

Proizvodnja in produktivnost v aprilu

Vrednost blagovne proizvodnje v mesecu aprilu tega leta je bila za 19% večja od one, ki je bila dosežena v istem mesecu preteklega leta. Kumulativno v prvih štirih mesecih 1969 je proizvodnja porasla za 23,9% v primerjavi z istim razdobjem preteklega leta, čeprav je bila v mesecu aprilu vrednost blagovne proizvodnje za 4% manjša kakor v marcu tega leta. Na to zmanjšanje je vplivala manjša blagovna proizvodnja cinkovega belila, surovega cinka, cinkove pločevine, natrijevega hidrosulfida, cinkovega sulfata, litopona, superfosfata, modre galice, gnojil za vrtove in tekstilnih pomožnih sredstev. V glavnem je na to zmanjšanje vplivalo manjše razpoložljivo število delovnih dni v aprilu. Letni plan proizvodnje je bil dosežen s 38,74% in je bil presežen v tem razdobju za 5,5%. To preseganje gre v znatni meri na račun sezonske proizvodnje zaščitnih sredstev in gnojil.

(Nadaljevanje na 5. strani)



CINKARNAR

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA CINKARNE CELJE

LETO XVI.

CELJE, 15. MAJA 1969

ŠTEVILKA 5

Skrajšan delovni čas

Priporočilo MOD o uvedbi 42-urnega delovnega tednika, je naša Ustava iz 1963. leta osvojila. Nato pa v osnovnem zakonu o delovnih odnosih in osnovnem zakonu o skrajševanju delovnega časa konkretizirala ter določila roke za izvršitev. Tako morajo vse delovne organizacije preiti na 42-urni delovni tednik do 7. aprila 1970. Časa torej ni več na pretek! Tako zakonsko urejen in na 42 ur tedensko omejen delovni čas ima poleg Jugoslavije samo še Sovjetska zveza. Kje smo torej pri nas glede rešitve tega problema? Na kaj vse moramo misliti ob prehodu na skrajšani delovni čas?

Politične dileme o krajšem delovnem času

Marsikateri gospodarstvenik je trdil, da smo še daleč od možnosti prehoda na krajši delovni čas — no, zakon je bil vendar sprejet in pridružili smo se večini držav, ki ima skrajšan delovni čas. Torej tudi takim, ki imajo slabše razvito gospodarstvo in manjši nacionalni dohodek kot mi. Zlasti

glasne razprave pa so se začele, ko se je v zvezi s skrajšanim delovnim časom začelo razmišljati o drugačni dnevni razporeditvi delovnega časa. Zeleni smo doseči večjo poslovnost in s tem boljše gospodarske rezultate ob istočasnem skrajševanju delovnega časa. Kampanja v letu 1961 in 1962, ko smo

uvajali dvo in triizmensko delo v proizvodnji ni doživelo toliko kritike kot sedaj, čeravno je šlo takrat za relativno mnogo večje število zaposlenih, ki jih prizadene nova razporeditev delovnega časa. Odgovor na to je jasn: tokrat je šlo za administracijo (zlasti v negospodarskih dejavnostih), ki ima močnejši vpliv na podobna dogajanja in spremembe »družbenih navad«. Povsem jasno pa je, da bomo morali ob krajšem delovnem času ustvarjati ravno toliko, če ne več, to pa terja tako razporeditev dnevnega delovnega časa, ki bo omogočila optimalne delovne in gospodarske uspehe. Ob tem problemu bo nujno treba razmišljati o celi vrsti vplivov in dejavnikov, ki so povezani z delovnim procesom, poslovno politiko, človekom — delavcem, njegovimi navadami, interesi ipd. Sigurno pa ni pričakovati stoo odstotnega zadovoljstva ob katerikoli razporeditvi delovnega časa. Ideálnih stvari ni in tako tudi ne rešitev, še zlasti kadar gre za taka življenjska vprašanja delovnega človeka.

Sprejet akcijski program dela

Prva razširjena konferenca osnovne organizacije sindikata

Na prvi razširjeni konferenci osnovne organizacije sindikata Cinkarne so člani sprejeli nov statut in akcijski program organizacije, obravnavali so tudi vprašanja rekreacije in izletništva in problematiko stanovanjskega vprašanja, seznanjeni pa so bili tudi s poslovnimi rezultati, doseženimi v letošnjem prvem četrtju.

Na vprašanja razdelitve finančnih sredstev na posamezne podružnice je predsednik OOS tovariš Andrejaš dejal, da je v proračun sindikalne organi-

zacije zajeto financiranje vseh naših družbeno-političnih organizacij (Aktiv žena, ZB, ZM, itd.), od finančnih sredstev, s katerimi razpolaga sindikalna

organizacija pa je največji del namenjen za socialne podpore, nato sledijo izletništvo ter športna srečanja itd. Zaradi tega bi bila razdelitev sredstev na posamezne podružnice neekonomična.

Akcijski program dela OOS za prihodnjih šest mesecev

V naslednjih 6 mesecih bo osnovna organizacija sindikata poleg realizacije še nedokončanih nalog iz dosedanjega obdobja morala posvetiti posebno pozornost še nekaterim novim nalogam, ki so velikega pomena za naš kolektiv.

Predlog akcijskega programa ne zajema obširno vseh dejavnosti sindikalne organizacije v prihodnjem obdobju, ker se bo pri konkretnem operativnem delu pojavljala vrsta novih nalog, ki jih ni mogoče predvideti. Dejavnost sindikata v naslednjem šestmesečnem obdobju je razdeljena na naslednja področja:

(Nadaljevanje na 5. strani)

Koliko zaposlenih ima skrajšan delovni čas?

Na simpoziju o delovnem času, ki je bil na Bledu v januarju letos, organizirala ga je zvezna komisija za delovni čas, je bilo ugotovljeno, da že večina zaposlenih v Jugoslaviji ima krajši delovni tednik kot 48 ur. Na začetku 1968. leta je v Jugoslaviji imelo skrajšan delovni čas 67% vseh zaposlenih. V negospodarstvu pa celo 97,4% zaposlenih, dela skrajšan delovni čas. Zal gre tudi pri nas skrajševanje delovnega časa obratno pot. Tako na težjih

(Nadaljevanje na 2. strani)

Nagrajeni vozniki avtocihern

Upravni odbor podjetja je na svoji seji v aprilu na predlog transportnega oddelka oziroma na predlog pomočnika glavnega direktorja nagradil tovariše Marjana Kačičnika, Maksa Polenika, Franca Udovča in Jožeta Kosaberja — voznike avtocihern, s praktičnim darilom, to je z urami. Omenjeni tovariši so s cisternami, s katerimi prevažajo mazut, prevozili z vsako preko 200.000 km brez generalnega popravila. Teh 200 tisoč kilometrov je garant, da so vozila res v redu vzdrževali ter vse manjše okvare sproti odstranjevali. S svojim vestnim delom so prihranili kar precej denarja.

D. M.

(Nadaljevanje s 1. strani)

delovnih mestih (v industriji, prometu ipd.) dela s skrajšanim delovnim časom samo 60,4% od vseh zaposlenih v gospodarstvu. Ta skrajšan delovni čas pa vseeno ni enak skrajšanemu času v negospodarstvu, kajti tam so dosledno šli na 42 ur, medtem ko je v gospodarstvu takih komaj polovica. Polovica jih še vedno dela po 45 ali 46 ur tedensko. V gospodarstvu jih ima skrajšan delovni čas najmanj v kmetstvu (38,4%) in največ v gozdarstvu (79,3%). V istem referatu je predsednik zvezne komisije za delovni čas tov. Djuro VEKIC navedel podatek, da se je v delovnih organizacijah, ki delajo s skrajšanim delovnim časom (42-ur), povečal neto produkt na zaposlenega za 26 odstotkov. Ugotovljeno je tudi, da so delovne organizacije s krajšim delovnim časom angažirane s 33% večjo vrednostjo sredstev za proizvodnjo. To nam torej pove, da večina delovnih organizacij z 48-urnim delovnim tednikom nima možnosti modernizirati svoje proizvodnje in s tem ustvariti objektivne ekonomske pogoje za prehod na skrajšan delovni čas. Možnosti so sicer v pomoči družbe s sredstvi za modernizacijo ali nadaljnjem odpovedovanju zaposlenih delavcev v prizadetih panogah dejavnosti.

POGOJI ZA PREHOD NA SKRAJŠAN DELOVNI ČAS

Temeljni zakon o 42-urnem delovnem času (Ur. l. SFRJ, št. 17/65) določa naslednja načela kot pogoje za prehod na skrajšan delovni čas:

1. 42-urni delovni čas ima pomen za vso državo;
2. uvesti ga morajo povsod in tudi v zasebnem sektorju;
3. dosegati se morajo enaki delovni uspehi:
 - a) torej enak obseg proizvodnje;
 - b) in enak osebni dohodek na zaposlenega;
4. uveden je lahko po etapah;
5. izdelati je treba program prehoda na skrajšani delovni čas in ga predložiti občinski skupščini v potrditev;
6. prehod na skrajšan delovni čas mora biti opravljen v 5 letih, in sicer najkasneje do 7. aprila 1970.
7. rok, ki ga določa zvezni zakon, lahko podaljša v izjemnih primerih pristojen republiški organ za eno leto;
8. delovni čas, ki je daljši od (interno) predpisanega skrajšanega delovnega časa se šteje za nadurno delo (npr. 45 - 42 ur);
9. če delovna organizacija ne uvede krajši delovni čas, lahko občinska skupščina odredi v taki delovni organizaciji prisilno upravo;

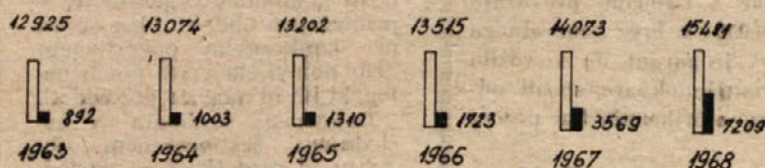
SKRAJŠAN DELOVNI ČAS

10. sindikat daje pobude in ščiti interese delavcev pri izvajanju zakona o skrajšanem delovnem času.

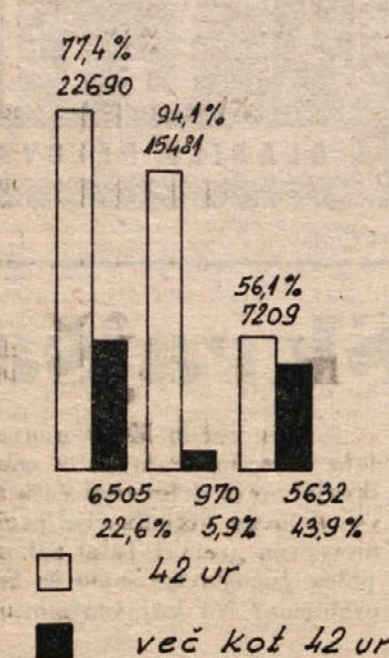
Nekatera naštetna načela bi bilo treba nekoliko podrobneje proučiti. Načelo enakega delovnega uspeha ob skrajšanem delovnem času je za vse one, ki delamo 48-urni tednik danes, to je v četrtem letu izvajanja gospodarske reforme, resnično ena najtežje rešljivih nalog; vendar ne nerešljivih?! Konkretneje o tem pozneje. Od tujih predstavnikov je na simpoziju posredoval zanimive ugotovitve prof. Denis SEFETE iz Pariza (Znanstveno raziskovalni zavod) dejal je, da se upirajo prehodu na skrajšan delovni čas predvsem tisti lastniki podjetij, katerih podjetja poslujejo na robu rentabilnosti. Sindikati pa se ravno tako upirajo skrajšanemu delovnemu času ob pogoju adekvatno povečane produktivnosti dela. Trdijo, da s tem niso za delavski razred storili ničesar, oziroma so pravzaprav delovali v korist lastnikov kapitala. Tako se je omenjeni zavod dolgo ukvarjal z lastniki podjetij in sindikati, da je našel ustrezno rešitev in sprejemljivo vsebino ankete, s katero je dobil vstopno vizo v podjetja in med delavce. Zanimivo za naše nekajletne izkušnje je vsekakor to, da so delovne organizacije s krajšim delovnim časom dosegle boljše delovne rezultate. Torej so v učinkovitem izkoriščanju delovnega časa še določene rezerve, pa seveda tudi v organizaciji dela, delovnih postopkih itd. Največji uspeh pa so s skrajšanim delovnim časom dosegli ravno v industriji in rudarstvu, saj so delovne organizacije s skrajšanim delovnim časom dosegle po istih kazalcih celo 32% večji neto produkt. Pri tem pa ni upoštevana revalorizacija osnovnih sredstev v primerjalnem 1967. letu, ki je v povprečju povečana za 31%.

Ta faktor je vplival na zmanjšanje neto produkta. Opozoriti je tudi treba na podatek, da so delovne organizacije s skrajšanim delovnim časom dosegle v povprečju za 11.000 S-din večji osebni dohodek, oziroma za 16 odstotkov višji od delovnih organizacij z 48-urnim delovnim tednikom.

Število delovnih organizacij, ki so popolnoma prešle na 42-urni delovni tednik



□ negospodarske dejavnosti



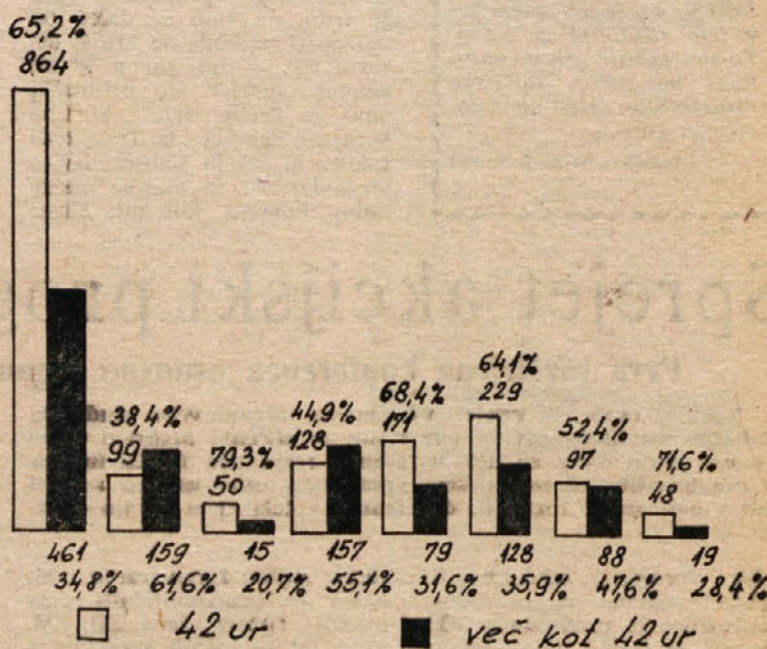
Število delovnih organizacij, ki so 1968. leta pričele delati 42 ur oziroma več kot 42 ur tedensko

Uvajanje skrajšanega delovnega časa po etapah pa zaradi kratkega časa, ki nas loči od skrajnega roka, verjetno ne pride več v poštev. Odločiti se bomo morali za »formulo 42 ur tedensko« z razporeditvijo, ki bo najbolj ustrezala poslovnim interesom in zaposlenim v določenem obratu ali strokovni službi.

Program za skrajšan delovni čas je izdelan v zakonitem roku ter od občinske skupščine potrjen. Res je, da omenjeni program danes ni več realen, ker je vrsto obratov novih ali pa ukinjenih, vendar pa je še vedno solidna osnova za izdelavo predloga, da bi v tem letu začeli delati s skrajšanim delovnim časom.

Podaljšanje roka za prehod na 42-urni delovni tednik bi bilo v naših razmerah kljub vsem objektivnim težavam politično težko zagovarjati. Še zlasti, če upoštevamo, da 97%

(Nadaljevanje na 3. strani)



Število delavcev, zaposlenih v delovnih organizacijah, ki so 1968. leta pričele delati 42 ur oziroma več kot 42 ur tedensko (zgoraj)

Obseg proizvodnje v delovnih organizacijah, ki so delale 42 ur oziroma več kot 42 ur tedensko v letu 1966 in v letu 1967 (spodaj)



□ 42 ur

■ več kot 42 ur

SKRAJŠAN DELOVNI ČAS

(Nadaljevanje z 2. strani)

negospodarskih dejavnosti, kjer so delovni pogoji daleč bolj ugodni, dela s skrajšanim delovnim časom. Glavni razlog v prizadevanjih za krajši delovni čas je ravno v zmanjševanju posledic predčasne izčrpanosti delavcev, ki je posledica težkih delovnih pogojev. Odlaganje bi lahko imelo le negativne posledice. Iskati bo treba le rešitve, da se začne s skrajšanim delovnim časom, če ne prej, vsaj s 1. 1. 1970. Sicer pa so predvidene zakonske sankcije za delovne organizacije, ki ne bi prešle v roku na skrajšan delovni čas.

DELOVNI ČAS DRUGOD PO SVETU

Zgodovina delavskega gibanja nam pove, da je boj za delovne in življenjske pogoje začel ravno zaradi neomejenega delovnega časa. Delovni čas v začetku sploh ni bil odrejen in so delavci ter celo otroci delali po 16 in več ur dnevno. To je pomenilo popolno izčrpanost človeka, kateremu je ostanek dnevnega časa ostal edino še za počitek, to je spanje. Tako je delavski razred dosegel najprej 11-urni delavnik, nato 10,9 in v zadnjih 40 letih 8 ur kot splošno veljaven delovni čas na svetu sploh. Dolžina delovnega časa pa ni stvar samo delavcev ali lastnikov sredstev za proizvodnjo, temveč je to problem vse družbe, njenih ekonomskih sposobnosti in perspektivne usmerjenosti.

Vsak neuspeh v proizvodnji ali vpliv svetovnih recesij na trgu, pa vendar ne more že pridobljenih pravic delavskega razreda kakorkoli okrniti. Zato tudi pri nas ni računati nakljub vsem težavam v izvajanju reformnih načel (kakor to nekateri krogi propagirajo) na

prolongiranje uveljavitve zakona o skrajšanem delovnem času. Delovni teden je po svetu glede na dolžino zelo različen. Delovni čas imajo v tehle okvirih: Finska in Švedska 47 ur; Bolgarija, Češka, Južnoafriška Unija in Poljska 46 ur; Belgija in Gvatemala 45 ur; Argentina, Irsko, Kuba in Anglija 44 ur — vendar večina delavcev dela samo 40 ur tedensko v Avstraliji, Kanadi, Novem Zelandu in ZDA. V Sovjetski zvezi pa je od lani dalje uveden 41-urni delovni teden in sicer s 5 delovnimi dnevi. Petdnevni delovni teden so uvedle tudi vse ostale socialistične dežele. Sicer pa imajo tak delovni teden že dalj časa skoraj vse razvitejše zapadne dežele. Zanimivo pa je, da je Zahodna Nemčija v skrajševanju delovnega časa daleč za Finsko in še za nekaterimi drugimi deželami. V vodstvu MOD v Zenevi obstaja že sprejeto priporočilo, da se začne krajšati delovni teden na 40 ur in to predvsem tam, kjer se zahteva velik fizični ali umski napor. Pa tudi v ZDA in Sovjetski Zvezi so njihovi parlamenti že razpravljali o uzakonitvi 30 in 35-urnega delovnega tednika za vsa težja dela. Kot napovedujejo, bo to uveljavljeno zelo kmalu.

Medtem ko je letni delovni čas konec 19. stoletja znašal še 4.000 ur, je leta 1937, tik pred drugo svetovno vojno, znašal samo še 2.000 ur letno in konec tega stoletja se predvideva, da samo še 1.000 ur letno. Kolikšen bi šel letni delovni čas, če ne bi med tem bilo stalnih lokalnih vojn in celo dveh svetovnih vojn. Morda bi danes delali samo še dve uri dnevno in v Afriki, Aziji, Južni Ameriki, ne bi bilo lačnih brezdomcev.

Za ZDA bi navedel še tale podatek: od 1914 do 1947 je bil

letni delovni čas skrajšan za 500 ur ali 20%. Istočasno pa je v tem razdobju narasla produktivnost na delovno uro za 161,3% in realni osebni dohodki za 157%. Sedaj planirajo, da bi bil delovni čas 37 ur tedensko in da se bo proizvodnost iz dosedanje povprečne stopnje naraščanja 2,95% dvignila na 3,66%. Za zaključek o delovnem času po svetu pa le ena generalna ugotovitev, in sicer:

Povsod, tako na vzhodu kot zahodu, imajo krajši delovni čas v težki, to je primarni industriji in da torej niso šli tako kot pri nas, kjer smo uzakonili krajši delovni čas za vse hkrati. Pravice tega zakona pa so lahko uveljavili predvsem tisti, ki so iz katerihkoli razlogov v boljšem ekonomskem položaju. Žal ta ugotovitev ne govori preveč v prid socialistični solidarnosti in načelu družbenega vrednotenja dela, še zlasti, ker za tako vrednotenje nimamo izdelanih in objektiviziranih meril.

RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Mislím, da smo ob vseh problemih, ki so vezani na skrajševanje delovnega časa, največ pozornosti in temperamenta porabili za vprašanje: »kako razporediti delovni čas dnevno in tedensko«. O tem smo že v uvodu izrekli kritiko. V želji za pravilno razporeditvijo delovnega časa smo pri nas (v Jugoslaviji) kot verjetno malokje v svetu porabili mnogo časopisnega prostora in sredstev za obveščanje. Trudili smo se vsak iz svojih lastnih interesov, ki so posledica navad ali družinskih razmer, socialnih prilik, ekonomskih koristi itd. dokazati, da tak ali drugačen delovni dan in teden, ne ustreza. Če je pri vsem tem šlo mnogokrat zgolj za princip, demagogijo, nevednost ali čisto nagajivost, niti ne bi bilo tako hudo, kajti žal je bil pri vsem tem premalo ali pa sploh nič zastopan ekonomsko-tehnični in zlasti širši družbeni interes. Povsod v svetu jim je bilo vodilo pri prehajanju na skrajšan delovni čas, da so ob razporeditvi najprej upoštevali ekonomsko-tehnične in splošno družbene interese. Če to pravilno rešujemo, tudi dejavnika »človek« ne zanemarimo, kajti ekonomski in družbeni interes je tako ali drugače transformacija in cilj (zbir) interesov slehernega posameznika. Mislím, da ni demagogija, če trdim, da v samoupravni družbi kot je naša glede prejšnje trditve, ne bi smelo biti dvomov.

Možnosti za razporeditev delovnega časa so številne. Pri tem moramo upoštevati le nekatere absolutne zakonske omejitve in splošno znane socialne, fiziološke in psihološke norme,

ki jih zmore človek, ne da bi delovni čas kvarno vplival na njegovo zdravje in duševni razvoj. Omejitev so v glavnem naslednje: kdo lahko dela ponoči, na določenih delovnih mestih, kjer so težki in zdravju škodljivi delovni pogoji, starost, strokovnost, dolžina dnevnega delovnega časa, ki naj ne presega več kot 50% poprečno predvidenega delovnega časa v tednu (najmanj 5 delovnih dni) ipd. Če vse to upoštevamo, pa še vedno ostane nešteto možnosti v dnevni, tedenski, mesečni in letni razporeditvi delovnega časa, da zadovoljimo ekonomsko-tehničnim, družbenim in osebnim interesom.

Oglejmo si nekaj primerov razporeditve delovnega časa: Osnovno izhodišče pri delovnem času naj bo letni fond, ki po novih predpisih znaša letno 2191 delovnih ur, vključno z državnimi prazniki. Če to razdelimo na enak fond po tednih (2191:52) je to 42,13 ure ali 7 ur dnevno in ostane še 8 ur na koncu leta. Toda to razdelitev lahko napravimo tudi na 5 delovnih dni po 8 ur ali v določenih letnih obdobjih po 9, maksimalno 10 ur dnevno ter zato v drugih letnih obdobjih delamo samo po 5 ali 6 ur dnevno. Tak razpored mora biti določen s splošnim aktom podjetja. Ne more se namreč zaradi proizvodne ali prodajne situacije kadarkoli spreminjati v Statutu določen delovni čas. Znano je, da imajo strokovne službe največ dela ob zaključku in v začetku novega leta, to je v decembru, januarju in februarju. V tem času delajo analize poslovne politike za preteklo leto ter pripravljajo plane in programe dela za prihodnje leto. Iz poslovnih interesov bi torej kazalo v tem obdobju določiti daljši delovni čas in zato v dopustniških mesecih, to je poleti, krajši. Primer: v decembru, januarju in februarju bi po novem skrajšanem delovnem času bil 5-dnevni delovni tednik po 9 ur dnevno in zato v juniju, juliju in avgustu po 7 ur dnevno. Sličnih variant je možno še več. Iz podobnih razlogov se lahko razporeditev delovnega časa prilagaja tudi v proizvodnih obratih. Tu nastopajo še drugi razlogi, kot so delovni pogoji v posameznih letnih mesecih (npr. toplinica, valjarna), možnosti izmenskega dela, sezonski značaj proizvodnje oziroma prodaje določenih proizvodov, težina dela itd. Primer: če odmislimo tehnološke razmere v proizvodnji modre in zelene galice, ki je tipičen sezonski artikel, bi morda kazalo, da v sezonskem času dela obrat mak-

(Nadaljevanje na 4. strani)

CINKARNA — CELJE
metalurško kemična industrija

RAZPISUJE

v šolskem letu 1969/70 naslednje štipendije za šolanje v Elektrogospodarskem šolskem centru v Mariboru in v Šolskem industrijsko kovinarskem centru v Štorkarju

5 štipendij za poklic električar
20 štipendij za poklic strojni ključavničar, rezkalce ali strugar.

Pogoj za dodelitev štipendije imajo kandidati, ki so dokončali osemletko najmanj z dobrim uspehom, ki so telesno in duševno zdravi in ki niso starejši več kot 17 let. Prednost pri razpisu imajo otroci članov Zveze borcev.

Kandidati naj poleg lastnoročno napisane prošnje predložijo tudi originalno šolsko spričevalo o uspešno dovršeni osemletki, izpisek iz rojstne matične knjige, življenjepis ter zdravniško spričevalo, izdano od Obratne ambulante Cinkarne Celje.

Prošnje z vsemi prilogami sprejema Center za strokovno izobraževanje delavcev Cinkarne Celje do 30. junija 1969.

SKRAJŠAN DELOVNI ČAS

(Nadaljevanje s 3. strani)

simalno možno število ur dnevno in v nesezoni toliko manj, oziroma celotna ekipa naj bi delala v obratu, ki ima krajši delovni čas, kak drug proizvod.

Lahko predvidimo tudi kolektivne dopuste in le-te podaljšamo za delovni čas, ki smo ga v času sezone delali dalj. Pri vseh teh in drugih možnih rešitvah je glede letnih časov odprt še začetek delavnika in število delovnih dni, to je 5 ali 6 delovnih dni v tednu. Rešitve, ki bi naj ustrezale pa je iskati tudi v daljšem letnem rednem dopustu (Italija ima za nekatere panoge po 3 mesece dopusta vsakih 5 let) in drugih možnih oblikah. Držati bi se torej morali le letnega delovnega časa, ki znaša 2191 delovnih ur.

DELOVNI ČAS V CINKARNI

Vedno prisotni in v določnem smislu problematični so v Cinkarni začetki delovnega časa. Gre za to, da imamo trenutno 9 različnih delovnih časov, vključno v izmenah in sicer: plinarja, topilnica, kuhinja (od 4—12, 12—20, 20—4), topilnica, laboratorij, vratarji, Samski dom (od 5—13, 13—21, 21—5), PIK, pražarna, čašice, valjarna cinka, cinkovo belilo, kopalnice, rafinacija, nova žveplena, kemija, transport, čajna kuhinja (od 6—14, 14—22, 22—6) in v eni oziroma dveh izmenah keramika, gradbeni, mehanična, skladišče, pralnica (od 6—14) ter elektrodelaonica, merilni (od 6—14 in od 14—22), strokovne službe (6—15 letni in 7 do 16 zimski delovni čas), čuvaji in snažilke (od 14—22, 22—6 ure zjutraj).

To so približno prikazani delovni časi v obratih. Skušal sem navesti čim več obratov, da bi imeli boljši pogled v to, kako kje začnejo delati in v koliko izmenah delajo. Tudi o tem nam je treba ob prehodu na skrajšan delovni čas nujno razmisliti, in sicer ali so sedanji časi res najbolj primerni in seveda tudi kje se še da v proizvodnji uvesti večizmensko delo. Lani je delalo pri nas v eni izmeni 979 delavcev (to je 47,4%), v drugi 311 (to je 15,1%) in v tretji 375 delavcev (to je 37,5 odstotkov). V Jugoslaviji je še 1966. leta delalo v dveh izmenah le 13% in v treh 15,5% vseh delavcev. Za Cinkarno pa bi morali ta podatek šele ugotoviti, ker v študiji za prehod na 42-urni teden ni številk, koliko jih dela samo v eni izmeni, temveč le številka koliko jih dela v prvi izmeni. Pa tudi tak podatek bi morali korigirati za one, ki so na dopustu, prostih dnevih, v bolniškem

staležu in podobno, če bi seveda želeli dobiti realen rezultat.

Kaj je pokazala anketa o razporeditvi delovnega časa v nekem x podjetju v primerjavi z anketo v Cinkarni?

Grafični prikaz



A — 7-urni delovni čas brez prostih sobot.

B — 8-urni delovni čas s tremi prostimi sobotami.

C — 8,30 z vsemi prostimi sobotami.

D — brez odgovora.

Pri nas so se strokovne službe odločile, kakor to kaže nečrtnan stolpec, nekoliko drugače, vendar se jih je enako največ odločilo za 5-dnevni delovni teden. Torej se je od 240 anketirancev odločilo za šestdnevni delovni teden z dnevno razporeditvijo delovnega časa od 6.—14. ure le 21, to je 8,7% in za 5-dnevni delovni čas z začetkom ob 6. uri oziroma 7. in do 15. oz. 16. pa kar 57,4% ali skupaj 138 anketirancev. Premagali smo torej prvo tradicionalno navado. Drugo, ki je vezana na začetek delovnega časa, to je, da se začne delati

proizvodnem programu imamo sezonske proizvode kot so umetna gnojila (december, april), zaščitna škropiva (maj, junij), zemeljske barve (maj, september), antikorozijska sredstva (maj—september) in pigmente (april—oktober), kar nam daje določene možnosti, da delovni čas primerno prilagodimo. Tako bi lahko (če bi imeli univerzalno usposobljene delavce) pri umetnih gnojilih in zaščitnih sredstvih delali v sezoni daljši delovni čas in izven sezone krajši. Predpostavljam, da bi s takimi organizacijskimi odločitvami uspevali bolje zalagati trg v času konjunktore, bolje bi lahko planirali letne kolektivne dopuste in generalne remonte na proizvodnih napravah ter s tem znižali proizvodne stroške. Ob orientaciji, da se vedno več proizvodov v komercialnem smislu že v podjetju pripravlja za prodajo direktno široki potrošnji, ravno tako govori v prid prožnosti pri razporeditvi letnega delovnega časa. Tudi v valjarni bi zaradi velike vročine v letnih mesecih bilo treba o tem razmisliti. Žal nas močno ovira pomanjkanje skladišč za gotove proizvode, ki so v precejšnji meri pogoj za prilagajanje ponudbe v času povpraševanja na tržišču.

Za vse strokovne službe in tiste proizvodne obrate ter vzdrževalne službe, ki delajo izključno v eni izmeni, so možne te rešitve:

Zaradi enostavnosti in stalnosti v dnevni razporeditvi delovnega časa bi verjetno bila najbolj sprejemljiva 3 ali 4 varianta. To še toliko bolj, če upoštevamo prometne konice, navade v prehrani in počitku itd. V teh dveh primerih bi začeli z delom v letnem obdobju ob 6,35 in končali ob 15. uri in v zimskem ob 7,35 ter končali ob 16. uri. Pri tretji varianti pa pride v poštev samo majhen popravek. Začetek ob 6,30 in peti dan preneha delovna obveznost pol ure prej, to je 14,30 oziroma 15,30. Za sigurnejšo odločitev bi kazalo zbrati podatke o tem, kdaj začnejo in prenehajo delati celjski kolektivi in ustanove. Gre za to, da se predlagani začetek in konec delovnega časa predvsem v korist prometnim razlogom pomakne naprej ali nazaj za 5 do 15 minut.

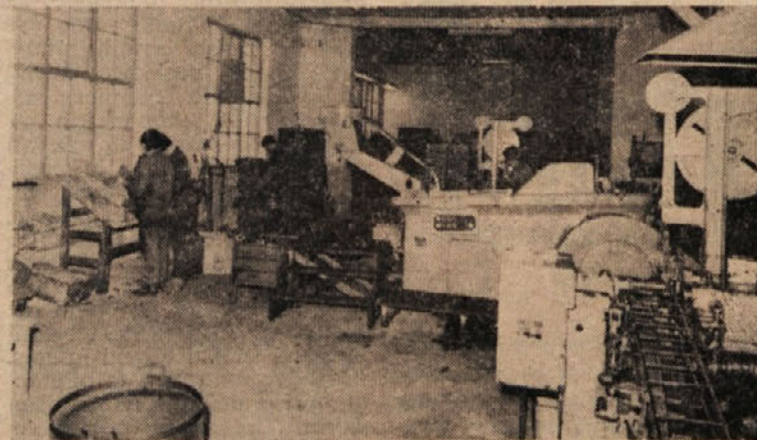
O dvoizmenskem delu pa bi bilo treba reči le to, da bi v korist druge izmene, še zlasti, če so delavci vezani na prevoz do doma, začela prva izmena z delom nekoliko prej. To pride v poštev le takrat, če se odločimo za 5-dnevni delovni teden. Možne rešitve za triizmensko delo so nekoliko bolj zapletene in upam, da bodo tehnologi in zlasti tehnični kadri, ki delajo v razvoju in operativni dali ustrezne predloge. Navedel bi vendar nekatere variante, ki jih je v svojem referatu posredoval simpozij iz Mg. oec. Djuro LONCAR iz ekonomske fakultete v Subotici. Le-ta pravi, da najbolj uporabljajo naslednje razporeditve delovnega časa:

1. 7-urni delovni dan z eno-urno prekinitvijo med posameznimi izmenami ($6 \times 7 = 42$)

2. 8-urni delovni dan s 5-dnevnim delovnim tednikom.

V prvem primeru je možna regulacija v korist skrajševanja nočnega dela, če je izmensko delo neprekinjeno. V nasprotnem primeru, ko se delovni čas prekinja, pa enourna prekinitve delovnega procesa omogoča manjša popravila in redno vzdrževanje strojnih naprav (če seveda proizvodni proces dovoljuje prekinitve).

Drugi primer pa jasno predvsem omogoča dvodnevni počitek, ki ima številne prednosti. Uvesti je mogoče tudi različne dolžine delovnega časa za posamezne izmene tako, da v teku meseca vsaka dela povprečno po 42 ur tedensko. Prva npr. dela po 8 ur 6 delovnih dni. Druga 8 ur, toda le 5 delovnih dni v tednu in tretja 7 ur ravno tako le 5 delovnih dni. Pri tem bi seveda morala prva izmena delati pol ure in druga ali tretja 36 minut dalj do polnega delovnega 42-urnega tednika. Pri izmenskem delu ob taki razporeditvi delovnega časa dosežemo to, da upo-



Obrat za proizvodnjo čašic za baterije

kasneje kot so dosedanje navade, ki nas spremljajo že desetletja, pa je stvar bližnje prihodnosti. V ta namen je nujno še marsikaj storiti. O miselnosti, da je »rana ura zlata ura«, bi navedel oceno nemškega sociologa in ekonomista Grossa, ki pravi, da so Nemci še vedno kmetje, ker začnejo prerano delati, čeravno je pri njih v večini uveljavljen začetek delovnega časa po 8. uri zjutraj. Več razmišljanj o tem kasneje.

Glede razporeditve delovnega časa smo omenili sezonski značaj proizvodnje. V našem

1. 6 delovnih dni po 7 ur ($6 \times 7 = 42$) in prosta nedelja

2. 5 delovnih dni v teku treh tednov po 8 ur in v četrtem tednu 6 delovnih dni po 8 ur: $(3 \times 5 \times 8) + (1 \times 6 \times 8) = 168:4 = 42$, kar pomeni 3. proste sobote

3. 4 delovne dni po 8,5 ur in 5. dan 8 ur tedensko:

$(4 \times 8,5) + (1 \times 8) = 42$ ur

torej pomeni vse proste sobote 4. in še zadnji primer, da bi delali vseh 5 dni v tednu po 8 ur in 24 minut, ($8,24 \times 5 = 42$), kar ravno tako pomeni vse proste sobote.

(Nadaljevanje na 6. strani)

SPREJET AKCIJSKI PROGRAM

(Nadaljevanje s 1. strani)

● organizacija podjetja in delitev dohodka.

Proučevanje in seznanjanje članov kolektiva z novo organizacijo podjetja. Takoj po izgotovitvi načrta nove organizacijske sheme podjetja bo o njem razpravljalo predsedstvo konference OOS, tako da bodo člani predsedstva lahko sodelovali pri razpravah o le-teh v posameznih sindikalnih podružnicah. Vodstvo OOS prevzame tudi obveznost, da bo vsa mnenja in predloge članov SO posredovalo samoupravnim organom.

Zaradi izredne pomembnosti predloga novega pravilnika o delitvi osebnega dohodka bo treba temeljito pripraviti organizirano razpravo. Pri tem je posebno pomembno zagotoviti množičnost pri sodelovanju v razpravi, kar naj bi pripomoglo k odpravi vseh nejasnosti že pred samim sprejemom pravilnika o delitvi OD. Organizacijo razprave prevzame predsedstvo konference in sicer v vseh podružnicah in na konferenci OOS.

Nova organizacija podjetja bo izdelana tako, da bo neposredno opredeljevala odgovornost vsakega posameznega člana delovne skupnosti pri izvrševanju delovnih nalog, s čimer bo zagotovila večje spoštovanje delovne discipline. Dosedno uresničitev navedenih ciljev pa bo mogoče zagotoviti le ob polni angažiranosti vseh članov organizacije.

Zato se ravno pred vodstva sindikalnih podružnic postavljajo zelo pomembne naloge, da krepijo čut odgovornosti svojih članov in da na sestan-

poslenim delavcem in jih premalo seznanjamo z nevarnostmi, ki so vezane na delovno mesto ter z zaščitnimi ukrepi.

Naloga sindikalnih podružnic je, da spremljajo delovne pogoje v svojih enotah in se posvetujejo z vodstvom delovnih enot o možnostih uvedbe bolj-ših zaščitnih pogojev.

● V zadnjem obdobju nam je uspelo zainteresirati vedno večje število neposrednih proizvajavcev za letno rekreacijo, kar kažejo podatki o povečanju števila odstotka udeležbe letovanj v času letnih dopustov. Ker narašča zanimanje za leto-



vanje na morju, si je SO prizadevala skupno s službo za rekreacijo pri oddelku družbenega standarda zagotoviti čim več letoviških kapacitet v takšnih krajih, ki najbolj ustrezajo delovnemu človeku.

Zaradi naših težkih pogojev dela, ki v precejšnji meri izčrpavajo človeka, si moramo prizadevati, da razširimo oblike dnevne in tedenske rekreacije; vzbuditi moramo zanimanje za množičnejšo udeležbo na izle-

tih, ki jih organizirajo sindikalne podružnice za svoje člane, s tem pa moramo še nadalje razvijati možnost sodelovanja pri raznih športnih tekmovanjih in športni rekreaciji nasploh.

● Glede na statutarni sklep CDS, da morajo biti do konca leta urejeni samoupravni akti podjetja, je naša stalna naloga, zagotovitev čimvečje udeležbe članov kolektiva pri formiranju vsebinskih izhodišč, na katerih bodo temeljili naši samoupravni akti.

Vodstvo SO si bo prizadevalo, da bo zaradi pomembnosti naštetih nalog zagotovilo čimvečjo množičnost pri realizaciji tega programa. V ta namen pa bo krepilo razne oblike usposabljanja predvsem tistih članov SO, ki neposredno organizirajo njeno dejavnost.

V preteklem letu se je povečalo število zaposlenih proizvajavcev, ki so organizirano letovali, kar moramo oceniti kot zelo pozitivno. Način regresiranja pa je omogočil letovanje tudi tistim članom kolektiva, ki si zaradi materialnega položaja sami takega oddiha ne bi mogli privoščiti. Konferenca je sprejela tudi stališče, da je treba najeti še dodatne letoviške kapacitete, če bo več prijav za letovanje, najete kapacitete pa bodo zasedene v vseh izmenah.

Tudi letos bo na predlog sindikalnih podružnic in obratnega zdravnika okoli 80 članov kolektiva letovalo brezplačno.

Zanimanje za izletništvo je med člani našega kolektiva pre-

cejšnje. Na konferenci so narvoči poudarili, da je treba organizirati izlete po ožji in širši domovini, kjer je izredno mnogo naravnih lepot in zgodovinskih znamenitosti.

Glede izletov v inozemstvo pa je bil sprejet sklep, da sindikalna organizacija plača prevoz le do meje, in sicer največ do 300 km, preostali del prevoznih stroškov pa mora plačati vsak udeleženec sam.

Vsi izleti naj bodo organizirani le za večje število udeležencev, da bo možen prevoz z avtobusom.

Zaključujemo sprejem prijav za letovanje

Vsem, ki so prijavi predrezervacije letovanj, sporočamo, da referent za rekreacijo zaključuje vpis dokončnih rezervacij v forek, dne 20. maja 1969.

Mesta v počitniških domovih, ki do tega dne ne bodo dokončno rezervirana, bodo na voljo novim interesentom, predrezervacija pa preneha veljati.

Proizvodnja in produktivnost

(Nadaljevanje s 1. strani)

Tretjine letne proizvodnje planske zadolžitve nismo dosegli pri naslednjih proizvodih: surovem cinku in prahu iz topilnice, kadmiju, žvepljenih kislinah na novih napravah, cinkovi pločevini (neupoštevaje plošč), čašicah za galvanjske elemente, cinkovih strešnikih in žici, anilinskih barvah in tekstilnih pomožnih sredstvih, natrijevem sulfidu, cinkovem sulfatu, ultramarinu, PK gnojilih, flovitu, voba barvah in vseh premaznih sredstvih.

Planske zadolžitve so bile presežene v proizvodnji naslednjih proizvodov: sintetičnega cinkovega prahu, cinkovem belilu, žvepleni kislini na stari napravi,

zamak cinku, žlebovih in ceveh, natrijevem hidrosulfitu, litoponu, modri galici, pri cinkografskih in kemolit ploščah, zemeljskih barvah ter pri organolih.

V primerjavi z istim razdobjem preteklega leta pa pa smo dosegli manjšo proizvodnjo: v New Jersey rafinaciji in topilnici surovega cinka (zaradi remontov), na stari napravi žveplene kisline, tekstilnih pomožnih sredstev, natrijevega sulfida, ultramarina, kromovega galuna in voba barv. Proizvodnja vseh ostalih proizvodov pa je bila večja kot v istem razdobju preteklega leta.

Realizacija je tudi v aprilu ugodno potekala, saj je fakturirana vrednost do-

segla 2,7 milijard S-din. Gibanje prodaje v tujino je bilo prav tako zadovoljivo kakor v prvih treh mesecih, saj smo v aprilu izvozili blaga in uslug v vrednostih 784.781 \$, kar je za 55,5% več kot predvidena dvanajstina letnega plana, s čimer smo vključno z mesecem aprilom dosegli še 43,15% letnega plana. V primerjavi z istim razdobjem preteklega leta je vrednost izvoza večja za 66,9% in je znašala v prvih štirih mesecih 2.613.406 \$. Preko 73% vrednosti izvoza je bilo usmerjeno v države s konvertibilno valuto.

Ker je porast proizvodnje v primerjavi s preteklim letom večji od porasta števila zaposlenih, produktivnost še narašča.



kih podružnic konkretno obravnavajo posamezna negativna odstopanja, ki vodijo v dezinformiranost in rušijo avtoriteto organizacije.

● Varnost pri delu je pomembna naloga organov upravljanja vodstva podjetja in ustrezni strokovnih služb, zato se bo sindikalna organizacija v okviru svoje pristojnosti zavzemala za odpravo takšnih delovnih pogojev, ki neugodno vplivajo na zdravje naših delavcev.

Ker je ugotovljeno, da je število delovnih nezdod visoko predvsem pri delavcih, ki v podjetju še niso dolgo zaposleni, pomeni, da ne posvečamo dovolj pozornosti novo za-

Hvala vam za darovano kri

Lep je bil uspeh letošnje prve krvodajalske akcije v soboto, dne 5. aprila 1969. Prijavilo se je 131 krvodajalcev. Izvršenih je bilo 127 odvzemov krvi v skupni količini 41.995 ml. Le štirje prijavitelji niso mogli oddati krvi iz zdravstvenih razlogov.

Se zlasti je pohvalno za pobornike krvodajalstva v naših sindikalnih pododborjih in prizadevna obratovodstva, da so pridobili 42 tovarišev, ki so v Cinkarni prvič darovali kri, med njimi pa 16 novih krvodajavcev.

Objavljamo imena krvodajavcev, ki so pri tej akciji darovali kri. V oklepaju poleg imena je število dosedanjih odvzemov:

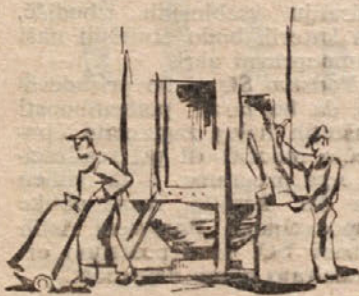
METALURGIJA: 23 odvzemov in 1 zdravniško odklonjen.

Topilnica: Anton Tanšek (4), Adolf Stojnšek (2), Nikola Milojevič (12), Franjo Vipotnik (17), Stane Kajtna (27), Anton Belej (9), Konrad Salamon (8), Matija Kuseban (3), Jože Antlejš (10), Franc Vrščič (3).

Pražarna: Franc Hribernik (5), Vinko Slobodnjak (4), Milan Olivaj (1), Jakob Strašek (1), Anton Sarlah (4), Simon Jerenc (3).

PIK: Ivan Poplas (2).

Nova žveplena kislina: Ladislav Trebičnik (41), Tomo Žolgar (13), Peter Vinder (14), Simon Petrovski (19).



Rafinacija: Ernest Einfalt (5), Suljo Majković (8).

Plinarna: Ivan Brečko (6), Ivan Kunštek (4), Jakob Novak (22), Vinko Zdolšek (2),

Nikola Peljka (5), Anton Lazar (6), Stanko Vodišek (3), Maks Potecin (2), Jože Senkiš (1), Miha Zdolšek (1).

PREDELOVALNI OBRATI: 25 odvzemov.

Valjarna: Jakob Lešnik (10), Drago Cudovan (20), Karl Pušnik (5), Mihael Poznič (5), Anton Rupert (11), Janez Jeranko (19), Anton Pungartnik (4), Silvo Berčnik (1), Ludvik Petek (9), Marjan Korošec (5), Karel Rošar (2), Franc Ružič (3), Miha Plevnik (6), Ivan Klavžar (4), Slavko Kalafatič (9), Tone Glojnaric (1), Stefan Navršnik (1), Slavoljub Marković (13), Marjan Templak (9), Filip Polavder (6), Vincenc Kaluža (2), Franc Koštomaj (5), Rudi Smuković (8), Martin Soštarič (4).

Zičarna: Vinko Andročec (2).

KEMIJA I: 21 odvzemov in 1 zdravniško odklonjen.

Soli in pigmenti: Viktor Bračko (17), Milan Krumpak (14), Franc Dečko (20), Alojz Kunst (10), Franc Poženel (6).

Litopon: Ferdinand Poštaj (1), Alojz Blažič (6), Vili Kos (12), Franc Turnšek (4), Jože Slatinšek (4), Leopold Pušnik (2).

Modri baker: Zeljko Vršljak (1).

Umetna gnojila: Ivan Trnovšek (5), Stanko Glažar (3), Jože Rebernik (8), Karel Feguš (19), Jože Hrovatin (13).

KIM Mozirje: Franc Stifitar (8).

Laboratoriji: Ferdinand Mlekuž (10), Matija Zumer, dipl. ing. (5), Jože Vinder (9).

VZDRŽEVALNI OBRATI: 30 odvzemov in 1 zdravniško odklonjen.

Strojni obrat: Jože Zlaus (6), Jože Tratnik (4), Marjan Cimerman (10), Stanko Seško (2), Dušan Glažar (1), Bogomir Ovter (5), Karl Krušič (4), Dominik Zveglar (4), Ivan Tomazič (8), Karl Ramšak (10), Ivan Breznik (5), Pavel Golob (5), Matevž Zlender (9).

Elektro obrat: Milan Volavšek (1), Franc Tratnik (4), Martin Zibert (3), Milan Seničar (3), Ivan Zaveršek (1), Viktor Vervega (1), Anton Motoh (2), Ivan Smole (2), Ivan Podrgajs (6), Tone Hohnjec (6), Franc Črepinšek (3), Slavko Turnšek (5).

Merilni obrat: Martin Hohnjec (3).



Energetika: Jože Sevšek (4), **Gradbeni obrat:** Ludvik Trnovšek (10), Martin Salej (14), Alojz Znidar (11).

KOMERCIALNI SEKTOR: 12 odvzemov.

Komerčiala: Svetozar Štajner (3).

Skladišča: Stanko Rep (1), Bogomir Jelen (4), Ludvik Rebernik (9), Ivan Mohorko (6).

Transport: Franc Lupše (6), Jože Plahuta (2), Jože Martinuč (7), Ciril Lavbič (6), Pero Stefanec (5), Jože Motoh (12), Ignac Seško (9).

FINANČNI SEKTOR: 2 odvzema.

Anica Konec (8), Dani Majcen (1).

KADROVSKI SEKTOR: 2 odvzema in 1 zdravniško odklonjen. Anica Podgajski (5), Ivan Špes (24).

VARNOSTNI SEKTOR: 1 odvzem.

Milena Čakš (1). (Nadaljevanje na 7. strani)

SKRAJŠAN DELOVNI ČAS

(Nadaljevanje s 4. strani)

števamo večjo zahtevnost nočnega dela in da s samim skrajšanjem dela ponoči ovrednotimo na enako vrednost podaljšanega delovnega časa podnevi. Sicer pa bodo obratovodje in drugi našli še bolj originalne in ustrezne rešitve.

SOCIALNI, ZDRAVSTVENI IN KULTURNI ASPEKTI

V zaključku teh razmišljanj o skrajšanem delovnem času še nekaj besed o neposrednem vplivu le-tega na človeka, o dobrih in slabih straneh skrajšanega delovnega časa; in zlasti nove razporeditve na 5-dnevni delovni tednik ter prizadevanjih za deljen ali vsaj premaknjen delovni čas na kasnejšo jutranjo uro.

Ugotovitve simpozija so bile, da občinske skupščine posvečajo mnogo premalo pozornosti razporeditvi delovnega časa v vseh javnih službah. Mnogokrat so skupaj s temi službami iz čisto lastnih (individualističnih) interesov kritizirali nov premaknjen delovni čas. Tako se je dogajalo, da so trgovine, komunala, otroško varstvo, kulturne ustanove itd., ki so delale po novem delovnem času, nudile občanom usluge v zmanjšanem časovnem obsegu. To je povzročalo nezadovoljstvo v gospodarstvu, kjer so številčno najmočnejši potrošniki in koristniki uslug javnih služb. Občinske skupščine imajo namreč po zakonu pooblasti-

la, da določajo okvirne razporeditve dnevnega delovnega časa, da bi omogočile dostop čim širšemu krogu občanov. Ta faktor je močno vplival na socialna vprašanja marsikaterih delavske družine, ki ne zmore dvakratnih stroškov za varstvo otrok, prehrano v restavracijah ipd. Pri tem še upoštevajmo, da ima celjski bazen najnižje osebne dohodka v Sloveniji. O tem govori zanimiv podatek (Mišo JEZERNIK), da se je 1188 anketirancev, 64,5 %, iz 6 slovenskih podjetij rajši odločilo za 25 % večji osebni dohodek kot za 6-urni delovni dan. V nadaljevanju nam ista raziskava govori o koriščenju prostega časa. Tako kaže, da največ časa porabijo za dodatno delo (na vrtu, polju, honorarno itd.) 39,6 %, na drugem mestu je zabava, zastopana z 22 %, na tretjem počitek s 13,8 % itd. Kultura, izobraževanje in družbeno-politična aktivnost je zajeta v koriščenju prostega časa komaj z 2,9 %. Ze sam podatek govori dovolj zaprepaščujoče, za razvoj samoupravnih odnosov na eni strani in na drugi postavlja vprašanje zdravstvenega stanja generacije, ki bi morala dajati največ glade na 20 do 30-letne delovne izkušnje. Dva zaporedna prosta dneva pa omogočata zlasti ženi in s tem tudi družini v celoti, da se en dan posvetijo hišnim ter ostalim opravilom ter drugi dan namenijo za počitek, kulturne namene in šport. Danes že v večini republik prevladuje 5-

dnevni delovni tednik. Dolžina delovnega časa in dejanski počitek nesporno vplivata na številke, ki nam kažejo poškodovane pri delu. Poškodbe pa ne povzročajo samo trenutno zdravstveno in socialno breme, ker so mnogokrat posledice invalidskega značaja, ko delavec vse življenje ni več sposoben ničesar ustvarjati ali pa so te sposobnosti le delne. To vprašanje nam mora biti pred očmi še toliko bolj, ker se pojavljajo zelo egoistični in kratkovidni predlogi in to celo pod »firmo« samoupravnih organov (primer predloga o namenskih sredstvih za družbeni standard). Družba, kot posameznik, je zainteresiran, da delavec prihaja na delo spočit in da vsak posameznik dosega čim boljše delovne rezultate. Ne vem, vendar upam, da si velika večina ne želi samo visokih osebnih dohodkov, temveč mu je v zadovoljstvo tudi lasten delovni uspeh.

Skrajševanje delovnega časa ima poleg ekonomskih zahtev vsekakor tudi socialno-politična obeležja. V vsakem primeru pa se ob reševanju tega problema pričakuje sodelovanje vse tehnične inteligence in pri odločitvi o najugodnejšem začetku in koncu delovnega dne tudi vsega kolektiva. Menim, da bi se moral sindikalni aktiv posameznih obratov s tehničnim kadrom o tem posvetovati. Pripraviti bi morali nove predloge in ni nujno, da so usklajeni z že izdelanim programom. Božo LUKMAN

Odgovornost — kaj pomeni voditi...

(Nadaljevanje)

V prejšnjem poglavju smo ugotovili, da izhajajo stari koncepti o metodah vodenja od vodje in njegovih postopkov kot izhodiščne točke. Pri tem pa je delovna skupina in njeno sodelovanje pri odločanju več ali manj zanemarjena. Vendar pa nova raziskovanja na tem področju vse več poudarjajo najnost *sodelovanja delovnih skupin* pri odločanju. Danes se posveča napredku in stalnemu izpopolnjevanju metod vodenja mnogo pozornosti na vsem svetu. Prav tako obstoja za to področje obširna literatura. Tako npr. glasi pet pravil uspešnega vodenja po N. Poudroux:

1. redko uporabljati svojo avtoriteto;
2. prilagoditi svoj način vodenja osebnosti, katerega vodi;
3. več prepričevati, kot odločati;
4. znati kaznovati napake;
5. uspeti, da delajo delavci kolektivno (v ekipi).

Kot vidimo, so ta pravila sestavljena prav v smislu dobrega in uspešnega delegiranja in sploh sodobnih metod dobrega vodenja.

Naši vodilni kadri razvijajo v naši vsakodnevni praksi nove metode vodenja, za katere je značilno:

— pozitivno stališče do delovne skupine in vseh njenih članov;

— vse hitrejšje ukinjanje odnosa »nadrejenosti« in »podrejenosti« (ker pravimo, da je vodja član delovne skupine, torej »prvi med enakimi«;

— močna podpora razvijanju iniciativ in uspešnosti vsakega posameznega člana kolektiva;

— zagotovitev potrebnega sodelovanja v delu znotraj delovne skupine, kot tudi neomejena sodelovanja z drugimi delovnimi skupinami.

V takih pogojih postaja delegiranje vse manj potrebno, saj prejema posameznik največji del pooblastil neposredno od delovne skupine in tudi njej odgovarja za rezultate svojega dela. Tako postaja na drugi strani tutorstvo (varuštvo) vse manj izvedljivo in se tako odklanja v novih odnosih v kolektivih.

Zato je za nas še toliko bolj potrebno, da še nadalje proučujemo svoje lastne izkušnje in svoje metode vodenja in se z njimi vključimo v nove pogoje in nove družbene odnose.

Zelo važno je osvetliti še en problem, to je problem kolektivnega vodenja. Včasih so izhajale vse metode vodenja iz mišljenja, da je vodja osrednja osebnost v vodenju in da mora biti vse ostalo podrejeno dominantni osebnosti vodje. Da-

nes so taka mišljenja v glavnem zastarela. Včasih je bila osnovna naloga vodje v tem, da s svojimi metodami uspešno vodi ekipo svojih sodelavcev, bilo je torej dovolj, da je bil dober vodja (team-leader). Danes pa od njega zahtevamo mnogo več; ne samo, da je dober vodja, temveč da ustvarja in razvija učinkovito delovno skupino, torej da je istočasno tudi dober *graditelj* skupine (team builder). V naših pogojih je lahko vodja s svojim osnovnim stališčem in delovno metodo s svojimi sodelavci poziti-



Tudi laboratorij je sestavni del obrata v Mozirju

ven in zelo važen činitelj v formiranju delovne skupine. Dobrega in sposobnega vodjo vedno spoznamo po tem, kako uspešno zbere okoli sebe svoje sodelavce, kako jih uspe povežati, kar občutno prispeva svoj delež vključevanju vsakega posameznika v delovno skupino, kot tudi pomaga vodji, da najde svoje mesto in vlogo v skupini; in obratno: z ničemer se ne more delovna skupina hitreje razbiti, kot s slabimi metodami vodenja.

Zelo važno je tudi, da se ustvari dober in učinkovit team — delovna skupina vodij na najvišjem vrhu podjetja. S splošnim družbenim napredkom ter zlasti s porastom velikosti in raznolikosti podjetij izgublja v svetu na pomenu koncepcija, da lahko samo en človek vodi velika podjetja. Tako opisuje zlasti Drucker zelo plastično pomanjkljivosti te koncepcije, njene deformacije in propadanje v sodobni praksi vodenja v kapitalističnem svetu.

Drucker navaja tipične slabosti, ki izhajajo iz vztrajanja na individualni koncepciji vodenja na vrhu podjetja. Poudarja, da se mora glavni vodja čimbolj

nasloniti na svoje neposredne sodelavce, od katerih je *vsak odgovoren za svoje področje dela*. Za ustvaritev učinkovitega vodstvenega teama je potrebno:

a) izvršiti zelo skrbno in vestno izbiro vseh članov vodstvenega teama;

b) organizirati in izvajati učinkovito in kontinuirano izobrazbo vsakega člana skupine posebej, in skupine kot celote;

c) postaviti *dobro organizacijo vseh delovnih skupin*, tako, da pozna vsak član ne samo svojo vlogo in naloge, temveč tudi vlogo in naloge ostalih članov skupine (idealna je tista vodstvena team-skupina, v kateri lahko vsak član v primeru potrebe prevzame vlogo katerekoli drugega člana);

d) uporabiti takšno metodo vodenja, ki zagotavlja ne samo delegiranje nalog vsakemu posameznemu članu, temveč tudi skupno delo vseh članov skupine na planiranju, analizi in reševanju večjih problemov, kot tudi na analizi in oceni doseženih uspehov;

e) vodja mora vedno vzgojno delovati na posameznika in delovne skupine. Tako je potrebno *da deluje na formiranje skupnih mišljenj in stališč*, neizogibno potrebnih za oblikovanja *visoke stopnje enotnosti volje in akcije*, brez katere si

ne moremo zamisliti sodobnega vodenja.

Če se sedaj povrnemo k pojmu odgovornosti, razlikujemo predvsem dve vrsti odgovornosti, in sicer materialno in moralno odgovornost. Poudariti moramo, da v našem sistemu družbenega upravljanja vedno bolj pridobiva na važnosti specifična oblika moralne odgovornosti, to je družbena odgovornost. Pod to odgovornostjo razumemo tudi odgovornost pred delovnimi ljudmi, ki so posameznika izbrali oziroma postavili na odgovorna mesta in odgovornost teh posameznikov pred družbeno skupnostjo kot celoto. Vprašanje odgovornosti je v našem družbenem sistemu zelo kompleksen problem, to predvsem zaradi tega, ker gre tu za odnose med direktorjem in organi upravljanja, direktorjem in posameznimi člani kolektiva, oziroma med direktorji in ostalimi vodji, kot tudi obstoja niz vprašanj odgovornosti podjetja do družbene skupnosti. Pri vodjih je zlasti važno, da imamo pred očmi osebnosti odgovornosti, ker je lahko posameznik odgovoren po »klasičnih« pravilih organizacije dela le enemu predpostavljenu, torej en podrejeni ne more imeti dva predpostavljena.

(Nadaljevanje na 9. strani)

HVALA VAM ZA DAROVANO KRI!

(Nadaljevanje s 6. strani)

INVESTICIJSKI SEKTOR: 1 odvzem.

Marjan Brglez, dipl. ing. (9).

Zadnja leta se neprestano večja količina krvi, ki jo cinkarnarji darujejo bolnim in pone srečenim tovarišem in svojcem. Lansko leto smo pri obeh akcijah v podjetju zbrali 87.640 ml krvi od 224 krvodajavcev. Večkrat, kadar je postaja za transfuzijo krvi nujno potrebovala nekatere bolj redke grupe krvi, smo vabili krvodajavce tudi po telefonu ali z vabili naj oddajo kri v bolnišnici. Odzvalo se je 44 tovarišev in tovarišic, ki so 58-krat oddali kri v skupni količini 18.320 ml. Prav je, da objavimo tudi njihova imena in se jim še posebej zahvalimo, saj so res pomagali bolnikom v največji stiski (Številka v oklepaju pomeni količinkrat je posameznik dal kri: Stanko Arnšek (1), Miha Artanek (1), Viktor Bračko (1), Slavko Brumec (1), Marjan Brglez, dipl. ing. (1), Marija Cmok (1), Vlado Cmok (1), Franc Dečko (3), Boris Del Negro (1), Pavel Goligranc (1), Anica Gliha (1), Edi Jurhar (2), Jože Jezernik (1), Peter

Jazbinšek (1), Milan Krizmanič (1), Metoda Kastelic (1), Anica Konec (1), Rihard Kveder (1), Jožica Krkalo (1), Zvone Kobola (1), Drago Lampert (1), Karl Lampret (1), Miloš Milojevič (1), Anton Mravljak (1), Karl Malgaj (1), Slavoljub Marković (1), Emil Mlinarič (2), Marjan Oogrizek (4), Daniel Petrin (4), Mihael Petek (1), Edo Pavlič (1), Miloš Rant, dipl. ing. (1), Miroslav Repas (1), Feliks Rupert (1), Slobodan Stojković (3), Poldka Sedmink (1), Rudi Šimanovič (1), Rudi Sibli, dipl. ing. (1), Vlado Trebičnik (1), Ljubo Urničević (1), Franc Vipotnik (3), Štefan Veselko (1), Ivan Veranič (1), Janez Zekar (1).

Občinski odbor Rdečega križa je v »Novem tedniku« in v lokalnem radiu objavil javno zahvalo Cinkarni in vsem krvodajavcem. Ob prazniku krvodajalstva v prvi polovici junija pa bo povabil na izlet vse one krvodajavce, ki bodo letos prejeli odlikovanja za 5-kratno, 10-kratno ali 20-kratno oddajo krvi.

V mesecu marcu je prišlo do stabilizacije števila poškodb pri delu, ki je enako s preteklim mesecem. Resnost poškodb pa je močno narasla in preseгла poprečje preteklega leta za 4 0/0.

Število izgubljenih dni je v primerjavi s februarjem naraslo za 23,2 0/0 – v primerjavi s preteklim letom pa je za 10 0/0 višje.

PRIMERJAVA DOSEŽENIH REZULTATOV

	Marec 1969	Februar 1969	Poprečje 1968
Poprečno število zaposlenih	2137	2148	2062
Število poškodb pri delu	26	26	24,7
Število izgubljenih dni	552	447	502
Število poškodb na 100 zaposlenih – let. p.	14,5	14,6	14,3
Poprečno število izgubljenih dni na 1 poškodbo	21,2	17,2	20,4
Poprečno število izgubljenih dni na 1 zaposlenega	3,11	2,49	2,92
Število poškodb na poti	4	6	3,3
Število izgubljenih dni	222	181	75
Skupaj vseh poškodb	30	32	28
Skupaj izgubljenih dni	774	628	477

ANALIZA POŠKODB V POSAMEZNIH DEJAVNOSTIH

Proizvodni proces	11	16	10,8
Vzdrževanje	5	—	3,9
Interni transport	4	5	2,4
Nakladanje – razkladanje	3	1	3,4
Mazanje in čiščenje strojev	1	1	0,8
Čiščenje in vzdrževanje reda ter ostalo	3	3	3,4
Skupaj:	26	26	24,7

Kot je razvidno iz analize, je temeljni proizvodni proces v primerjavi s februarjem pet nezdod manj, kar lahko pripišemo v dobro toplilnici, katera se je približala v mesecu marcu mesečnemu poprečju leta 1967, ki ga lahko štejemo za najbolj uspešno leto.

Pri vzdrževanju in internem transportu, nakladanju oziroma razkladanju pa smo imeli zopet pet nezdod več, tako da je kljub vsemu skupno število nezdod 26 kar je enako mesecu februarju.

Primerjava rezultatov v posameznih ekonomskih enotah s poprečjem preteklega leta

Ekonomska enota	Število poškodb na 100 zaposlenih		Število izgubljenih dni na 1 poškodbo	
	Marec 1969	Poprečje 1968	Marec 1969	Poprečje 1968
Metalurgija	21,3	23,7	26,8	20,4
Predelovalni obrati	19,—	16,3	7,8	16,3
Kemija I. in III.	4,9	10,5	20,—	9,—
Kemija II.	—	2,3	—	9,—
Vzdrževalni obrati	20,1	14,8	11,—	18,9
Uprava in ostalo	7,8	6,3	35,3	22,—
Skupaj:	14,6	14,3	21,2	20,4

Primerjava števila izgubljenih dni na eno poškodbo v posameznih delovnih enotah pa opozarja na slabe rezultate z ozirom na resnost poškodb v ekonomskih enotah: metalurgija in uprava ter ostalo.

V obeh delovnih enotah vplivajo na slab rezultat izgubljeni dnevi zaradi poškodb iz preteklega leta, pri katerih še ni zaključeno zdravljenje.

Tako k številnim poškodbam v delovni enoti uprava in ostalo, ki so terjale 100 izgubljenih dni prištejemo še 41 izgubljenih dni od poškodb iz preteklega leta.

opazil industrijskega tira je stopil nanj. Pri tem ga je zbolelo v členku desne noge.

V TOPILNICI

Rajko KOŠTOMAJ je potiskal po industrijskem tiru voziček z ogorki. Za njim je peljal voziček novo sprejeti delavec, ki ni pazil ter je zadel ponesrečenca z vozičkom v levo peto.

Ranko MILADINVIĆ je spraznjeval voziček s šaržo. Ko je prekucnil zaboj vozička se je postavil nerodno pred voziček, tako, da ga je prekucni zaboj udaril po stegnu desne noge. Ker ni upošteval navodil zdrav-

go na podestu, z drugo nogo pa na podu kamiona, naloženega s plastičnimi baloni za kislino. Ker mu je spodrsnilo, je nehote potegnil cev, skozi katero je natakal kislino v balone, iz balona. Pri tem mu je curek kisline brizgnil med hlače in gumi škorenj. Ponesrečenec, ki bi moral takoj sezuti škorenj in sleči hlače ter nato oprati pod curkom vode nogo, je enostavno stopil k vodi in s curkom začel brizgati po hlačah. Pri tem je razredčeval kislino, ki mu je prišla tudi v škorenj ter ga močno opekla po meči in delu stopala.

V RAFINACIJI CINKA

Rado KOVAČEVIĆ je ulival cink v kalupe na ulivni mizi. Ko je mizo sunkovito porinil naprej mu je cink pljusknil čez kalup na desno nogo.

Marjan DEČMAN je z roko udaril ob kondenzator, ko ga je z grebljico prediral.

PRI PLINSKIH GENERATORJIH

Stjepan GELENCIR si je poškodoval levo roko, ko je odvažal ogorke izpod generatorjev.

V PREDELOVNIH OBRATIH

Ivan ZUPANC je pri paketnem valjanju zbil čistilni nož izmed valjev. Čistilni nož ga je pri tem udaril po roki.

Tomo BEDNIČKI je vlekel s kleščami platine od proge na mizo k škarjami. Ker so mu klešče spodrsnile na platinah, je udaril z roko po ostrem robu platin ter se pri tem vrezal nad laktom leve roke.

Alojz SPILJAK je tako nerodno rezal odpadno ploščo, da se je udaril v levo roko.

Jožica KAJTNA je dvignila s sodelavko zaboj opranih rondel. Ker ji je zaboj spodrsnil iz rok, ga je hotela prestreči. Pri tem si je poškodovala prst leve roke.

V OBRATU UMETNIH GNOJIL

Milan PUŠNIK je odpiral razkrojevalni kotel. Pri tem se je odkrušil kos mokrega superfosfata. Ponesrečenca, ki je hotel odskočiti je na spolkzkih tleh spodrsnilo in je padel. Pri padcu je izgubil ščitnik za obraz in mokri superfosfat mu je brizgnil v nezaščiten obraz.

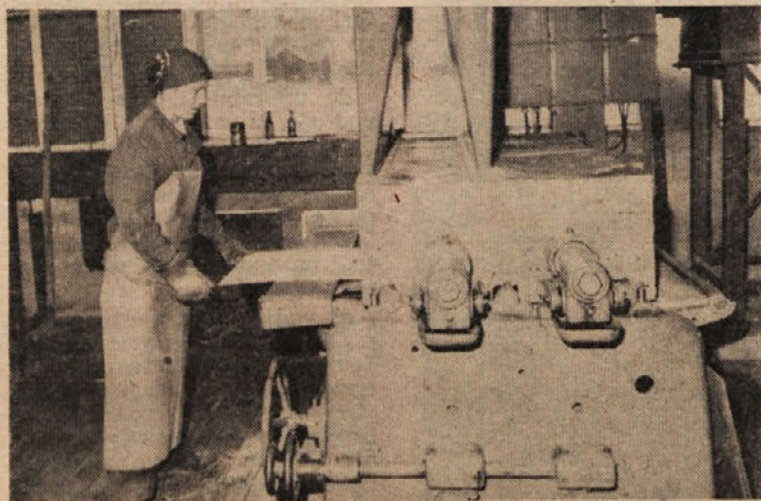
V GRABENEM ODELKU

Franč ŽGAJNER je pri delu spodrsnil ter si pri padcu poškodoval prst leve roke.

Andrej JESENEK je ravnal kos lesa za držaj kladiva. V kosu lesa ni opazil grče in ko je prišel z nožem nanjo, mu je odbilo ročaj, zaradi česar se je uredal v dva prsta.

V MEHANIČNI DELAVNICI

Ivan HROVATIĆ je segreval verigo, ki jo je hotel zvariti. Pri tem je držal gorilec v levi roki in v desni je imel pripravljeno kladivo za ravnanje. Sodelavec, ki je slučajno prišel mimo, je (Nadaljevanje na 9. strani)



Sodobna grafična industrija vedno bolj posega po kvalitetnem tiskarskem materialu; avtotipijske plošče so zamenjale plošče iz mikrocinke. Na sliki: poliranje mikrocinčnih plošč

nika in ni miroval – mu ni bilo priznana nadomestilo plače za en dan bolniškega staleža.

Mile DŽAKOVIĆ je prinašal k destilacijski peči opornike, medtem ko je njegov sodelavec Ostaje DŽAKOVIĆ postavljaj čistilce retort k peči. Ker ni imel zaščitnih rokavic in je bil eden od čistilcev vroč, ga je izpustil iz rok. Čistilec je padel ponesrečenca na glavo ter mu je poškodoval.

Rudi JELEN je bil opečen z vročo retorto po meči desne noge. Nezdoda je povzročil sodelavec, ki je odstranjeval poškodovane retorte iz peči.

Alojz SRDINŠEK se je pri predstavljanju saržirnega stroja spotaknil ob ležeči predlež. Pri tem je padel ter se udaril na koleno.

V KERAMIKI

Srečko ŠTERNI je spuščal železno ploščo (okretnico) med industrijske tračnice. Pri tem mu je stisnilo in odrgnilo mezinec leve roke.

V NOVI ZVEPLENI KISLINI

Slavko KLANČNIK je natakal žvepleno kislino v plastične balone. Pri tem je stal z eno no-

NA CELJSKEM OBMOČJU UGODNI GOSPODARSKI REZULTATI V PRVEM ČETRTLETJU

KAKO SO RASLI OSEBNI DOHODKI

V letošnjem prvem četrtletju so skoraj v vseh industrijskih panogah dosegli večjo proizvodnjo kakor v istem obdobju preteklega leta, in sicer povprečno za 12,1%. Proizvodnja je najbolj porasla v kemični industriji in v barvastosti ter črni metalurgiji.

V tem obdobju je bila občutno povečana tudi vrednost izvoza; lansko leto doseženo vrednost presega za 35,7%. Največ je izvozila celjska »Cinkarna«, in sicer 1.828.625 \$ (indeks povečanja izvoza v primerjavi z istim razdobjem preteklega leta znaša 180,0), sledijo LK — Savinja 473.354 \$ (131,6), EMO 312.315 \$ (84,5). Železarna Štore je izvozila za 48.852 \$ (797,2) itd. Medtem pa AERO, Metka in TVO Skofja vas niso nastopale na inozemskih tržiščih.

Gibanje fizičnega obsega industrijske proizvodnje v primerjavi s preteklim letom, izražena v indeksih nam da naslednjo sliko: Železarna Štore 117,9, Cinkarna 119,2, EMO 106,3, Žična 161,5, AERO 157,5, Metka 104,6, Toper 73,7, TVO Skofja vas 108,1.

Gibanje proizvodnje je v letošnjem prvem četrtletju, v primerjavi z istim razdobjem preteklega leta zadovoljivo; lanske letošnje proizvodne rezultate so skoraj v vseh industrijskih panogah presegli, izvzemši tekstilno industrijo, ki v poprečju nekoliko zaostaja.

Poprečni osebni dohodki v času januar — februar 1969 v primerjavi z letom 1968

Področje	Osebni dohodki		Indeks 1968 = 100
	januar - februar 1968	januar - februar 1969	
Skupaj v občini	850	989	116,4
Gospodarstvo	826	971	117,6
Negospodarstvo	990	1098	110,9
Industrija	823	962	116,9
Trgovina	973	1107	113,8
Komunalna	1013	1207	119,2
Elektro			
(v občini Celje)	1256	1846	147,0
Železarna	756	1012	133,9
Cinkarna	767	925	120,6
Žična	819	1032	126,0
EMO	871	892	102,4
AERO	1032	1360	131,8
Ljudska prosveta	1169	1412	120,8
Zvezni organi			
oblasti in uprave	1170	1287	110,0
Občinska uprava	1078	1253	116,2
Poslovna združenja	1311	1528	116,6
Finance in kredit	995	1427	143,4

Osebni dohodki so v januarju in februarju povprečno za 16,4 odstotka večji kakor v prvih dveh mesecih preteklega leta, in sicer v gospodarstvu za 17,6%, v negospodarstvu pa le za 10,9%.

Ceprav so v industriji v letošnjem letu povečali osebne dohodke, le-ti razen pri Aeru in pri Etolu v poprečju ne presegajo 1.100 dinarjev. V negospodarstvu letos sicer znaša poprečje povečanja osebnih dohodkov v primerjavi z januarjem in fe-

bruarjem preteklega leta le 10,9%, so pa osebni dohodki precej večji kakor v gospodarstvu. Kakor je razvidno iz razpredelnice, so ponekod povečali osebne dohodke celo za preko 400 oz. skoraj za 600 dinarjev.

Popolnoma razumljive bi bile oziroma so občutne razlike v povprečnem osebnem dohodku med posameznimi industrijskimi podjetji, saj je le-ta odvisen od cele vrste dejavnikov, ki vplivajo na uspešnost poslovanja, nerazumljivo pa je dejstvo, da osebni dohodek v gospodarstvu zaostaja za osebnim dohodkom v negospodarstvu. Ta nesorazmerja so bila ugotovljena že pred dvema letoma, žal pa so še vedno pričujoča.

Odgovornost — kaj pomeni voditi...

(Nadaljevanje z 8. strani)

V mnogih razpravah se še vedno precenjuje značaj materialne odgovornosti in materialnih sankcij in podcenjuje se stvarna moč moralne odgovornosti ter se z nezaupanjem gleda na uspešnost moralnih sankcij v naši praksi. Takšna gledanja so najbrž ostanki koncepcij o vodenju iz kapitalističnih časov. Kapitalist je gradil odgovornost v svojem podjetju predvsem na materialni odgovornosti in tako na materialnih sankcijah. Vera v učinkovitost takih sankcij se je odražala v paroli, ki se še danes lahko čuje v tovarniškem žargonu: »Udari ga po šepu, pa boš videl, kako bo šlo!« ... So posamezniki, ki grede tako daleč, da menijo, da so materialne, posebno denarne sankcije najbolj in edino učinkovite. Vendar pa imajo moralne sankcije oziroma moralna odgovornost v naši vsakodnevni praksi večjo, veliko »specifično težo«, katero mnogi vodje sploh ne opazijo. Naj navadam, da so nekje izvedli naslednjo anketo, z naslednjim vprašanjem: kaj bi izbrali kot kazen: sankcija — odbitek določenega zneska od osebnega dohodka, ali da o storjeni napaki diskutira vaš delovni kolektiv. Več, kot 90% bi raje imelo denarno kazen.

Torej lahko trdimo, da je v praksi v veliki meri zrastle občutek odgovornosti do ljudi, katere se vodi, prav tako je zrastle občutek družbene odgovornosti do vodilnih kadrov, pa

Faksimile Dalmatinove biblije

Dalmatinova biblija iz leta 1584 je bila in bo ostala eno najpomembnejših del slovenske kulturne zgodovine. Ceprav je nastala komaj dobrih trideset let po natisu prvih slovenskih knjig, se je takoj po svojem izidu kot enakovredna uvrstila med vrhunske kulturne dosežke drugih evropskih, dotlej kulturno više razvitih narodov. Slovenščina je bila petnajsti jezik, v katerega je bilo v dobrem stoletju po iznajdbi tiska prevedeno in v njem tudi natisnjeno sveto pismo.

Prva izdaja slovenske Biblije ni le veliko avtorsko delo, ampak tudi prvo veliko vseslovensko založniško

dejanje, saj obsega knjiga 1520 strani ali 95 tiskovnih pol velikega formata (22 × 34 cm) v odlični tiskarski obdelavi.

Faksimilirana izdaja Dalmatinove Biblije je zvest posnetek originala, in sicer po enem izmed izvodov, ki jih hrani Narodna in univerzitetna knjižnica v Ljubljani.

Knjiga bo luksuzno vezana v pravo usnje. Naklada je omejena le na 1.000 izvodov. Subskripcijska cena je 750 din. Odplača se lahko v 12 mesečnih obrokih. Knjigo lahko naročite v knjigarini in papirnici »Mladinska knjiga« Celje, Stanetova 3.

Imenovana nova stanovanjska komisija

Ker je v aprilu potekel mandat stari stanovanjski komisiji, je upravni odbor na predlog odbora sindikalnih podružnic imenoval novo stanovanjsko

komisijo v naslednjem sestavu: Vinko Jesenovec, predsednik komisije, Vinko Persolja, namestnik predsednika, Franc Kovač, kemija, član, Maks Pečnik, predelovalni obrati, član, Ivan Ramšak, mehanična delavnica, Anton Ivežič, metalurgija, član, Drago Murovič, strokovne službe, član in Ivan Veranič, stara PIK, predstavnik sindikata.

Stanovanjska komisija mora do konca maja pripraviti manjše spremembe pravilnika o delitvi stanovanj. Nadalje mora pregledati in oceniti stanovanja vseh tistih naših delavcev, ki prosijo za dodelitev stanovanja ter pripraviti vrstni red prosilcev. Vrstni red bo obravnaval in ga bo potrdil upravni odbor.

D. M.

Nesreče pri delu • Nesreče pri delu • Nesreče

(Nadaljevanje s 7. strani)

zadel v ponesrečenca. Pri tem mu je zbil gorilnik iz roke tako, da se je opeknel HROVATIC po zapestju desne roke.

Emil BOŠTJANČIČ je pri struženju jekla dobil v oko majhen drobec.

Martin VREČER je dobil pri struženju drobec jekla v oko.

Ivan KVASIČ je hotel po izklopu stružnice ustaviti z roko vrtečo glavo. Pri tem ga je čeljust glave udarila v prst leve roke. Ponesrečenec je kvalificiran delavec in je ravnal na naspotju s predpisi o varstvu pri delu.

V SKLADIŠČIH

Vinko TAJNŠEK se je zbdel v prst leve roke pri pakiranju cinkove žice.

V TRANSPORTU

Franc ŠKET je padel iz podesta za razkladanje. Ponesreče-

nec ni uporabil posebno napravljenega podesta za razkladanje in ko je peljal s samokolnico po zasilnih deskah, se je ena zlomila. Pri padcu si je poškodoval desno roko v zapestju.

Jože HRUŠOVAR je splezal na vagon, da bi pregledal količino dospelega tovora. Pri tem mu je na odbijačih spodrsnilo. Pri padcu si je poškodoval roko v zapestju.

V KUHINJI TOPLEGA OBROKA

Štefan ZORKO je zadel z roko v zaboj z malico, ko je premeščal košare s kruhom. Poškodoval si je prst.

Na poti na delo in z dela so se poškodovali: Rudi GUČEK, Ivan HRIBERŠEK, Bogomir JELLEN in Jože FILIPIČ.

CINKARNAR 9

Medobratno tekmovanje v namiznem tenisu v počastitev 1. maja

Namiznoteniška sekcija sindikalne podružnice Cinkarne Celje je organizirala v dneh od 15. do 30. aprila 1969 medobratno tekmovanje v namiznem tenisu. Udeležba je bila zadovoljiva, saj je sedem obratov prijaviło svoje ekipe.

Vsaka ekipa je štela tri člane. Tekmovanje je potekalo po turnirskem sistemu, igral je vsak z vsakim.

Doseženi so bili naslednji rezultati: Mehanična : Investicije 5:0, Elektro delavnica : Metalurgija 0:5 (brez borbe), Kemija : Finančni sektor 4:5, Investicije : Elektro delavnica 5:2, Energetika : Mehanična delavnica 1:5, Metalurgija : Kemija 0:5 (brez borbe), Kemija : Investicije 0:5 (brez borbe), Finančni sektor : Energetika 5:0, Mehanična delavnica : Elektro delavnica 5:0,

(brez borbe), Investicije : Metalurgija 5:0 (brez borbe), Metalurgija : Energetika 5:2, Finančni sektor : Mehanična delavnica 5:4, Elektro delavnica : Finančni sektor 0:5 (brez borbe), Energetika : Kemija 5:0 (brez borbe), Mehanična delavnica : Metalurgija 3:5, Investicije : Finančni sektor 2:5, Elektro delavnica : Kemija 5:0 (brez borbe), Energetika : Elektro delavnica 5:0 (brez borbe), Energetika : Investicije 2:5, Finančni sektor : Metalurgija 5:0 (brez borbe), Mehanična delavnica : Kemija 5:0 (brez borbe).

Drugo mesto je osvojila ekipa mehanične delavnice potem ko je v dramatični borbi izgubila proti finančnemu sektorju s 4:5.

Tretja je bila ekipa investicij z dvema porazoma proti mehnični in finančnemu sektorju.

Vrstni red bi bil nedvomno malo drugačen, če bi vse ekipe odigrale vse tekme, žal pa polovico tekem sploh ni bilo odigranih. Vzrok za to je bilo tudi lepo vreme, ki je mnoge tekmovalce odtegnilo od zelene mize. Kljub temu pa smo bili priča mnogim zanimivim dvobojem in lahko ugotovimo, da zanimanje za namizni tenis narašča in da bo tudi v prihodnje odziv na podobna tekmovanja podoben sedanjemu. I. Pohale

KONČNI VRSTNI RED

Mesto	Obrat	Igralci	Zmage, porazi	Razlika tekem
1.	Finančni sektor	Krajnc, Majcen, Košir	6-0	30:10
2.	Mehanična delavnica	Dečman, Kajtner, Cander	4-2	27:11
3.	Investicijski sektor	Pohole, Stelner, Rozmarič	4-2	22:14
4.	Metalurgija	Zolger, inž. Lebar, Veselko, Lukašček	3-3	15:20
5.	Energetika	Posinek F., Pozinek Z., Zalokar	2-4	15:20
6.	Kemija	inž. Senčar, Leskovec, Smeš	1-5	9:23
7.	Elektro delavnica	Kačičnik, Radšel, Poklšek	1-5	7:25

Ekipa finančnega sektorja je osvojila prvo mesto, brez izgubljenega dvoboja. Imela je tudi v poprečju najbolj izenačeno ekipo. Skoda pa je, da je ekipa metalurgije odigrala le

tri tekme, ostale pa zaradi odsotnosti igralcev predala nasprotniku brez borbe. Isto velja za ekipo kemije ki bi se lahko skupaj z ekipo metalurgije borila za sam vrh.

NASVETI

Ko umivamo belo pleskano kuhinjsko pohištvo ali vrata, pazimo, da začnemo umivati zgoraj in da umivamo enakomerno, navzdol. Tako bomo preprečili, da ne bodo ostale na pohištvu proge, sledovi umazane vode.

S porcelanskih pepelnikov bomo zlahka odstranili nikotinske madeže, če jih zdrgnemo s segreto soljo.

Zoper motnje v želodcu in pri prebavi vzamemo na tešče, takoj ko se zbudimo, malo sladkan limonin sok.

Moker ostanek toaletnega mila »prilepimo« na novi kos mila in ga tako do konca porabimo.

REŠITVE UGANK

Rešitve ugank v 3. številki »Cinkarnarja«:

— rebusa: proizvodnja (rebus); kapaciteta.
— Križanka: 1. Celeia; 2. tvor; 7. Ra; 9. Ant; 10. IPK; 12. ie; 13. nart; 15. rasa; 19. iris; 20. Irak; 22. ujeta; 23. it; 24. as; 26. Ani; 27. C; 28. Al; 30. az; 31. i; 32. Nil; 34. ej; 35. avto; 36. ma.

Rešitev ugank v 4. številki »Cinkarnarja«:

— rebusa: nabavna vrednost; medicina;
— rarebus: kadmij;
— palindromni rebus: kotel.
— Križanka: 1. Rafinacija; 11. avanturist; 12. mina; 13. AZA; 14. Kasaze; 18. da; 19. vrt; 20. met; 21. stalag; 23. natosan; 25. IK; 26. amok; 27. santa.

ZGODOVINA UMETNOSTI

Zgodovina umetnosti je odlična pregled svetovne umetnosti od prazgodovine do današnjih dni. Knjiga predstavlja izredno delo, ki v treh knjigah s številnimi odličnimi barvnimi reprodukcijami največjih umetnin vseh časov in kultur razlaga razvoj umetnosti od prazgodovine človekove umetniške ustvarjalnosti do današnjih dni. Tri knjige govore o slikarstvu, kiparstvu, arhitekturi in uporabni umetnosti.

Cena Zgodovine umetnosti je 250 din; knjiga je odplačljiva v 10 mesečnih obrokih. Naročite jo lahko pri »Mladinski knjigi« v Celju, Stanetova 3.

Dopisujte

v
CINKARNAR

kratnem ali večkratnih zneskih. Posamezna vloga ne sme biti manjša od 5,00 dinarjev, za vsakih 5,00 dinarjev pa se varčevalcu odtisne na poseben kartonček po ena čebelica.

Ko vlagatelj prejme 10 čebelic, lahko kartonček odda, da ga banka vključi v žrebanje, ki je štirikrat na leto: januarja, aprila, julija in oktobra.

V primeru, da vlagatelj vloženi znesek dvigne, kartonček ni upoštevan pri nagradnem žrebanju.

Izžrebane vlagatelje banka posebej pismeno obvešča.

Mladinsko nagradno varčevanje vodijo vse poslovne enote Kreditne banke Celje.

Iz malega zraste veliko! — Zato varčujmo!

Mladinsko nagradno varčevanje pri Kreditni banki Celje

Kreditna banka Celje si prizadeva dajati, v okviru akcij populariziranja denarnega varčevanja tudi poseben poudarek in mesto mladinskemu varčevanju.

Poleg ostalih akcij, ki jih je izvedla v ta namen, je organizirala posebno mladinsko nagradno žrebanje, s katerimi želi varčevanje napraviti privlačnejše.

Banka se dobro zaveda, kako važno je vzgajati mladi rod v duhu varčnosti.

Tisti, ki bo tako vzgojen, da bo znal varčevati s svojim denarjem, ne bo razsipaval z ljudskim premoženjem, ko mu bo zaupano v upravljanje.

Mladinska žrebanja je banka uvedla že leta 1961 in z njimi nadaljuje iz leta v leto. Izžrebani vlagatelji prejmejo praktična darila, ki so primerna za mladino.

V mladinsko nagradno žrebanje se lahko vključi vsak mladi varčevalec, če izpolni naslednje pogoje:

— Vložiti mora 50,00 dinarjev, in sicer v en-

William Shakespeare:

Vesele Windsorčanke

Premiera je bila 25. aprila ob 19.30. REŽIJA: JURO KISLINGER, prevod: Janko Moder, scena: Avgust Lavrenčič, kostumi: Vida Zupan-Bekičičeva, lektor: Majda Križajeva.

V vlogi Falstaffa je nastopil Borut Alujevič.

Po ustnem izročilu in zapisu shakespearologov naj bi kraljica Elizabeta, navdušena nad pojavnostjo Sira Johna Falstaffa v »Henriku IV.«, naročila Shakespearu, da naj debelega viteza ovekoveči v drugem delu kot bahaškega ljubimca. Shakespeare je ukaz sprejel in napisal našo komedijo v pičlih 14 dneh.

Srečali se bomo torej s Falstaffom kot penzionistom v malem mestu. Minili so časi slavnih lopovščin, iskrivih laži in nenasitnega bahaštva, prijateljstva s princji in vitezi, tatovi in pecestnicami. Naj-

bolj duhoviti in domiselni knez capinov in zmikavtov, praoče vseh genialnih in simpatičnih premetencev - odvisen zdaj od minimalne pokojnine in nezanesljive pivske bratovščine. Filozofski humor ga je skoraj povsem zapustil, domisljice in predlogi nimajo skoraj nič skupnega z njegovim nekdanjim principialnim in suverenim amoralnim življenjskim nazorom. Duh se je skoraj docela pogreznil v zamaščeno obilnost njegove pojave. Samo še drobne lopovščine premore. Da bi se dokopal do denarja, se približuje ženam brumnih mož, s katerimi skupaj zajtrkuje in kramlja. Falstaff med meščani, to pa že ni prekletstvo, to je zanj huda degradacija. In vendar — to je še vedno resnični Falstaff. Kakršen živi še danes: inkarnacija tistih človeških slabosti, ki jim pravimo: ženske, denar in pijača.

TREBA SE JE ZNAJTI

S spoštovanjem sem gledal za gospodom kaplanom, za tovarišem predsednikom ter spoštovanim sodnikom in si želel, da bi se tudi za mano ozirali ljudje in si šepetali: »To je gospod Janez...« Ker pa mi ni bilo nikoli do učenja in ker se nisem zanimal za politiko, sem se poslužil zvijače.

Prišel sem v gostilno, poiskal sem prazno mizo in čakal: »Kelner!« Nič. Spet sem čakal in čakal, dokler mi niso popustili živci in na ves glas sem zakričal: »Kelner, ho kaj?« Zopet nič. Poslušil sem se starega trika in v polomljeni nemščini spraševal sosede o turističnih znamenitostih tega kraja. Natakara me ni ti ni pogledal, samo mimogrede mi je šepnil: »Ti stari štosi ne vžgejo več.«

Prihodnjega dne sem prišel v restavracijo z dolgimi koraki, energično odložil kloubk, zavzel pristo mesto, položil aktovko iz fi-nega usnja na mizo poleg sebe, pogledal dvakrat na

uro in čakal natakara. Po-tegnil sem iz torbe Gospo-darski vestnik, spregovoril s priložnostnimi znanci ne-kaj besed o konjunkturi klirinškega in že je pred mano sial natakara: »Želi gospod...?« Čez nekaj časa pa me je vprašal: »Ste vi morda...?« komercialist?« »Ne! sem mu odgovoril: »Advokat«, in počakal na kosilo.

Včasih je v avto-busih ne-popisna gneča in ker sem prepričan, da se lahko peljem kot človek, spregovirim s sprevednikom nekaj besed osorno: »Kdaj pa pride ta avtobus v Ljubljano?... Kaj šele ob treh! In zaradi vaše zamude naj me Kavčič čaka na postaji kar pol ure«. Slučajnemu sopotniku pa pripovedujem o banketu, ko sva se s Stamboličem kar tikala. Ljudje se spoštljivo obračajo proti meni, mi nudijo svoje sedeže in se mi prijateljsko nasmi-hajo. Včeraj me je sicer nek dolgo-lasec vprašal, zakaj se ne vozim z mercedesom, jaz pa sem mu prijateljsko od-govoril: »Zaradi popularno-sti, fant moj.«

Doma sem imel priložnostno delo in ker je v reformiranem zdravstvu težko dobiti bolniški dopust, sem se poslužil zvijače.

Oblekel sem najboljšo obleko, vstopil v ambulanco brez trkanja, in razširjenih rok zaklical: »Glej, glej... Kako si kaj prijatelj, stari?«

»—?«
»Kaj me res ne poznate?«
»Ne! Le od kod...?«
»Iz časopisov vendar! Saj vendar berete Komunista...«

»Tega pa res ne berem,« je skesano priznal zdravnik.

»No, ja, vam bom pa jaz povedal. Jaz sem ljudski poslanec za...« sem mu brž vpadel v besedo.

»Ne zanimam se toliko za politiko,« se je opravičeval doktor in ker me je bolničarka gledala s tako gorečim strahospoštovanjem, sem dodal v zanosu: »In prvoborec sem od...«

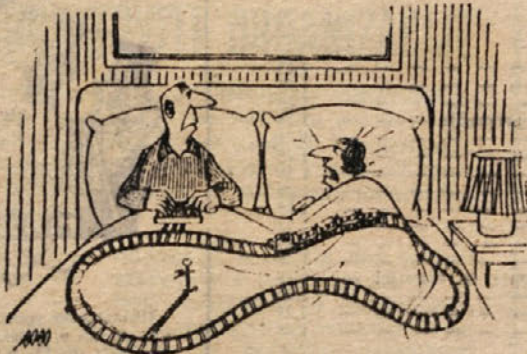
»Kaj? Vi ste ja šele ena-inštiridesetega rojeni« je prečital zdravnik iz zdravstvene izkaznice in mi napisal napotnico za psihiatrični oddelek.

Vendar pa to ne pomeni, da ni moj recept dober. Za to so dovolj velik dokaz tisoči, ki ga z uspehom uporabljajo še danes, le toliko ne pretiravajo.

M. Drev



Gospod inšpektor, truplo je tukaj!



Ali ne moreš brati knjige kot drugi možje, ki trpijo za nespečnostjo?



Ali ne bi počakali toliko časa, da mi pomije posodo?



Brez besed

KADROVSKE VESTI

V APRILU SO PRISLI V PODJETJE: Kos Franc, Milošič Franc, Ivanič Milorad, Lačinar Cedo, Zdrinski Emerik, Šmanović Hasan, Kodrin Franc, Hadžić Hasan, Smrkulj Leopold, Knežević Vid, Klokić Mirsad, Grumić Novak, Hrvić Adem, Tovornik Ludvik, Prvič Ivan, Mišković Nedeljko, Gočen Miroslav, Zumberi Mustu, Babulović Trajče, Nešković Kirko, Klarić Stipan, Hodžić Serif, Saletović Mujamed, Glas Zvonimir, Filak Marko, Ozimec Đuro, Keler Pavao, Kaurić Ivan, Vujanović Dragutin, Kastelic Franc, Bokur Zdravko, Tomić Nemanja, Grabus Avdo, Karić Redžo, Fuhrer Alojz, Zmave Anton, La-

mut Anton, Černoša Albin, Petrović Mustafa, Jučić Uzeir, Jučić Sejfo, Koštomaj Ivan, Mlinarić Emanuel, Čulejević Dragoslav, Pezdevšek Jože, Arzenšek Rudolf, Deržek Avgust, Sket Terezija, Acman Ivan, Edl Josip, Kalem Andro, Kljaku Bislim, Muselin Radovan, Sinutri Vladislav, Siladži Josip, Mešanović Saban, Tufekčić Tahir, Lekić Ilvica, Hodžić Salik, Klarić Dragan, Mujković-Avdiić Abdulah, Kvakić Ijaz, Kobić Kosta, Lipovšek Vladimir.

ODŠLI IZ PODJETJA: Palir Janez, Kunštek Srečko, Duherić Dževan, Stropnik Martin, Belec Janez, Baniček Ivan, Potočnik Viljem, Materič Vjekoslav, Stojšek Adolf, Blažan Jozo, Jelen Jakob, Batoz Ljuban, Anič Slavko, Šiljić Vehid, Tovornik Ludvik, Samardžić Bid, Prpić Ivan, Koštomaj Rajko, Gamlek Franc, Vasić Dragoljub, Tovornik Konrad, Klarić Stipan, Hrvić Adem, Klokić Mirsad, Hodžić Serif, Kurtić Hajrudin, Grebenarović Esad, Tomić Nemanja, Strnad Peter, Filak Marko, Keller Pa-

vao, Ozimec Đuro, Hlič Franc, Jus Martin, Smrkulj Leopold, Isufi Avdula, Kos Franc, Uka Feriz, Ferline Stefanija, Golavšek Branko, Grgrič Stjepan, Petrović Petar, Murec Anton, Pungartnik Alojz, Deželak Anton, Lovrec Alojz, Jerenc Simon, Hodžaj Hamdi, Vodišek Jože, Kocbek Edvard, Grešak Eva, Zgodnik Franc, Kregar Karel, Majer Martin, Subotić Vid, Gračner Jože, Baumkircher Rupert, Lupše Franc, Mašić Hasan, Flis Valerija, Gorjanc Anton, Kostevc Bernard, dipl. inž., Kocijan Hilda, Brečko Ivan, Jurc Jože, Hren Milan, Zučko Drago, Breznik Jože, Uzmaj Janez, Vešligoj Dragutin, Mihalič Jožefa, Košič Stanislav, Vincelj Marjan, Rošar Karl.

POROCILI SO SE: Murović Dragan, Krajnc Bogdan, Košec Vlado, Tratnik Ida, Tratnik Franc, Vešligoj Leopold.

UPOKOJENI SO BILI: Kobola Anton, Cevzar Adolf, Zolnir Adolf, Cvetrežnik Anton.

ODSEL V JLA: Vogler Dušan.

UMRL JE: Laščak Jože.

Vrednost točke

za april 1969

Vrednost točke v aprilu neto

I. METALURSKI SEKTOR

1. Cinkovo belilo	1,25
2. Pražarna in žveplena kislina	1,25
3. Aglomeracija	1,25
4. Topilnica	1,25
5. Plinarna	1,25
6. Keramika	1,25
7. Skupne službe metalurgije	1,25
8. Rektifikacija cinka	1,25
9. Cinkov prah New Jersey	1,25
10. Nova žveplena kislina	1,25
11. Valjarna cinkove pločevine	1,25
12. Čašice	1,25
13. Zica	1,25
14. Zlebovi	1,25
15. Skupne službe valjarne	1,25

II. KEMIJSKI SEKTOR

1. Kromov galun	1,25
2. Natrijev sulfid	1,25
3. Cinkov sulfat	1,25
4. Litopon in barjev sulfid ter povprečje	1,25
5. Svinčevi oksidi	1,25
6. Supertofat	1,25
7. Ultramarin	1,25
8. Modra galica	1,25
9. Modri baker	1,25
10. Zelena galica	1,25
11. Aluminijski ofset	1,25
12. Tiskarna	1,25
13. Skupne službe anorganske kemije in razvojni	1,25
14. Kemija III. Mozirje	1,25
15. Kemija II. organska kemija	1,25
16. Cinkografija in povprečje	1,25

III. VZDRŽEVALNI SEKTOR

1. Vse službe	1,25
---------------	------

IV. UPRAVA

1. Uprava in šoferji	1,25
2. Kemični laboratorij	1,25

V. KOMERCIALNI SEKTOR

1. Komercialni sektor	1,25
2. Skladišča	1,25
3. Transportni oddelek	1,25

VI. FINANČNI SEKTOR

1. Vse službe	1,25
---------------	------

VII. KADROVSKI SEKTOR

1. Kadrovski sektor	1,25
2. Pomožne službe	1,25
3. Družbeni standard	1,25

VIII. VARNOSTNI SEKTOR

1. Varnostni sektor in gasilci	1,25
--------------------------------	------

IX. INVESTICIJSKI SEKTOR

1. Vse službe	1,25
---------------	------

X. CELOTNO PODJETJE

1,25

Izdaja Cinkarna, metalurško-kemična industrija, Celje. Urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik Zlatko Šentjurs. Glasilo izhaja vsakega 15. v mesecu. Prispevke sprejemamo do 28. v mesecu. Rokopisov in slik ne vračamo. Naslov: Uredništvo glasila »Cinkarnar« Cinkarna, Celje. Telefon 39-81, interna 216. Tisk in klišeeji GP »Celjski tisk« Celje



Objavljamo spored filmov, ki jih bomo gledali v celjskih kinematografih od 15. maja do 15. junija 1979.

Kino Union

Od 16. do 19. maja »TETA ZITA«, francoski barvni film.

Od 20. do 22. maja »VISNJA NA TASHAJDANU«, jugoslovanski barvni film (ob 16. uri).

Od 20. do 22. maja »AMERIKA ISCE MORILCA PREDSEDNIKA KENNEDYJA«, ameriški film (ob 18. in 20. uri).

Od 23. do 25. maja »LEPOTICA DNEVA«, francoski barvni film.

Od 26. do 29. maja »VRAZJI POZDRAV«, francoski barvni film.

Od 30. maja do 2. junija »SLAVNI FANTJE«, ameriški barvni film.

Od 3. do 5. junija »LJUBEZEN MOJA, LJUBEZEN MOJA«, francoski barvni film.

Od 6. do 8. junija »PRINCJU JE POTREBNA DEVIČA«, italijansko-francoski barvni film.

Od 9. do 11. junija »PREROK«, italijanski barvni film.

Od 12. do 16. junija »VERA KRUZ«, ameriški barvni film.

Kino Metropol

Od 16. do 18. maja »MORILEC NA KONJU«, ameriški barvni film.

Od 19. do 21. maja »HLADNOKRVNI KAZNJENEK«, ameriški barvni film.

ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega moža, očeta in brata

JOZETA LASCACA

se iskreno zahvaljujem vsem, ki so mi ob težki bolečini stali ob strani in mi nudili pomoč.

Zahvaljujem se sindikalni podružnici Cinkarne za njeno razumevanje, za pomoč in darovano cvetje. Iskreno se zahvaljujem tovarišu Svetličiču za lepe poslovilne besede ob grobu mojega moža in očeta.

Posebno se zahvaljujem tov. ing. Joštovi za njeno čustvovanje do moje družine, kakor tudi celotnemu osebju laboratorija in njegovim sodelavcem za poklonjeno cvetje in finančno pomoč.

Zalujoči žena Julčka, hčerke Danica, Olga, Marica ter sinova Edi in Jože ter ostalo sorodstvo

OGLAS

UGODNO prodam skoraj novo dnevno sobo in oljno peč EMO-5. Vzajem tudi ček. Kuder Zofka, obratna ambulanta Cinkarne

Od 22. do 25. maja »STARI GANGSTER«, italijanski barvni film.

Od 26. do 28. maja »TUJEC V HISI«, angleški barvni film.

Od 29. do 31. maja »VRNITEV IZ PEPELA«, angleški film.

Od 1. do 3. junija »V ZNAMENJU REVOLVERJA«, ameriški barvni film.

Od 4. do 8. junija »ODKRITJE LJUBEZNI«, danski barvni film.

Od 9. do 11. junija »STIRIDESLETNIKOVE AVANTURE«, italijanski barvni film.

Od 12. do 15. junija »CAROLINE CHERIE«, francoski barvni film.

Kino Dom

Od 15. do 18. maja »STEKLENICA, KI MORI«, japonski barvni film.

Od 19. do 21. maja »KAKO SE RESUJE ZAKON IN UNICUJE ŽIVLJENJE«, ameriški barvni film.

Od 22. do 25. maja »MEJA V PLAMENIH«, angleški barvni film.

Od 26. do 27. maja »TAJNI AGENT MAT HELM«, ameriški barvni film.

7. maja »101. DALMATINEC«, ameriški barvni film.

Letni kino

Od 1. do 3. junija »TEKSASKI VOLKOV«, ameriški barvni film.

Od 4. do 6. junija »TARZAN, GOSPODAR DŽUNGLE«, ameriški film.

7. junija »V SENCII KOLTA«, italijanski barvni film.

Od 8. do 9. junija »NALOGA ESKADRILE 633«, angleški barvni film.

10. junija »KROGLA ZA ZLOČINCA«, ameriški barvni film.

Od 11. do 12. junija »PREGON BREZ MILOSTI«, ameriški barvni film.

Od 13. do 14. junija »MOZ Z ZAHODA«, ameriški barvni film.

Od 15. do 16. junija »IZGUBLJENA ŽENA«, španski barvni film.

Predstave so vsak dan ob 16., 18. in 20. uri. Program objavljamo po podatkih Kinopodjetja Celje in za spremembe ne odgovarjamo.