

ALUMINIJA



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA
IN ALUMINIJA „BORIS KIDRIČ“

LJUDSKA IN ŠTUDIJSKA KNJIŽNICA
62250 P T U J
Trg svobode 1

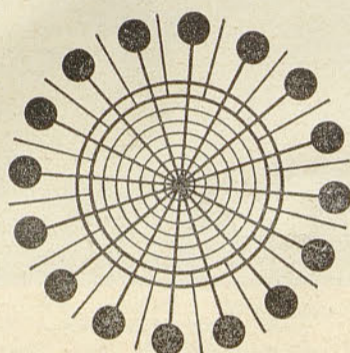


ŠTEV. 12

DECEMBER 1971

LETNIK IX

Vsem članom kolektiva in njihovim svojcem želijo srečno
in uspehov polno novo leto 1972



SAMOUPRAVNI ORGANI
VODSTVO PODJETJA
DRUŽBENO-POLITIČNE ORGANIZACIJE
UREDNIŠKI ODBOR „ALUMINIJA“

Obvestilo

Tudi letos bo proslava ob
zaključku leta.

V petek, 31. decembra 1971
bodo lahko ob 12. uri zaklju-
čili z delom vsi člani delovne
skupnosti, ki niso neobhodno
potrebni na delovnih mestih.

Ob 12,30 bo v centralnem sa-
nitarnem poslopju proslava,
kjer bo govoril generalni di-
rektor našega podjetja.

Pozivamo vse člane delovne
skupnosti, naj pridejo na pro-
slavo v čimvečjem številu in
naj ne odhajajo iz podjetja
pred zaključkom proslave.

ODBOR ZA DRUŽBENI
STANDARD



Z zasedanja delavskega sveta:

Dodatni OD, posojila, čajarke ...

- 4. izredno zasedanje delavskega sveta je bilo 16. novembra 1971. To zasedanje je bilo sklicano zaradi tega, da bi delavski svet razpravljal o tričetrletnem obračunu.

Milan Longhino je najprej delavskemu svetu poročal o stanju proizvodnje za prvih devet mesecev v primerjavi s preteklim letom in programom, nadalje o cenah naših proizvodov, podal je bilanco za tričetrletje, seznanil delavski svet s proizvodnjo v avgustu in septembru ter s prodajo, zalogami in povprečnimi osebnimi dohodki za čas od januarja do septembra 1971.

Delavski svet je na tej seji obširno razpravljalo o problematiki podjetja, glede na to, ker sta odbor za finančno poslovanje in delitev dohodka in odbor za proizvodnjo in poslovno politiko predlagala delavskemu svetu, naj po razpravi o periodičnem obračunu odobri vsem članom delovne skupnosti za čas od 1. januarja do 31. oktobra 1971 obračun in izplačilo dodatnega osebnega dohodka kot akontacije na osebni dohodek za leto 1971 v višini polovice enomesečnega osebnega dohodka. — Člani delavskega sveta so menili, da bi glede na prikazane finančne pokazatelje bilo umestno obračunati enomesečni osebni dohodek vsem zaposlenim, po temeljiti obrazložitvi predloga odborov, to je podal generalni direktor, in po obširni razpravi o določbah samoupravnega sporazuma pa je delavski svet sklenil naslednje:

— Delavski svet je sklenil, da je treba opraviti obračun osebnih dohodkov vsem zaposlenim članom delovne skupnosti za čas od 1. januarja do 31. oktobra 1971 tako, da bodo obračunani dodatni osebni dohodki kot akontacija na osebne dohodke za leto 1971. In sicer:

a) takoj je treba obračunati, izplačati pa 19. novembra 1971 — 92 ur, procentualno korigiranih z odstotkom dejansko izvršenih ur v prvih 10 mesecih letošnjega leta. Pod dejansko izvršenimi urami je razumeti naslednje: dejansko izvršene ure pri delu in vse plačane ure nadomestil, razen ur bolniškega staleža. Neto vrednost točke znaša 1,48 din.

b) Po enakih pogojih je treba obračunati dodatni osebni dohodek in ga izplačati do konca leta 1971 še za 92 ur — vsem članom delovne skupnosti, če bodo do takrat znani predpisi — metodologija obračunavanja osebnih dohodkov po samoupravnem sporazumu in če

ne bo potrebno po tem dodatnem obračunu osebnih dohodkov plačati dodatni prispevek zaradi več izplačanega osebnega dohodka, kot ga dovoljuje samoupravni sporazum. To izplačilo je potrebno opraviti brez predhodne razprave in sklepanja na seji delavskega sveta.

V primeru, da bi bilo potrebno plačati dodatni prispevek za obračun osebnega dohodka iz točke b) tega sklepa, bo o tem obračunu osebnih dohodkov delavski svet še ponovno razpravljal.

Iz tega sklepa delavskega sveta torej sledi, da bo po enakih pogojih, kot je bil obračunan osebni dohodek za 92 ur, še obračunanih 92 ur vsem članom delovne skupnosti, če do konca leta ne bo znana metodologija obračunavanja osebnih dohodkov po samoupravnem sporazumu — ob koncu leta, če bo metodologija znana in ne bo treba plačati davka — takoj ali ob koncu leta; če pa bi po metodologiji bilo treba plačati davek, bo moral delavski svet o obračunu za nadaljnjih 92 ur ponovno razpravljati.

Pri tem je še delavski svet sklenil, da je darovalcema kože Francu Kiseljaku in Ivanu Mundi treba obračunati dodatni osebni dohodek za tisti čas, ko sta bila v staležu bolanih zaradi tega, ker sta darovala kožo za ponesrečenega Stana Irgla — enako, kakor če bi bila na delu.

— SPOMINSKA DARILA

Delavski svet je odobril 45.100 din za nakup spominskih daril članom delovne skupnosti, ki so že 10 let v podjetju. V letošnjem letu je bilo razdeljenih 51 moških in 7 ženskih ur.

— RAZDELITEV SREDSTEV ZA OBNOVO NAJNUJNEJŠIH STANOVANJSKIH PROSTOROV

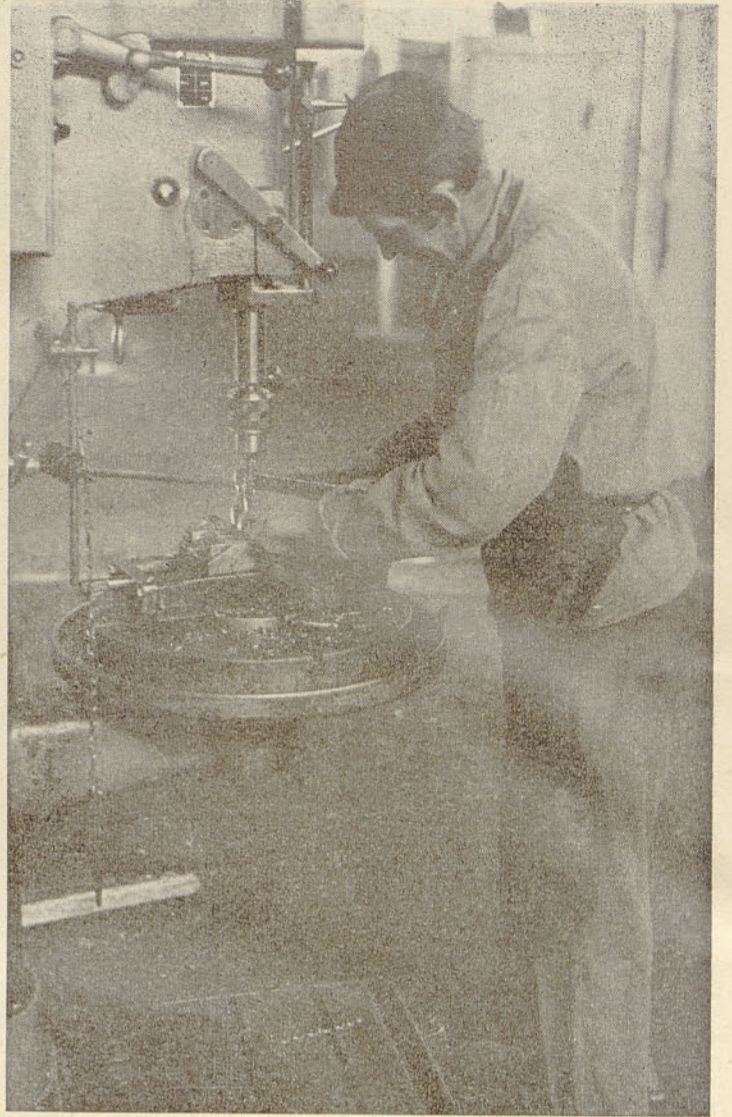
Po predlogu posebne komisije je delavski svet razdelil sredstva za posojila za obnovo najnujnejših stanovanjskih prostorov socialno šibkim članom delovne skupnosti v zne-

sku 200.000 din. Delavski svet je razdelil ta sredstva po naslednjih pogojih: — odplačilni rok posojila je 20 let, posojilo je brezobrestno, posojilo mora začeti vračati po preteku dveh let od sklenitve pogodbe, s Kreditno banko Ptuj je treba skleniti pogodbo o realizaciji tega sklepa.

Posojila so bila dodeljena: Ivanu Gajštu iz Elektro vzdrževanja 10.000 din, Jožetu Vajsbaherju iz Strojnega vzdrževanja 10.000 din, Janezu Majcnu iz Elektro vzdrževanja 20.000 din, Albinu Bombeku iz Strojnega vzdrževanja 30.000 din, Ivanu Širecu iz Prometa 32.500 din, Martinu Korošču iz Elektrolize 32.500 din, Alojzu Kumru iz Gradbenega vzdrževanja 32.500 din in Ivanu Voglarju iz Gradbenega vzdrževanja 32.500 din.

Za posojilo so zaprosili še naslednji člani delovne skupnosti, katerim pa delavski svet posojila ni odobril: Franc Čeh iz Gradbenega vzdrževanja, Ivan Kukovec iz Livarne, Friderik Kmetec iz Elektrolize, Ivan Cafuta iz Tehnično-nabavne službe, Janez Sprah iz Elektro vzdrževanja, Janez Pukšič iz Livarne, Franc Mlinarič iz Livarne, Mirko Petrovič iz Laboratorija.

(Nadaljevanje na zadnji str.)



Pri vrtanju

Imenovanje vodilnih delavcev

14. redna seja delavskega sveta je bila 3. decembra 1971. Osrednja točka te seje delavskega sveta je bila imenovanje vodilnih delavcev — individualnih izvršilnih organov.

Odbor za kadre in izobraževanje je po razpisu delovnih mest vodilnih delavcev razpravljalo o vlogah, katere so podali kandidati za ta delovna mesta. Odbor je predlagal delavskemu svetu, da si najprej predpiše poslovnik, po katerem bo imenoval vodilne delavce. — Osnutek poslovnika je delavskemu svetu pripravil odbor.

Delavski svet je najprej obširno razpravljalo o poslovniku, predvsem zaradi tega, ker je menil, da bi v primeru, če ne bi bil imenovan tisti kandidat na vodilno delovno mesto, katerega je predlagal odbor, imel delavski svet pravico da izbere kandidate izmed prijavljenih — po lastni presoji. V osnutku poslovnika je bilo namreč določeno, da mora delavski svet dobiti drugi predlog tudi od odbora za kadre in izobraževanje. Končno je delavski svet sprejel poslovnik s spremembami, katere so predlagali člani delavskega sveta.

V nadaljevanju je delavski svet razpravljalo o kandidatih za vodilna delovna mesta in o predlogu odbora za kadre in izobraževanje, torej o tem, katere kandidate naj delavski svet imenuje na posamezna vodilna delovna mesta.

Na delovno mesto vodje finančnega sektorja je imenoval Milana Longhino, ekonomista, na delovno mesto vodje sektorja za organizacijo in načrtovanje, pa Janeza Artenjaka, diplomiranega ekonomista.

Ker ostali kandidati niso bili imenovani, je generalni direktor zaprosil delavski svet, da prekine razpravo o tej točki, ker bi bilo potrebno vso zadevo ponovno proučiti.

Delavski svet se je s predlogom generalnega direktorja strinjal in sklenil preložiti razpravo o imenovanju delavcev na vodilna delovna mesta: pomočnika generalnega direktor-

ja za tehnične službe, vodje sektorja za razvoj in investicije, vodje sektorja za proizvodnjo, vodje komercialnega sektorja, vodje kadrovsko-socialnega sektorja in vodje sektorja samostojnih služb.

O imenovanju delavcev na ta vodilna delovna mesta bo razpravljalo na nadaljevalni seji, ki bo v roku 14. dni. Generalni direktor podjetja bo do nadaljevalne seje pripravil predlog kandidatov za ta vodilna delovna mesta, oziroma predlog, da bi naj posamezna vodilna delovna mesta ponovno razpisali, če bo menil, da nobeden od kandidatov ni primeren za imenovanje na tisto delovno mesto, kamor se je prijavil, ampak bi bilo umestneje prerazporediti kadre.

— Odobritev sredstev za rekonstrukcijo kalcinacije II

V našem podjetju smo začeli končno rekonstrukcijo kalcinacije II z uvedbo drobilca in sejalca glinice po pnevmatskem transportu glinice v skladišča glinice. — Kupci naše glinice vse bolj zahtevajo žgano glinico. S tem pa nastopajo težave pri prodaji in tudi nezadovoljstvo pri naših elektrolizerjih, ker so v bolj žgani glinici tudi grude, katere pa kvalitetna glinica ne sme imeti. — Z vsemi ureditvami ob tej rekonstrukciji bomo odpravili grudasto glinico, odstranili bomo iz glinice vse nečistoče in zmanjšali stroške popravil na transportnih poljih in elevatorjih, saj se stroški teh popravil iz leta v leto večajo, ker so te transportne naprave dotrajale in so že iztrošene zato, ker so bile preobremenjene. Kapaciteto na kalcinacijskih pečeh smo namreč povečali od prvotnih 90 ton na sedanjih 160 ton na dan. Razpis glinice je z obstoječimi transportnimi napravami velik. Vzdrževanje je zaradi pra-

hu otežkočeno. Ob novih napravah in filtrih bodo delovni pogoji v tem objektu znosnejši, torej se bodo z rekonstrukcijo izboljšali tudi delovni pogoji.

Upošteva se to in še vse tehnične prednosti, je delavski svet odobril za rekonstrukcijo kalcinacije II — 3.710.000 din; ta znesek bomo črpali iz poslovnega sklada.

— Inventura drobnega orodja in inventarja

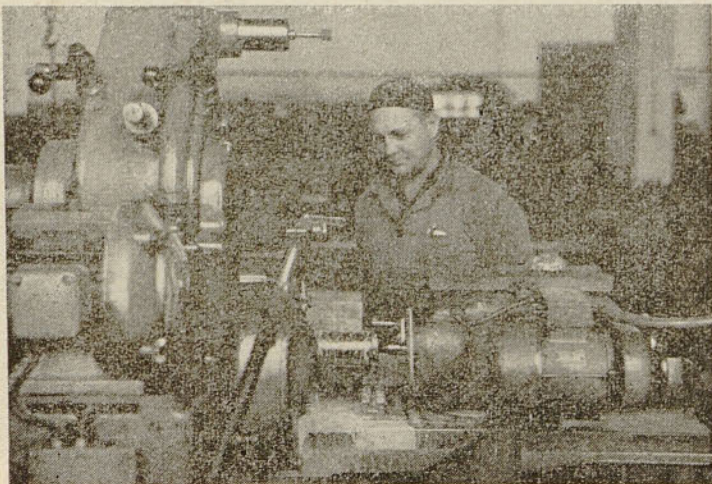
Inventurni oddelek podjetja je opravil inventuro drobnega inventarja v uporabi, avto gum v uporabi, embalaže v uporabi, goriv in maziv, pisarniškega materiala, drobnega orodja na zalogi in avto gum na zalogi. Pri tem je ugotovil inventurne razlike, zahteval od vodij delovnih enot poročila in na osnovi teh predlagal delavskemu svetu, kako naj bi razknjižili viške in manjke. — Delavski svet je inventuro potrdil in sklenil, da je treba vse viške in manjke razknjižiti tako, kot to predlaga inventurni oddelek.

— Šestmesečno poročilo službe varstva pri delu

Služba varstva pri delu je pripravila obširno šestmesečno poročilo. O tem poročilu je najprej razpravljalo odbor za varstvo pri delu.

Iz poročila je razvidno, da so nezgode pri delu zadnja leta v zelo blagem upadanju, saj beležimo v prvem polletju 1969 58 nezdod pri 1940 povprečno zaposlenih, leta 1970 52 nezdod pri 1910 povprečno zaposlenih, a letos 51 nezdod pri 1891 povprečno zaposlenih. Opažamo, da je še vedno vzrok za nezgode v dokajšnji meri — osebni faktor. Vodje vseh organizacijskih enot bi zaradi tega morali poostriiti varnostne ukrepe.

(Nadaljevanje na 3. strani)



Jože Menoni pri struženju

Organizacija in delovanje elektronsko-računskega centra v TGA

Sodobni računalnik ne imenujemo zaradi lepšega tudi elektronski računalnik, saj vsebuje tudi do sto tisoč elementov, večinoma elektronskih (tranzistorji, polprevodniške diode, kondenzatorji, upori) in manj mehanskih in elektromehanskih (rele, feritni obročki). Z določeno vezavo teh elementov tvorimo računalniške elemente, kot so register, seštevalnik, itd. Računalniške elemente pa delimo glede na funkcionalnost, karakter izhodnih signalov, hitrosti delovanja, moč, itd. Smiselno je za en tip računalnika uporabljati samo en tip elektronskih elementov, n.p.r. polprevodniških.

Katere so bistvene kvalitete elektronskega računalnika?

Te so: hitrost računanja (do milijon operacij v sekundi), zanesljivost oz. točnost in hiter dostop do množice shranjenih podatkov in informacij. Te tri odlike so bile zadostna garancija, da je računalnik v pičlih dvajsetih letih prodrl na vsa področja in zlasti pri rutinskih delih — razbremenil človeka. Jasno pa mora biti vsakomur, da računalnik ne zna narediti niti najmanjšega koraka sam, brez navodil, ki jih sestavlja človek in jih po programu posreduje računalniku. Če bi računalnik lahko prištevali med živa bitja, bi si zagotovo pridobil naslov najbolj nesamostojnega, vendar v isti mah tudi najbolj delavnega, ubogljivega in discipliniranega. Takšni so torej »elektronski možgani«, kot jih nekateri tako radi imenujejo.

Če se želimo natančneje seznaniti z zgradbo in delovanjem elektronskega računalnika, bo najprimernejša razdelitev že prej omenjenih računalniških elementov glede na njihovo funkcijo. Krmilna enota, aritmetična ali logična enota in centralni pomnilnik so najpomembnejše enote centralnega dela računalnika (sl. 1). V njem se opravljajo numerične in nenumerične operacije, shranjujejo podatki in rezultati; skrbi za pravilen vrstni red izvrševanja operacij in usklajuje operacije perifernega dela. Vhodne enote, izhodne enote in zunanje pomnilne enote sestavljajo periferni del računalnika, s katerimi beremo podatke, pišemo rezultate in shranjujemo podatke in rezultate.

CENTRALNI DEL RAČUNALNIKA

Centralni pomnilnik (IBM 1131) shranjuje podatke in programske instrukcije v binarni obliki, to se pravi, da ima vsak element informacije ali bit lahko le dve vrednosti in sicer 0 ali 1. Te vrednosti izrazimo s polarizacijo feritnega jedra v eni ali drugi smeri. Vsakemu bitu pripada torej po eno jedro, ki je tako elementarni del centralnega pomnilnika in osnovni nosilec informacije. Zaradi feritnih jeder v pomnilniku se ta imenuje tudi feritni pomnilnik. Iz feritnih jeder so sestavljene pomnilne celice centralnega pomnilnika, v katerih shranjujemo informacije. V vsako celico pomnilnika našega računalnika lahko shranimo eno 16-bitno informacijo ali besedo. Vsaka celica ima svojo addresso s pomočjo katere lahko beremo vrednost celice ali zapisujemo v celico, ne da bi s tem motili sosednje celice. Najnižja addressa pomnilne celice je nič, najvišja pa določa velikost računalnika. Pomnilniki velikih raču-

nalnikov imajo tudi več milijonov pomnilnih celic. Zmogljivost (velikost) računalnika se navadno izraža s številom K-jev (1K = 1024 pomnilnih celic ali besed), katere zmore centralni pomnilnik. Naš računalnik (IBM 1130) ima 16 K, torej je najvišja addressa v centralnem pomnilniku addressa 16384. S tem podatkom se uvršča v spodnji razred srednje velikih računalnikov.

V pomnilniku se lahko shranijo podatki ali instrukcije.

Podatki so lahko numerični ali nenumerični.

Nenumerični podatki so se-

tudi operacije med temi števili razlikujejo.

Aritmetična enota v bistvu sestoji iz dveh delov: aritmetičnih registrov, v katerih se shranjujejo operandi pred izvršitvijo operacije in operacijskega vezja, ki je sestavljeno iz številnih elektronskih poti, po katerih teče operacija, in dejanske skrbi za izvrševanje operacij.

KRMILNA ENOTA

To je v pravem pomenu dirigent, ki vodi operacije računalnika. Ob pravem času pokliče ustrezno instrukcijo iz

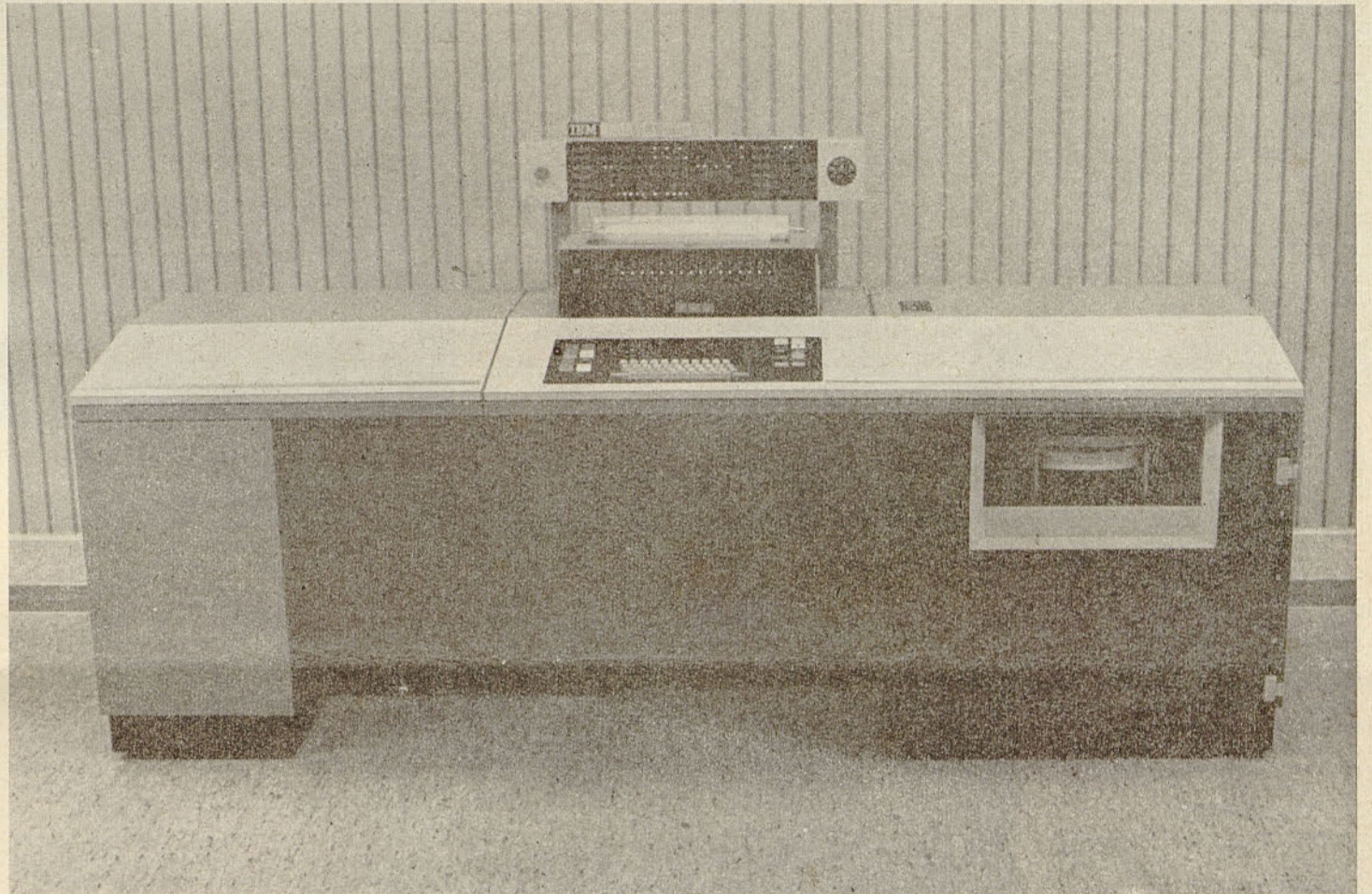
katerimi operandi. Tudi vsako instrukcijo sestavljata operacijski del (definicija operacije) in adresirni del (definicija operandov).

PERIFERNI DEL RAČUNALNIKA

V centralnem pomnilniku shranjujemo podatke, katere potrebujemo za praktično uporabo računalnika, kakor tudi rezultate posameznih operacij. Podatke večinoma dobimo od zunaj, zato potrebujemo ustrezne vhodne enote, ki podatke preberejo, prevedejo v računalniški jezik in posredu-

traku, vrstični tiskalnik, optični čitalnik znakov, risalnik krivulj, digitalne televizijske naprave, digitalno grafične televizijske naprave, teleprinter, komandni pult.

Zunanje pomnilne enote so skladišča za podatke, rezultate ali kompletne programe in je prenos informacij možen v obeh smereh; torej nastopajo kot vhodne ali izhodne enote. Informacija je na njih zapisana v človeku nedostopni obliki in uporabna šele,



Centralna enota računalnika

stavljeni iz alfanumeričnih in posebnih znakov. Alfa znaki so črke od A do Z, numerični znaki so cifre od 0 do 9, posebni znaki pa so n.p.r. +, -, /, =, () itd.

Numerični podatki predstavljajo števila z dovoljenim znakom za predznak, decimalno piko in oznako potenčnega faktorja. Računalnik lahko sprejme dve vrsti števil: takoj imenovana REAL števila, katera v vsakdanjem življenju označujemo z decimalno vejico, oziroma cela števila, ki so enaka ali večja od 2^{15} in INTEGER števila; to so cela števila velikosti do $2^{15}-1$. Tip REAL števil ni identičen s pojmom realnih števil, kot ga poznamo iz matematike.

Za predstavitev vseh naštetih vrst podatkov pa rabimo različno število pomnilnih celic ali še natančneje — bitov.

ARITMETIČNA ENOTA

V tej enoti se opravljajo osnovne aritmetične operacije (seštevanje, odštevanje, množenje in deljenje) ter logične in primerjalne operacije. Na našem računalniku se lahko izvršujejo samo aritmetične operacije.

Osnovna aritmetična operacija je seštevanje in so ostale tri le inačice seštevanja. Glede na že prej omenjena realna in celoštevilčna števila, se

jejo pomnilniku. Prav tako želimo zopet dobljene rezultate prezentirati v človeku razumljivi obliki, kar opravijo izhodne enote.

Pomembnejše vhodno-izhodne enote računalnika so: čitalnik in luknjalnik kartic, čitalnik in luknjalnik papirnega

programa, vsebina oz. pomen instrukcije narekuje aktiviranje določenih računalniških elementov ali enot, ki morajo, v skladu z zahtevo, instrukcijo izvršiti. Za izvršitev vsake aritmetične operacije sta potrebna dva podatka: kakšna operacija naj se izvrši in nad

če jo zopet interpretira računalnik.

Pomembnejši zunanji pomnilniki so: magnetni disk, magnetni trak, magnetna kartica in magnetni bobnen.

(Se bo nadaljevalo)

—BG—

Imenovanje vodilnih delavcev

(Nadaljevanje z 2. strani)

Z analizo nezgod po krajih, na katerih je prišlo do njih, je ugotovljeno, da prednjačijo hala B, hala A in livarna.

Iz pregleda nezgod po kvalifikacijah, je razvidno, da močno izstopajo polkvalificirani delavci. Od skupnega števila 65 nezgod je bilo 47 takih, ko so se ponesrečili polkvalificirani delavci.

V prvem polletju 1971. leta je bilo 5 težjih nezgod, katere je bilo potrebno prijaviti Republiški inšpekciji dela. Med temi je bila ena takšna, da je ponesrečenec podlegel v mariborski bolnišnici zaradi opeklin z lugom.

Delavski svet se je seznanil s poročilom službe varstva pri delu. — Pri tem je pa razpravjal tudi o delovnih pogojih v livarni. Naročil je po-

močniku generalnega direktorja za tehnične službe, da naj na naslednji seji delavskega sveta poroča o tem, kakšne ukrepe bomo uresničili za rešitev problema odsesavanja plinov iz livarne in v kakšnem času bomo ta problem odstranili.

— Razno

V skupščino Splošne vodne skupnosti »Drava—Mura« Maribor je delavski svet imenoval Janeza Kostanjevca namesto Janka Babnika, dipl. iur., ki je odšel iz podjetja.

Devet samskih sob v Kidričevem št. 13 je delavski svet izločil iz stanovanjskega fonda podjetja in sklenil, da naj s temi sobami razpolaga vodja sektorja samostojnih služb in vodi evidenco o njihovi zasedenosti.

Delavski svet je poslušal tudi poročila v zvezi z vprašanji članov delavskega sveta.

Delavski svet je sklenil, da je letos potrebno organizirati proslavo ob zaključku leta; te naj bi se udeležili vsi člani delovne skupnosti, ki niso neobhodno potrebni na delovnih mestih. Zaradi tega bomo lahko 31. decembra 1971 prenehali z delom ob 12. uri.

Tistim članom delovne skupnosti, ki v letu 1971 ne bodo mogli izkoristiti rednega letnega dopusta zaradi bolezni in zaradi tega ne bodo dobili dodatka za dopust, bo ta dodatek izplačala osnovna organizacija sindikata; tej bo podjetje nakazalo potrebna sredstva za ta namen — v obliki namenske dotacije.

K.—n.

Zakaj je podjetju potreben psiholog?

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

1. Organizacija sprejemanja in uvajanja delavca v delo:

Prvi vtis, katerega dobi človek o neki novi situaciji, prav gotovo ni nespremenljiv. Znano pa je tudi, da lahko prvi vtis ostane človeku v spominu zelo dolgo in lahko tudi vpliva na njegovo obnašanje in odnos do kake stvari. Lahko se, na primer, zgodi, da se delavec ob svojem prvem stiku s podjetjem, po naključju sreča z dvema ali tremi uslužbenci, ki so v razgovoru z njim površni ali neprijazni. Prvi vtis o ljudeh v določenem podjetju je lahko torej neugoden. Prav lahko se zgodi, da človek, ki je dobil slab vtis o dveh ali treh ljudeh iz podjetja, to svoje mnenje posploši na vso podjetje. Šele dolgotrajne kasnejše izkušnje — če je bil prvi vtis res naključje — lahko spremenijo tako začetno negativno stališče.

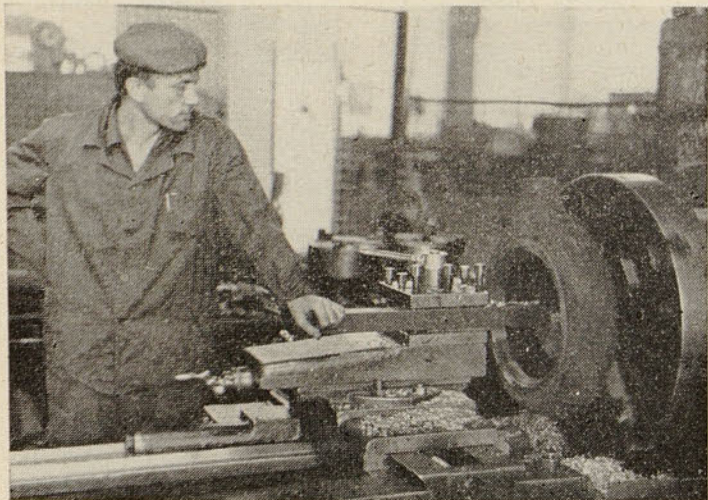
Nekateri ljudje pa so tudi brez začetnih negativnih izkušenj zelo nezaupljivi in občutljivi do novega okolja. Kadar take ljudi (v podjetjih, kjer sprejem res ni skrbno pripravljen) enostavno »vržemo« v novo sredino, predstavlja to za njih pretres, ki dolgo traja. Ponavadi so taki ljudje v začetku, na svojih delovnih mestih, zelo tihi in zaprti sami vase. Na nek način so prestrašeni zaradi nove situacije, v kateri so se znašli.

Moderna podjetja dobro poznajo našeta dejstva zato na novo sprejete delavce kar najbolje seznanijo s podjetjem in razmerami v njem. Pri tem je psiholog domala nujno potreben, seveda ne tako, da bi ves sprejem sam izvedel, ampak ga lahko organizira, nadzira in eventuelno vodi sklepni razgovor s sprejetimi delavci.

2. Izbiranje kadrov:

Izbiranje kadrov je, kot vemo, ena od najvažnejših nalog psihologa v podjetju — na Zahodu. Pri nas je stanje za zdaj še znatno drugačno. Pri nas je relativno malo nezaposlenih, zato ponudba ne presega povpraševanja. Psihologov v podjetjih je še zelo malo, imajo jih le v najnaprednejših tovarnah, kjer so že izkoristili možnosti za povečanje produktivnosti, kot so: modernizacija naprav, boljše organizacija dela itd.

Prej ali slej pa bodo tudi naša podjetja prisiljena, da zaposlijo psihologe pri izbiranju kadrov. Kajti sčasoma se bomo najbrž le morali pričeti zavedati, kako pomembno je, če je večina delovnih mest v podjetju ustrezno zasedena.



Pri struženju

3. Trening:

Pravzaprav sam trening ni delo psihologa, lahko pa pri tem veliko pomaga, to pa predvsem pri:

- izbiri ljudi, katerim je trening potreben;
- iskanju bistvenih elementov delovnega procesa;
- izdelavi psiholoških principov treninga;
- izbiri trenerja;
- preverjanju uspešnosti treninga.

Za duševno počutje udeležencev treninga je predvsem pomembna izdelava psiholoških principov treninga in izbira trenerja. Če je trening slabo organiziran, je slab tudi uspeh, to pa povzroči, da postanejo udeleženci, zaradi slabega napredovanja, nezadovoljni in nezainteresirani. Izbor trenerja je s tem tesno povezan. Kljub predpisanemu programu je način podajanja snovi zelo osebna stvar vsakega vaditelja. Vsak izmed nas je kdaj na svoji koži že občutil, kako se razlikuje učitelj od učitelja.

Navada, kateri smo čestokrat pričeli, da pri izboru vaditeljev izključno upoštevamo strokovno znanje, ni dobra. Ni namreč samo po sebi umevno, da kdo, ki zelo dobro pozna svoj posel, to znanje tudi dobro posreduje drugim. Pravzaprav se mora vsak strokovnjak šele naučiti metod, ki so potrebne za poklic trenerja.



Pred livarno

4. Ocenjevanje zaposlenih:

Ocenjevanje zaposlenih je eden od najdelikatnejših poslov v industrijskih odnosih. Če ocenjevanje ni zelo dobro organizirano, lahko naredi več škode kot koristi. Škoda nastane na enem od najvažnejših področij — v medsebojnih odnosih. Znano je, da ocenje-

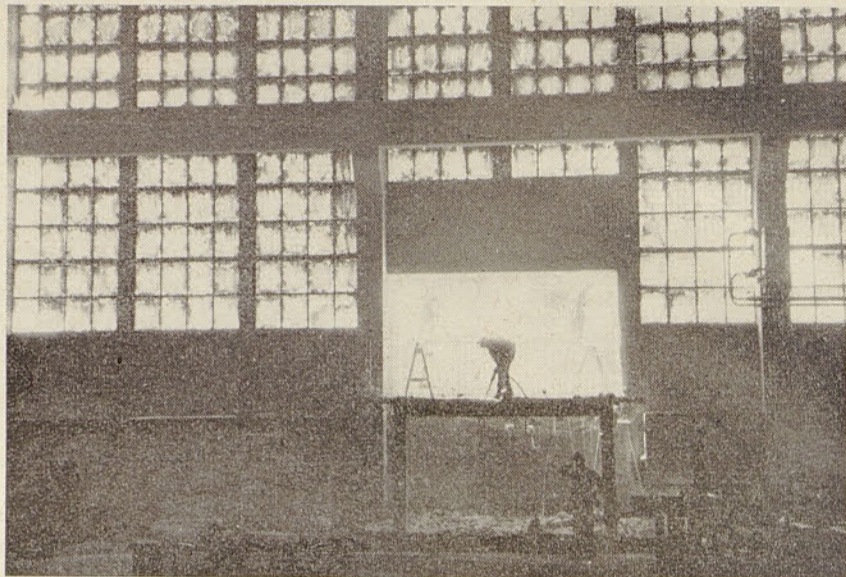
vanje uveljavljamo takrat, ko nimamo objektivnejših kriterijev za določanje uspešnosti pri delu.

Dosti težavnejše je ocenjevanje v industriji, kot n. pr. v šolstvu, zaradi tega, ker ocenjevalci niso posebej izučeni za to vrsto opravil. Ocena mora biti, v demokratičnem industrijskem sistemu, seveda

5. Raziskave s področja medsebojnih odnosov:

Nekaj časa smo imeli ljudje o medsebojnih odnosih zelo poenostavljeno mnenje, ki pa v zadnjem času doživlja krepko revizijo. Nekateri so bili prepričani, da je mogoče dati za delo z ljudmi enako eno-

raben za vse ljudi in v vseh situacijah. No, nekatere osnovne značilnosti dobrih vodij, ki imajo velike možnosti, da bodo odnosi v njihovih skupinah dobri, pa le obstajajo. Resne znanstvene raziskave so pokazale, da bi morali vodje: biti dovolj vsestransko razgledani



Iz livarne

javna, znana tistemu, katerega ocenjujemo. To pa lahko pomeni zamero in različne druge negativne reakcije. V tej zelo zapleteni in občutljivi problematiki ocenjevanja lahko psiholog:

stavne recepte, kot je to mogoče storiti za delo s stroji. Na srečo pa človek le ni tako enostavno bitje, da bi ga bilo mogoče obravnavati na enak način kot stroje.

S treningom se na tem področju ne da veliko doseči. Kadar se kaj naučimo, ponavadi to znanje razumsko izkoristimo, ko nam je to potrebno. Odnosi med ljudmi pa se pokvarijo v nenormalnih situacijah; kadar pa smo v afektu, imamo malo koristi od stvari, katere smo se razumsko naučili.

Industrijski psiholog mora odigrati zelo pomembno vlogo pri reševanju obširne in zapletene problematike medsebojnih odnosov. Tudi on mora biti, kot zdravnik in socialni delavec, nosilec iskrene in osnovne skrbi za človeka — delavca. Te svoje skrbi za človeka in boljše medsebojne odnose pa ne sme oznanjati kot pridigar in frazeolog, ampak mora sam prvi, z zglodom, pokazati, kakšni morajo biti odnosi med ljudmi.

in usposobljeni za sprejemanje in izvajanje različnih nalog; dajati svojim sodelavcem dovolj svobode in jim ne jemati avtoritete; zanimati se za probleme delavcev vsaj toliko, kot za probleme proizvodnje; imeti dovolj sposobnosti za ustvarjanje skupinskega duha med svojimi podrejenimi.

**Dopisujte
v ALUMINIJ**

Pri nas bi moralo biti pravzaprav dosti manj problemov na področju medsebojnih odnosov, kot jih je v kapitalističnih podjetjih. V naših podjetjih ne bi smelo prihajati do nasprotij uprava — proizvodnja. Po ideji, katero zasledujemo v naši družbi, smo namreč vsi delavci. Ne delamo za nekoga tretjega, ampak za sebe.



Elektrovarilec

- pripravi zaposlene na ocenjevanje, to se pravi, da lahko v zvezi s tem organizira ustrezna predavanja in razgovore, s pomočjo katerih prizadeti pravočasno spoznajo, kakšen namen ima ocenjevanje in kako bo izvajano;
- izbere sistem ocenjevanja, ki je za določen namen najustreznejši;
- trenira ocenjevalce tehniko ocenjevanja in jih pravočasno opozori na vse skrite nevarnosti te metode;
- ima možnost vztrajati, naj ne ocenjuje samo en ocenjevalec, ampak naj to delo opravi več ljudi, ker je dokazano, da je povprečna ocena več ocenjevalcev dosti bolj objektivna kot ocena posameznika.

S tem lahko psiholog zelo zmanjša mnoge nepotrebne napete situacije, ki domala nujno nastajajo pri vsakem ocenjevanju.

Eden od pogosto citiranih problemov v sklopu odnosov med ljudmi v industriji je tudi vprašanje, kakšne lastnosti mora imeti poslovodja, če hoče delati uspešno. Na tem področju obstaja najmanj sto avtorjev z različnimi seznamami, na katerih so napisane lastnosti dobrega vodje. Vsi ti seznam pa kažejo eno: da najbrž ni recepta, ki bi bil upo-

Delovna sredstva so naša last in mi upravljamo z njimi.

No, na žalost se vseh teh dejstev še vse premalo zavedamo ali pa jih včasih niti ne vidimo. Zato bodo tudi pri nas imeli psihologi še dosti dela na področju medsebojnih odnosov, kot ga že imajo njihovi kolegi v kapitalističnih podjetjih.

(Konec prihodnjic)

Konec neaktivnosti!

Kot vam je znano, je sekretariat OOS zahteval sklic izvršnih odborov sindikata v delovnih enotah. Glavna tema teh sestankov bi naj bila: neaktivnost članov sindikata pri njihovem delu v delovnih enotah.

Sestanki so bili terminsko določeni in moramo priznati, da je bila udeležba na sestankih z vabljenim članom sekretariata kar zadovoljiva.

Sestanki so pokazali, da bomo morali, zraven sprotnege dela, še sistematično prenašati naloge iz izvršilnih odborov na članstvo v delovnih enotah, če bomo hoteli upravičiti zaupanje celotne delovne skupnosti. Vsekakor je premalo, če so s problemi in delom seznanjeni samo predsedniki izvršnih odborov.

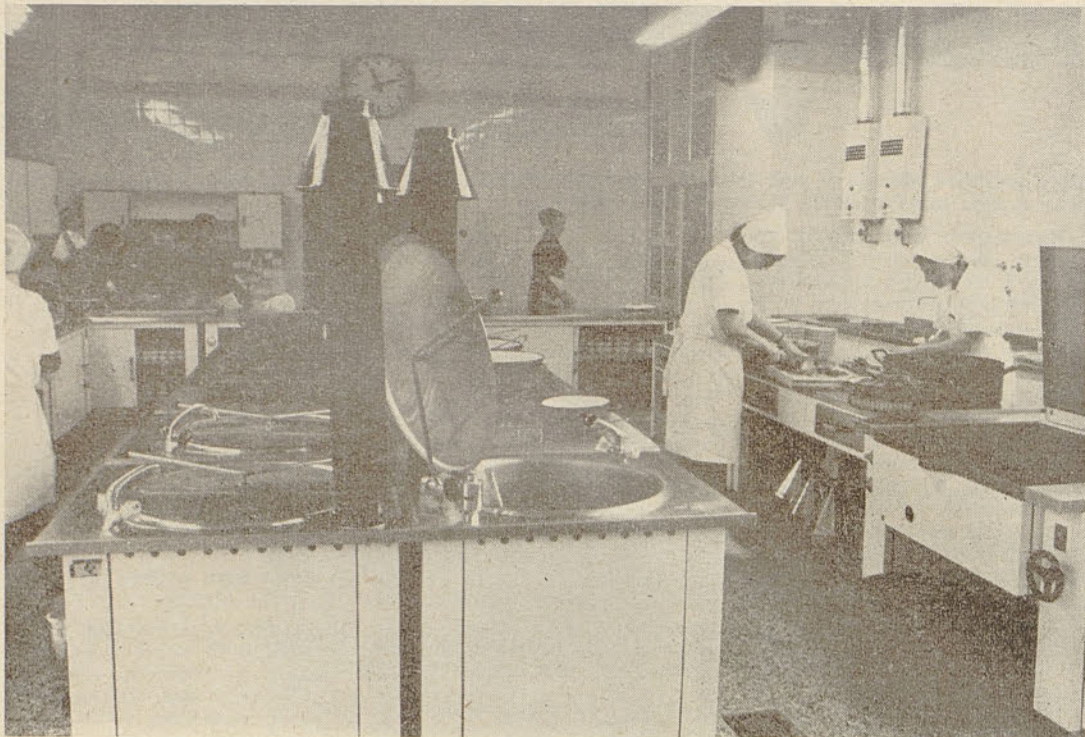
Absolutno bomo še morali prenesti delo med člane, predvsem v večjem obsegu, čeprav bodo tudi večji problemi v zvezi s pripravo materialov za seje predsedstva, kjer so direktno angažirani tudi predsedniki IO OOS v delovnih enotah. Opaziti je pripravljeno za delo le takrat, ko nastopi višja sila ali direktiva vodstva sindikata, kar pa ni ravno najbolj pohvalno, čeprav vemo, da je stanje v ostalih družbeno-političnih organizacijah v TGA še slabše. Tu bomo morali zavzeti določeno stališče, zahtevati, da s takšno neaktivnostjo nehamo. Zakaj bi samo mi morali de-

lati, ostali pa bi počivali in se skrivali za našim delom — seveda pod skupnim imenovalcem: družbeno-politične organizacije.

Končno nam je dolžnost, da nadaljujemo naše delo, ki še ne kaže pravih rezultatov, čeprav je uspešnejše kot v pretekli mandatni dobi. Zato je potrebna nadaljnja maksimalna aktivnost vseh članov sekretariata in predsedstva, da bi opravičili zaupanje delovne skupnosti.

Od nas je odvisno, kako bomo kreirali naše bodoče delo, da ne bo ostalo samo na naših ramenih in da ne bomo več poslušali nekonstruktivno kritiko; pomoč pri tem so lahko predvsem vse oblike obveščanja, sistematično delo pri izmenjavi stališč in njihovem posredovanju samoupravnim organom in družbeno-političnim skupnostim.

SEKRETARIAT



Obnovljena kuhinja obrata družbene prehrane

Dobra obveščanost — imperativ samoupravljanja

BITI DEJANSKI UPRAVLJALEC, POMENI BITI AKTIVEN

Odločanje o dogajanjih v delovni organizaciji predpostavlja poznavanje teh dogajanj in niza drugih pojavov, ki vplivajo na usodo konkretnih odločitev. Od tod tudi ugotovitev, da je obveščanost nujen

pogoj za samoupravljanje ali, z drugimi besedami, da neobveščeni delavci ne morejo biti dejanski upravljalci. Dezalienacija delavca, humanizacija dela in osvoboditev dela — vse te velike smotre socialističnega razvoja je mogoče uresničiti edino pod pogojem, da bodo delavci vedeli, kaj se okrog njih dogaja in imeli na tej osnovi možnost za delovanje in spreminjanje razmer s ciljem, da bi prilagajali okolje svojim razmeram.

Posebej kaže omeniti obveščanost kot sredstvo kontrole in povečanja odgovornosti pri delu. Menim, da vedno širši krog ljudi osvaja spoznanje, med drugim tudi na osnovi dopisovanja prakse, da samoupravljanje v obliki, ko vsi o vsem odločajo, nikakor ne bo mogo-

javnosti njihovega dela, ko vodilci zelo poznajo njihovo dejavnost. Nekateri praktični primeri kažejo, da že samo poimenovanje posameznika, ki je zadolžen za izvedbo določenega sklepa, pomembno poveča odgovornost.

SEDANJE STANJE NI ZADOVOLJIVO

Čeprav je res, da nimamo nekih standardov, kaj vse bi moral delavec v naši delovni organizaciji vedeti, vendarle razpolagamo z nizom empiričnih podatkov, ki nas povsem nedvoumno poučujejo, oziroma, prepričujejo o tem da je današnja stopnja obveščanosti delavcev tako katastrofalno nizka, da tudi zaradi tega razloga bolj popolno samoupravljanje ni mogoče.

Navajam nekaj podatkov iz dokumentacije centra za raziskavo javnega mnenja pri slovenskih sindikatih in iz drugih raziskav.

- V štirih slovenskih podjetjih 19% članov delavskih svetov in 40% zaposlenih ne ve, kdo pri njih odloča o letnem planu.
- V teh podjetjih 27% članov delavskih svetov in 48% vseh zaposlenih ne ve, kdo pri njih odloča o cenah izdelkov.
- Kar 24% članov delavskih svetov in 45% vseh zaposlenih ne ve, kdo pri njih odloča o sprejemu novih delavcev.
- Četrtnina članov delavskih svetov in 48% vseh zaposlenih ne ve, kdo pri njih odloča o tem, kdo bo kandidiral za izvolitev v samoupravne organe.
- Kar 36% slovenskih delavcev industrije in rudarstva izjavlja, da niso prebrali pravilnika o delovnih razmerjih (med delavci z manj kot štirimi razredi osnovne šole pa je takih celo 52%!)
- Komaj 28% članov delavskih svetov industrijskih podjetij je pravilno odgovorilo na vprašanje, kaj so anuitete.

Še bi lahko našteval podobne podatke, vendar bodi dovolj! Analize stavk kažejo, na primer, da je nezadostna obveščanost delavcev praviloma in ne izjemoma eden od vzrokov tega pojava. To je hkrati tudi eden od dokazov, kako resne posledice lahko ima neinformiranost delavcev za dogajanje v delovni organizaciji.

SO DELAVCI RES NEZAINTERESIRANI?

Kadar se pogovarjamo s predstavniki delovnih organizacij — zlasti tistimi, ki so odgovorni za informiranje, o tem, kaj delavci vedo, ali bolje, kaj ne vedo o svoji delovni organizaciji, se srečujemo z dvema pomislekoma. Prvi je, ali morajo delavci res vse vedeti, drugi pa je, da jim sicer nudijo obilo možnosti za informiranje, vendar se delavci za informacije ne zanimajo.

Odgovor na prvi pomislek je brez dvoma odvisen od tega, kakšno družbeno vlogo pričakujemo od proizvajalcev. Znano je, da je mogoče ljudi, ki ne vedo ničesar, mnogo lažje voditi in usmerjati ali prepričevati, kot ljudi, ki so o stvarih poučeni.

Samo za uspešno opravljanje dela je potrebno bistveno manj informacij, kot hkrati tudi za uspešno upravljanje in gospodarjenje z rezultati dela. Če je naš družbeni cilj — osvobojen proizvajalec, je povsem jasno, da je to lahko le zelo informiran delavec. Seveda pa pri tem vemo, da samo to še ni dovolj!

Odgovor na drugi pomislek je bolj konkreten.

Dejstvo je, da se nekateri delavci res ne zanimajo za nič drugega, kot za delo in plačo. Toda takih je med neinformiranimi manj. Večina delavcev pa nima možnosti, da bi se seznanila s pomembnimi informacijami ali pa je do njih brezvoljna in ravnodušna.

Obveščanje delavcev namreč ne more biti samo sebi namen; smoter obveščanja mora biti — usposabljanje delavcev za njihove temeljne aktivnosti. Če pa delavci veliko vedo, a nimajo možnosti za ukrepanje, in če se delavci s čem ne strinjajo, potem so sprva nezadovoljni. Če pa je tako stanje podaljšano, to nujno vodi v njihovo brezvoljnost in ravnodušnost. Včasih pa tudi ni zaželeno, da bi delavci veliko vedeli, kajti kdor preveč ve, je lahko »nevaren«.

Če smo torej ugotovili da je ustrezna obveščanost delavcev nujen pogoj za njihovo aktivnost, potem velja poudariti, da šele bolj redna in stalna uporaba informacij poveča zanimanje za informativnost in informacije.

Izveček iz knjige DUŠANA REBOLJA: »Kako informirati samoupravljalce«

Srečanje z upokojeenci

»Všeč nam je bilo in srečni smo bili, da ste se nas ob tovarniškem prazniku — 21. novembru — zopet spomnili,« so dejali naši upokojeenci ob zaključku srečanja v počastitev tovarniškega praznika.

Res lahko rečemo, da je to že tradicija, da se vsako leto, ob tem prazniku, spomnimo tudi naših upokojeencev.

Srečanje je organiziral sindikat v prostorih restavracije, kjer smo jih tudi pogostili.

Po pozdravnem nagovoru predsednika sindikata Viktor-

ju smo se okrog 15. ure poslovili od naših starih sodelavcev, pa jim zaželeli srečno in nasvidenje prihodnje leto.

Nekaj dni pred tem so šli v pokoj naši »najmlajši« upokojeenci. 6. novembra smo jih poklicali na krajši poslovilni pogovor, kjer smo jim izročili



Srečanje upokojeencev

ja Markoviča je naše upokojeence pozdravil tudi generalni direktor Milan Krajnik, dipl. oec.

Po teh uvodnih formalnostih se je razvila prosta in odkrita debata o samem podjetju, kot tudi o življenju naših upokojeencev.

Moramo priznati, da se naši upokojeenci še vedno zelo zanimajo za podjetje, saj se zavedajo, da so del njega tudi oni. V takem prijetnem vzduš-

je. To pomeni, da bomo še dolgo vezani na medsebojno zaupanje, na dajanje samoupravnih pravic manjšim skupinam. To je pravzaprav tudi sedaj, ko delavci v podjetju prepuščajo niz svojih samoupravnih pravic — samoupravnim organom. S tem pa je načelno dana možnost za oddaljevanje izvoljenih volivcev, za zlorabljanje pooblastil itd. Kontrola dela takih organov in posameznikov je mogoča samo ob

spominska darila. To so bili tovariši iz naših obratov:

Glinica: Jakob Gojkošek, Stan-ko Černenšek, Milan Lamut.

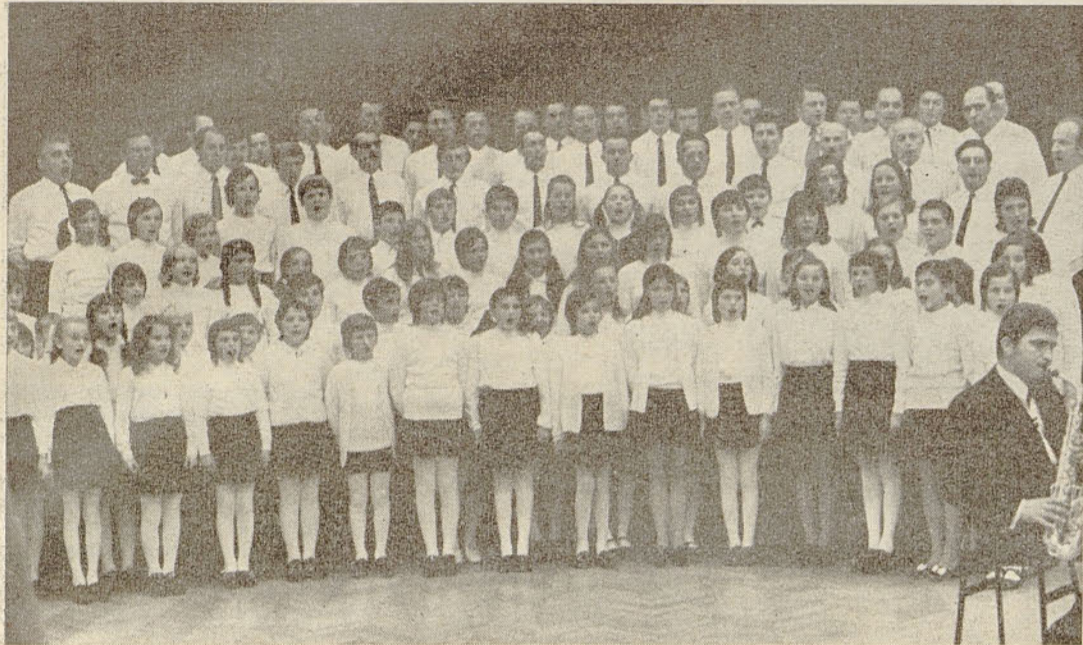
Promet: Stanko Svenšek, Franc Krivec, Ferdo Bepej, Lud-vid Repec.

Aluminij: Martin Sagadin, Franc Ciglar.

Vzdrževanje: Rudolf Kokol, Franc Muhič, Mirko Koser in Franc Bauman.

Sekretariat OOS

Tokrat: v sliki



Nastop mešanega pevskega zbora



Proslava je bila tokrat zelo dobro obiskana



Folklorno skupino iz Cirkovec so gledalci nagradili z burnim aplavzom

Odgovornost — za vse!

V zadnjem času vedno bolj pogosto slišimo o mnogih težavah in problemih v delovnih organizacijah, v raznih društvih, organizacijah, krajevnih skupnostih in tako dalje.

Vseposod je v ospredju odgovornost, zato naj bi tudi tale sestavek bil namenjen predvsem vprašanju odgovornosti, čeprav smo o tem že nemalokrat pisali. Toda to je prav tisto, kar pri nas vse premalo poznamo in česar preveč ne upoštevamo. Ni potrebno poudarjati, v kakšnem položaju smo, ker to vsi prav dobro vidimo, če le malce bolj pogledamo okrog sebe. Zal pa se kaj rado zgodi, da nas mnogi naši pereči problemi ne zanimajo, ker pač, na vso srečo, ni bila plačilna vrečka dosedaj nič tanjša. In to je prav tisto, o čemer je potrebno veliko več razmišljati še prej, ko bo prepozno; in ko ne bomo mogli nikjer več iskati grešnega kozla, kot temu pravimo. Ne skrivajmo se za svojo senco in pogledjmo malce okrog sebe — toda ne samo pogledjmo, ampak tudi ukrepajmo, dokler je še čas!

Vsi vemo, kaj je odgovornost, žal pa še vedno ni uresničujoča za vse, kajti nekdo odgovarja že za majhne spodrsiljaje, medtem ko drugi mirno plove naprej — tudi za mnogo hujše prekrške! Čeprav so naši člani kolektiva o tej nesrečni odgovornosti slišali že toliko, da je domala smešno o tem še pisati, pa bi vseeno rad poudaril nekaj, kar sicer ni konkretno povezano z našo notranjo odgovornostjo. Pa vendar daje sliko, kakršne so danes vajeni že vsi. Spomnimo se malo na nedavne železniške nesreče, ki so se vrstile ena za drugo in v katerih so bile smrtne žrtve. Ko je prišlo do odgovornosti, so domala v vseh primerih najprej bili priprti kretničarji in drugi nižji uslužbenci, nikoli dosedaj pa še ni bilo zastavljeno vprašanje odgovornosti — od vrha navzdol.

In zakaj je sploh prišlo do takih tragedij? Toda to je bilo le v ilustracijo, ki, kot sem omenil, nima zveze z našim delom, daje pa misliti, saj nakazuje tisto negativno stran, o kateri tolikokrat radi govorimo, kadar imamo v mislih odgovornost.

Kot sem že omenil, vsi dobro vemo, v kako kritičnem stanju smo, vendar pa je še vedno opaziti malodušen odnos do vsega, kar se dogaja okrog nas. Ali so nas dosedanj rezultati zares toliko uspavali, da se ne zdramimo niti ob tako kritičnih problemih, kot so prav sedaj — okrog nas? Ali nas nič ne moti, če se kup denarja v naši blagajni vedno bolj manjša, da ga dajemo precej več v stran, kot pa ga prihaja nazaj notri? Se in še bi lahko našteval take in podobne pojave, ki pa so vsem članom naše delovne skupnosti toliko znani, da res nobeden ne more mimo teh dogodkov.

Ocenimo malce razprave na sejah delavkega sveta; enkrat slišimo vprašanje, od kod taka poraba boksita, zakaj tako povečan normativ njegove porabe, drugi zopet vprašuje, kje je 500 ton mazuta in tako naprej.

Da, prav tu se je treba vprašati, kje je naša skupna odgovornost, kajti če vsi ti podatki držijo in če je vse zares tako, potem ni odgovoren samo eden, ampak jih je v tem verziem členu več; te pa bi bilo potrebno najti in končno le ugotoviti prave vzroke za tako delo in končno tudi napraviti konec takemu početju, ki vodi vse drugam — kot pa v umno in trezno gospodarjenje. Se vse preveč je v navadi to, da kaj radi hitro pokličemo na odgovornost tistega najnižjega proizvajalca — čeprav ne trdim, da tega ni potrebno, če je storjen prekršek in ugotovljen malomaren odnos do dela. Toda vse to je treba napraviti že od vrha navzdol, kajti v tem primeru bo tudi zaupanje neposrednih proizvajalcev do svojih predstavljenih drugačno, saj bodo videli, da je odgovornost za vse, ne glede na položaj, katera nekdo ima, ali na mesto, kjer dela. Če delavec prelije 100 l luga, ga mora plačati in za svoje malomarno delo odgovarjati, če pa kdo drugi, ki zavzema odgovornejše mesto, napravi večjo napako, pa to raziskujejo na vse načine, kar seveda naši delavci zelo dobro vidijo.

Naše samoupravne akte smo zelo dobro pripravili in jih tudi sprejeli, vendar pa se jih žal še vedno ne pridržujemo v zadostni meri. Razlike so še vedno občutne in zato je prav, da bi najprej napravili red v tej smeri in končno prišli do tega, da bo vsak povsem za svoje delo odgovarjal, ne glede na to, kdo je in kje dela.

V naši proizvodnji bi lahko dosegli še mnogo ugodnejše rezultate, če bi se vsi zavedali svoje odgovornosti in če bi sleherni član delovne skupnosti dal od sebe vse, kar je v njegovi moči, da bi čimbolj dosledno izvajali vse naloge, ki vodijo k čimugodnejšemu uspehu celotnega podjetja.

Brez dvoma se bomo morali vsi skupaj prej predramiti, preden bo že vse prepozno, kajti, če bo prišlo do tega, da bo naša plačilna vrečka tanjša za nekaj tisočakov, ne bomo smeli nikogar kriviti, češ kriv je zato, ampak najprej tehtno razmisliti, kaj smo sami prispevali k temu, da se to ne bi zgodilo. Tega zares, v današnjih pogojih, nihče ne želi. Ni pa seveda rečeno, da do tega ne more priti, če bo vse ostalo pri starem.

Nam je prav dobro znano, da lahko sleherni proizvajalec še vedno prispeva mnogo k večjemu uspehu svojega podjetja, če bo vložil vse svoje sile v to, da bodo naši proizvodni stroški čim nižji in bo proizvodnja čimvečja, kajti edino v tem je treba iskati naš nadaljnji uspeh in zanesljivost obstoja.

Ne smemo mimo tega, da bodo naslednje leto že pričele s poskusnim obratovanjem nekatere tovarne glinice in aluminija in da se nam prav zato naslednja leta obeta huda in ostra konkurenca, na katero moramo biti temeljito pripravljene. Ne smemo več tako lagodno, kot dosedaj, gledati na vse to, kajti vsako tako mišljenje bi bilo bumerang; ta pa lahko prizadene edinole nas same. Naj si nihče izmed nas ne dela utvar, da nove tovarne ne bodo sposobne delati glinice in aluminija tako kot mi, čeprav morda v začetku še ne bo steklo vse tako, kot pričakujemo.

Vse to in še mnogo drugega nas mora voditi h konkretni skupni odgovornosti; ta mora biti zares za vse, kajti skrajni čas je, da spoznamo naše napake in jih čimprej odpravimo. Tako si zastavimo skupne cilje, da bo naša prihodnost zares bolj zanesljiva in naši dohodki večji. To pa lahko dosežemo le s skupno akcijo in odgovornostjo vsakega!

M. F.

KONSTRUKTOR v naši tovarni

(Nadaljevanje s 5. strani)

- e) začeti sestavljati proračune in dimenzionirati
- izdelati tehnične ocene in — gospodarne ocene
- f) odločitev za izbiro rešitve
- g) oblikovati izbrane rešitve — od projekta do delavniških risb.

Ob taki razdelitvi konstruktorskega dela je to potem popolnoma jasno opredeljeno in uspešno zaključeno ustvarjalno delo. S tem sistemom je jasno naznačeno, kako pravilno sestaviti problem in si utreti pot, po kateri se konstruktor prebija k novemu produktu.

POVZETEK

Konstruktor gradi most — od ideje do izvedbe. Znati mora realizirati vsako idejo, ki mu je predložena. Biti mora gibčen in prilagodljiv novim tehnologijam, ki so predložene po raziskovalcih, kakor tudi proizvajalcih. Z novimi postopki se mora sproti seznanjati, da jih lahko uspešno uveljavlja pri svojem delu.

Če obravnava določeno nalogo team-grupe, mora imeti o delu svoje mnenje in se odločati pravilno in hitro. Pri tem mora biti primeren sobesednik in dovolj odločen, da prevzame odgovornost. S primerno strokovno razgledanostjo mora znati uporabiti znanje, pri tem pa s preišljenim postopkom odstraniti pomanjkljivosti in probleme.

Umevno je, da se mora konstruktor šele priučiti delovnim metodam, ker mu šola tega ne nudi v zadostni meri. Posebno v manjših konstrukcijskih oddelkih, kjer je delo konstruktorja izredno pestro, kot je to tudi v naši tovarni, mora težiti k metodičnemu delu. Ko se priuči sistematičnemu delu, je usposobljen za reševanje najrazličnejših nalog, katere zahtevajo izredno številna in različna proizvodna sredstva, kot tudi mnogovrstna tehnologija v industriji aluminija.

A.T.

Nova tovarna avtomobilov na Poljskem

Poljaki bodo gradili še eno tovarno avtomobilov. Fiat namerava s poljsko vlado skleniti sporazum o gradnji druge tovarne avtomobilov na Poljskem, ki bo zgrajena s stroški 340 milijonov dolarjev. Predvidena letna proizvodnja bo 250.000 manjših osebnih vozil.

Športna tekmovanja

V POČASTITEV TOVARNIŠKEGA PRAZNIKA

V počastitev tovarniškega praznika — 21. novembra — je sindikat pripravil za člane našega kolektiva tekmovanje v šahu, kegljanju, streljanju, namiznem tenisu in mini-golfu — za prehodni pokal.

Skupno se je tekmovanja udeležilo 77 članov kolektiva. Presenetljivo največja udeležba je bila v kegljanju, kjer je nastopilo kar 49 tekmovalcev, v šahu 10, streljanju, namiznem tenisu in mini-golfu pa po 6 tekmovalcev. Strelcem je nekoliko nagajalo slabo vreme, medtem ko so igralci mini-golfa tekmovali že 13. novembra.

Predsednik TZ sindikata, tov. Viktor Markovič je dan pred praznikom na svečani proslavi v dvorani restavracije podelil prvim trem v vsaki panogi pokale in knjižne nagrade, se vsem zahvalil za sodelovanje.

REZULTATI TEKMOVANJA SO BILI NASLEDNJI:

- Mini-golf:
1. Jože Matjašič — 48 točk
 2. Marjan Nikolič — 55 točk
 3. Miro Slavkovič — 57 točk
 4. Miloslavjevič — 60 točk
 5. Miro Kovač — 64 točk
 6. Ludvik Spehonia — 65 točk

- SAH:
1. Martin Majcenovič — 7 točk
 2. Jurica Škarja — 5 točk
 3. Karel Fridl — 5 točk
 4. Bogomir Toplak — 4 točke
 5. Ferdo Zupančič — 4 točke
 6. Drago Antonič — 3,5 točke

KEGLJANJE:

1. Oto Fabjan — 105 (101) kegljev
2. Ivan Mesarič 105 (97) kegljev
3. Milan Toplak 104 keglje
4. Stanko Goričan 101 keglj
5. Drago Zlender 100 kegljev
6. Franc Kornik 99 kegljev

NAMIZNI TENIS:

1. Ludvik Spehonia 5 zmag
2. Viktor Markovič 4 zmage
3. Ing. Debeljak 3 zmage
4. Milan Nežmah 2 zmage
5. Miro Kovač 1 zmaga
6. Anton Kokol 0

STRELJANJE:

1. Stanko Pulko — 83 krogov
2. Franc Novak — 80 krogov
3. Konrad Kramberger — 78 krogov
4. Srečo Gojkovič — 78 krogov
5. Franc Cetl — 77 krogov
6. Franc Hojnik — 73 krogov

Komisija za šport in rekreacijo pri Tovarniškem zboru sindikata obvešča vse člane kolektiva, da je vsak ponedeljek in petek od 20. do 21,45 v Osnovni šoli Kidričevo športna rekreacija v naslednjih športih: v ponedeljek košarka, v petek odbojka, orodna telovadba in ostalo.

SINDIKAT



Ivan Munda in Franc Kiseljak, ki sta darovala kožo za ponesrečenca Irgla — na sprejemu pri generalnem direktorju

Izkušnje v drugih delovnih organizacijah

(Nadaljevanje s 5. strani)

Če se spomnimo, kakšne probleme imamo pri nas z godbo, bolje rečeno, z načinom financiranja te dejavnosti, potem sem kar navdušen nad njihovimi izkušnjami, in prav gotovo mi bodo dali prav tudi mnogi člani kolektiva. Tam se vsak delavec prostovoljno izreče za to, da mu bodo od mesečne plače odtegovali po 2 ali 3 stare dinarje, kar popolnoma zadostuje za nemoten potek dela godbe na pihala; ta tudi zunaj dosega zelo dobre rezultate. Sicer pa bo morda o tem kaj več poročal predsednik godbene sekcije pri našem sindikatu, saj je tudi bil na tem posvetovanju. Prav tako tudi predsednik industrijskega gasilskega društva. Ta se je prav tako zanimal za aktivnost tamkajšnjih gasilcev.

Prav zato se ne bi rad spuščal na njihova področja, saj jih boljše poznajo kot jaz in bodo zato našim članom lahko tudi bolj konkretno in jasno povedali o tem.

Se posebno zanimiv podatek,

Zahvala

Ob mnogo prerani in boleči izgubi našega moža, očeta, sina in brata

ANTONA FILESA

se najlepše zahvaljujemo delavcem Elektro vzdrževanja in ostalih vzdrževalnih obratov — za izdatno materialno pomoč. Prav tako se zahvaljujemo sindikalni organizaciji za vso materialno in moralno pomoč, godbi, pevcem in govornikom za poslovilne besede.

Vsem, prav vsem: prisrčna hvala!

Zena Mara s hčerko, oče Ivan, mati Ana in brat Duro

ZAHVALA

Vaše darilo me je tako presenetilo, da čutim potrebo, ki mi narekuje, da se vam lepo zahvalim. Človeka tako gane, ko pomisli, da ga še niso pozabili njegovi sodelavci, da bi se najraje takoj vrnil v njihov krog.

Darila sem bil toliko bolj vesel zato, ker sem ga prejel takrat, ko sem prišel iz zdravilišča.

Se enkrat: hvala za darilo; tega zlepa ne bom pozabil!

Martin Šimenko
Nova vas 36
62281 Markovci

o katerem sem slišal iz ust predsednika sindikata Železarne Ravne. V Železarni imajo tudi 10% dodatek za izmensko popoldansko delo. Prav gotovo si je kaj več o vsem zabeležil predsednik našega tovarniškega zbora sindikata VIKTOR MARKOVIČ. Morda bo o vsem razpravljaj tudi še tovarniški zbor ali predsedstvo — seveda bolj obširno in konkretno.

Našim bralcem sem želel posredovati le nekaj najznačilnejših momentov s tega posvetovanja, o katerem pa bo še prav gotovo govora.

Drugič pa morda še kaj o

Zasedanje delavskega sveta

(Nadaljevanje z 2. strani)

— SPREMEMBE ORGANIZACIJSKIH SHEM

Odbor za organizacijo dela in sistemizacijo je proučil potrebo po delivkah in čajarkah v delovnih enotah. Na njegov predlog je delavski svet sklenil, da bo v delovni enoti Glinica odprto novo delovno mesto čajarke z zasedbo 5, v delovni enoti Aluminij v OE Elektroliza bo odprto novo delovno mesto čajarke — zasedba 11, v DE Energetika — v OE Kotlarna novo delovno mesto čajarke, zasedba 1, v DE Vzdrževanje novo delovno mesto v OE Strojno vzdrževanje — čajarka, zasedba 4, v OE Gradbeno vzdrževanje — čajarka, zasedba 1, v OE El. vzdrževanje bo preimenovano delovno mesto čistilke v čajarko, v DE Promet bo zasedba na delovnem mestu delavca na odlagališču znanjšana od 4 na 2, odprto bo novo delovno mesto čajarke — zasedba 2, v DE Osrednje službe bo zasedba na delovnem mestu čajarke zmanjšana od 8 na 1.

Delavski svet je določil tudi enotno ocenitev delovnih mest čajark v vseh delovnih enotah; ta bo znašala skupaj 441 točk in je po posameznih tabelah: IA — 110 točk, IIB — 3 točke, III. — 10 točk, IV. A — 10 točk, IV. b — 8 točk in stalne točke — 300.

Funkcionalno spadajo gornja delovna mesta pod upravnik obrata družbene prehrane. Upravnik obrata družbene prehrane je dolžan smotrno razporediti delivke — čajarke po delovnih mestih.

K.n.

tem, kakšno pozornost posvečajo članom, ki so v podjetju 10, 20 in 30 let.

M. F.



Predsednik sindikata Viktor Markovič in predsednik delavskega sveta Ivan Beras sta na proslavi razdelila nagrade najboljšim v posameznih športnih disciplinah

Upokojenci

Kakor vsako leto, tako smo tudi letos bili upokojenci TGA Kidričevo ob tovarniškem prazniku povabljeni na srečanje v restavracijo Kidričevo.

Opazil sem, da jih mnogo, ki so bili, ko sem se srečanja — leta 1966 — prvič udeležil, ni več prišlo. Malo je še živih, zato je to vsakoletno srečanje tembolj ganljivo. Opazil sem tudi, da se število upokojencev večja iz leta v leto. Mnogo je mlajših, ki so bili invalidsko upokojeni in so tudi prispevali svoj delež k izgradnji naše velike tovarne. Veliko jih je, ki so z žuljavimi rokami gradili tisto, kar imajo danes naši mlajši sovrstniki. Žulji na rokah so minili, tovarna pa je ostala, našim delovnim ljudem in skupnosti — v ponos.

V imenu sindikata se je vsem upokojencem predstavil predsednik sindikata, tov. Viktor Markovič. Zaželel nam je dobrodošlico in nam spregovoril nekaj lepih besed, ki nam

za 21. november - spet v Kidričevem

bodo ostale še dolgo v spominu. Nato nam je tov. Markovič predstavil direktorja Milana Krajnika, dipl. oec., ki se je tudi udeležil srečanja. Pozdravljen z burnim aplavzom je tov. direktor stopil k mikrofonu. V svojem imenu in v imenu kolektiva nas je topla pozdravil.

Rekel je, da nas osebno sicer ne pozna, vendar ve, da smo tudi mi upokojenci ogromno prispevali k izgradnji tovarne.

Takega tovariškega srečanja si upokojenci še želimo. Družabni dan nam je domala prehitro minil.

Pripomnil bi še to: že lani smo slišali, da bomo ob tovarniškem prazniku nagrajeni z manjšim zneskom. Iz tega pa na žalost tudi letos ni bilo nič, čeprav bi se upokojenci nagrade zelo razveselili.

Upokojenec
Ivan Prejac

IZDAJA DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA

»BORIS KIDRIČ« KIDRIČEVO.

UREDNIŠKI ODBOR:

Franc Vrlič — predsednik, člani: Stojan Korbler, dipl. inž., Franc Kolarič, Milan Nežmah, Janez Sušič in odgovorni urednik tovarniškega časopisa Stane Tonejc, dipl. inž.

Tisk: ZGP »Pomurski tisk« v Murski Soboti.

Rokopisov in slik ne vračamo.

