

ALUMINIJA



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

LJUDSKA IN ŠTUDIJSKA KNJIŽNICA
62250 P T U J
Trg svobode 1
0:20
PTT-JUGOSLAVIJA
Ljubljana

ST. 4

APRIL 1971

LETNIK IX

Naš Prvi maj

Naš praznik se bliža — PRVI MAJ!

To ni samo naš praznik — to je praznik mednarodnega delavskega gibanja, praznik vsega naprednega, kar je bilo spočeto in priborjeno v znamenju nadčloveških naporov in borb delavcev v mnogih državah — od demonstracij in štrajkov do pravih revolucij.

Naš PRVI MAJ smo prvič v zgodovini radostno in zmagoslavno praznovali šele leta 1946, ko je bila uspešno dobojevana naša narodna in socialna revolucija v obliki izredno krvavega narodno-osvobodilnega boja v štirih letih težke okupacije. Zato je PRVI MAJ tudi resnično naša in izvirna pridobitev, ki je vsako leto ne izpričujemo samo z vnanimi manifestacijami, marveč je to praznik, globoko zasidran v nas samih — v srcih milijonov občanov in samoupravljalcev Jugoslavije.

Na izvirni poti naše samoupravne družbe doživljamo poleg velikih uspehov tudi različne pretrase, ki pa ne morejo zasenčiti velikih pridobitev PRVEGA MAJA v naših specifičnih pogojih. Dosegli smo mnogo, na kar smo upravičeno lahko ponosni; naš delovni človek, ki danes ve, za kaj dela, ki se izobražuje, da bi lažje delal, ki počne celo kulturo, čeprav mu je bilo nekoč, za Cankarja, usojeno samo mesto hlapca, ta delovni človek je s svojimi velikimi dejanji v boju in pri delu že izpričal, da niso bile in da še vedno niso (Vietnam, Bližnji vzhod, Latinska Amerika itd.) zaman žrtve, katere je potrebno prispevati za napredek vsega človeštva, a hkrati za lastno nacionalno samobitnost, svobodo in samostojno življenje v svetovni družini narodov.

Ob praznovanju letošnjega PRVEGA MAJA si ob stisku delovnih rok zaželimo: na dosedanjih velikih pridobitvah in izkušnjah še smejeje naprej, vsak v svoji lastni hiši, da bo naš prihodnji delavski praznik še bolj radosten in veličasten! — sk

Za PRVI MAJ - mednarodni Praznik dela - čestitajo vsem članom našega delovnega kolektiva in njihovim svojcem, obenem jim želijo prijetno praznovanje

**SAMOUPRAVNI
ORGANI PODJETJA**

**DRUŽBENO -
POLITIČNE
ORGANIZACIJE
PODJETJA**

VODSTVO PODJETJA

UPRAVA PODJETJA

**UREDNIŠKI ODBOR
„ALUMINIJA“**



ZGODOVINSKA OBLETNICA OSVOBODILNE FRONTE

PRAZNUJMO - DOSTOJNO SLAVNI PRETEKLOSTI!

LETOS POTEKA NATANKO TRIDESET LET OD DNEVA, KO JE BILA USTANOVLJENA OSVOBODILNA FRONTA SLOVENSKEGA NARODA, KI IMA V DANAŠNJI SOCIALISTIČNI ZVEZI DELOVNEGA LJUDSTVA DOSTOJNEGA NASLEDNIKA V BORBI ZA UVELJAVITEV VSEH PRAVIC DELOVNEGA LJUDSTVA.

Vsekakor je prav, da se tudi mi spomnimo te zgodovinske obletnice, na katero je vezan osvobodilni boj slovenskega naroda za lastne pravice. Ne bomo brskali po datumih, ker te naši ljudje v glavnem poznajo, vsekakor pa si bomo vsaj na kratko priklicali v spomin nekatere najpomembnejše komponente tega, za nas Slovence velikega praznika.

Kot sem že uvodoma omenil, je današnja Socialistična zveza delovnega ljudstva dostojna in verna naslednica vseh tradicij Osvobodilne fronte slovenskega naroda. Pri opredeljevanju družbene vloge in mesta Socialistične zveze delovnega ljudstva in organizacije, ki naj bi tej vlogi ustrezala, se Socialistična zveza Slove-

nije opira na dvoje bistvenih izhodišč: na zgodovinsko vlogo, katero je podedovala od predvojnega naprednega gibanja in Osvobodilne fronte, in na značaj, katerega ji je kot najširši politični organizaciji delovnih ljudi ter bistvenemu šestavnemu delu samoupravljanja in neposredne socialistične demokracije določila naša ustava.

Zgodovino slovenskega naroda označuje boj za narodno in socialno osvoboditev. V tem dolgotrajnem boju slovenskega delovnega ljudstva, katerega je v začetku modernega družbenega gibanja pretežno nosil delavski razred, je značilno obdobje boja proti reakcionarnim režimom stare Jugoslavije. V tem boju so bili

z delavskim razredom združeni napredni ljudje vseh slojev našega naroda in s predvojno ljudsko fronto že povezani v organizirano družbeno akcijo.

Z drugo svetovno vojno je za slovenski narod napočil usoden čas. Zaradi obrambe slovenskega naroda so se na pobudo Komunistične partije združile vse njegove svobodoljubne in napredne sile. Ustanovljena je bila, na predvojnih revolucionarnih izkušnjah — OSVOBODILNA FRONTA.

Ob programu Osvobodilne fronte so se ne glede na svetovnonazorske in druge razlike izjemno združili delovni ljudje. Ljudske množice so prvič v zgodovini slovenskega naroda postale (Nadaljevanje na 2. strani)



BORIS KIDRIČ

Pred 18. leti — 11. aprila 1953 ob 14,35 uri je v Beogradu preminil BORIS KIDRIČ, član zveznega Izvršnega sveta, član sekretariata Izvršnega komiteja CK ZKJ in prvi predsednik slovenske vlade, po katerem se v znak spoštovanja in priznanja imenuje po njegovi smrti tudi naša tovarna.

Pokojni Boris Kidrič je izoblikoval lik doslednega revolucionarja in borca že v predvojnem revolucionarnem gibanju, ko se je kot miad intelektualca vključil v SKOJ in KPJ. Njegova revolucionarna pot ga je pripeljala v sam vrh vodstva narodnoosvobodilnega boja in povojne socialistične izgradnje v Sloveniji in Jugoslaviji. Boris Kidrič je bil znan kot

strasten bорец, revolucionar in državnik, katerega delež je neprecenljiv — zlasti pri trasiranju naše izvirne gospodarske poti in pri uveljavljanju enakopravnih odnosov v mednarodnem delavskem in komunističnem gibanju, kar je prišlo do izraza zlasti v obdobju Informbiroja. Boris Kidrič je eden od najvidnejših pobudnikov vpepljave delavskega samoupravljanja v Jugoslaviji.

Spominu velikega revolucionarja Borisa Kidriča se bomo najbolj dostojno oddolžili s tem, če bomo kot samoupravljalci dosledno uveljavljali in v praksi dopolnjevali njegove velike, še vedno žive in veljavne zamisli in pobude.

—ko

PRAZNUJMO - DOSTOJNO SLAVNI PRETEKLOSTI!

(Nadaljevanje s 1. strani)
subjekt političnega odločanja. Osvobodilna fronta je postala najširša politična osnova narodnoosvobodilnega boja in nove ljudske oblasti. Program Osvobodilne fronte je zrasel po volji ljudi in pod vodstvom najprogressivnejših različnih družbenih skupin, slojev in subjektov v političnem življenju. Najpomembnejši dosežek naše družbe po osvoboditvi je uvedba samoupravljanja v novi Jugoslaviji. Gradimo takšne odnose, v katerih delovni človek čedalje bolj popolno in neposredno nadzoruje, razpolaga in upravlja s presežnim delom. Takšen samoupravni družbeni položaj delovnega človeka čedalje bolj postaja tudi sredstvo za premagovanje politične in ekonomske odtujenosti človeka v sodobnih razmerah.

Iz samoupravnega odnosa izvira tudi sedanja vloga Socialistične zveze. Postati mora tvoren dejavnik za politično dogovarjanje različnih družbenih subjektov, različnih nosilcev družbenih akcij. Delovati mora kot demokratična organizatorica boja mnenj, kot nosilka sinteze in usmerjevalka progressivnega oblikovanja družbene zavesti. V tem samoupravnem in političnem delovanju Socialistične zveze je torej mesto za družbeni dogovor in njemu sledečo družbeno akcijo.

V takšnem položaju se kaže novi samoupravni značaj Socialistične zveze, hkrati pa tudi kontinuiteta s tradicijo Osvobodilne fronte.

Tako je Socialistična zveza tudi v ustavi opredeljena kot eden od političnih in samoupravnih mehanizmov, ki omogočajo, da prihaja delovni človek v razmerah neposredne samoupravne demokracije do učinkovitega izraza pri družbenem odločanju. Naša samoupravna demokratična družba

bo hitreje napredovala, če bomo ustvarjali čimveč možnosti za to, da bodo delovni ljudje lahko sprejemali skupne rešitve. Ustvarjati moramo možnosti, da bodo sprejemali družbene odločitve vsi, ki so zanje zainteresirani, da bodo lahko izražali svoja stališča, jih preverjali in se skupno dogovarjali. Dogovori se morajo spreminjati v družbeno akcijo, pri kateri pa moramo sodelovati prav vsi, katerim je smoter in želja: boljši in srečnejši jutrišnji dan. Nujno sredstvo v takšnem lastnem neposrednem organiziranju ljudi postaja danes prav Socialistična zveza delovnega ljudstva.

Kot torej danes, ob tridesetletnici ustanovitve Osvobodilne fronte, gledamo nazaj na mučno in težko, s krvjo prehojeno pot, si vsekakor moramo priklicati v spomin vse težke dni, ko se je krojila naša današnja usoda, naš današnji kos kruha, ki pa je nekaterim postal že prevelik; ti so že davno pozabili na tiste čase, ko so naši delovni ljudje popolnoma drugače gledali na svojo prihodnost, kot pa to gledamo danes mi.

Ne bi bilo prav, če bi tako obletnico, kot je prav 30. obletnica ustanovitve Osvobodilne fronte, pozabili in ji ne bi dali ob jubileju tisto priznanje, ki ji po vsej pravici tudi pripada. Socialistična zveza, ki nadaljuje svetle tradicije nekdanje Osvobodilne fronte, naj bo za vse nas tista organizacija, ki bo tudi v prihodnje vedela, kje je njeno mesto in vloga; vsi mi, ki smo člani te množične organizacije, pa smo dolžni tudi prispevati svoj delež. Naj bo praznovanje tega zgodovinskega dneva, 27. aprila, zares svečano in dostojno spominu na Osvobodilno fronto!

F. M.

Zakaj je zniževan dodatek za nočno delo?

Ob tem vprašanju me bo prav gotovo kdo prijel za besedo in rekel: »Saj ni res!« Toda, vztrajal bom pri svojem in poskušal dokazati, da je res.

Vzemimo primer, da je nekdo pred letom dni zaslužil na uro toliko, da si je lahko kupil določen predmet ali količino blaga. Če te količine blaga ali predmeta danes ne more kupiti z enournim zaslužkom, pomeni, da se mu je zaslužek zmanjšal, pa čeprav dobi enak znesek denarja kot lani.

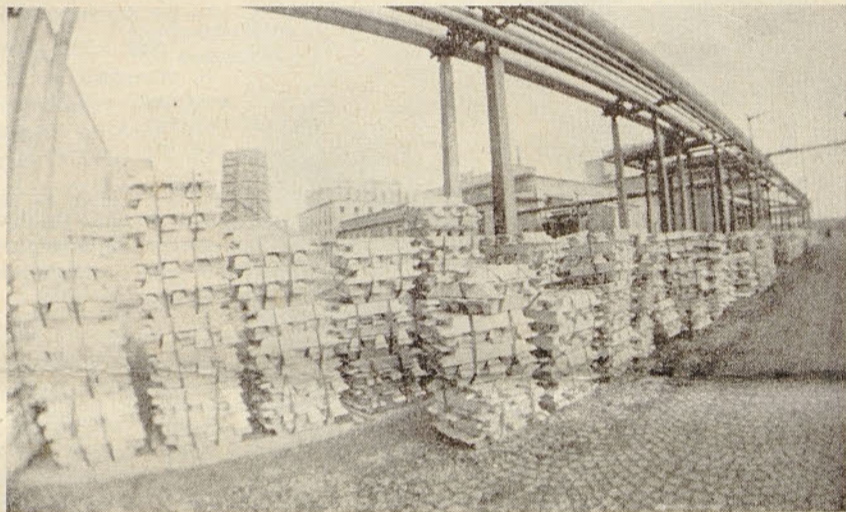
Prav podoben primer je pri našem izmenskem dodatku, ali kot ga imenujemo, dodatku za nočno delo v izmeni. Medtem ko vrednost dinarja pada, čemur pravimo inflacija, cene in življenjski stroški naraščajo in temu primerno osebni dohodki, pa izmenski dodatek, ki ki je itak nizek, ostaja nespremenjen. Njegova absolutna vrednost je sicer nespremenjena, relativno pa pada v primerjavi z ostalimi osebnimi dohodki.

Naj mi vodja DE osrednjih služb oprsti, toda kot podpisniku naloga za obračunavanje osebnih dohodkov za leto 1971, mu moram zastaviti vprašanje: »Ali je dosedanji izmenski dodatek previsok?« Če ni, zakaj ga potem znižujemo?

Ne podcenjujem 140 dinarjev, kolikor približno znaša izmenski dodatek na mesec, toda rad bi vedel, koliko je takih, ki bi se za ta denar odpovedali rednemu nočnemu spanju,

v izmeni in 12,5% dodatek za opravljeno nočno uro, kar je bilo preračunano na takratno neto vrednost točke, ki je znašala 0,5355 din. Z zviševanjem neto vrednosti točke sta se procentualno zviševala oba dodatka ter so se razlike med dodatkom za nočno delo med posameznimi delavci vedno večale. Ker pa je dodatek pogojen z nočnim delom in pripada delavcu, ker dela pod nekimi težimi pogoji (ponoči, ob nedeljah in državnih praznikih, popoldne) in ker so ti pogoji za vse delavce enako težki, je seveda dodatek za vse delavce enak.

Tov. Panzalović, zastavljam vam protivprašanje: »Menite, da bi bilo pravično, da bi še nadalje izplačevali dodatek procentualno na osebni dohodek?« Vaša tarifna postavka znaša 927 točk na uro in je domala trikrat višja od tistega delavca, ki ima samo 331 točk in prav tako dela v izmeni, torej pod enakimi pogoji. Po vašem mnenju, tov. Panzalović, bi naj vi prejeli za to, ker delate pod enakimi pogoji, trikrat višji dodatek od omenjenih delavcev! Ali se vam zdi to pravično? Je mogoče vaša noč trikrat daljša?



Aluminij

redni prehrani in pa prostim sobotam in nedeljam, katere imajo tisti, ki delajo v dopoldanski izmeni. Verjetno bo kdo pomislil, saj imajo v izmeni prav toliko prostega časa, kot tisti, ki delajo dopoldne. Drži, toda dan ni noč in tudi ponedeljek ni nedelja.

Mislim, da je nočni ali izmenski dodatek sestavni del osebnega dohodka in mi ni jasno, zakaj ne bi smel naraščati v skladu z naraščanjem osebnega dohodka? Mislim, da tudi pravilnik, po katerem je, da tako rečem, fiksirana višina izmenskega dodatka, ni na mestu in ga bo treba slej ko prej menjati, če seveda želimo odpraviti navedeno anomalijo.

Nimam namena ugotavljati, ali je upravičena uravnilovka pri izmenskem dodatku ali ni. Pač pa, če velja sistem uravnilovke pri izmenskem dodatku kot estavnemu delu osebnega dohodka, ne vidim razloga, da ta sistem ne bi veljal še za druge dele osebnih dohodkov.

Tudi o tem vprašanju bi morali razmisliti pri sestavljanju novega pravilnika o OD.

Djordje Panzalović
livarna

Odgovor na vprašanje: „Zakaj je zniževan dodatek za nočno delo?“

Na omenjeno vprašanje bi najprej odgovoril, da dodatka za nočno delo v izmenah, kakor se uradno imenuje, ne znižujemo in da je fiksiran ter znaša za opravljeno nočno uro v izmeni 2,65 din, kar da v letnem povprečju okrog 140,00 din mesečno.

Primerjava, ki jo ugotavljate v dopisu, je nesmiselna, ker če bi ugotavljali relativno vrednost dinarja, bi morali vedno ustrezno valorizirati tudi ostale osebne prejemke, ne samo dodatek za nočno delo v izmeni. Nadalje bi še navedel, da dodatka za nočno delo ni določil vodja DE Osrednjih služb, pač pa delavski svet s sklepom št. 73/70, z dne 6. februarja 1970.

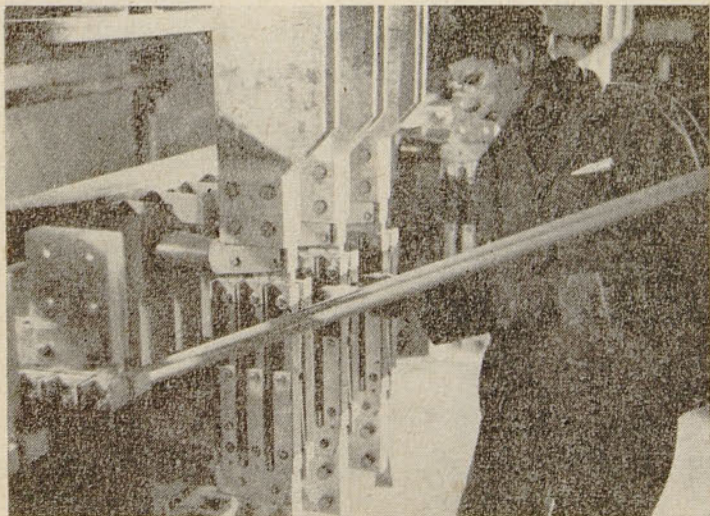
Omenjeni dodatek smo pred tem izplačevali ločeno in sicer kot 10% dodatek za delo

Po obstoječem pravilniku dobijo vsi delavci za enake delovne pogoje enako plačilo, tako vi kot tehnik v livarni na delovnem mestu vodje izmene 37/3/II dobite za to, ker imate srednješolsko izobrazbo (320 točk) ravno toliko osebnega dohodka, kot ga prejema tisti tehnik, ki ima srednješolsko izobrazbo (320 točk) in dela nekje v razvoju ali drugi enoti. Razlika med osebnim dohodkom posameznih delavcev nastane le v primeru, če kdo dela manj zahtevno delo, z različno izobrazbo, pod različnimi pogoji dela in z različno odgovornostjo. Za enake pogoje dela velja pri nas enako plačilo, zato je tudi dodatek za izmensko delo enak za vse, ker delajo vsi pod enakimi pogoji in so noči, državni prazniki in nedelje za vse enako dolge.

Da relativna vrednost dinarja pada, je splošno znano dejstvo, vendar doslej ne poznam nobenega podjetja, ki bi uvedlo »dodatek za relativno zniževanje vrednosti dinarja«, kot bi se naj takšen dodatek imenoval, ker bi ga bil deležen tudi tisti, ki dela v dnevni izmeni, saj se njegova relativna vrednost dinarja ravno toliko zmanjšuje kot vrednost tistega denarja, ki ga prejmete Vi kot dodatek za nočno delo v izmeni. Študij o relativni vrednosti denarja je stvar politične ekonomije, ko pa sestavljamo pravilnike o delitvi osebnih dohodkov lahko to relativno vrednost upoštevamo le v mejah možnosti podjetja.

Ponedeljek ni nedelja — to imate prav in to sam vem —, saj je nedelja označena na koledarju ali z rdečimi ali pa debelo tiskanimi črkami. Sicer pa se naš koledar imenuje julijansko-gregorijanski, ker smo ga povzeli po starih Rimljanih, ki so te dneve že poznali, zato ni Vaša ugotovitev v pismu nobeno odkritje.

Ivan Beras



Pleskanje enosmernih ločilk

» AKCIJA — 75 «

RK ZMS LJUBLJANA je izbrala naš aktiv ZM, da sodeluje v akciji

Že na začetku »Akcije — 75« naj bo jasno, da je uspeh akcije odvisen od prizadevanj vseh sodelujočih aktivov. (Nekaj misli o namenu in programu akcije).

KAJ ŽELIMO Z AKCIJO IN KJE SO RAZLOGI ZA TO, DA SMO SE ZANJO ODLOČILI?

V vodstvu RK ZMS so se odločili, da se je treba tudi v prihodnjem delovnem obdobju maksimalno usmeriti k delavski oziroma zaposleni mladini. Ta del mlade generacije je izredno številčen in predstavlja domala polovico članov organizacije ZM in več kot tretjino vseh zaposlenih v naši republici. Vsaj toliko, kot število zaposlenih mladih, pa je pomembna kvaliteta problemov, s katerimi se mladi srečujejo v delovnih organizacijah — kot sestavni del vseh zaposlenih.

prispevati večji delež. Tudi dosežki so to aktivnost vzpodbujali. Z dogovori, s stiki z vodstvi občinskih konferenc ZMS, že omenjeno konferenco in brošuro, s seminarji za vodstva aktivov v delovnih organizacijah in z drugimi oblikami.

Tokrat želimo še več. RK ZMS hoče biti v neposrednem stiku z nekaterimi aktivni ZM v delovnih organizacijah. Želijo jim pomagati in jih vzpodbujati h kvalitetnejši aktivnosti. Zato so se odločili

svete — po dogovoru z republiškim vodstvi obeh organizacij — in je treba, razumljivo, računati z njihovim aktivnim odnosom. Nobenega dvoma namreč ni, da so močni rezultati te akcije v interesu vseh omenjenih dejavnikov.

Seveda izbira 75 aktivov ne pomeni, da so pozabljeni ostali aktivni ZMS v DO. Nasprotno, tudi delo z njimi bomo intenzivirali, ne nazadnje pa so prepričani, da bodo tudi rezultati izbranih vzpodbudno vplivali na delovanje ostalih aktivov.

KAKŠEN JE PROGRAM AKCIJE?

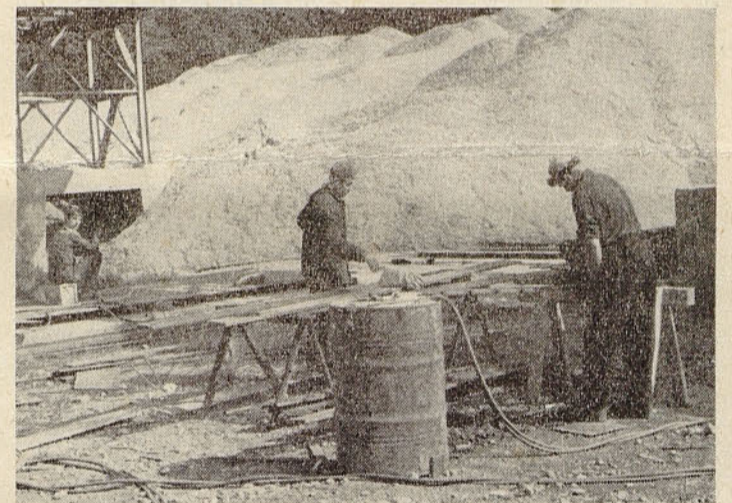
1. Usposabljanje bomo posvetili največjo pozornost. V ta namen bodo organizirani posebni seminarji za predsednike teh aktivov. Seminar bo razdeljen na štiri dele (november, december, januar, februar) po tri dni. Čas, ko bomo skupaj, bomo izkoristili tudi za razgovore z najvišjimi predstavniki slovenskega javnega, gospodarskega in političnega življenja, za izmenjavo mnenj, izkušenj in doseženih rezultatov pri uresničevanju programa. Pri vsem tem je pomembno tudi to, da bodo seminarji zahtevali individualno pripravo udeležencev in njihovo obveznost, da investicijo v njihovo usposabljanje upravičijo s kvalitetnim delom v aktivu ZMS.

Pri usposabljanju načrtujejo tudi drugo — še pomembnejšo akcijo. Gre za usposabljanje čimširšega kroga članov ZM v vseh DO. V ta namen bo RK ZMS pripravila predlog za vsebino izobraževalnega cikla in seznam gradiva ter dala sugestije za predavatelje, katere bo treba pridobiti predvsem v lastni DO, občini in občinski organizaciji ZMS. Pri tem je najpomembnejše, da bo v to izobraževanje vključeno čimveč mladih. Zato se bo potrebno tudi ustrezno organizirati in po

potrebi formirati več skupin, upoštevati izmensko delo in vse drugo. Kako organizirati te oblike, bo najlažje odločiti v vsaki DO posebej. Za nas je osnovno to, da bo aktiv to usposabljanje organiziral in da bo — kot rečeno — vključeno čimveč mladine. Pri usposabljanju naj omenim še udeležbo na področnih seminarjih za vodstva vseh aktivov ZMS, katere bo prav tako organizirala RK ZMS, in na morebitnih seminarjih; te bodo organizirale občinske konference ZMS.

2. Razvojni načrti so v tem trenutku izredno aktualni. Pri tem mislim predvsem na razvojne načrte DO, pa tudi na ustrezne načrte občin, regij in republik. Zato bo aktiv moral razpravljati o teh vprašanjih, zavzeti svoja stališča in opredeliti svoje naloge.

3. Samoupravljanje v delovni organizaciji mora biti stalna skrb ZM. Zato bo aktiv razpravljati o doseženi ravni samoupravnih odnosov v DO, o pomanjkljivostih in predlogih za izboljšanje razmer. Predstavniki aktivov bo sodeloval tudi na občinskih, regionalnih in republiških srečanjih mladih samoupravljalcev; to bo sočasno naš prispevek h kongresu samoupravljalcev Jugoslavije.



Montaža

4. Kadrovska politika mora biti prav tako v središču pozornosti političnega dela. V tem obdobju bo aktiv posvetil posebno pozornost vprašanju, ki spadajo v kompleks kadrovske politike. Znotraj tega bo posvetil posebno pozornost izobraževanju zaposlenih. Gre za oceno stanja v odnosu do splošnega, strokovnega in družbeno-ekonomskega izobraževanja in za opredelitev nalog.

5. Stanovanjska problematika.

6. Telesna kultura in rekreacija vseh zaposlenih.

7. Mladina v Zvezi sindikatov, mladi v ZK (tudi sprejem), mladi komunisti v ZM in mladi v samoupravnih organih.

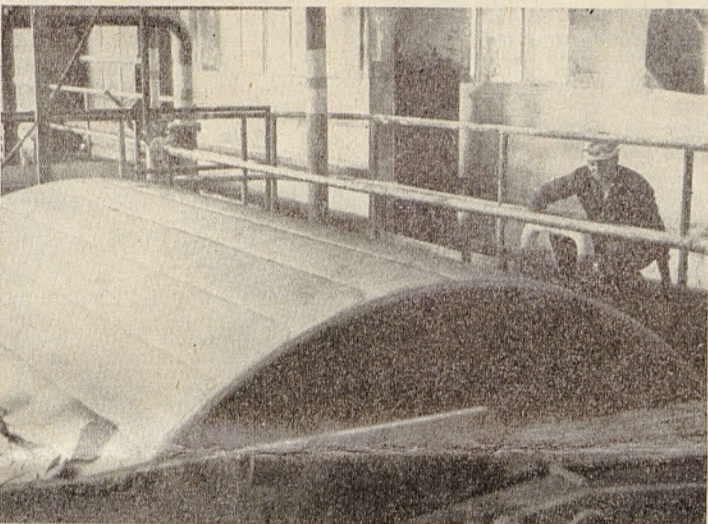
Pri zadnjih treh točkah gre za oceno stanja in za iskanje rešitev, ki naj izboljšajo razmere. Stanovanjska problematika je še posebej aktualna ob upoštevanju razprav o oblikovanju nove stano-

vanjske politike v SRS, telesno-kulturna problematika pa ob konferenci ZMS o telesni kulturi in ob upoštevanju kritičnih razmer na tem področju v Sloveniji, še posebej glede množičnosti.

V času »Akcije — 75« bo skupina, ki vodi to akcijo na RK ZMS, obiskala vse sodelujoče aktivne, po potrebi pa tudi večkrat. Posebno pozornost bodo posvetili aktivom ZMS v združenih podjetjih.

Sklicana sta bila tudi dva posveta o delovanju aktivov ZMS v DO. Eden z direktorji sodelujočih DO, drugi s sekretarji ZK in predsedniki ZS.

Glede financiranja si bomo bremenila razdelili. RK ZMS bo financirala organizacijo seminarjev (prostore, predavatelje, itd.), izdajo biltena, obiske v aktivih itd. DO pa bodo financirale udeležbo na seminarjih, organizacijo usposabljanja in uresničevanje programa v svoji DO. Prepričani so, da bodo te — relativno skromne stroške zmogle vse delovne organizacije. V primeru, da bi imeli težave, se aktivni ZMS naj obrnejo na organizacije ZK in ZS ter na direktorje.



Iz bele filtrirnice

O teh problemih so temeljito spregovorili na 3. seji republiške konference ZMS (15. 11. 1969) in pisali o njih v knjižici »Aktiv ZMS v delovni organizaciji« — izšla spomladi 1970). Seveda računamo s tem, da starih problemov ni mogoče odpraviti v relativno kratkem času, da so še vedno bolj ali manj prisotni, pa tudi, da so se mnogi zaostri in da bo aktualna politična in ekonomska situacija razkrila tudi še nove.

Mladi smo do razmer zelo kritični. Tako do ekonomskih, kot do političnih, in še zlasti do mnogih ovir, ki onemogočajo hitrejši prodor resnično samoupravnih odnosov. Sočasno s kritiko pa si prizadevamo, da bi vse večji del mladih (združenih v svoji organizaciji — Zvezi mladine) spoznal, da je delno soodgovoren za razmere danes, da bo soodgovoren za razmere jutri in da ni dovolj biti le kritičen. Potrebna je dejavnost, ki teži k spreminjanju razmer.

O vsem tem smo si v Zvezi mladine v glavnem enotni. Pa vendarle samokritično ugotavljamo, da naša akcijska sposobnost ni zadostna. Zato si občinske konference ZMS in nekateri aktivni (teh je vse več) vse bolj prizadevajo, da bi spremenili veliko lepih besed v dejanja, v akcijo, v borbo za spreminjanje razmer.

V spletu teh prizadevanj želi tudi republiška konferenca ZMS

za obliko, ki jo začnejo in jo delovno imenujejo »Akcija 75«.

KDO BO NOSILEC TE AKCIJE?

Predvsem izbrani aktivni sami. Izbrani so tako, da je upoštevano: velikost delovne organizacije, število mladih in nujnost, da so praktično zastopane vse občine v Sloveniji. Razen aktivov in RK ZMS bodo imele izredno pomembno mesto tudi občinske konference ZMS. Seveda računajo tudi na pomoč, podporo in sodelovanje organizacij ZK, organizacij ZS, samoupravnih organov in direktorjev izbranih DO. Z akcijo so seznanili tudi občinske konference ZKS in občinske sindikalne



Priročno skladišče

Neizpolnjeni sklepi 4. izredne seje

Gradivo, ki je bilo pripravljeno za razpravo na predsedstvu OOS TGA, se je v glavnem nanašalo na pravilnike in poslovnike v našem sindikatu.

Člani predsedstva so z nekaterimi dopolnitvami predlagali, da bi pravilnik o osebnih dohodkih OOS TGA, osnutek delovnega programa OOS TGA za obdobje 1971—1973, in osnutek poslovnika TZ sindikata TGA, posredovali v potrditev TZ sindikata.

Zelo pereča točka dnevnega reda so bili problemi v godbeni sekciji. Članom predsedstva je bilo prikazano stanje, kakršno trenutno je. Po burni razpravi, ki se je razvila o tem problemu, so bili sprejeti določeni sklepi, ki bi naj rešili zaskrbljujoče stanje v sekciji in problem poslovanja kapelnika godbe.

Po obravnavi gradiva, katerega je pripravil sekretariat, in zapisnika o sestanku z godbeniki in vodstvom sindikata, je predsedstvo sklenilo, da imenuje tričlansko komisijo v sestavi: predsednik Marjan Trbovšek, člana Jože Murata in Milan Nežmah; ta naj celotno zadevo glede poslovanja kapelnika godbe razižče in poda pisarno poročilo predsedstvu sindikata TGA.

Po rezultatu raziskave poslovanja kapelnika godbe tov. Matjašiča bodo sprejeti določeni ukrepi, ki bodo članstvu pojasnjeni v tovarniškem časopisu.

Razpravljali so tudi o neizvršenih sklepih 4. izredne seje TZ sindikata v lanskem letu. Člani predsedstva so menili, da te sklepe vodstvo podjetja ne izvršuje, oziroma, da so izigravani. Dogovorjeno je bilo, da je treba nastaviti pregled o tem, kaj smo naredili in kaj ne, nato pa poročati predsedstvu oziroma TZ sindikata. Po izjavah in zahtevah večine članov predsedstva je pričakovati ponovni sklic TZ sindikata, kjer bi naj te zadeve ponovno obravnavali. Treba je upoštevati in priznati, da je med člani sindikata zaradi neizvrševanja sklepov 4. izredne seje TZ sindikata veliko nezadovoljstvo.

Zato vodstvo sindikata v TGA pričakuje od vodstva podjetja, da bodo pričujoči sklepi resneje obravnavani.

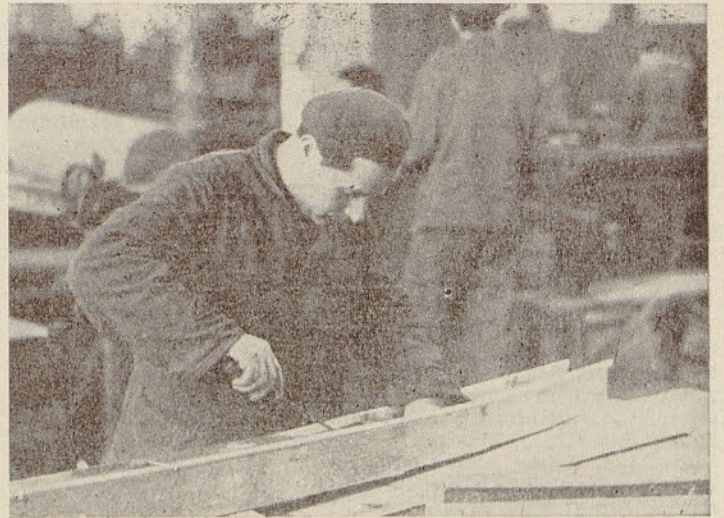
Med drugimi je predsedstvo razpravljalo tudi o obisku v Varždinu — v tekstilnem kombinatu »Varteks«. Dogovorjeno je bilo, da bo OOS »Varteks« vrnjen obisk na ravni predsedstva sindikata. Kot gostje naj bi prisostvovali tudi predsedniki drugih političnih organizacij v našem podjetju (ZK, ZMS in predsednik DS TGA). Srečanja se bodo udeležili tudi člani občinskega in medobčinskega sindikalnega sveta. Srečanje v »Varteksu« bi po dogovoru naj bilo 3. aprila 1971.

Obravnavali so tudi predlog Krajevne skupnosti Kidričevo, da naj OOS TGA predlaga v krajevno skupnost svojega predstavnika. Enoglasno je bil izvoljen tajnik OOS TGA tov. Anton Kosi.

Oblikovali so tudi predlog sekretariatu OOS pregledani in predloženi v razpravo predsedstvu OOS TGA Kidričevo. Po razpravi na predsedstvu in sprejetju na zasedanju TZ sindikata bodo vsi pravilniki objavljeni v tovarniškem časopisu.

Med drugim je sekretariat razpravljaval o udeležbi predstavnikov komisij pri OOS na sejah odborov pri delavskem svetu. Sprejet je bil sklep, da so zadolženi vsi predsedniki komisij pri TZ sindikata za udeležbo na sejah enakoimenovanih odborov pri delavskem svetu in da o delu poročajo vodstvu sindikata in svojim komisijam.

Razpravljali so tudi o anketi o »Tovarniški samopomoči«. Formirana je tričlanska komisija, ki naj pregleda izid ankete ter poda pisarno poročilo sekretariatu in predsedstvu. V komisijo so bili imenovani:



Iz delavnice

SEKRETARIAT OSS JE RAZPRAVLJAL:

O spremembi pravilnikov

Ze na prvih sejah sekretariata in predsedstva OOS TGA smo se soočili s problemi glede neurejenosti poslovnikov in pravilnikov v našem sindikatu. Zato je sekretariat v smislu sklepa konference sprejel sklep, da je treba najprej urediti te zadeve. Uspelo nam je korigirati domala vse pravilnike: pravilnik o izplačevanju osebnih dohodkov, dnevnic, sejnin in potnih stroškov pri OOS TGA, osnutek poslovnika predsedstva TZ sindikata TGA in osnutek delovnega programa OOS TGA za mandatno obdobje 1971—1973.

Pripravljamo tudi osnutek pravilnika o socialni zaščiti članov sindikata, katerega pripravljata KSS podjetja. Za imenovanje osnutek pravilnika je zadolžena odobora za družbeni standard tov. ALENKA GORUP. Pravilnik bi naj bil

predvidoma pripravljen za razpravo in sprejet od maja t. l.

Vsi ti osnutki pravilnikov in poslovnikov, razen zadnjega, so po sekretariatu OOS pregledani in predloženi v razpravo predsedstvu OOS TGA Kidričevo. Po razpravi na predsedstvu in sprejetju na zasedanju TZ sindikata bodo vsi pravilniki objavljeni v tovarniškem časopisu.

Med drugim je sekretariat razpravljaval o udeležbi predstavnikov komisij pri OOS na sejah odborov pri delavskem svetu. Sprejet je bil sklep, da so zadolženi vsi predsedniki komisij pri TZ sindikata za udeležbo na sejah enakoimenovanih odborov pri delavskem svetu in da o delu poročajo vodstvu sindikata in svojim komisijam.

Razpravljali so tudi o anketi o »Tovarniški samopomoči«. Formirana je tričlanska komisija, ki naj pregleda izid ankete ter poda pisarno poročilo sekretariatu in predsedstvu. V komisijo so bili imenovani:

1. Miha Emeršič — predsednik
2. Ivan Modrič — član
3. Lovro Jeza — član

Komisiji je naložena obveznost, da poda poročilo v najkrajšem času.

Ker je bilo na občnem zboru sindikata zelo ostro načeto vprašanje kadrovske politike v našem podjetju, je razprava potekala tudi v tej smeri. Znano nam je, da glede tega ni bilo nič programirano in da se še vedno ne ve, kako bomo razmeščali naše kadre, katere že imamo, in pa tiste, katere bomo še sprejeli. Pri takšnem stanju, kot ga imamo, nam je vsem jasno, da med zaposlenimi ni zanimanja za kakršnokoli dodatno izobraževanje.

Zastavljeno je bilo tudi vprašanje, zakaj se vodilni delavci v podjetju ne držijo rokov, kateri so bili določeni po delavskem svetu, predvsem glede stabilizacijskih ukrepov in usklajevanja naše notranje zakonodaje. Zato je vodstvo sindikata mnenja, da bo potrebno vsa ta vprašanja ponovno sprožiti v organih upravljanja.

Sekretariat je razpravljal tudi o problemih v godbeni sekciji in o

ostavki predsednika godbene sekcije. Člani sekretariata so menili, da je treba zadevo raziskati. Sočasno je bil sprejet sklep, da bo sta prisostvovala na prvem sestanku godbene sekcije predsednik Viktor Markovič in tajnik Anton Kosi.

Po poročilu, ki sta ga podala omenjena tovariša — predstavnik sindikata, je sekretariat sklenil, da je treba vso zadevo glede godbene sekcije posredovati v obravnavo predsedstvu OOS TGA.

Glasilo ptujskih sindikatov

SLUŽBA PRAVNE POMOČI PRI OBCINSKEM SVETU ZSS PTUJ

V tej številki vam bomo predstavili delovanje službe pravne pomoči pri Obč. sindikalnem svetu Ptuj. Za one, ki jim je ta služba že nudila pomoč, bo seveda predstavljane odveč.

Zato jo predstavljamo predvsem tistim, ki pri delu ali v zvezi z delom zaidejo v težave pravnega značaja, ne vedo pa, da jim Obč. svet ZSS Ptuj po svoji službi pravne pomoči lahko nudi brezplačno pravno pomoč.

Težko je v kratkem orisu prikazati delo službe pravne pomoči, predvsem zato, da predstavljane ne bi bilo preveč suhoparno. Mislimo, da bo dovolj, če povemo o njej naslednje:

Služba pravne pomoči pri Obč. sindikalnem svetu ZSS Ptuj je bila ustanovljena leta 1961. Od takrat naprej deluje v okviru svojega programa in programa Obč. sveta ZSS Ptuj. Program službe pravne pomoči pa je dokaj enostaven;

ČLANOM SINDIKATA NUDITI BREZPLACNO PRAVNO POMOČ!

Ob tem moramo povedati, da smo se zadnja leta predvsem usposobili za nudenje pravne pomoči v zvezi z zadevami, ki izvirajo iz delovnega razmerja. Da bomo bolj konkretni, naj to ilustriramo z dvema primeroma:

Delavec je, na primer, premeščen iz dotadanega delovnega mesta na novo delovno mesto. Ker premeščeni delavec meni, da premešitev ni zakonita, pride k nam, nas pooblasti in nam naroči, da naj v okviru danega pooblastila ugotovimo, če je premešitev zakonita. Od danega pooblastila naprej je naša dolžnost, da zadevo razižčemo, na osnovi dognanj pa prizadetemu delavcu podamo svoje mnenje.

V primeru naše ugotovitve, da premešitev ni zakonita, vložimo ugovor na II-stopenjski organ v delovni organizaciji! V primeru, če je premešitev zakonita, pa delavcu to tudi odkrito povemo. Naše delo je v obravnavanem primeru končano šele potem, ko pri pristojnem sodišču vložimo tožbo, ali, kakor temu pravimo, sprožimo delovni spor.

Drugi primer, ki naj nas predstavi, je naslednji:

Delavec je, na primer, po disciplinskem organu v delovni organizaciji disciplinsko odpuščen iz delovne organizacije. V takem primeru gremo v delovno organizacijo, se seznanimo z zadevo in na osnovi tega zastopamo delavca z ugovorom na seji, na kateri najvišji organ v delovni organizaciji obravnava delavčevo zadevo — dokončno.

Menimo, da smo se z navedenima primeroma dovolj nazorno predstavili in utemeljili potrebo po službi pravne pomoči. Ob koncu našega predstavljanja vabimo vse člane sindikata v občini Ptuj, naj nas poiščejo, ko bodo v pravnih težavah.

DELAMO VSAK CETRTEK OD 16. 17. 18. URE, V PROSTORIH OBCINSKEGA SVETA ZVEZE SINDIKATOV PTUJ, TRG MLADINSKIH DELOVNIH BRIGAD ST. 1, DRUGO NADSTROPJE — SOBA 38.

REZULTATI ANKETE »TOVARIŠKE SAMOPOMOČI«

Uskladiti mnenja

Komisija, imenovana na 4. seji sekretariata, je pregledala anketne liste o »Tovariški samopomoči«.

Po sklepu sekretariata predsedstva, objavljam rezultate te ankete. Komisija je v sestavi: Miha Emeršič, Ivan Modrič in Lovro Jeza ugotovila naslednje rezultate:

Od 1882 anketiranih članov kolektiva je komisija dobila v pregled le 1438 anketnih listov. To se pravi, da kar precejšnje število anketnih listov ni bilo vrnjenih. Med pregledanimi anketnimi listi so rezultati naslednji:

- Za točko 1 in 2 ankete »Tovariške samopomoči« se je izreklo 1151 članov kolektiva;
- Proti točki 2 se je izreklo 214 članov kolektiva;
- Z nobeno točko v anketi se ni strinjalo 28 članov kolektiva;
- Neizpoljenih anketnih listov je

bilo vrnjenih 31 komadov;

— Nerazumljivih je bilo 18 anketnih listov; s pripombo, da bi družinskim članom povečali izplačilo za 500 din, upoko-jencem pa zmanjšali za 500 din, je bilo 16 anketnih listov.

V času ankete je bilo na rednem dopustu in na bolniški 11 članov kolektiva.

Komisija je mnenja, da se je večina članov kolektiva izrekla za 1. in 2. točko ankete. S tem komisija meni, da je anketa uspela v prid točke 2., se pravi, povečanju vplačila od 2 do 3,5 din.

Komisija predlaga TZ sindikata, da vse tiste člane, ki so se v anketi izrekli negativno, ponovno opozori na posledice; vsi člani, ki se ne strinjajo z 2. točko anketne liste, bodo odpadli kot člani sklada »Tovariške samopomoči«, če ne bodo spremenili svojo odločitve.

Komisija in vodstvo sindikata je mnenja, da je treba mišljena vseh anketirancev uskladiti, ker je poslovanje sklada »Tovariške samopomoči« z dvema pravilnikoma nemogoče. Obenem apelirata na vse člane kolektiva, ki so se izrekli proti točki 2, da v prid sklada in njegovega poslovanja spremenijo svoje mišljenje in se izrečejo za povečanje vplačila.

Precej govora je bilo tudi o dokajšnji neresnosti anketirancev, kajti kar 444 anketnih listov ni bilo vrnjenih. Zato vodstvo sindikata s komisijo, ki je rezultate ankete pregledala, meni, da bi morali člani kolektiva bolj resno obravnavati takšne in podobne ankete oz. pravilnike, kajti to je naša skupna zadeva, katero tudi vsi koristimo.

Menimo in upamo, da bo v bodoče pri takih stvareh več resnosti med člani kolektiva.

CENTRALNI ODBOR ZVEZE SINDIKATOV JUGOSLAVIJE JE RAZPRAVLJAL

O beneficiranem delovnem stažu

Na dnevnem redu seje predsedstva centralnega odbora, ki bo 30. t. m., bodo razpravljali tudi o beneficiranem delovnem stažu, o mednarodnem sodelovanju sindikata, o tekočih premikih v industriji in rudarstvu in o stabilizacijskem programu (ustavni amandmaji).

V zvezi z beneficiranim delovnim stažem je članom predsedništva prezentirana širša informacija o dosedanji aktivnosti sindikata industrije in rudarstva in aktualnih problemih na tem področju, kakor tudi skrajšana verzija

**Dopisujte v
ALUMINIJ**

analize o učinkovanju predpisov, s katerimi je regulirano socialno zavarovanje.

Beneficirani delovni staž je pomembno družbeno vprašanje, katero presega okvire pokojninskega in invalidskega zavarovanja in sega na širše področje našega gospodarskega in družbenega življenja, kot so:

- zaščita pri delu
 - zdravstvena zaščita
 - preventiva v smislu preprečevanja poškodb pri delu
 - kronične bolezni in podobno.
- (Nadaljevanje na 6. strani)



Priprava fiter papirja

Novi projekti aluminijske industrije v svetu

(Nadaljevanje s 4. strani)
že v Recklinghausenu. Izgradnja druge produkcijske linije je že začela. Od leta 1971 bodo v Recklinghausenu proizvajali 100 milijonov aluminijaste embalaže na leto — za pivo in druge pijače.

VELIKA BRITANIJA

Sredi decembra 1970 je začela s proizvodnjo nova elektroliza firme Anglesey Aluminium Ltd v Holyheadu. Pri izgradnji so udeležene s kapitalom Rio Tinto Zinc Corp. Ltd (RTZ), Kaiser Aluminium in British Insulated Callender's Cables Ltd (BICC). Predvidevajo, da bo še pred polletjem 1971 dosežena polna začetna kapaciteta 100.000 ton. Produkcija bo razdeljena v razmerju udeležbe družbam v firmi Anglesey. Pri proizvodnji 100.000 ton aluminija bo odpadlo na RTZ 43.000 ton, Kaiserju 30.000 ton in BICC 27.000 ton aluminija.

Firma Aluminium Powder Co, podjetje matične firme Metals-Alloys iz Birminghama, ki spada v območje RTZ Pilarjeve skupine, je začela v novem obratu Anglesey proizvajati aluminijev prah. Polna produkcija naj bi bila dosežena že v januarju, odvisno od razpoložljivega tekočega aluminija.

JAPONSKA

Nippon Light Metal planira izgradnjo nove valjarne v let-

no kapaciteto 70.000 do 80.000 ton. Z delom bodo začeli leta 1972, začetek obratovanja pa bo v letu 1974. Lokacija valjarne bo na področju integriranega kompleksa elektroliz in polizdelkov.

V decembru 1970 je Sumitomo Chemical Co Ltd v Toyami začela s proizvodnjo v novi elektrolizi z začetno kapaciteto 56.000 ton aluminija na leto. Elektroliza obratuje z 220 elektrolitskimi celicami. Že sedaj pa so začeli z delom pri programu širjenja, da bi proizvajali od marca 1972 — 168.000 ton aluminija na leto.

KAMERUN

Ste. Camerounaise de Transformation de l'Aluminium (Socatal), v kateri sta udeleženi Pechiny in Ugine, bo povečala proizvodnjo valjarne v kraju Edea od 13.000 na 26.000 ton na leto. Razširitev je pogojena z rastočim povpraševanjem po aluminijški pločevini v centralni Afriki. Socatal dobiva potreben aluminij iz soseidne elektrolize Alucam.

KANADA

Alcan Canada Product planira novo opremo valjarne v Alberti, ki ji bo priključena tudi lakirnica. Po njeni postavitvi bo to dvanajsta tovrstna valjarne Alcana v Kanadi.

TURČIJA

V Turčiji bodo gradili valjarne za aluminij s sofinancira-

njem kapitala skupine privatnih turških investorjev in International Finance Corp. Opremo bo dobavila ameriška firma Hunter Engineering. Proizvodnja naj bi se začela leta 1972. Do leta 1975, ko bo začela obratovati prva turška elektroliza, bo oskrbovanje litvarne z aluminijem vezano na uvoz.

ZDA

Revere Copper in Brass je, kot je bilo planirano, začela s proizvodnjo v novi elektrolizi pri Goos Pond Islandu, Scottsboro (Alabama). Elektroliza s pečmi v štirih vrstah ima kapaciteto 100.000 ton aluminija na leto. Z enim delom produkcije bo oskrbovana zraven zgrajena valjarne, kamor bo transportiran tekoči material.

Od marca 1971 dalje bo elektroliza oskrbovana z glinico iz nove tovarne, ki jo gradi Revere pri Maggotty na Jamaiki in ki bo v tem času začela obratovati z začetno kapaciteto 179.000 ton. Glinico bodo prevažali s 25.000-tonskimi ladjami od Jamaike na Burnside (La.) in od tam dalje po Tennessee River-ju na Goose Pond Island, kjer so pred kratkim dokončali naprave za razkladanje.

Po reviji »Aluminium«
SR

Izobraževanje z vidika industrijske sociologije

(Nadaljevanje in konec)

Pristopi k načrtovanju kadrov v širšem smislu so zbrani v učbeniku Industrijska sociologija dr. J. Jerovška. Kratak povzetek omenja nekaj novih, ki se ne prekrivajo oz. niso podobni že omenjenim:

- ekstrapolacija preteklih trendov rasti in korelacije z njimi;
- bistvena določila so tista, ki opisujejo ekonomijo po naravi in kompoziciji za načrtovano leto;
- analiza obstoječega stanja in predpostavke o gibanju trendov v naslednjih letih;
- vplivi na smer zaposlovanja težko predvidljivih faktorjev, ki jih je tudi težko kontrolirati (porast produktivnosti, politika vlade...);
- primerjava z nekaterimi drugimi deželami,
- idr.

Nekateri avtorji pa celo trdijo, da planiranje kadrov ni potrebno. Pravijo, da višje izobražena delovna sila že sama po sebi vpliva na večjo ekonomsko rast, kar je nedvomno tudi res ob optimalnem izkoristku teh delavcev. Ne moremo pa ob tem pustiti stihijskega izobraževanja, ker ni racionalno.

IZKORIŠČENOST IN VZPODBUDA STROKOVNJAKOV

Podatek o formalni zaposlitvi nam še ne pove, kaj in koliko kdo dela in s tem prispeva k uspehu. Važno je tudi vedeti raven časovne zaposlitve in kaj dela strokovnjak v tem času. »Pridnost« vestnost in druge odlike strokovnjaka ne rešujejo problemov, če tak človek dela le uro ali dve na dan delo, ki bi ga lahko opravil nekdo z nižjo strokovno izobrazbo. Tretja raven zaposlitve t. j. polna zaposlenost nam šele lahko zagotavlja pričakovani uspeh. Potrebno je popolnoma izkoristiti najvišje sposobnosti in znanje. Le izkoriščenost izobraženih delavcev zagotavlja njihovo produktivnost, ki jo pa v glavnem zelo težko ugotavljamo in merimo.

Anketa republiškega sekr. za delo v marcu 1970 je zajela skoraj 2500 delavcev z visoko štok. izobrazbo v Sloveniji in glede na njihove izkoriščenosti daje zanimive ugotovitve. Nekatere od teh so:

- a) povprečna časovna izkor. strokovnjakov v rednem delovnem času je 65% in bi jo lahko ocenili za dobro, če bi poznali njihovo intenzivnost dela oz. produktivnost;
- b) njihovo znanje v tem efektivnem času že ni več racionalno izkoriščeno. Le 30% delovnega časa opravljajo naloge, ustrezne njihovu znanju; upoštevajoč višje strokovno znanje, se odstotek poveča na 43;

c) kar 31% teh strokovnjakov (zavzema) zaseda taka delovna mesta, za katera ni potrebna visoka izobrazba. Skoraj 50% teh strokovnjakov, ki so neustrezno zaposleni, dela na delovnih mestih delovodij, ki so tipična delovna mesta za srednje izobraženi kader;

d) 35% teh anketirancev pravi, da je njihov vpliv na konkretne odločitve in operativno delovanje podjetja majhen oz. ga sploh nimajo. S tega stališča so torej neučinkoviti.

Groba ocena podatkov ankete kaže na slabo izkoriščenost najvišje izobraženih strokovnjakov v naših podjetjih. Kot najvažnejše vzroke za tako stanje navajajo anketiranci sami med drugim:

- Delo ni ustrezno vodeno in koordinirano.
- Strokovnjaki imajo premajhen vpliv na važne odločitve.
- Vodstvo ima premalo znanja in sposobnosti, da bi znalo strokovnjake izkoristiti in utemeljevati.
- Nagrajevanje ni vzpodbudno.
- Glavno besedo imajo v veliki večini še vedno nestrokovnjaki.
- Strokovnjaki imajo premalo družbene podpore in pd.

Vzroki se med seboj vsebinsko prepletajo, zato so izluščili analitiki kot najpomembnejša vzroka:

1. neustrezno vodstvo
2. nevpodbudno nagrajevanje.

Natančnejša analiza teh dveh je na osnovi ankete dala med drugim te ugotovitve:

- dobre vodilne kadre bomo našli med strokovnjaki z višjo izobrazbo, ki so predhodno končali štiriletno srednjo šolo, in med delavci z visoko strokovno izobrazbo;
- ustrezna izobrazba še ne daje vodstvenih sposobnosti;
- najprej najboljše strokovnjake na najvišja vodilna del. mesta;
- neobhodno potrebno je nenehno dodatno usposabljanje vodilnih kadrov;
- v večini podjetij ni učinkovitih sistemov nagrajevanja;
- delovne organizacije se morajo s pomočjo zunanjih specializiranih ustanov bolj pogumno lotiti izdelave spodbudnih sistemov nagrajevanja;
- pravilnikov o delitvi OD naj ne izdelujejo le »strokovnjaki« s pomanjkljivostmi, kajti ti si prirojijo pravilnike po svoji meri;
- najslabše je delo vodeno in usklajeno v tekstilni ind. in rudar., nato sledijo kemična ind., industrija usnja in obutve, metalurgija itd.;
- največ besede imajo nestrokovnjaki v tekstilni ind., metalur., proiz. elek. energ., prometu itd.,
- najbolj nespodbudno nagrajevanje je v rudarstvu in metalurgiji;
- najslabšo izobrazbeno strukturo vodilnih kadrov imajo tekst. ind., proiz. elek. ener., ind. usnja in obutve itd.

Ob robu omenimo še podrobne rezultate analize odgovorov v zvezi z OD in nagrajevanje na splošno. 70% anketiranih zahteva razpon med 1:4 do 1:6, kar ni pretirano. Skoraj polovica vprašanih trdi, da je le simbolična razlika med osebnimi dohodki na enako zahtevnih delovnih mestih med delavci, ki strokovno ustrezajo, in onimi, ki ne ustrezajo; 18% pa pravi, da imajo neustrezni kadri večje osebne dohodke, kar je značilno za naš sistem nagrajevanja.

Ugotovljeno je bilo tudi, da se le včasih uporabljajo oz. izvajajo sankcije (znižanje OD, premestitev, kritika, ipd.), če je strokovnjak neučinkovit, nestrokoven, nedelaven ipd. Sistem materialnega vzpodbujanja tam, kjer sploh je, ni diferenciran. Delovni rezultati ne vplivajo na nagrado in njeno višino.

Tudi za inovacije (patenti, racionalizacije ipd.) ni zadostne oz. skoraj nobene spodbude (74% odgovorov). V našem sistemu dejansko ne poznamo niti nagrad niti kazni, razen v neposredni proizvodnji in se v tem pogledu ugotovitev ujema z rezultati analize J. Županova, ki je bila izdelana za območje cele Jugoslavije.

Iz vsega lahko v odnosu med položajem, izobrazbo in dohodkom ugotovimo, da je dohodek bolj odvisen od položaja kot od izobrazbe.

DOPOLNILNO IZOBRAŽEVANJE — NENEHNA NUJNOST SEDANJOSTI — IN IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

»Konec prihaja tudi tistemu tipu izobraževanja, ki je izobrazilo strokovnjake enkrat za vse življenje. Namesto tega bo stopala v ospredje čedalje bolj zahteva po permanentnem izobr., po sprotnem izobr., ki bo vse delovno življenje ohranjalo znanje na ravni s sodobnim razvojem. To bo seveda narekovalo potrebo po vrsti postgradualnih študij, ko se bo študij spremenil v delovno razmerje z vsemi posledicami,« ugotavlja M. Pečurlić v svojem delu: Prihodnost, ki se je začela. Med drugim tudi pravi: »Spremembe so postale način življenja modernega industr. življenja. Legije delavcev, ki so se oblikovale v nekem tehničnem okolju, bodo doživljale večjo selitev oz. prekvalifikacijo. Povprečna starost delovne sile je okrog 30 let; milijonske armade delavcev bodo torej aktivno delale še dve in pol do tri desetletja. Ugotovili smo že, da kakih pol milijona delavcev in uslužbencev zavzema delovna mesta nad svojo strokovno izobrazbo, nad kvalifikacijo, ki jo imajo. Rešitev tega problema ni možno najti zunaj območja dopolnilnega izobraževanja velikih delavskih skupin.«

(Nadaljevanje na 7. strani)

(Nadaljevanje s 5. strani)

Glede na to, da najsodobnejša tehnologija ni v stanju, da bi preprečila škodljive vplive posameznih elementov v procesu proizvodnje na življenje in zdravje delavca na določenih delovnih mestih, je potrebno o beneficiranem delovnem stažu zahtevati aktivnost za daljše obdobje. Informacija je obsegala angažiranje sindikata industrije in rudarstva, s pričetkom od II. kongresa, da bo sestavljen elaborat za tista delovna mesta, kjer bi delovni čas beneficirali. Pri teh naporih je prišlo do mnogih težav, med katerimi so najznačilnejše:

O beneficiranem delovnem stažu

- pomanjkanje finančnih sredstev za pripravo dokumentacije (posebno v nizko akumulativnih panogah — tekstilna in lesna industrija, rudarstvo in gozdarstvo);
- pasivnost določenega števila delovnih organizacij, da bi zaradi zakonskih obveznosti same nosile stroške beneficiranega staža;
- pomanjkanje strokovnjakov, ki bi strokovno spremljali delovna mesta, nevarna za življenje in zdravje delavcev;
- nerazumevanje smisla beneficiranega delovnega staža;
- komplicirani postopek v zvezi s priznavanjem pravice do beneficiranega delovnega staža.

Kompliciranost postopka, a posebno togost odgovornih faktorjev, bo najverjetneje povod za to, da se je sindikat s protestnim pismom obrnil na vse tiste, zaradi katerih akcija o beneficiranem delovnem stažu izgublja na svoji učinkovitosti.

Izobraževanje

z vidika industrijske sociologije

(Nadaljevanje s 6. strani)

Po raznih trditvah zastara v 5—15 letih polovica osnovnih znanj. Zaradi sprememb tehnolog. in organiz. mora danes človek-strokovnjak v naprednem svetu menjati poklic oz. delovno področje povprečno 5 do 7-krat. Izobraževanje, tudi dopolnilno, ni le zadeva posameznika ampak naloga celotne družbe, del konkurenčnih prizadevanj in, ne nazadnje, tudi pogoj za dosego višje življenjske ravni oz. standarda.

V razpravi o izobraževanju odraslih razmišlja o teh stvareh med drugimi avtorji tudi T. Blaha in nekaj teh misli povzemamo na kratko:

Potrebno je načrtno izobr. posameznika in družbe. Sistem vzgoje in izobr. se mora prilagajati procesom znanstveno-tehnične revol., ki je povezana predvsem z dvema dejavnikoma: tehničnim in družbenim. Izumira delitev na umsko in fizično delo, na vodenje in izvrševanje. Konkurenčna sposobnost mikro in makro gospodarstev je zelo odvisna od stalnega izobraževanja vseh zaposlenih in njihove splošne razgledanosti.

— Človeško življenje postaja nenehno učenje. Šolska izobr. je le uvod v proces življenja in dela. (Spomnimo se primera z avtomobilom, ki mu eno polnjenje z gorivom zadošča le za prvih nekaj sto km).

— V izobr. se vključujejo vedno širši sloji prebivalstva vseh starosti in nivojev.

— Klasično šolstvo postaja preozek okvir za reševanje sodobnih nalog izobr. Nove metode s pomočjo sodobnih komunikacijskih sredstev so neobhodno potrebne.

— Bistvenega pomena je motivacija posameznikov in del. org., preko stimulat. druž. ekonom. instrumentov, k nenehnemu izpopolnjevanju znanj(a).

— Tudi financiranje (stalno) interesnih izobr. dejavnosti ni nepomembno v današnji družbi, predvsem z ozirom na prihodnost.

— Zelo koristne in potrebne bi bile znanstvene raziskave izobr. prakse in sistema samega.

IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

Življenjska doba se je podaljšala za približno 10 let. Ta leta potrebujejo duševno svežega, smiselnega in sposobnega človeka. Vedno močnejše in hitreje se odpirajo meje med državami in krajšajo razdalje med kontinenti. Znanje jezikov nam omogoča izkoriščati te možnosti in tako bogati naše življenje. Skrajšanje delovnega dne nudi več možnosti za kulturno bogato življenje, ki ga veliko lažje izkorišča in uživa najmanj povprečno izobraženi človek.

Naštetá dejstva že nakazujejo potrebo po dopolnilnem izobr. odraslih. Neuk in neizobr. človek postaja vse bolj nesposoben in nemočen pri uresničevanju pravic in izkoriščanja možnosti, ki jih posamezne institucije nudijo. Izobr. odraslih torej ni dolg nerazvitega šol. sistema v preteklosti, ampak ga med drugim zahteva tudi hiter razvoj znanosti in tehnike ter družbenih odnosov. To ni po vsem tem nek način izobr. poleg rednega šol. sistema, ki bi šel na škodo rednega izobraževanja mladine, ampak je trajna nujnost sodobne in napredujoče družbe. Bogatejša je družba, bolj ima razvit šolski sistem in bolj vsestransko in razširjeno izobr. odraslih.

Razlaga nekaterih tujk:

KOMPOZICIJA — sestava, sorazmerje p osameznih delov; STIHIIJA — slepa, nepremagljiva naravna ali družbena sila; ANKETA — poizvedovanje, izpraševanje, zbiranje podatkov; KOORDINACIJA — smotrna, harmonična ureditev, uskladitev; STRUKTURA — stroj, sestava, notranja zgradba; SANKCIJA — potrditi, zakoniti, priznati, ukrepati itd. DIFERENCIACIJA — razlika, razločevanje, razlikovanje; INOVACIJA — novatorstvo, vpeljevanje nečesa novega; INSTITUCIJA — vzgojna ustanova ali zavod; RACIONALIZACIJA — celotnost ukrepov za boljšo organizacijo del. procesa; PERMANENTNO — stalno, trajno, nepretrgano; POSTGRADUALNI STUDIJ — poznejši, kasnejši postopni študij; MIKRO — malo; MOTIVACIJA — opravičiti, podpreti, utemeljiti.

Žene in 8. marec

Tako kot vsako leto, je tudi letos OOS TGA organizirala praznovanje Dneva žene — 8. marca — za zaposlene žene v našem podjetju.

Ker je dosedaj bila ustaljena praksa, da se tega praznovanja udeležijo le tiste žene, ki lahko zapustijo ta dan družine in domove ter se posvetijo le svojemu prazniku, so bile navadno prikrašane vse tiste, ki si pač zaradi katerakoli razloga tega niso mogle urediti.


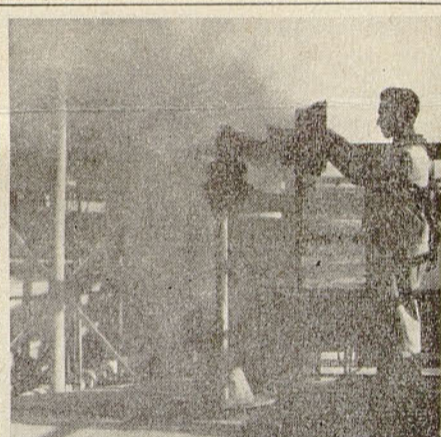
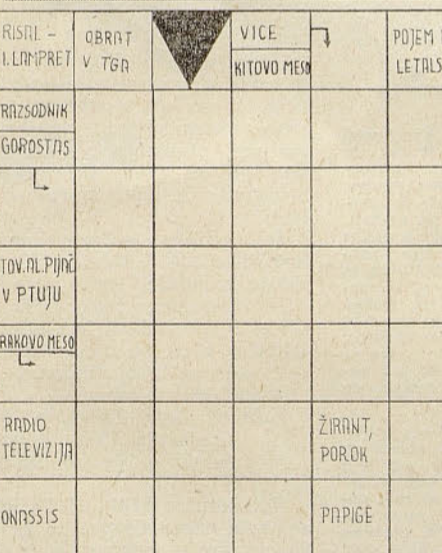
Zato je sekretariat OSS z odborom za družbeno aktivnost žena letos uvedel spremembo in obdaril tudi tiste žene, ki se skupnega praznovanja niso mogle udeležiti.

Praznovanje je bilo razdeljeno na dva dela; prvi del v tovarni in drugi del na Borlu, kamor so bile naše žene tudi povabljene.

Ker se je njihov delovnik končal tega dne nekaj ur prej, smo jih okrog 12. ure prepeljali z avtobusi na mesto praznovanja — na Borl.

Takoj po prihodu na Borl in po prvem aperitivu se je pričel uradni del proslave. V uvodu jih je pozdravil in jim zaželel ob njihovem prazniku vse najboljše — tov. Viktor Markovič, predsednik OOS TGA. Nato je program nadaljevala Osnovna šola »Maksa Bračiča« iz Cirkulan. Nastopali so s pesmimi, recitacijami in plesi. Ker je bil program učencev iz Cirkulan zelo pester, je bilo vzdušje v dvorani zelo vedro. Po končanem kulturnem programu in kosilu je prevzel v roke valet razpoložena zabavni ansambel »Petrovie« iz Ptuja. Po nekajurnem zabavanju je bilo med ženami opaziti že rahlo utrujenost, zato so se začele posamič ali v skupinah odpravljati proti domu.

Na koncu se žene in vodstvo osnovne organizacije sindikata zahvaljujejo vsem vabljenim gostom, vodjem (Glinca, Aluminij, Energetika in Osrednje službe) in predsedniku delavskega sveta za razumevanje in odziv na praznovanje.

	SESTAVIL - TRELEC M.	OBROT V TGA	OBROT V TGA	PRAVNIK	PARADIZ	NASPROTNO OD NIMA	ZMRAZENJE VODA	NIKALNICA	MESTO NA KRETI	VRSTA VITAMINA	DRŽAVA NA SEVER. ZDA				
	OBROT V TGA														
IZRAELSKA PRED - SEDNICA										REKA V ANGOLI					
	DIVJACINA								PRISTAN. V IZRAELU OSHABITEV						
	ČEŠKA PRITR - DILNICA							EDEN OD ČUTOV							
	VODNA ŽIVAL							NARODNO - ZABAVNI ANSAMBEL							
RISAL - I LAMPRET	OBROT V TGA	VICE HITOVO MESA	POJEM IZ LETALSTVA	ZNAČAJ ZASLUŽAR ENEGA DNE				KITAJSKA PREBIVALEC AONIJE			GORA V MAKEDON.	ČETRTI VOKAL	RENJ	TABLETA	
RAZSODNIK											VODNI NAPPI GL. MESTO JEMENA				
GOROSTAS								NACIJA							
						REKA V ŠVICI		NAENKRAT	KRITIČNOST MESTO NA NIZOZEMSK				VRSTA ŽITA		
TOV. AL. PIJAC V PTUJU									Ž. IME		HIRČA VELIKANA	100 m²	POŠTA TELEGRAF	PRIPOM. ZA SPAJKANJE	
RAKOV MESA									JUTRANJE ZARJE		OGRODJE	GLAV. MESTO KENIJE PARJENJE ŽIVALI			
RADIO TELEVIZIJA			ŽIRANT, POROK							NASLOV	PISATELJ		RIMSKI BOG LJUBEZNI		
ONASSIS			PAPIGE						GRŠKA ČRKA		DVOJICA ORANJE	ZAHOD	VARJENA MESTA T. FORNEZI		
ZNAMKA ŠVIC. UR												SOVJET. ZVEZA	KENIČNA PRVINA VINDRODNA RASTLINA		
GLINA			GOETHEJEVA MATI			DEL POSODE			MESTO V FRANCIJI STARA NINA			VERNIK STATUA		ANDRIČ	
SOS. ČRKI ABECEDE		POGAN IRIDIJ										PROFESORJI KAZALNI ZAJMEK			
PREB. AZIJE										REKA NA NIZOZEMSK		CITIRANJE	RIMSKA ST. 50	AVSTRIJA ČETRTI VOKAL	RIMSKA 5 POLJSKA
NAPRAČILO PREDUJEM				OSEBNI ZAJMEK			PETI MESEC					PADALSKI REKVIZIT		ITAL. VELETOK	

