



ALUMINIJ

Glasilno delovnega kolektiva tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo

IZDAJA DELAVSKI SVET
TOVARNE GLINICE IN
ALUMINIJA
»BORIS KIDRIČ«
KIDRIČEVO

UREDNIŠKI ODBOR

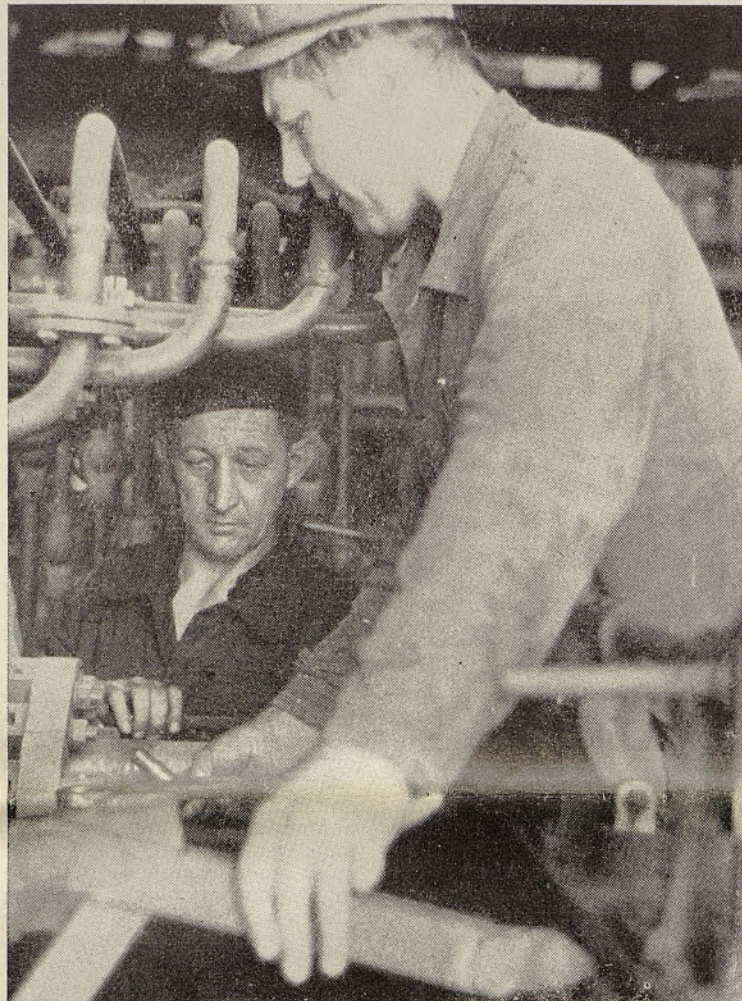
Franc Meško — predsednik,
Stane Tonejc, dipl. inž. —
odgovorni urednik, Filip Dolinar,
Stojan Kerbler, dipl. inž.,
Rožka Klančnik, Franc Klemenčič,
Anton Kokol, Anton Kozoderc,
Franc Lah, Ivo Tušek, Franc Vrlič.

Tisk ČP Mariborski tisk
Maribor
Rokopisov in slik ne vračamo

ŠT. 9

OKTOBER 1968

LETNIK VI.



Popravilo »kelly« filtra

VSI ČLANI ZK SO ODGOVORNI ZA IZVAJANJE AKCIJSKEGA PROGRAMA

Pomembnost tega akcijskega programa je v tem, ker je njegovo osnovno izhodišče, da mora vsak komunista v okolju, kjer dela, oceniti politično situacijo in uskladiti svoje politično delo s temi ocenami. Predvsem pomembno in potrebno pa je, da se poenostavi delo komunistov na vseh področjih delovanja, od samoupravnih organov do političnih organizacij.

Vsi vemo, s kakšnimi aktualnimi problemi in težavami smo se borili v zadnjem času v naši občini, kakšen je položaj na področju našega gospodarstva, zato je tudi toliko pomembnejši sklep konference, ki se je postavila na stališče, da je za razvoj gospodarstva ali negospodarstva v občini odgovoren vsak član naše organizacije, ne glede na to, kje in v kakšni dejavnosti dela.

Ker je bilo v problemu šolstva na tej seji posvečeno

precej razprave, je tudi povsem razumljivo stališče konference, ki poudarja, da je nujno, da se komunisti v gospodarstvu v okviru samoupravnih organov odločno zavzemajo za čim hitrejšo izboljšanje materialnega stanja šolstva na območju celotne naše občine, seveda pa je istočasno potrebno tudi preučiti vse učno-vzgojne programe ter sam šolski sistem, ki ga je treba čimbolj prilagoditi potrebam našega gospodarstva.

Med naloge v omenjenem akcijskem programu sodi tudi vprašanje zaposlovanja mladih strokovnjakov. Glede tega morajo komunisti z organizirano akcijo v samoupravnih organih storiti vse, da bi prišlo do realizacije tega pomembnega vprašanja, povsod tam, kjer je mogoče, saj imamo še danes v vseh delovnih organizacijah precej delovnih mest, ki bi jih morali zasesti ljudje z ustrežno izobrazbo.

Eno bistvenih vprašanj pa je seveda tudi vprašanje nagrajevanja po vložnem delu. V tem bodo morali člani Zveze komunistov storiti vse, kar je v njihovi moči, da bo nagrajevanje zares dosledno sloanelo na opravljenem delu. Vsi vemo, da je prav tu še mnogo problemov, ki zahtevajo nujno rešitev, ki naj bo resnično v duhu nagrajevanja po vložnem delu.

Čeprav je to mnogokrat težje rešiti, kot pa o tem razpravljati, pa bo vseeno moralo tudi tukaj kreniti naprej, saj dosedanji način nagrajevanja največkrat sploh ni spodbuden.

Sklepi, ki jih je sprejela konferenca ZKS Ptuj, povsem pravilno zahtevajo med drugim zaostritev odgovornosti posameznih komunistov pri izvajanju sprejetega akcijskega programa, ki mora prodreti tudi v naš delovni kolektiv. Mislim, da ne bom krivičen proti nikomur, če omenim to, da je v zadnjem času prav pri nas opaziti, da precejšnje število članov ZK še vedno ni našlo same sebe, in da prav v trenutkih, ko bi morali najbolj dosledno izvajati akcijski program ter sprejeti sklepe in resolucijo 10. plenarne seje CK ZKJ, kolebajo, nekateri pa celo izstopajo iz vrst članstva ZK in to celo v času, ko na drugi strani vključujemo v naše vrste na stotine in stotine mladih ljudi, ki so sprevideli, kje je njihovo mesto in kje bodo najlažje izvajali vse sklepe in smernice našega partijskega in državnega vodstva.

Seveda sem to omenil le mimogrede, ker sodim, da je naša skupna dolžnost, da dosledno izvajamo sprejeti akcijski program, in da se zares uveljavljamo v samoupravnih organih tako, kot je to tudi dolžnost vsakega člana Zveze komunistov. Naš akcijski program, in z njim seveda tudi vse sprejete smernice ter sklepe, bomo lahko izvajali le s skupnimi močmi.

M. F.

Zanimanje komunistov TGA za dogodke svetu

Že drugič v letošnjem letu je osnovna organizacija ZK našega podjetja organizirala razpravo o zunanje-političnih dogodkih. Pred meseci nas je obiskal tovariš Mitja Vošnjak, pomočnik sekretarja za zunanje zadeve, tokrat pa tovariš Andrej Bedenak, svetnik v DSZZ.

Kot dober poznavalec Češko-slovaške nas je seznanil z razmerami v tej deželi od predvojnne dobe do zadnjih dogodkov. Ob prijetnem podajanju snovi je čas kar prehitro minil in člani ZK ter ostali poslušalci, ki so bili prisotni, so bili resnično zadovoljni.

Oblika seznanjanja članov, ki jo je izbrala osnovna organizacija, je za članstvo privlačna in tudi primerna. Člani želijo izvedeti kaj več kot le to, kar je v časopisih, in tokrat so prišli na svoj račun. Upamo, da bo vodstvo OO ZK s takim načinom nadaljevalo in prepričani smo, da bo vedno več poslušalcev. Vsi se zelo zanimamo za probleme, ki se pojavljajo v svetu, zdaj tu, drugič tam, in ogrožajo svetovni mir. Ta mir, katerega smo si tako težko priborili in zanj toliko žrtvovali.

SPREMEMBE USTAVE V JAVNI RAZPRAVI

Zvezni zbor in zbor narodov zvezne skupščine sta leta 1967 sprejela ustavne amandmaje. Že takrat je bilo izraženo mnenje, da bi bilo potrebno ustanoviti organ za preučevanje nekaterih ustavnih vprašanj.

Ta organa sta junija 1967 imenovala interno komisijo za ustavna vprašanja, ki je bila zadolžena za pripravo potrebnega gradiva glede uresničevanja in morebitnih sprememb posameznih določb ustave SFRJ.

Komisija je ugotovila, da je potrebno začeti postopek za spremembo ustave, zato je predlagala zvezni skupščini, da naj sproži pobudo za spremembo posameznih ustavnih določb. Predsedstvo zvezne skupščine je predložilo skupščini, naj ustanovi skupno komisijo vseh zborov zvezne skupščine za ustavna vprašanja, ki so jo imenovali v začetku tega leta.

Skupna komisija je predlagala zboru narodov, naj sproži postopek za spremembo nekaterih ustavnih določb, in to na področju: strukture samoupravljanja v delovnih organizacijah, funkciji federacije in odnosov med federacijo in republikami na področju zakonodaje, strukture zvezne skupščine, načel volilnega sistema za zvezno skupščino, ustavnega položaja in funkcije avtonomnih pokrajin in še nekaterih vprašanj v zvezi s pravicami narodnosti.

Pristojni zbori so sprejeli pobudo za spremembo ustave in naročili komisiji zvezne skupščine za ustav-

na vprašanja, da naj izdela predloge posameznih določil in jih do konca julija 1968 predloži v javno razpravo, ki naj traja do 25. septembra tega leta.

Nas bo zanimalo predvsem, kakšne ustavne spremembe so predvidene v strukturi samoupravljanja v del. organizacijah. V IV. poglavju zvezne ustave so sedaj obravnavana načela in oblike samoupravljanja v delovnih organizacijah. Tam je določeno, da v delovnih organizacijah samoupravljanje poverjajo delovni ljudje v skladu z ustavo, zakonom in statutom, določene funkcije uprav-

(Nadaljevanje na 8. strani)

PRI ZAHTEVI SVOJIH PRAVIC NE POZABITI TUDI NA DOLŽNOSTI

V zadnjih dveh mesecih je bilo precej vročih razprav o izmenskem delu oziroma o dodatku za to delo, in to na svetih proizvajalcev in na masovnih sindikalnih sestankih ter na delavskem svetu.

Mislím, da ni potrebno ponavljati razprav, ki so potekale na seji delavskega sveta, ko so obravnavali polletni obračun letošnjega leta. Že mnogokrat smo poudarjali, da so še razne zadeve, o katerih razpravlja in tudi odloča delavski svet, večkrat nejasne in vsem članom tudi nerazumljive, kar seveda vpliva na rezultat glasovanja na tem forumu, kar je prišlo do izraza tudi na tej seji DS.

Lahko trdim, da je prav polletni obračun to pokazal v celoti, ko so članom DS le prečitali kakšen dohodek smo dosegli v prvem polletju in pri tem prikazali nekaj milijonskih števil, ki si jih prav gotovo noben član delavskega sveta ne more obdržati v glavi, kaj šele, da bi o letih še razpravljali. Na tej seji je prišlo do žolčnih razprav o upravičenosti ali neupravičenosti dodatka za izmensko delo, mnogo bolj vroče, kot temu pravimo, pa je bilo na masovnih sestankih v delovnih enotah.

Kot je znano, so vsi proizvajalci v delovnih enotah zavrnili predlog UO, ki je predlagal, da naj bi dobili vsi enak dodatek za izmensko delo, in sicer 197 dinarjev (starih) za eno nočno uro, zato je pač moral delavski svet obravnavati predlog, ki je vsaj za zdaj sklenil stalno polemiko med tistimi, ki delajo v izmenah, in tistimi, ki delajo vsak dan le dopoldan.

Seveda to ni dokončna rešitev, ker je treba prej ali slej dokončno urediti to vprašanje, ki naj zares pravično urejuje delitveno razmerje, in da bi bilo vsaj nekako zadoščeno pravilu, da naj vsak dobi po svojem vloženem delu. To je sicer težavna zadeva, okrog katere se vrtimo že vsa leta, vendar tudi tukaj ne bomo mogli več tako naprej. Toda, ker vemo, da je ta sporna zadeva vsaj začasno sklenjena, jo pač pustimo ob strani in že sedaj razpravljamo o tem, kako bi bilo najbolje v prihodnje in kaj bo treba v tej smeri še storiti.

Vsekakor pa bi pri vsem tem, kar se je dogajalo na sestankih v delovnih enotah, želel spregovoriti nekaj besedic. Sestanki so bili številno tako obiskani, da si kaj boljšega ni bilo moč želesti, pa tudi razprave so bile živahne in mnogokrat celo ostre. To je tudi razumljivo, saj je šlo za dohodek vsakega posameznika.

Toda, če je bila tukaj razprava zanimiva in živahna, pa je takoj vse postalo nezanimivo, ko se je tej točki pridružila še druga točka: »proizvodna problematika«. To govorim predvsem iz izkušenj s tega in tudi prejšnjih sestankov, kjer so obravnavali to vprašanje. Tako je na primer v delovni enoti glinice postal omenjeni sestanek za nekatere posameznike takoj nezanimiv, ko je prišla na dnevni red omenjena točka. Takoj ko so namreč opravili s prvo točko — seveda v njihovo korist, so sodili, da je cilj dosežen in da se naj s proizvodno problematiko ukvarja pač tisti, ki mu je za to, da še naprej sedi na sestanku in razpravlja o mnogih proizvodnih problemih. Ne vem sicer, kaj sodijo vsi tisti, ki so na sestanku še ostali in razpravljali o mnogih perečih proble-

mih, ki že nekaj časa tarejo to delovno enoto, vsekakor pa menim, da so vsi tisti, ki so odšli s sestanka, ne meneč se za probleme svoje delovne enote, povsem pozabili na to, da imajo po statutu podjetja poleg pravic, ki jih uveljavljajo na takih in podobnih sestankih, tudi določene dolžnosti, ki so jih kot člani delovne skupnosti dolžni izpolnjevati. In med te dolžnosti sodi vsekakor tudi reševanje proizvodnih problemov, ki bi jih morali s skupnimi močmi odpravljati in tako ustvarjati močnejšo materialno bazo.

Nikakor ni treba poudarjati, da je naša cena glinice že sedaj mnogo previsoka in da bo potrebno storiti še mnogo, da bi to ceno znižali, saj bi prav to bil naš največji doprinos k temu, da bi lahko večkrat razpravljali o naših osebnih dohodkih. Ali ti tovariši ne pozablajo, da so naloge pred nami velike in da ne gre tu samo za vprašanje osebnih dohodkov, ampak da je potrebno vsak dinar prej prigrisodari in šele nato razpravljati o njegovi delitvi. Prav tovariši na glinici ne bi smeli spregledati tudi dejstva, da je potrebno naše proizvodne zmogljivosti povišati, in da je tudi tukaj naša dolžnost prihraniti oziroma prigrisodari potreben denar za novo vrsto avtoklavov ter za kalcinacijsko peč, in da moramo misliti tudi na to, da bo potreb-

(Nadaljevanje na 8. strani)



Avzug Zemljč je elektrovarilec

Kako zagotoviti sklepčnost na sejah SPDE?

O tem, kako zagotoviti sklepčnost na sejah svetov proizvajalcev v delovnih enotah, smo že nekajkrat pisali, vendar kaže, da vse polemike in razprave okrog tega le niso naletela na plodna tla in na razumevanje pri tistih, ki so bili izvoljeni v te samoupravne organe.

Svet proizvajalcev delovne enote glinice je na svoji zadnji seji med drugim tudi sklenil, da naj se kaznujejo z opominom vsi tisti člani, ki se doslej še sploh niso udeležili sej sveta!

Morda je to prav, morda tudi ne, vsekakor pa le kaže na ne-

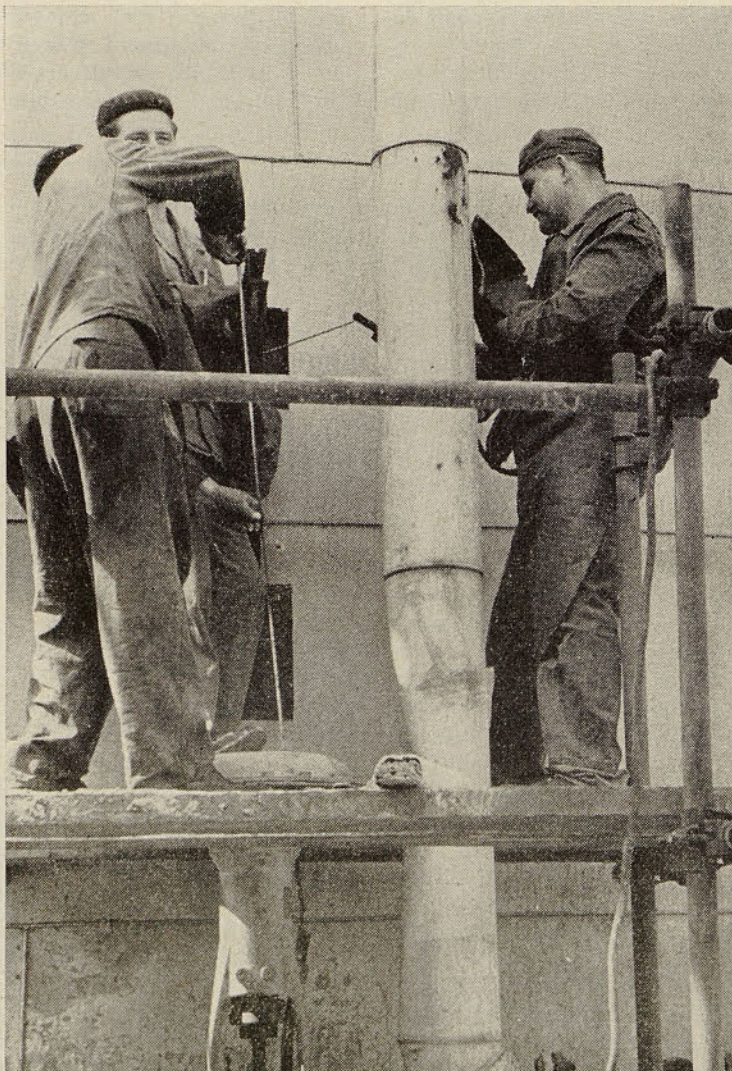
kaj, kar se v samoupravni praksi ne bi smelo dogajati, to je, da bi se vsak član, ki je bil izvoljen v te organe, le moral zavedati svoje dolžnosti ter odgovornosti do tistih, ki so ga izvolili. Toda, v zadnjem času se je pojavilo še eno vprašanje, ki sicer ni novo, vendar je postalo aktualno. Na masovnem sindikalnem sestanku 14. in 15. avgusta 1968 so člani sindikata v delovni enoti glinice predlagali tovarniškemu odboru, da naj slednjič sproži vprašanje ureditve udeležbe na sejah UO, DS in SPDE za tiste člane, ki se le-teh udeležujejo v svojem prostem času. Prav to vprašanje je bilo sproženo tudi na zadnji seji delavskega sveta v avgustu mesecu, kjer je bilo upravnemu odboru naročeno, da naj skuša najti neko ustrezno rešitev za ta problem. Nesporno je namreč dejstvo, da člani samoupravnih organov, ki delajo v izmenah, nikakor niso izenačeni s tistimi, ki delajo vsak dan le od sedme do petnajste ure. V mnogih delovnih organizacijah so te probleme že rešili v obliki nadomestila za izgubljen prosti čas, kajti nikakor ni v skladu, da bi nekdo moral ostati v tovarni po 16 ur, drugi pa le 8, čeprav sta oba plačana le za 8 ur. Kako bo sicer rešeno to vprašanje, še ni znano, vsekakor pa bo treba najti neko trezno in pravično rešitev, kajti izjave na seji delavskega sveta, češ da je to častna naloga in da se v udeležbi na sejah DS in UO le kaže zavest posameznika do dela v samoupravnih organih, ni bila povsem na mestu, kajti ta častna naloga in zavest bi potem morala veljati za vse in ne le za nekatere, vsi pa vemo, kje se danes neha vsa ta naša zavest.

Res je tudi, da so mnogi skozi vsa leta samoupravljanja v našem podjetju mnogo dali na to zavest in na častno nalogo ter vsa leta zelo aktivno sodelovali in vseh področjih družbenopolitičnega dela vse dotlej, dokler le niso sprevideli, da to velja samo za nekatere. Tudi izjave, da ni treba na sejo, če si prost, niso v redu, kajti potem bi bilo sploh bolje, da iz proizvodnih obratov, kjer je delo izmensko, ne bi volili članov v delavski svet in upravni odbor.

To pa ne bi bilo niti malo v skladu z načeli samoupravljanja,

ki pravi, da je vsak proizvajalec tudi upravljalec svojega podjetja. In, če mu to pravico daje tudi naša ustava, potem moramo vse probleme le reševati v duhu medsebojne enakopravnosti na vseh področjih dela v kolektivu in tudi zunaj njega.

Brez dvoma drži, da je treba le nekaj več odgovornosti do udeležbe na sejah samoupravnih organov, predvsem v delovnih enotah, to je le naša skupna dolžnost pred volivci in tu ne najdem nobenega opravičila za to, da se nekateri posamezniki sploh ne udeležujejo sej. Take in podobne probleme, kot sem jih nakazal, lahko rešimo po drugi poti, ne pa z enostavnim



Montaža dodatnega nosilca na dekantatorju



Franc Zupanič je gliničar

bojkotiranjem sej SPDE, če to že lahko tako omenim.

Ne glede na dejstva, ki jih vsi poznamo, pa smo le dolžni in pred skupnostjo odgovorni za gospodarjenje z zaupanimi nam sredstvi, zato bodo taki posamezniki morali čimprej sprevideti, da je dolžnost in odgovornost le nekaj drugega od častne naloge in zavesti, ki bi sicer morala biti, vendar smo na to že davno vsi skupaj pozabili. Problemi v naših proizvodnih obratih so naši skupni problemi in smo zato tudi vsi skupaj odgovorni in dolžni, da jih odpravimo, toda le s svojo udeležbo na sejah samoupravnih organov bomo kos tem nalogam.

M. F.

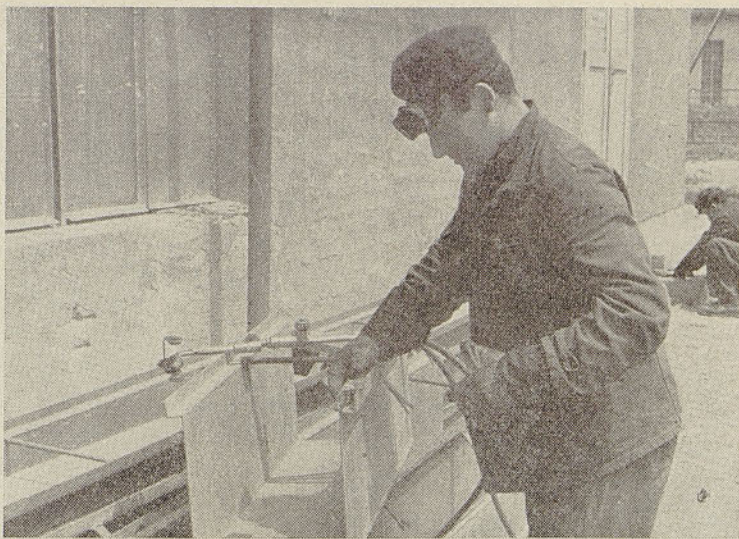
ŠE O DELJENEM DELOVNEM ČASU

1. septembra je potekel skrajni rok za prehod na petdnevni deljeni delovni čas v vseh republiških upravnih organih in občinskih skupščinah Slovenije.

Ob izidu zakona je republiški izvršni svet imenoval posebno komisijo za spremljanje priprav za prehod na petdnevni delovni čas. Ker smo od uvedbe deljenega delovnega časa pričakovali mnogo pozitivnih posledic, zlasti pa še zvišanje delovne storilnosti, in ker so se tudi v mnogih delovnih organizacijah pripravljali na prehod na deljeni delovni čas, so za nas ugotovitve te komisije zelo zanimive. Komisija je skozi vse poletje spremljala delo v novih pogojih, anketirala je republiške upravne in druge organe ter zaprosila vse občinske skupščine za pripombe in predloge. V pomoč so ji bili tudi rezultati ankete, ki jo je izvedel center za raziskavo javnega mnenja pri visoki politični šoli v Ljubljani in ki je zajela približno 2500 državljanov.

Iz poslanih odgovorov ter izvedene ankete izhaja, da v večini republiških organov trdijo, da nov delovni čas ni prinesel vseh pričakovanih pozitivnih rezultatov glede delovne storilnosti. To še posebej velja za popoldanski del delovnega časa. Popoldne so bili delavci bolj utrujeni in zmanjšale so se njihove intelektualne zmogljivosti za ustvarjalno delo. Večina zaposlenih je za zgodnejši začetek in konec dela in so proti enournemu odmoru. Ta je namreč za malico predolg in prekratek za izdatnejši počitek. Tudi pre zgodnji odmor ob 11,30 ni v korist delovni storilnosti, ki je pri intelektualnih delavcih prav takrat na višku in jo odmor nasilno pretrga.

Skoraj vse občinske skupščine so z negodovanjem pripravljale uresničitev zakona o prehodu na novi delovni čas. Povsod obstaja resen problem glede prevoza delavcev na delo in domov, saj železniški in avtobusni vozni redi niso prilagojeni novemu delovnemu času. Problem rešujejo tako, da posameznim delavcem dovoljujejo prihod in odhod z dela po starem delovnem času. Občani, ki delajo po novem delovnem času, so pozno popoldan že utrujeni, se družbenopolitično ne udeležujejo (Nadaljevanje na 8. strani)



VKV ključavničar Adolf Golob pri delu

Plinske turbine za aluminij

Islandska državna električna družba je naročila dvojne plinskih turbogeneratorskih enot, ki jih bodo postavili v neposredni bližini tovarne aluminija za kritje potreb po električni energiji v primeru izpada vodnih elektrarn zaradi zaledenitve v zimskih mesecih. Ob normalnem obratovanju omrežja bodo uporabili generatorje za fazno kompenzacijo. Centrali bodo krmilili daljinsko iz osrednje stikalne postaje.

Jedrsko elektrarno v Švici

Konzorcij Westinghouse — Brown Boveri, ki gradi prvo švicarsko jedrsko elektrarno Beznau na otoku reke Are blizu mesta Baden, je podpisal s severovzhodno švicarsko električno družbo pogodbo za drugo enoto z močjo 350 MW, s katero bodo podvojili moč elektrarne Beznau. Tudi za to enoto bo dobavila turbogenerator in vse pomožne naprave švicarske tovarne Brown Boveri iz Badena. Westinghouse bo sodeloval pri gradnji tlačnovodnega reaktorja in dobavi jedrskih elementov.



Anton Vrabl je posluževalec mokrih mlinov

Kdaj uporabljamo gazirano slano vodo?

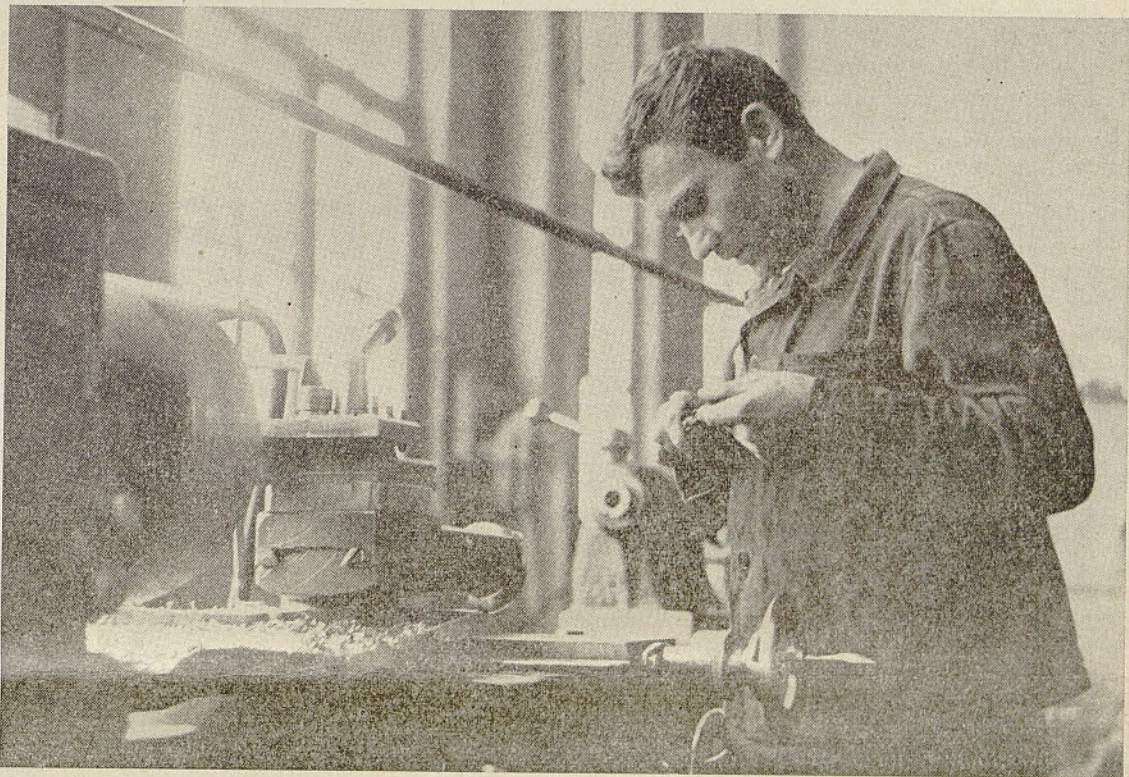
Voda je sestavni del vsakega živega organizma. Pri odraslem človeku odpade okrog 70 % telesne teže na vodo. Skoraj vsi fizikalni in kemični procesi organizma se odvijajo ob prisotnosti vode. Prav zaradi tega se mora fiziološka količina vode vnašati v organizem, to je okrog 1,5 litra dnevno. To potrebo pa človek krije s tekočinami in s hrano. Izločanje vode se vrši prek ledvic, kože, pljuč in črevesja. Izločena količina vode prek kože (znojenje in izparevanje) z ozirom na temperaturo okolja in vrsto dela zelo variira. Tako se npr. delavec pri večjih telesnih naporih in pri visoki temperaturi delovne okolice zelo znoji, s čimer izgublja

pomoč taka, da zaužijemo nekaj gramov soli v kakršnikoli sestavi. Najbolj pogosto uporabljamo kuhinjsko sol.

PREVENTIVNI UKREPI IN PREDPISI

Da bi preprečili posledice čezmernega znojenja delavcev, imamo odredbo o obvezni preskrbi delavcev z gazirano slano vodo pri delu z visokimi temperaturami (Ur. list FNRJ št. 40/47). Po tej odredbi mora delovna organizacija delavcem, ki opravljajo težka fizična dela pri visoki temperaturi in kjer se znojijo, in so zato tudi bolj žejni, dati na voljo gazirano slano vodo.

Gazirana slana voda vsebuje 0,5 % (5 g na 1 liter vo-



Strugar Živorad Milosavljević

tudi večje količine vode, včasih tudi do 8 litrov dnevno!

Izguba enega litra vode dnevno že zmanjša delovno sposobnost mišic, seveda le, če čez dan ne zaužijemo nobene tekočine. Večje izgube vode pa povzročajo sušenje sluznic in motnje centralnega živčnega sistema.

IZGUBA SOLI

Mnogo večja nevarnost za zdravje delavca je močno znojenje zaradi izgubljanja soli. Običajno vnaša delavec dnevno v svoje telo 10 do 20 gramov soli, z znojenjem pa lahko izgubi tudi 30 do 40 gramov soli! Če sedaj vzamemo, da delavec v zelo vročih delovnih pogojih pije navadno pitno vodo ali mineralno vodo, npr. radensko, rogaško ipd., ki ne vsebujejo Na Cl (soli) in tako njeno pitje povzroča razredčenje telesne tekočine, s čimer pade tudi koncentracija soli. Pomanjkanje soli v organizmu deluje negativno na centralni živčni sistem. Tako npr. postane delavec razdražljiv, brez pravega vzroka postane napadalen, dobiva krče v mišicah itd. Zaradi zmanjšane odstotka kislosti želodčnega soka se tudi tek zmanjša. V takem stanju želodeca in prebavnega trakta nastanejo idealni pogoji za razvoj bakterijskih obolenj zato, ker tedaj želodčna kislina ni dovolj močna, da bi uničila bakterije, vnesene s hrano.

PRVA POMOČ

Pri vseh akutnih zastrupitvah je najpreprostejša prva

de) kuhinjske soli. Gaziranje vode se vrši z ogljikovo kislino in to pod pritiskom 5 — 7 atmosfer. Ta napitek običajno delajo s posebno napravo, ki se imenuje »saturator«. Gazirana voda sploh nima slanega okusa. Naprave »saturator« imajo danes že v več delovnih organizacijah. Vsa ta podjetja pa so si enotna v tem, da je preskrba delavcev z gazirano slano vodo v zdravstvenem in ekonomskem pogledu velika prednost, predvsem pa tam, kjer se delavci močno znojijo, npr. v topilnicah, livarnah, rudnikih, delih pri pečeh, posodah itd. Preskrba z gazirano slano vodo ni samo ekonomična, ampak tudi podjetju zagotavlja redno preskrbo delavcev z ustreznim napitkom.

Sodobna medicina dela v svetu pozna zraven ojačane hrane kot »zaščitno sredstvo tekočin« samo mleko, gazirano slano vodo, sadne sokove in razne pulpe s koncentratu prej navedenih napitkov. Mineralno vodo — razne slatine in podobno odklanjajo zato, ker so pri spremljanju in študiju v razdobju 10 do 15 let strokovnjaki ugotovili, da je pri tistih delavcih, ki so v teh razdobjih uživali za »zaščitno sredstvo« razne slatine, porast obolenj na prebavilih in črevesju precej večji, razen tega pa so še ugotovili kronične motnje na centralnem živčnem sistemu. Razumljivo je, da so te spremembe pri posameznikih različne.

- K

ANKETA UREDNIŠKEGA ODBORA

Uredniški odbor je že večkrat pozival bralce Aluminija, naj sporoče svoje mnenje o časopisu, o njegovi vsebini in obliki.

Tokrat se uredniški odbor obrača na bralce Aluminija z anketo, katero naj bi izpolnil vsak bralec in jo oddal v nabiralnik pri izhodu ali pri bifeju v sanitarnem poslopju. Uredniški odbor prosi, da bi bralci oddali izpolnjene listke vsaj v desetih dneh po izidu te številke. Tisti, ki prejema časopis po pošti, lahko pošljejo odgovore na naslov: uredništvo Aluminija, TGA Kidričevo.

Anketo bomo skrbno obdelali in vse rezultate objavili v novembrski številki.

- 1) Ali berete redno ALUMINIJ? da ne
- 2) Ali berete doma še kakšen časopis? da ne
(če, kateri)
- 3) Ali sodite, da vas ALUMINIJ dovolj obvešča o dogodkih v podjetju? da ne
- 4) Kakšne vrste informacij pogrešate?
.....
- 5) Kakšni članki so vam bili najbolj všeč?
a — Obvestila o delu samoupravnih organov
b — Strokovni sestavki
c — Članki o varstvu pri delu
d — O delu družbenih organizacij in društev
e — Potopisni članki
f — Zabavni članki — humor
g —
h —
(Ustrezno podčrtajte)
- 6) Kakšna naj bi bila po vašem mnenju v prihodnje vsebina ALUMINIJA?
a — bolj strokovna
b — bolj zabavna
c — z več slikami
d —
e —
(Ustrezno podčrtajte)
- 7) Zakaj ne dopisujete v ALUMINIJ?
.....
- 8) Ali ste mnenja, da je časopis potreben, in bi vam bilo žal, če bi prenehal izhajati? da ne

Izpolnjevalce prosimo, da izpolnijo še tole o sebi:
kvalifikacija starost
(npr. PK delavec, KV delavec, itd.)

Odrežite, izpolnite, oddajte!



Ančka Vrtnič je administratorica v DE aluminij

Izločanje vanadijevih in fosforjevih soli iz luga

PRI PROIZVODNJI GLINICE PO KONTINUIRANEM BAYER POSTOPKU, PA TUDI PRI SINTER POSTOPKU, SE V ALUMINATNIH LUGIH NABIRAJO RAZLIČNE PRIMESI: NATRIJEV VANADAT, NATRIJEV FOSFAT, SODA, ORGANSKE SNOVI ITD. S SPEKTRALNO ANALIZO NAJDEMO V ALUMINATNIH LUGIH ŠE MNOGO DRUGIH ELEMENTOV, KI PRI IZLUŽEVANJU PREIDEJO IZ BOKSITA V LUGE. TI ELEMENTI SO: BERILIJ, ARZEN, KROM, FOSFOR, SILICIJ, GALIJ, MOLIBDEN, VANADIJ, KALCIJ, KALIJ, CINK, KLOR IDR. TAKO PREIDE IZ BOKSITA V LUGE 45—50 % VSEBNOSTI P₂O₅ IN 25—30 % VSEBNOSTI V₂O₅.

Prisotnost nekaterih naštetih primesi negativno vpliva na potek tehnološkega postopka. Vanadijeve soli npr. zmanjšujejo stabilnost aluminatnega luga, v dekompoziranih izločeni hidrat pa ob prisotnosti večjih količin vanadijevih soli postane bolj drobnozrnat. Tudi iz takega hidrata pridobljena glinica je drobnozrnata, nastanejo občutne izgube v elektrolizi zaradi pršenja, pridobljenemu aluminiju pa se močno poslabša elektoprevodnost. Prisotnost večjih količin fosforjevih soli v aluminatnih lugih vpliva tudi tako, da dobimo bolj drobnozrnati hidrat.

Vse, kar smo našli, nas sili k iskanju poti in načinov, da se čimvečja količina teh primesi iz lugov pravočasno izloči. Vanadijev pentoksid in fosforjev pentoksid najbolj efektno izločamo iz lugov tako, da luge ohladimo in pustimo soli izkristalizirati, te kristale pa nato v dekantatorjih zgostimo in končno na centrifugi ločimo kristale teh soli od luga. Pred kristalizacijo je potrebno luge ohladiti na najmanj 45° C, ker se pri višjih temperaturah izkristalizira premala količina soli, nastali kristali pa so preveč drobnji. Za optimalno kristalizacijo je najprimernejša koncentracija lugov med 190—200 g/l Na₂O_p. Pri višjih koncentracijah lugov začnejo izpadati še karbonati in organske snovi, ki otežujejo ločitev vanadijeve soli od luga na centrifugi. Pri višjih koncentracijah pridobljene soli vsebujejo več karbonatov, so torej manj čiste. Ker vanadijevo sol prodajamo za predelavo v tehnične vanadijeve spojine, je tako povišano onesnaženje pridobljene soli nezaželeno.

Če se pridružimo teh območij temperature in koncentracije lugov, zrastejo kristali V₂O₅ in

(Nadaljevanje na 8. strani)

NEKAJ O NAŠIH PRAVILNIKIH ZA

Maja 1959 je DS sprejel nov tarifni in stimulacijski pravilnik.

Proizvodni proces podjetja je take narave, da se osnove plačila po učinku in za premije ne da meriti za posameznika-delavca, ampak samo za večje ali manjše skupine.

Plačilo po učinku in premije se uvajajo le za plačilo rezultatov, ki jih je možno meriti in s katerimi dosežemo višji dohodek podjetja:

a) za količine, proizvedene nad nominalno kapaciteto tovarne, po mesečnem obračunu;

b) znižanje delovnih ur.

Premije in penali:

a) premije — penali na prihranek na surovinah, energiji in režijskih stroških;

b) penali za slabšo kvaliteto proizvodnje od zahtevane;

c) premija na stalnost v delovnem razmerju.

Nagrade:

a) za koristne predloge;

b) za posebno marljivost in vestnost pri delu.

Za en dan neopravičenega izostanka z dela v mesecu izgube delavci pravico na 50 % plačila po učinku in premij po vseh osnovah za ta mesec. Za dva ali več dni neopravičenega izostanka pa izgubi delavec pravico na celotno izplačilo po učinku in premije po vseh osnovah za ta mesec.

Plačilo po učinku za količine, proizvedene nad nominalno kapaciteto, se izplača vsem delavcem, ki so zaposleni v podjetju. Osnova za izplačilo po učinku je, da je proizvedeno najmanj 1250 t aluminija mesečno in najmanj 3400 t glinice mesečno. Kolikor je mesečno proizvedeno manj kot 1250 t aluminija, pa čeprav je proizvedeno več glinice kot 3400 t mesečno, ni osnove za plačilo po učinku za nobenega delavca (ker ni dosežen zadosten dohodek podjetja).

Iz grafikona se odčita odstotek plačila po učinku po mesečni proizvodnji aluminija in glinice. Za izračun se vzame aritmetična sredina obeh odstotkov. Kolikor pa je proizvedena količina aluminija osnova za plačilo po učinku, proizvodnja glinice pa je nižja od 3400 t mesečno, delavci, zaposleni v glinici, niso upravičeni na plačila po učinku.

Delovne ure:

Osnova za plačilo po učinku je razmerje med opravljenimi delovnimi urami in planiranimi delovnimi urami v odnosu na količinsko proizvodnjo.

Premije:

Premije na prihranek surovin, energije in za znižanje režijskih stroškov se izplačujejo, če nastopi zmanjšanje porabe surovin,

energije ali znižanje režijskih stroškov od predvidenih v planski kalkulaciji proizvodov v planu bruto produkta.

Za prihranek se upošteva le manjša količina uporabljenih surovin in energije, ne pa odstopanje v ceni.

Odstotki za premije — penale se odčitajo v grafikonu (aluminij in glinica). V posebnem seznamu so navedena delovna mesta, ki so upravičena na premijo.

Penali na kvaliteto proizvodnje nastopajo, če se kvaliteta proizvodnje zmanjša pod zahtevano kvaliteto, za aluminij 99,5 % in za glinico 99 % Al₂O₃.

Odstotki se odčitajo v posebnem grafikonu. V seznamu so določena delovna mesta, katerim se zaračunavajo penali.

Stalnost:

Zaradi takratnih potreb (fluktacija) je bila tudi premija na stalnost — do 3 let nič, nato stopnjevanje do 10 let, in največ 10 %.

Nagrade — premije za koristne predloge izboljšav so se izplačevale po posebnem predlogu in izračunu.

Marca 1960 je DS sprejel spremembo, kjer se pravilnik o stimulaciji ni bistveno spremenil.

Novembra 1961 je DS sprejel »Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov« in »Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov obračunskih enot«.

V tem pravilniku se prvič pojavijo — pripravnik —, njihovo sprejetje in plačilo.

Ostane ustvarjenih sredstev predstavlja osebne dohodke, ki se razdelijo v sorazmerju s številom opravljenih ur in udeležbe delovnega mesta v kvoti osebnih dohodkov. Količnik razmerja se izračuna po računu:

ostanek ostvarjenih osebnih dohodkov

kalkulativna vrednost vloženega dela

Ta količnik je lahko tudi manjši kakor ena, kar pomeni, da so ustvarjeni osebni dohodki delavcev nižji, kakor pa je izračunana kalkulativna vrednost vloženega dela po temelju meril tega pravilnika, če niso doseženi zahtevani uspehi dela in gospodarjenja.

Delež delavcev v skupnih sredstvih, ki so namenjena za osebne dohodke, se določi po mestih pravilnika, in sicer tako, da je višina odvisna:

1. od števila opravljenih ur posameznega delavca;

2. od vrednosti delovnega mesta, na katerem so upoštevani

zahtevnost, težina dela, odgovornost in pogoji dela na delovnem mestu, strokovna izobrazba;

3. od uspeha, ki ga doseže sektor odnosno sekcija s prihranki na materialu, režijskih stroških in delovni sili;

4. od uspeha podjetja nasploh.

Na temelju predvidenega delovnega časa in vrednosti delovnega mesta se izračuna kalkulativna vrednost vloženega dela, ki je temelj za udeležbo posameznega delavca na ustvarjenih osebnih dohodkih po dejansko opravljenih delovnih urah.

Vrednost delovnih mest, ki jih določa pravilnik, ne predstavljajo stalne višine osebnih dohodkov, temveč so le merila za razporejanje osebnih dohodkov, ki jih ustvari proračunska enota za osebne dohodke. Najkasneje do 25. v mesecu morajo biti delavci seznanjeni z izračunanim količnikom in tudi z vzroki uspeha ali neuspeha in z vsemi okolnostmi, ki so vplivale na višino ustvarjenih sredstev za osebne dohodke v preteklem mesecu.

Dokler uspehi proizvodnih enot, doseženi s prihranki pri materialu in režijskih stroških, niso popolnoma ustaljeni, sme centralni DS skleniti, da se vzame za osnovo ustvarjenih sredstev za osebne dohodke samo uspeh ekonomske enote z ozirom

Prvo delo po diplomi!

Prva zaposlitev po diplomi je lahko za mladega človeka pa tudi za podjetje, ki ga je zaposlilo, koristna preizkušnja. Vendar pa je lahko ta skušnja slaba za obe strani. Osnovni problem je nesporazum med človekom in organizacijo. Ta nesporazum lahko najdemo v vsaki fazi procesa, od sprejema na delo pa do dodeljevanja delovnega mesta, in to pri referentu za kadre, pri prvem šefu in pri samem diplomiranem strokovnjaku.

Morda je za podjetje najresnejši problem fluktuacija mladih ljudi s fakultetno izobrazbo. Več kot polovica zapusti podjetje v dveh, treh letih po sprejemu v službo. Nekateri se ne zaposlijo več v velikih podjetjih in prehajajo na majhna ali pa si osnujejo lastno podjetje.

Diplomirani študent težko najde nekoga, ki bi ga poslušal; ne more takoj izkoristiti svoje izobrazbe; ni še sposoben, da bi se spoprijel z nejasnimi situacijami, v katerih ga nihče ne podpira. Najhuje od vsega je, da pogostokrat dobi delo, ki ga sploh ne zanima, in ki za podjetje ne

pomeni nič, ne glede na to, kako se je izvedlo.

Očitno je, da se z mladimi strokovnjaki v začetku njihove kariere dogaja nekaj, kar jih pripelje do tega, da — ali zapustijo podjetje — ali pa resignirajo. Potem se v podjetju čudijo, da nimajo dinamičnih srednjih vodij, ki bi lahko kandidirali za odgovorne vodilne položaje.

Ko mladi strokovnjak prvič stopi na delo, ima neke potrebe, čeprav se jih mogoče sploh ne zaveda. Potrebna mu je prilžnost, da se preizkusi, ali lahko naredi kaj koristnega, ali lahko dovolj zasluži za življenje in da

ugotovi, ali lahko da pomemben doprinos k delu v podjetju. Čuti potrebo po idealiziranju svojega poklica, in da v podjetju, v katerem je pristopil, vidi neko korist, da vodi pot v bodočnost s polno prilžnostjo za učenje, napredovanje in vse večjo skrb za podjetje. Toda redkokdaj bo te svoje potrebe izrazil referentu za kadre. Namesto tega bo govoril o plači, o raznih ugodnostih in prilžnostih za napredovanje in drugih manj važnih problemih. Ne bo pa govoril o bistvu dela, o stališču podjetja do mladega strokovnjaka. Tako referent kot podjetje lahko dobita napačno predstavlo o mladem človeku s fakultetno izobrazbo, češ da je preveč ambiciozen, ne realen in domišljav človek.

Podjetju je potreben mlad človek, ki lahko daje dobre ideje, jih uvaja v praktične programe ter zna druge prepričati o vrednosti svoje ideje in programa. Podjetje mora biti gotovo, da važna dela, pri katerih gre za denar, ugled in obstoj, vodijo samo tisti člani, ki so dokazali, da so sposobni izvrševati najodgovornejše naloge.

Podjetje želi zaposliti najnadarnejšega mladega strokovnjaka. Potrebe podjetja pa zahtevajo, da preverijo, če mlad strokovnjak razume osnove poslovanja in če je zmožen ustvarjati nove ideje. Podjetje sodi, da je preveč nevarno takoj zaupati odgovorne naloge mlademu strokovnjaku, ker računa, da jih ne bo mogel uresničiti. Zato zahteva od mladega strokovnjaka, da uporablja čas za učenje, da opazuje druge, da spozna delo in mu za začetek daje le majhne praktične naloge.

Če se mlad strokovnjak in njegov vodja srečata, sta oba nagnjena k temu, da naredita prav to, kar bo negativno vplivalo na oba. Mladi strokovnjak bo v želji, da bi se izkazal, pretiraval v prikazovanju svojega znanja, starešina, hoteč postaviti mladega človeka na pravo mesto, bo sistematično ignoriral na prvi pogled nepraktične ideje, ki jih predlaga mlad strokovnjak na osnovi svoje izobrazbe. Mlad strokovnjak si vse bolj prizadeva, da bi dobil naloge, ki bi mu omogočile, da bi se izkazal, predpostavljeni pa sodi, da so potrjeni njegovi dvomi: mlad človek je pretirano ambiciozen in se ne želi učiti osnov poslovanja. Nasprotno temu mlad človek misli, da so potrjene njegove slutnje, da je preganjan in preziran od predpostavljenega. Torej, nista se razumela.

Kako razbiti ta začarani obroč? Če mlad človek čuti močno hotenje, da bi doprinesel nekaj koristnega, tega pa ne more doseči, bo običajno zapustil podjetje. Toda včasih se le ustvari tak odnos s predpostavljenim, ki mu omogoča zadovoljiti svoje potrebe po pomembnem delu, ne da bi pri tem ogrožal predpostavljenega. To se običajno dogaja takrat, če organizacija raste in je več problemov, kakor jih zmore predpostavljeni. Nadalje se mlad človek pomiri s stanjem, kakršno je in postane apatičen, prilagodi se pogojem, s katerimi se je seznanil na začetku dela in ne bo hotel vedeti, da se to stanje da izpremeniti. Podjetje izgublja tisto, kar je največ vredno pri mladem človeku: njegova mladostna energija, entuziazem in želja po reševanju zapletenih problemov.

V celi drami je pet stopenj: univerza, posrednik za zaposlo-

vanje, referent, starešina in sam mlad človek.

Univerza: študenti bi se morali naučiti več o realnosti življenja v podjetju; mogoče s pomočjo kooperativnega izobraževanja ali pa v poletnih praksah, ki naj bi bile del študija. To bi mladim ljudem pomagalo, da bi se pri učenju koncentrirali na tisto, kar se zares morajo naučiti.

Posrednik za zaposlovanje: delo posrednika je, da pomaga diplomiranemu strokovnjaku najti pravo delovno mesto, pri tem pa ga spoznati s predstavnikom podjetja in dati potrebne informacije. Centri za zaposlovanje naj bi prirejali sestanke na seminarjih, konferencah s študenti, z njihovimi učitelji, z mladimi strokovnjaki, ki so že zaposleni in z referenti, kjer naj bi diskutirali o raznih slučajih in analizah problemov na začetku delovne kariere.

Referent za kadre: kakor je posrednik za delo v osnovi lojalna do mladega strokovnjaka, tako je kadrovnik prvenstveno lojalna do podjetja. Njegova naloga je najti najsposobnejše ljudi, čeprav se mnogokrat sooči s strogimi kvotami in pomanjkanjem delovne sile. Rešitev je, kakor se dozdeva, v stalnem dialogu med predstavniki podjetja, referentom, posrednikom za zaposlovanje in predstavnikom fakultete.

Prvi predpostavljeni: ta je ključ problema. On lahko ohrabri ali pa zlomi mladega človeka, lahko ga nauči, kako naj uporablja svoj talent, ali pa ga lahko zbije v kalup podjetja. Podjetje naj bi pošiljalo starešine, ki jim je naloga ukvarjati se z mladimi strokovnjaki, na seminarje in tečaje, kjer naj bi razpravljali o postopku z mladimi ljudmi, kako jim je treba najti ustrezno delo, kako vplivati na nadaljnje izobraževanje in o vrsti izobrazbe, ki jo naj še dobivajo. Mladi zaposleni strokovnjaki, ki so uspeli, naj bi govorili o faktorjih, ki so jim omogočili njihov uspeh.

Mladi strokovnjak: tudi on lahko pomaga zmanjšati riziko prve zaposlitve. Lahko se pripravljiva na letnih praksah, ko je še na fakulteti.

T. B.



Anton Berlak zbira razsuto anodno maso

NAGRAJEVANJE

na proizvedeno količino in kvaliteto proizvoda ter uspeh podjetja kot celota.

Po letnem zaključnem računu mora podjetje obravnavati in razporediti vsa sredstva, namenjena za osebne dohodke, med ekonomske enote ter med delavce in sklade ekonomskih enot.

Julija 1962 je DS sprejel »Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov« in »Pravilnik o delitvi čistega dohodka«.

Višina osebnih dohodkov proizvodnih enot se obračuna po:

1. tarifi osebnih dohodkov po enoti tipičnega učinka posamezne ekonomske enote, to je po toni glinice, aluminija, pare oziroma m³ plina;

2. gibanju poslovnih stroškov posamezne proizvodne enote, ki se ugotavlja kot razlika med planskimi in dejanskimi poslovnimi stroški;

3. gibanju (porabi) delovne sile posamezne proizvodne enote, ki se ugotavlja kot razlika med plansko in dejansko porabljenjo delovno silo;

4. poslovnem uspehu ekonomskih enot — dohodka posamezne ekonomske enote v odvisnosti od ustvarjenega dohodka podjetja kot celote;

5. doseženi kvaliteti posameznega tipičnega učinka (glinice, aluminija, pare, plina);

6. uspehu podjetja.

Višina osebnih dohodkov sekcije je odvisna od:

1. priznane kalkulacijske vsote osebnih dohodkov posamezne sekcije;

2. gibanja poslovnih stroškov sekcije;

3. porabljene delovne sile, ugotovljene po sektorjih in sekcijah;

4. časovne izvršitve postavljenih nalog;

5. uspeha poslovanja proračunske enote;

6. uspeha poslovanja podjetja.

Kvota tarif osebnega dohodka v enoti tipičnega učinka je določena z letnim gospodarskim načrtom.

(Se nadaljuje)

Bencinski avtomati

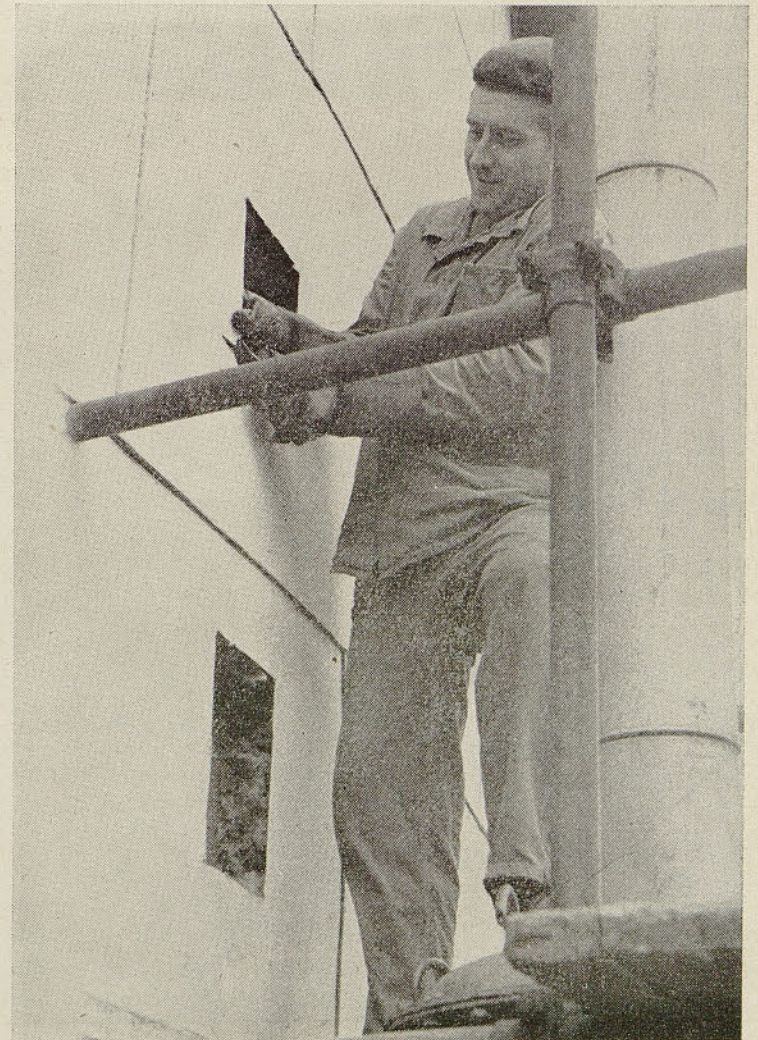
Na Švedskem so montirali 25 samodejnih bencinskih črpalk, na katerih se vozniški motornih vozil ob kateri koli uri lahko oskrbe z gorivom. Dovolj je, da v avtomat vržemo kovanec in pritisnemo na gumb za določeno vrsto goriva, pa nam naprava že odtoči določeno količino bencina, nafte ali mešanice.

Roke proč od tujih vrat in oken!

Za dobrih 8 tisočakov v starih dinarjih prodajajo v Zahodni Nemčiji drobne naprave, ki jih pritrdimo v avto ali stanovanje. Vanjo zatakne plastičen klinček, na katerega je navezana vrstica, vrstico pa potem speljemo mimo oken in vrat, ki jih nepoklicani gostje ne smejo odpreti. Če to poskušajo, potegne vrstica plastično zagazdo iz naprave, ta pa začne glasno tuliti, kot prava alarmna sirena. Pri tem ves čas menja višino tona, da signala zares skoraj ni mogoče preslišati. Drobno transistorizirano napravo poganja baterija.

Toplovodna izolacija

Če so cevi centralne kurjave nezadostno izolirane, gre precej toplote v izgubo. Te vrste hiše, ki vplivajo na povečano potrošnjo kuriva, je moč pozneje odpraviti z Isonat-Rohrisolierung. Ta izolacijska snov sestoji iz plasti moltoprena in ovoja iz polivinilne folije. Celotni izolacijski plašč je moč brez težav na hitro z zadrgo zapreti ali odpreti, če je potrebno kaj popraviti. Te vrste izolacije nudijo za vse premera cevi, ki pridejo v poštev pri centralni kurjavi, in jo marsikdo lahko sam uporabi pri izoliranju svoje hišne centralne kurjave.



Franjo Majačič pri odstranjevanju izolacije

SUOMI - FINSKA — SUOMI - FINSKA — SUOMI - FINSKA

FINCI IMENUJEJO SVOJO DEŽELO SUOMI. FINSKA JE DRUGA SKANDINAVSKA DRŽAVA IN NAJSEVERNEJŠA DEŽELA CELINSKE EVROPE, SAJ JE SEVERNO OD POLARNEGA KROGA KAR ENA TRETJINA. MERI 337.000 KVADRATNIH KILOMETROV, Vendar je za kmetijstvo primernih borih 10 % vse površine. TO JE DEŽELA GOZDOV IN JEZER. PREK DVE TRETJINI OZEMLJA POKRIVAJO GOZDOVI, MED KATERIMI JE PREK 60.000 (ŠESTDESET TISOČ) JEZER. VODA ZAVZEMA OKROG 10 % VSE DEŽELE. SPRIČO SVOJE LEGE JE ŽE KAR V PRECEJ MRZLEM PREDELU IN LE ZALIVSKEM TOKU SE IMA ZAHVALITI ZA UMIRJENO IN DOKAJ PRIJETNO KLIMO, KAKRŠNE NIMAJO DEŽELE ZUNAJ SKANDINAVIJE NA TEJ ZEMLJEPISNI ŠIRINI. VSEH PREBIVALCEV JE 4.700.000, KAR DA POVPREČNO 15 LJUDI NA KVADRATNI KILOMETER (Približno petkrat manj kot pri nas). SEVEDA JE NA SEVERU NASELJENOST ZELO REDKA, PROTI JUGU PA VEDNO GOSTEJŠA, V SKLADU Z ŽIVLJENJSKIMI POGOJI.

Prav tako kot dežela, je tudi finski jezik za nas neznan. Njegov jezik sodi v ugrofinsko skupino in je soroden madžarščini in estonsčini, ter nima nič skupnega s katerikoli drugim evropskim jezikom. Nekaj primerov: raha = denar, kylmä = mrzlo, näkemiin = na svidenje, keitto = juha, kala = riba, pankki = banka, kirja = knjiga...

Kdor hoče obiskati Finsko, mora nujno znati vsaj en zahodnoevropski jezik, predvsem angleški, francoski in nemški. Najlažje je švedskim sosedom, saj živi okrog 350.000 Švedov na Finskem, ki imajo tu svoje šole (tudi univerzo). Področje, kjer so naseljeni prebivalci švedske narodnosti, je dvojezično, to je predvsem jugozahodni del.

Finska je razmeroma mlada državna tvorba. Svojo samostojnost je dobila šele 1917. leta in je lansko leto slavila petdesetletnico samostojne suverene države. Pred tem je bila 108 let pod carsko Rusijo kot avtonomna velika kneževina (od časa Napoleona do oktobrske revolucije). Pod švedsko krono je bila več kot 600 (šeststo) let. Svojo suverenost zna dobro čuvati, saj je v svoji zunanji politiki strogo nevtralna in se ne nagiba niti proti vzhodu niti proti zahodu, je vključena le v skandinavsko skupnost, imenovano Nordic Council.

Dežela se hitro razvija in spreminja iz kmetijsko-gozdarske v industrijsko. V narodnem bruto-produktu zavzema industrija

30 %, kmetijstvo in gozdarstvo 18 %, trgovina in promet 18 %, gradbeništvo pa 10 %. Približno 20 % finske proizvodnje gre v izvoz. Najmočnejše sta zastopani lesna in papirna industrija, za kar ima Finska dovolj surovin. Les spravljajo po jezerih tako, da ga povežejo v velike »snope« in jih po 20 do 30 vlečejo z vlačilci do celuloznih tovarn, ki so vse na obalah jezer, ali do pristanišč, kjer gredo v izvoz.

V zadnjem času si Finska zelo prizadeva privabiti čim več turistov, kar se ji tudi posreči. Za Evropejce zunaj Skandinavije je najbolj privlačna Laponska, ki tvori severno tretjino države. Kdor si želi miru, ga najde tu gotovo, saj je ta predel tako redko naseljen, da tudi po 50 km daleč ni niti ene hiše. V poletnih mesecih je sončne svetlobe na pretek. Ob 70. vzporedniku kar 24 ur dnevno. V tem času se rastlinstvo prav razkošno razbohoti, ki je tu seveda drugačno, kot smo ga vajeni v našem zmernem pasu. Črede severnih jelenov in druge divjadi ter jezera in reke polne rib so prava vaba za lovce in ribiče. Tujci lahko preizkusijo svojo srečo tudi pri iskanju zlata. V turističnih vodičih piše, da je v pesku laponskih rek tudi zlato in kar ga kdo najde, je njegovo.

Mesta niso velika in le troje mest ima več kot sto tisoč prebivalcev (Helsinki — 508.400, Tampere — 144.200, Turku — 140.300). Le pet mest ima od 50.000 do 90.000 prebivalcev, druga so manjša. Vsa so lepo urejena in

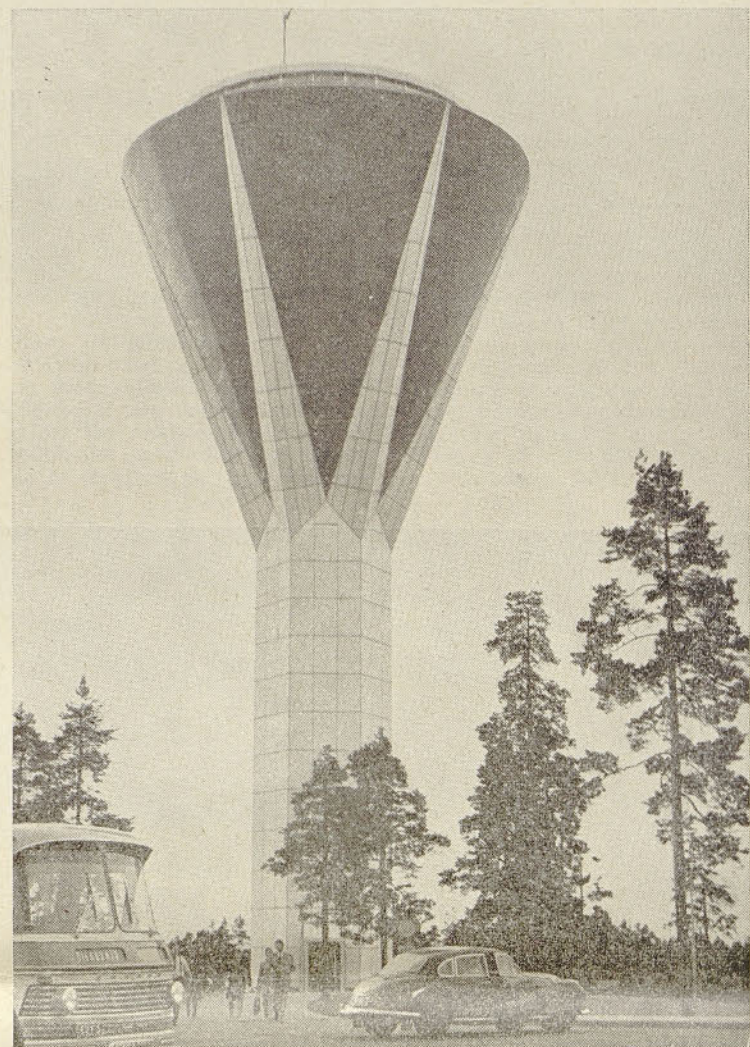
se zelo hitro razvijajo, nekatera izredno hitro, kot npr. LAHTI (85.000 prebivalcev). 1877. leta je bila takratna vas pogorela in šele 1905. leta so bili položeni temelji današnjemu mestu, ki je najmodernejše finsko mesto s čudovito arhitekturo. Kot vsa važnejša mesta v notranjosti, leži tudi Lahti ob jezeru, kar mu daje še poseben čar.

Posebnost Finske je tudi savna, nam tuj pojem, tu in tam znan le iz literature. Uporaba savne je prastara narodna tradicija. To je zaprt prostor, kjer tvori peč kup zloženega kamena, ki se močno segreje in oddaja toploto. Po potrebi ga polivajo z vodo, da je zrak primerno vlažen. Temperatura v prostoru doseže 80 do 100° C v višini glave. Pri tleh je precej manj. Največkrat je savna blizu jezera, da se v vodi lahko ohladijo. Pozimi si pomagajo s snegom tako, da se nagi valjajo po njem. Na ta način pospešijo cirkulacijo krvi, ter dosežejo precejšnjo utrjenost. Savno ima vsaka kmečka in mestna hiša, tudi hoteli. V novejšem času uporabljajo v ta namen plinske in električne peči, predvsem v mestih. Po zatrevanju domačinov kopalca shujša pri enkratnem potanju precej preko enega kg (odrasli). Če želi kdo shujšati, naj poskusi s savno.

Jugoslovani smo na Finskem zelo redki gostje kot turisti ali kot poslovni ljudje. Na vsej, več kot 2000 km dolgi poti po deželi, nismo srečali niti enega Jugoslavana. Verjetno je za marsikoga

preveč odmaknjena. Komur ni do dolgih voženj, si lahko pot skrajša tako, da se prepelje s trajektom iz Stockholma na Švedskem do mesta Turku na Finskem, od koder je do glavne-

ga mesta Helsinki dobro urovožnje. Na ta način pridobi na času dobre tri dni, mora pa odšteti nekaj več denarja, kot stane bencin in taksa za kampiranje. —CK—



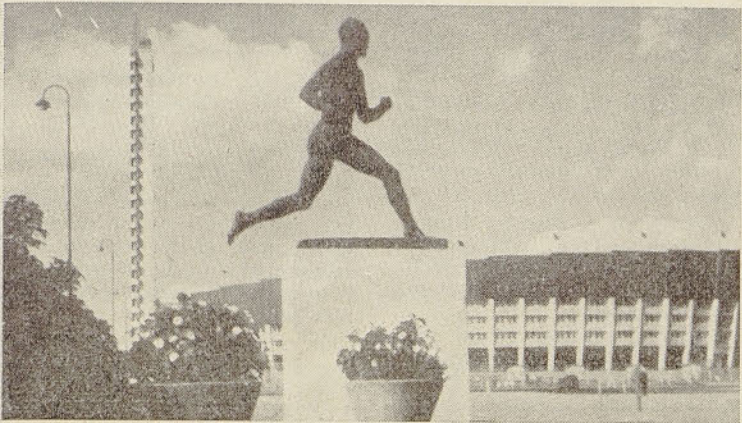
Finska arhitektura je znana po vsem svetu. Povsod je opazna nova smer pri javnih zgradbah, mostovih, spomenikih itd. Na sliki zgoraj je vodovodni stolp v Lahtiju, spodnja slika pa prikazuje cerkev v istem mestu.



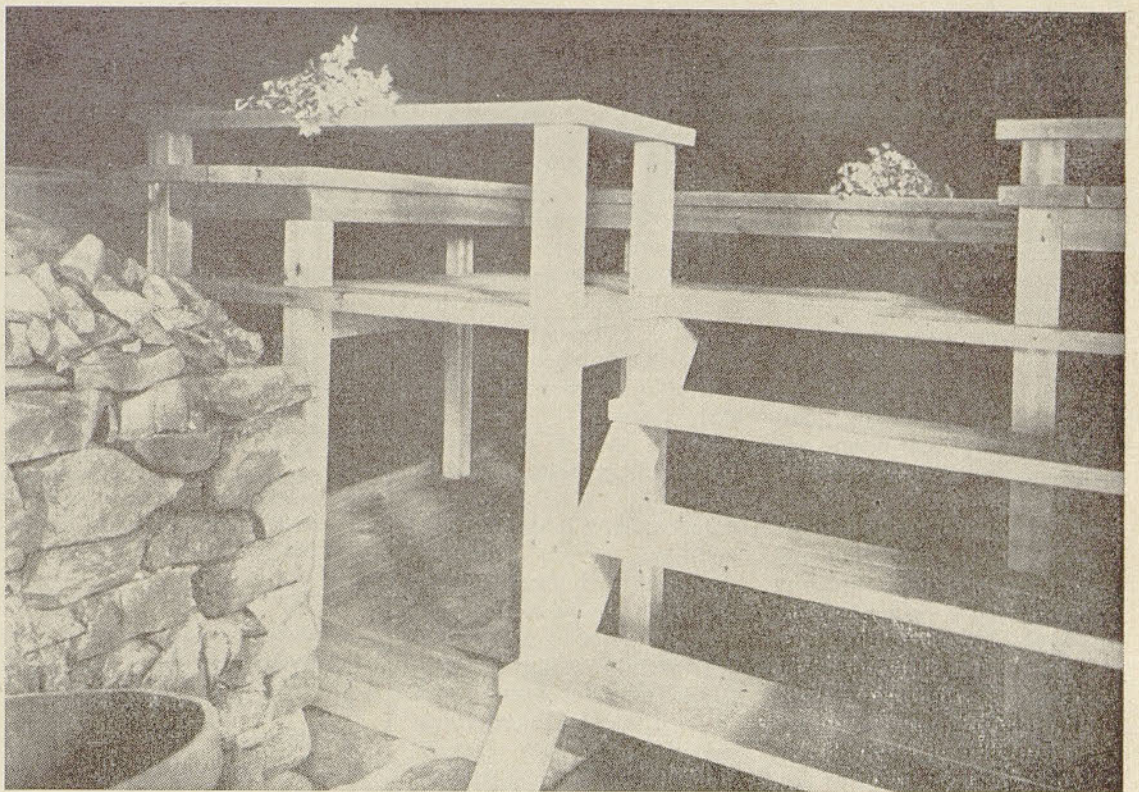
Finska je dežela tisočih jezer. Največ jih je in največja so v jugovzhodnem delu dežele. Jezera, otoki in zopet jezera. Po njih pospravljajo les, plovejo parniki...



SUOMI - FINSKA



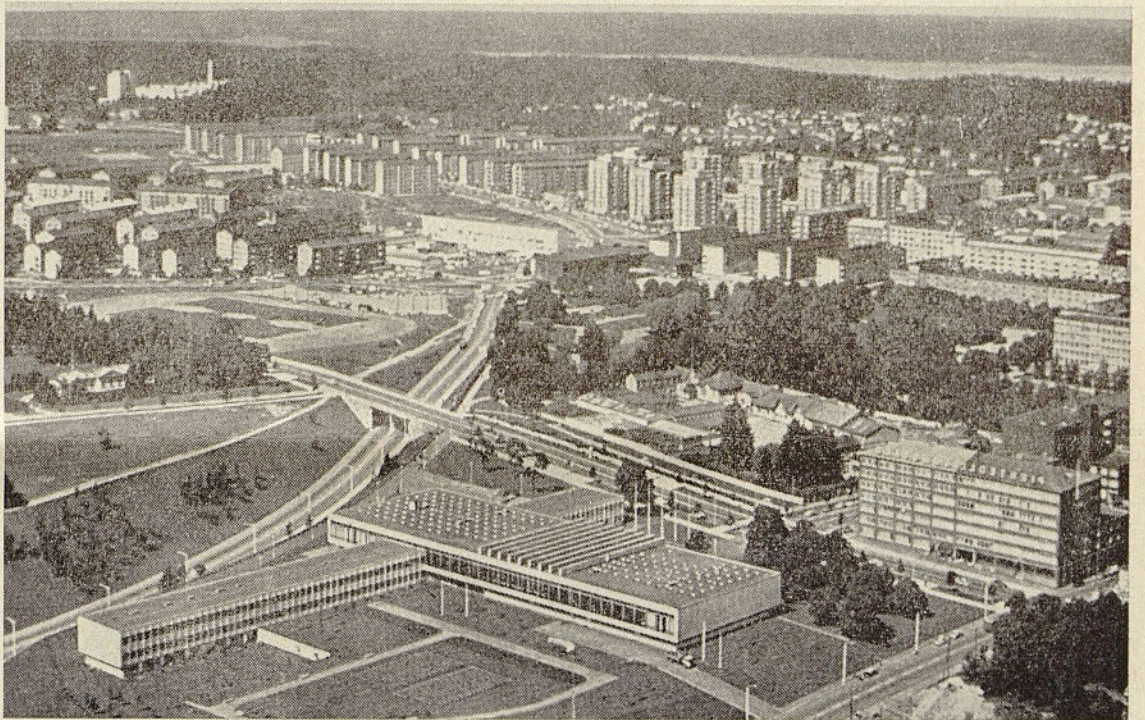
Finci imajo dobre, celo izvrstne športnike in so tudi ponosni nanje. Fizikultura ima kar priznano mesto v življenju. Znanemu tekaču na dolge proge Paavu Nurmiu so v Helsinkih postavili spomenik, v ozadju olimpijski stadion, kjer so bile 1952. leta olimpijske igre.



Notranjost savne, kakršna je danes še najbolj razširjena. Levo je kamnita peč, na »pogradu« so brezove vejice, s katerimi se masirajo med potenjem, obenem pa daje mlado brezovo listje v vročem prostoru prijeten vonj.



Park va Lahtiju



Tampere, drugo največje mesto. Leži ob jezeru in ima precej industrije in kulturnih ustanov.

Z elektronskimi napravami nad podgane

Z elektronskimi napravami so se sedaj v Londonu spravili nad nadležne in žilave podgane. Uporabljajo namreč napravo, ki oddaja zvoke z visokimi frekvencami, ki jih človek ne sliši, pri podganah pa povzroča nekakšen živčni zlom, spričo česar se jih da veliko lažje uloviti.

Vode bo vedno manj

Strokovnjaki predvidevajo, da bo okoli leta 2000 pomanjkanje vode že resno ogrožalo svet. Zato moramo nemudoma ukrepati. Leta 2000 bo namreč na zemlji prebivalo 6 do 7 milijard ljudi. Industrija bo občutno večja kot danes, tako da se bo industrijska poraba vode podeseterila.

Vse reke in jezera, kar jih je na našem planetu, ne bodo mogle več zadostiti potrebam. Za prvi ukrep predlagajo, da bi industrijski obrati uporabljali stalno isto vodo, ki bi jo sproti očistili. Prav tako menijo, da bi morali že danes misliti na zajezitev rek, s čemer bi zmanjšali odliv sladke vode v morje.

ZAHVALA

Podpisani Peter Štelcer iz Štukov 19, Ptuj, zaposlen v OE strojno vzdrževanje, se iskreno zahvaljujem članom komisije pri tovarniškem odboru sindikata in celotnemu kolektivu, ki so mi omogočili zdravljenje v zdravilišču Slatina Radenci, saj mi je enomesečno zdravljenje na stroške podjetja koristilo.

Se enkrat iskrena hvala za omogočitev zdravljenja v Slatini Radencih.

Peter Štelcer



Helsinki, glavno in največje mesto, je poleg administrativnega tudi kulturno, gospodarsko in industrijsko središče. Na sliki je v sredini katedrala, okrog so: vladna palača, sedež parlamenta, univerza in univerzitetna knjižnica.

SPREMEMBE USTAVE V JAVNI RAZPRAVI

(Nadaljevanje s 1. strani)

ljanja organom delovne organizacije: delavskemu svetu, upravnemu odboru in direktorju oziroma drugim ustreznim organom upravljanja. Ustava še nadalje vsebuje nekatera druga konkretna določila o organih upravljanja in njihovih pristojnostih, kot npr., da upravni odbor odloča o poslovanju delovne organizacije, da člani upravnega odbora delovne organizacije volijo delavski svet oziroma delovna skupnost, z zakonom ali statutom pa se lahko določijo, da izvršuje delovna skupnost z manjšim številom članov neposredno tudi funkcije upravnega odbora, da se člani delavskega sveta volijo za dve leti, člani upravnega odbora pa za eno leto, da nihče ne more biti dvakrat zapored izvoljen za člana delavskega sveta in ne več kot dvakrat zaporedoma za člana upravnega odbora in da se vsako leto izvoli polovica novih članov delavskega sveta.

Vse te ustavne določbe bi se po predlogu za spremembo ustave spremenile in se glasile:

»Uresničujoč v združenem delu neposredno samoupravljanje poverjajo delovni ljudje v skladu z zakonom določene funkcije upravljanja delavskemu svetu in poslovodnim organom (kolegialnemu organu in direktorju) delovne organizacije in organizacijskih oblik združenega dela v njeni sestavi oziroma po naravi dejavnosti delovne organizacije drugim ustreznim organom, določajo čas, za katerega se ti organi volijo ter pogoje in način njihove izvolitve oziroma imenovanja in razrešitve. Z zakonom se lahko določi poseben način imenovanja in razrešitve direktorjev delovnih organizacij, ki opravljajo dejavnost posebnega družbenega pomena.«

S tem se nadomestijo določbe prvega odstavka 90. člena, četrtega do osmega odstavka 92. člena in 93. člen ustave.

V obravnavi, kako se uveljavlja ustava na področju družbenoekonomskih odnosov, je bilo ugotovljeno, da je treba temeljito in vsestransko preučiti vprašanja s tega področja. Prevladuje mnenje, da bi morala za popolnejše uveljavljanje ustavnih načel in za nadaljnje izpolnjevanje družbenoekonomskega sistema zvezna skupščina sprejeti resolucijo, v kateri bi določila načelna stališča glede nadaljnega razvoja družbenoekonomskega sistema zaradi hitrejšega razvijanja

procesa deatizacije in krepitve integracijskih in drugih oblik samoorganiziranja gospodarstva in družbenih dejavnosti ter tudi adekvatnega preciziranja funkcij federacije, republik in drugih družbenopolitičnih skupnosti na področju družbenoekonomskih odnosov.

Glede na to se sprememba ustave na tem področju omejuje le na tiste ustavne določbe, ki bi lahko ovirale nadaljnji razvoj samoupravljanja v delovnih organizacijah. To se nanaša na ustavne določbe, v katerih se določajo organi upravljanja delovne organizacije in njihove funkcije, čas trajanja mandata članov delavskega sveta in upravnega odbora, način njihove izvolitve oziroma imenovanja in razrešitve direktorja ter določa načelo omejitve ponovne izvolitve in reelekcije članov delavskega sveta in UO.

Čeprav so bile takšne določbe nujne ob sprejetju ustave, ko je bilo treba postaviti temelje za samoupravljanje v delovnih organizacijah, lahko na sedanji stopnji razvoja objektivno zavirajo nadaljnji razvoj samoupravljanja v združenem delu. Samoupravljanje se je uveljavilo do takšne stopnje, da ni več primerno vse omejene odnose regulirati v zvezni ustavi, temveč je treba omogočiti, da jih v skladu z zakonom urejajo sami delovni ljudje v delovnih organizacijah v svojih samoupravnih aktih, glede na naravo dejavnosti delovne organizacije in različne razmere ter potrebe posameznih delovnih organizacij.

Iz predloga ustavnih sprememb izhaja, da bodo v bodoče v vsaki delovni organizaciji obstajali delavski svet in poslovodni organi (upravni odbor oziroma drugi kolegialni organ) in direktor. Nadalje se upošteva, da je direktor oziroma drugi organ z ustreznimi funkcijami integralni del samoupravnega mehanizma in se tako popolneje vključuje v ta mehanizem. Prav tako se določa načelo, da se s statutom delovne organizacije — v skladu z zakonom — določa trajanje mandata članov delavskega sveta in kolegialnega izvršilnega organa, možnost vnovične izvolitve članov delavskega sveta in drugih kolektivnih organov kakor tudi čas, za katerega se imenuje direktor.

V stališču, ki ga ta točka vsebuje, je izraženo tudi načelo, da delovni ljudje v delovni organizaciji samostojno ustanovljajo organizacijske oblike združenega dela in določajo pravice samoupravljanja delovnih

Poživimo atletiko!

Z namenom, da bi v nerazvitih področjih atletike ta zvrst športa ponovno zaživele, je atletska zveza Slovenije letos razpisala v okviru »LJUDSKEGA TROBOJA« atletske manifestacije. Tako sta bila v občini Ptuj izbrana vaško društvo »Partizan« — Markovci in sindikalna podružnica TGA — Kidričevo. Temu vabilu se je naša podružnica odzvala in se 8. septembra 1968 v dopoldanskem času pomerila s »Partizanom« Markovci v sledečem sestavu: ALBIN ŠPEHONJA, STANKO ČRNILA, ANTON KO-

KOL, ANTON MAJČEN, DUŠAN HAZABENT, BOJAN POTOČNIK, FRANC VUK, DRAGO ŽLENDER, IGNAC VRHOVŠEK, JOŽE TURK in FRANC ZAJŠEK.

Vsak tekmovalec je nastopil v treh disciplinah in to: tek na 100 m, met krogla (7,125 kg) in skok v višino.

Rezultati: 100 m 1. Serdinšek Franc 11,8 sek. — Markovci, 2. Vrhovšek Ignac 12,5 sek. — TGA, 3. Žlender Drago 12,9 sek. — TGA.

met krogla 1. Žlender Drago 12,33 m — TGA, 2. Serdinšek Franc 12,05 m — Markovci, 3. Kostanjevec Milan 9,50 m — Markovci.

višina 1. Žlender Drago 160 cm — TGA, 2. Kokol Anton

155 cm — TGA, 3. Ciglar Milan 155 cm — Markovci.

Rezultati v točkah: Posamezniki 1. Serdinšek Franc 1572 točk — Markovci, 2. Žlender Drago 1549 točk — TGA, 3. — 4. Kokol Anton 1085 točk — TGA, 3. — 4. Zemljarič Janez 1085 točk — TGA.

Vrste 1. Sindikalna ekipa TGA 8163 točk, 2. TVD »Partizan« Markovci 7494 točk.

Ker se od nastopajočih nihče ne ukvarja aktivno z atletiko, je ta zmaga vsekakor uspeh in verjetno ne bi bilo napak, če bi atletiko v rekreacijskem smislu poživili in pritegnili tudi naše članice kolektiva.

- K

ŠE O DELJENEM DELOVNEM ČASU

(Nadaljevanje s 3. strani)

stvujejo, razne seje svetov in komisij pa so zaradi tega nesklepčne. Sestanki v okviru delovnega časa pa so v času reformnih ukrepov tudi vse manj zaželeni. Zaradi tega občine zahtevajo spremembo zakona in zgodnejši začetek dela.

Brez dvoma se dosedanja izvajanja novega delovnega časa niso obnesla. Težko je tudi reči, ali je samo razmeroma pozen začetek delovnega časa tisti, ki je povzročil nezadovoljstvo. Vse kaže, da je bil prehod na novi delovni čas premalo pripravljen. Pregled nastalih težav kaže, da bi morali še prej urediti nekatere važne pogoje (prevozi, hrana, varstvo otrok, šolstvo, zdravstvene storitve itd.), za kar bi potrebovali ne le subjektivno pripravljenost, ampak tudi

znatna materialna sredstva. V ilustracijo lahko služi, da so v Zahodni Nemčiji leta 1965, ko so šle državna uprava, pošta, železnica in šolstvo na petdnevni delovni teden in so spremenili delovni čas med tednom, porabili za ureditev potrebnih pogojev 3,9 milijarde DM.

Nastale težave opozarjajo, da mehansko prenašanje izkušenj drugih držav, pa čeprav so te še tako pozitivne, brez potrebnih priprav in materialnih sredstev ter brez upoštevanja naših specifičnih pogojev ne more naleteti na plodna tla. Iz naštetih razlogov bi veljalo premisliti, ali je potrebno izvesti samo določene spremembe obstoječega zakona o petdnevem delovnem tednu ali pa ga celo odpraviti in sprejeti novega z ustrenejšo vsebino.

OPOZORILO

AMD »Franc Galun« Kidričevo opozarja starše v Kidričevem, da ne odgovarja za morebitne nesreče otrok, ki se večkrat igrajo na betonski rampi pri pralnici avtomobilov. Starši naj otroke poučijo in jim odsvetujejo plezanje po navedeni rampi. Med igro lahko otroku spodrsne in se pri padcu poškoduje. Odbor društva

ljudi na vseh stopnjah in v vseh oblikah združenega dela v delovni organizaciji. V skladu s tem je v tem stališču določeno, da delovni ljudje poverjajo določene funkcije ne le centralnim organom delovne organizacije, temveč tudi organom upravljanja na vseh stopnjah in v vseh organizacijskih oblikah združenega dela v delovni organizaciji.

IZLOČANJE VANADIJEVIH IN FOSFORJEVIH SOLI IZ LUGA

(Nadaljevanje s 4. strani)

P₂O₅ do velikosti 300 mikronov in jih brez težav izločamo na centrifugi. Pri višjih temperaturah (50—70°C) so kristali mnogo drobnejši in lažji, slabo dekantirajo in jih zato velik del izgubimo, ker odtečejo s čistim tokom, namesto da bi se nabirali v dekantatorju. Ugotovljeno je, da pri temperaturah pod 45°C in koncentraciji 190—200 g/l Na₂O_p lahko iz lugov izločimo tudi do 74% vsebnosti P₂O₅ in 84% vsebnosti V₂O₅.

Izločena vanadijska sol vsebuje okrog: 15% V₂O₅, 8,5% P₂O₅, 3,6% organskih snovi in 49% karbonatov. Potrebno je poudariti, da tudi z izločanjem povratne sode čistimo luge od vanadijevih in fosforjevih soli. Poleg ostalih primesi vsebuje povratna soda še 0,3% P₂O₅, 0,06% V₂O₅ in 0,5% organskih snovi. V odstotkih to sicer izgleda malo, ker pa izločamo velike količine povratne sode, lahko s tem občutno vplivamo na vsebnost vanadija in fosforja v lughih. Ker pa se povratna soda v sinter postopku ponovno vrača v proizvodnjo, ne moremo preprečiti, da se večji del vanadija in fosforja ne bi ponovno vrnil v krogotok luga.

Prosimo vse bralce našega časopisa, da vrnejo tiste izvode »Aluminija«, ki imajo nenatisnjene — prazne — strani, da bo lahko uredniški odbor zahteval kompletne izvode od tiskarne. Uredniški odbor

Delavska univerza v Ptujju je razpisala vpis v naslednje šole za odrasle:

- osnovna šola za odrasle za 5., 6., 7. in 8. razred;
- ekonomska srednja šola za odrasle za 1. razred;
- komercialna srednja šola za odrasle za 1. letnik;
- tečajji za tuje jezike (angleški, nemški, francoski in italijanski) po klasični metodi.

Točnejše informacije dobite v izobraževalnem centru podjetja ali pri delavski univerzi v Ptujju.