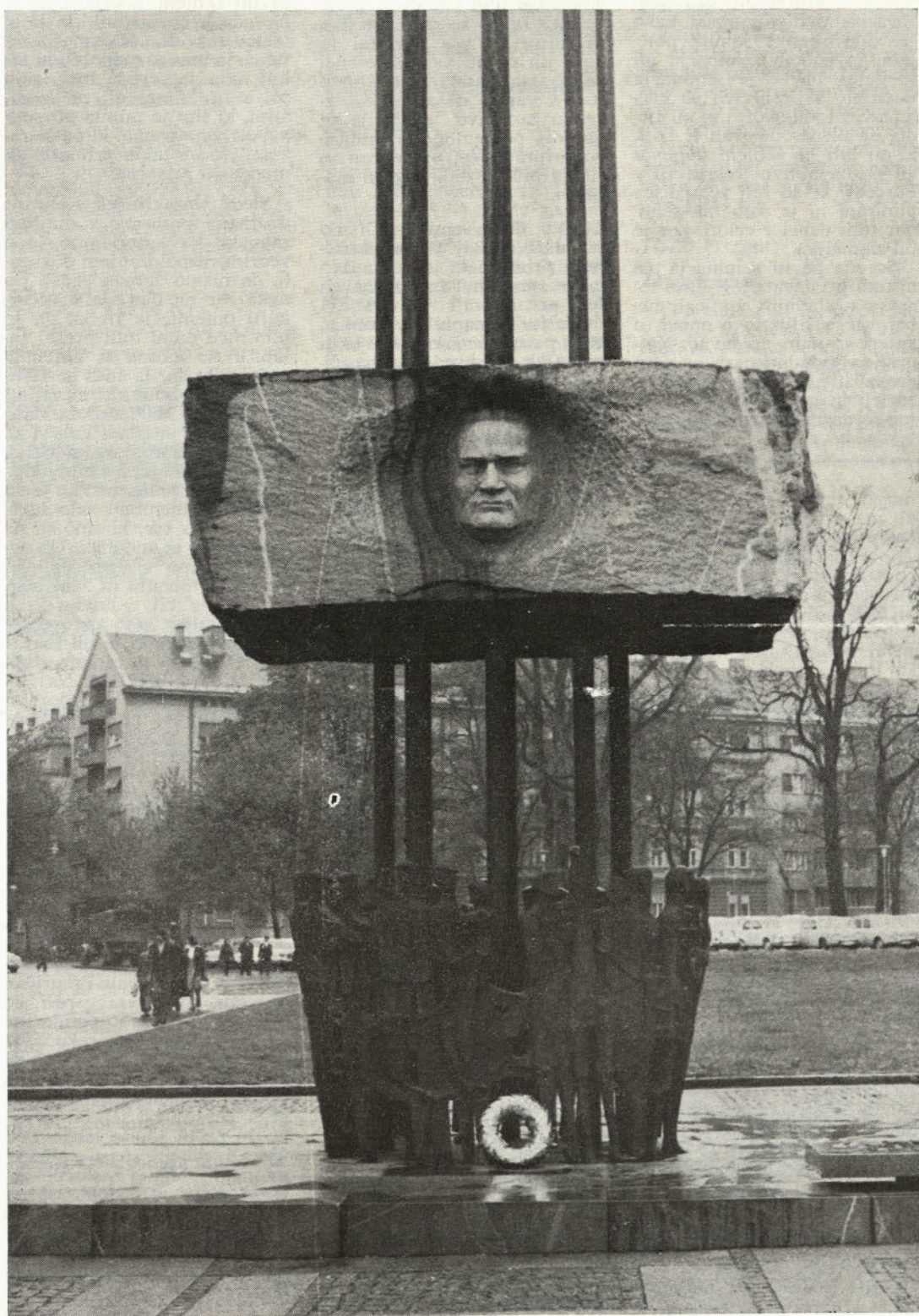


# aluminij



Glasilo delovne organizacije Tovarna glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo



## Kako dolgo še tako?

Ne bom povedal čisto nič novega, niti ne želim poudarjati tistega, o čemer so spregovorili drugi, vsekakor pa je še kako pomembno, da pa je le treba enkrat nečemu napraviti konec tudi v naši delovni organizaciji. K razmišljanju me je namreč pritegnil članek našega predsednika samoupravne delavske kontrole TGA, tovariša Franca Majcna, ki je bil objavljen v Večeru v sredo, 16. marca 1983 na deveti strani pod naslovom »V TGA JE SPET PLAN JABOLKO SPORA«. Oglasil pa sem se še predvsem zato, ker sem v februarški številki napisal sestavek pod naslovom »Odgovornost — toda za vse enaka«, kjer sem že omenil nekaj o zadevi okrog disciplinskega postopka in nekih neumestnih predlogov in apelov na to samoupravno delavsko kontrolo, ki je prav s tov. Majcnom na čelu ena izmed najbolj uspešnih od vseh dosedanjih, čeprav (kar še daje večji poudarek njihovem delu) delajo v izredno neugodnih zapletih in dogodkih v naši delovni organizaciji. Sele iz Večera smo namreč lahko izvedeli, kdo so bili tisti vodilni delavci, za katere je bilo predlagano, da se predlaga ustavitev postopka zoper vodilne delavce. Že v tej številki sem tudi poudaril, da izredno odobravam tak način dela naše samoupravne delavske kontrole, ki je ne le dokazala svojo vrednost, ampak tudi sposobnost. Če si je kdo zaslužil kako večje priznanje za svoje uspešno delo — potem so to prav oni. Ne mislim nikogar posebno hvaliti in peti neke slavospeve, toda končno je prišel na čelo naše samoupravne delavske kontrole človek, ki se ne da kar tako z nekimi namigi ali še čem spraviti iz tira, saj ne odstopa od principa, da je predsednik ta-

(Nadaljevanje na 2. strani)

# Kurili bomo z zemeljskim plinom

Morda še vsi naši delavci ne vedo, da bomo tudi pri nas kmalu prešli na kurjenje kalcinacijskih peči v TOZD glinica z zemeljskim plinom iz SZ. To sicer na videz za nas ni nič novega, ker smo nekoč kalcinacijske peči že kurili s plinom, ki pa je bil generatorski, vendar pa bo brez dvoma za vse to velika novost in seveda bistvena prednost v današnji energetske krizi (pomislimo na nafto in mazut). Prav gotovo je sistem kurjenja z zemeljskim plinom za nas povsem nekaj novega, kajti naprave bodo sodobne in bo prav gotovo tudi mnoge avtomatske regulacije, s katero je potrebno znati rokovati in tudi dobro opravljati, saj kurjenje s plinom le ni tako enostavno kot si to nekdo predstavlja. Da se pa pride do nekega ustreznega znanja, je o njem treba tudi nekaj spregovoriti in se z določenimi zadevami spoznati. Zato se je naš izobraževalni center TGA, ki ga po odhodu tovariša Vrliča zelo uspešno vodi tovariš Stane Medik, odločil, da organizira večurni seminar prek katerega bi se naj vsi udeleženci dobro spoznali z določenimi prednostmi in koristnostjo zemeljskega plina. Sam seminar je trajal cele štiri popoldneve in sicer v času od 21. februarja do 24. februarja letošnjega leta in sicer nekaj časa v pro-

storih izobraževalnega centra, pozneje pa v svetlejših prostorih delavskega sveta TGA. Če sem omenil, kdo je bil organizator tega seminarja (zares zelo koristnega), potem moram še omeniti, da je bil izvajalec tega seminarja Zavod za tehnično izobraževanje Ljubljana — TOZD PETROL — ZEMELJSKI PLIN! Seminarja se je udeležilo 40 udeležencev in sicer vodja obrata belega in rdečega dela, vsi vodje izmen, vsi predelavci ter vsi kurjači kalcinacijskih peči ter seveda nekaj tovarišev iz tozda Vzdrževanje, ki bodo seveda pozneje tudi po potrebi te naprave vzdrževali. Ko sem tovariša Medika vprašal, kako je zadovoljen s samim potekom in izidom seminarja mi je dejal, da se je seminarja udeležilo skoraj vseh 40 udeležencev (pod skoraj je misljal, da niso sodelovali le tisti, ki so bili na letnem dopustu ali pa na aktivni rekreaciji v Poreču), ki so bili zelo disciplinirani in je zato tak seminar tudi uspel v celoti, kot je bil zamišljen.

Seveda pa ni seminarja, če ni tudi predavatelj! Zato torej v naslednjih vrsticah nekaj več o njih in o snovi, o kateri so nam predavali. Najprej naj poudarim, da so nam predavali sami diplomirani inženirji in celo magistri iz česar se da takoj uvodoma ugo-

toviti, kako kvaliteten je bil ta (pol) štiridnevni seminar. V šestindvajsetih urah smo poslušali izredno zanimive podatke o vsem, kar je v zvezi s samim zemeljskim plinom in seveda tudi o tem, kako bo to konkretno pri nas v TGA — tozdu Tovarna glinice. Šest ur sedeti in poslušati predavatelje morda ni kaj prijetno, toda, če ti predavajo tako kvalitetni predavatelji kot so bili prav ti, potem lahko samo smelo trdim v imenu vseh udeležencev seminarja, da so nam le-ti že prinesli mnogo jasnejšo sliko, kako bo v bližnji prihodnosti oz. v najkrajšem času tudi pri nas v kalcinaciji. Teme so bile izredno zanimive in vse skripte, ki smo jih dobili vsi udeleženci seminarja in ki nam bodo tudi v naprej naša last, so izredno zanimivo, in kar je še najbolj pomembno, razumljivo pripravljene, pa čeprav so jih pripravili dipl. ing. in magistri.

Prvi dan seminarja smo poslušali nekaj o magistralnem primernem in sekundarnem omrežju in napravah ter organizaciji vzdrževanja omrežja in naprav, evidenca, nato pa o merno-regulacijskih postajah in seveda o dispečerjanju. V programu je bil tudi ogled dispečerskega centra vendar žal iz tega (morda izredno zanimivega programa ni bilo nič!

Drugi dan seminarja so nam spregovorili o rozijski zaščiti omrežja zemeljskega plina kemičnih in drugih lastnosti plina in o tistem, kar je nas v glinici najbolj zanimalo, o plinskih gorilnikih ter upravljanju parnih kotelskih postrojenj (seveda pri nas še ne bomo kurili kotlov za paro s plinom) — vsekakor pa je bilo zanimivo poslušati in le kaj več izvedeti za morebitno prihodnost.

Tretji dan seminarja smo udeleženci poslušali nekaj o tehničnem varstvu pri uporabi zemeljskega plina, o varnostnih navodilih in splošnih ukrepih, o obratovanju in vzdrževanju, o ukrepih v primeru, če bi kje plin puščal oz. izhajal ter še o upravljanju industrijskih peči. In tako smo že v četrtem dnevu seminarja, ki je kot je bilo slišati nekaterim vzel nekaj poguma in dobili so malce treme, saj je bil poleg tem o upravljanju pri uporabi plina v tehnoloških procesih, ukrepih za požarno varnost, ukrepih za zdravstveno varstvo — prva pomoč (tukaj je bilo tudi malo več živahnosti, saj je bilo potrebno v nekaj primerih na tako imenovani »ANČKI« — pupi iz gume) prikazati, kako bi nudili prvo pomoč ponesrečencu, ki se je zastrupil s plinom in mu je bilo treba pomagati z umetnim dihanjem. Čeprav je bilo, kot sem že dejal, živahno ob tem, pa je bilo za vse nas tudi poučno in korisno.

In že smo tam, kar sem omenil prej, ko so nekateri postali nemirni z malce treme. To je bil namreč TEST. Dobili smo testne pole za že pripravljenimi odgovori — vendar je bil pravilen le eden (v nekaterih primerih morda dva). S tem se je seveda želelo izvedeti, koliko smo v teh štirih (pol) dneh pridobili in si zapomnili. Nemir pa se je že malce polegel, ko smo videli, da vse le ni bilo tako strašno, saj smo imeli skripte in lahko po njih pobrskali, imeli pa smo za »nujne« primere še eno pomoč (toda o tem pa nič več ne povem)! Kot smo že ob samem koncu izvedeli (seveda le formalno), da je iz testov razvidno, da smo iz seminarja mnogo pridobili in takoj nam je seveda bilo lažje pri srcu — najbolj pa še tistim, ki jim je minila povsem nepotrebna trema, ki pa je razumljivo ob takih primerih za mnoge le prisotna.

Sledil je zaključek v obratu družbene prehrane z majhno zakusko na kateri smo še z vedrim razpoloženjem dokazali, da nismo zaman sedeli po nekaj ur na dan tja v večer, kajti omeniti je treba, da je bilo med nami tudi precej takih, ki so morali še potem v nočni šiht in da tudi za tiste ni bilo nič boljše, ki so delali od 6.00 do 14.00 ure in nato nadaljevali, si iskali kolege za prevoz do doma in podobno. Skratka seminar je bil enkraten, zelo uspešen in kar je še najbolj pomembno zelo koristen za nas vse, ki smo se tega seminarja zadožili. Ob zaključku smo si izmenjali še nekatera mnenja in zelo smo bili, ko je bil v imenu vseh predavateljev zelo zadovoljen še tisti zadnji, ki je bil tokrat med nami, to je bil tov. dipl. ing. Milan GERŽINA. Naj mi vsi oprostijo, ker sem pozabil še omeniti to, da so predavatelji bili ne le dipl. ing. in magistri ampak tudi doktorji in arhitekti — seveda dipl. ing.

V imenu vseh udeležencev tega izredno koristnega in zanimivega seminarja se vsem prek našega tovarniškega glasila iskreno zahvaljujem za njihov trud, ko so želeli, da bi nam na najbolj razumljiv način prenesli tisto, kar bomo pri našem bodočem delu tudi še kako potrebovali. Prepričan sem, da so v tem uspeli, če pri tem še enkrat poudarim, da smo delali takorekoč ves dan. In ni nam žal, saj so se vrstili predavatelj za predavateljem — eden boljši od drugega, čeprav vsi seveda izvrstni. In če bi jih še lahko ocenjevali, potem so si v »nogo-metnem slogu« zaslužili povsem čisto »DESETKO«! Še enkrat jim hvala in obilo uspehov pri njihovem nadaljnjem delu, saj se bomo morda še kdaj srečali in se kaj pogovorili.

France MEŠKO

(Nadaljevanje s 1. strani)

kega foruma, o katerem se danes mnogo govori, seveda predvsem negativno, ker povsod te kontrole ne ukrepajo učinkovito in hitro ter uspešno. Zakaj ne, bi se lahko kar zamislili ob pogovoru tovariša Franca Majcna z novinarjem Večera. Prepričan sem, da si ni prav nič izmislil in da je o vsem, kar je negativno in kar kvari naše odnose med TOZD in ugled izven našega tovarniškega plota, spregovoril povsem odkrito in hrabro. Prepričan sem tudi o tem, da si je ta pogovor prebralo veliko število naših delavcev, saj sem ta dan, to je v sredo, 16. 3. 1983 ob odhodu iz dela na lastne oči videl, kako naši delavci na vratarnici kupujejo Večer. Takrat še nisem vedel za kaj gre, nekako mikalo pa me je, kaj je pravzaprav v njem tako zanimivega, ker vsaj doslej, kolikor sem imel priliko videti, niso tako posegali po Večeru, zato sem takoj, ko sem prišel domov — še pred kosilom — pokukal na strani Večera in seveda mi je bilo takoj jasno zakaj gre, ko sem na žel omenjeni deveti strani prebral »Franc Majcen: Zahtevamo ukrep družbenega varstva! V TGA JE SPET PLAN JABOLKO SPORA«. Skoraj lahko odkrito rečem, da sem ta njegov intervju z novinarjem Večera, tovarišem Zdenkom Kodričem, prebral dvakrat, ker prvič sam sebi nisem

mogel verjeti, da je le nekdo, ki zna odkrito povedati tudi naši širši javnosti, kako daleč smo v naši delovni organizaciji tako s slogo, kot tudi z medsebojnimi (reci TOZDOVSKIMI) odnosi. Ne morem in ne morem razumeti, da se v enem našem tozdu dogajajo kar zapovrstjo take stvari, ki še kako škodijo vsem nam in to prav težkem trenutku v katerem smo ne le mi, ampak vse naše gospodarstvo in da se še najdejo taki, ki na vsak način hočejo nekaj povsem drugega, kot tisto, kar je za nas dobro in koristno. Ne morem razumeti, da delavci nismo več sposobni, da bi z našo skupno enotnostjo enkrat le napravili konec vsemu temu in zadeve spravili na nekdanji stari tir sloge in naše delavske moči. Ne verjamem, da morajo tudi nekateri posamezniki odstopati od ciljev in ovirati vse tisto za čemer stremimo in za kar se že leta in leta tudi nenehno borimo. Zato sem si postavil vprašanje ki si ga verjetno zastavljajo tudi drugi: »Kako dolgo bo pri nas v TGA še tako?«. Ukrep družbenega varstva za ta TOZD je torej predlagan, če bo pa s tem rešeno tudi vse tisto, kar si vsi delavci želimo, pa bo pokazala prihodnost, ki pa nas lahko drago stane, če ne bomo dovolj energični in odločni. In res: »KAKO DOLGO ŠE TAKO?«

France MEŠKO

# Fluktuacija, zaposlenost in izostanki v '82

V letu 1982 je povprečno število zaposlenih (brez LLBK) enako povprečnemu številu v preteklem letu. Plan kadrov smo dosegli 99,21 %. V DO je glede na stanje zaposlenih 1. januarja 1982 zaposlenih 21 delavcev manj (99,12).

Odhodi delavcev v letu 1982 so se zmanjšali v primerjavi s preteklim letom, saj je celotna fluktuacija manjša za 0,5 % (brez LLBK), izogibna fluktuacija pa za 0,5 %. Ker smo v analizo vključili tudi podatke v LLBK Trbovlje, je celotna fluktuacija (skupaj z LLBK) večja kot v preteklem letu.

Na znižanje izogibne fluktuacije so vplivali predvsem zunanji vzroki — zmanjšana možnost zaposlovanja.

## Poročilo o izostankih

Ugotavljamo, da so se izostanki v celotni DO (brez LLBK) v primerjavi z letom 1981 zmanjšali za 0,75 %, tako da je odstotek odsotnosti 17,44. Med posameznimi oblikami izostankov so se zmanjšali:

- BO za 0,47 %,
- ID za 0,06 %,
- SP za 0,05 % ter
- aktivna rekreacija za 0,18 %

Porastli pa so LD za 0,02 %, IDD in PD.

Dnevno je bilo odsotnih 379 delavcev, kar je 14 manj kot v preteklem letu.

Vsak zaposleni je bil povprečno odsoten 47,8 dni, kar je za 2 dni manj kot v preteklem letu.

## ANALIZA ZAPOSLENOSTI IN IZOSTANKOV PO TOZD IN DSSS

### TOZD Tovarna glinice

#### Zaposlenost

V TOZD Tovarna glinice se je povprečno število zaposlenih v primerjavi z letom 1981 zmanjšalo za 2,9 delavca (za 0,8 %).

Konec leta je bilo v TOZD glinica zaposlenih 17 delavcev manj kot 1. 1. 1982. Plan je bil dosežen 96,3. Fluktuacija je 5,9 %, kar je 1 % več kot v preteklem letu.

#### Izostanki

V TOZD glinica so se izostanki povečali za 0,7 %. Porastli so predvsem LD za 0,05 %, BO za 0,62 %. Povprečno je bilo odsotnih 64,8 delavcev, kar je za 2,2 delavca več kot v enakem obdobju lani. Vsak delavec je bil povprečno odsoten 47,2 dneva, kar je 1,9 dneva več kot leta 1981.

### TOZD Proizvodnja aluminija

#### Zaposlenost

V TOZD Proizvodnja je bilo povprečno število zaposlenih za 6 delavcev nižje kot v preteklem letu. Konec leta je bilo v TOZD zaposlenih 5 delavcev manj kot 1. 1. 1982.

Plan kadrov za leto 1982 je bil dosežen 99,00.

V TOZD je znašala celotna fluktuacija 8,77, kar je za 2 % manj kot leta 1981. Izogibna fluktuacija se je zmanjšala za 1,5 %.

#### Izostanki

V letu 1982 se je % odsotnosti zmanjšal za 1,1 %, zmanjšale so se vse oblike izostankov:

- LD za 0,08 %,
- BO za 0,15 %,
- ID za 0,1 % itd.

Dnevno je bilo odsotnih povprečno 88,07 delavcev, kar je 5,4 delavcev manj kot leto poprej. Vsak delavec je bil povprečno odsoten 48,4 dni, kar je tri dni manj kot leta 1981.

### TOZD Predelava aluminija

#### Zaposlenost

V TOZD Predelava al. se je povprečno število zaposlenih v letu 1982 povečalo za 13 delavcev (7,63 %) glede na leto 81. Konec leta je bilo v TOZD Predelava 19 (4,81 %) delavcev več kot 1. 1. 1982. Plan kadrov je bil konec leta presežen za 0,5 %.

Fluktuacija se je v primerjavi s preteklim letom močno zmanjšala, in sicer za 3,9. Izogibna fluktuacija znaša 0,4.

#### Izostanki

Kljub povečanju števila zaposlenih so se izostanki v tej TOZD zmanjšali za 1,8 %. Zmanjšale so se vse oblike odsotnosti (BO za 0,6 %), razen ID, ki je minimalno porastla. V TOZD Predelava je bilo dnevno odsotnih povprečno 30 de-

lavcev, kar je za 1 manj kot leta 1981. Vsak delavec je bil povprečno odsoten 43,7 dni (4,8 dni manj kot leta 1981).

### TOZD Vzdrževanje

#### Zaposlenost

Povprečno število delavcev v TOZD Vzdrževanje je za 10 delavcev nižje kot preteklo leto (2 %). Od začetka leta se je število delavcev zmanjšalo za 15 (za 2,8 %). TOZD je zapustilo 48 delavcev. Stopnja fluktuacije je za 1,7 večja kot leta 1981, medtem ko je izogibna fluktuacija nižja za 0,4.

#### Izostanki

Tudi v TOZD Vzdrževanje so izostanki v primerjavi z letom 1981 manjši za 0,7. Zmanjšali so se predvsem BO za 0,4 %, ID za 0,07 %. Dnevno je bilo odsotnih 94,2 delavca ali 4 manj kot preteklo leto. Povprečno je bil vsak delavec odsoten 49,8 dni ali 1,8 manj kot leta 1981.

### TOZD Promet

#### Zaposlenost

Povprečno število zaposlenih v TOZD je v letu 1982 za 0,4 % manjše. Število zaposlenih konec leta je bilo enako številu 1. 1. 1982. Plan kadrov je konec leta presežen za 2 %. Fluktuacija je v letu 1982 manjša (2,8) prav tako pa se je zmanjšala tudi izogibna fluktuacija za 0,7.

#### Izostanki

Procent odsotnosti v TOZD Promet se je povečal za 0,5 glede na leto 81. Povečala so

se predvsem BO za 0,6. Dnevno je bilo odsotnih 24,5 delavcev (0,7 več kot leta 81). Povprečno število dni odsotnosti posameznih delavcev pa se je povečalo za 1,4 dneva.

### TOZD Kontrola kvalitete

#### Zaposlenost

V TOZD Kontrola kvalitete je bilo povprečno število zaposlenih za 1,4 delavce večje kot leta 81. Plan kadrov je bil dosežen konec leta. Fluktuacija je za 1,2 % nižja od leta 81, izogibne fluktuacije ni bilo.

#### Izostanki

V letu 1982 so se izostanki v TOZD KK zmanjšali saj je odstotek za 3,3 % nižji. Največji padec je pri BO za 3,5 % nižja odsotnost kot leta 1981. Dnevno je bilo odsotno povprečno 10,8 delavcev (2,2 manj kot preteklo leto). Vsak zaposlen je bil povprečno odsoten 41 dni, 9 dni manj kot preteklo leto.

### Delovna skupnost skupnih služb

#### Zaposlenost

Povprečno število zaposlenih je bilo v DSSS za 1,7 % večje kot leta 81. Konec leta je bilo v DSSS zaposlenih za 0,8 % manj delavcev (3) kot 1. 1. 82. Fluktuacija je večja za 1,7 %, izogibna fluktuacija pa za 0,5 %. Plan kadrov je bil presežen za 0,92 %.

#### Izostanki

Izostanki so se zmanjšali za 1,2 %, zmanjšale so se vse o-

(Nadaljevanje na 4. strani)

### Praktikanti



# Iznajditeljstvo

INVENTIVNI PREDLOG ŠT. 274 z naslovom »TEHNIČNA IZBOLJŠAVA NA 5-KG STROJU ZA VLI-VANJE HLEBČKOV« je prijavitelj Rudi ČELAN, mat. št. 623, VKV ključavničar iz TOZD Vzdrževanje.

Na stroju za vliivanje 5-kg hlebčkov v TOZD Predelava aluminija je često prihajalo do loma pogonske osi, ki je bila trikrat vlečajena. Pri vsakem lomu osi se je zlomilo tudi ležajno ohišje.

Avtor je predlagal, da bi vgradili četrti ležaj, oziroma bronaste drsne puše. Z vgraditvijo bi preprečili nadaljnje lomljenje osi.

V TOZD Predelava aluminija so predlog ugodno ocenili in ga realizirali. Ugotovili so, da je koristen, ker se je zmanjšalo število nepredvidenih zastojev in popravil. Predlagali so tudi, da bi avtorja enkratno nagradili.

Komisija za inventivno dejavnost pa je ocenila, da je inventivni predlog dobra tehnična rešitev, ker odklanja pogoste strojelome in je možno dolgoročno spremljati njegove gospodarske učinke. Naročila je strokovnim službam TOZD Vzdrževanje, daj posredujejo podatke o tem, kolikokrat letno je prišlo do loma in s tem do zamenjave osi in ležajev na stroju za vliivanje 5-kg hlebčkov pred realizacijo inventivnega predloga in kakšni so stroški za material in potrebne delovne ure za popravila ter kakšni so bili stroški za realizacijo inventivnega predloga.

Strokovne službe TOZD Vzdrževanje so posredovale te podatke. Ugotovili so, da je v letu 1981 prišlo trikrat do zloma osi in s tem do treh zamenjav osi

in ležajev. Čas, potreben za enkratno zamenjavo osi in ležaja znaša 32 ur, za izdelavo osi porabijo 20 ur in 40 kg jekla Č.4732, dva ležaja D 47212 in en ležaj D 47211. Vse to po realizaciji inventivnega predloga odpade. Za realizacijo predloga pa so porabili material za ležaj, ki stane 420,00 din, 6 ur za izdelavo ležaja in 1 uro za montažo.

Komisija za inventivno dejavnost je predlagala DS TOZD Predelava aluminija, da na osnovi gornjih podatkov potrdi inventivni predlog št. 274 za tehnično izboljšavo. Gospodarsko korist predloga bomo spremljali 5 let in vsako leto po zaključnem računu avtorju izplačali posebno plačilo. DS TOZD Predelava je tak predlog potrdil. Za leto 1982 je znašala gospodarska korist 44.242,00 din, avtorju pa smo nakazali 5.858,00 din.

To je tretji inventivni predlog tov. Čelana, ki je bil sprejet in se uporablja v TOZD. S tem pa še nismo končali. Kot soavtor inventivnega predloga se je tov. Čelan še vpisal med inovatorje, njegov predlog je še v obravnavi. Vemo pa, da tudi ta ni zadnji in prav je tako!

C. P.

Naposled je delo še najboljšo sredstvo, da si polepšamo življenje.

FLAUBERT

Počitek je samo za mrtve. Angleški pregovor

(Nadaljevanje s 3. strani)

blike izostankov, razen PD, (BO za 1,3 %). Dnevno je bilo poprečno odsotnih 66,4 delavcev, vsak delavec pa je bil poprečno odsoten 49,7 dni, kar je 3,5 dni manj kot preteklo leto.

## ZAKLJUČKI

1. V letu 1982 se poprečno število zaposlenih ni povečalo glede na preteklo leto, kar se je zgodilo prvič v zadnjih letih.

2. V tem letu ugotavljamo zmanjšanje neizogibne fluktuacije, na kar pa vplivajo predvsem zunanji dejavniki — zmanjševanje možnosti zaposlovanja (izjema je TOZD LLBK).

3. V letu 1982 smo sprejeli 35 študentov, skoraj vse za določen čas, saj jim nismo mogli nuditi ustrezne zaposlitve. Zapiranje DO pred prihodom šolanim kadrom bo imele seveda neugodne posledice

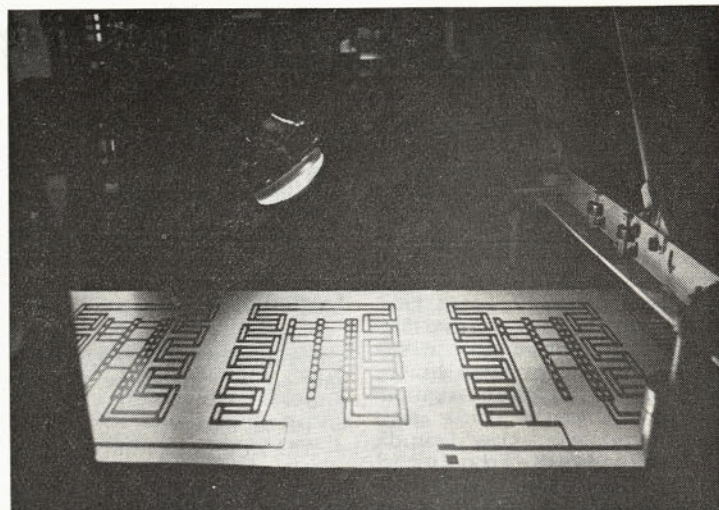
tudi na področju gospodarjenja.

4. V letu 1982 se je zmanjšal tudi odstotek odsotnosti z dela v primerjavi s preteklim leti. Zelo opazen je padec odsotnosti BO, na kar vpliva poleg dobro organizirane zdravstvene službe tudi kontrola bolnikov na domu, poostrenje disciplinske kazni in manjši OD delavcev, ki so na BO.

5. V DO TGA Kidričevo je tudi v letu 1982 naraščalo število delovnih invalidov, saj jih je bilo konec leta že 294, kar je 12,37 % vseh zaposlenih.

6. Delavskim svetom TOZD in DSSS predlagamo, da zahtevajo natančno izvajanje samoupravnih aktov na področju kadrovanja (družbeni dogovor o kadrovske politiki v ptujski občini).

7. DS TOZD in DSSS predlagamo, da zahtevajo od vodstev TOZD in KSS, da preverijo vse možnosti zaposlitve študentov TGA.



Izparilniki

## Kadrovske vesti

### Delavci, ki so se zaposlili v TGA Kidričevo v januarju in februarju 1983

V TOZD PROIZVODNJA ALUMINIJA:

Stanislav Curk, Bojan Bedenik, Jožef Slodnjak, Martin Vozlič, Ivan Poplatnik, Franc Golob, Branko Potočnik, Franc Kump in Petar Markotič

V TOZD VZDRŽEVANJE:

Janez Kovačič in Janez Skledar

V DELOVNI SKUPNOSTI SKUPNIH SLUŽB:

Andreja Srečkovič, ing. in Drago Selinšek

V TOZD LLBK TRBOVLJE:

Filip Žibret, ing.

IZ JLA SO SE VRNILI:

Branko Jordan, dipl. ing., Bojan Drevenšek, Jožef Skuhala, Miran Kurež, Vlado Selinšek in Vekoslav Širec

### Delavci, ki so zapustili delovno organizacijo v januarju in februarju 1983

IZ TOZD PROIZVODNJA ALUMINIJA:

Milan Cestar in Ibro Kariški  
IZ TOZD PREDELAVA ALUMINIJA:

Janko Šegula in Dušan Galun  
IZ TOZD VZDRŽEVANJE:

Anton Draškovič, Franc Marčič, Branko Grobelšek in Radovan Mesarič

IZ DS SKUPNIH SLUŽB:

Daniel Kozoderc, pravnik

IZ TOZD LLBK TRBOVLJE:

Salih Čufurovič in Džafer Ba-bič

V JLA SO ODŠLI:

Franc Šimenko, ing., Leon Vidovič, Miroslav Gajser, Stojan Fideršek, Franc Kolarič, dipl. oec. in Alija Vreba

UPOKOJILI SO SE:

IZ TOZD TOVARNA GLINICE:

Janez Verbančič, Anton Fideršek in Franc Pulko

IZ TOZD PROIZVODNJA ALUMINIJA:

Mijo Novak

IZ TOZD PREDELAVA ALUMINIJA:

Josip Trstenjak, Ivan Gregorec in Franc Kolednik

IZ TOZD VZDRŽEVANJE:

Anton Primožič

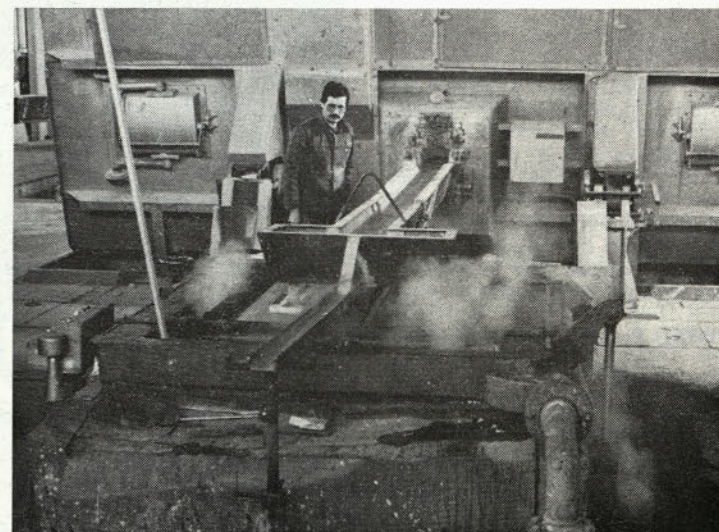
IZ TOZD PROMET:

Danilo Mihelič

IZ DELOVNE SKUPNOSTI SKUPNIH SLUŽB:

Ludvik Anžel

### Iz nove livarne



# Kako smo poslovali

Iz tabele I in II je razvidno, kako smo poslovali v mesecu februarju. Kolona indeks v tabeli I prikazuje odnos dosežene proizvodnje tekočega leta v primerjavi s proizvodnjo v istem obdobju preteklega leta in odnos dosežene proizvodnje v primerjavi z osnutkom letnega plana poslovanja.

## I. DINAMIKA PROIZVODNJE — INDEKSI FIZIČNEGA OBSEGA

TOZD/PROIZVOD	Enota mere	Osnutek letnega plana		DOSEŽENO				INDEKSI			
		II	I-II	1982		1983		1983/1982		1983	
				II	I-II	II	I-II	7:5	8:6	7:3	8:4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>TOZD Tovarna glinice</b>											
Al hidrat — Al 203	t	8.025	16.446	8.321	17.636	8.244	17.008	99	96	103	103
Kalcinirana glinica	t	7.441	15.679	8.770	17.835	7.989	17.040	91	96	107	109
Prodani hidrat	t	349	736	332	592	445	1.020	134	172	128	139
Skupaj (kalc. gl. + prod. hidrat)	t	7.790	16.415	9.102	18.427	8.434	18.060	93	98	108	110
<b>TOZD Proizvodnja aluminija</b>											
Elektroliza Al — hala A	t	1.536	3.237	1.598	3.373	1.636	3.417	102	101	106	106
Elektroliza Al — hala B	t	1.888	3.979	1.949	4.118	1.943	4.128	100	100	103	104
Anodna masa	t	2.171	4.342	1.879	4.107	2.095	4.143	111	101	96	95
<b>TOZD Predelava aluminija</b>											
Al formati	t	943	1.986	2.318	4.639	1.700	3.573	73	77	180	180
Al žica	t	468	986	363	506	754	1.246	208	246	161	126
Al trak — ozki	t	230	485	10	10	2	2	20	20	1	—
Al trak — široki	t	798	1.681	238	337	138	480	58	142	17	29
Rondelice	t	115	242	—	—	1	1	—	—	1	—
Izparilci	t	53	113	—	—	2	3	—	—	4	3
Al zlitine:											
gnetne	t	537	1.131	468	971	509	1.274	109	131	95	113
livarske	t	675	1.423	279	1.263	438	838	157	66	65	59
Predzlitine:											
lastna poraba	t	78	165	46	111	65	156	141	141	83	95
prodaja	t	—	—	5	24	—	—	—	—	—	—
Drogi za kline + stikala	t	9	19	18	36	3	9	17	25	33	47
LIVARNA SKUPAJ	t	3.906	8.231	3.745	7.897	3.612	7.582	96	96	92	92
Pretapljanje Al	t	239	504	612	751	353	810	58	108	148	161

### TOZD TOVARNA GLINICE

V mesecu februarju smo proizvedli 8.244 ton Al hidrata Al203, kar je za 219 ton več kot smo planirali v osnutku letnega plana poslovanja (indeks 103) in 77 ton manj kot isti mesec preteklega leta (indeks 99). V prvih dveh mesecih znaša proizvodnja Al hidrata Al203 17.008 ton in je za 562 ton večja od planirane (indeks 103).

Proizvodnja kalcinirane glinice je v februarju dosežena s 7.989 ton in je za 548 ton oz. 7 % večja od planirane, Al hidrata za prodajo pa smo proizvedli 445 ton, to je 96 ton več kot v osnutku letnega plana poslovanja (indeks 128).

Skupna proizvodnja (kalcinirana glinica in prodani hidrat) je dosežena v februarju z 8.434 ton in presega planirano za 644 ton (indeks 108), proizvodnje v istem obdobju preteklega leta pa ne dosega za 668 ton (indeks 93). V prvih dveh mesecih znaša skupna proizvodnja 18.060 ton in je za 1.645 ton večja od planirane (indeks 110) in za 367 ton manjša od lanske proizvodnje v istem obdobju (indeks 98).

Iz tabele II je razvidno, da smo pri proizvodnji Al hidrata Al203 v prvih dveh mesecih porabili za 15 % več pare, 5 % več električne energije in 27 % več žganega apna.

Pri proizvodnji kalcinirane glinice smo v januarju in februarju porabili več mazuta (indeks 115) in pare (indeks 115, poraba Al fluorida je 61 %, električne energije pa 96 % glede na planirano).

### TOZD PROIZVODNJA

V mesecu februarju smo v hali A proizvedli 1.636 ton elektrolit-skega Al in s tem presegli pla-

nirano proizvodnjo za 100 ton oz. 6 %. V hali B znaša februarjska proizvodnja 1.943 ton in je za 55 ton večja od planirane (indeks 103). Skupna proizvodnja hale A in B znaša v februarju 3.579 ton in je za 155 ton oz. 5 % večja od planirane v osnutku letnega plana poslovanja. V prvih dveh mesecih tekočega leta smo proizvedli v hali A in B 7.545 ton elektrolit-skega Al in presegli planirano proizvodnjo za 329 ton (indeks 105), proizvodnjo v istem obdobju preteklega leta pa smo presegli za 54 ton (indeks 101).

Poraba surovin v hali A je v prvih dveh mesecih manjša od predvidene pri anodni masi za 1 %, pri kriolitu za 21 % in pri električni energiji za 3 %. Večja je samo poraba Al fluorida za 15 %.

V hali B je prekoračena samo poraba Al fluorida (indeks 107), poraba anodne mase je manjša za 1 %, kriolita za 15 % in električne energije za 3 %.

Proizvodnja anodne mase znaša v februarju 2.095 ton in je manjša od planirane za 76 ton oz. 4 %. V prvih dveh mesecih smo proizvedli 4.143 ton in s tem nismo dosegli planirane v osnutku letnega plana poslovanja za 199 ton oz. 5 %, proizvodnjo v istem času preteklega leta pa smo presegli za 36 ton oz. 1 %.

Pri proizvodnji anodne mase smo v prvih dveh mesecih porabili za 98 % petrokoka, 104 % katranske smole, 81 % mazuta in 94 % električne energije.

### TOZD PREDELAVA ALUMINIJA

V livarni in obratu predelave smo v februarju proizvedli 3.612 ton različnih livarniških proizvo-

## II. PREGLED PORABLJENIH NAJVAŽNEJŠIH SUROVIN NA ENOTO PROIZVODA

TOZD/SUROVINE	Enota mere	Osnutek let. plana poslov.	DOSEŽENO		INDEKS	
			II	I-II	4:3	5:3
1	2	3	4	5	6	7
<b>TOZD Tovarna glinice</b>						
<b>Al hidrat — Al 203</b>						
— boksit	t	* 2,625	2,650	2,623	101	100
— Na hidroks. - 100 %	t	* 0,10461	0,11970	0,10474	114	100
— para	t	4,450	5,039	5,134	113	115
— el. energija	kWh	358,762	364,859	275,596	102	105
— žgano apno	t	0,032	0,05701	0,04067	178	127
<b>Kalcinirana glinica</b>						
— tekoče gorivo	t	0,11942	0,12472	0,13702	104	115
— para	t	0,04243	0,05007	0,04695	118	111
— Al fluorid	t	0,00025	0,000175	0,000153	70	61
— el. energija	kWh	31,95366	30,98324	30,65955	97	96
<b>TOZD Proizvodnja aluminija</b>						
<b>Elektrolit. Al — hala A</b>						
— glinica	t	1,920	1,91972	1,91970	100	100
— anodna masa	t	0,585	0,58127	0,58172	99	99
— kriolit	t	0,035	0,02449	0,02748	70	79
— Al fluorid	t	0,035	0,04329	0,04037	124	115
— el. energija	kWh	18,221	17,715	17,728	97	97
<b>Elektrolit. Al — hala B</b>						
— glinica	t	1,920	1,92004	1,91994	100	100
— anodna masa	t	0,570	0,56456	0,56632	99	99
— kriolit	t	0,035	0,02762	0,02977	79	85
— Al fluorid	t	0,035	0,03850	0,03757	110	107
— el. energija	kWh	17,465	17,145	16,971	98	97
<b>Anodna masa</b>						
— petrokoks	t	0,67165	0,66196	0,65674	99	98
— katranska smola	t	0,338015	0,34769	0,35291	103	104
— mazut	t	0,0055	0,00405	0,00443	74	81
— el. energija	kWh	150	137	142	91	94

dov ter s tem nismo dosegli planirane proizvodnje za 294 ton (indeks 92), glede na proizvodnjo v februarju preteklega leta pa smo proizvedli 133 ton manj (indeks 96).

Proizvodnja v januarju in februarju znaša 7.582 ton in ne dosega planirane za 649 ton oz. 8 %, proizvodnje v istem obdobju

preteklega leta pa nismo dosegli za 315 ton oz. 4 %.

V februarju smo pretopili 353 ton Al za tuje naročnike, to pomeni, da smo presegli plan za 114 ton (indeks 148), v prvih dveh mesecih pa smo pretopili 810 ton Al (indeks 161).

Gradivo pripravila:  
Dragica Leskovač

# Dobro sodelovanje s TGO Gorenje

Z »lahkoto« in širokih ust nasmejani smo v obratu izparilnikov dne 4. 3. 1983 raztovorili tovor, ki je prispel iz TGO Gorenje — TOZD Hladilna tehnika. Mislim, da ni težko uganiti, za

kakšen tovor je šlo! Dobili smo testni hladilnik, v katerem je vgrajen naš izdelek. Hladilnik je prestal test in sedaj služi našim delavcem, ki so za uspešen test vložili svoj trud.

Osvajanje proizvodnje nekega tipa izparilnika pa izgleda nekako takole:

— najprej se iz načrta, ki ga pošlje kupec grafično izriše designe na poliestersko mat folijo,

ki je zmanjšan za dvainpolkrat v smeri valjanja

— ta graf oziroma posnetek se kot fotopodlaga nato rabi pri izdelavi sita za sitotisk (Slikar Maribor)

— s sitotiskom se nato prenese designe na spodnji Al trak na liniji Expandal, zvalja z zgornjim trakom, in nato na dodelavi izdelava 10 do 50 kosov izparilnikov kot vzorec

— na osnovi pozitivne ocene vzorca se nato izdelava nulta serija 500 kosov

— uspešna nulta serija da zeleno luč za poskusno naročilo 2000 kosov

— pozitivni poskusni količini — seriji sledi običajno naročilo

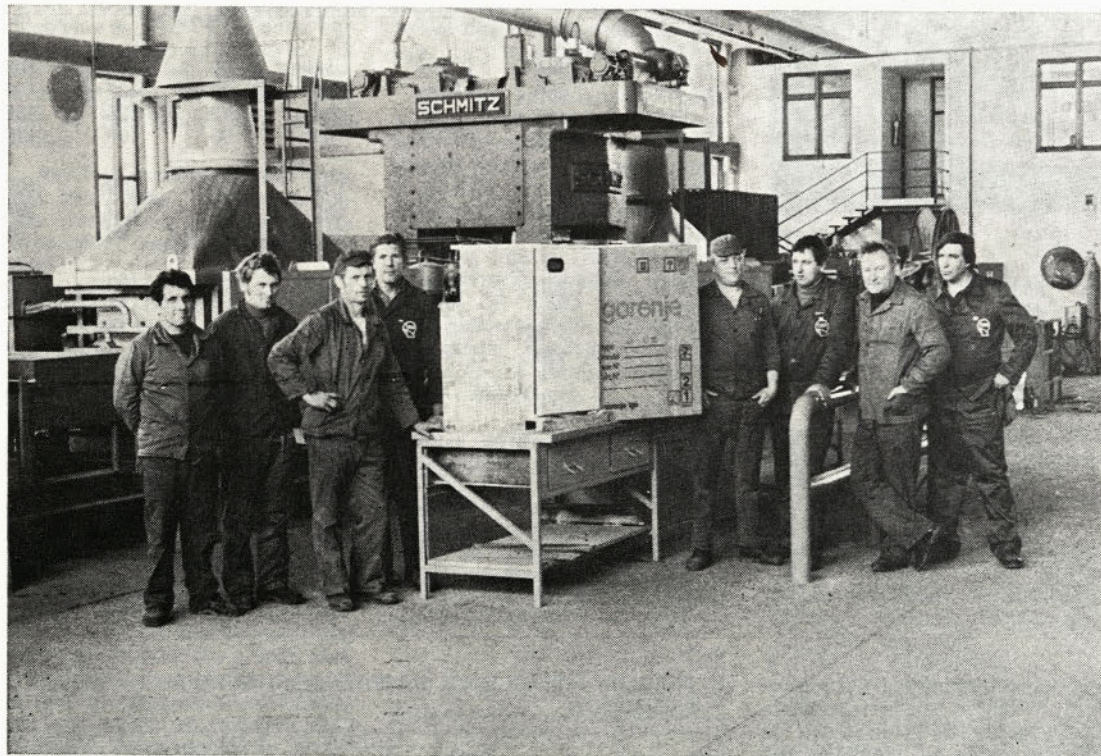
Da bo še dela na tem polju dovolj, nam pove podatek, da zainteresirani jugoslovanski kupci sedaj vgrajujejo v svoje hladilne aparate približno 26 tipov izparilnikov.

Vsekakor je podarjeni testni hladilnik tudi priznanje TOZD Hladilna tehnika in TOZD KK iz TGO Gorenje — našega kupca za uspešno sodelovanje pri osvajanju tega pomembnega elementa v hladilni tehniki, ki smo ga do sedaj v celoti uvažali v Jugoslavijo.

Zato smo tem bolj bili veseli tega »tovora«, ki je in bo posebej v soparnih poletnih mesecih pridobil na ceni.

Upamo, da ne bo prazen!

R. Topolovec



## Prosvetni društvi za vzgled

Tudi delovanje naših prosvetnih društev ima v naši socialistični družbi svoje mesto, ki ji vsekakor gre in jim tudi pripada. Njihovo poslanstvo je več kot znano, saj smo naši kulturi in kulturni in prosvetni dejavnosti posvetili veliko pozornosti z željo, da bi delovanje le-teh tudi uspelo vključiti v svoj krog aktivnosti čimširše množice delovnih ljudi in občanov. Skoraj ni potrebno opisovati delovanja takih društev v katerih delujejo razne dramske, folklorne, ritmične in še mnoge ostale skupine, ki v svojem delovanju morajo vložiti veliko volje, prostega časa, včasih pa tudi marsikje prispevati svoja lastna sredstva ob raznih prireditvah in akcijah.

V tem prispevku bi vam rad v krajši obliki predstavil dve najbolj znani Prosvetni društvi v krajevni skupnosti Kidričevo — Apače in pa seveda Kungoto (obe na Dravskem polju). Prav slednje, pa še ob tem velja izreči tudi naše skupne čestitke, praznuje 30-letnico obstoja tega daleč poznane prosvetnega društva, katero so letos izredno dostojno proslavili prav pred dnevom žena in tako združili ta mednarodni praznik z njihovim tridesetletnim prizadevanjem in us-

pehom. Naj omenim le to, da je dvorana prosvetnega doma v tej ne preveliki vasi, bila nabita do zadnjega kotička in da mnogi niso dobili prostora. Program je bil izredno dobro pripravljen — lahko bi mirno rekli — enkrat. To, kar so pripravili, bi morali videti tisti, ki imajo mnogo boljše prostorske kot tudi materialne možnosti. V dosedanjih 30 letih so pripravili ter igrali 11 iger ter z njimi gostovali kar v 26 krajih in teh 11 iger skupno igrali kar 77 krat. Poleg teh iger pa so pripravljali še razne veselice in proslave na gmajni na prostem. Vrsto let so imeli tudi svoj tamburaški zbor katerih 10 članov je vadilo kar v privatnih hišah. Žal je zbor deloval le 10 let, kar je za Kungoto velika škoda.

No, in končno so dočakali svoj največji uspeh, to je novo dvorano, ki so jo zgradili največ s prostovoljnimi delom.

Čeprav je prvi moški pevski zbor, ki so ga ustanovili leta 1970, prenehal delovati pet let kasneje, toda ni jim dalo miru in ponovno so lansko leto ustanovili moški pevski zbor. Kar je za to vas izrednega pomena, je to, da so leta 1973 osnovali svojo društveno knjižnico. Čeprav je začela s 108

knjigami, jih ima danes že prek 650. Za vaščane, ki se večinoma ukvarjajo s poljedelstvom, je izredno zanimivo to, da je vpisanih kar 1.800 bralcev, ki so si do danes izposodili že tudi preko 7.500 knjig. Še bi lahko naštevali in nizali uspeh za uspehom, pa vendar naj bo tokrat za marljive in izredno aktivne krajanje Kungote dovolj.

Pa pogledjmo še malo v sosednjo vas, v Apače, v kateri so prav tako pred leti z izrednimi prizadevanji zgradili novo prosvetno dvorano, ki danes zelo dobro služi svojemu namenu. Kako tam dela mladina, točno ne vem, vem pa, da je bila svoj čas aktivna (upam, da je še vedno).

Razne, dobro pripravljene proslave in mnoge veselice so jim prinesle del prepotrebni sredstev za njihovo dejavnost. Pri izgradnji so mnogi zelo dosti pomagali s prostovoljnimi delom in tako dali svoji vasi zares izredno lepo in estetsko urejeno dvorano. No, tudi oni so ob prazniku dneva žena pripravili zelo uspelo proslavo, na kateri je sodelovala tudi folklorna skupina iz Kidričevega ter seveda ritmična skupina iz domačega kraja. Tudi v tem primeru je bilo prireditelj proslave prosvetno

društvo, kateremu prav tako želimo v bodoče še mnogo uspehov na prosvetnem polju pri njihovem kulturnem poslanstvu — pa kaj več še kdaj ob priliki.

Torej v dveh zelo aktivnih vaseh v KS Kidričevo dobra aktivnost. Le v samem Kidričevem je bilo in vse bolj vlada mrtvilo! In kako dolgo še tako! Apače in Kungota jim naj bosta za lep in dober primer, da se do uspehov pride tudi z dobro organizacijo in veliko dobre volje in da ni vedno vzrok le pomanjkanje sredstev!

France MEŠKO

Članke za naslednjo številko pričakujemo do 10. aprila

# Spomini na junaško preteklost

Praden sem se odločil, da napišem ta prispevek, sem lep čas premišljal. Izhajal sem iz tega, da vsi dovolj poznamo zgodovino NOB in da smo dovolj obveščeni o praznovanju (jubilejnih let) obletnic zgodovinskih dogodkov revolucije. Verjetno je odločujoče vplival na mene lanskoletni obisk mladine TGA »po poteh revolucije« in sem (smo) že od takrat ostali dolžni napisati takšen prispevek.

Prav gotovo je sedaj čas, da se skupaj spomnimo 40 — obletnice bitke na Neretvi, najbolj humane bitke 2. svetovne vojne in naše revolucije. Posebej pa se bomo spomnili vseh znanih in nezanih udeležencev hudega boja in zlasti tistih, ki so dali življenje za boljši jutri.

Pri ogledu muzeja nam je delavec muzeja takole orisal dogodke iz leta 1943 in potek bitke: »Po uspehu enot NOV in POJ 1942 je bilo ustvarjeno svobodno ozemlje na področju Bihaća, katero so imenovali Titova država. Zaradi tega je na sestanku predstavnikov Nemčije in Italije pri Hitlerju 18. in 19. decembra 1942 bilo

sklenjeno, da se v celoti uniči NOV in POJ v Hrvaški in Bosni.

Plan je obsegal tri faze, in sicer: Vajs I — uničuje NOV in POJ v Liki, Kordunu in Banji, Cazinski krajini in Grmeču; Vajs II — uničuje NOV in POJ na območju Drvarja, Glamoče, Livna, Jajca, Ključa; Vajs III — razorožitev četniških enot v Dalmaciji, Hercegovini in Črni gori, zaradi eventualnega izkrcavanja angloameriških enot na Balkanski polotok.

V izvedbi operativnega plana Vajs-a je bilo angažiranih okoli 10 nemških in kvislinskih divizij, 12 eskadril letalstva in močne četniške enote — nad 100.000 vojakov. Enote NOV in POJ so štejele ca. 38.000 vojakov.

Operacije so se pričele 20. januarja 1943 z obkroževanjem svobodnega ozemlja iz več smeri: Karlovac—Gospić — Sanski most—Petrinja in ločitev ozemlja s smeri Karlovac—Bihać in Sanski most—Bihać.

Vrhovni štab je sklenil, da svobodno ozemlje zaščiti in hkrati s protiofenzivnim ma-

nevrom naredi prostor za kontraofenzivo proti Neretvi. NOV in POJ so uničili italijanske divizije, osvobodili Prozor, Imotski, Posušje.

Ker so se kolone ranjencev centralne bolnišnice počasi pomikale, je bila glavna operativna skupina konec februarja obkrožena. Prišlo je do izredno težkega in hudega boja za rešitev ranjencev, (okoli 4.000). Zaradi tega se je bitka imenovala »bitka za ranjence«.

Na levi strani Neretve so bile glavne enote četnikov Draže Mihajlovića (okoli 18.000 vojakov). Kljub hudemu pritisku sovražnika je tov. Tito sklenil, da se poruši most na Neretvi. Odločitev je bila zgo-

dovinskega pomena, ker je sovražnika zmedla.

7. marca je bil ukaz izvršen in so enote glavne operativne skupine z ranjenci po zasilnem mostu prešle Neretvo. (Zaradi tega je 7. marec praznik inženjerskih enot JLA.)

Četniške enote so bile razbite in Titovi vojaki so nadaljevali pohod v Črno goro, Bosno in Sandak.«

Ko smo si pogledali mesto dogodkov nismo mogli verjeti, da se je na tem mestu dogajala tako huda in usodna bitka naše revolucije, vendar »žive priče« so porušeni most in večni ogenj — ogenj zmage in slave padlim borcem.

J. M.

## Po končanem delu zadovoljen v pokoj

Naš sodelavec PRIMOŽIČ ANTON iz gradbenega vzdrževanja je izpolnil 40 let priznane delovne dobe in je šel v pokoj. Vesel in zadovoljen ter prepričan, da mu delovna doba ne manjka nas je že pred izstavitvijo odločbe povabil na zaključni večer. V Veliki Nedelji smo se sodelavci ob prijetni glasbi ter namiznih dobrotah lepo poslovili od našega dolgoletnega sodelavca.

Kljub predpisanim omejitvam pri delu je svoje delo kot skladiščnik v oddelku nizke gradnje opravljal vestno, skrbno in z veseljem. Delal je tudi sedem let v elektrolizi, nato večino let v progovni skupini, tako da je v TGA izpolnil 28 let delovne dobe.

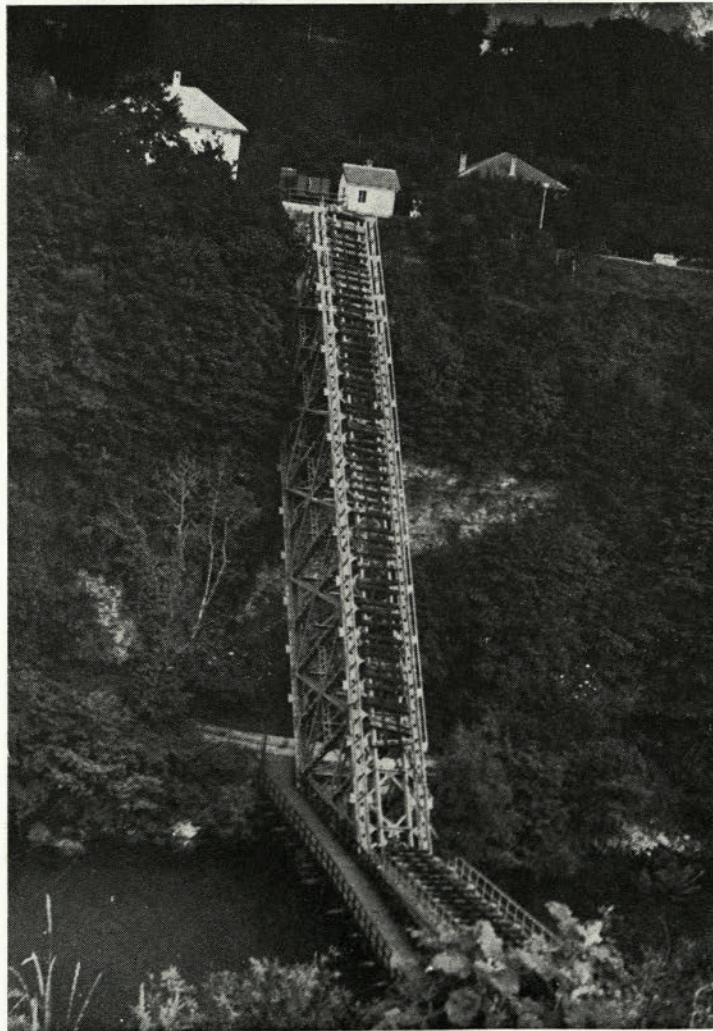
Želimo mu mnogo zdravih let v krogu svojih domačih!

Njegovi sodelavci



Anton Primožič

Most čez Neretvo



## Vražji fant zahodne strani

Takšen je naslov igre, ki so jo pripravili igralci ptujskega gledališča pod vodstvom režiserja Bojana Čebulja iz Maribora. Dogaja se v Irski (lahko bi se tudi pri nas).

Mlad fant pride v zanikrn kraj, kjer ljudje ravno čakajo, da bi se zgodilo kaj nenavadnega. Pripoveduje jim, kako je ubil svojega očeta, toda... V duhovitih zapletih (tudi ljubezenskih) bomo videli, kaj se zgodi potem.

Igra je po žanru mešanica med komedijo in dramo in lahko rečemo, da je ptujskim igralcem uspelo prebroditi to težko oviro, saj z duhovito situacijsko komiko in resnimi odnosi med osebami ves čas držijo gledalce v napetem pričakovanju. To se je pokazalo tudi v vseh osmih predstavah, ki so jih imeli doslej, saj je vsakokrat polna dvorana ptujskega gledališča aktivno sodelovala z igralci.

Predstava bo za našo delovno organizacijo 4. aprila ob 19.00 uri v ptujskem gledališču. Za vstopnice povprašajte pri sindikalnih poverjenikih.

# Za tovariške odnose se je treba potruditi

O naših medsebojnih odnosih bi lahko razpravljali na dolgo in široko, saj so prav gotovo tista tema, kateri je namenjen dober del našega časa tako na različnih sestankih kot tudi v pogovorih manjših skupin. V tem prispevku želimo spregovoriti samo o določenem delu naših medsebojnih odnosov, to je nekaterih naših odnosov na delovnem mestu. Žal se niti mi sami, niti naši vodje ne zamislijo ob resnici, da prijetni, tovariški odnosi zelo vplivajo na naše delovne uspehe. Če pa odnose zaostrimo, če tratimo čas z opravljanjem, s prepiranjem in z metanjem polen pod noge, to vpliva tudi na naše delo. Pa poglejmo, kako bi lahko izboljšali te odnose. Stvari, o katerih želimo spregovoriti, so sicer le drobčen delček iz pestrega mozaika naših odnosov, toda včasih so tudi malenkosti pomembne.

## ZGLEDI »VLEČEJO«

Saj veste, kako zelo radi se zjutraj zberemo pri kavici. Kuhanje kave sicer ni zamudno opravilo, vendar se ga večina le otepa. Marsikdo viha nos, češ kaj bi jaz pomival skodelice za svojimi sodelavci, pomembnejšega dela imam čez glavo. Tako potem kuha kavo ena in ista sodelavka, potem še pospravi in pomije skodelice, zalije rože in gre nemara tudi po malico. Prav bi bilo, da bi se pri teh drobnih opravilih sodelavci izmenjevali. Namesto, da se vprašamo: »Zakaj naj bi to storil ravno jaz?« se raje vprašajmo: »In zakaj tega ne bi storil jaz?« Potem o vse laže in odnosi med sodelavci bodo bolj sproščeni, bolj tovariški. Tudi vodja lahko kdaj skuha kavico. Če se ne brani dela, ki je marsikomu odveč, daje dober zgled in pripomore, da postanejo tudi drugi sodelavci ustrezljivi in pripravljivi prijeti za delo, ki ni njihova izrecna dolžnost. Seveda pa naj vse ostane v pravih mejah.

## TUDI POHVALA JE POTREBNA

Odkritosrčnost je najboljšo orožje proti spletkam in obrekovanju, ki ga je tudi med nami kar precej. Kadar se nam zdi kako delo dobro opravljeno, stopimo k sodelavcu in mu izrečemo svoje priznanje. Tudi kadar se nam zdi kaka stvar vredna kritike, ne molčimo in se ne pri- tožujemo samo takrat, ko nas krivec ne sliši. Jasno in glasno, toda brez pretiravanja povejmo, kar nam ni všeč. Vedno se pogovorimo neposredno s sodelavcem, ki se ga zadeva tiče, ne pa da razpravljamo o odnosih s sodelavci, ki se nam zdijo bolj simpatični; temu namreč že lahko rečemo obrekovanje.

Kadar nas kakšna stvar hudo razjezi in bi si radi dali duška, zavrtimo telefonsko številko 95 in povejmo ženskem glasu, ki napoveduje točen čas, vse, kar nam teži srce.

Kaj pa zavist? Če le moremo, jo premagujemo; če pa to ne gre, jo vsaj skrijmo. Ne pokažimo, da zavidamo sodelavcem uspeha, ki jih dosegajo v poklicu in v zasebnem življenju, ampak si po svojih močeh prizadevamo,

da bi tudi mi dosegli tisto, kar si želimo.

## NE IZMIKAJMO SE SKUPINSKIM SLAVJEM!

Vsaj od časa do časa nanese, da v pisarnah ali delavnicah slavimo kak dogodek: rojstni dan, prihod na delovno mesto, odhod v pokoj, novopečeno očetovstvo... Takrat nazdravimo s sodelavci, se pogovorimo tudi o neslužbenih zadevah, sprostito se in se poveselimo. Naj pijemo ob takšnih priložnostih kavo, vino ali sadni sok, paziti moramo, da ostane vse skupaj v mejah zmernosti. Skupnim praznovanjem se ne izmikamo, ker to kviri tovariške odnose. Zdi se, da se izogibamo sodelavcem in da nam njihova družba ne ugaja. Ni pa prav, če pretiravamo z veseljem. Tudi tisti, ki je prvi pri steklenici in se zabava tudi takrat, ko že vsi drugi sedejo spet k delu, ne ravna prav. Pol ure za veselje ob pomembnejšem osebnem dogodku, res ni prevelika izguba časa. Kdor pa preveč rad veseljači in pravzaprav samo išče izgovor, da bi se lahko izognil delu, v obeh sodelavcev gotovo ne uživa pravega ugleda. Če ne vemo, kako bi ravnali, ravnajmo tako, kot večina sodelavcev. Vživimo se v okolje, v družbo, bvdimo vedri in sproščeni, vendar brez pretiravanja.

## O ŠEFIH

Že mogoče, da je šef tako sijajen človek, da zažarimo od veselja že takrat, ko ga srečamo. Običajno pa ni tako. Tudi šefi so samo ljudje z dobrimi in slabimi lastnostmi. Nepri- merno je, če na tihem razmišljamo samo o slabih lastnostih svojega šefa, tedaj pa, ko govorimo z njim, smo prijazni in ustrezljivi kar se le da. Ne bomo s šefom nič bolj prijazni, kot smo s sodelavci, pa bodo odnosi takšni, kot morajo biti. Vsak opravlja svoje delo, vsak si prizadeva po svojih močeh, tako vodilni delavec kot tudi začetrnik. Zakaj bi bili torej navzgor prijazni, navzdol pa osorni in nedostopni? Tovarištvo gojimo na obeh ravneh. Naša prijaznost bo tem bolj cenjena in iskrena, čim bolj enakomerno jo bomo znali porazdeliti.

## OBLEKA VPLIVA NA NAŠO SAMOZAVEST

Služba ni modna revija, na kateri bi dan za dnem razkazovali vse, kar premore naša garderobna omara. Delovnega dne ne smemo spreminjati v tekmovalne, »katera je najlepše in najboljše oblečena«. Nikjer ni rečeno, da mora nova bluzo ugajati prav vsem sodelavkam. Pomembno pa je, da ugaja nam: obleka, v kateri se dobro počutimo, nam vliva samozavest. Če imamo občutek, da smo urejeni in da smo dovolj storili za svoj videz, smo boljše volje, odločnejši, pri delu uspešnejši. Kdor pa se počuti negotovega, je pogosto slabe volje; razdražljiv, neprijazen. Ne odmikajmo se od povprečja, prizadevajmo pa si dvigniti povprečje.

## POKAŽIMO RAZUMEVANJE ZA SODELAVČEVE SKRBI

So ljudje, ki tudi na delovnem mestu govorijo, kot bi jih navil, in so ljudje, ki mislijo, da sodi k njihovim delovnim obveznostim tudi stroga molčečnost. Ne odprejo ust, ne sodelujejo v nobenem zasebnem pomenku ob dopoldanski kavi. Prepričani so, da se lahko z molčečnostjo izognejo spletkam in obrekovanju, ki kvirijo odnose marsikje pozabljajo pa, da se s sodelavci ni mogoče pogovarjati le o strogih poslovnih zadevah. Sodelavec ni le delavec, ampak ima tudi svoje zasebno življenje, od zasebnega življenja sta pogosto odvisna njegova delovna zmoglost in njegovo razpoloženje. Ni mogoče, da ne bi med ljudmi, ki preživljajo skupaj ves delovni dan, nastajale razne napetosti, da se ne bi kdaj pa kdaj razvnel tudi kak prepir. Vsi smo ljudje, prav radi kdaj kaj povemo alikaj slišimo, tudi kakšne stvari, ki se nas ne tičejo. Ne moremo se izogniti osebno obarvanim pomenkom s sodelavci. Vsakega sodelavca poskušajmo razumeti in potrpeti z njim, četudi nam ne ugaja. Nevljudno je, če nočemo poslušati, kadar nam pripoveduje o svojih skrbih ali težavah. Prav pa je, da potem molčimo o tem, kar nam je zapal in da ne raznašamo čenč. Narobe ravnajo tisti, ki kažejo sodelavcem, da nekaj vedo in da tega nalašč nočejo povedati dalje — bahajo se z vlogo zapupnika. To pa seveda ne ustvarja prijetnih odnosov v delovnem kolektivu.

## OSEBNI RAZGOVORI SO POTREBNI

Marsikaj se lahko dogovorimo po telefonu, vendar se nikakor ne ogibajmo vsem osebnim stikom s sodelavci. Kdor se zabarikadira za svojo pisalno mizo in pozabi, da živi v delovni skupnosti z ljudmi, ne z avtomati, je na zgrešeni poti. Sodelavci ga kmalu označijo za prtega, vzvišenega človeka, ki

se noče vživeti v kolektiv. Takšen človek ostane ob strani dogajanja, z nikomer se ne zbliza, ne more opravljati skupinskega dela tako, kot bi bilo treba. Kadar se s kom pogovarjamo neposredno, vzemo o stvari, ki nas zanima, mnogo več, kot če se pogovarjamo po telefonu. Koristno je, če od časa do časa zapustimo stol in pisalno mizo in stopimo do sodelavcev, katerih nasvet potrebujemo. Ne le, da se razgibamo, s tem, ko iščemo osebne stike, pripomoremo, da se razpoloženje na delovnem mestu sprošča, da postanejo odnosi tovariški in da teče delo bolj gladko. Seveda pa ne smemo motiti sodelavcev ob vsakem trenutku. Treba je imeti občutek, kdaj je čas za pomenek in kdaj čas za delo. Kdor se ne zna zblizati s sodelavci, ni dober delavec, kdor pa pogosto išče priložnost za klepet in s tem moti druge pri delu, prav tako ni cenjen član kolektiva.

## KAJ OVIRA SLOŽNOST?

Nekateri sodelavci so nam bolj pri srcu, bolj se razume- mo z njimi, drugi nam niso všeč, pravzaprav bi nam bilo življenje najprijetnejše, če se ne bi dan za dnem srečevali s temi, nam neprijetnimi ljudmi. Toda osebnih nagnjenj na delovnem mestu ne smemo kazati javno. Ozračje v kolektivu je napeto, če se sodelavci družijo v skupino, če skupine nasprotujejo drug drugi, če so sodelavci sovražni, namesto da bi bili tovariški. Običajno se kaže strpnost med sodelavci v ne prestrogi, vendar zelo opazni obliki. Nasprotniki se izogibajo drug drugega, prenašajo govore, ki naj bi onemogočile drugoga, ustvarjajo napetost v ozračju. Poskusimo se izogniti takšnemu zgrešenemu ravnanju. Bodimo z vsemi enako prijazni. Ne zaostrujmo odnosov, ne kažimo svojih simpatij in antipatij. Pomagajmo tistemu, ki potrebuje našo pomoč, svetujmo tistemu, ki bi rad naš nasvet. Ravnajmo tako, kot si želimo, da bi drugi ravnali z nami, pa bodo delovni dnevi prijetnejši in odnosi v kolektivu takšni, kot je za vse najboljše.

## OPRAVIČILO

Vsi, ki ste poznali Ivana Gregoreca, ste že opazili neljubo napako, ko smo ga v prejšnji številki poimenovali Ivan Ogrinec. Vsem, posebno pa tovarišu Gregorecu, se opravičujemo.

Uredništvo