



Štórski ŽELEZAR



ŠT. 6 — LETO VI. — 25. VI. 1966

ŠTORSKI ŽELEZAR, Glasilo delovnega kolektiva Železarne Štore
— Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik Stane Ocvirk — Uredniški odbor: Janez Barborič, Friderik Jernejšek, Anton Mackošek, Rajko Markovič, Stane Ocvirk, Stane Sotler, Niko Zakonjšek in Ivan Zmahar — Tiska GP »Celjski tisk« Celje.

Delovni dogovor

Osnovni namen skupnega sestanka vseh komunistov Železarne Štore, ki je bil 3. junija letos je bil pregledati delovanje in idejno enotnost komunistov, pregledati delo osnovnih organizacij ter ugotoviti kako so izvršeni sklepi zadnje delovne konference. Sekretar tovarniškega komiteja tovariš Lončarič Jože je v uvodu poudaril, da je potrebno izmenjati stališča in mnenja ter si postaviti idejni akcijski program za naslednje obdobje. Aktualni problemi, ki so se pojavili v zadnjem času pri uvajanju reforme in na podlagi sklepov III. Plenuma so narekovali, da na tem sestanku obravnavamo naslednja vprašanja:

- izvajanje sklepov delovne konference komunistov Železarne, analiza dela osnovnih organizacij od zadnjih konferenc in izvajanje programov osnovnih organizacij;

- naloge članov Zveze komunistov v samoupravnih organih, delavskega sveta podjetja, delavskega sveta enote in ostalih političnih organizacij;

- izvajanje in spremembe naše notranje zakonodaje;

- izvoz in uvoz v našem podjetju, sedanji pogoji in bodoče naloge pri vključevanju v mednarodno delitev dela;

- 42-urni tednik, ekonomske in druge naloge pri uvajanju tega programa;

- delitev osebnih dohodkov na novih osnovah in bodoče naloge pri nadaljnji decentralizaciji dohodka;

- organizacija dela, odgovornost in strokovnost ter ekonomski rezultati v letu 1966.

Burni dogodki aprilskih dni so bili za nami, a napetost in negotovost sta naraščali iz dneva v dan in načenjali živce še tako ravnodušnim ljudem. Vsi smo pričakovali še nekaj hujšega, nekaj, kar nas bo navdalo še z večjo grozo. Okupator je uvajal novi red, svoj red, svojo tiranijo. Vedno več zavednih Slovencev so požirali zapor in taborišča v Brestanici (Rajhenburgu), na Borlu, v Meljski kasarni v Mariboru, v Ljubljani, na Gorenjskem in na vseh mogočih krajih. Po ustanovitvi Osvobodilne fronte sloven-

zračnimi armadami so se nacisti pognali na več tisoč kilometrov razlegnjeni fronti od Barentsovega do Črnega morja, nad narode socialistične domovine, prve socialistične dežele. Toda ta dan so pri Zalogu počile tudi prve uporniške puške slovenskih domoljubov. Voditelji KP Slovenije pa so se tega dne zbrali v skromni hiši pod Šišenskim hribom na Vodnikovih cesti in ustanovili Glavno poveljstvo slovenskih partizanskih čet. Prva poveljstvo prve slovenske vojske, ki naj bi se šele zbrala. Toda prvi strelji pri

Pred 25 leti

skega naroda, so se pričele priprave na organiziran upor proti okupatorjevemu nastitju. V dneh 1. in 2. junija 1941 je bila v Ljubljani v strogi ilegali partijska konferenca, katere vsebina je bila: praktična izvedba vseh in to zelo podrobnih priprav za začetek oboroženega boja. Tovariš Edvard Kardelj je na konferenci jasno in precizno analiziral trenutni politični položaj in prišel do pravega sklepa, da do nemškega napada na Sovjetsko zvezo ni več daleč. Noben pakt o ne-napadanju nas ni smel slepiti, nobena hinavska zatrjevanja Hitlerja in njegovih opred. Oba šefa civilnih uprav na Slovenskem sta začela uresničevati Hitlerjev ukaz o hitrem ponemčenju obeh slovenskih dežel. Uvajali so že popolnoma nemška imena naselij, samo nemške šole, nasilno so vključevali Slovence v nacistične politične organizacije.

Po vnaprej pripravljenem načrtu in sestavljenih seznamih pa so 8. junija 1941 pričeli izseljevati slovenske družine, najprej v Srbijo, potem v satelitsko ND Hrvaško, pozneje pa kar v nemške dežele. Kam? To je bilo vprašanje strašne negotovosti. V neznano, po nemških načrtih in načrtih renegatov za vselej z rodne grude! Zvedeli smo, da so prve transporte izgnanih Slovencev sprejeli v Arandjelovcu in drugih srbskih mestih z svo prisrčnostjo. Toda to še ni pregnalo negotovosti.

Napočil je 22. junij, ko se je kot blisk raznesla novica, da je fašistična Nemčija napadla Sovjetsko zvezo, brez vojne napovedi seveda. S 150 svojimi in 37 satelitskimi divizijami ter s tremi

Zalogu proti Italijanom so jasno govorili, kako bodo naši ljudje sprejeli napad na SZ in kako bodo reagirali. Ti strelji so klicali na internacionalistično pomoč napadeni socialistični deželi. Ustanovitev Glavnega poveljstva slovenskih partizanskih čet je pomenila vojno napoved okupatorjem, v prvi vrsti pa tistemu, ki je to nedeljo zgodaj zjutraj zahrbno sprožil dotlej v zgodovini najmočnejši vojni stroj.

To so dogodki, ki jih ne moremo in ne smemo pozabiti.

Rudi Uršič

Štafeta mladosti



Kakor vsako leto, smo tudi letos počastili 74. rojstni dan našega dragega tovariša Tita. Mladina Železarne je sprejela 16. 5. ob 8. uri zvezno štafeto izpred glavnega vratarja in jo ponesla skozi glavne obrate Železarne. Učenci Metalurške industrijske šole, kateri so jo nesli do starega igrišča, potem so štafetno palico oddali v avtomobil in jo odpeljali naprej do Prožinske vasi.

Letos so štafetno palico prevažali z avtomobilom, samo skozi naseljena mesta so jo nosili mladinci in pionirji. Kropušek Lojze

SEJA UO

Na svoji tretji seji, ki je bila 10. junija je upravni odbor najprej pregledal izvršitev sklepov II. redne seje in ugotovil, da so vsi sklepi izvršeni. V nadaljevanju se je upravni odbor sprejel informacijo uprave podjetja o odnosno ekonomske analize o vrednosti točke, ki bo služila za izračun osebnih dohodkov za mesec maj.

Vrednosti točke, ki so izračunane na osnovi veljavnega pravilnika so rezultat uspešnega ali neuspešnega dela posameznih enot. Izhajajo pa iz doseženega

(dalje na 2. strani)

SEJA UO-SEJA UO-SEJA UO

(Nadaljevanje s prve strani)
dohodka v marcu in aprilu, znižanja lastne cene in odstopanja od prodajnih cen. V zvezi s to informacijo je upravni odbor sprejel nekaj sklepov, ki imajo namen odkloniti v določenem času vse slabosti, ki jih še pravilnik ima tako glede tehnike izračuna vrednosti točke, kakor glede terminov za pravočasno dokončanje izračuna osebnih dohodkov in o informiranju članov kolektiva o vrednosti točke.

V nadaljevanju se je sklenil, da bo delavskemu svetu podjetja predlagal dopolnitev 18. člena pravilnika o oblikovanju in delitvi osebnih dohodkov tako, da bi se izplačevala razlika tistim delavcem, ki so za delo manj sposobni, nimajo pa še pogojev za upokojitve, opravljajo pa delo na drugih delovnih mestih, ki so nižje ocenjena. Razlika do prejšnje

ocenitve bi se izplačevala iz skupnih sredstev podjetja pred razdelitvijo.

Dalje je upravni odbor poslušal poročilo glavnega inženirja proizvodnje tovariša ing. Starc Milka o izvršitvi plana proizvodnje za meseca april in maj in prognozo izvršitve plana za mesec junij. Poročilo je bilo zelo skrbno pripravljeno in jasno podano. Iz njega izhaja, da je bil interni operativni plan presežen za 5,3 %, da je bil v jeklarni dosedaj najkrajši remont, ki je trajal vsega 12 dni, da je bilo v valjarni izvaljano več vzmetnega jekla in da je livarna sive litine že drugič letos presegla dvanajstino letnega plana. Po analizi poročila je bil sprejet proizvodni plan za mesec junij, ki predvideva na aglomeraciji za 300 ton večjo proizvodnjo od dinamičnega plana, operativni plan za plavž je enak

dinamičnemu. V valjarni je operativni plan za 10 ton večji od dinamičnega. V livarni valjev je operativni plan za 159 ton nižji od dinamičnega, tako bo tudi v obdelovalnici operativni plan nižji za 52 ton od dinamičnega. V celoti za podjetje je operativni plan za mesec junij za 29 ton nižji od dinamičnega. Operativni plan za junij je komercialno pokrit, nastaja pa vprašanje odvečne proizvodnje belega surovega železa, katerega je na jugoslovanskem trgu dovolj. V nadaljevanju je ing. Starc seznanil upravni odbor še o izgledih izvršitve letnega plana in pri tem povedal, da dosednji rezultati kažejo, da bodo obrati, jeklarna, valjarna, livarna sive litine in šamotarna sigurno plan izvršili in presegli.

Upravni odbor je poročilo sprejel, pri tem je potrdil operativni plan za mesec junij in sprejel sklep, da v bodoče zahteva tako poročilo tudi od komercialne službe, saj bosta obe poročili skupaj dali jasnejšo sliko stanja v podjetju in njegove perspektive.

Na tej seji je upravni odbor razdelil 8 milijonov starih dinar-

jev društvom in organizacijam kot dotacijo za leto 1966. Tako je bilo dodeljeno:

	din
TK ZKS	250.000
TK ZMS	450.000
Kraj. org. ZVVI Štore	300.000
Kraj. org. ZROP Štore	150.000
Gasilskemu društvu	300.000
DPD Svoboda Štore	1.800.000
Sindikalni podružnici	
Žel. Štore	2.720.000
Štrelski družini	
»KOVINAR« Štore	550.000
DIT Štore	550.000
RK Štore	80.000
ZB NOB Štore	850.000

V nadaljevanju svoje seje je sprejel na znanje poročilo o pregledu zaključnega računa za leto 1965. Odločbo o pregledu zaključnega računa je služba družbenega knjigovodstva izdala 13. maja letos. Odboril je, da se postopa po odločbi in sklenil, da bo predlagal delavskemu svetu podjetja, da informacijo o pregledu zaključnega računa za leto 1965 potrdi. M. A.

IZ EKONOMSKIH ENOT

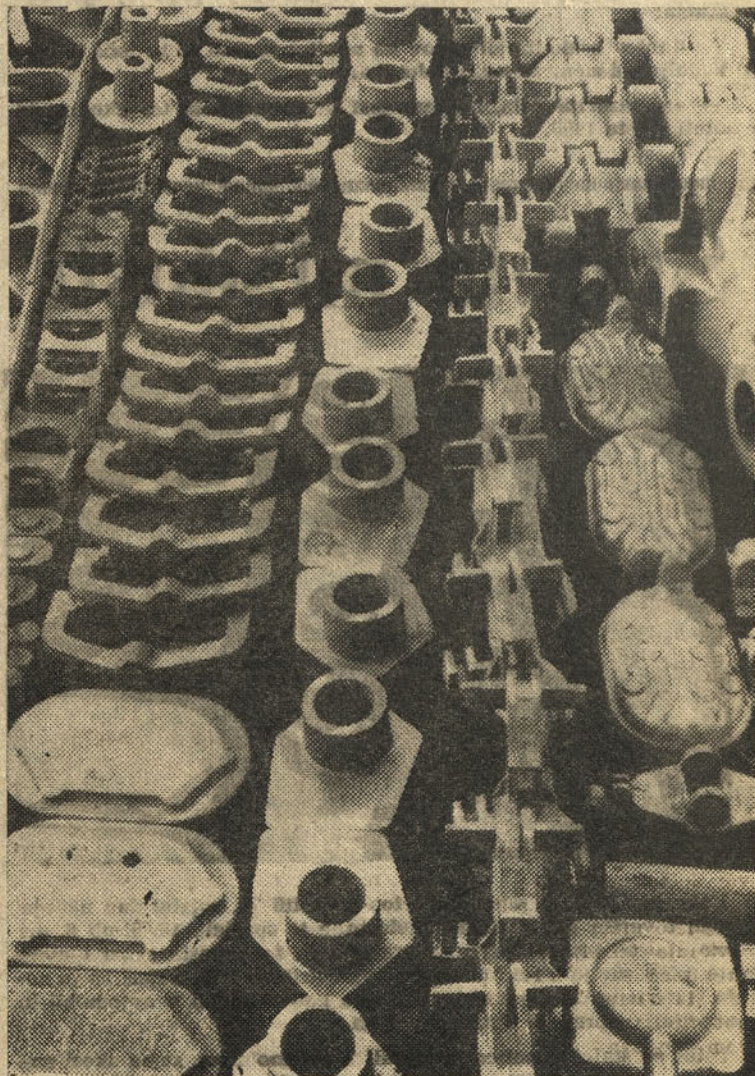
Delavski sveti enot so se na svojih prvih in drugih sejah dokončno konstituirali, izvolili so predsednike in namestnike ter imenovali posamezne komisije. Predsedniki komisij so člani delavskih svetov enot, ostali pa so nečlani, kar govori v prid demokratičnega odločanja širokega kroga ljudi.

Predsedniki delavskih svetov enot so postali:

Baumgartner Franc	Valjarna
Polak Franc	Jeklarna
Ramšak Karl	Livarna sive litine
Janžekovič Srečko	Elektroplavž
Flis Leopold	Šamotarna
Ropoša Boris	Ekspedit
Zohar Franc	Mehanična delavnica
Vodeb Jože	Promet
Gasper Branko	Energetski obrat
Zumer dipl. ing. Matija	OTK — Razvojni
Zupanc Stanko	Elektro obrat
Lešnik Edi	Livarna valjev
Mastnak Ivan	Gradbeni oddelek
Gobec Marjan	Obdelovalnica valjev
Mavec Ivo	Uslužbenci

Predmet razprav na teh sejah v vseh enotah je bil načrt uvedbe 42-urnega delovnega tedna. Vsi so si bili edini v tem, da prehod na skrajšan delovni čas ni tako enostaven ter so naročili vodstvom enot, da takej pričnejo s pripravami. Razpravljali so tudi o času prehoda, ki je za nekatere enote predviden že s 1. julijem, za vse ostale pa s 1. oktobrom letošnjega leta. Kaj vse je bilo predmet razprav, je razvidno s primera jeklarne, kjer so ugotovili, da bodo zaradi izvedbe 4 izmene morali povečati število zaposlenih za 42 ljudi, da bodo morali imeti zagotovljen tekoči vložek, zagotovljene zadostne količine kvalitetnih surovin, mazuta, kisika in ostalih materialov, potrebno bo povečati kapaciteto žerjave ter namestiti še dve rafami. Na podlagi tega bodo morali povečati proizvodnjo za 984 ton, zmanjšati porabo sintermagnezita za 3 kg/t, zmanjšati porabo kokila za 2 kg/t, povečati izplen ingotov za 0,2 %, zmanjšati izmeček za 5 %, znižati število izgubljenih ur za 5 %, zmanjšati število in stroške remontov. Ob ustvaritvi teh pogojev se bo proizvodnja povečala za 3 %. Predlagali so, da bi prešli na 42-urni delovni teden s 1. septembrom.

Podobne razprave so bile v vseh proizvodnih enotah, povsod so obravnavali vprašanje kako povečati proizvodnjo, znižati stroške, odkrivati notranje rezerve tako v kapacitetah, delovni sili in organizaciji dela.



SKLEPI SESTANKA ZK

SKLEPI SKUPNEGA SESTANKA VSEH ČLANOV ZVEZE KOMUNISTOV ŽELEZARNE STORE, DNE 3. JUNIJA 1966

Namen skupnega sestanka je bil, da pregledamo delovanje in idejno enotnost komunistov, delo osnovnih organizacij ter realizacijo sklepov izredne delovne konference ZK. V ta namen je tovarniški komite imenoval 21 članov v 7 delovnih grup, ki so za skupni sestanek sestavila poročila s posameznih področij dejavnosti ZK v našem podjetju. Na podlagi teh poročil in razprave, ki jim je sledila, je izdelala 7-članska komisija za sklepe, imenovana na tem sestanku, naslednje sklepe:

1. Analiza dela osnovnih organizacij moremo trditi, ni dala ugodnih rezultatov. Ne računajoč pri tem le majhno število sestankov, saj ti ne morejo biti edino merilo za delavnost, vendar pa so le eno od meril aktivnosti in zainteresiranosti komunistov, ki so člani posamezne osnovne organizacije. Tudi tematika, ki jo obravnavajo osnovne organizacije je več ali manj formalistična, dnevni redi so monotoni, več ali manj so obravnavali samo organizacijska vprašanja in disciplino. Premalo je čutili komuniste v organih samoupravljanja, pri sprejemanju temeljnih samoupravnih aktov. Osnovne organizacije ne zavzemajo stališč, še več, niti jih ne obravnavajo.

Vse osnovne organizacije so sicer izdelale lastni program dela za letošnje leto, vendar je izvajanje tega programa stihljivo. Zaradi tega predlaga komisija za sklepe, da tovarniški komite še enkrat prouči organizacijsko shemo osnovnih organizacij in najde eventuelno boljše, bolj življenjske oblike dela in organizacije.

Komunisti morajo aktivneje delovati z obratnimi delavskimi svetovi, sindikalnimi odbori v obratih in mladinskimi aktivji pri reševanju konkretnih problemov dela in ekonomike obrata. Člani ZK morajo aktivno sodelovati pri sprejemanju in tolmačenju aktov notranje zakonodaje, biti morajo idejni nosilci samoupravljanja. Vsak član ZK mora biti osebno odgovoren za vse nepravilnosti in napake, ki se pojavljajo v njegovem delokrogu.

Osnovne organizacije naj ponovno pregledajo svoje programe dela in jih pripravijo tako, da bo njihova izvršitev možna v zato določenem obdobju. Delitev dela med komunisti pa naj bo taka, da bo vsak deloval na tistem področju, ki je zanj zainteresiran in usposobljen.

2. Ko je skupni sestanek obravnaval delo komunistov v samoupravnih organih je ugotovil, da so bile letošnje volitve v organe upravljanja temeljito kadrovske pripravljene, saj je bila organizirana v ta namen šola za bodoče samoupravljalce, ki je dala razmeroma ugoden rezultat.

S tako obliko izobraževanja samoupravljalcev je treba v bodoče nadaljevati, saj se pred nas postavljajo vedno večje zahteve, proizvajalcu samoupravljalcu so prepuščene vedno večje kompetence, od njega se zahteva vedno večja aktivnost in poznavanje problemov ne samo njegove delovne enote, temveč tudi podjetja kot celote, to pa zahteva veliko znanja.

Za boljše delo organov samoupravljanja pa smo dolžni predvsem mi komunisti, da s svojim aktivnim neposrednim delom tako v organih, samoupravljanja kot v vsem kolektivu zagotovimo kvaliteto dela in, da skrbimo za dosledno izvajanje sklepov teh organov. Stremeti moramo za krepitev samoupravljanja, to pa bomo dosegli šele z decentralizacijo odločanja o vseh ustvarjenih materialnih dobrinah. Vsak komunist mora težiti za tem, da bo seznanjen z vsemi problemi in to informiranost prenašal na druge. Ne smemo se zapirati v ožek krog lastnega mišljenja temveč moramo svoje mnenje graditi na mnenju javne diskusije. Predvsem pa moramo vedno stremeti za tem, da ne bo dostikrat upravičenega mnenja, da je akcija že v naprej določena in rešitev znana.

3. Naš novi gospodarski sistem in z njim povezana zakonodaja, ki je omogočila gospodarskim organizacijam večjo samostojnost, sta nalagala zahtevo po novih internih zakonodajnih aktih. Tako smo v zadnjih mesecih sprejemali in še sprejemamo vrsto teh aktov od Statuta do Pravilnika o delitvi dohodka. Sprejemanje teh aktov je teklo po demokratični poti tako, da je bilo omogočeno vsakemu delavcu, da je povedal svoje mnenje. Naglica in pa morada premala strokovnost s katero so bili ti akti izdelovani in sprejemani, je rodila vrsto pomanjkljivosti, ki jih bo treba v nadaljnjem razvoju odpravljati in razčiščevati. Tu je zopet potrebno polno angažiranje vseh članov ZK, predvsem pa komunistov v strokovnih službah.

Kljub vsem napakam in pomanjkljivostim pa si nihče, posebno pa komunist ne more lastiti pravice, da te akte samovolj-

no ruši, jih podcenjuje ali pa ignorira. Ker nima nihče pravice zunaj podjetja krojiti si zakonov po svoje, tako si jih ne more tudi ne v podjetju. Akte smo sami sprejeli in sami moramo vztrajati na njih izvajanju. Napake in nepravilnosti pa bomo odpravljali zopet skupaj po demokratični poti.

4. Z gospodarsko reformo je naše podjetje postavljeno v nove pogoje glede svoje zunanje trgovine. V primeru, da svojega uvoza ne bomo pokrivali z izvozom bomo ostali brez deviznih sredstev potrebnih za uvoz reprodukcijskega materiala, ki pa je za nas življenjskega pomena. Zaradi neopremljenosti, pa tudi naše nesolidarnosti predvsem glede dobavnih rokov se bomo le težko prebili na zunanji trg in bodo potrebni veliki napori in veliko požrtvovalnosti, včasih tudi odrekanje večjih zaslužkov, če hočemo naš izvozni program realizirati. Zato je potrebno:

a) da posvetimo vso skrb izvozu predvsem na trge s konvertibilnimi valutami, tako po komercialni kot po tehnični plati in v tem duhu analiziramo vse dosedanje pomanjkljivosti in napake ter jih odpravimo.

b) do skrajnosti moramo stremeti za zmanjšanjem uvoza surovine, pomožnega materiala in drugega, kjer imamo še velike rezerve. Skrbeti moramo, da s tehnološkimi in drugimi ukrepi zmanjšamo potrebo po uvozu, oziroma, da surovine in reprodukcijski material iz uvoza nadomestimo z domačim.

5. Že v ustavi je sprejeto določilo o pravici delovnega človeka do skrajšanja delovnega časa. Preiti na skrajšan delovni čas pa ni samo naša pravica temveč tudi naloga. Za uveljavitev teh pravic pa so določeni pogoji, kot je:

1. obseg proizvodnje, oziroma storilnost mora biti najmanj taka kot je bila pred uvedbo skrajšane delovnega časa;

2. neto produkt mora biti najmanj enak in

3. realni osebni dohodki ne smejo biti manjši.

Da bi te pogoje ostvarili je v podjetju izdelan program ukrepov, ki so za prehod na 42-urni delovni teden potrebni. Dolžnost vseh komunistov pa je, da se na svojih delovnih mestih trudijo in borijo za izvajanje teh sklepov, ker s tem ustvarjamo sebi in drugim boljše življenjske in delovne pogoje. Če se mi in ves kolektiv ne bomo resno zavzemali za izpolnitev pogojev za skrajšani delovni teden, bomo primorani vrniti se na 48-urni teden ali pa še nam bodo znižali osebni dohodki,

kar bi povzročilo nemogočo politično in gospodarsko situacijo.

6. Z novim načinom nagrajevanja je bil napravljen korak naprej, vendar moramo ugotoviti, da so instrumenti za izvajanje pravilnika še vedno dokaj pomanjkljivi. Vsi mi, predvsem pa strokovne službe se moramo truditi, da te pomanjkljivosti odpravimo in da bo delo pri izdelavi novih instrumentov na višji strokovni ravni.

Sistem s katerim je prepuščeno enotam, da same razpolagajo s sredstvi za osebne dohodke ne moremo smatrati za dokončen. Delati moramo na tem, da bo že v družbenem planu za prihodnje leto zajeta popolna decentralizacija sredstev. Skrb za razširjeno reprodukcijo, družbeni standard in drugo naj bo približana vsakemu proizvajalcu. Koncentracija sredstev na nivoju podjetja pa naj bo prostovoljno združevanje sredstev za skupne potrebe.

7. Potrebe v organizaciji dela, ki jih zahteva nenehen razvoj podjetja, zahtevajo tudi velike spremembe v organizacijski shemi podjetja to je modernejšo organizacijo. V tem cilju so organi samoupravljanja že večkrat razpravljali in odobrili sklenitev pogodbe z Inštitutom za sociologijo, mi podjetja to je modernejšo organizacijo. V tem cilju so organi samoupravljanja že večkrat razpravljali in odobrili sklenitev pogodbe z Inštitutom za sociologijo, mi podjetja to je modernejšo organizacijo. V tem cilju so organi samoupravljanja že večkrat razpravljali in odobrili sklenitev pogodbe z Inštitutom za sociologijo, mi podjetja to je modernejšo organizacijo.

Seveda bo pri tem veliko sprememb in osebne prizadetosti vendar, če nam je cilj večji gospodarski uspeh, boljši delovni pogoji se bomo morali marsikomu podrediti, priznati marsikatero nesmotnost, ki je sedaj pri nas pravilo.

Kadrovski sestav je po analizi, ki smo jo napravili neustrezen v velikem odstotku. Ta odstopanja bomo postopoma odpravili z doslednim izvajanjem ukrepov, ki jih je sprejel v svojih sklepih delavski svet podjetja, to so:

— na izpraznjena delovna mesta naj se zaposluje le osebe, katerih strokovna izobrazba ustreza zahtevam delovnega mesta;

— delavci, ki zasedajo delovna mesta, mestu kjer se zahteva višja izobrazba kot jo imajo, morajo manjkajoče dopolniti z izrednim šolanjem.

Poklicno napredovanje ne more biti omogočeno delavcu, ki nima osnovne izobrazbe, to je osemletke. Treba se je izogibati kakršnegakoli formalnega priznanja strokovnosti osebam, ki niso osvojila znanja potrebnega po profilu zahtev delovnega mesta.

Komisija za sklepe

IZVAJANJE SKLEPOV

Ce analiziramo delo osnovnih organizacij iz dostavljenih zapisnikov, ugotovimo, da še vedno nekaj osnovnih organizacij ne najde prave oblike dela, da obravnavajo na svojih sestankih največkrat le to kar jim je naročeno bodisi s strani tovarniškega ali občinskega komiteja ZKS. Morda bi lahko dobili odgovor na to iz analize o sestankih osnovnih organizacij.

Na sestankih najpogosteje govorijo isti ljudje, drugi pa molče. Strinjam se, da gre za heterogeno sestavo in različno stopnjo izobrazbe; tisti, ki bolje pozna družbene odnose, lahko tudi več pove. Zato se moramo potruditi, da bi več vedeli. Zdi se mi, da je molk pogosto tudi posledica organizacije dela. Ko že govorim o organizaciji dela naj povem tudi to, da smo v začetku tega leta imeli namen narediti organizacijske spremembe tako, da bi iz vseh sedanjih osnovnih organizacij (po številu osem) organizirali samo tri osnovne organizacije zaradi lažjega in enotnejšega dela, za kar pa osnovne organizacije niso bile najbolj navdušene. Ena od osnovnih ugotovitev je, da idejno-politična vloga ZK ne raste skladno s potrebami našega gospodarjenja pri starih metodah dela, nepravilnem odnosu članstva do organizacije itd., vendar to ne temelji na idejnih nejasnostih glede vloge Zveze komunistov v družbenem življenju, pač pa tudi v ozihi osebnih in drugih interesih.

Opazna pa je tudi premajhna angažiranost članov Zveze komunistov pri oblikovanju in urejanju stališč Zveze komunistov na raznih področjih družbenega življenja. V zvezi s tem pa se poraja še vprašanje odgovornosti, saj je opaziti, da se mnogokrat za kolektivno odgovornostjo krijejo osebna odgovornost in napake. Čestokrat nastaja vprašanje, kako lahko posamezni komunisti vnašajo socialistično zavest v okolje v katerem delujejo, če v praksi ne izvajamo politike ZK. Takšne posameznike je treba z vzgojnimi ukrepi prisiliti, da se obrnejo k lastni zavesti, potem pa naj vidijo, ali lahko govorimo o socialistični zavesti. Takšni največkrat pozabljajo, da imamo za seboj revolucionaren boj, da imamo sistem samoupravljanja in demokratske organe v tem sistemu, da ZK ni zunaj, temveč znotraj, sestavni del tega sistema, da imamo ne le svoje izkušnje, temveč tudi svoje mnenje, stališča, sodbe o problemih in pojavih, da oblikujejo svojo socialistično zavest v praksi.

Sklepe izredne delovne konference komunistov Železarne so na svojih sestankih vse osnovne organizacije temeljito obravnavale, nekatere sklepe pa celo

vnesle v svoje delovne programe. Ker pa ima današnji skupni sestanek namen, da pregledamo katere sklepe in kako smo jih izvršili naj podam pregled tudi po teh.

1. Vloga in naloge članov ZK, je rečeno, v prvem sklepu, naj se odražajo predvsem v utrjevanju vloge organov delavskega samoupravljanja, spoštovanju in izvajanju notranje zakonodaje, izvajanju nalog v zvezi z reformo, idejnim izobraževanjem članov kolektiva, predvsem članov ZK. Izvršitev tega sklepa ni moč povsem točno ugotoviti, ker je formuliran kot delovna smernica članov ZK. Ugotovimo lahko, da so člani ZK delovali v smislu utrjevanja delavskega samoupravljanja in interne zakonodaje. Začeli smo tudi izvajati naloge v zvezi z gospodarsko reformo. Obenem pa tudi vidimo, da še niso vsi člani dojeli globine gospodarskih sprememb in še imamo opravka z miselnostjo, da bomo bolje gospodarili in večjo tehnološko in splošno disciplino dosegli s postranskimi administrativnimi ukrepi.

2. Organizacija ZK si mora skupno z ostalimi organizacijami kolektiva prizadevati, da bo proizvodni program za leto 1966 uspešno zaključen, da bomo razpoložljiva finančna sredstva smotno uporabili, da bo organizacija dela prilagojena sodobnim metodam delitve dela, da se bo proizvodnja razvijala na čvrsti podlagi in s tem omogočila vključitev v mednarodno delitev dela. Kolektiv zadovoljivo izpolnjuje proizvodni program, a obenem kaže potrebo po kvalitetnejšem planiranju. Uporaba razpoložljivih finančnih sredstev je podrejena investicijski izgradnji novih obratov in je samo smotnost koriščenja razpoložljivih sredstev treba zasledovati na tem področju. Boljšo organizacijo in delitev dela zahteva prehod na 42-urni tednik in delitev OD po EE. Na tem področju je že napravljen prvi pionirski korak, moramo si pa prizadevati, da pri tem hitreje napredujemo. Ugotavljamo, da kolektiv ni dosegel zadovoljivih rezultatov oziroma uspehov pri vključevanju v mednarodno delitev dela.

3. Organizacija ZK mora sodelovati pri pripravi in tolmačenju, predvsem pa izvajanju notranje zakonodaje, to je pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih, dopolnitvi statuta podjetja na osnovi temeljnega zakona o delovnih razmerjih, pravilnika o delitvi sredstev za stimulacijo delovnih enot, pri izvrševanju sklepov organov delavskega samoupravljanja in drugih internih predpisov kolektiva. Organizacija ZK in njeni člani sodelujejo pri pripravi in tolmačenju in izvajanju interne zakono-

nodaje. Ugotavljamo, da interna zakonodaja še ni racionalno vsklajena in precizirana. Komunisti se moramo še naprej prizadevati, da se interna zakonodaja izpopolnjuje in da se sklepi samoupravnih organov dosledno izvajajo.

4. Organizacija ZK mora tesneje sodelovati z obratnimi delavskimi sveti, sindikalnimi odbori delovnih enot pri reševanju konkretnih nalog, predvsem pa vplivati na strokovne službe v podjetju, da bodo dale potrebne analize, priporočila in tudi odgovore na vprašanja, ki jih zahtevajo delovne enote. Gradivo za razprave na zasedanjih organov delavskega samoupravljanja mora biti pravočasno pripravljeno in s tem naj bi se končno enkrat odstranilo mnenje, da so predstavniki kolektiva zaradi enostranskega poznavanja problemov postavljeni pred dejstvo glasovati za ali proti. Organizacija ZK še ni naredila vsega po tem sklepu, kljub temu, da se je in se še prizadeva doseči kvalitetnejše informiranje kolektiva in večjo odgovornost napram delu in sklepom samoupravnim organom v obratih. Gradivo za razprave na zasedanjih delavskega sveta je v večji meri pripravljeno v primernih oblikah za razpravo in odločanje, prav tako pa so primeri, da je gradivo za važne sklepe pripravljeno za potrditev in je razprava več ali manj formalna.

5. V kolektivu se pripravljamo na skrajšan delovni čas, istočasno pa ugotavljamo veliko izgubo časa iz najrazličnejših razlogov in ne v mali meri tudi zaradi sestankov v delovnem času. Organizacija ZK si je zadala nalogo, da bo koordinirala delo z drugimi organizacijami in organi delavskega samoupravljanja ter službami, da se zniža število izgubljenih ur zaradi sestankov, sej in konferenc. Skratka, cilj vseh članov kolektiva mora biti, čimmanj nepotrebnih razgovorov in več učinkovitega dela pri skrajšanem delovnem času. Ugotavljamo, da je število sestankov med delovnim časom vse manj in se sklep izvršuje.

6. V delovanju organov delavskega samoupravljanja še vedno zasledimo pomanjkljivosti, ki so v večji meri odraz nepoznavanja razmer v kolektivu in znatno manjši meri odraz nezainteresiranosti. Pri izbiri kandidatov za predstavnike v organe delavskega samoupravljanja so vse politične organizacije v pravi luči prikazale vlogo in odgovornost teh organov, da je kolektiv premišljeno izbral svoje predstavnike, ki bodo lahko odločali tudi o novih gospodarskih razmerah o gospodarjenju v svoji mandatni dobi, predvsem pa pravilno odločali o usodi — perspektivi podjetja. Glede na potek volitev

v samoupravne organe in sistem novo izvoljenih samoupravnih organov ugotavljamo, da je bil upoštevan sklep delovne konference ZK.

7. Organizacija ZK se je obvezala, da se bo zavzemala za čim popolnejšo delitev dela, za postopno uvajanje sistema merjenja dela povsod tam, kjer so dani pogoji za neposredno stimulacijo. Interni akti naj bodo vsklajeni z dejanskimi možnostmi za decentralizacijo sredstev po delovnih enotah. Pravilnik je premalo, zato mora biti izvršena temeljita analiza o pogojih in kriterijih posamezne delovne enote za samostojno ustvarjanje in razpolaganje s sredstvi. Pri tem pa ne sme biti zanemarjen program razvoja podjetja. Organizacija ZK je pokazala doslednost temu sklepu v vsesplošni podpori novemu sistemu delitve in resnim zavzemanjem, da se le ta izpopolni. Pri tem pa bi morali biti vsi komunisti še bolj enotni v svojih hotenjih. Ugotavljamo, da še niso vsi interni akti vsklajeni z decentralizacijo za OD in da je doslednejša decentralizacija sredstev pod vlivom investicijske izgradnje.

8. Konferenca je sprejela sklep, da bo pomagala izpopolnjevati način informiranja kolektiva. Vsa prizadevanja doslej niso dosegla željenih ciljev, čeprav so komunisti tisti, ki odgovarjajo za to pomembno obliko seznanjenja članov kolektiva. Ugotavljamo, da pri informiranosti kolektiva ni bistvenega napredka. Pri tem je potrebno posvetiti večjo pozornost kvaliteti informacij kot pa količini, ki je že sedaj zadostna. Zavedati se moramo, da je kvaliteta informacij odvisna od kvalitete osnovnega sistema, v katerem dajemo informacije, o kompliciranem in nejasnem sistemu ni mogoče dati kvalitetnih informacij, za to je potrebno iskati napredek tudi v tej smeri.

9. Na področju varstva, zaščite je storjenega veliko premalo, čeprav nenehno poudarjamo, da je delovni človek najvažnejši člen proizvodnje. Možnosti za idealno zaščito v danih razmerah resda ni veliko, vendar ne smemo zanemariti dejstva, da se izdatki zaradi slabe preventive iz leta v leto večajo v najrazličnejših oblikah. Politične organizacije morajo biti pobudnik za rešitev tega težkega vprašanja. Kljub temu, da je na področju osebne zaščite bilo že storjenega precej, še ne moremo trditi, da je za varnost delavcev na delovnih mestih poskrbljeno res 100 %.

To se lahko delno opravičuje s specifičnostjo dela, vendar bo treba najti način, da se bo število nezgod zmanjšalo, čeprav učinkovitost varnostne službe ne smemo gledati samo skozi zmanjšanje števila nezgod, temveč tudi

KONFERENCE ZK

z moralne strani gledano z očmi poškodovanega delavca.

10. Mladinska organizacija združuje najboljši kader, nosilce proizvodnje, naše bodoče predstavnike v organih delavskega samoupravljanja, nima pa pogojev za razvoj in svoje osnovne vloge v taki meri kot želimo. Organizacija ZK mora sodelovati z mladinsko organizacijo, ne samo v pogledu dobrih odnosov, ampak konkretnih oblikah sodelovanja tako v proizvodnji, pri vzgoji, v društvi in organizacijah, predvsem pa v organih delavskega samoupravljanja. Ta sklep je delno izvršen predvsem kar se tiče vzgoje oziroma idejnega izobraževanja saj je šlo lepo število mladincev skozi Samoupravno politično šolo, ki je bila organizirana v preteklem letu. Vendar pa je potrebno, da se v bodoče tudi organizacija ZK skupno z mladinsko organizacijo postavi po robu vsem tistim, ki neopravičeno in neobjektivno kritizirajo in žalijo našo mladinsko organizacijo kot je bil to primer dne 1. 6. preko celjskega radia v zvezi proslave meseca mladosti.

11. Delitev dela med komunisti se že odvija po principu sposobnosti in smislu za konkretne naloge, vendar je še vedno premalo članov, ki bi svoje naloge tudi vestno opravili. Čut osebne odgovornosti v političnih organizacijah, organih delavskega samoupravljanja in na delovnih mestih je v veliko primerih pomanjkljiv, posledice tega pa so nezadovoljivi rezultati. Organizacija ZK bo take člane v bodoče na primeren način opozorila na osnovne naloge komunistov, če pa to ne bo zaleglo, pa tudi izločila iz svoje srede. Po tem sklepu so že narejeni prvi koraki in smo zaradi nedejavnosti tudi izključili dva člana iz ZKJ. Kljub temu pa je čut osebne odgovornosti pri nas še pomanjkljiv, prav tako pa ni osebna odgovornost zakonsko dovolj precizno razčlenjena. To pomanjkljivost je treba odpraviti tudi v naših internih aktih in normah.

12. Odnosi med člani ZK so bistveno drugačni kot v preteklem obdobju. Organizacija ZK mora tudi v bodoče skrbeti za pravilne odnose med komunisti, predvsem pa za odnos komunistov do ostalih članov kolektiva. Škodljive ostanke miselnosti posameznih komunistov in ostalih, da lahko uveljavljajo svojo lastno voljo izven danih pravic, moramo dosledno preprečevati na vseh področjih, tako kot v organizacijah in na delovnih mestih. Na ta sklep smo v zadnjem času polagali precej pozornosti in lahko ugotovimo, da tega problema ni čutiti v večji meri.

13. V svojih sklepah si je na kraju zadnja delovna konferenca zadala tudi nalogo, da bo skrbela za

pomladitev svojih vrst, pri tem pa dosledno upoštevala statut ZKJ. V svojih sklepih posebno poudarja tudi ideološko vzgojo članstva, predvsem mladih, ki bodo vstopali v organizacijo ZK. Ne moremo pa mimo dejstva, da smo po vprašanju sprjemoma novih članov napravili premalo in so dosedaj vsega samo osnovne organizacije predlagale za sprejem tri nove člane.

14. Nekoliko več pa je narejena po vprašanju idejno političnega izobraževanja članstva za kar se imamo zahvaliti organom upravljanja, ki so nam omogočili organizirati Samoupravno politično šolo, katera naj bi se nadaljevala tudi v bodoče.

15. Iz vsega povedanega bi lahko zaključili, da se je delo osnovnih organizacij od preteklih let le bistveno spremenilo v korist pozitivnega delovanja na področju

gospodarjenja, samoupravljanja in idejno-političnega, kakor tudi sodelovanja z ostalimi družbeno političnimi organizacijami. Kot slabost pa je ta, da še vedno zastajamo v pogledu kadrovske politike in to pri sprejemanju novih članov v vrste ZK, saj smo še vedno pod povprečjem manj kot 10 % zaposlenih v kolektivu. Postavlja se tu vprašanje, kje so vzroki, da tako počasi pridobivamo nove člane. Res je, da je tu do neke mere vzrok previsoka članarina, odgovornost, disciplina in drugo. Vendar se mi zdi, da bi morali iskati pravi vzrok za to drugje in to v prvi vrsti pri nas samih v našem delu.

— Vse osnovne organizacije naj še enkrat temeljito pregledajo in obravnavajo svoje delovne programe in jih prilagodijo tako, da bo iste možno do kraja leta realizirati.

— Potrebno je realizirati vse tiste bistvene družbeno-ekonomske spremembe, ki vplivajo na splošne razmere za delovanje članov ZK v našem kolektivu.

— Pregledati dejavnost vsakega posameznega člana ZK. Ostrejšše disciplinske ukrepe pa z večjo doslednostjo uporabljati napram nedejavnim članom.

— Vse osnovne organizacije naj bi še enkrat razpravljale o morebitni organizacijski spremembi, da se iz sedanjih osem organizacij organizira samo tri osnovne organizacije ZK.

— Kadrovske politiki posvetiti več pozornosti predvsem v pogledu sprejemanja novih članov v Zvezo komunistov, to naj bi bila naloga vseh nas in ne samo posameznikov kot doslej.

— Priporoča se več aktivnega dela članov ZK v organih upravljanja, predvsem sedaj, ko prehajamo na novo delitev dohodka po ekonomskih enotah.

Ivanšek Stane

Komunisti v samoupravnih organih

Že VIII. kongres, kakor tudi III. plenum CK ZKJ je posvetil načinu delovanja komunistov v razmerah samoupravljanja veliko pozornost, vendar se to vprašanje stalno ponavlja in vsiljuje, ker se pač naša družbeno ekonomska in politična struktura menja, ker se razvijajo tudi družbeni in proizvodni odnosi. V praksi lahko vidimo, da pomanjkljivosti na tem področju povzročajo težave in tudi motnje v življenju delovnih organizacij kakor tudi ostalih družbeno političnih skupnosti. Zato je tudi metoda in stil komunistov danes nekoliko bolj zapletena in idejno politično občutljiva. Ločiti je treba samoupravne pravice delovnega človeka, kakor tudi njegovo funkcijo od tega v čem so bistveni družbeni interesi.

Pri tem je važno, da v sistemu samoupravljanja postajajo komunisti čim samostojnejši v akciji ter da krepijo osebne in družbene odgovornosti. Brez takšnega delovanja in usmerjanja nas komunistov ni mogoče vplivati na razvijanje ustvarjalnega dela organov samoupravljanja in ostalih družbeno-političnih organizacij. Naša vloga je izredno važna, saj moramo kot najnaprednejša družbena sila nenehno se boriti, da bomo nosilci novih ukrepov in procesov ravno neposredni proizvajalci in da njim mi kot komunisti pomagamo pravočasno spoznati in uspešno premagati razno-razne težave in odpor. Zelo važno, oziroma najvažnejše je vprašanje koliko in kako člani naše organizacije ugotavljajo razna dogajanja v našem kolektivu in na podlagi teh opažanj usmerjajo idejno politično akcijo oziroma ali ostajamo izven tega okolja za možnostmi,

ki so že pred nami. Problem proizvodnje in produktivnosti dela ne smemo gledati samo s stališča tehnike oziroma ekonomike pač pa splošno družbeno-političnega vidika idejno političnega bistva teh problemov.

Ne glede na modernizacijo gospodarstva, na najnovejše znanstvene dosežke, specializacijo proizvodnje itd. se moramo zavedati, da je in ostane pravica delovnih organizacij, da samostojno in svobodno odločajo o medsebojnem razvoju vseh oblik gospodarstva, bodisi v tu ali inozemstvu. S pravilnim sistemom moramo ustvariti pogoje, da bodo ekonomski interesi nas vzpodbujali k vedno novim dosežkom. Člani ZK tega večkrat ne upoštevamo in bolj skrbimo oz. se poglabljamo v to, kdo se s kom združuje ne pa kako se združuje in ali so pri tem upoštevani ekonomski odnosi in interesi našega delovnega človeka.

Komunisti se moramo ob razširjeni materialni osnovi gospodarstva zavzeti za krepitev samoupravljanja v delovnih organizacijah prav posebno pa pri nas. Skupno z ostalimi člani kolektiva moramo odločati o oblikovanju in delitvi dohodka v posameznih delovnih enotah, o odnosu med enotami in drugih vprašanih proizvodnje in delitve, kar vse pa nam je zagotovljeno oz. nam omogočajo statuti in razni pravilniki. V načelih delitve dohodka moramo razumeti dosleden boj proti vsem oblikam uravnilovke, pri čemer moramo imeti stalno pred očmi razlike med kvalificiranim in nekvalificiranim delom, med kvaliteto in kvantiteto, potrebo po hitrejšem strokovnem in kulturnem napredku zaposlenih,

ne pa hierarhično razlikovanje med administrativnim in fizičnim delom formalne kvalifikacije in temu podobno. Važno pri tem pa je tudi to, da takšne odnose razširjamo tudi na ekonomske enote in na odnose med ekonomskimi enotami. Ravno mi komunisti smo dolžni boriti se proti vsem vrstam deformacij v delitvi, ker ravno to vpliva na politično stanje med ekonomskimi enotami, kakor tudi na produktivnost in zavest delovnih ljudi. Dolžni smo skrbeti in vzpodbujati, da bodo ustvarjeni res ugodni pogoji in možnosti za delo vseh kadrov kjer razvijajo in uvajajo novo tehniko, tehnološke postopke ali pa izboljšujejo organizacije dela. Važnejša delovna mesta naj bodo izpostavljena stalni konkurenci sposobnosti, kar odpira pot strokovnemu delu in vzpodbuja k stalnemu izpopolnjevanju znanja in sposobnosti.

Važen moment v razvoju podjetja je tudi raziskovalno delo, katerega se moramo lotiti odločno, seveda pa zagotoviti temu področju tudi ugodne materialne in druge možnosti. V pogojih novega ekonomskega poslovanja pri čemer je misliti na modernizacijo, prilagajanje proizvodnje novim zahtevam domačega in tujega trga, utrjevanju organizacije in poslovanja morajo ravno kadri odigrati najvažnejšo vlogo.

Če hočemo na današnjem stanku razčleniti in oceniti delo naših samoupravnih organov, moramo najprej ugotoviti, da samoupravljanje in nova delitev po delu, vnašata nova spoznanja v politiki in nove kvalitete v delovanju samoupravnih organov. Na nivoju podjetja je DS in UO v celoti doumel svojo funkcijo, ter

(Dalje na 6. strani)

Komunisti v samoupravnih organih

(Nadaljevanje s 5. str.)

je tu dosežena kvaliteta in na predek. Če navajamo takšno konstatcijo, je treba povedati to, da so priprave na zasedanja DS in UO mnogo bolj pripravljene, da so materiali članom pravočasno posredovani. Seveda so to predpogoji za normalno funkcioniranje samoupravnih organov, katere pa ne moremo prezreti.

Če danes ocenjujemo kakšna so naša spoznanja v samoupravljanju in kako naši proizvajalci na te procese gledajo lahko ugotovimo naslednje:

— Da so pri volitvah v samoupravne organe sodelovali vsi proizvajalci. Da se je kandidiranje obravnavalo resno in da so izbrani proizvajalci v samoupravnih organih, ki imajo, oziroma so si že pridobili določene izkušnje v samoupravljanju. Vendar tu ne moremo preko dejstva, da miselnost proizvajalca, ki živi osebno in družbeno od rezultatov svojega dela in od udeležbe v družbenem delu, je nedvomno drugačna od miselnosti proizvajalca, ki dobi »plačo« zaradi delovnega razmerja oba pa delujeta s svojo miselnostjo na okolje, vplivata na procese, ter oba imata iste pravice in dolžnosti. Uspehi samoupravnih aktivnosti se morajo kazati v pomembnih materialnih rezultatih, pa tudi v tem, da se otresemo spon zaostalosti in mezdne miselnosti, katere še vlada pri nekaterih proizvajalcih. Vendar v svojem bistvu ti proizvajalci niso samo krivi, da so obdržali takšno miselnost, pač pa naš prepočasn vpliv in naše delo s temi proizvajalci.

Ko postavljamo vprašanje ODS njegove pristojnosti in pravice odločanja, moramo izhajati iz statuta podjetja. Od 16 točk, ki so navedene v statutu se v 14 točkah navaja, da sprejema, obravnava, daje mnenja in skrbi. Samo v dveh točkah odloča; to je pri sprejemu in odpustu članov enote in o tistih za katere je posebej pooblaščen. Tu se seveda postavlja vprašanje, ali smo že dosegli takšen napredek in takšno kvaliteto pri ODS, da lahko damo večje pristojnosti v odločanje. To postavljamo kot vprašanje, ker se to obravnava kot zavora nadaljnjega napredka. V posameznih razpravah se omenja, ODS ne morejo doseči boljšega napredka oziroma večjo zainteresiranost, dokler ne bo več pristojnosti v odločanju predvsem v materialnem smislu. Pri tem vprašanju moramo točno vedeti kaj hočemo, kakšno razvojno stopnjo smo dosegli, ali smo izčrpali celoten repertoar pristojnosti, ali je nivo in kvaliteta ODS že preostala dosedanje okvirje, ki postajajo tesni.

Naš proizvajalec se oblikuje v posebnih izvirnih družbenih odnosih v razmerah, ki mu omogočajo popolno afirmacijo.

Vendar obvladati in razreševati probleme s področja samouprave, ter kvalificirano nastopati v samoupravnih organih postavlja pred proizvajalce zahteve po znanju. Vsebinska dela in poznavanje osnovnih vprašanj in problemov pa zahtevajo od proizvajalca aktivno delovanje, aktivno vključevanje, sodelovanje in poznavanje ne samo ozke interese delovne enote, temveč tudi podjetja kot celote. Vsebinska dela in vsakdanji problemi oblikujejo odnose in ustvarjajo pogoje za proizvajalce, da lahko spoznajo težino teh problemov. Vendar ob tem lahko ugotovimo, da aktivno zaživi ob določenem problemu samo del proizvajalcev, drugi del pa kaže zainteresiranost samo ob tistih vprašanjih, ki zadevajo njegov osebni interes, druge probleme pa bolj pasivno zasledujejo in se strinjajo z vsemi predlogi in rešitvami.

Če omenimo, kot neposredno obliko samoupravljanja zborni enot, lahko ugotovimo, da ta oblika samoupravljanja še ni našla mesta v našem kolektivu. Ta neposredna oblika je ostala zapisana v statutu, ni se pa uveljavila v praksi v taki obliki in v taki širini, da bi lahko proizvajalci neposredno odločali. Ne bi ponašal stvari, vendar je resnica takšna, da ob sprejemanju normativnih aktov, pravilnikov, družbenega plana podjetja sodeluje premalo krog proizvajalcev, ter odločitve o tem prepuščamo organom upravljanja. Vsi ti akti pa veljajo za vse člane kolektiva, ki bi morali o tem, če bi ne odločali pa vsaj sodelovati in biti seznanjeni, da se takšen akt ali

pravilnik sprejema. V zagovor, da ni zborov kolektiva navajamo, da med delovnim časom ne moremo sklicevati sestankov, da bi bolje izkoristili čas v proizvodnji. Po delovnem času pa proizvajalci ne ostanejo, da bi na zboru aktivno delovali in s tem uveljavili pravice, ki jim jih daje ustava in vsi naši akti, predvsem statut podjetja.

Pa naj ob tem postavimo vprašanje, kje je zavora za uveljavljanje zborov kolektiva. Ali v naših normativnih aktih, ali v naši široki demokraciji. V statutu podjetja smo obliki neposrednega upravljanja uzakonili in zapisali v 39. členu, da člani delovnega kolektiva podjetja neposredno z zborom upravljajo kolektiv. Če je to uzakonjeno in zapisano je verjetno naša demokracija tako široka in nam omogoča, da ne izvršujemo tistih nalog, katere smo si zastavili. Da ne bi bilo zmotnih mišljenj o tem, da mislimo tu na neposredno odločanje o vsem, ne oziraje se na objektivne možnosti in zakonitosti, temveč da v sedanjih pogojih upravljanja razvijamo mobilizacijsko vlogo, da čim več proizvajalcev zainteresiramo na tem, da se zavemo svojega položaja kot proizvajalci in v končni obliki kot upravljalci.

Predvsem smo komunisti odgovorni, če hočemo doseči napredek v samoupravljanju, da s svojim aktivnim neposrednim delom v organih upravljanja in v kolektivu zagotovimo ne samo kvaliteto, ampak da dosledno izvršujemo vse naloge. Da se v sedanjih pogojih ODS popolno angažirajo na izvrševanju vseh tistih nalog in dolžnosti, katere so v pristojnosti ODS, ter da s kvaliteto in večjim nivojem znanja pripravijo teren za decentralizacijo mate-

rialnih sredstev. V prihodnje je treba zagotoviti, da pri oblikovanju stališč sodeluje najširši krog proizvajalcev s tem, da naj zbori kolektiva prerastejo v stalno obliko in ne občasno.

Pri tem seveda ne bi smeli zagotoviti samo formalno stran, temveč naj bo to odraz menjanja naše dosedanje prakse.

Iz prednjega bi konferenci posredoval nekaj predlogov in to:

1. Poznavanje problemov
 - a) preko mesečnih poročil in ostalih publikacij, ki to problematiko obravnavajo.
2. Pridobivanje samostojnosti
 - a) s poglobljenim razmišljanjem in posluhom za akcije pri ostalih članih kolektiva.
3. Problem proizvodnje in produktivnosti
 - a) v prvi vrsti mora biti komunist na svojem delovnem mestu vzor ostalim.
 - b) širiti in zagovarjati mora variante za najboljše ekonomske rešitve.
 - c) Lastna stališča grajena na najekonomičnejših osnovah zagovarjati v organih upravljanja kjer je komunist vključen.
4. Samostojno odločanje
 - a) Z vsemi problemi naj bo komunist temeljito seznanjen.
 - b) Komunisti seznanjeni s problematiko morajo svojo informiranost prenašati na druge.
 - c) Premagati okorelost miselnosti, da je akcija že vnaprej določena in rešitev znana. Akcija mora biti formirana samostojno v vsakem posamezniku, da se na ta način preide do pravih skupnih rešitev.
5. Javnost dela
 - a) Član ZK se ne sme zapirati v ozek krog lastnega mišljenja temveč vse graditi na podlagi široke javne diskusije.
6. Stimulacija dela
 - a) Zavzemati se za take odnose v delitvi, ki bodo dejansko odraz vloženega truda in ekonomskega uspeha, ne pa odraz administrativne rešitve. Zagoričnik Ignac



Ce zasledujemo v zadnjem času naš družbeni razvoj, lahko ugotovljamo, da so vsi napori usmerjeni v utrjevanje našega gospodarskega sistema. Mi vsi, posebno pa člani ZK, imamo nalogo, da usmerimo vse napore za izvajanje gospodarske reforme, kar se tudi odraža v sklepih zadnjega plenuma CK ZKJ, ki je v celoti usmerjen na to.

Ce je k temu vprašanju usmerjena vsa dejavnost ZK, potem je povsem razumljivo, da je od teh pozitivnih rezultatov, ki bi jih naj dosegli, odvisen tudi neposreden delež vsake posamezne gospodarske organizacije, tako tudi naše. Vse to je pa moč doseči le na osnovi dobre organizacije v podjetju, dobrega poslovnega dela, kar pa je seveda odvisno od aktivnega udejstvovanja vseh članov kolektiva, članov ZK, posebno pa še dela organov upravljanja in vse kar je neposredno vezano na to dejavnost.

Naša naloga je danes oziroma naj bi bila predvsem v tem, da ugotovimo dejavnost in pa prispevek samoupravnih organov in s tem v zvezi tudi, kako je z našo interno zakonodajo v podjetju. To poudarjam predvsem zaradi tega, ker bi razpravljanje o vsebinskih vprašanjih predvsem terjalo več časa, večjih priprav, kar danes tu ni naloga, predvsem pa še zaradi tega ne, ker se ravno sedaj začnemo kazati prvi rezultati analize inštituta o delu organov upravljanja in prepričan sem, da bomo lahko koncem leta že razpravljali o tem, kje bomo ugotovili, kje so naše slabosti in kaj je treba predvsem vsebinsko izpopolnjevati. To omenjam predvsem zaradi tega, ker čestokrat slišimo kritike na vrsto problemov o kvalitetnejšem delu samoupravnih organov.

Da bo stvar razumljiva bi rad navedel samo nekatere:

a) vprašanje neposrednega delavskega samoupravljanja, kaj je pojem enega in kaj drugega. Kako je možno konkretno v naši delovni skupnosti uvažati enega ali drugega, kakšne so organizacijske oblike, ki dajejo prednost neposrednemu ali pa onemogočajo zaradi notranje organizacije neposredno samoupravljanje.

Razčistiti moramo vprašanje neposrednega in posrednega samoupravljanja predvsem iz aspekta nenehnega razvoja samoupravljanja.

b) Dalje je izredno zanimivo tudi razčiščevanje pojma kolektivnega in individualnega odločanja, ki se razlikuje in katerega je treba prilagajati specifičnostim v delovni skupnosti.

Proučevanje prednosti in slabosti kolektivnega in individualnega vodenja in odločanja nam nalaga pri določitvi organizacije upravljanja težko nalogo, če hočemo pravilno ugotoviti učinkovitost posameznih organov upravljanja in ustrezno porazdelitev pristojnosti posameznih organov. Dejstvo je, da ima individualno

Izvajanje notranje zakonodaje

kot kolektivno odločanje svoje določene pozitivne in določene negativne posledice, mi pa jih lahko rešujemo tako, da prilagajamo v obstoječi organizaciji dela ena ali drugo, uporabljamo pač tisto, ki daje največje koristi.

c) Tretje vprašanje, ki zahteva tudi daljšo obravnavo in analize je vprašanje centraliziranega in decentraliziranega upravljanja. Mi smo o teh vprašanjih zelo veliko razpravljali na sestankih in konferencah. Dejstvo je, da lahko govorimo o decentralizaciji upravljanja samo takrat, kadar imamo za to prilagojeno organizacijo dela, kadar je pogoj zato celotna tehnologija in subjektivni činitelji. To omenjam zaradi tega, ker mi neke zaradi splošne politične linije govorimo o čim hitrejšem decentraliziranju, čestokrat pa se premašo poglobljamo v objektivne pogoje, ki jih imamo in ki nam dajejo možnost za prenos večjih pravic na enote v posameznih obratih.

Teh nekaj in že iz tega izvira joči problemi zahtevajo obdelavo in še jasnejše odnose v upravljanju naše delovne skupnosti.

V tej razpravi bi rad opozoril na nekatera dejstva glede na izkušnje, ki jih imamo pri sedanjí organizaciji dela in sicer na delovanje organov samoupravljanja ter na našo notranjo zakonodajo.

Po naših sedanjih zakonitih predpisih imamo volitve v delavski svet in delavske svete enot vsako leto in se ti menjavajo za mandatno dobo enega leta. Tako praktično vsako leto izvolimo polovico novih članov v te organe. Ekonomskih enot imamo 16. Priprave za seje teh organov predvsem za delavski svet podjetja in za upravni odbor se vršijo centralno (mimogrede povedano, v bližnji bodočnosti nam bo uspelo tudi tu rešiti problem zasedenosti ljudi, ki bodo izključno delali na tem področju, tako da bodo tudi razni problemi, ki so dosedaj se pojavljali v bodoče odklonjeni, mislim, da je bila težnja tako političnih organov kakor tudi uprave podjetja pravilna, da se to vprašanje dejansko reši v čim krajšem času).

S sprejetjem novega pravilnika o delitvi OD je sprejeta tudi določena naloga, da je treba temeljito preanalizirati delo obratnih delavskih svetov tako po vsebinski plati, kakor tudi iz organizacijskega stališča. Da bo stvar razumljiva, naj navedem samo nekaj primerov: vprašanje obratnega delavskega sveta komercialne službe, dalje livarne valjev in obdelovalnice valjev, elektroplavža, jeklarne in valjarne in še mogoče nekaterih drugih. Dejstvo je, da

smo s sprejetjem pravilnika o delitvi OD izvršili pomemben korak dalje o prevzemanju odgovornosti obratnih delavskih svetov oziroma enot, saj družbeni plan, ki je neposredno vezan na ta pravilnik, določa tudi posameznim enotam različna razmerja delitve in s tem v zvezi vse posledice, ki iz tega izhajajo.

Drugo vprašanje, ki se tudi kaže iz vsakodnevne prakse, to je, da moramo jasneje in določneje opredeliti kompetence tako delavskega sveta podjetja, upravnega odbora in pa komisij, to pa predvsem zaradi tega, ker ugotavljamo, da imamo še vrsto problemov, ki jih mora reševati delavski svet podjetja, katere bi pa lahko reševal ali upravni odbor ali pa za to odrejene komisije, ker se s tem slabi dejavnost delavskega sveta podjetja, predvsem za tista vprašanja, ki so bistveno važna za celotno podjetje. (Naj navedem samo primer, da mora delavski svet razpravljati o delitvi 2.000 do 5.000 din sredstev, kar nima bistvenega pomena za podjetje, še manj pa, da mora najvišji organ upravljanja o tem razpravljati. V enakem odnosu je treba tudi razčistiti vprašanje dela upravnega odbora, da je jasneje potrebno odrediti njegov delokrog in pa odnose med delavskim svetom podjetja in pa med komisijami. Da je temu tako, se že kažejo analize, kjer ima upravni odbor po eni strani po statutu in poslovniku naloge, ki so bistvenega pomena za gospodarjenje, iz zapisnikov pa je razvidno, da je 60 % dela upravnega odbora predvsem reševanje kadrovske socialnih vprašanj).

No in končno še tudi neurejeno vprašanje dela komisij v odnosu do teh dveh organov. Mislim, da se moramo v naših prizadevanjih usmerjati v to, da če imamo komisije in teh imamo precej, potem moramo tem komisijam dati čimveč samostojnosti za posamezna področja njihove dejavnosti ne pa da bodo samo sestavljali predlogov za delavski svet ali za upravni odbor. To nam daje pogoj, da stremimo k kvalitetnejšemu in organiziranemu delu v naši delovni skupnosti. Rezultat teh prizadevanj pa mora biti končni gospodarski rezultat, zadovoljstvo članov delovne skupnosti in pa čimvečja aktivnost vseh nas posebno pa članov ZK.

Ne moremo mimo tega, da bi vsa ta prizadevanja, o katerih sem govoril, rodila uspehe, če ti isti člani naše delovne skupnosti posebno pa člani ZK ne bodo v teh organih aktivno sodelovali, ne bodo poborniki pozitivnih

stremiljenj, katera moramo doseči. Ob vsem tem pa se vprašamo, kje pa smo sedaj, ali naši člani ZK dejansko vlagajo svoja stališča v vseh teh organih upravljanja, ali so dejansko tisti, ki idejno usmerjajo vse ostale članke v teh organih, ali so dejansko tisti, ki jim je predvsem in v prvi vrsti osnovni cilj napredek našega podjetja, o tem pa naj člani sami spregovorijo.

Zakon o gospodarskih organizacijah je pred leti tudi določil, da mora vsaka delovna skupnost imeti svoj pravilnik. Ta pravilnik je z novo ustavo in z novimi zakonitimi predpisi bil ukinjen in je bil sprejet statut, ki je v bistvu ustava za našo delovno skupnost. Mi smo ga predlansko leto tudi sprejeli. Ta osnovni akt omogoča da v okviru naše delovne skupnosti sprejemamo tudi za posamezna področja ali pa za določene naloge krajšega ali daljšega časovnega obdobja pravilnike oziroma poslovneke podjetja. Mi imamo v našem podjetju sedaj trenutno 23 pravilnikov in poslovnikov. V zadnjem času je bilo prilično veliko razprav ali je potrebno, da v delovni skupnosti obstoja čimveč takih internih zakonov ali naj bo tega čim manj. No, mnenja so zelo različna. Mislim pa, da se bomo po vsej verjetnosti tudi mi ščasoma odločili, da bomo imeli teh pravilnikov čim manj.

Zagovorniki te teze namreč zagovarjajo, da je rezultat organizacije dela v delovni skupnosti odraz tudi v številu teh pravilnikov in poslovnikov, to se pravi, čim manj je teh, tem boljša in učinkovitejša je organizacija dela v delovni skupnosti. Mislim, da ne bom nič grešil, če se tudi tej tezi pridružimo mi, da ob dobri organizaciji in sprejemanju določenega sklepa, ki je bil predhodno prediskutiran in razpravljan, da je stvar samo operative, ki dejansko ta sklep izvajajo.

Dosedanja oblika in sistem sprejemanja pravilnikov in poslovnikov je bil tak, da ga je določena grupa, ki je bila za to odrejena, sestavila, pripravila osnutek in je bil potem dan v razpravo. Po razpravi s pripombami obravnavan na tej komisiji in končno sprejet na DS. O načinu pripravljanih takšnih pravilnikov mislim, da bi v sedanjih pogojih ne našli boljšega načina in sistema, kakor je pač ta, vendar pa to ni ovira za kvalitetno obravnavo teh aktov.

Povsem razumljivo je, da to zahteva:

1. stopnjo odgovornosti tistih, ki morajo posredovati ta material in stopnjo odgovornosti tistih, ki morajo sprejemati ta material;

2. najti obliko najbolj dostopnega razpravljanja, ki daje možnost vsakemu članu naše delovne skupnosti, da dotični material razume, ga spozna, na njega lahko daje svoje pripombe in končno, da ugotovi smoter tega, za kaj gremo v sprejemanje takšnega akta;

(Dolge na 8. strani)

Zunanja trgovina je vedno bistveni odraz stopnje gospodarstva določene dežele, odraz teženj in hotenj v gospodarstvu. Velike spremembe v nacionalnem gospodarstvu se vedno in intenzivno odražajo tudi v politiki zunanje trgovine. Zaradi tega je razumljivo, da obsega naša gospodarska reforma v naši zunanji trgovini tudi reformo. Kakor v našem gospodarstvu nasploh, tako predstavlja gospodarska reforma tudi v naši zunanji trgovini kvalitetno prelomnico in je torej nujno, da obravnavamo obe obdobji — pred in po reformi, ločeno.

Osnovna značilnost položaja jugoslovanskih železarn v naši zunanji trgovini je bila pred reformo predvsem v tem, da je železarnam priznan status neizvozne panoge. Pred reformo je to pomenilo, da je osnovna naloga železarn, da oskrbujejo domače tržišče. Železarne so sicer bile zadolžene za izvoz, vendar so bile sankcije v primeru neizvrševanja izvoznih obveznosti neefikasne. Pri internem razdeljevanju izvoznih obveznosti med posamezne železarne pa so bili upoštevani razni objektivni izgovori kot tehnična zastarelost, neprimeren proizvodni asortiman, prevelika domača potreba in podobno. Zaradi tega smo lahko delili železarne pred reformo na tiste, ki sploh ne izvažajo ali pa minimalno, dalje na tiste, ki izvažajo le na področja z nekonvertibilnimi plačilnimi sredstvi — v to grupo prištevamo tudi našo železarno — in končno še na tistih nekaj železarn, ki so dejansko lahko izvažale ali pa so bile voljne izvažati tudi na področja s čvrstimi plačilnimi sredstvi.

Ob takšnem tretiranju izvoznih obveznosti sta bila pred reformo uvoz na eni strani in izvoz na drugi, praktično povsem ločeni in neodvisni materiji. Izvrševanje ali neizvrševanje izvoznih obveznosti je sicer tudi pred reformo predstavljalo določeno merilo in vpliv pri dinamiki dodeljevanja deviznih sredstev za uvoz, vendar je v kritičnih primerih vedno prevladovalo mnenje, da je nujno reševati proizvodnjo tudi ob neizpolnjevanju izvoznih obveznosti. Obseg, teža uvoza pred reformo tudi ni bilo merilo pri določanju izvoznih obveznosti. Izvozne obveznosti so si postavljale železarne dejansko same, individualno, neodvisno od obsega in usmerjenosti uvoza z že omenjenimi opravičili o neprimernem asortimanu proizvodnje, o zastarelosti in podobno.

Z gospodarsko reformo smo dobili tudi nova merila v odnosih do izvoza in uvoza. Železarne so sicer še zadržale status neizvozne panoge, toda v bistveno drugačnem pomenu. Po gospodarski reformi pomeni status neizvozne panoge le, da bodo železarne dobile za en čvrsti izvozni dolar več kot enega uvoznega, skoraj dva uvoznega dolarja, toda šele po ostvarjenem izvozu. V primeru neizvrševanja izvoznih obveznosti pa bodo železarne avtomatično ostale tudi brez uvoznih dolarjev. Nobeno opravičilo, ki bi zagotovilo uvoz tudi ob neizvrševanju izvoznih obveznosti ni več sprejemljivo. S tem doslednim

PROBLEMATIKA

pravilom je uvoz dejansko in povsem konkretno vezan na dotok deviznih sredstev ustvarjenih z izvozom.

Za boljše razumevanje interne delitve izvoznih obveznosti na posamezne železarne v okviru Združenja jugoslovanskih železarn, se moramo na kratko zadržati še na problemu cen predvsem pri izvozu na čvrsta področja.

Skoraj dosledno so domače cene za večino proizvodov v praktično vseh državah, tudi v visoko razvitih, višje od tako imenovanih »svetovnih« cen. Povsem razumljivo je, da so te razlike med jugoslovanskimi cenami in tako imenovanimi »svetovnimi« še občutnejše kot je to primer pri visoko razvitih deželah. Zaradi tega predstavlja sleherni izvoz na področja s čvrstimi plačilnimi sredstvi, kjer je konkurenca najmočnejša, znatne finančne žrtve, še posebej po reformi, ko je pravkar omenjeni odnos cen še neugodnejši.

Problem cen pri izvozu pa pomeni, da nobena od železarn ni pripravljena izvažati na konvertibilno področje več kot ji to narekujejo njene lastne uvozne potrebe po že omenjenem kriteriju — za en izvozni dolar skoraj dva uvozna. S tem smo dobili skoraj povsem novo situacijo, nove odnose v okviru katerih bo morala izvažati na področja s čvrstimi plačilnimi sredstvi vsaka železarna, ki želi s teh področij tudi uvažati. In med takšne železarne, z znatnim uvozom iz Zapada moramo prištevati tudi naše podjetje.

Med železarnami so seveda dopustni tudi medsebojni dogovori, ki omogočajo, da določena železarna opravi izvoz za drugo, s tem, da železarna, ki koristi izvoz druge, povrne le tej vso finančno izgubo, ki je nujna posledica izvoza na čvrsta področja. Takšni dogovori že obstajajo, na to temo pa se bom povrnil nekoliko kasneje.

Pred gospodarsko reformo je bil naš izvoz usmerjen le na tako imenovana klirinška področja tj. v vzhodno-evropske dežele, Indijo, Egipt in Izrael. Izvoz na ta področja je iz leta v leto naraščal in smo v letu 1964 presegli 1,3 milijone dolarjev izvoza. Vzrok za takšno usmerjenost je iskati predvsem v tem, da ta tržišča čutijo silno pomanjkanje materiala in so zaradi tega pripravljene sprejemati tudi material, ki tehnično ni vedno na nivoju norm. Vemo pa, da je v naši zastareli valjarni nemogoče dosegati dolžine in tolerance, ki jih predvidevajo norme in dosledno zahtevajo zapadno-evropski kupci. In ker je bilo naše vzmetno jeklo vse do letošnjega leta praktično edini izvozni artikel, je razumljivo, da smo lahko vršili ekspanzijo le na področja, ki so tolerirala tehnične pomanjkljivosti našega materiala.

Za pravilno razumevanje tudi vseh vzporednih sprememb in novo nastale situacije v kateri se je znašlo naše podjetje po reformi, je nujno, da pojasnim še nekatere značilnosti jugoslovanske plačilne bilance nasploh.

V naših zunanji trgovinskih odnosih so razvrščene države s katerimi trgujemo v 3 grupe. Prva so dežele, ki so spremenile svoje nacionalne valute v čvrste (kot je dolar, DM, Lit ipd.), drugo grupo sestavljajo vzhodno evropske socialistične dežele in tretjo grupo vse ostale dežele kot je Indija, Egipt in podobno.

Bistvena značilnost naše zunanjetrgovinske bilance je ta, da imamo močan deficit v trgovini s prvo grupo, in močno aktivno bilanco v odnosu do večine dežel druge in tretje grupe.

Temu primerno se izvoz v dežele prve grupe tj. dežele s čvrstimi plačilnimi sredstvi forsira, omejuje pa se uvoz, nasprotno pa se izvoz v dežele druge in tretje grupe omejuje, forsira pa se uvoz iz teh dežel.

Tako v novih pogojih po reformi je postal povsem nezanemljiv izvoz na področja, na katerih si je naše vzmetno jeklo že zagotovilo kljub tehničnim pomanjkljivostim določen sloves in tradicijo. Nasprotno pa je postal izvoz

Izvajanje notranje zakonodaje

(Nadaljevanje s 7. str.)

3. to je končna faza, kjer govorimo o sprejemu tega in izva-

janju. Če vse te ugotovitve apliciramo sedaj na našo prakso, potem vidimo, da imamo vrsto negativnih pojavov, ki omogočajo takšno kvalitetno delo pri tako važnih vprašanjih, kot so ta.

Statut ZK govori o enotnosti akcije, govori o demokratičnem centralizmu, ki zahteva določeno odgovornost in določeno disciplino vsakega člana ZK. Mislim, da lahko zelo veliko povemo ravno iz tega področja. Predvsem se kaže neaktivnost naših članov ZK v tem, da ni enotnosti v posameznih stališčih, za katera bi morala biti med člani ZK zelo jasna. Če govorimo o problemih, ki vodijo v boljše gospodarjenje, kjer ni odvisno od subjektivnih sil, potem bi moralo biti tu že v samem začetku enotno stališče članov ZK. Borba mnenj se lahko razvije samo takrat, kadar govorimo o načinu doseganja tega cilja. Drugi problem, ki se pojavlja, je ta, ki kaže izredno površnost obravnavanja teh aktov, kar je danes

možno vse dokumentirati, saj so zapiski sej ODS zgovorna prizadevanja reševanja posameznih problemov. Naj navedem samo primer lanskega leta; ko se je družbeni plan za lansko leto obravnaval več kakor dva meseca v obratih. Takih primerov je več, mislim, da se lahko pri tem vprašamo, kjer je odgovornost vodstva v enotah, posebno pa še članov ZK.

Najbolj negativno pri vsem tem pa je to in mislim, da je treba v organizaciji ZK do kraja razčistiti tak odnos, ko je samoupravni akt sprejet, ki je bil toliko in toliko časa v razpravi in je bila dana vsakemu možnost sodelovanja v tej razpravi, pa se pojavlja potem, ko je bil ta akt že sprejet na najvišjem organu upravljanja, kritike, pripombe, včasih celo omalovaževanje, to ne velja, drugo ni pravilno v pravilniku itd. itd.

Med temi je tudi veliko članov ZK, ki se po vsej verjetnosti ne zavedajo, da kršijo svojo disciplino, da pozabljajo, da je bila njihova osnovna naloga kritike, predlogov itd. takrat, kadar je bilo to v obravnavi, ne pa potem,

ko je bilo to v obravnavi, ne pa potem, ko je ta pravilnik postal zakon za podjetje, ko ga je treba izvajati.

Teh nekaj problemov navajam predvsem zaradi tega, ker mislim, da smo v organizaciji sami predvsem pa člani ZK odločno premalo storili na tem, da poznajo interno zakonodajo, da poznajo naše samoupravne akte ne samo za sebe, temveč da so tudi tolmači teh zakonskih predpisov ostalim drugim članom.

Vemo pa nasproti temu primeru, ko se posamezni člani ZK v svojih diskusijah izživljajo in govorijo o nezakonitosti posameznih organov pozabljajo pa pri tem na statut in na vse ostale samoupravne akte in kar je najbolj žalostno, da se pred javnostjo s takimi izjavami tudi osmešijo.

Predlagam TK, da v jeseni ali v prihodnjem letu dejansko posveti eno delovno konferenco tej problematiki, ki je življenjsko važna za življenje in delo članov delovne skupnosti, za delo članov ZK v svoji organizaciji in pa za napredek delovne skupnosti kot celote.

Stane Sotler

IZVOZA

za katerega dejansko trenutno še nismo sposobni, tj. izvoz na področja s čvrstimi plačilnimi sredstvi, naša obveznost, katere realizacija je pogoj za oskrbo našega podjetja z uvoznimi surovinami, pomožnim materialom, instrumenti in podobno.

In kakšne so naše obveznosti do izvoza v letošnjem letu?

Z izvozom na področja s čvrstimi plačilnimi sredstvi mora naše podjetje v tem letu ustvariti devizni priliv v višini 352.000 \$ (440 milijonov starih din). Na ostala področja pa lahko izvozimo za 72.000 \$ (90 milijonov starih din). Skupna izvozna obveznost za naše podjetje je 424.000 \$.

In kakšne so naše možnosti za realizacijo te obveznosti?

Vzmetno jeklo je doslej naš najuspešnejši izvozni artikel. Vendar tehnično naše vzmetno jeklo zaostaja za zahtevami tržišč s čvrstimi plačilnimi sredstvi, predvsem v dolžinah in tolerancah. V zastarelem obratu teh pomanjkljivosti ni mogoče odpraviti, kupci pa tudi niso voljni prilagajati se tehnično manjvrednemu materialu. Zaradi tega ni nobenih resnih izgledov, da se bomo lahko ob sedanjih pogojih resneje vključili z vzmetnim jeklom v krog dobaviteljev za čvrsta plačilna sredstva.

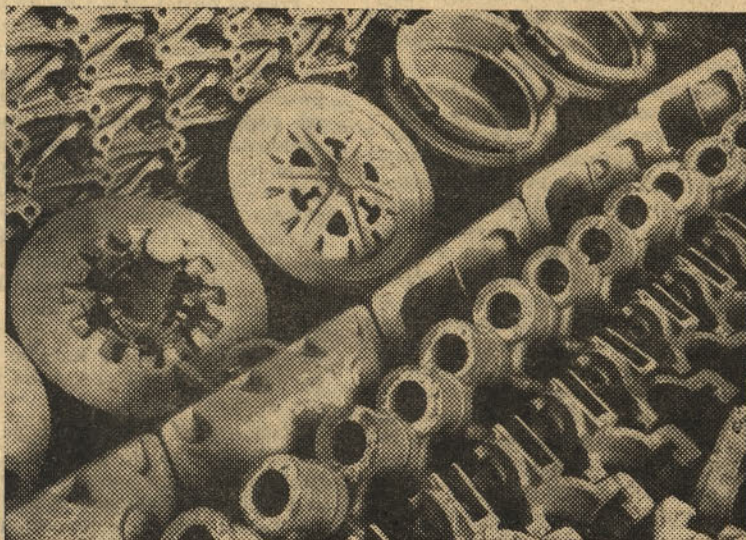
S plasmanom naših valjev se podjetje ukvarja že tudi vrsto let. Praktično obdelujemo dežele oz. tržišča vseh treh grup, vendar trenutno ni računati na uspehi na področjih s čvrstimi plačilnimi sredstvi. Konkurenca je izredno močna, krog dobaviteljev in kupcev je običajno zaprt in je potreben silen napor, da bi se prodrl v ta krog. Poleg tega uživa tovrstna proizvodnja običajno državno podporo in zaščito v različnih oblikah. Problem so tudi naši dolgi dobavni roki in ozek asortiman.

V začetku tega leta smo pristopili k akciji, da bi uspeli vezati uvoz valjev za potrebe jugoslovanskih železarn za izvoz naših valjev. V tem smislu je sprejet tudi zaključek na sestanku Odbora komercialnih direktorjev pri UJZ. Vendar, to je dolgotrajnejši proces in v tem letu še ni upati na uspeh. V ilustracijo naj navedem, da so nekatere firme možnost vezave odbile, nekatere pa se prav opredno izjavljajo za takšno možnost.

Ulitki nam trenutno dajejo največ možnosti izvoza in trenutno predstavljajo najprimernejši izvozni artikel za zahtevna zapadno-evropska tržišča. Dejansko so ulitki namenjeni ravno najrazvitejšim deželam, ki imajo razvito avtomobilsko, traktorsko industrijo, industrijo poljedelskih strojev in podobno. Do danes žal ne moremo beležiti v izvoznem plasmanu uspeh, ki so možni če

bomo spremenili naš odnos do problema izvoza nasploh. Tu predvsem mislim, da bomo za dela za katera smo se sami odločili vztrajati na njihovi realizaciji. Prepričan sem, da bi bilo možno doseči boljše rezultate kljub povsem neustrezni opreči. Na vsak način pa moramo vztrajati na minimalnih obvezah izvoza na eni strani zaradi zahtevnega uvoza repromateriala, na drugi strani pa, si pripravimo tržišče za plasman po vključitvi v proizvodnjo novo zgrajenih kapacitet livarne.

V sedanjih pogojih dela je potrebno hitreje, nakazovati vse probleme, ki se pojavljajo pri takšnih neuspehih in z večjo doslednostjo pristopiti k reševanju. Zlasti je pa pomembna ta naloga zaradi izvoznih obvez, ki izhajajo iz aranžmana z Jugobanko za izgradnjo nove livarne.



Med naše, če smemo uporabiti ta izraz, izvozne artikle uvrščamo tudi gotove vzmeti, ki bi jih izvažali, v sodelovanju s Kraljevim in B. Kidričem, Maribor. Izstavljenih je nekaj kooperantskih ponudb, konkretnih rezultatov pa še nismo registrirali.

Skupen problem vsem našim izvoznim artiklom pa so cene, ki bi lahko bile dosegljive na tako imenovanih čvrstih področjih. Problem cen v odnosu na nas še zaostruje gospodarska politika članic Evropske gospodarske skupnosti, ki ščitijo izvoz članic pred konkurenčnim izvozom nečlanic — in Jugoslavija ni članica EGS, s tako imenovanimi preferencialnimi carinami. Poudarjam pa ponovno, da so ravno za KGR odlične dosegljive relativno najugodnejše cene.

Ob takšnih pogojih in možnostih za realizacijo naših izvoznih obveznosti, od katerih zavisi naš celotni uvoz v tem letu, je bilo nujno iskati zasilnih rešitev. Prva možnost je bila v tem, da zaupamo Železarni Sisak, da prevzame v realizacijo del naših izvoznih obveznosti, seveda pod pogojem, da nosi odgovarjajočo izgubo, ki jo povzroči takšen izvoz, naše

podjetje samo. Ponudba Železarn Sisak je bila dejansko sprejeta s strani vseh ostalih železarn. Za naše podjetje bi Železarna Sisak ustvarila izvozni priliv v višini 136.000 \$. Nadomestilo izgube pri izvozni realizaciji v tej višini pa znaša za naše podjetje približno 45 milijonov starih dinarjev.

S tem naša izvozna obveznost za letos in za področje s čvrstimi plačilnimi sredstvi še ni bila krita. Manjkalo je še 216.000 \$. V tej vrednosti pa smo sklenili s firmo Jugoexport Beograd že pogodbo za 1.300 ton valjanega materiala s posebnim aranžmanom.

Ta izvoz seveda še ni realiziran, so pa precejšnji izgledi, da ga bomo realizirali v teku leta, pričakujemo celo največ v teku III. kvartala. S tem bi našo iz-

ske resnosti, točnosti itd. Skratka, kupcem smo uspeli vsiliti prepričanje, da je sleherni ulitek za naše podjetje nov problem, nov in dolgotrajen eksperiment. Vsiljuje se seveda vprašanje kdo bi naj bil pripravljen izpostavljati se našim eksperimentom. V svetu je tudi na tem področju super-produkcija in uspevajo lahko le najbolj seriozni proizvajalci — dobavitelji.

Ne bo odveč, če posebej poudarim, da zahtevna tržišča ne morejo osvojiti na hitro. Često so potrebna tudi leta in za osvojitve tržišča za plasman tolikšnih količin ulitkov bodo prav gotovo potrebna leta.

Za zaključek še kratek povzetek naše trenutne situacije in perspektive in kam naj bi bile usmerjene naše skrbi in napor.

Dosedanje — letošnje gibanje izvoza je zelo neugodno, vendar računamo na izboljšanje v III. in IV. kvartalu t. l. Perspektiva za prihodnje leto pa je zelo negotova in zaskrbljujoča. Neugodnega gibanja izvoza doslej v uvozu nismo čutili, ker smo koristili devizni kredit, ki ga je Jugobanka odobrila vsem železarnam. Vnaprej pa s takšnimi krediti ni računati in bo ves uvoz odvisen od tekočega priliva deviznih sredstev od izvoza. In še več, devizni kredit, ki smo ga koristili v prvih petih mesecih t. l. bomo morali vrniti koncem tega in v začetku prihodnjega leta. Trenutno smo z uvoznimi materiali zadovoljivo preskrbljeni, je pa tudi res, da je trenutno naša uvozna blagajna praktično prazna. Nadaljnja devizna sredstva pa bodo dotekala kakor se bosta odvijala oba izvozna aranžmana.

Naše skrbi pa naj bi bile usmerjene v dve logični smeri:

1. Izvozu na zapadnoevropska tržišča dati vso prioriteto in posvetiti vso skrb in v tem duhu pristopiti na podlagi analize dosedanjih težav in problemov k odpravi event. pomanjkljivosti, ki so morda botrovala takšnim težavam in problemom;

2. Predvsem pa do skrajnosti omejiti uvoz surovin, pomožnih materialov in sličnega. Smatram, da imamo ravno v uvozu dosti rezerv. V novih pogojih vezave uvoza na izvoz omejevanje uvoza na najnujnejše ni več deklarativna državljanska dolžnost, temveč tudi računica podjetja. V primeru neizpolnjevanja izvoznih obveznosti pa bo, ne samo omejevanje uvoza temveč tudi izpad uvoza, nujna posledica.

3. Še v teku letošnjega leta moramo kritično pregledati celoten uvoz in ga zreducirati le na tiste artikle, katerih res ni mogoče nadomestiti z domačimi. To nas obvezuje, da k temu delu pristopimo programsko, da proučimo današnjo tehnologijo in da s postavljenim razvojnim programom dosežemo postavljene cilje.

Arsenšek Bogomir

ORGANIZACIJA DELA -

Razprava na III. plenumu je močno poudarila po krepitvi osebne in kolektivne odgovornosti. Ustavno določilo pa izrecno uveljavlja osebno odgovornost. V poglobljenem sistemu samoupravljanja vse bolj težimo k širši materialni osnovi, s tem pa se vse bolj večja zainteresiranost in odgovornost proizvajalcev za vse tisto, od česar sta odvisna proizvodnja in poslovanje podjetja.

Pri obravnavanju pojma odgovornosti imamo pred očmi dvojne vrste odgovornosti, in sicer subjektivno in objektivno ali podjetniško odgovornost. Pri tem velja pripomniti, da zakon o delovnih razmerjih pozna samo odgovornost za povzročeno škodo in odgovornost zaradi kršitve delovne dolžnosti. Obseg kršitve delovne dolžnosti je prikazan v pravilniku o delovnih razmerjih. Odgovornost za povzročeno škodo pa je predpisana v samem zakonu o delovnih razmerjih, kjer je določeno, da mora tisti, ki je povzročil škodo delovni organizaciji bodisi namenoma ali iz nepazljivosti, to škodo povrniti. Zakon pooblašča delovno organizacijo, da more to škodo izterjati, v kolikor je povzročitelj sam ne poravnava. Prepuščeno pa je podjetju, če tako škodo sploh izterjuje, kajti večkrat bi taka škoda ogrožala delavčovo eksistenco, če bi jo moral v celoti poravnati (na primer zastružba valja, vrednega 4 milijone din, ki je izmeček). Znano je, da podjetje obratuje z določenim obratovalnim rizikom, vendar ni mogoče postaviti točne meje, do katere višine je odgovoren delavec in kolikšen del škode je predpisati obratovalnemu riziku.

Odgovornost posameznega delavca v delovni organizaciji bi morala biti razvidna iz analitske ocene delovnega mesta in iz odločbe o nastavitvi. Nazven se subjektivna odgovornost omejuje samo na direktorja podjetja kot organa upravljanja, izjemoma pa določeno odgovornost nosi delavec sam, če je storil kaznivo dejanje oziroma če je bila škoda povzročena s kaznivim dejanjem.

Upravni odbor in DS pa širši družbeni skupnosti ne odgovarjata kot organa upravljanja, ker mora direktor v vsakem primeru skrbeti za zakonitost sklepov organov upravljanja in ima 54. čl. temeljnega zakona o podjetjih pravico oziroma dolžnost, da opozori na nezakonite akte.

Za prenos določenih odgovornosti na posamezne delavce v podjetju bi zaradi jasnosti dolžnosti in odgovornosti bilo potrebno vsakemu odgovornemu delavcu iz analitske ocene delovnega mesta predložiti obseg njegovih dolžnosti in ga zavezati k odgovornosti. Pomanjkanje subjektivne odgovornosti in nejasnosti v

pogledu odgovornosti večkrat privedeta do nastanka hujše materialne škode, ki jo je potem dolžno podjetje plačati družbi iz naslova objektivne odgovornosti.

Odgovornost se ne sme obravnavati samo s stališča disciplinskih izrekov, kazni ali v kazenski odgovornosti. Z razvojem demokratičnosti in samoupravljanja moramo postati bolj občutljivi za kršitev pisanih in nepisanih pravil, normalnih aktov podjetja, ki urejajo odnose v podjetju. V novih pogojih gospodarjenja moramo predvsem razstriti odnos do vseh postavk družbenega plana, materialnih sredstev in sredstev za delo. Odnos do delovnih naprav in njih vzdrževanje mora postati naša prva dolžnost. Skladno z materialnimi pogoji moramo doseči varno in zdravo delo vseh zaposlenih. Z javno kritiko, kot posebno obliko moramo analizirati vse škodljive pojave tako v procesu proizvodnje (slab izkoristek kapacitet, povečanje izmečka, materialna škoda, odnos do kupcev itd.), v skrbi za delovnega človeka kakor tudi v dosežkih dela in poslovnih poslih podjetja. Razne kršitve tehnološke in delovne discipline, ki so v podjetju še prisotne, moramo reševati z večjo odgovornostjo in konsenzualnostjo. Zastritev odgovornosti ne pomeni samo urejanje odnosov v podjetju, temveč tudi napore za krepitev samoupravljanja.

Poleg že povedanega pa moramo v bodoče izdelati jasna in točna pravila ravnanja, s katerimi želimo upoštevati in krepiti postavljene odnose v našem delu. Prav zaradi zaščite teh odnosov pa moramo izvajati sankcije, ki naj prizadenejo vse kršitelje. Takšna usmeritev v bodoče naj bo tudi prispevek k oblikovanju družbene, moralne in politične odgovornosti.

Večanje produktivnosti, ki je ena osnovnih nalog v razvoju gospodarstva, se ne dosega samo z novimi stroji, modernejšo opremo, boljšimi pogoji dela in podobno, temveč pretežno z dobro organizacijo dela ter optimalnim koriščenjem vseh razpoložljivih sredstev pri delu. Cilj organizacije mora biti izsleditev optimalnih rešitev ne samo s stališča tehnologije in ekonomike, temveč tudi zadovoljitev samoupravnih zahtev.

Ustvarjanje teh nalog pa je seveda treba zaupati strokovnjakom, kajti tudi organizacija je znanstvena disciplina, enako kot je to tehnika, medicina, sociologija itd.

Vsako bo potrnil, da je neprijemljivo lažje določati in razvijati organizacijo dela v novih tovarnah kakor pa v starih, kjer so že zakoreninjena navada, načini dela, medsebojni odnosi in podob-

no. V starih tovarnah ni dovolj predpisati nove organizacijske oblike in nove metode dela, ampak predvsem preobraziti miselnost ljudi ter ljudi pridobiti za to, da spoznajo in priznajo prednosti boljše organizacije.

Danes poznavanje in koriščenje organizacije kot vede ni več privilegij vrhunskega vodilnega kadra, temveč se mora z njo seznanjati vsakdo, ki sodeluje v proizvodnji. Tudi samoupravljanje zahteva vedno večje poznanje organizacije in pravilno razumevanje tega področja, ker to daje osnovo za pravilno reševanje mnogih problemov, ki se vsakodnevno pojavljajo.

Pri nas doslej sistematične preobrazbe organizacije nismo izvajali, ampak smo samo krpali tam, kjer je bilo že zelo očitno, da je potrebna ureditev. S sodobnejšimi prijemi smo skušali urediti preklasifikacijo del, ki se opravljajo ter izvršili priprave za prehod na mehanografsko obdelavo podatkov s področja nabavljene materiala. Obračun materiala bomo začeli vršiti na mehanografskih strojih čim dobi mehanografski center v Celju, katerega ustanovitelj je tudi naše podjetje, potrebne stroje, kar bo po predvidevanju že čez kakšen mesec ali dva.

Naši organi upravljanja pa so uvideli potrebo, da je nujno čimprej korenito in sodobno urediti tudi celotno organizacijo podjetja. Zaradi tega smo sklenili dolgočnejšo pogodbo z Inštitutom za sociologijo v Ljubljani. Na Inštitutu so določili team sodelavcev, ki sodelujejo pri tem obširnem delu. V ekipo sodelavcev Inštituta niso vključeni samo strokovnjaki s čistega področja organizacije, temveč tudi sociologi, psihologi in filozofi, tako da ni dvoma, da bo predlog organizacije premembno vsestransko temeljito obdelan. Seveda pa mora biti pri tem vsakomur jasno, da so tudi najboljši organizacijski predpisi neučinkoviti, ako jih prizadeti pomanjkljivo ali pa sploh ne izvajajo. Zato bo predvsem od nas odvisno, kako bomo spremembe sprejeli in jih izvajali ter kako velike bodo koristi našega sodelovanja z Inštitutom.

V dosedanjem delu sodelavci Inštituta z našo pomočjo vrše tako imenovano sondažo podjetja, tj. v potankosti ugotavljajo sedanje organizacijsko stanje (in to iz treh vidikov: organizacijskega, ekonomskega in sociopsihološkega). To je potrebno, kajti le na osnovi vsestranskega poznavanja sedanjega stanja je možno ugotoviti, kaj je dobro in kaj slabo in graditi novo, boljše zgradbo. Ta dela bodo v kratkem končana, nakar bomo dobili obširno poročilo o ugotovitvah nato pa bomo

skupno postavili cilje, ki naj jih spremenjena organizacija doseže. Vsaka organizacija podjetja je namreč odvisna od ciljev podjetja (ekonomskih, tehnoloških, samoupravnih itd.), zakonskih predpisov družbeno-ekonomskega sistema, razpoložljivih kadrov, razpoložljivih sredstev za delo in še in še. Cilje podjetja je treba postaviti konkretno, vse ostalo pa upoštevati pri izgrajevanju organizacijske oblike.

Dogovor z Inštitutom zagotavlja, da novoorganizacijska zgradba ne bo vsiljena podjetju in samo teoretično izdelana, ampak bo temeljila na skupnih dogovorih, naša naloga pa seveda je, da razumemo potrebe sprememb in predvsem da vse organizacijske predpise točno in disciplinirano izvajamo. Ker predstavlja sodelovanje z Inštitutom za podjetje tudi precejšen izdatek, je vsekakor neobhodno, da iz tega izvlečemo tudi maksimalne koristi, to se pravi, da moramo že v naprej biti trdno odločeni, da bomo vse prednosti, ki nam jih bo dala sodobna organizacijska oblika, izdelana na znanstvenih osnovah, res tudi uveljavili, pa če prav bi pri tem bilo za nekatere posameznike to tudi malce boleče.

Ker vemo, da organizacija ni statična, ampak mora dinamično nenehno slediti razvoju podjetja, je jasno, da tudi ta nova oblika ne bo dokončna, ampak se bo morala tudi naprej nenehno razvijati in spremljati razvoj gospodarskega življenja in razvoj samoupravljanja. To pa nam bo lažje, ko bomo imeli trdne znanstveno postavljene temelje, kar pričakujemo od sodelovanja z Inštitutom.

DSP je dne 16. 3. 1966 odobril uporabo spremenjene kvalifikacijske strukture po stopnjah strokovnosti od I. do VII. in ukinitev dosedanjega kvalifikacijskega sistema, ki je močno odstopal od realnih zahtev delovnih mest. Tako odstopanje je dajalo nerealno sliko o potrebah kadrov v našem podjetju in onemogočalo kakršnokoli učinkovito, oz. realno kadrovsko planiranje.

Pri iskanju potreb kadra po pravilniku in dejanske zasedbe delovnih mest za potrebe zunanjih organov, smo bili vedno predmet kritike, da imamo napačno kadrovsko politiko, ker dovolj ne skrbimo za strokovnost našega kadra, saj jim je prav tako odstopanje bilo glavna podlaga za razprave in argument za očitke. Vsi smo pa vedeli, da je taka kvalifikacijska struktura v pravilniku bila le posledica kriterijev pridobivanja sredstev za plačni fond v preteklih letih, sedaj pa le ovira za delo v kadrovskem področju.

odgovornost - strokovnost

Vzpostavitev VII. stopnja zahtev strokovnosti se je stanje močno približalo zahtevam delovnih mest, čeprav še ne povsem v popolnosti, kar je delno vzrok tradicije in ponekod vsklajenost ali nevsklajenost števila priznanih točk za delovno mesto. Popolno vskladitev bomo lahko izvedli postopoma.

Največje odstopanje je bilo pri kategoriji VK in KV. V to kategorijo so bili uvrščeni delavci z VK izpitom, poklicno šolo, pa vse do krajše priučitve brez vsake izobrazbe, celo brez tečajev. VK delovna mesta smo delno razvrstili v V. stopnjo (zahteva srednja šola), del v IV. stopnjo (poklicna šola), precejšen del pa v III. stopnjo (daljša priučitev z izpitom), čeprav so bila po starem načinu uvrščena celo v VK kategorijo.

Naša struktura po pravilniku je skoraj povsem vsklajena s strukturo po srednjeročnem planu SRS, odstopa pa od načrta plana za SFRJ, kar osebno smatram, da je podatek o odstotku za visoko in višje šolski kader previsok in verjetno izhaja iz zahtev delovnih mest po pravilniku, kar ni povsem vsklajeno z dejanskimi zahtevami.

Struktura dejanske zasedbe in potreb po pravilniku in po srednjeročnem planu SRS pa odstopa pri šolanih kadrih vseh treh stopenj šol od poklicnih pa do visokih. Po sedanjí strukturi 53,7 % kadra se mora izučiti za svoje delo v podjetju na delovnem mestu praktično in teoretično, torej ena od osnovnih nalog izobraževalnega centra podjetja. 46,3 % pa potrebuje daljše ali krajše redno ali izredno šolanje, imamo pa v podjetju še vedno le 29,4 % ljudi, ki imajo priznano šolsko izobrazbo, 70,6 % pa priučenih na delovnih mestih.

To odstopanje bomo postopoma odpravili z doslednim izvajanjem ukrepov, ki so že nakazani v sklepih DSP in kadrovske komisije pri DSP in sicer:

— na izpraznjena delovna mesta naj se zaposluje le osebe, katere strokovna izobrazba ustreza zahtevam delovnega mesta;

— kader, ki zaseda delovno mesto, kjer se zahteva višja izobrazba od osebe, mora manjkajoče dopolniti z izrednim šolanjem.

To velja predvsem za mlajši kader, saj je analiza pokazala, da je v strokovno administrativnih službah 36,6 % neustreznega kadra, ki je mlajši od 30 let in od tega je 12 %, ki ima manj kakor 5 let delovne dobe.

Poklicno napredovanje ne more biti omogočeno delavcu, ki nima osnovnega znanja iz 8-letke ter s tem se izogibati, oz. odpraviti kakršne koli formalno priznanje strokovnosti osebam, ki niso povsem osvojili znanja določenega

po programu, oz. po profilu zahtev delovnega mesta.

Za potrebe podjetja in izboljšanje strukture kadra sedaj štipendiramo 182 učencev poklicnih šol, 19 študentov visokih šol in 19 dijakov srednjih šol različnih strok.

Po letih predvidevamo, da bo končalo šolanje in se zaposlilo naslednje število štipendistov:

	šole klicne iz po-	šole srednje	šole visoke
1966	43	9	6
1967	58	6	3
1967	53	2	3
1968	81	2	4
1969 (vpis 66/67)	40	2	5
1970	—	—	1
Skupaj	222	19	19

Torej z zaposlitvijo tega kadra bi se struktura popravila, vendar je tu glavna ovira, da nimamo prostih delovnih mest za vse štipendiste, ker te zasedajo delavci z večletno prakso, nimajo pa potrebne šolske izobrazbe. Kader, ki je štipendiran, je predvsem predviden z ozirom na razširitev proizvodne in druge dejavnosti podjetja ter da zamenja del kadra, ki bo pri prihodnih letih odšel iz podjetja. Strukturo bomo izboljšali tudi s kadrom, ki že izredno študira, saj po naši evidenci izredno študira na raznih šolah 62 članov kolektiva, od tega jim 27 podjetje pomaga s plačilom šolnine, prostim časom in podobno. Poleg tega računamo še na kader, ki je sicer trenutno odsoten zaradi odsluženja vojaškega roka ali drugo in sicer:

	članov kolektiva
VII stopnje	1
VI stopnje	1
V stopnje	6
IV stopnje	31
Skupaj	39

Problematično je izobraževanje poklicnega kadra (IV. stopnje) metalurške stroke, ker poklicne šole tega ne izobražujejo in bomo morali najti rešitev med ŠIKC in podjetjem, sicer bomo v bodoče deficitni s tem kadrom.

Pričakujemo pa, da morebitno pomanjkanje srednje, višje in visoko strokovnega kadra bomo lahko pridobili s pomočjo Zavoda za zaposlovanje, v kolikor bo finančna stimulacija tega kadra tudi njihovem prispevku v podjetju primerna.

Ugotavljamo, da tudi štipendiranje ne daje prav nobene garancije, da si bo podjetje zagotovilo kader s tem. To utemeljujemo z dejstvom, da je naše podjetje v preteklih dvanajstih letih štipendiralo 136 dijakov in študentov (tu niso všteti učenci poklicnih šol) in je od teh sedaj v podjetju le 69 ali 50,8 %. Vsi ostali so odpadli ali med študijem, največ pa potem v času zaposlitve.

Obstoječa strokovnost, tam kjer je pomanjkljiva, je brez dvoma defna ovira za hitrejši razvoj in še uspešnejše delo, čeprav pretežni del tega kadra daje vse od sebe, da bi čimboljše opravili svoje delo. Ker ni teoretične širine, po navadi tudi ni napredka in zastaja za tempom tehničnega in splošnega razvoja.

Uverjeni smo tudi, da vsi tisti delavci, ki sicer imajo strokovno

znanje, pa ne dajejo vedno vse od sebe, oziroma da svojemu znanju primerno zadosti in prispeva k uspešnejšemu delu v podjetju. V precejšnji meri pa prihaja do izraza premalo posredovanje strokovne pomoči kadru, ki je na osnovi svoje prakse zasedel ključna in zahtevnejša delovna mesta.

Ker je odstopanje od strukture po zahtevah delovnih mest približno enako tako v strokovno administrativnih, vzdrževalnih in proizvodnih enotah, nastopajo povsod približno enaki problemi, da kader, ki nima potrebnega znanja, uporabi veliko več časa za svoje delo, kakor bi normalno, če bi posedoval več znanja, torej počasneje se rešujejo naloge in zahteve večje število zaposlenih.

Slabo strukturo kadra imamo skoraj v vseh širokovno administrativnih službah. Pomanjkanje ekonomistov z visoko ali višjo šolsko izobrazbo, tako v komerciali, kakor v finančnem, oziroma plansko analitskem sektorju dejavnosti nadomeščajo osebe s srednjo ali celo nižjo šolsko izobrazbo. Potrebe bomo lahko krili s štipendisti, saj jih štipendiramo 5 na visoki šoli. Ker nam ni uspelo doštipendirati študentov elektro in predvsem strojne stroke, nam bo primanjkovalo tega kadra v prihodnjih letih, nima pa informacije, da bi sedaj primanjkovalo tega kadra. Pomanjkanje pa že občutimo pri delovnem kadru v proizvodnih obratih, ker ti kadri morajo imeti, poleg strokovnega, tudi znanje s področja organizacije dela in psihologije dela, ker šole ne dajejo in bomo morali v prihodnje poskrbeti za izobrazbo tega kadra prav s tega področja. Tugomer Voga

NOVE OSNOVE DELITVE OD

Skoro na vseh sestankih družbeno političnih organizacij pa tudi samoupravnih organov v ekonomskih enotah je največ govora o delu samoupravnih organov, o njihovih odločitvah, realnosti teh odločitev, o uspešnosti razprav v organih samoupravljanja in koliko so sploh upoštevane odločitve in sugestije, ki jih delovni sveti EE sprejemajo in posredujejo dalje. Dosti kritike je čuti na ta račun in ta kritika je umestna. Predlogi in sklepi teh DS niso upoštevani, včasih ne dobe niti pritrdilnega, niti odklonilnega odgovora, še več, predlogov niti ne posredujejo naprej na UO in CDS, temveč se porazgube v predalih za to odgovornih službah. Delo DSEE zato izgublja na svojem bistvu, interes delavcev DS pa pada. Če analiziramo pro-

bleme s katerimi se samoupravni organi v EE ukvarjajo pridemo do zaključka, da so izgubili, oziroma si sploh niso pridobili kompetenc s katerimi jih je pooblastila naša ustava. Stvari, ki jih obravnavajo so disciplinske narave, v glavnem pa so usmerjeni v ustvarjanje dohodka. Ne trdim, da je to napak, vendar samo skrb za ustvarjanje dohodka ne more biti vse, kar je v kompetencah EE. Samoupravljanje bo dobilo svoj smisel in bo v interesu delavcev zavzelo bistveno mesto, ko bodo lahko delavci tudi neposredno odločali o tem kako se dohodek, ki so ga ustvarili tudi razdeljuje. Neposreden vpliv na ustvarjeni dohodek pa bo zopet povečal interes za povečanje tega dohodka.

Prvi korak v tej smeri, je bil napravljen, ko smo sprejeli pravilnik o delitvi dohodka, to je, ko je bil z novim pravilnikom omogočen diferenciran obračun ustvarjenih sredstev po EE. Tu moramo opozoriti na negativne pojave, ki so nastali s tem v zvezi. Žal so bili taki negativni pojavi tudi v vrstah ZK. Ker je novi način delitve, oziroma obračun ustvaril prevelike razlike v dohodku posameznih enot je velik del članov ZK zavzel do pravilnika odklonilno stališče. To je napačno. Načelna stališča našega pravilnika so povsem v skladu s stališči našega samoupravnega sistema in v skladu z zdravo ekonomsko logiko. Zdrava ekonomika so pa osnovne težnje družbene reforme, ki je v (Dalje na 12. strani)

Nove osnove delitve OD

(Nadaljevanje z 11. str.)

teku pri nas. Rušenje teh principov pa je rušenje vseh naših ciljev, ki jih je pred nas postavil III. plenum CK ZKJ. Tega se moramo zavedati vsi komunisti.

Namen pravilnika ni bil ustvarjati razlike, temveč postaviti vse ekonomske enote v enakopraven položaj na isto startno osnovo. Če so se pojavile razlike, ki so nerealne, ni krivda v sistemu pač pa v inštrumentih delitve, v družbenem planu, nerealno postavljenih proporcij itd. Negirati sistem je neopravičljivo, temveč je dolžnost komunistov, predvsem komunistov v strokovnih službah, da se te anomalije odpravijo in stalno usklajujejo. Razlike naj temeljijo le na boljšem delu in na boljšem ali slabšem gospodarjenju.

Prvi odziv na novo diferencirano delitev pa je imel v gibanjih znotraj podjetja tudi pozitivne posledice. Nikdar še ni bilo takih teženj po čistih računih v medsebojnih odnosih; zelo se je povečal interes tako delavcev kot vodilnih delavcev za strukturo stroškov, za ekonomičnejše poslovanje. Notranje rezerve o katerih je bilo včasih toliko govora in za katerih iskanje smo sprejeli celo kup le več ali manj uspešnih deklarativnih sklepov so na ta način prišle na površje, kajti čisti računi so jih, oziroma jih še bodo hitro odkrivali. Zdaj je šele postalo očitno, kako je stari sistem v katerem so se sredstva prelivala iz enega proizvođa, iz ene dejavnosti na drugo zamagljeval stanje.

Kritike, ki so naperjene proti pravilniku ne morejo biti utemeljene na tak način, kot je dostikrat čuti, v naših vrstah. Za primer vzemimo, kar dostikrat slišimo »Saj smo ravno tako delali« še bolj garamo, kot oni pa manj zaslužimo in isto dela kot oni pa manj zasluži. Tovariši take trditve so nesmiselne. Samo delo oziroma količina dela ne glede na to kako je bilo opravljeno ne more biti merilo za nagrajevanje. Opravljeno delo dobi svojo potrditev ali, če hočete svojo vrednost šele takrat, ko je prodano, ko njegovo vrednost potrdi trg. Naj vzame tak kritik za pomoč pri svojem delu doma za primer vzemimo dva delavca, da mu nanosita vodo. Eden bo nosil ves dopoldan in jo nanosil 3.000 l, drugi bo ravnotako hitro nosil, a jo bo med tem pol prelil pa jo bo nanosil samo 1500 l. Oba sta enako delala, samo efekt dela je bil različen. Dvomim, da bo enako obema plačal. V podjetju ne more biti drugače in tega se moramo zavedati. Osnova za boljše nagrajevanje je lahko samo večji dohodek. Kritiki pa naj bodo podvržene razlike, ki nastajajo administrativno z napačno ali slabo postavljenimi proporcijami delitve.

Globoko sem prepričan, da bodo te kritike prenehale, ko bo tudi pri nas prepuščeno ekonomskim enotam, da same razpolagajo z vsem ustvarjenim dohodkom in ne samo z deležem za osebne dohodke. In ta cilj naj bo eden osnovnih v našem programu za naslednje obdobje.

Kdor kolikor toliko spremlja naše družbeno dogajanje po tisku ali radiu je opazil, da je premik v tej smeri po vsej državi že zelo močan. Ta premik se čuti ne samo v zveznih ali republiških odnosih, temveč tudi v samih podjetjih. Danes tudi skupščina razpravlja o spremembah zakonskih predpisov, ki so ovirali decentralizacijo sredstev znotraj podjetja na EE. In, da to ni samo neka nova nada v našem gospodarskem gibanju, nam potrjujejo prvi uspehi v podjetjih, ki so že prešla na ta novi sistem. Za primer naj navedem Železarno Siskak, je v tem prišla najdalj v naši stroki in rezultati so očitni, saj je planirani dohodek na zaposlenega za letošnje leto 100.000 starih din, ali istočasno povečanih skladih in nezmanjšanih vlaganj v družbeni standard. Da ta plan ni iz trte izvrt, nam priča dejstvo, da je povprečni OD tam že danes nad našim kljub temu, da je bil lani občutno pod našim.

Popolna decentralizacija sredstev mora biti naš program, ki bo zajet že v družbenem planu za prihodnje leto. Skrb za družbeni standard za razširjeno reprodukcijo in drugo mora biti približno konkretno vsakemu proizvajalcu. Vsak mora imeti neposredno možnost odločati o vseh stvareh, ki so zanj in njegovo enoto življenjskega pomena. Ne trdim, da danes proizvajalec nima nobene možnosti vplivati na uporabo teh sredstev, toda ta možnost je v našem notranjem sistemu še tako maginarna, da je priključno ni.

Ne mislim, da je ta decentralizacija razcepljenje že tako pičlih sredstev. Ne, toda vpliv na trošenje teh sredstev mora biti neposreden. Sistem je danes težko predpisovati, ker bo vsako podjetje izkazalo svojstven način, pač v skladu s svojimi specifičnim položajem. Ali bo ta sistem centralnega obračunskega mesta ali interne banke ali česa drugega ne vem, toda to niti ni bistveno.

Bistveno je, da prenesemo skrb in odločanje za to na EE. Sredstva pa se naj prostovoljno koncentrirajo in ne centralizirajo, kar je bistvena razlika. Če so prenešene te kompetence na EE, ter tudi same odločajo o usmerjanju viška ustvarjenega dohodka, pa naj gre ta v razširjeno reprodukcijo ali v družbeni standard ali OD. Pri tem ne smemo pozabiti, da je podjetje prostovoljno združenje EE, ki imajo vsaj zakonito pravico do odcepitve in so združene službe le s ciljem cenejših uslug ne pa centralnega upravljanja ali vodenja.

Vzemimo za primer standard. Če recimo potrebuje neka enota določeno število stanovanj za svoje delavce, pa lastnih sredstev nima dovolj, si iz koncentriranih sredstev, ki so zbrana v ta namen v ostalih EE sposodi potreben denar, da zadosti svojim potrebam. Sredstva naj potem z določeno obrestno mero v ta sklad tudi vrne. Podobno naj bo tudi s sredstvi za razširjeno reprodukcijo. Tako bodo odnosi med enotami razčiščeni, dohodek se ne bo tako ali drugače prelival iz obrata v obrat, s proizvoda na proizvod in ne bo zamegljenih slik o rentabilnosti. Če smo to lahko uredili, oziroma še urejamo v državnem merilu, zakaj ne bi toliko lažje v podjetju.

Če je nek obrat rentabilnejši, naj ima tudi več možnosti za razvoj, saj bo tako prej ustvaril večja sredstva, ki jih bo lahko vlagal oziroma posojal manj rentabilnim, da si z mehanizacijo in osvajanjem novih proizvodov ustvarijo možnost za boljšo rentabilnost.

Mislím, da ni nobene bojazni, da bi obrati ali enote na račun višjih OD zanemarile skrb za razširjeno reprodukcijo, saj menim, da smo toliko ekonomsko že zreli. Končno pa je tu družbeni plan podjetja.

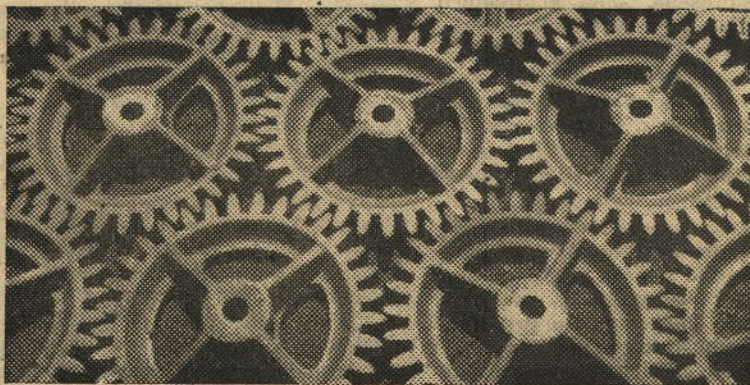
Centralno razlaščenje sredstev ekonomskih enot in centralistična prerazdelitev pa vodi v nezainteresiranost proizvajalcev za ekonomska dogajanja. Bojazn, da bi ne našli sporazuma o prioritetenosti vlaganja v to ali drugo, ta je po mojem povsem odveč, saj bi plana in ekonomske programe izdelovale centralizirane službe in z jasnimi programi se ni težko solidizirati. Če mi bo jasno predloženo, da so sredstva, ki sem jih ustvaril, trenutno bolj potrebna komu drugemu, da bodo bolj rentirana, da bom potem imel več možnosti, da zadovoljim lastne potrebe, bom seveda priznal prioriteto drugega. Posebno če mi bodo lastna sredstva vrnjena z obrestmi. Še na nekaj bi opozoril, kar menim da je nujno v ekonomskih odnosih. Dostikrat čujemo kritiko na račun strokovnih služb, ki da jih je preveč, da rastejo, da niso efektivne itd. Opozoril bi, da so te kritike dostikrat neutemeljene. V modernizirani proizvodnji na vsak način raste odnos med zaposlenimi neposredno v proizvodnji in delavci v posredni (če se tako izrazim) proizvodnji, in to v korist slednjih. Čim višja je stopnja mehanizacije in modernizacije tem večje je število delavcev v strokovnih službah. Seveda pa je to pogojeno z rastjo modernizacije.

Menim pa, da bodo ta nasprotstva odstranjena, ko bomo znali realno oceniti vrednost deleža v dohodku vsakega proizvajalca, oziroma vsakega proizvoda, ki je v procesu proizvodnje tega proizvoda od surovine pa do prodaje sodeloval. Tudi strokovna služba mora s svojim delom ustvarjati dohodek oziroma participirati na dohodku tako, da lahko ustvarja sredstva tudi za lastno razširjeno reprodukcijo. Skratka, menim, da mora biti ta v odnosu s proizvodnimi enotami tako, kot so te medseboj in o čemer sem govoril prej pri decentraliziranih sredstvih.

Poiskati te pravične deleže pa je osnova za naš gospodarski sistem, ker le iz tega izvirajo vse anomalije in razprtije. In dolžnost vseh komunistov v podjetju je, da to iščemo. Seveda bodo še velike težave pri normalizaciji vseh teh gibanj tako v podjetju, kot zunaj njega dokler bomo imeli sistem planiranih cen, dokler se ne bodo te prosto formirale na trgu. Mislím pa, da je to lahko regulirani na nivoju podjetja z medsebojnim sporazumom.

Ko se bomo približali temu sistemu o katerem sem govoril, bo naše samoupravljanje res samoupravljanje. Takrat bo odveč bojazn za nedelavnost delavskih svetov, ker bo vsak zainteresiran za njegovo delo. Teh nekaj osnovnih misli je tu nametano, v medsebojnih diskusijah pa bomo te stvari razčistili, našli izhodišča in to je pravi študij sklepov III. plenuma, ne pa čitanje referatov plenuma na sestankih ZK.

Dipl. ing. Barborič Janez



Že v osnovnem predpisu naše družbene ureditve, Ustavi, je sprejeto določilo o pravici delovnega človeka do skrajšanega delovnega časa na 42 ur tedensko. Temeljni zakon o delovnih razmerjih že konkretno predvideva 42-urni delovni teden kot reden delovni čas, sprejet je bil tudi poseben zakon o prehodu od 48 na 42-urni delovni teden in ta predvideva petletno razdobje, ko bodo morale vse delovne organizacije preiti na tako skrajšan delovni teden.

Preiti na skrajšan delovni čas ni le pravica delovnega človeka, ampak tudi istočasno naloga.

Osvoboditev dela kot poračanje zgodovinsko pogojenih družbeno-ekonomskih neenakosti in odvisnosti ljudi pri delu, ki je zagotovljena z odpravo mezdnih odnosov s samoupravljanjem delovnih ljudi, razvojem produkcijskih sil in skrajševanjem delovnega časa.

Kot člani delovne skupnosti imamo pravico uživati sadove svojega dela in napredka po načelu »vsak po svojih sposobnostih — vsakemu po njegovem delu«, naša dolžnost pa je, da si te pogoje v okviru družbenih norm tudi ustvarimo za kar so dani vsi pogoji. Demokratično politični odnosi nam omogočajo, da uresničujemo svoje interese, pravico do samoupravljanja ter vse druge pravice za lasten razvoj, zlasti v organih samoupravljanja in družbeno političnih organizacijah.

Pri našem skupnem delu in akcijah moramo uveljaviti solidarnost in sodelovanje pri razvijanju pobud v prid celotnemu kolektivu, in družbeni skupnosti. Ko govorimo o vlogi organov delavskega samoupravljanja, pravicah in dolžnostih delovnega človeka, ne smemo prezreti dejstva, da je organizacija Zveze komunistov s svojim usmerjajočim delom v pogojih socialistične demokracije in družbenega samoupravljanja glavni pobudnik politične aktivnosti za nadaljnji razvoj, posebno za krepitev socialistične družbene in demokratične zavesti ljudi.

Pri vsakodnevnom delu in takih ter podobnih akcijah kot je zagotovitev pogojev za prehod na skrajšani delovni čas, ne smemo prezreti osnovnih pravic in dolžnosti delovnih ljudi v samoupravljanju in to:

— da upravljamo v delovni organizaciji neposredno ali po organih upravljanja;

— da organiziramo proizvodnjo in skrbimo za razvoj in napredek;

— da določamo o rabi družbenih sredstev in z njimi razpolagamo v syrho doseganja čimvečjih učinkov;

— da razporejamo dohodek in zagotavljamo razvoj materialne osnove svojega dela;

— da odločamo o pravicah in dolžnostih, ki izvirajo iz neposrednega dela oziroma delovnega razmerja.

Za prehod ni samo zahteva, oz. določilo v naših pozitivnih predpisih, ampak so tudi določeni pogoji katere mora delovna skupnost zagotoviti, da bo prehod na skrajšani delovni čas tudi ekonomsko in družbeno utemeljen. Pogoji so strogi, kar je tudi razumljivo, saj od 42-urnega delovnega tednika mora tako delavec, kakor družbena skupnost nekaj imeti, če ne več pa vsaj enak gospodarski učinek, kakor sta ga imela pred prehodom, seveda z manj delavnimi urami za delovnega človeka, ne pa istočasno z enako ali manjšo intenzivnostjo

disciplinirano trudili, da predvidene pogoje dosežemo.

Analiza je pokazala, da je najtežji vsekakor prehod v obratih elektroplavž, jeklarna, valjarna, ker tu brez novozaposlenih tudi pri najboljši volji ne gre. Saj je tudi izkoriščanje kapacitet že tako napeto, da s tako velikim povečanjem proizvodnje, ki bi zagotovila, da tudi pri povečanem številu zaposlenih produktivnost ne bo padla, ne moremo računati. Zato pa se bo treba v vseh ostalih enotah boriti za čim boljše storilnost, da vsaj na nivoju podjetja dosežemo če že ne povsem

vala več kot 4, nove delavce, vendar bi z ozirom na odločbo inspektorata za delo morala namesto povečati, zmanjševati eno in drugo. V načrtu za prehod pa je komisija upoštevala njeno sanacijo, ki je predvidena z družbenim planom, čeprav je ta dolgoročnejša in ne bo mogla biti izvršena do predvidenega prehoda. To pa ne bi povzročilo večjih motenj pri doseganju predvidenih uspehov celotnega podjetja.

Nimam namena spuščati se v podrobnejšo analizo po posameznih enotah, temveč se nekoliko zadržati na karakterističnih podatkih ekonomskega učinka po prehodu in okvirni rekapitulaciji obvez za doseg predvidenih ciljev. Tako je predvideno, da bi se fizični obseg proizvodnje povečal za 8.283 tone (6%), število zaposlenih za 167 ljudi (8%). Lepše bi se slišalo, da bi se število zaposlenih povečalo za enak %, torej 6% kakor proizvodnja, kar bi morda lahko dosegli s polnim izkoriščanjem vseh možnosti organizacijskih ukrepov in delovnega časa v celem podjetju.

Skupno naj bi se povečal dohodek za 564.854.000 S-din produktivnosti, merjena z obsegom proizvodnje na delavca, bi se zmanjšala od 63,4 t/zaposlenega na 62,4 t/zaposlenega, produktivnost merjena s številom učinkovitih ur, pa povečala od 30,4 kg/t na 34,2 kg/t.

Poleg splošnih obvez, kot so: pravočasna oskrba s kvalitetnim materialom, zmanjšanje izmečka, izpolnjevanje rokov dobav, znižanje stroškov proizvodnje, skrb za zmanjšanje izgube časa zaradi bolezni in nezgod, znižanje števila nadur in podobno, je prav gotovo med najvažnejšimi tudi širjenje dela še na področja, kjer norme še niso uvedene in po možnosti teka organizacija dela v mehanični in obdelovalnici valjev, da zaradi odnosov med delovnim časom ne bi stroji mirovali. Izboljšanje organizacije remontov in velikih popravil, nadzor in skrb, da se bodo upoštevali vsi predpisi varnosti pri delu in stalno izpopolnjevanje organizacije dela.

Prav tako spada med važnejše naloge sprememba sklepa o dopustih. V letošnjem letu smo bili marsikje precej širokogrudni z dodeljevanjem dopustov, predvsem s tistim delom, katerega so urejevali obrati sami. Saj smo s tem prekoračili lanskega letnega dne kar za 4000 delovnih dni.

S skrajšanim delovnim časom bo prosti čas močno narasel in smatramo, da je absolutno nujno, da to do razumne mere upoštevamo pri dopustih vsaj v planu za naslednje leto, pri izrednih dopustih pa znižamo odstotnost na najmanjše mogoče število delovnih dni. Istočasno bi morali zavzeti stališče, da prosti dan, ki pade v času dopusta, se šteje kot delovni dan in se ga vračuna v dopust, da bi tako vsaj omilili

(Dálje na 14. strani)

Uvajanje 42-urnega delovnega tedna

dela. Torej delovni čas naj bo res delovni, prosti pa povsem namenjen rekreaciji, razvedrilu in dvigu strokovne, kulture in družbeno-ekonomske vrednosti pri delu z manjšim fizičnim naporom napravil več in bosta od tedelovnega človeka, da bo lahko ga posameznik in skupnost več imela.

Ceprav so nam pogoji za prehod na 42-urni teden več ali manj poznani, naj nam bo dovoljeno, da jih tu ponovimo:

1. Obseg proizvodnje, oziroma storitve mora biti zagotovljen najmanj enak kot ga dosegamo pred uvedbo skrajšanega delovnega tedna.

2. Najmanj enak neto produkta in

3. najmanj enak realni osebni dohodek.

Torej delovna organizacija, pravi zakon, naj uvede skrajšan delovni čas z ustreznim povečanjem produktivnosti dela, z ustreznim povečanjem OD in nezmanjšano rentabilnostjo svojega poslovanja.

Komisija in vsi člani naše delovne skupnosti, ki so sodelovali pri sestavljanju programa za prehod na 42-urni delovni teden je v največji možni meri upoštevala navedene pogoje, seveda z upoštevanjem ekonomskega učinka za podjetje kot celoto. Komisija je napravila, kar je bilo v njeni moči, sedaj je na nas vseh naloga, da program prehoda v razpravi obdelamo tako, da bo popolnejši in seveda, da pogoje in prehod na skrajšani delovni teden uresničimo. Prepričani smo, da v našem načrtu za prehod ni pravi ničesar, kar bi bilo iluzorno, kar ne bi bilo mogoče izvršiti, seveda če to vsi hočemo in se bomo di-

isto kot sedaj — vsaj le majhno odstopanje od sedanje produktivnosti. Vzlic temeljitemu iskanju rešitev za čim manjše število potrebnih novozaposlenih, sestavljenci programa niso mogli mimo tega, da bi potrebovali skupno 167 novih delavcev. Od tega

— plavž 35 ali povečanje za 13 %

— jeklarna 42 ali povečanje za 24 %

— valjarna 48 ali povečanje za 15 % itd.

Omembe vredno je še to, da bi v valjarni sicer bilo možno povečanje proizvodnje, vendar le pod pogoji, ki bi nam poslabšali finančni učinek. V tem primeru bi namreč morali nabavljati manjkajočo količino ingotov iz drugih železarn, kar bi bilo ekonomsko neupravičeno, zaradi višje cene in še obremenjeno z velikimi prevoznimi stroški. Da ne govorimo sploh o možnostih nabave ingotov. Tako je komisija smatrala, da je še vedno bolj ekonomsko utemeljeno pri nespremenjeni količini proizvodnje, kljub znižanju produktivnosti za 1 %.

Nobena izmed livarn ne predvideva povečanja števila zaposlenih. Obe bosta spremenili le režim dela, tako, da bosta kljub skrajšanem delovnem času z istim številom ljudi povečali proizvodnjo in storilnost dela. Livarna sive litine naj bi povečala proizvodnjo za ca. 100 ton in zvišala produktivnost od 14,4 kg/h na 18,4 kg/h, livarna valjev pa proizvodnjo za 500 ton in produktivnost od 48 kg/h na 59,3 kg/h.

Posebno vprašanje predstavlja šamotarna. Možnosti povečanja proizvodnje ima. Ne bi potrebo-

UVAJANJE 42-URNEGA DELOVNEGA TEDNA

(Nadaljevanje s 13. str.)

pretirano odsotnost z dela. Prav tako ne smemo pozabiti, da pričakujemo mnogo koristi od prehoda na mehanografsko obdelavo podatkov in reorganizacije po programu pogodbe z Inštitutom za sociologijo, čeprav spada oboje v programu dolgoročnih ukrepov.

Se nekaj o razporeditvi delovnega časa po prehodu. Za vse tiste, ki bodo delali v 4. izmenah, je v načrtu predlagano, da vsaka izmena dela 6 dni in dva dni počiva. V dveh mesecih, pravzaprav v 8 tednih, bi imela vsaka izmena po 336 ur ali 42 delovnih dni, kar odgovarja 42-urnemu delavniku.

Prepušča se pa možnost in ni izključeno, da bodo morda posamezne enote predvidele drugačen, zanje boljši rezultat oziroma razpored izmen od navedenega v načrtu. Ne bi bilo pa priporočljivo, da bi uravnavanje 42-urni delovni teden raztegnil na daljše obdobje od 8 tednov, kakor je v načrtu predvideno. Idealno bi morda bilo, da se predviden čas izravnava v 4 tednih.

Vse enote, kjer ni kontinuiranega dela bi imeli v 4 tednih po 3 proste sobote (mogoče je tudi 7-urni delavnik). Te enote morajo seveda urediti režim dela tako, da bodo vsi delavci prosti isto soboto. Zaradi proste sobote ne sme biti zaštojev pri vzdrževanju, niti pri službah, katerih delo je povezano z delom obratov, ki delajo kontinuirano. Smatramo, da prebije kot informacija zadostuje, ker je podrobnejši program itak v razpravi. Vendar menim, da je prav, če ob koncu opozorim še naslednje:

Pri vseh razpravah delovne organizacije za prehod na 42-urni delovni teden mora sodelovati v čim večji meri in čim neposredneje vsak član delovne skupnosti, da bi organi delovne organizacije učinkovito rešili to zahtevno odgovornost in družbeno pomembno nalogo. Razumljivo, da pri tej misli želimo posebej opozoriti člane ZK in druge odgovorne osebe v podjetju, da na njih leži polna odgovornost, najprej na aktivnem sodelovanju pri sestavi dokončnega programa za prehod in potem pri doslednem izvajanju vseh ukrepov, ki bodo v programu predvideni za uspešno delo med prehodom in po prehodu na skrajšan delovni čas.

Dokaj radi se zanašamo na to, da bo vse to nekdo drugi naredil. Če kdaj prav v tem primeru ne more priti do izraza »prenesti breme na drugega« ter stati ob strani in le kritizirati, če kaj ne gre. Opustiti moramo to metodo, ker nihče nam ne bo nobene stvari boljše napravil, kakor sami in zato smo tudi vsi in vsak posamezen odgovoren.

Če se celotni kolektiv ne bo resno in disciplinirano zavzel za izpolnitev pogojev za prehod na skrajšan delovni čas, bomo primorani, da se vrnemo na 48-urni delavnik, kar bi prav tako negativno vplivalo na razpoloženje ljudi in na ekonomski uspeh. Če v zakonskem roku ne izpeljemo skrajšanega delovnega časa, je sankcija, prisilna uprava. Upamo, da je kolektiv dovolj zrel in naša Zveza dovolj močna, da ne bodo potrebni koraki nazaj.

Pri raziskavah pogojev možnosti za prehod smo povsod ugotavljali, da obrati zaposlujejo tudi precejšnje število invalidov in delovno manj zmognih ter zdravstveno ogroženih delavcev. Povsem razumljivo je, da moramo tudi v vsem tem ljudem, ki so več ali manj tovarni žrtvovali svoje zdravje, svoje ustvarjalne sile in delovno moč, nuditi delo in odgovarjajoče osebne dohodke. Toda iskati je treba zato najprimernejšo obliko, zato je med priporočili komisije za skrajšan delovni čas priporočilo, da poseben team strokovnjakov prouči možnosti koristne zaposlitve teh ali v samih obratih ali pa v posebni stranski dejavnosti.

Torej smo si verjetno enotni, da tudi strokovni tim ne bo mogel delati čudežev, saj rešitev tega vprašanja je lahko sestavni del programa v vseh enotah in prav v tem vidimo določeno rezervo delovne sile. Upoštevati moramo, da vsaka primerna zaposlitev invalida ali osebe, ki je celo nespособna zaradi zdravstvenih motenj, zmanjša število novih zaposlitev. Upoštevati moramo tudi, da 167 novih delavcev ni majhno število in da tudi nova zaposlitev čeprav zdravega delavca, precej stane podjetje, pri tem pa ostane morda nerešeno ali rešeno in ne prilagojeno vprašanje zdravstveno prizadete osebe. Reševanje tega, za naše podjetje perečega vprašanja, moramo usmeriti predvsem v adaptacijo posameznih delovnih mest in prilagoditev teh mest delu prizadete osebe.

Za sredstva v ta namen nam ne sme biti žal, sicer pa lahko pričakujemo pomoč za adaptacijo in prekvalifikacijo ali usposobitev osebe od Zavoda za rehabilitacijo invalidov, česar smo se dosedaj le malo ali skoraj nič posluževali. Takšna rešitev ne bi bila samo ekonomsko utemeljena in upravičena, ampak tudi humana gesta v odnosu do prizadete osebe, ki bi se tako počutila enakovredne člane delovne skupnosti v katerem so pustile del svojega zdravja. Zato ne rešujemo tega vprašanja le formalno in upoštevajmo, da so pri tem udeleženi člani naše delovne skupnosti kot humana bitja.

V načrtu predlagani termini za prehod so čisto blizu, saj je pred-

log, da bi nekateri obrati prešli že s 1. julijem. V zvezi s tem je nastalo vprašanje, ali bo možno do tega časa usposobiti potrebno novo delovno silo. Iz analize potreb po delovni sili je razvidno, da je v večini primerov potrebna le priučitev. Ker pridobitev pa tudi priučitev novih ljudi zahteva svoj čas, smo se odločili, da predlagamo za obrate, ki rabijo večje število novih delavcev, rok za prehod 1. oktober tega leta. Obrati oziroma enote same pa naj presodijo kateri rok bi bil najbolj primeren in ugoden za prehod.

Z upoštevanjem naših pripomb in priporočil predlagamo, da enote v času razprave o načrtu pregledajo in resno pretehtajo tudi možnosti, kje bi bilo mogoče število delavcev, pod pogojem boljše organizacije dela, zmanjšati.

Prepričani smo, da take rezerve obstajajo, le priznati jih je treba. Če bi odkrili take rezerve, bi lahko te ljudi porazdelili v enote, ki ne morejo delati brez 4. izmene in s tem zmanjšali potrebo po novi delovni sili od zunaj.

Naloga ni lahka, zato predlagam, da konferenca sprejme kot sklep, če soglašajo z ugotovitvami grupe, ki je izdelala to izlaganje, da je vsak član ZK odgovoren:

1. da sprovaja v življenje priporočila, ki so navedena v izlaganju;

2. da sam aktivno dela v svoji enoti in v organih upravljanja v nakazani smeri za sestavo načrta prehoda v 42-urni delovni teden;

3. da da vse od sebe za uresničitev cilju prehoda na skrajšani delovni čas;

4. da za sodelovanje pritegne sodelavce, in da je tolmač obvez, ki ga člani delovne skupnosti sprejemajo v tej odgovorni in družbeno pomembni nalogi.

TUDI TO JE NAŠE



Že od jeseni čaka, da jo bo kdo popravil. Mogoče se bo pa kdo le našel.

Foto: Š. Krumpak



Ograja, na desni je sicer že popravljena. Kaj pa izgled?

PРАВНА TOLMAČENJA

DELO PREKO POLNEGA DELOVNEGA ČASA — NADURNO DELO

V starem zakonu o delovnih razmerjih je bil za delo preko polnega delovnega časa udomačen izraz »nadurno delo«. Med nadurnim delom po starem zakonu in »delom preko polnega delovnega časa« po Temeljnem zakonu o delovnih razmerjih ni razlika samo v nazivu, temveč pojmovna razlika, zaradi katere je delo preko polnega delovnega časa nekaj bistvenega, vsebinsko drugega kot pa nadurno delo. Ne gre torej samo za spremembo izraza, ampak za spremembo vsebine, s katero hoče zakon opredeliti nov pojem.

Star zakon o delovnih razmerjih je za nadurno delo štel vsako delo nad polnim delovnim časom in ga ni omejeval z navajanjem primerov ter pogojev, kdaj se nadurno delo lahko vpelje, temveč je prepuščal delovni organizaciji, da se s splošnim aktom oziroma s sklepom delavskega sveta določila, v katerih primerih in pogojih se sme vpeljati nadurno delo in koliko časa traja. Pri tem se je omejeval samo na to, da sme nadurno delo trajati največ 8 ur na teden oziroma 4 ure na dan.

Po novem zakonu pa moramo dobro ločiti primere,

a) ko je delavec dolžan delati dalj kot znaša polni delovni čas in ko so v zakonu oziroma statutu vpisani in taksativno naštet, od primerov;

b) ko delavec želi delati preko polnega delovnega časa, ker hoče več zaslužiti, ali ker to želi delovna skupnost.

Ad. a)

Ustava priznava delavcu pravico do delovnega časa 42 oziroma 48 ur v tednu. To ustavno pravico povzema in konkretizira Temeljni zakon o delovnih razmerjih v 36. členu. Zakon namreč ne more omejevati te delavčeve ustavne pravice. Prav zato pojmuje zakon delo nad polnim delovnim časom, ki pomeni omejitve delavčeve pravice do omejenega delovnega časa 42 oziroma 48 ur v tednu, le kot zelo redko izjemo in hoče kot polni delovni čas.

Delavec je dolžan delati dalj kot polni delovni čas v zakonu taksativno naštetih primerih, ki jih zakon istočasno omejuje na toliko časa, kolikor je nujno, da se rešijo človeška življenja ali obvarujejo materialna sredstva. Kadar zadene delovno organizacijo nesreča ali se taka nesreča neposredno pričakuje (primeri višje sile) in v primerih, ko je nujno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitev bi povzročila precejšnjo materialno škodo, ali da se z delom prepreči kvarjenje surovin in materiala ali pa, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih. V teh primerih sme delo čez polni delovni čas trajati samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice.

Zakon pooblašča delovno skupnost, da lahko konkretno opiše primere in pogoje, kdaj je delavec dolžan delati dalj kot polni delovni čas, ker lahko sicer delavec odkloni vsako delo čez polni delovni čas, ki ni predvideno v statutu delovne organizacije. Iz tega sledi, da lahko delovna skupnost v statutu določi razen zakonitih tudi druge primere, kdaj je delavec dolžan delati dalj kot polni delovni čas (npr. ob priliki remontov, izdelave zaključnega računa...).

Vsi ti primeri spadajo v delavčeve delovne dolžnosti. Če torej delavec v teh primerih odkloni delo (razen kadar je z zakonom prepovedano delo nad polnim delovnim časom za posamezne kategorije delavcev, npr. za nosečnice, delavce mlajše kot 18 let in drugo) stori s tem težjo kršitev delovne dolžnosti, enako kot v vseh drugih primerih, ko ne izpolnjuje svoje delovne dolžnosti, predvidene v statutu ali splošnem aktu. Praviloma bo lahko kršitev težjega značaja, ker se delo nad polnim delovnim časom uvede samo v primerih, ko je res nujno potrebno, da bi se odvrnile ali preprečile škodljive posledice. Delavec krši delovno dolžnost in stori tudi kaznivno dejanje, če v primerih nesreče ne pomaga reševati človeška življenja ali materialna sredstva. Prav tako bo delavec v primeru, če je zaradi njegove odklonitve dela v podaljšanem delovnem času nastala za podjetje materialna škoda, odgovarjal za povzročeno škodo po splošnih predpisih o odgovornosti delavca za povzročeno materialno škodo. To bo največkrat v primerih, kjer se dolžnost delavca, da dela dalj kot polni delovni čas, predvideva za primere, ko je tako delo potrebno, da bi se preprečila ali odklonila škoda, ki bi nastala delovni organizaciji in ki bo gotovo nastala, če delavec odkloni delo.

Ad. b)

Po novem zakonu, ki sicer nikjer ne govori o delu čez polni delovni čas v primerih, ko delavec to sam želi, pa po našem mnenju ni nobene ovire, da ne bi delavec delal dalj kot polni delovni čas tudi v tistih primerih, ki v zakonu niso navedeni. Omejitve obstojijo le za noseče delavke oziroma za matere z otroki do 1 leta starosti, za delavce, ki še niso izpolnili 18 let starosti in za delavce, ki bi jim po zdravniškem izvidu tako delo lahko ogrožalo zdravje.

Ker pa se tako delo nad polnim delovnim časom hodi kot pa delo v rednem delovnem času, vpliva tako delo tudi na delitev dohodka v gospo-

darski organizaciji, zato mora o opravljanju takega dela sprejeti sklep organ upravljanja, ki je pristojen za ugotavljanje in razdeljevanje sredstev za osebne dohodke, s čimer bo hkrati ugotovil upravičenost ter ekonomičnost takega dela.

Prav tako se delo nad polnim delovnim časom upošteva tudi pri določanju dolžine letnega dopusta. Ker je delovna skupnost samostojna pri določanju dolžine letnega dopusta tudi po tej osnovi, lahko določi, da se za določeno dolžino dela daljšega od polnega delovnega časa, delavcu podaljša letni dopust za določeno število delovnih dni. Druge delavčeve pravice (razen letnega dopusta in osebnega dohodka), ki izhajajo iz dela nad polnim delovnim časom, z zakonom niso direktno omenjene, temveč je rečeno samo, da se delo nad polnim delovnim časom upošteva pri merilih, po katerih se odmerjajo pravice, odvisne od dolžine delovnega časa.

Ker je delo nad polnim delovnim časom posebni delovni pogoj in ena od osnov za delitev sredstev za osebne dohodke, ima po merilu za to osnovno izračunani prejemek značaj osebnega dohodka. Kot tak se vštevja tudi v osnovno

— za izračun nadomestila osebnega dohodka v primeru bolezni ali delovne nezgode po noveliranem zakonu o zdravstvenem zavarovanju, ki določa, da je osnova za to nadomestilo osebni dohodek po vseh osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke;

— za plačevanje prispevkov za socialno zavarovanje.

V zvezi z gornjimi izvajanja naj povem še to, da pri nas v Že-

lezarni delo nad polnim delovnim časom, v primerih ko delavec želi delati, še ni urejeno oziroma še ni sprejet pravilnik o medsebojnih delovnih razmerjih, ki bo naštel tista dela, ki se lahko opravljajo v podaljšanem delovnem času. Kakor že rečeno, ni časovne omejitve, kako dolgo se lahko opravlja delo v podaljšanem delovnem času, razen tiste, ki pravi, da mora delovna skupnost zagotoviti delavcu nepretrgan dnevni počitek najmanj 12 ur. Iz tega sledi, da sme delati delavec vsak dan 4 ure v podaljšanem delovnem času, če je tako delo predvideno v splošnem aktu, ali če je najvišji organ samoupravljanja sprejel sklep, da se določeno delo lahko opravlja v podaljšanem delovnem času.

Morda se bo kdo vprašal, kako da še nismo sprejeli pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih in statuta, da bi imeli vprašanje dela nad polnim delovnim časom urejeno.

Zvezni izvršni svet je namreč pripravil predlog sprememb Temelnega zakona o delovnih razmerjih, ki bo vsak čas sprejet in ki bo prinesel nekatere pravnotehnične spremembe pri uporabi zakona, med njimi tudi s področja »dela nad polnim delovnim časom«, in sicer v tem smislu, da delovna skupnost ne bo mogla več sama v statutu predvideti primere, kdaj mora delavec delati dalj časa kot polni delovni čas, razen seveda tistih, ki so določeni v zakonu.

Po drugi strani pa se v spremembah zakona predvideva, da se delo v podaljšanem delovnem času v primerih višje sile ne bo štelo kot posebni delovni pogoj, ob upoštevanju, da je delavec kot vsak občan, po posebnih predpisih dolžan pomagati v nesreči, ki grozi podjetju ali sodelavcem. Zato je potrebno izključiti vrednotenje takega dela in postaviti delavca v enak položaj kot vsakega občana.

Dipl. ing. Marinšek Marjan

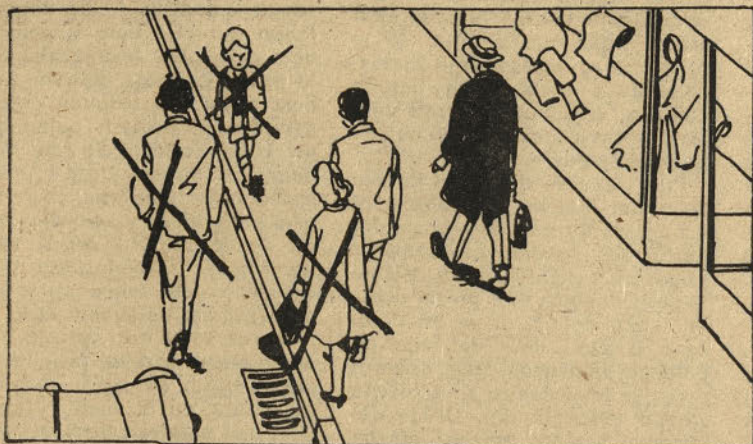


Stanovanjski blok, ki ga gradi Železarna v Šentjurju

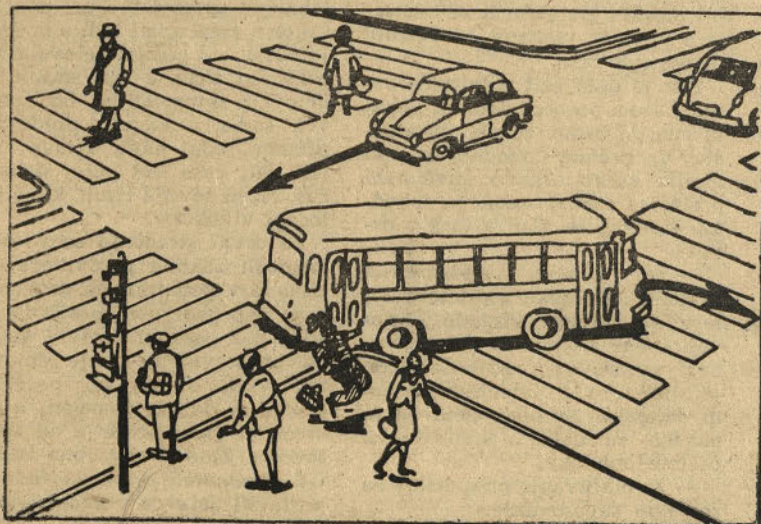
Foto: Jože Mastnak

Pešec v prometu

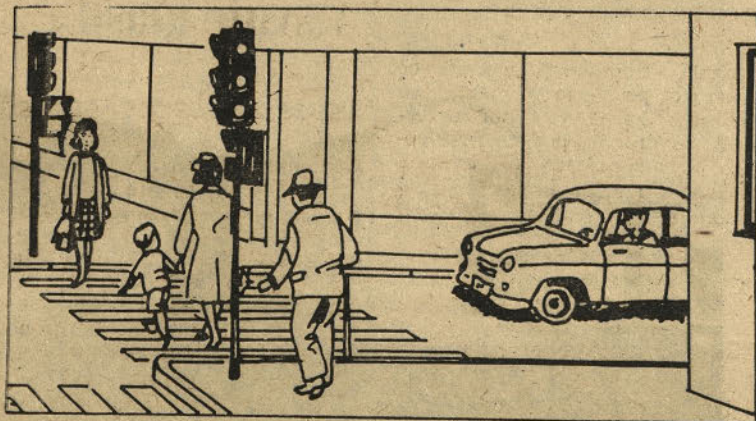
V nekaj nadaljevanjih bomo v našem glasilu objavljali navodila in pravila, ki zadevajo pešče. Zaradi boljše razumljivosti bomo posamezna temeljna pravila o vedenju pešcev prikazali v sliki in besedi.



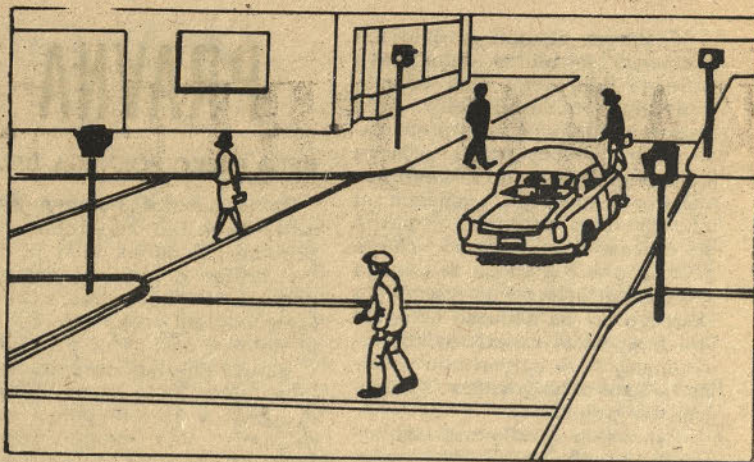
V naselju (vasi ali mestu) mora pešec hoditi po pločniku ali drugi površini, ki je za to določena. Pri tem mora biti obziren, da ne spravlja v nevarnost drugih. — Nevarno je hoditi po robu pločnika tik ob vozišču. Mimo vozeče vozilo lahko pešca zadene.



Nepotrebno zadrževanje na robu pločnika je nevarno, posebno pred križišči, kjer pešec zastira pregled križišča, lahko ga pa tudi zadene vozilo, ki zavija.



Vsako zadrževanje na vozišču je prepovedano. Pešec mora vozišče (ulico) prečkati hitro na zaznamovanih prehodih, če pa teh ni, pa po najkrajši poti pred križiščem. Ko se na semaforju prižge zelena luč ali da prometnik ustrezen znak, ima pešec na takem prehodu prednost pred vozili.



Na križišču, kjer utripa na semaforju rumena luč, sme pešec prečkati vozišče pred križiščem šele takrat, ko se prepriča, da se iz neposredne bližine ne približuje nobeno vozilo.

ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Zastarelost posameznih obratov v podjetju in ročno delo sta vzrok, da imamo vedno večje število zdravstveno prizadetih članov našega kolektiva. Zato se nam vse česče pojavlja vprašanje nove razporeditve prizadetih delavcev na primerna delovna mesta. Da bi bilo to delo čimbolj uspešno, je bila v podjetju imenovana skupina strokovnih delavcev, ki sistematično ureja vprašanje invalidnih in drugače zdravstveno prizadetih delavcev na delovnih mestih. Poleg skupine na tem področju mnogo doprinašata tudi socialna in HTV služba, ki z različnimi sistematskimi pregledi in razgovori z delavci odkrivata že začetne oblike obolenj. preko zdravstvene oziroma invalidske komisije dobimo oceno preostale delazmožnosti, in tako skušamo te delavce zaposliti na ustreznih delovnih mestih.

Pri zaposlovanju invalidov jim moramo najti v podjetju tako delovno mesto, kjer bodo dosegli enake delovne uspehe kot njihovi sodelavci — neinvalidi. Pri tem ne gre samo za ekonomski cilj, ampak v prvi vrsti za uveljavitev človeka. Ljudje dobimo že pri majhnih telesnih pomanjkljivostih občutek manjvrednosti. Če tudi okolica ne ve za to pomanjkljivost, imamo občutek manjvrednosti vedno pred očmi, če pa je pomanjkljivost taka, da človeka ovira pri delu in uveljavljanju na katerem koli področju, je občutek manjvrednosti še mnogo močnejši. Prav zato moramo skrbeti, da bo invalid dobil tako delovno mesto, na katerem bo lahko učinkovit ter na katerem se bo polno uveljavil. Uveljavitev pri delu lahko delavcu toliko pomeni, da v veliki meri odtehta vse druge težave.

V vsakem podjetju imamo možnosti, da zaposlimo invalide vseh vrst. Čim bolj pa je podjetje urejeno, čim bolj je delo de-

ljeno, in čim bolj je podjetje tehnično obremenjeno, tem več je ustreznih delovnih mest, ki so primerna za razne vrste invalidov. Prav je, da poznamo tudi delovna mesta, katera je možno adaptirati z različnimi tehničnimi ali drugimi spremembami oz. dodatki v taki meri, da bi lahko delo opravljal invalid. Pri invalidih ni dovolj, da vemo kaj je invalid zgubil, katerih sposobnosti nima, ampak je enako ali še bolj pomembno, da vemo katere sposobnosti so invalidu ostale. Zato moramo invalida zdravstveno in psihološko temeljito pregledati in njegove sposobnosti primerjati z zahtevami delovnega mesta. Pri ukslajevanju moramo, kolikor je le mogoče upoštevati tudi delavčeve želje, interes in predhodno usposabljanje. Ko smo za invalida našli ustrezno mesto in ko smo ga priučili delu, moramo imeti do njega enak odnos kot do vseh drugih delavcev. Invalid, ki se je uspešno uveljavil pri delu, ne mara pomiljevanja in noče, da bi ga imeli za izjemen primer, želi pa kakor vsak človek, da dobi zaslužen priznanje. V normalnih pogojih si človek zavestno ali podzavestno prizadeva kompenzirati prirojeno ali pridobljeni defekt. Mnogi ljudje dosegajo nadpovprečne uspehe na raznih področjih udejstvovanja ravno zaradi svojih pomanjkljivosti. V tej človeški lastnosti najdemo razlago za mnogo primerov, ko so invalidi v podjetju, kjer so dobili pravo delovno mesto, uspešnejši kot zdravi delavci. Če pa invalidu ne omogočimo, da bi se polno in enakovredno uveljavil pri delu, se rado zgodi, da bo kompenzacija negativna.

V naši ureditvi se invalidi lahko uspešno uveljavijo ne samo kot enakovredni proizvajalci, temveč tudi upravljalci, zato ne zamujajmo teh možnosti.

P. S.

KAKO PREPREČITI POŽARE

KI SE POJAVLJAJO PRI AVTOGENEM VARJENJU?

Pri pregledu analize o vzrokih požarov ugotavljamo tudi več primerov, predvsem začetnih požarov, ki so nastali pri avtogenem varjenju. Ljudje, ki so osumljeni, da so z avtogenim varjenjem povzročili požar se navadno izgovarjajo, da niso s plamenom rezali kovin, kar povzroča ploho isker, ampak samo varili. Pri tem pa res ne nastaja toliko isker, kot pri rezanju. Toda kljub temu kot bomo videli tudi varjenje lahko povzroči požar, če prizadeti opustijo potrebne varnostne ukrepe. Pri varjenju se lahko vnamejo gorljive snovi ne glede na fizikalne in kemične procese zlasti iz treh razlogov:

1. zaradi dotika s plamenom
2. zaradi prevajanja toplote
3. zaradi kapljic raztaljene kovine (iskre)



NEVARNOST PRI VARJENJU. Pri varjenju v nadstropju lahko padajoče iskre in plamen povzročijo požar v drugih nadstropjih. Pod je treba izolirati in odprtine zapreti (slika desno)

1. Vžig zaradi varilnega plamena.

Meritve temperature varilnega plamena pri Drägerjevih gorilnikih številka 3, 4, 5 in 7 so pri pritisku kisika 2 kp/cm^2 in disous plina $0,5 \text{ kg/cm}^2$ pokazale višino do 1300°C . Takšne temperature so ugotovljene pri razdalji 10–20 cm od gorilnika do vnetljive snovi. Plamen ogroža zlasti gorljive stavbne konstrukcije in obloge v neposredni bližini zvarke. Vendar se masivni stavbni deli ne vžgejo takoj prvi trenutek. Samo lahko vnetljive obloge in podobne snovi bi mogle takoj vzplamteti. Vesten varilec zavaruje gorljive stavbne dele z azbestnimi ploščicami, pločevino, močenjem itd. V kolikor se vrši varjenje v prostoru, kjer je večja nevarnost za vžig, se mora to delo opravljati pod nadzorstvom gasilca. Vsekakor morajo biti pripravljena ustrezna gasilna sred-

stva, če se mora tako delo vršiti v izredno nevarni okolici. Če je treba variti posode z vnetljivimi tekočinami, se naj po možnosti varjenje nadomesti z manj nevarnimi postopki npr. z uporabo vijakov itd. Če je to nemogoče storiti, je treba na drug način onemogočiti nevarnost požara. To je: temeljito isprati posodo, napolniti z vodo, isprati s CO_2 , postaviti dežurstvo itd.

2. Vžig zaradi prevajanja toplote.

Zaradi varilnih del pri raznih cevovodih dostikrat začne goreti. Cevovodi so speljani skozi stene in stropne. Kovine iz katerih so izdelane cevi so dobri prevodniki toplote, ki se razširja po cevi od zvarke dalje. V stenah in stropih so dostikrat gorljivi predmeti, ki so zakriti z ometom. Ravno pri



270°C , pri tej temperaturi pa se vžge smrekov les. Če se vari ali prereže cev pred ometom, se dvigne pod ometom v razdalji 2,5 m toplota cevi v štirih minu-



Pravilno (levo) in nepravilno (desno) varjenje in lotanje. Vrata in leseno steno je treba pred varjenjem ali lotanjem zavarovati s pločevino

tah visoko nad 270°C . Čisto gotovo se v takih primerih vžgejo pod ometom leseni deli konstrukcije. Ognja pa varilec sam ne opazi, ker se gorilni plini izgubljajo v votlinah med konstrukcijo.

Ker ogenj v stenski konstrukciji nima dovolj zraka, v začetku samo tli. Čez kakšne pol ure ali pa tudi najkasneje čez 6 ur izbruhne na plan. Tedaj pa varilec navadno ni več na mestu in se ogenj bliskovito razširi. Zato je treba okolico kritičnih zvarkov večkrat celo po 6 urah vestno pregledati.

3. Vžig zaradi kapljic raztopljene kovine.

Kot že rečeno je pri rezanju kovin z avtogenim plamenom več isker kot pri varjenju, vendar so tudi iskre zaradi varjenja že večkrat povzročile požar. Tak požar pa ne nastane pri zvarku, temveč v manjši ali večji razdalji od njega, kamor pač pade kak-

šna nevarna iskra oziroma kapljica raztaljene kovine. Zgodilo se je že, da je padla iskra skozi cev, ki so jo rezali na podstrešju v klet in tam vžgala vnetljive

snovi. Kapljice raztaljene kovine lahko zažgejo vnetljive snovi tako, lahko pa pride do vžiga šele po neopaženem tlenju.

Po katerih naukih naj se torej ravnamo, da ne bo prišlo do požarov zaradi avtogenega varjenja in rezanja:

— pred delom vestno preglejmo prostor, odstranimo kolikor je mogoče iz bližine vnetljive snovi

DOPISUJTE

v svoje glasilo!

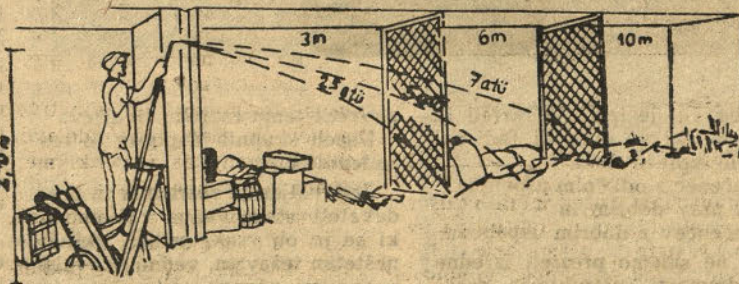
oziroma jih pokrijmo z azbestom ali pločevino, to predvsem tiste predmete, ki jih ne moremo odstraniti;

— postavimo v bližino gasilne pripomočke v bolj nevarnih primerih tudi gasilsko stražo;

— po opravljenem delu natančno preglejmo okolico, vsaj 10 m naokoli, pa tudi prostore, ki ležijo pod prostori, kjer smo varili;

— preglejmo vse prizadete prostore večkrat, najkasneje pa po 6 do 7 urah;

— red in snaga pri orodju in v okolici sta najboljši preventivni ukrep.



Razdalja padanja isker pri avtogenem rezanju

Novi strokovni sodelavci prihajajo

Zaključuje se pouk na poklicnih, srednjih strokovnih, višjih in visokih šolah, delovne organizacije, zavodi in ustanove bodo prejele nove poklicne in strokovne sodelavce. Tudi v našo delovno skupnost se bodo vključili novi sodelavci vseh strok in poklicev. Od naših štipendistov naj bi letos dokončali šolanje:

6 visokošolcev

9 srednješolcev in

1 absolventka dveletne administrativne šole, kovinarskih poklicev pa se bo letos izučilo predvidoma

41 absolventov na ŠIKC v Storah

7 absolventov pa naj bi prišlo predvidoma iz elektrogospodarske šole v Mariboru.

Poleg skrbi, kdaj zaposliti te mlade poklicne in strokovne delavce, pa se postavlja pred nas še eno vprašanje, ki ga čisto spregledamo, kako se bomo posvetili uvajanju novih sodelavcev na delovnih mestih. Ali jim bomo dali čutiti, da smo jim zato pomagali pri šolanju, ker so nam kot poklicni delavci, oziroma strokovni sodelavci potrebni. Jim bomo pomagali z nasveti pri delu, jih uvajali v delovni red, jih poučili o delovni disciplini, jim bomo pomagali in svetovali pri urejanju stanovanjskega vprašanja, jih bomo uvajali v naše društveno in društveno življenje, v športno udejstvovanje, v sodelovanje pri ljudski tehniki, pri DPD Svobodi? Potrudimo se in poskrbimo, kakor in kjer se da, da se bodo ti mladi sodelavci lažje in čim prej vživeli v novo okolje, v nove razmere in delo, da bodo povečali svojo storilnost, se veselili svojih uspehov in napredka in se tako vse bolj navezali na kolektiv.

Po triletnem, točneje dve in polletnem šolanju smo dobili 13 novih sodelavcev — livarjev, ki so se v jeseni 1963 odločili, da zapustijo dotedanja delovna mesta in se posvetijo livarskemu poklicu. Na razpis Izobraževalnega centra za tako šolanje odraslih, se je prijavilo 21 kandidatov. V mesecu oktobru 1963 je pričel trimesečni uvajalni seminar v šolskem industrijsko-kovinarskem centru v Storah, saj je bilo treba kandidate z različno šolsko predizobrazbo pripraviti za poklicno šolanje, dati jim potrebno predizobrazbo za pričetek resnega šolanja. Pripravljalni seminar je potekal po delu, v popoldanskem času. Ob zaključku tega tečaja je bila izvršena še selekcija in 1. aprila 1964 je pričetek praktičnega pouka s 16 kandidati.

Kdo bi popisal vse težave, ki so spremljale pouk, od opremljanja delavnice z delovnimi mizami in potrebnim orodjem, — kjer je

priskočila v pomoč z vsem razumevanjem industrijska šola v Storah, — pa preko tesnih prostorov, tesne delovne površine v bivši vajeniški delavnici, kjer je večino prostora zavzela izmena strojnega oblikovanja. Pogoji dela torej niso bili idealni. Z naraščanjem znanja in strokovnosti učencev pa je postajal delovni prostor vse bolj pretesen. In našli so in si uredili delovni prostor v spodnjih prostorih prejšnje cevne livarne, pozneje pa so se še enkrat preselili in sicer v zgornje prostore bivše cevne livarne. Tu so dokončali praktični pouk. Med praktičnim poukom so delali včasih tudi pomešani s kvalificiranimi livarji, opravljali so dela za livarno sive litine in tam pokazali potrebno mero resnosti in odgovornosti, saj so dela opravljali zadovoljivo, na najprimernejši način so se torej uvajali v svoj novi poklic.

Izbira kandidatov je bila posrečena, saj so bili med učenci resni delavci v starosti 24 do 40 let, torej ljudje, ki so vzeli šolanje resno. S svojim trudom so dosegali pri praktičnem pouku tudi zelo zadovoljljive finančne uspehe, saj so se takorekoč sami vzdrževali. V prvem šolskem letu so že izdelali 5.708 komadov strojnih in sferolitnih ulitkov v skupni teži 18.338 kg, v drugem šolskem letu pa že 8.595 kom v skupni teži 74.594 kg ulitkov za prodajo.

Tudi pri teoretičnem pouku v šolskem industrijsko-kovinarskem centru, ki je bil opravljen v dveh izmenah po tri mesece, so kandidati dosegali zelo dobre



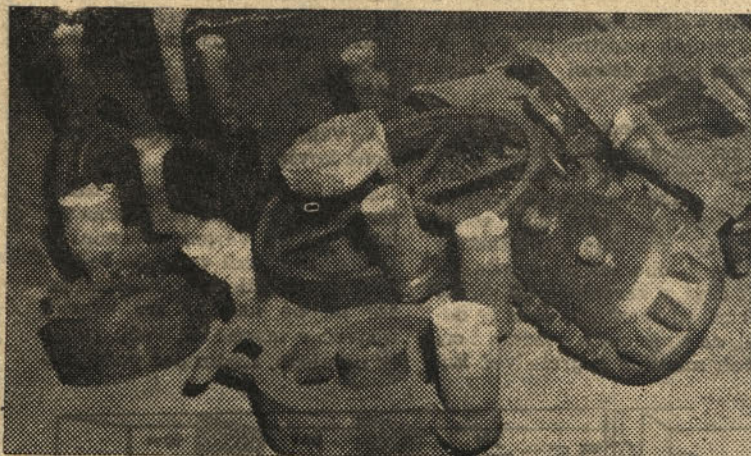
teoretičnih predmetov, zlasti še razrednika tov. Sruka Ladislava, ki je tudi tokrat uporabil vse svoje pedagoške sposobnosti in se, tako kot inštruktor praktičnega pouka tov. Čehovin Junij, ves

je ob zaključku šolanja izjavil: »Zelo sem zadovoljen z delom in uspehom absolventov livarske šole, ki so z uspehim zaključnim izpitom dokazali, da je ta način šolanja odraslih primeren in da se da z dobro voljo in pravilno delovno vneto in zavestjo prebroditi vse težave in doseči zaželen uspeh. Seveda pa se ne smemo s tem uspehom uspravati. Še vedno bodo našim novim poklicnim livarjem — kaluparjem potrebni nasveti in strokovna pomoč, česar se tudi sami zavedajo, kajti razvoj livarstva napreduje z veliko bržino in zato se bo treba nenehno izpopolnjevati.« Vsem, ki so kakorkoli pripomogli k izvedenju vzgoje novega livarskega kadra, se najlepše zahvaljujem.

Prepričani smo, da nas dosedanje izkušnje z novimi delavci že izučile, kako je z njimi postopati in da ne bomo naleteli na brezbržen, netovariški odnos do novih poklicnih in strokovnih sodelavcev, ker bi na ta način lahko izgubili marsikaterega dobrega člana naše delovne skupnosti. Naš cilj pa je, da si pridobimo in obdržimo čim več dobrih sodelavcev in upravljalcev.

Vsem sodelavcem, ki so letos uspešno dokončali šolanje, naše iskrene čestitke!

U. R.



uspehe, saj je izdelalo razred 13 učencev, ki so opravili tudi zaključni izpit in sicer

1 učenec z odličnim uspehom

3 s prav dobrim in

10 učencev z dobrim uspehom.

Tu ne smemo prezreti izredne prizadevnosti inštruktorja praktičnega pouka in predavateljev

posvetil temu razredu livarjev.

Uspeh skupnih naporov je res zadovoljiv.

Zadovoljen je razrednik in predavatelj strokovnega računstva, ki se je ob vsaki priložnosti, vključno s svojimi učenci, zadovoljen je inštruktor praktičnega pouka, ki

Po enoletnem tekmovalnem telesno vzgojnih društev Partizan je naše društvo osvojilo I. mesto v skupini, ki imajo osnovne pogoje za redno dejavnost. Do sedaj je naše društvo že dvakrat zaporedoma prejelo pokal za osvojenost II. mesta v Sloveniji. Za osvojenost I. mesta bo društvo prejelo pokal in nagrado 150.000 S dinarjev.

POKAL »DELA« NAŠEMU PARTIZANU

Posebna komisija izvršnega odbora Partizana Slovenije je v tekmovalnem letu, ki je trajalo od 31. marca 1965 do 1. aprila 1966 ocenjevala s točkami povečanje števila članstva, urejenost

splošne telesne kulture, rekreacijo, športno dejavnost, telesno kulturne manifestacije, dejavnost strokovnih kadrov in propagandno dejavnost. Vrstni red v prvi skupini je naslednji:

1. Štore	4695 točk
2. Maribor	4628 točk
3. Medvode	4164 točk
4. Murska Sobota	4126 točk
5. Ljubljana —	

Narodni dom 3443 točk itd.

Predsednik našega društva tovariš KAVKA Franc je ob podelitvi podal naslednjo izjavo:

Veseli smo, da smo po dveh zaporednih osvojitvah drugega mesta osvojili prvo mesto v tako pomembnem tekmovalnem priznanje nam bo drag spomin in obenem spodbuda za še uspešnejše delo.

Naše društvo ima v svojih vrstah skoraj šeststo aktivnih članov, ki so vključeni v sedem sekcij. Ti člani si po napornem delu v tovarni, po šolskem pouku in delu na polju najdejo razvedrilo v našem društvu. Pri tem pa

gledamo tudi na kvaliteto našega dela, tako, da sodelujemo na vseh občinskih prvenstvih, pa tudi na republiških in zveznih tekmovalnih. Naš cilj je, zajeti čimveč mladine v rekreativni šport. Zato se ne ženemo za vrhunskimi rezultati, kajti to bi vsekakor vplivalo na osnovno dejavnost našega društva.

Preteklo leto je bilo eno najuspešnejših, saj smo organizirali vrsto množičnih tekmovalnih, s podporo delovnega kolektiva Železarne Štore, ŠIKC Štore, osnovne šole in ljudske tehnike pa smo z udarniškim delom zgradili smučarsko vlečnico na Svetini. Tako nam manjka samo še plavalni bazen, saj je v Štoreh ogromno številu otrok, ki ne znajo plavati.

Poudariti moramo, da je ta uspeh plod dosetletnega dela, to je od ustanovitve Partizana v Štoreh. Zato je to tudi priznanje vsem neumornim funkcionarjem, vodnikom in drugim za doseženi uspeh. Pri urejanju naših nalog nam je v veliko oporo kolektiv Železarne Štore.

S. O.

Tehnični izboljšavi

Komisija za izume in tehnične izboljšave pri DSP Železarne Štore sporoča:

Na podlagi člena 56. Pravilnika o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih sporočamo, da je na predlog Komisije upravnega odbora podjetja na svoji 11. seji dne 25. in 26. maja tega leta sklenil, da se predlog tehnične izboljšave tov. Gorjanc Franca in tov. Logar Ždravka nagradi in za prvo leto izplača nagrada v skupnem znesku 6.080 N-din.

Predložena tehnična izboljšava obravnava povečanje vzdržnosti oboka SM peči. Ugotovljeni prihranek v letu 1965 znaša 800.000 N-din. Nagrada se po pravilniku izplačuje tekoma treh let z upoštevanjem vsakoletnega finančnega efekta in sicer prvo leto v višini 100 %, drugo leto v višini 80 % in tretje leto v višini 50 %.

Predlagatelja si nagrado delita v razmerju 50:50.

Na podlagi člena 56. Pravilnika o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih sporočamo, da je na predlog Komisije, upravnega odbora podjetja na svoji

25. seji dne 16. aprila tega leta sklenil, da se predlog tehnične izboljšave tov. Platovšek Franca nagradi in izplača za vsa tri leta enkratna nagrada v skupnem znesku 910,25 N-din.

Predložena tehnična izboljšava obravnava pripravo prigraden normalni strožnici, ki omogoča struženje posevnih ravnin. Ugotovljeni prihranek obdelave za v letošnjem letu naročenih 1000 kolotov znaša 4.995 N-din.

Tov. Platovšek se je odločil za enkratno izplačilo nagrade, ker mu je upravni odbor podjetja odobril pod pogojem, da v kolikor ne bi bilo letno obdelanih predvidenih 1000 komadov kolotov, vrne na neizvršeni del odpadajoči del nagrade.

Sodelovali bodo na gasilski olimpijadi

Mednarodna komisija za gasilstvo organizira v Karlovcu 3. mednarodno gasilsko olimpiado. Ta manifestacija gasilstva, na kateri bo sodelovalo 23 prijavljenih držav z preko 100 tekmovalnimi ekipami, bo v času od 3. do 10. septembra pod pokroviteljstvom predsednika republike. Na republiškem izbirnem tekmovalnem priznanju, ki je bilo 12. junija v Kozjem, je mladinska gasilska ekipa Železarne Štore osvojila I. mesto in s tem že drugič naslov najboljših ekip v Sloveniji. S tem si je pridobila pravico nastopati na zveznem izbirnem tekmovalnem priznanju, ki bo 2. in 3. julija v Karlovcu. V kolikor nam uspe na tem tekmovalnem priznanju doseči v zveznem merilu I. oziroma II. mesto, bodo naši mladinci nastopili tudi na zgoraj omenjeni olimpiadi. Prav tako bo na tej olimpiadi nastopala tudi naša pionirska ekipa, ki se bo borila za naslov najboljših pionirskih ekip. Vsekakor je to največje priznanje naši organizaciji za dosedanje uspehe. Pred obe ekipi pa je postavljena naloga, da se za ta nastop temeljito pripravita in da bosta častno nastopali jugoslovansko gasilsko mladino na tej olimpiadi. Mi vsi pa želimo, da bi pri tem dosegli najboljše uspehe.

PRAVNA POMOČ

V zadnjem času je vse več primerov, ko delavci iščejo pravno pomoč za uveljavljanje svojih pravic iz delovnega razmerja in socialno-zdravstvenega varstva, vendar doslej ni bilo organizirane ustrezne službe, ki bi lahko tem delavcem nudila potrebno pravno pomoč.

Zaradi tega je predsedstvo občinskega sindikalnega sveta razpravljalo o organiziranju službe pravne pomoči pri sindikatu in sklenilo, da se ta tudi organizira.

Namen pravne službe je nuditi vsem delavcem - članom sindikata, ki iščejo pravice iz delovnega razmerja in socialno-zdravstvenega varstva brezplačne pravne nasvete in dajati napotke za reševanje sporov, ki bi iz omenjenega nastali.

Služba pravne pomoči je že pričela z delom v prostorih občinskega sindikalnega sveta Celje, Gledališka ulica 2, II. nadstropje desno, soba 46, ter bo delovala dvakrat tedensko, in sicer ob četrkih in petkih od 17. do 19. ure.



Šport v čast dneva mladosti

Mladina metalurško kemične industrije Cinkarne Celje je v čast dneva mladosti od 17. do 21. maja priredila v Celju tekmovanje v malem nogometu, rokometu, namizni tenisu in streljanju z zračno puško. Tekmovanja se je udeležilo šest ekip: Cinkarna Celje, IFA Celje, EMO Celje, Termoelektro Beograd, Ingrad Celje in Železarna Store.

Največ športnih uspehov je dosegla mladina Železarne Store, saj je osvojila tri prva mesta v posameznih disciplinah (rokomet, streljanje, namizni tenis) in prejela pokale po disciplinah in za skupni plasman v trajno last.

Organizacija je bila odlična in tekmovanje je potekalo v vzdušju mladih. Takšna srečanja bi bila še velikokrat zaželjena, kajti ne samo, da je zanimanje mladine ogromno, si na takih in podobnih srečanjih mladina lahko izmenja izkušnje delovanja posameznih aktivov v tovarnah ali podjetjih, kjer je zaposlena.

Rokomet:

V finalni del tekmovanja se je uvrstila Cinkarna iz Celja in Železarna Store, ki sta premagali vse svoje nasprotnike v svojih skupinah.

Vrstni red:

1. Železarna Store
2. Cinkarna Celje
3. IFA Celje
4. Ingrad Celje
5. EMO Celje
6. Termoelektro Beograd

Mali nogomet:

V finale sta se uvrstili Cinkarna Celje in EMO Celje.

Vrstni red:

1. EMO Celje
2. Cinkarna Celje
3. Ingrad Celje
4. Železarna Store
5. IFA Celje
6. Termoelektro Beograd

Namizni tenis:

V finalni del tekmovanja sta se uvrstili Železarna Store in Cinkarna Celje.

Vrstni red:

1. Železarna Store
2. Cinkarna Celje
3. IFA Celje
4. Ingrad Celje
5. EMO Celje
6. Termoelektro Beograd



PRVO MESTO v skupnem plasmaju in tri prva mesta v posameznih disciplinah so lep uspeh naših mladincev (Foto: Šentjuro)

Streljanje z zračno puško — možnih 600 krogov:

krogov

1. Železarna Store
2. EMO Celje
3. IFA Celje
4. Cinkarna Celje

507
478
353
347

Od posameznikov je bil najboljši strelec Železarne Store Dečman Vili, saj je od 200 možnih dosegel 174 krogov.



Rokomet — Cinkarna : Store 11:14

Naši so večkrat oblegali nasprotnikova vrata.

(Foto: Šentjuro)

Končni vrstni red ekip v generalnem plasmaju:

	točk
1. Železarna Store	9
2. Cinkarna Celje	6
3. EMO Celje	5
4. IFA Celje	3
5. Ingrad Celje	1
6. Termoelektro Beograd	0

Kujan Laslo

Valjarji na morju

Pod geslom »Spoznavaj domovino in še bolj jo boš ljubil«, smo se valjarji izmene Trafela odločili, za daljši izlet v Hrvaško primorje. Čeprav so bili nekateri mnenja, da je izlet v nekoliko oddaljene kraje utrujajoč ter da delavec najde svoje razvedrilo le pri polnem kozarcu, sem prepričan, kar je tudi mnenje vseh udeležencev naše skupine, da je takšna miselnost zgrešena. Tudi mi imamo oči za opazovanje naših naravnih lepot, saj se kar nismo mogli načuditi mogočnim kočevskim gozdovom, tej naravni trdnjavi naših partizanov. Občudovali smo Kraševce kako z ljubeznijo obdelujejo svojo skopno zemljo. Navdušenje je prevzele vse, ko so se po avtobusu razlegli klici »morje«, »morje«. Nepozabna je vožnja ob slikoviti obali od Reke do Selc. V Kraljevici smo postali redki turisti z dinarsko valuto. Čeprav je bilo morje bolj hladno, smo junaško poskakali v vodo in še naš upokojenec Joža se je navdušeno udeležil igre z žogo. Uprizorili mo tudi prave veslaške tekme in ko je več čolnov veslalo skupaj, smo tudi zapeli. Mislim, da s takimi izleti dvigujemo delavcem moralo ter

predlagam, da odgovorni tovariši razmislijo, kako omogočiti, da bi se lahko čimveč delavcev z nizkimi prejemki udeležilo takšnih izletov. Prepričan sem, da bi se sredstva vložena v takšne izlete bogato obrestovala.

Na Reki smo si ogledali pristanišče in marsikoga je zamikalo, potovanje s »Partizanko«. O kakšni utrujenosti ni bilo sledu, samo pevci so za kakšen ton nižje peli.

Na Gomilskem nam je naš vodja izleta pripravil okusno zakusko, tako da je dobra volja dosegla višek. Vsi smo se vrnili domov dobre volje s sklepom, da drugo leto obiščemo še Istrsko obalo. V imenu izletnikov, vsem, ki so pomagali organizirati ta izlet, najlepša hvala.

Ob vsem lepem nas je motila samo ena stvar in sicer to, da je Turistično podjetje Izletnik iz Celja poslalo namesto naročenega 42-sedežnega avtobusa, takšnega s 36 sedeži. Priporočamo, da tisti, ki avtobus naroča, opozori na doslednost v tej stvari, saj je neugodno na tako dolgi relaciji sedeti na priklonem sedezu.

Kovačič Karl

Do konca prvenstva nas loči samo še eno kolo tekmovanja, v katerem se naše moštvo sestane na domačem igrišču z prvakom skupine NK PARTIZAN — LJUB. NO.

Naše moštvo zavzema razmeroma dobro mesto, saj se je uvrstilo na četrto mesto, katerega bo tudi po vsej verjetnosti do konca prvenstva obdržalo.

Ce primerjamo uvrstitev naše ga moštva danes in ob koncu jesenskega dela prvenstva, ugotavljamo velik napredek, saj je ob koncu jesenskega tekmovanja zavzelo skromno sedmo mesto, v šestvici z minimalnim številom točk 7 in količnikom v prejetih in danih golih 24:14 v našo korist.

Danes ugotavljamo, da v spomladanskem delu tekmovanja nismo izgubili nobenega srečanja in od sedmih srečanj iztržili 12 točk ter dosegli zelo pozitivno razliko v prejetih in danih golih 24:7.

Za tako lep uspeh gre zahvala vodstvu sekcije, ki je s svojo temeljito reorganizacijo v sestavi moštva dosegla zaželeni uspeh. Pri tej reorganizaciji spremembi pa je opustila misel, češ, da brez starih — bivših in izkušenih igralcev ni mogoče uspešno nastopati. Razen dveh veteranov (ki

in predsednika registracijske komisije tov. ROPOŠA Boris, predsednika NO tov. OŽEK Martina in člana IO tov. VRECKO Bor-kota. Razen tega še predsednika trenerske organizacije tov. TR-NOVŠEK Ivana.

Vodstvo sekcije se je odločilo, da bo v jesenskem delu tekmovanja nastopalo poleg prvega moštva tudi z mladino v novo formirani skupini mladinskega tekmovanja v kateri bi predvidoma nastopali:

KLADIVAR Celje, OLIMP Celje, RUDAR Trbovlje, RUDAR Velenje, PAPIRNIČAR Radeče, STEKLAR Rog. Slatina, USNJAR Šoštanj, PARTIZAN Zalec, PARTIZAN Gotovlje in PARTIZAN-KOVINAR Štore.

Ta skupina bo formirana zaradi tega, ker bo moštvo SML razformirano in se bodo ustanovile štiri teritorialne skupine in to: celjska, ljubljanska, mariborska in primorska.

Vodstvo nogometne sekcije se je sicer odločilo za navedeno tekmovanje, vendar bo potrebno v ta namen oskrbeti finančna sred-

sto. Lahko pa smo zadovoljni tudi z doseženim drugim mestom v tako močni konkurenci pionirskih moštev z dolgoletnimi izkušnjami.

Pričakujemo, da bodo pod vodstvom prizadevnega trenerja tov. BOKŠAN Draga in ob zdravi politiki vodstva sekcije naši naj-

mlajši v bodoče dosegali še lepše uspehe in se tako povzpeli na vrh tega tekmovanja.

Z ozirom na vse te uspehe pa lahko brez pesimizma trdimo, da nogometna tradicija v Štoreh ponovno raste in mora v prihodnosti opravičiti vsa naša kolektivna prizadevanja. G. I.

PRED ZAKLJUČKOM PRVENSTVA V NOGOMETU

TEKMOVANJE za dan mladosti

TVD Partizan-Kovinar Štore je za dan mladosti organiziral za vse svoje člane in ostalo mladino atletskega mitinga in tekmovanje v spomladanskem krosu.

Tekmovanja so se udeležili predvsem pionirji do čim je bila pri starejših udeležba precej skromna.

Met krogle —

pionirji:	
1. mesto Sivka Danilo	9,30 m
2. mesto Pišek Andrej	8,85 m
3. mesto Lončar Branko	7,92 m

mladinci:	
1. mesto Gorišek Peter	12,45 m
2. mesto Gozdnikar Mirko	11,75 m
3. mesto Metličar Zvone	11,67 m

mlajši pionirji:	
1. mesto Kavka Aleš	3,25 m
2. mesto Lubej Zoran	3,25 m
3. mesto Klinar Gojko	3,25 m

mladinke:	
1. mesto Gabršek Milka	3,70 m
2. mesto Potočnik Darinka	3,70 m
3. mesto Gračner Nežika	3,65 m

mladinci:	
1. mesto Razboršek Mirko	5,65 m
2. mesto Prodnik Stanko	5,00 m
3. mesto Pinter Marjan	4,87 m

Skok v daljino

Skok v višino

Tek 100 m

Tek 80 m

Tek 60 m

Kros

Kros

starejši pionirji:	
1. mesto Pišek Andrej	1,35 cm
2. mesto Jeršič Metod	1,35 cm
3. mesto Cmok Zlatko	1,20 cm

mladinci:	
1. mesto Pinter Marjan	12,7
2. mesto Prodnik Stanko	13,0
3. mesto Petrovičič Srečko	14,1

starejši pionirji:	
1. mesto Pišek Andrej	12,4
2. mesto Krmuzelj Marjan	12,5
3. mesto Šlatav Mojči	12,8

mlajši pionirji:	
1. mesto Mackovšek Bojan	9,6
2. mesto Zoran Lubej	9,8
3. mesto Kavka Aleš	10,1

starejši pionirji 600 m	
1. mesto Sivka Danilo	1,63
2. mesto Pišek Andrej	2,03
3. mesto Cmok Zlatko	2,15

mlajši pionirji 500 m	
1. mesto Kavka Aleš	1,51
2. mesto Kores Janez	1,52
3. mesto Klinar Gojko	2,00

V vseh disciplinah je nastopilo preko 200 tekmovalcev.

Tine Veber



nosita levji delež v prvenstvu) je moštvo sestavljeno predvsem iz mladinskih vrst, ki se res srčno bore in v pravem smislu zastopajo barve našega društva.

Ob koncu jesenskega dela tekmovanja je sekcijo zapustil takratni trener I. moštva tov. EKSELENSKI Mirko. Te dolžnosti je za spomladanski del tekmovanja prevzel naš bivši aktivni igralec tov. GOLOB Jože, ki je pokazal veliko volje do dela z mladino in kot vidimo uspeh ni izostal. Treninge obiskuje povprečno 16 igralcev, ki se ob strokovnem vodstvu pridno pripravljajo za nadaljnja tekmovanja.

V sekciji imamo tudi na novo izprašanega nogometnega sodnika tov. ŠEŠKO Karla, ki je razen tega tudi dober odbornik. Razen tega imamo novo izvoljene zastopnike v Celjski nogometni podzvezi in sicer kot sekretarja

stva, saj ne razpolagamo z odgovarjajočimi rekviziti, katere moramo nabaviti pred samim tekmovanjem.

Končna lestvica pionirskega tekmovanja:

1. ŽNK — Celje	17 točk
2. KOVINAR — Štore	14 "
3. KLADIVAR — Celje	11 "
4. PARTIZAN — Vojnik	9 "
5. OLIMP — Celje	5 "
6. PIVOVAR — Laško	4 "

Tako kot prvo moštvo so zelo slabo nastopali tudi v jesenskem delu tekmovanja, tako, da so od petih odigranih tekem izbojevali le 5 točk, medtem ko so v spomladanskem delu pobrali vseh 10 možnih točk ali dosegli 100% uspeh. Glede na sposobnost našega pionirskega moštva ter masovnosti (40 pionirjev) bi upravičeno lahko zavzeli celo prvo me-

Republiško sindikalno prvenstvo v šahu

V dneh od 2. do 5. junija tega leta je bilo v Portorožu ekipno sindikalno prvenstvo v šahu. Ta prireditve se vrši sedaj že več kot deset let in zbere za šahovskimi deskami najboljše šahiste iz tovarn, podjetij in ustanov v naši republiki. Kako množična je udeležba v tekmovanju za najboljšo sindikalno šahovsko ekipo kaže podatek, da se je v letošnjem letu udeležilo predtekmovanj preko 200 ekip ali naj-

manj 1200 šahistov. Finale teh tekmovanj, ki poteka po principu izločilnih občinskih in medobčinskih turnirjev, je bil torej letošnje leto v Portorožu.

Ekipo Železarne Store si je pridobila pravico do udeležbe z osvojitvijo II. mesta na medobčinskem prvenstvu v Dobrni. Skupno se je zbralo v Portorožu 14 ekip od šestnajstih, ki so imele pravico nastopanja. Za prvo mesto sta se borili predvsem ekipa

Izvršnega sveta z dvema mojstroma in dvema mojstrskima kandidatom v svojem sestavu in Železarne Jesenice z izredno izenačeno ekipo prvokategornikov.

Končni vrstni red je bil naslednji:

	točk
1. Železarne Jesenice	59
2. Izvršni svet	57
3. Ingrad Celje	52,5
4. Železarne Ravne	50,5
5. Elektropjekt Ljubljana	50
6. Litostroj Ljubljana	45,5
7. Železničar Ljubljana	34,5
8. Železarne Store	32
9. Tekstilindus Kranj	32
10. Tovarna dušika Ruše	30,5
11. Prosveta Novo mesto	30
12. Celuloza Videm-Krško	29,5
13. Brest Cerknica	25
14. Tomos Koper	18

Kljub enakemu številu točk se je Železarne Store uvrstila pred ekipo Tekstilindusa iz Kranja, ker je imela več zmag in je zmagala tudi v medsebojnem srečanju.

Igralo se je po Ševeniškem sistemu, pri polurnem času na padec zastavice.

Železarne Store se je uvrstila za mesto ali dve pod pričakovanjem. Razlog je iskati v dejstvu, da nekaterim članom ekipe ne ustreza hitri način igre na pol ure. Poleg tega se je tudi na izbirnem turnirju za sestavo reprezentance igralo na normalni in ne na pospešeni čas. Ker se na vseh srečanjih vedno bolj uveljavlja hitri način igre na padec zastavice, je nauk za v bodoče, da bo treba tudi pri naših domačih turnirjih preiti na tak način igre z namenom, da se zbere reprezentanca šahistov, katerim hitre partije bolj ustrezajo.

Najboljši mož v ekipi je bil tov. Karel Janežič, ki je igral na prvi deski in zbral 8,5 točke od 13 možnih in je med drugim premagal tudi mojstra ing. Preinfalka, ki je igral za Izvršni svet.

Zelo visoko se je uvrstila ekipa Ingrad, ki je v letošnjem letu z vključitvijo novih igralcev pokazala velik napredek.

ing. Boris Nečemar

Zaključna slavnost za dan mladosti

Ob zaključnih slovesnosti v počastitev dneva mladosti in 25. letnici JNA je mladina Železarne Store s pripadniki JNA organizirala zbor mladih.

Na tem zboru je bil kulturno zabavni in športni program, po katerem so nastopili pripadniki JNA, mladinke Tovarne perila Celje in mladina Železarne Store. V športnem programu in sicer v nogometu, rokometu, namiznem tenisu in streljanju z zračno puško.

Po športnem programu je bil zabavni večer s plesom in posameznimi točkami kjer so predvsem prednjačili pripadniki JNA. TK ZMS Železarne Store je tudi vse pohvaljene pogostil s skromno zakusko.

Vzdušje je bilo ob prav dobri organizaciji več kot zadovoljivo. Seveda je bilo tudi spodrsrljave, vendar moramo upoštevati, da nam je to prvo srečanje na tako širokem polju, zato menim, da posameznih napak ne bi smeli tako ostro ocenjevati.

Mladina Železarne Store je za takšna ali podobna srečanja vedno pripravljena, z dobro voljo prispevati svoj delež vsaj z organizacijo in moralno pomočjo.

V imenu TK ZMS Železarne Store bi se ob tej priliki zahvalil za ves trud in pomoč starejšim in bolj izkušenim članom ZKJ Železarne Store, starešinam JNA in ZMS — Občinski komite Celje, ki so nam jo nudili ob priliki te prireditve. Kujan Laslo



Prvo mesto za naše kegljače

Na kegljaškem prvenstvu sindikalnih športnih igrar delovnih kolektivov občine Celje so naši kegljači v treh nastopih v borbenih partijah 6 mož osvojili 1. mesto med 17. ekipami.

Rezultati:

1. mesto Železarne Store	1.502 podrtih kegljev
2. mesto AERO I. ekipa	1.429 podrtih kegljev
3. mesto Elektro Celje	1.416 podrtih kegljev
4. mesto Kovinotehna I. ekipa	1.408 podrtih kegljev
5. mesto Ingrad I. ekipa	1.406 podrtih kegljev
6. mesto Celjski tisk Celje	1.400 podrtih kegljev
7. mesto UNZ — Celje	1.300 podrtih kegljev
8. mesto Libela Celje	1.286 podrtih kegljev
9. mesto Vodna skupnost Celje	1.241 podrtih kegljev
10. mesto Kovinotehna II. ekipa	1.179 podrtih kegljev

itd.

Vsi naši tekmovalci so v vseh treh nastopih odlično igrali, med najboljšimi pa je bil ing. Starc Milko.

Tine Veber

Obvestilo članom Prešernove družbe

Glavni odbor Prešernove družbe v Ljubljani se je odločil za posebno akcijo, katere namen je, pridobiti dosedanje člane Prešernove družbe za svoje stalne člane. V praksi bi to pomenilo, da bi vsak dosedanj ali pa bodoči član podpisal pristopno izjavo, da postane stalni član. Članstvo bi potem prenehalo le, če ga pisмено prekliče.

Takšni stalni člani bodo prejeli poseben časopis, ki bo izhajal desetkrat letno (od septembra do junija na 12—16 straneh, formata kot ga ima npr. Ljubljanski dnevnik. Tri četrtine prostora bo namenjenega za objavljanje člankov o pisateljih, o njihovih delih, o književnih vprašanjih, razgledih po književnem svetu, o problemih našega založništva, knjižničarstva in podobno. V njem bodo objavljeni orisi posameznih obdobj iz slovenske in svetovne literarne zgodovine, poljudni prispevki s področja jezikoslovja in obsežnejši odlomki iz najpomembnejših knjig, ki bodo ali so izšli na Slovenskem. List bo verjetno objavljal tudi povest v nadaljevanjih. Letos konec septembra bo izšla prva številka.

Redni, stalni člani bodo lahko preko uprave Prešernove družbe nabavljali iz seznama 40—50 knjig literarne, poljudnoznanske in praktične vsebine, ki bo za 15 % nižja od knjigotržke. Na seznamu knjig, ki jih bodo redni člani nabavljali s popustom, bodo samo nova dela, ki bodo izšla v tem času.

Stalni člani bodo obenem tudi člani klubov Prešernove družbe, ti klubi bodo zanje organizirali literarne pogovore, srečanja s književniki, prirejali ustrezne filmske prireditve, razstave itd.

Za vse navedene ugodnosti (prejemanje lista, možnost nabave knjig, klubsko članstvo) plačajo redni, stalni člani dodatno članarino 8 novih dinarjev.

Poverjeniška služba Prešernove družbe v Železarne Store bo pravočasno poskrbela, da se člani lahko odločijo za obliko rednega, stalnega članstva.

Člani torej, ki bodo prejeli pristopne izjave, naj na njih navedejo svojo odločitev. Če se bodo odločili za stalno obliko članstva, pristanejo s tem seveda tudi na dodatno članarino, ki jo bodo plačali ali v enem obroku ali pa v dveh obrokih, kakor se bodo pač odločili, s tem pa seveda postanejo deležni navedenih ugodnosti. Kakor je sicer želja, da se vsi odločijo za stalno članstvo, je pa odločitev seveda popolnoma prostovoljna stvar vsakega posameznika. Kdor se za stalno članstvo ne bo odločil, bo lahko seveda kot doslej članstvo za naslednje leto ob prejemu knjig obnovil ali pa članstva ne bo obnovil. Dodatne ugodnosti pa so seveda vezane na dodatno članarino.

Prosim torej vse člane, da ob prejemu pristopnih izjav postopajo v smislu opisanega navodila.

Gl. poverjenik PD
Jernejšek F.

Železarna Štore

RAZPISUJE

za šolsko leto 1966/67 štipendije in vpis v poklicne šole za

- 1. 17 mest strojnega ključavničarja
- 2. 10 mest kovinostrugarja
- 3. 9 mest električarja
- 4. 4 mesta modelnega mizarja

Kandidati pod točko 1. in 2. naj vložijo prošnjo za štipendijo na kadroviski sektor podjetja do 15. julija 1966. Upoštevane bodo samo prošnje tistih, ki so se vpisali na Šolski industrijsko-kovinarski center Štore.

Kandidati pod točko 3. in 4. morajo izpolnjevati naslednje pogoje:

- 1. z uspehom dokončan 8. razred osnovne šole
- 2. da je telesno in duševno zdrav
- 3. starost od 14—17 let
- 4. stanujoč v bližini podjetja

Za sprejem morajo kandidati predložiti:

- a) lastnoročno napisano s 50 stanih din kolkovano prošnjo za sprejem z navedbo poklica, za katerega se želi izučiti
- b) spričevalo
- c) rojstni list
- d) potrdilo o premoženjskem stanju staršev
- e) lastnoročno napisan življenjepis

Za poklice strojnega ključavničarja in kovinostrugarja se bodo šolali učenci v SIKC Štore.

Za električarja v EGSC Maribor

Za modelnega mizarja v Izobraževalnem centru Litostroja v Ljubljani.

V vseh šolah je možno stanovati v internatu.

KADROVISKI SEKTOR

KNJIŽNI TRG

Vse člane kolektiva, ljubitelje lepih knjig obveščam, da se lahko pod ugodnimi pogoji naročijo na posamezne knjige ali pa zbirke knjig, izdaj Državne založbe Slovenije. Med ostalimi so zlasti priporočljive naslednje:

IZBRANA DELA Leva N. Tolstoja, v dvanajstih knjigah, cena N-din 480.—

ZGODOVINA ČLOVEŠTVA, v petnajstih knjigah. Delo je zasnovano v šestih zaokroženih ciklih: prazgodovina in začetki civilizacije — stari vek — narodi in kultura (od 1.500—1200) — Svet od 1200 do 1775 — devetnajsto stoletje — dvajseto stoletje. Letos izideta prvi dve knjigi zgodovine človeštva.

Cena za naročnike prvih dveh knjig je:

celo platno	100 N-din
polusnje	120 N-din

EDGAR WALLACE: Izbrana dela. Deset najpopularnejših del angleškega klasika detektivskih romanov. Cena vseh knjig N-din 85.—

Kurt Pollak: **KAKO MEDICINA POMAGA**, cena N-din 41.—

SLOVENSKI PRAVOPIS, iz 1962, cena N-din 50.—

IVO ANDRIČ: Zbrana dela, 10 knjig, N-din 240.— (platno) N-din 320.— (polusnje).

Podrobnejše informacije prejmejo zainteresirani v strokovni tehnični knjižnici, tako glede naročila, izbire knjig in obročnega odplačevanja.

Poverjenik Drž. zal. Slov. F. Jernejšek

FILMI v Štorah

25.—26. 6. 1966
»PET OSTRIZENIH ŽENA«
italijansko-ameriški film
Julij

2.—3. 7. 1966
»LITO VALOVITO«
jugoslovanski film
9.—10. 7. 1966
»DVA TEDNA V DRUGEM MESTU«
ameriški CS film

16.—17. 7. 1966
»MARŠ NA DRINO«
jugoslovanski film — barvni

23.—24. 7. 1966
»30 LET SMEHA«
ameriški film

30.—31. 7. 1966
»ČLOVEK IZ HRASTOVEGA GOZDA«
jugoslovanski film

Novosti v strokovni tehnični knjižnici

1. Lexikon der Schmierungstechnik. Herausgegeben von G. Voegte. Franksche Verlagshandlung, Stuttgart 1964 sign. 1613.

2. Kleines Lexikon-Eisenwerkstoffe, DVA, Stuttgart, (cop) 1964 sign. 1614.

3. Pešič Mišdrag: Hladno izvlačenje žica, šipki i cevi. Izd. »Tehničke knjige« Beograd 1965 sign. 1615.

4. Timošenko N. N.: Kačestvo kislorodno-konvertornoj stali. Izd. »Metallurgija« 1965 sign. 1616.

5. Družinski I. A.: Metodi obrabotki složnih povrhnosti na metallorežućih stankah. Moskva 1961 sign. 1617.

6. Ridžanović M., Dašić D., Pražić P.: Borba protiv elementarne stihije. Zagreb, 1965 sign. 1618.

7. Lück, W. Fried.: Feuchtigkeit-Grundlagen, Messen, Regeln; München, Wien 1964 sign. 1619.

8. Makurin P. I.: Tehnika bezopasnosti v litežnih cehah. Spravočnik. Izd. »Mašinostrojenje« Moskva, 1965 sign. 1620.

9. Kalibrovka prokatnih valjkov. Izd. »Metallurgija« Moskva 1965 sign. 1621.

10. Seliškar F., Pivk N.: Obrabne trdnosti litin. Lj. 1965. Poročila metal. instituta sign. 3191.

11. Povišenje dolgovčnosti detalei mašin. Izd. »Mašinostrojenje« Moskva 1965 sign. 1622.

12. Goletto N. L.: Shvativanje v mašinah i metodi ego ustvarenija. Izd. »Tehnika« b. l. sign. 1623.

13. Menh G.: Tehnika visoko vakuuma. Prevod s nemškego. »Energijska« Moskva 1965 sign. 1624.

14. Prokatnoe proizvodstvo-naučni je trudi. Izd. »Metallurgija« 1965 sign. 1625.

15. Antikain P. A.: Metallovedenije. Izd. »Metallurgija« Moskva 1965 sign. 1626.

16. Analiz cvetnih metallov i splavov. Izdajateljstvo »Metallurgija« Moskva 1965 sign. 1627.

17. Issledovanija v oblasti izmernenija vremeni i čistoti. Vipusk 77, Moskva 1965 sign. 2310.

18. Obrabotka metallov rezanijem i davljenijem. Izd. »Mašinostrojenje« Moskva 1965 sign. 1631.

19. WERKSTOFFHANDBUCH-Stahl und Eisen. Herausgegeben vom Verein Deutscher Eisenhüttenleute. Düsseldorf, 1965, sign. 1632.

20. Slovenska bibliografija. XVI. 1962. Izd. NUK, Ljubljana 1966, sign. 3193.

21. Metallovedenije svarki, stali i splavov titana. Izd. »Nauka« Moskva 1965 sign. 3194.

22. Energie und Exergie. VDI-Verlag, Düsseldorf 1965, sign. 1640.

23. Pečjak Vid: Poglavlja iz psihologije. DZS, Lj. 1965, sign. 1641.

24. Rostohar Mihajlo: Osnove obće psihologije, Državna založba Slovenije, Ljubljana 1964, sign. 2314.

25. Stahl im Hochbau. Handbuch fuentwurf, Berechnung... Verlag Stahleisen, Düsseldorf (1959), sign. 2315.

26. Grundlagen der Feuerungstechnik. Vorträge des Gaskurses, Karlsruhe 1964, sign. 1642.

27. Die Hebezeuge. Band I. Grundlagen und Bauteile. 7. Auflage, Braunschweig 1965, sign. 312/1.

28. Die Hebezeuge. Band II. Braunschweig 1964, sign. 312/2.

29. Die Hebezeuge. Band III. Braunschweig 1964, sign. 312/3.

30. Spalding D. B.: Grundlagen der technischen Thermodynamik, Braunschweig 1965, sign. 1630.

31. Kako prilagoditi rad čovjeku? »Panorama« Zagreb, 1965, sign. 1629.

32. Denisov P. S.: Dopuski i posadki. Spravočnik. Izd. »Mašinostrojenje« Moskva, 1965, sign. 0029.

33. Zhiha E. W.: Starkstomtehnika, Taschenbuch für Elektrotechniker. Band I, Berlin 1965, sign. 1636/1.

34. Rziha E. W.: Starkstromtehnika, Taschenbuch für Elektrotechniker. Band II, Berlin 1960, sign. 1636/II.

35. Hebemaschinen. Band II. Kran-Triebwerke. Georg Westermann Verlag, Braunschweig (1963), sign. 1635.

36. Maynard H. B.: Unaprijed određena vremena. Izd. »Panorama« Zagreb 1965, sign. 1634.

37. Moore Franklin G.: Planiranje i kontrola proizvodnje. Izd. »Panorama« Zagreb, 1964, sign. 1637.

38. Pavko D.: Toplotna provodnost domaćih vatrootalnih materijala. Poročila metal. inšt. Lj. 1965, sign. 3196.

39. Umstellung auf Erdgas. Verlag Stahleisen, Düsseldorf (Co. 1964), sign. 3195.

40. Zarostojkie pokritja. Trudi seminarara 1964. Izd. »Nauka« Moskva 1965, sign. 1633.

41. Gans S. N.: Antifrikcionne himičeskie stojkie materijali v mašinostrojenji. Izd. »Mašinostrojenje« Moskva 1965, sign. 2312.

42. Gospodarska matematika. Četrta knjiga. Finančna matematika. DZS Ljubljana 1965, sign. 2312.

43. Uobičajene greške kod projektiranja razmeštaja tvornice. Zavod za unapredj. produkt. rada, Zgb. 1965, sign. 3201.

44. Metode i tehnike planiranja, izgradnje i rekonstrukcije tvornice. Zavod za unapredj. produkt. rada, Zgb. 1965, sign. 3201/1.

45. Metode i tehnike planiranja, izgradnje i rekonstrukcije tvornice. Zgb. 1965, III., sign. 3201/3.

46. Metode i tehnike planiranja, izgradnje i rekonstrukcije. Zgb. 1965, IV, sign. 3201/4.

47. Marčes M.: Določevanje cera in lantana v litini. III. del. Poročila metalurškega instituta Lj. 1966, sign. 3197.

48. Muster J.: Centralna kontrola ognjavnega materijala za l. 1965. Poročila metal. inšt. Lj. 1966, sign. 3198/a.

49. Muster J.: Centralna kontrola ognjavnega materijala za l. 1965. Poročila metal. inšt. Lj. 1966, sign. 3198/b.

50. Katalog tekuće strane priodike u bibliotekama Jugoslavije 1962-1964. JBI, Bgd. 1966, sign. 3199.

51. Podina martenovskoj peći. Izd. »Metallurgija« Moskva 1965, sign. 1639.

52. Nemetalni uključci u čelcima jugoslovske proizvodnje. Poročila metal. instituta, Lj. 1966, sign. 3200/a.

53. Nemetalni uključci u čelcima jugoslovske proizvodnje. Poročila metal. instituta, Lj. 1966, sign. 3200/b.

54. Spravočnik metallista. Izd. »Mašinostrojenje« Moskva 1965, tom 1, sign. 1623/1.

55. Spravočnik metallista. Izd. »Mašinostrojenje« Moskva 1965, tom 2, sign. 1623/2.

56. Gostev V. I.: Statističeski kontrolj kačestva produkciji. Izd. »Mašinostrojenje« Moskva 1965, sign. 1638.

57. World Power Conference, A 1, Bgd. 1957, sign. 2311/1.

58. World Power Conference, B2-2, Beograd, 1957, sign. 2311/3.

59. World Power Conference, B4-1, Bgd. 1957, sign. 2311/2.

60. World Power Conference, B1-1, Bgd. 1957, sign. 2311/4.

61. Babat G. I.: Indukcionni nagrev metallov i ego promišlenoe primenenie. »Energijska«, 1965, Moskva, sign. 1648.

62. Voprossi proizvodstva stali. Vipusk 10, Kiev, Izd. »Naukova dumka« 1965, sign. 1647.

63. Makovski V. A.: Kontrolj i avtomatičeskoje regulirovanje v černoj metallurgiji. Izd. »Metallurgija« Msk. 1965, sign. 1646.

64. Visokopročnaja stalj. Izd. »Metallurgija«, sign. 1644.

65. Balabić V. V.: Izgotovljennije drevjanijh modelei v litejnom proizvodstve, Moskva 1965, sign. 1645.

66. Redkozemeljnije metalli. »Metallurgija«, Moskva 1965, sign. 1649.

67. Dolotov G. P.: Konstrukcija i rasčet zavodskih pečej i sušilj. Izd. »Mašinostrojenje« Moskva 1965, sign. 1643.

68. III kongres livaca Jugoslavije. Sarajevo, 8. do 13. maja 1966. Zbornik referata, Bgd. 1966, UJL, sign. 3203.

69. Poročilo o raziskavah delovanja plamenice II po rekonstrukciji. Železarna Štore, razv. odd. 1966, sign. 3202.

V MESECU MAJU 1966

Novi člani delovne skupnosti

Frece Janeza Ivan iz Skarnic, delavec na prometu.

Žaberl Henrika Silvester iz Dolge gore pri Ponikvi, delavec na prometu.

Povh Alojza Alojz doma iz Celja, Cesta na grad, delavec na elektroplavžu.

Arzenšek Ivana Franc iz Goriče pri Slivnici, delavec na elektroplavžu.

Stancer Franca Franc iz Grobelc pri Slivnici, delavec na elektroplavžu.

Korez Jakoba Leopold iz Kočič, Žetale pri Ptuj, delavec v valjarni.

Žgajner Jožefe Jožefa iz Vojnika, uslužbenka, sprejeta za določen čas v finančni sektor, materialno knjigovodstvo.

Plevnik Franca Franc iz Sopote pri Podčetrtku, delavec, livarna sive litine.

Topolovec Filipa Janez iz Polžanske gorce pri Šmarju, delavec, jeklarna.

Kocman Mirka Vladimir iz Brez nad Laškom, delavec, elektroplavž.

Koprivc Jožeta Primož iz Loke pri Planini, delavec, valjarna.

Muželin Franca Franc iz Rakovca — Grobelno, delavec, jeklarna.

Tovornik Jožeta Jože iz Brda pri Planini, delavec, valjarna.

Arzenšek Jožefa Vladimir iz Kamenika pri Šmarju, delavec, elektroplavž.

Lesjak Franca Franc iz Pečovnika, Celje, delavec, jeklarna.

Blaca Ramadana Idriz iz Prištine, delavec, valjarna.

Verdinek Antona Janez iz Kompol, delavec, jeklarna.

Reberšak Janeza Amalija iz Prožinske vasi, delavka v komunalni.

Belej Franca Anton iz Vodruž, delavec, valjarna.

Niso več člani naše delovne skupnosti

Križnik Martin, vratar v valjarni, je samovoljno zapustil delo.

Ceraj Karl, strugar v mehanični delavnici, je odšel sporazumno, oziroma po lastni želji.

Brkič Anton, topilniški pomočnik v jeklarni, je odšel sporazumno s podjetjem.

Nikolič Dorda, materialni knjigovodja v finančnem sektorju, je odšel po lastni želji.

Veber Jakob, strojnik v valjarni, nastopil zaporno kazeno.

Teršek Anton, livar IV na elektroplavžu, odšel po lastni želji.

Hladnik Janko, strugar v mehanični delavnici, je odšel po lastni želji.

Upokojeni zaradi invalidnosti

Jesenek Franc, star 59 let, je bil zaposlen v Železarni Store preko 26 let, nazadnje razporejen na delovnem mestu mazač strojev v obratu valjarna.

Znidar Alojz, star 56 let, v Železarni je bil zaposlen preko 21 let, na delovnem mestu kovač v obratu jeklarna.

Mraz Jakob, star 54 let, v tem podjetju je bil zaposlen 19 let, nazadnje kot kurjač v energetskem oddelku.

Mastnak Valentin, star 54 let, v tem podjetju je bil zaposlen 20 let, na delovnem mestu kovač v mehanični delavnici.

Znidarec Marija, stara 55 let, v tem podjetju je bila zaposlena preko 10 let kot čistilka v komunalnem oddelku.

Videnšek Jože, star 56 let, v tem podjetju je bil zaposlen 5 let kot statističar v komercialnem sektorju.

Redno je bil upokojen

Fendre Ferdinand, star 55 let, v Železarni Store je bil zaposlen 21 let, kot delovodja v elektro obratu.

Na novi življenjski poti želimo obilo sreče

Mastnak Anici iz OUS, Skale Leopoldu iz livarne sive litine, Orožen Jožetu iz avtooddela, Vrhovšek Ivanu iz mehanične delavnice, Lipovšek Jožetu iz livarne sive litine, Spolenak Jožetu iz razvojnega oddelka — kemičnega laboratorija in Čuješ Stefanu iz prometa.

Naraščaj v družini so dobili

Peter Anton iz livarne sive litine, Šeško Jože iz varnostne službe, Selič Franc iz prometa, Seme Ivan iz valjarne, Vidic Milan iz livarne sive litine, Šturbej Milena iz jeklarne in ing. Šturbej Alojz iz razvojnega oddelka — kemičnega laboratorija, Gajšek Stanko iz varnostne službe, Medved Marija iz finančnega sektorja in Medved Ivan iz livarne valjev, Pestivšek Stanko iz valjarne, Omerza Franc iz direktije, Kovač Janko iz elektro obrata, Zorko Karl iz jeklarne, Gajšek Stanko iz obdelovalnice valjev in Godicelj Anton iz obdelovalnice valjev.

Čestitamo!

Izostanki v mesecu aprilu

Zaradi bolezni je bilo izgubljenih 2451 delovnih dni, zaradi rednega letnega dopusta 2742, zaradi izrednega plačanega dopusta 208, zaradi opravičenih izostankov 8, zaradi neopravičenih izostankov 16 in zaradi ostalih izostankov 627 delovni dni, torej skupaj 6052 delovnih dni.

Popravek iz prejšnje številke

Jazbec Jože, ki je bil redno upokojen, je bil zaposlen v Železarni Store 32 let in 2 meseca.

Kršitve delovnih dolžnosti

V mesecu maju 1966 so imele komisije za odobravanje kršitev delovne dolžnosti pri delavskih svetih enot tri zasedanja in so izrekle skupno 5 ukrepov, od tega 1 opomin, štiri javne opomine, v treh primerih pa so se komisije izrekle za oprostitev, ker ni bila podana kršitev delovne dolžnosti.

Delovno dolžnost so prekršili: SOLINC Jakob, iz jeklarne, je prišel dne 24. 4. 1966 vinen na delo, zaradi česar ga je mojster poslal domov in mu pisal neopravičen izostanek — javen opomin.

LIPOVSEK Jože, iz livarne sive litine, je dne 23. 5. 1966 neopravičeno izostal z dela — javen opomin.

JEROVSEK Stanko, iz livarne sive litine, je dne 23. 5. 1966 neopravičeno izostal z dela — javen opomin.

KORES Maks, iz prometa, s tem, ko dne 25. 4. 1966 na preglednem in nevarnem ovinku med kovačnico in mehanično delavnico ni postopal tako, kot je predpisano za premikače in ni šel pred lokomotivo v ovinek, kar je imelo za posledico, da je lokomotiva stisnila ob zid Toplak Ivana — javen opomin.

V mesecu maju pa je postala pravomočna tudi odločba o ukrepu zadnjega javnega opomina zoper JOŠT Rudolfa, nadpremikača iz prometa, ki je dne 28. 11. 1965 med delovnim časom igral karte in poslal premikača z normalno lokomotivo, čeprav bi moral sam sodelovati pri premiku.

Nezgode:

VALJARNA

Volavšek Stanko. Pri vlačanju valjnih palic z ravnalne klopi k škarjam mu je spodrsnilo, da je padel in se udaril na lakot leve roke.

Pavlič Marjan je potiskal gredico proti škarjam, medtem je pa prišla po valjčnici druga gredica in ga udarila v gleženj leve noge.

Romih Martin je v garderobi prestavil klop od omare proti mizi. Pri tem mu je stisnilo kazalec desne roke med slabo pritrjen okvir in podstavek klopi.

LIVARNA VALJEV

Esih Ivan je z žerjavom predstavljaj izpraznjeni vlivak, pri tem mu je kos železa, ki je ostal v vlivku padel na nart desne noge.

Lešnik Edvard je hotel prižgati plin v peči. Ko je približal bakljo k odprtini za prižiganje plina v plamenični peči je nastala v peči eksplozija ter ga je plamen opeklo po licu, prsih in desnem komolcu.

LIVARNA SIVE LITINE

Peter Stefan. Pri brušenju z ročnim brusilnim strojem mu je priletel drobec v oko.

Planinšek Anton. Pri vlivanju mu je tekoče železo brizgnilo v čevlji in ga opeklo po nartu desne noge.

Salezina Franc je obešal breme na žerjav. Medtem je pa začel žerjavovodja samovoljno dvigati kavelj, ter je stisnilo imenovane-mu kazalec leve roke med verigo in »S« kljuko.

Recko Viktor. Pri zabijanju čepa na kalupnem okvirju se je s kladivom udaril po četrtem prstu desne roke.

PROMET

Lončar Franc. Pri montaži lokomotivske vzmeti je vzvod, s katerim je držal vzmet, zdrsnil ter ga je konec vzvoda udaril po strani leve roke.

Lovrenčak Jože je odpeljal voziček odlokomotive, medtem, ko se je kompozicija samo še rahlo premikala. Med odpenjanjem mu je spodrsnilo na pesku in je zaradi tega prišel z roko v nevarno območje, kjer mu je stisnilo med odbojniki tri prste na desni roki.

EKSPEDIT IN SKLADIŠČA

Vidovič Milan. V čistilnici odlitkov v livarni sive litine je hotel priti med vozički na drugo stran proge ravno takrat, ko je premikač že dal signal za premik. Pri neprevidnem vstopu med vozičke ga je stisnilo med odbojniki in mu poškodovalo koleno desne noge.

Selič Franc. Pri praznjenju pre-kucnika v katerem je bila buča žlindre z elektroplavža enostransko naložena, ga je rob prekucnika udaril po stegnu leve noge in ga poškodoval.

Pušnik Martin. Med metanjem premoga z vagona v bunker, ga je sodelavec nehote z lopato udaril po roki ter mu poškodoval mezinca na levi roki.

Kokol Anton. Pri iztovoru surovega železa je štrca zdrsnila s kupa in mu stisnila četrti prst leve roke ob kos, ki ga je držal v roki.

Na poti na delo sta se poškodovala:

Gračner Anton iz valjarne: Po izstopu iz avtobusa je neprevidno prečkal cesto ter ga je podrl tovornjak in ga poškodoval po desni strani reber in po desnem stegnu.

Debeljak Stanko s prometa je padel s kolesom na vlažni stezi ter si poškodoval podlakot leve roke.