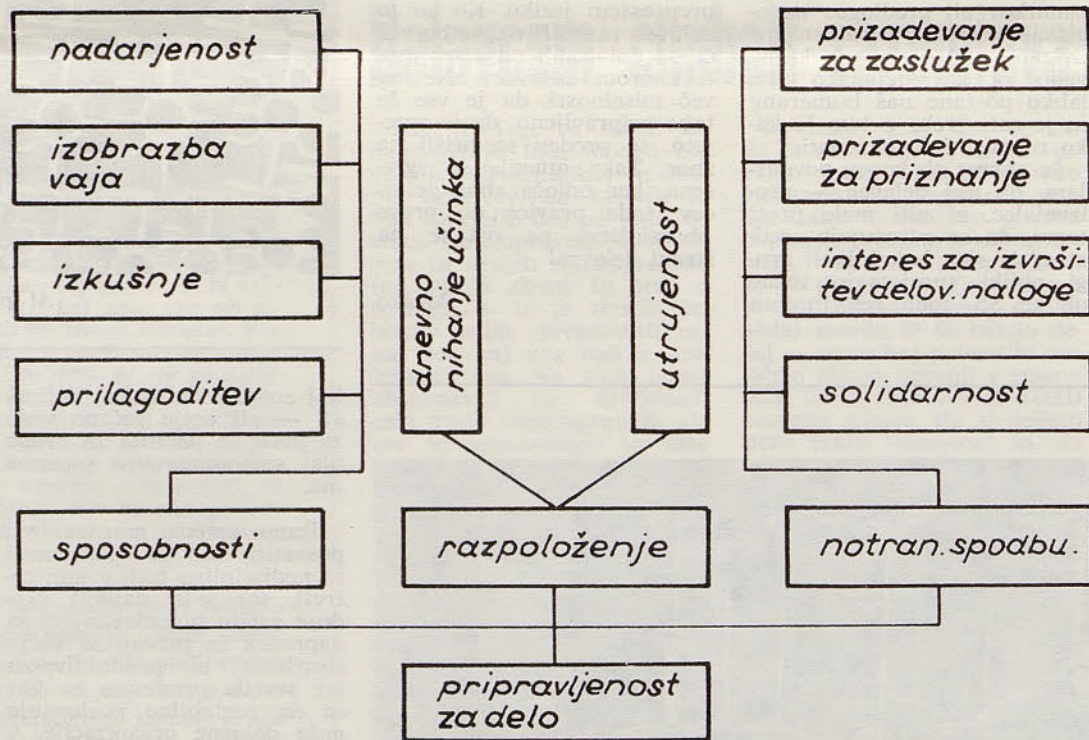
Razsvetljava — vidna sposobnost očesa je temvečja, čim večja je svetlost zornega polja. Čim večje so zahteve za vid pri delu, tem bolj moramo delovno mesto osvetliti, potrebna osvetljenost pa je odvisna od vrste dela.

Mehanski tresljaji — človek, ki opravlja neko delo, je izpostavljen tudi mehničnim tresljajem, zlasti še v vozilih in pri orodjih na mehanski pogon.

Ropot — človek občuti na delovnem mestu tudi šume; če jih čutimo kot motnje ali neprijetnosti, jih imenujemo ropot.

Naloga ergonomije — nauka o človeškem delu je, da ugotovi velikost vseh navedenih faktorjev, ki povzročajo fiziološke in psihološke motnje na počutje delavca in na njegov učinek pri delu.

Viktor Markovič, org.



Spodbude in sposobnosti morejo medsebojno nadomeščati; če npr. nekdo zaradi premajhnih sposobnosti težko opravlja svoje delo, mora pač močneje »vpreči« spodbude, da opravi delo. Vendar pa se pri tem hitreje utruji in izčrpa. Nekdo drug pa morda lahko celo »prihrani« spodbude, če so njegove sposobnosti tolikšne, da delo opravlja z lahkoto. Toda v takem primeru spodbude počasi »zaspijo«. Posledica tega je, da človek izgubi interes za delo, le-to postane zanj dolgočasno, delavec hoče drugače zadovoljiti svoje potrebe po dejavnosti. Tako morejo notranje spodbude za delo postati celo negativne oz. odvrtačo delavca od delovne naloge (skica).

## ČLOVEK V DELOVNEM SISTEMU

Človek je eden izmed elementov delovnega sistema. Ta sistem lahko obravnavamo tudi kot regulacijski krog, v katerem človek in delovna priprava izmenjavata

seravnanje ni namenjeno le pre-obremenjenosti delavca. Povsod, kjer moramo opravljati dolge gibe telesa ali rok ali pa, kjer moramo delovati z veliko silo, delamo stoje. S fiziološkega stališča je bolje, da pri delu sedimo, saj je tu obremenjenost manjša. Če delovna naloga to dopušča, je najbolje, da delavec sam menjava sedečo in stoječo držo telesa med delom.

## ERGONOMIČNO OBRAVNAVANJE PRETEŽNO MISIČNEGA DELA

Obremenjenost človeka s pretežno mišičnim delom moremo ugotoviti tako, da merimo izmenjavanje energije in merimo srčni utrip.

Izmenjavanje energije — pri vsaki telesni dejavnosti se v mišicah vrše procesi, med katerimi se sprošča energija. Za te procese potrebuje telo hranljive snovi in kisik. Zraven tega potrebuje človeško telo energijo tudi za golo življenje.

O avtomatizaciji govorimo, kadar sta v stroju v obliki programiranega krmilnega mehanizma ali pa regulatorja instalirana tako energija, kot tudi vse informacije, potrebne za krmiljenje



# Boljše iskoriščanje delovnega časa

(3)

## IZKUŠNJE NEKATERIH DELOVNIH ORGANIZACIJ, KI SO ZE UVEDLE PDC

V mnogih slovenskih delovnih organizacijah in ustanovah so že uvedli premakljivi delovni čas. Med prvimi sta PDC uvedli tudi mariborska Metalna in Železarna Jesenice.

V letu 1975 je delavski svet mariborske Metalne razpravljalo o novi kvaliteti v medsebojnih odnosih v združenem delu in sprejel sklep, da se postopoma začne uvajati PDC v posamezne oddelke in službe. Odločitev so sprejeli na osnovi informacij o novem delovnem času, ki so jih zaposleni dobili preko tovarniškega glasila in rezultatov ankete o PDC. Ko so z anketo ugotovili, da so delavci naklonjeni novi obliki delovnega časa, so PDC poskusno uvedli v skupnih službah. Pred poskusno uvedbo so imeli inštrukcije o delu v pogojih PDC. Po preteku 6-mesečnega poskusnega obdobja so med zaposlenimi, ki so delali v novi obliki delovnega časa, izvedli anketo o dobrih in slabih straneh poskusne uvedbe PDC. Rezultati ankete so pokazali, da so delavci v navdušenjem sprejeli delovni čas, ki jim je dal več »svobode« pri prihajanju in odhajanju z dela ter jim omogočil več prostega časa. Tudi vodje oddelkov in služb, ki so v začetku močno nasprotovali uvajanju PDC (bali so se, da bo z daljšim časom prihajanja na delo ter le delnim obveznim delovnim časom upadla delovna storilnost in disciplina), so na osnovi rezultatov poskusne uvedbe, svoje mnenje spremenili.

Zaradi ugodnih rezultatov ter velikega interesa med ostalimi obrati, ga sedaj poskusno uvajajo tudi v proizvodne obrate (zaenkrat le v tiste, kjer imajo le enozmenskno delo, vendar že pripravljajo predlog za uvedbo PDC v obrate z večzmenjskim delom).

Uvedli so premakljivi delovni čas z možnostjo prenosa časovnega fonda ter mesečno dovolijo 20 ur »v dobro« in 10 ur »v mi-

nus«. Delavec, ki nima izhoda med obveznim delovnim časom (med 8. in 13. uro) ter na koncu meseca nima ur v »minus«, prejme pri svojem mesečnem osebnem dohodku 100 ND stimulativen dodatek. Takoj, ko ima delavec privaten izhod med obveznim delovnim časom ali konec meseca ure v »minus«, ta dodatek za tisti mesec izgubi. Prihod in odhod z dela kontrolirajo s posebnimi časovnimi žigosnimi urami, ki so v upravni zgradbi montirane pri receptorju, v proizvodnih obratih pa blizu glavnih vrat, da imajo vsi delavci kontrolo nad njimi. Če za kakega delavca kdo drug žigosa ali evidentira čas prihoda in odhoda, to obravnavajo kot najhujšo kršitev delovnih obveznosti.<sup>4</sup>

Tudi v Železarni Jesenice so najprej uvedli PDC v skupne službe, kjer so z anketo poskušali ugotoviti uspešnost uvedbe nove oblike delovnega časa. Zaradi narave dela v skupnih službah niso mogli objektivno izmeriti večje delovne uspešnosti.

Anketo so izvedli že po štirih mesecih poskusnega delovanja, ko se PDC še ni v celoti uveljavil, saj je večina delavcev še zmeraj prihajala na delo in odhajala z dela po starem, togem delovnem času. Ugotovili so, da zaenkrat PDC večina uporablja le včasih in le nekateri ga uporabljajo kot stalno obliko delovnega časa.

Ko so primerjali odgovore delavcev, ki PDC stalno uporabljajo in delavce, ki ga le občasno, so ugotovili naslednje prednosti:

- povečana delovna sposobnost in storilnost
- delavci so bolj naspani in spočiti
- delavci imajo več prostega časa
- delavci lažje in boljše izkoriščajo prosti čas
- izboljšano splošno počutje delavcev.

Delavci so zelo nejasno navajali slabosti te oblike delovnega časa in ga v glavnem zelo ugodno ocenili.<sup>5</sup>

Podobne rezultate uvajanja premakljivega delovnega časa ugotavljajo tudi v Zavodu za zdravstveno varstvo v Mariboru in v drugih slovenskih delovnih organizacijah, kjer so že uvedli PDC.

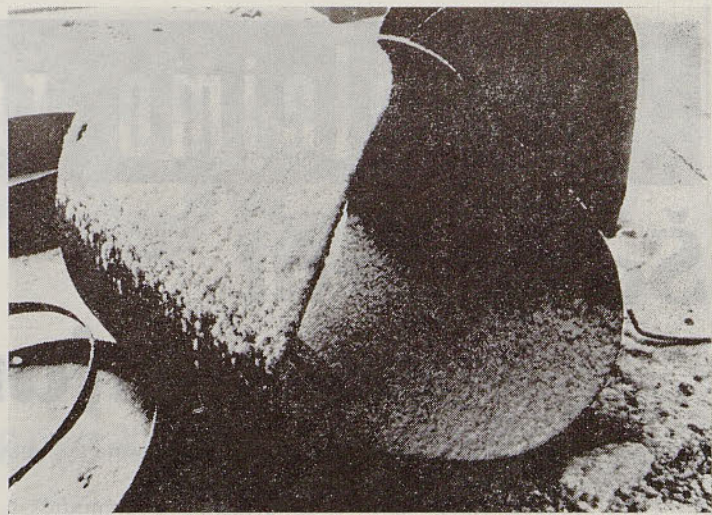
## PRIPRAVE ZA UVEDBO PREMAKLJIVEGA DELOVNEGA ČASA V TGA KIDRIČEVO

Tudi v TGA smo začeli že razmišljati o uvedbi nove oblike delovnega časa, ki bi bolj odgovarjal večini delavcev. Tako je bila v kadrovsko-socialnem sektorju, na zahtevo Komisije za usklajevanje SS o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, imenovana posebna delovna skupina, ki mora proučiti možnosti in pripraviti predlog za uvedbo premakljivega delovnega časa v TGA Kidričevo. Skupina je razdelila svoje delo v več faz:

1. Proučiti prednosti in slabosti PDC ter izkušnje drugih delovnih organizacij, ki že uporabljajo to obliko delovnega časa.
2. Seznaniti apsolente o PDC preko glasila »Aluminij«.
3. Pripraviti, izvesti in analizirati anketo o mnenjih delavcev TGA o možnosti uvedbe PDC.
4. Predlagati samoupravnim organom, da proučijo možnost uvedbe PDC ter določijo organizacijske enote, ki bi poskusno uvedli PDC.
5. Proučiti rezultate poskusne uvedbe PDC.
6. Predlagati samoupravnim organom, da sprejmejo PDC kot stalno obliko delovnega časa.

V kadrovsko-socialnem sektorju sedaj pripravljamo anketo o možnosti uvedbe PDC, ki jo bodo izpolnjevali delavci TGA. Pričakujemo, da bodo delavci na anketo odgovorili iskreno, saj je to ena izmed najbolj uspešnih oblik, da izvem, kaj mislijo o tej obliki delovnega časa.

Če bi v TGA uvedli PDC, bi verjetno zadovoljili veliko večino delavcev: tako tiste, ki sedaj zahtevajo, da se začetek dela v celotni delovni organizaciji prestavi na 6. uro; ter tiste, ki temu nasprotujejo in se zavzemajo za



Cevi

uvedbo bolj svobodne oblike delovnega časa. Ravno tako bi »zakonili« sedanje predčasno odhajanje z dela zaradi privatnih poslov in ur »v dobro«. Prizadeti tudi ne bi bili delavci na delovnih mestih, kjer PDC ne bi mogli uvedbi, saj se zanje sedanje stanje ne bi nič spremenilo, pa še začetek dela bi lažje prilagodili javnim prevoznim sredstvom.

Zadovoljne bi bile delavke-matere, ki morajo sedaj pogosto vzeti bolniški dopust, da lahko odpeljejo otroka k zdravniku. Tudi ostali delavci bi lahko urejali svoje osebne stvari že dopoldan med 6. in 8. uro ter popoldan po 13. uri in ne le ob sredah popoldan, oz. ob koriščenju dopusta. Rezultati uvedbe PDC bi prinesli prednosti ne le delavcem TGA, temveč tudi sami delovni organizaciji.

Zahteva komisije za vsklajevanje SS o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu kaže na to, da tudi v naši delovni organizaciji razmišljamo o bolj sodobnih oblikah delovnega časa, ki bodo prinesle koristi delovni organizaciji in vsem zaposlenim. Pri tem se ne postavlja vprašanje ali bomo uvedli PDC ali ne, temveč ali bomo med prvimi, ki so uvedli njegove prednosti ali med zadnjimi.

Skupina, ki pripravlja predloge o možnostih uvedbe PDC v TGA Kidričevo, vas bo sproti obveščala o rezultatih svojega dela. Pričakujemo, da bo večina delavcev pomagala pri uvajanju PDC, saj bomo imeli vsi korist od njegove uvedbe.

B. Glazer

Viri oz. uporabljena literatura:

- 1 KALTNEKAR Zdravko: SISTEMATIKA DELOVNEGA ČASA. Organizacija in kadri 1976/2, Kranj
- 2 KALTNEKAR Zdravko: isto
- 3 KRIZAJ Franc: PREMAKLJIVI DELOVNIK, Organizacija in kadri 1973/8, Kranj
- 4 SAUPERL Franjo: POSLOVNIK ZA PREMAKLJIVI DELOVNI ČAS, Metalna Maribor, januar 1976
- 5 BELČIČ Franc: PREDNOSTI IN SLABOSTI PREMAKLJIVEGA DELOVNEGA ČASA. Organizacija in kadri 1976/9, Kranj
- 6 SABEDER Majda: UVAJANJE PREMAKLJIVEGA DELOVNEGA ČASA V ZAVODU ZA ZDRAVSTVENO VARSTVO DELAVCEV MARIBOR, seminarska naloga, FSPN Ljubljana, marec 1976.

## Z zasedanja zborov Skupščine občine Ptuj

# PREDVSEM O KADROVSKI POLITIKI

Vsi zbori Skupščine občine Ptuj so se v torek, dne 28. decembra 1976 še zadnjič v letu 1976 sestali na skupni seji, ki je bila v narodnem domu ter poslušali uvodni prispevek kadrovskega pripravnika občine, tovariša Milana ČUČKA, ki je v uvodnem prispevku konkretno ter temeljito razčlenil področje, ki ne daje spodbudnih pokazateljev, saj je pomanjkanje strokovnjakov v gospodarstvu in tudi negospodarstvu zelo kritično ali boljše rečeno je cokla, ki že vrsto let nazaj zavira hitrejši razvoj našega gospodarstva v občini, pa naj si bo to v delovnih kolektivih ptujске občine ali v ostalih službah.

Predtem pa so se že sestali tudi nekateri koordinacijski odbori ter komisije pri SO Ptuj, OK SZDL in OK ZKS Ptuj ter podrobno razpravljali o izvajanju družbenega dogovora o enotnih osnovah kadrovske politike v naši občini. Ze tedaj so prišli do enotnih stališč, ki so jih pozneje posredovali zborom občinske skupščine ter ugotovili, da je prav kadrovska politika v ptujski občini tista, o kateri je bilo doslej izredno malo ali skoraj nič storjenega.

Se vedno sta namreč mnogo premalo prisotna skrb za izobraževanje ter dolgoročno kadrovsko načrtovanje, čeprav seveda ne bi mogli tudi v celoti trditi, da ni na tem področju bilo nič storjenega, vendar pa je kljub nekaterim prizadevanjem skrb za celovito kadrovsko politiko le prešibka. Zato je tudi razumljivo, da je o tej pomembni točki stekla široka razprava prav v družbenopolitičnem zboru, kjer so se delegati zavzeli za to, da morajo delovni kolektivi ponovno preveriti svoje razvojne programe ter povsod tam, kjer se tega niso storili, vključiti vanj tudi kadrovske plane.

Ceprav tudi pri nas še ni urejeno tako, kot bi to moralo biti, pa je le bilo povdarjeno, da v ptujski občini več ali manj le v TGA bolj načrtno delajo v tej smeri. To je za pozdraviti in se

moramo truditi, da bomo vse pomanjkljivosti sproti ter načrtno odpravljali.

Nekatero pomanjkljivosti v študentski politiki so zastavile pomenke že globoke in zaskrbljujoče rezultate, zato bo potrebno še kako zavihati rokave ter storiti zares vse, da bomo zmanjšali pomanjkanje strokovnjakov tako v gospodarstvu, kot tudi v negospodarstvu. Vsi tisti, ki še vedno trdijo, da je strokovnjakov preveč in da leti niso potrebni v taki meri, so v globoki zmoti, saj napredek zahteva tudi bolj strokovno podkovanega delavca, ki le s svojim znanjem lahko pomaga, da stroji in tehnologija dajo resnično vse od sebe za napredek delovne organizacije, kot tudi cele družbe. Vsak izmed nas se lahko prepriča o našem napredku. Rezultati dela ne izostajajo prav tam, kjer je dobro urejena kadrovska politika in kjer ne manjka strokovnjakov — vendar takih, ki delajo z vsem elanom ne pa le z »mahanjem diplom«.

Razprava na ločenih sejah vseh zborov skupščine občine Ptuj je še enkrat pokazala, da se delegati zavedajo izredne važnosti ter pomembnosti dokumenta o kadrovske politiki, katero bo nujno v ptujski občini postaviti na trdne temelje in jo dosledno sprovajati v vsakdanji praksi.

V nadaljevanju zasedanja so zbori razpravljali najprej o nekaterih skupnih točkah, izmed katerih je bila prav kadrovska politika med najpomembnejšimi točkami dnevnega reda tega zasedanja, družbenopolitični zbor je obravnaval še osnutek poslovnika zbora ter razpravljalo o uskladitvi statuta sveta za ljudsko obrambo, varnost in družbeno samozavest ter o imenovanju njegovih članov. Ostala zbora pa sta imela mnogo bolj obširen dnevni red o katerem so delegati DPZ samo razpravljali ter zavzemali stališča.

Zelo aktualna je bila informacija o tekočih gospodarskih dogajanjih oz. gibanjih in o uresničevanju resolucije v občini Ptuj v obdobju januar — september 1976 in predlog družbenega dogovora o komunalnih dejavnosti posebnega družbenega pomena in o načinu soodločanja v samoupravni interesni skupnosti za komunalne dejavnosti ter izhodišča za ustanovitev te skupnosti za območje občine Ptuj. Prav o tej točki so že predhodno potekale razprave ter seje svetov KS in krajevnih odborov, ker še vedno niso razčiščeni nekateri

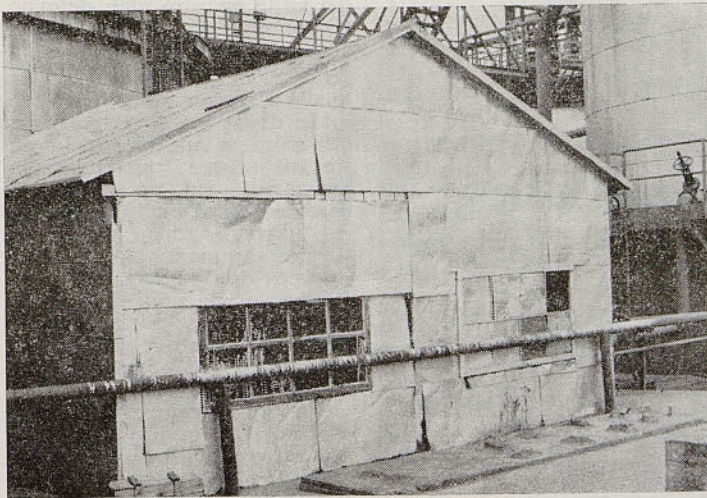
pojmi, ki so pomembni. Zato bomo morali o tem več in konkretnije spregovoriti nekoliko pozneje, saj je to zelo aktualno in pomembno za bodoče delo te SIS.

V nadaljevanju sta zbora krajevnih skupnosti ter zbor združenega dela razpravljala še o predlogu odloka o uvedbi samoprprispevka za sofinanciranje programa gradnje šolskega prostora v ptujski občini, o rebalansu proračuna občine Ptuj, o začasnem financiranju splošnih potreb občine Ptuj v prvem tromesečju 1977, o predlogu sklepa o soglas-

ju k združitvi srednjih šol v občini Ptuj in še o nekaterih drugih predlogih, ki spadajo v pristojnost omenjenih dveh zborov. Čeprav je torej bila 27. seja zborov občinske skupščine Ptuj, kot zadnja v letu 1976, pa ne bi mogli reči, da je bila manj delavna in zanimiva, kajti delegati vseh zborov so se tudi pod okriljem lepo urejene novoletne jelke počutili enako delavno in aktivno v svojih razpravah in dajanju določenih predlogov, kot na vsaki dosedanji seji v minulem obdobju.

Ko torej potegnemo črto pod dosedanjim delom delegatov vseh treh zborov, lahko smelo trdimo, da smo kljub nekaterim spodbudnim napredkom mnogo in to mnogokrat največ s pomočjo občanov, ki so v bazah dajali predloge in pripombe. Uspehi torej ob koncu leta 1976 veljajo tudi vsem njim, ki kot družbenopolitični aktivisti delajo v krajevnih skupnostih in krajevnih konferencah SZDL, krajevnih odborih ter nasploh v delegacijah SIS in drugod. Leto, ki je pred nami oz. v katerem se nahajamo, pa bo zahtevalo še večjih prizadevanj in bo zato tudi v prihodnje pomoč občanov morala biti vedno prisotna, kajti delo zborov SO Ptuj je skratka delo vseh nas občanov.

F. Meško



Hiša



# Poglejmo resnici v oči

## Še enkrat

## »Zamujanje na delo«

V decembrski številki tovarniškega glasila »ALUMINIJ« je v rubriki »Poglejmo resnici v oči« tov. Marko Korošec napisal prispevek pod naslovom »Zamujanje na delo«.

Navedbe v prispevku tov. Korošca res zahtevajo, da pogledamo resnici v oči.

Kako je z zamujanjem na delo tov. Marka Korošca?

Tov. Korošec navaja, da je prvič zamudil v začetku novembra in to 45 minut. Ker ga je službojoči stražar zapisal, »gospoda«, ki je prišel par korakov pred njim pa ne, ga je to tako prizadelo,

da je pozneje še namenoma dvakrat zamudil.

Iz evidence o zamudnikih, ki se vodi v splošni službi je razvidno, da je tov. Marko Korošec res zamudil 45 minut in to ne kot navaja v začetku novembra, ampak 6. 12. 1976. leta. Drugih prijav o zamujanju tov. Korošca na delo stražarji niso podali.

Tov. Korošec! Prosimo vas, da nam pri ugotavljanju resnice pomagate in nam povejte ali napišite, kdaj ste točno zamudili in kateri stražar je bil takrat v službi. Tudi »gospod« iz uprave ima svoje

ime in priimek, zato je prav, da ga imenujete, ker le tako bomo lahko ugotovili ali je stražar ravnaj pravilno ali ne.

Pisati na tem mestu o dolžnostih in nalogah stražarjev pri prihajanju na delo in odhajanju iz dela bi zavzelo preveč prostora, zato vam tov. Korošec priporočam, da si prečitate odredbo glavne direktorja z dne 8. 10. 1971, okrožnica št. 1 z dne 30. 1. 1973 in okrožnico št. 2 z dne 28. 12. 1974, ki jih je prav tako izdal glavni direktor. Zelo podrobno pa obravnava te naloge tudi pravilnik o orga-

niziranju in izvajanju družbene samozaščite v TGA. Ves material lahko dobite v pisarni vodstva TOZD ali pa v splošni službi.

V istem prispevku navajate kako nekateri direktorji in inženirji, tehniki, referenti in »vladajoči ostali« v obratih krojijo pravico po kapitalističnem nazoru.

Tov. Korošec, član delovne skupnosti ste, z vsemi pravicami in dolžnostmi. V tem primeru je vaša dolžnost, da navedeno trditev konkretizirate in tako pomagate družbenopolitičnim organizacijam in samoupravnim organom, da s temi ljudmi, če res obstojajo, razčistijo.

Družbenopolitične organizacije in samoupravni organi, v kar bodite prepričani, so tako močni, da lahko zelo hitro razčistijo, tako s kapitalističnimi odnosi, kot njihovi nosilci.

Janez Kostanjevec

## Zahvala

Podpisani ANTON TOPOLOVEC, delavec v TOZD tovarne glinice v obratu kotlarna, kot posluževalec črpalk v vodarni, matična številka 770 se najtopleje zahvaljujem preko tovarniškega glasila »ALUMINIJ« vsem sodelavcem, ki so me presenetili z darilom ob mojem odhodu v pokoj.

Nimam besed, da bi se vsem zahvalil za tako pozornost s katero so mi dokazali, da so tudi moje delo cenili in, da je bil delež mojega doprinosa enak ostalim za kar je moje slovo od vseh sodelavcev toliko prijetnejše, ker sedaj vem, da imam še dobre in trajne prijatelje.

Zahvala velja vsem od direktorja TOZD tovarne glinice do zadnjega delavca v obratu kotlarne, ki so se spomnili na mene. Želim, da bi se tudi v bodoče večkrat srečali v prijetnem vzdušju in se pogovorili o zadevah v kolektivu, ki me bodo vedno zanimale.

Želim vsem, ki ste ostali na svojih delovnih mestih, da bi tudi v bodoče mnogo doprinesli za dobrobit kolektiva in naše skupnosti. Hvala vsem od vašega bivšega sodelavca, ki je sedaj v pokoj.

Anton Topolovec

## Kje je naša prisotnost

Je že tako, da ima vsak izmed nas različne poglede na iste primere, kajti vsi smo ljudje in težko je reči, da je kdo izmed nas brez napak. Z naslednjimi vrsticami ne mislim niti malo kogarkoli kritizirati, ker o tem naj sodijo ostali, vendar bom povedal le svoje osebne mnenje, kot predsednik delavske kontrole TGA, ker smatram, da to moram storiti glede na nekatera dejstva ali bolje rečeno zaradi članka »Zamujanje na delo«, ki je bil objavljen v zadnji številki našega tovarniškega glasila v rubriki »Poglejmo resnici v oči«.

Ne želim oporekati piscu sestavka karkoli glede na zadeve, ki jih je doživel, ker bi v tej smeri tudi to vse odobral kot član delovne skupnosti, vendar je ob koncu sestavka med drugim povdajeno, da bi se naj za podobne primere pozanimala delavska kontrola, katere prisotnost je »žal« še vedno premalo čutili med nami. Ne vem sicer, kako si to predstavlja pisec tega sestavka, saj mu je treba odgovoriti, da smo delavska kontrola prav vsi v TGA Kidričevo in ne le odbor notranje kontrole TGA.

Ne želim ponavljati tega, kar sem o delovanju notranje kontrole že nekajkrat pisal, ker bi to bilo že marsi-

komu odveč, vendar ponavljam le to, da delavska kontrola ne bo nikoli zaživela in je »žal« ne bo čutili med nami, če pri tem ne bodo sodelovali prav vsi zaposleni delavci v naši delovni skupnosti.

Brez dvoma je lahko in še kako lahko kritizirati delo nekega foruma, če osebno nisi prizadet, toda to prav gotovo ne vodi nikamor. Če sem že povdajal, da sem popolnoma zato, da se napake in nepravilnosti odpravljajo in bi jih moralo biti konec, če pozdravljam to, da se napake in nepravilnosti obelodanijo pred kolektivom, vendar ne v taki smeri in v taki luči.

Želim namreč povedati, da se ne strinjam s tem, da se nekoga imenuje s »tipi« in »gospodi«, pri tem pa omenjeni član kolektiva istočasno izjavlja, da od njega nikoli ne bo nihče nič izvedel! Prav to je namreč tisto, s čemer v isti sapi trdi, da »žal« dela delavske kontrole ni čutili med nami.

Če pozorno sledi sestavkom v našem tovarniškem glasilu o delu delavske kontrole, mi bo lahko potrdil le to, da je prav delavska notranja kontrola v TGA doslej v kratkem času že uredila nekatere zadeve in, da je celo v enem

primeru morala predati vso zadevo v obravnavo sodišču združenega dela, da odloči kaj in kdo ima prav. Tudi o tem bodo vsi člani delovne skupnosti seznanjeni čim bo seveda znan sklep tega sodišča.

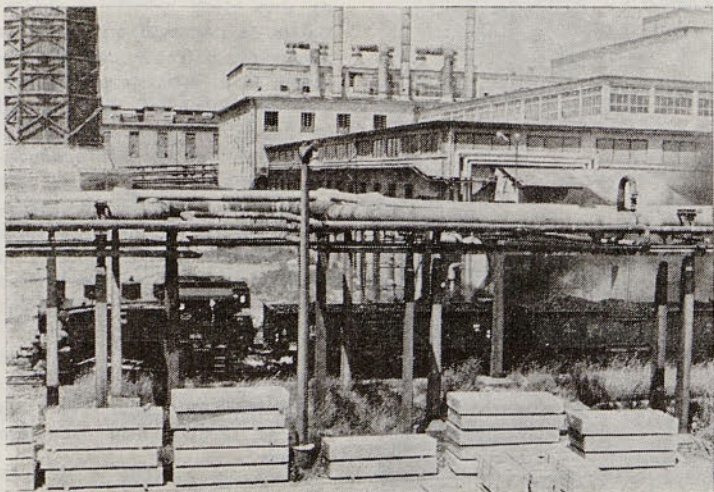
Vsem članom delovne skupnosti moram povedati, da sem se za omenjeni primer pozanimal med drugim tudi pri piscu sestavka, vendar žal nisem dobil prav nič konkretnega, da bi lahko razpravljaj odbor za notranjo kontrolo. Ne vem sicer, kako si pisec sploh predstavlja delo delavske kontrole, če ni sodelovanja in pomoči prav od strani članov naše delovne skupnosti.

Izjava pisca sestavka, da od njega ne bo nikoli nihče nič izvedel, da ne bo nič povedal, lahko samo ponovno dokazuje, kako daleč gredo nekateri člani kolektiva z različnimi izrazi in pri tem niti z besedico nočejo povedati, kdo je to, ki tako krši naše samoupravne sporazume o odgovornosti in podobno.

Tako tudi v bodoče notranja kontrola ne bo mogla delovati, če se bo ukvarjala le s takimi sestavki, vendar pa bo v tej smeri tudi ukrepala in si prizadevala, da pride resnici do dna. Očitki namreč ne služijo nikomur, še manj pa če so le-ti zaviti v skrivnostno tančico, za katero ve le en sam član delovne skupnosti.

Če bi hotel biti še bolj konkreten, bi povdajal le še to, da je članek v smeri ureditve naše discipline in odgovornosti povsem na mestu in ga je kot takega tudi treba obravnavati, žal pa bi moral vprašati tudi nadrejene, kaj so ukrenili zoper člana delovne skupnosti, ki je »namerno« dvakrat zamudil in se s tem še upa pohvaliti! Če že zagovarja disciplino ter odgovornost, potem naj bo tudi sam discipliniran in take nerazčiščene zadeve povestim, ki morajo po službeni dolžnosti to odpraviti! Z izreki o »gospodih« in »tipih« verjetno tudi delavska kontrola ne bo prišla nikamor, če ne bo naše skupne prisotnosti!

F. Meško



V letu 1976 smo izvozili v SZ 22 000 ton anodne mase

## ZAHVALA

Ob boleči izgubi ljubljene žene

### Adele Škrila

rojene Taferner

se najlepše zahvaljujem vsem, ki ste jo spremljali na njeni zadnji poti ter ji darovali cvetje in vence.

Posebna hvala tovarišema Gerjeviču in Drobnjaku za organizacijo pogreba in za prevoze, ki sta jih organizirala skupno s Hojnikom. Hvala tovarišu Vodušku za lepe poslovilne besede ob odprtem grobu in TGA Kidričevo za denarno pomoč.

Žalujoci mož, sin Vojko z ženo, vnuki z ženami ter številni pravnuki.

Kidričevo, 22. decembra 1976

Avgust Škrila

## KINO SPORED

za mesec februar 1977

- |                        |   |                               |
|------------------------|---|-------------------------------|
| 1. Ljubezen lepe Djemo | — | turški, ljubezensko-pustolov. |
| 4. Ratler Kid          | — | italijanski vestern           |
| 8. Topovi z navarona   | — | angleški vojni                |
| 11. Los Kasadores      | — | ameriška drama                |
| 15. Detektiv Šaft      | — | ameriški akcijski, kriminalni |
| 18. Pregon za plenom   | — | italijanski vestern           |
| 22. Rdeče sonce        | — | francoski vestern             |
| 25. Veliki preobrat    | — | ruski vojni film              |

IZDAJA DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA BORIS KIDRIČ KIDRIČEVO

Uredniški odbor:

Ivo Tušek — predsednik,

Člani:

Franc Meško

Anton Zadravec

Jože Huzjan in

Anton Kozoderc — namestnik predsednika —

Franc Vrlič — odgovorni urednik

Tisk: ZGP »Pomurski tisk« — TOZD tiskarna, Murska Sobota

Člani kolektiva in upokojeanci dobivajo list brezplačno.

Rokopisov in slik ne vračamo.