

Štórski ŽELEZAR

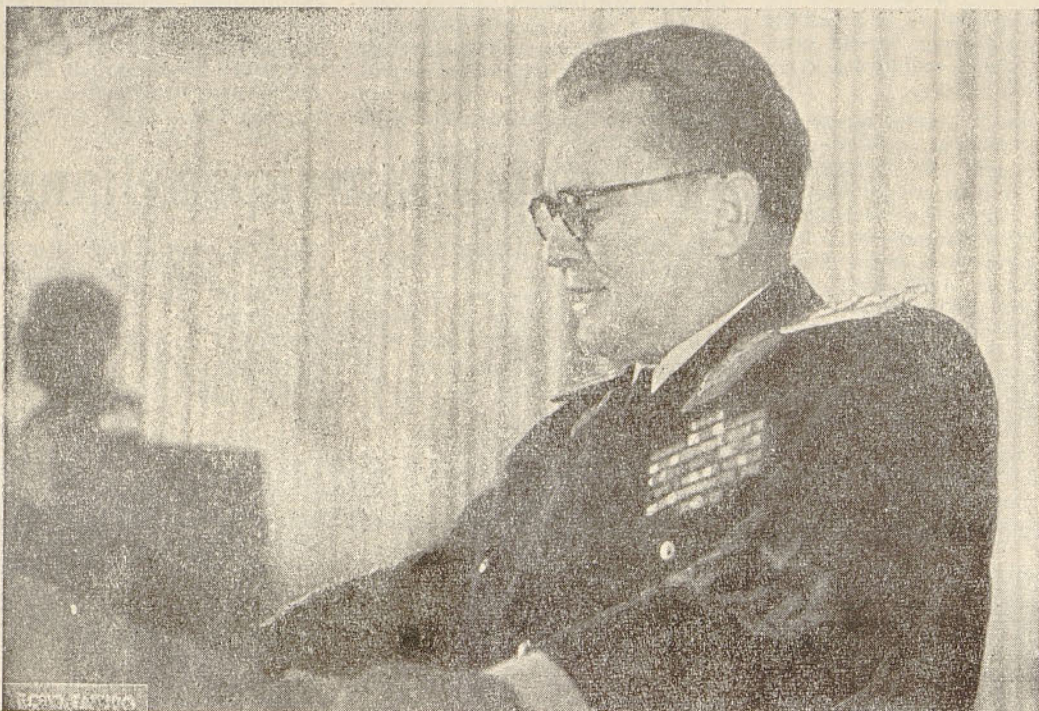
25. maj 1965
Št. 5 Leto V

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA ŽELEZARNE ŠTORE

IZVRŠITEV LETNEGA PROIZVODNEGA PLANA
za mesec april

	%
Aglomeracija	33,4
Elektroplavž	39,1
Jeklarna	36,3
Valjarna	38,8
Siva livarna	30,6
Livarna valjev	40,8
Obdelovalnica valjev	33,3
Šamotna	55,3
SKUPAJ PODJETJE (brez gredic)	37,0

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



Pozdravi Titu ob rojstnem dnevu

Mesec mladosti, mesec pomladi, mesec cvetja, radosti mladega rodu, mesec plemenitega športnega tekmovanja mladine in pionirjev; v tem mesecu smo ponesli tudi letos s ŠTAFETO MLADOSTI najpristrčnejše pozdrave in želje za zdravje in dolgo, plodno življenje našemu voditelju, enemu največjih državnikov, našemu dragemu TITU. Njegovo delo je trdno povezano z delavskim naprednim gibanjem pri nas, s pripravo na vstajo proti okupatorjem in domačim izdajalcem, bil je duša upora in voditelj osvobodilne borbe naših narodov. Življenje ga je pričelo že zgodaj pešiti, toda v borbi za stavr pravice se je klesal njegov značaj, neumorno je deloval proti vsem zatiralcem pravic delovnega ljudstva, proti vsem nakanam protiljudskih elementov in režimov. Zato ni čudno, če je velik del svojega revolucionarnega delovanja preživel v temnicah stare Jugoslavije, skupaj

z mnogimi znanimi revolucionarji, zvestimi člani Partije. Zaradi brezkompromisnosti proti frakcionizmu v sami Partiji je postal leta 1937 organizacijski in pozneje generalni sekretar naše Partije. Pod njegovim vodstvom je naša Partija organizacijsko močna in enotna dočkala najhujše dni zgodovine naših narodov, vdor okupatorjevih tolpe v našo deželo. Po sramotni kapitulaciji je ostala samo Komunistična partija pod vodstvom Tita na strani preganjanega ljudstva. Partija je povedla ljudstvo v neizprosni boj proti zatiralcem naših narodov. Edinstven narodnoosvobodilni boj naših narodov, povezan s socialistično revolucijo, enotnost in bratstvo naših narodov, po vojni pa obnova porušene in oropane domovine, graditev sodobnega gospodarstva, velikanske spremembe v našem družbenem življenju, rast in razvoj delavskega in družbenega samoupravljanja, obenem pa ne-

nehen in vztrajen boj za mir, enakopravnost in prijateljsko sodelovanje med narodi, to so mejniki, ki obeležujejo usodno pot naših narodov v zadnjih desetletjih. In sredi tega velikega razvoja in napredka stoji osebnost tovariša Tita, osebnost, ki jo spoštuje ves napredni svet. Prebujajoči se narodi in državniki, ki vodijo ljudstva v boj za osvoboditev izpod stoletnega podjarmljenja in zaostalosti, vidijo v našem voditelju in učitelju tudi njihovega učitelja in najboljšega prijatelja, zagovornika njihovih pravic in teženj po svobodi in napredku. Ponosni, da imamo takega državnika in voditelja, mu tudi ob letošnjem triindevdesetem rojstnem dnevu želimo, da bi nas še dolgo zdrav in čil vodil po trdno načrtani poti mirne graditve z lastnimi silami ter sožitja med narodi. Danes, ko stoji človeštvo na usodni prelomnici vojne in miru, je to še edina možna pot.

15 let samoupravljanja

Letos praznujemo 15. obletnico delavskega samoupravljanja in 20. obletnico osvoboditve ter ponosno gledamo na rezultate, dosežene z velikim prizadevanjem kolektiva.

Za vedno bo ostal nepozaben zgodovinski dogodek, ko je 27. junija 1950 Zvezna ljudska skupščina sprejela temeljni zakon o delavskem samoupravljanju. S tem pomembnim zakonom se je izpolnilo znano revolucionarno načelo »tovarne delavcem«.

Ta zakon — zgodovinski akt — je terjala potreba našega družbenega razvoja, demokratizacija v gospodarstvu ter novi socialistični družbeni odnosi, ki temeljijo na širokem sodelovanju delovnih ljudi v upravljanju proizvodnje in delitvi ustvarjalnih sredstev.

V letu 1950 so delavci prevzeli v upravljanje do takrat še državna gospodarska podjetja. S tem de-

janjem se je pričelo novo obdobje družbenega razvoja. Osnovna načela tega zakona so iz leta v leto postajala vse bolj resničnost, ki so jo oblikovali delovni ljudje neposredno s svojim delom na delovnih mestih.

S prizadevanjem in premagovanjem velikih težav smo pridobivali dragocene izkušnje, na katerih smo oblikovali in gradili sistem delavskega samoupravljanja, ki je odlika in značilnost našega gospodarskega in družbenega sistema, istočasno pa pogoj za napredek v razvoju.

Ob tej priložnosti, ko vsi delovni ljudje naše dežele praznujemo 20. obletnico osvoboditve in 15. obletnico delavskega samoupravljanja ugotavljamo sadove svojega dela, ne moremo pozabiti, da so se za to, kar smo dosegli v tako kratkem času, dolga desetletja borili delav-

ski razredi v svetu. Pred več kot 300 leti je izšlo prvo teoretično delo o potrebi sodelovanja proizvajalcev v vodenju proizvodnje, nekoliko kasneje pa so te težnje delavskega razreda prišle do izraza v Nemčiji, Franciji, Sovjetski zvezi, Češki, Kitajski in drugih deželah. Lahko smo trdimo, da do tega časa ni uspelo nobenemu delavskemu razredu doseči tako visoko stopnjo samoupravljanja neposrednih proizvajalcev, kot ga ima delavski razred jugoslovanskih narodov.

Ekonomski vzpon, dosežen v 15 letih je odraz sposobnosti in energije delovnih ljudi in organov delavskega samoupravljanja, ki so uspešno vodili podjetja, krepili proizvodne moči ter ustvarjali in utrjevali nove smernice gospodarske politike.

Zaostalost dežele je zahtevala in še vedno zahteva veliko sredstev za hitrejši razvoj investicijske izgradnje, kar ima svoj odraz v utrjevanju delavskega samoupravljanja. Ker se zavedamo, da je visoka ekonomska razvitost najosnovnejši pogoj za popolno uveljavitev samoupravnih odnosov, smo v teh letih premostili marsikatero težko oviro z naporom in lastnimi sredstvi.

Sadovi našega dela so zato še bolj pomembni, ker so nastali na zelo skromni osnovi. Nastanek podjetja je zabeležen v l. 1845, ko se je podjetje ukvarjalo s pridobivanjem premoga. Temelji železarske industrije datirajo iz l. 1851, torej je 114 let od ustanovitve podjetja. Do osvoboditve je bil razvoj podjetja izredno počasen, saj so šele v l. 1912 in 1913 izvršene manjše razširitve brez vidnega vpliva na obseg proizvodnje in mehanizacijo, kar potrjuje, da je takratna proizvodnja temeljila izključno na fizičnem delu delovnih ljudi.

Po osvoboditvi je bilo stanje vse bolj kot ugodno, saj poleg opustošenja ni bilo niti kadra, ker so tuji iz razumljivih razlogov pobegnili. Novi ljudje, ki so iz leta v leto prihajali v naš kolektiv, so se v polni meri zavedali velikih obveznosti.

Osnovna naloga je bila v čim krajšem času obnoviti tehnično opremo in načrtno organizirati proizvodnjo, urediti prometne in energetske vire, zgraditi stanovanja za člane kolektiva, urediti naselja, vodovod, športne objekte itd. Razen tega je bilo nujno izvršiti mnogo drugih nalog, ki so bile pogoj za uspešno delo v proizvodnji.

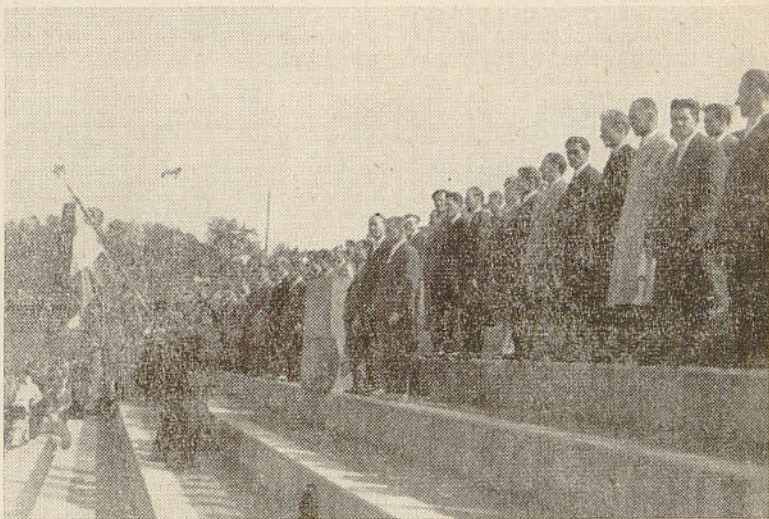
Prvi delavski svet je bil izvoljen 6. septembra 1950, prvo zasedanje pa je bilo 13. septembra, na katerem je bil izvoljen za predsednika

upravnih odborov. Delavski svet je imel 176 rednih in 3 izredna zasedanja, upravni odbor pa 330 sej.

Dne 20. decembra 1960 so bile prve volitve obratnih delavskih svetov, ki so v petih letih imeli skupno 656 zasedanj. Pri delavskih svetih podjetja je bilo vsako leto izvoljenih 9 do 12 komisij. Vsako mandatno dobo je sodelovalo v organih delavskega samoupravljanja preko 200 članov kolektiva. Upravni odbori, delavski sveti podjetja in obratni delavski sveti so obravnavali družbeni plan, zaključni račun, družbeni standard, razvoj podjetja, pravilnike, razen tega pa v letu 1955 analitično oceno delovnih mest ter rekonstrukcijo podjetja. V zadnjih dveh letih so organi delavskega samoupravljanja razen obravnave osnovnih gospodarskih vprašanj, posvetili mnogo časa temeljitim analizam in razpravam o statutu podjetja in osnovanju novega pravilnika o notranji delitvi dohodka.

Teh nekaj osnovnih podatkov o številu delavskih svetov podjetja, obratnih delavskih svetov, komisijah, zasedanjih in sklepah, zgovorno priča o pestrosti dela organov delavskega samoupravljanja. Brez dvoma moramo priznati, da bi za opravljeno delo organov delavskega samoupravljanja in kolektiva v tem času porabili veliko manj delovnega časa in truda, če se ne bi srečevali ravno v tem značilnem obdobju obnove in razvoja s številnimi spremembami na katere nismo bili vedno pripravljeni.

Gospodarski razvoj v teh letih je za marsikateri kolektiv predstavljal ugodna in neugodna obdobja, ki so nujna posledica stabilizacije celotnega gospodarstva. Vsi gospodarski ukrepi v držav-



Prizor s proslave 10-letnice samoupravljanja. Pred petimi leti je bilo na stadionu veliko zborovanje.

sedanji gl. direktor tov. Voga Tugomer. Na tem zasedanju je bil izvoljen prvi upravni odbor, katerega predsednik pa gl. delovodja livarne sive litine tov. Spolenak Franc.

Dne 17. septembra 1950 je svečano predal ključke predsedniku delavskega sveta predstavnik oblasti ing. Kotnik Viktor. S tem dnem so bile postavljene pred kolektiv, predvsem pa pred delavski svet po vsebini in obsegu zelo odgovorne naloge.

V 15 letih je bilo izvoljenih 10 delavskih svetov podjetja in 13

nem merilu so bili sprejeti na podlagi dejanskih pogojev s ciljem hitrejšega razvoja. Značilen primer so spremembe v zvezi z novimi gospodarskimi ukrepi v l. 1961, ko je bil zmanjšan prispevek od dohodka in sicer od 30 na 15 %, istočasno pa so sledile podražitve energije, premoga, starega železa, spremembe v obrestih od obratnih in osnovnih sredstev, povišanje amortizacijske stopnje in vrsta drugih. Za naše podjetje so spremembe

(dalje na 2. strani)

DVAJSET LET

Dvajset let je minilo od tiste pomladi, ko so se skozi naše kraje valile pisane kolone Nemcev, švabobrancev, vlasovcev, ustašev, Mihajlovičevih in Ljotičevih četnikov v brezglavem umiku pred narodnoosvobodilno vojsko. Ljudje so trepetali za svoje imetje in za svoja življenja, zakaj vsa ta drhal je ropala, požigala in morila tudi v zadnjih, smrtnih krčih. Tudi po kapitulaciji hitlerjevske Nemčije so naše vojaške enote gonile sovražnika po Štajerski in Koroški, dokler se ni pri Šoštanju predala armada generala Löhra in so se le še posamezne sovražne enote upirale razorožitvi. Zadnji partner nekdanje osi, Japonska pa je kapitulirala šele avgusta po atomskem napadu na Hirošimo in Nagasaki. Tako je bilo zaključeno eno najbolj krvavih obdobij človeške zgodovine, druga svetovna vojna. Dan zlo ma nacistične Nemčije 9. MAJ slavi sedaj ves miroljubni svet kot DAN ZMAGE nad mračnimi silami sveta.

Druga svetovna vojna tone počasi v zgodovino, še vedno pa niso počističene vse ruševine, še vedno je živ grozljiv spomin na žrtve nezasišanih strahot nacističnih krvolokov in njihovih strahovitih metod in taktike. Globoko v srcih je ostal strah pred novo vojno. Ostale so matere brez sinov, ostale so sirote brez staršev, ostali pohabljeni in živčno uničeni ljudje kot živ opomin, da se je treba stalno zavzemati za nov svet, svet brez zatiranja in izkoriščanja, za novega, svobodnega in miroljubnega človeka. Svet si je želel miru, se je veselil miru, ozračje je bilo polno miroljubnosti in ljudje polni ustvarjalnega razpoloženja in poleta.

Osnovana je bila Organizacija združenih narodov, ki si je zadala

poglavito nalogo: ohranitev miru in zagotovitev miroljubnega sodelovanja med narodi. Nemčija je bila razpolovljena in do kraja izčrpana, v njenem osrčju so si zavezniški vojaki prijateljsko stiskali roke. V mednarodnem življenju in ozračju se je obetalo dolgotrajno lepo in mirno vreme. Žal ta napoved ni bila točna. Še preden so se ljudje dodobra zavedali miru, je bil svet razcepljen v dva tabora in rodilo se je obdobje takomenovane hladne vojne, med Vzhodom in Zahodom, ki se praktično do danes še ni končalo, nasprotno, odnosi se zaostrujejo.

Na častno mesto v zgodovini boja za svobodo in napredek človeštva je zapisan tudi boj naših narodov s svojim ogromnim deležem pri naporih za zmago nad fašizmom. Ogromne so bile materialne žrtve štiriletnega vojskovanja in terorja okupatorjev, toda te žrtve zasenčijo izgube človeških življenj, predragocenih in nenadomestljivih. Vemo, da smo v drugi svetovni vojni izgubili milijon sedemstotisoč dragocenih življenj naših državljanov, ne smemo pa pozabiti, da je zaradi zverinske taktike okupatorjev bilo med štiriletno okupacijo odvedenih v sovražna ujetniška taborišča 175.000 naših državljanov, interniranih je bilo 320.000, nasilno izseljenih 530 tisoč, prisilno mobiliziranih v kvizlinške enote pa 320.000 Jugoslovancev. Skupno je bilo torej pregnanih in mrtvih 3.700.000 naših državljanov. Le z ogromnimi naporji, z vzglednim junaštvom in z dobro organiziranim bojem, pod vodstvom najzvestejših sinov naših narodov smo lahko vzdržali in izbojevali tako lepe zmage. Ena takih zmag je tudi obračun borcev Kozjanskega odreda nad pomemčevalcem naših ljudi in hujskačem

proti borcem naših partizanskih enot, bratom celjskega župana Himmerjem, ki je domoval v lovski koči nad Svetino, kjer je uril »vermane« v borbi proti »hostnim banditom« in učil kmečko prebivalstvo nemškega jezika, da bi lažje razumeli odredbe nemških okupatorskih oblasti in se navadili hlapčevati Nemcem in njihovim prisklednikom, domačim izdajalcem. Borci Kozjanskega odreda so požgali lovsko kočjo in obračunali s Himmerjem, nato pa priredili veliko zborovanje za prebivalce Svetine in okoliških vasi. Ta zmaga Kozjanskega odreda je zelo ohrabrujoče vplivala na prebivalce teh vasi. Mnogo ljudi se je pridružilo borcem Kozjanskega odreda, mnogo jih je odslej sodelovalo v ilegalnem delu z NOV.

OSMI MAJ slavijo prebivalci Štor in okoliških naselij odslej vsako leto kot svoj KRAJEVNI PRAZNIK, s kulturnimi in športnimi prireditvami. Letos pa sovpada to praznovanje z dvajsetletnico osvoboditve, obenem pa je združeno s proslavljanjem PETNAJSTLETNICE DELAVSKEGA SAMOUPRAVLJANJA. Program proslav ob dvajseti obletnici osvoboditve je zelo obširen in pester, zato je za izvedbo programa proslav določen poseben odbor pri Sindikalni podružnici Železarne Štore.

Vse politične in ostale množične organizacije bodo sodelovale pri letošnjih proslavah v počastitev 20-letnice osvoboditve, ki trajajo od 27. aprila do vključno 4. julija. S tem hočemo tudi v Štorah dati poudarka tej važni obletnici. Prikažati želimo, koliko naporov smo vložili v obnovo in izgraditev po osvoboditvi, v izgraditev industrije, preobrazbo kmetijstva, v graditev objektov v zdravstvu, v graditev šol, inštitutov posebno pa v

preobrazbo naše miselnosti, z drugimi besedami v razvoj materialne baze naše družbe, kot v razvijanje naših družbenih odnosov. Človek proizvajalec je postal pri nas tudi upravljavec, osvoboditev dela pa prinaša tudi veliko odgovornost, osvobodeno delo zahteva največji red, ekonomiko, spoštovanje ustvarjalca in upravljalca, zakaj vzorno delo daje dostojanstvo in ugled.

Dvajset let je v zgodovini naroda kratko obdobje, toda naših dvajset svobodnih let je tako bogatih z naporji za boljšo bodočnost delovnih ljudi, da smo lahko zadovoljni z doseženimi uspehi, obenem pa še bolj pripravljeni na odgovorne naloge, ki nas še čakajo na naši začrtani poti.

Letos smo z ostalimi svobodoljubnimi narodi tudi pri nas slavnostno praznovali 9. MAJ kot DAN ZMAGE nad temnimi silami sveta; pri nas v Štorah smo to praznovanje družili s proslavo krajevnega praznika. In odslej ga bomo praznovali vsako leto, v spomin na kapitulacijo nacistične Nemčije.

Obletnica samoupravljanja

(nadaljevanje s 1. strani)
predstavljale v končni obliki izboljšanje pogojev za razvoj, marsikomu pa so ti pogoji povzročali velike težave. V letu 1961 smo istočasno imeli nenormalno stanje zaradi visokih terjatev in blokade žiro računa. Druga značilna težava je nastopila v l. 1964 zaradi nenadne omejitve finančnih sredstev za razvoj podjetja, kar je bila posledica visoke prekoračitve dajatev za investicije v državnem merilu.

Kot zadnje, verjetno po značaju najtežje obdobje imamo danes, ko so zaradi splošnega stanja gospodarstva morali biti sprejeti zelo strogi ukrepi. Na eni strani imamo čvrst proizvodni — kvalitetni program, ki ga ustvarjamo z močno izrabljenimi osnovnimi sredstvi, na drugi strani pa se pojavlja vprašanje dovršitve gradnje komaj začelih objektov, njihove opreme in družbenega standarda. Za vse to, razumljivo, ne bo dovolj sredstev.

Kako veselo bi bilo to praznovanje, če... Če nam ne bi praznovanje grenilo spoznanje, da ne smemo biti povsem brezskrbni ob silni oboroževalni tekmi velesil, ob pomisli, da tečejo stroji v tovarnah orožja s polno zmogljivostjo, da se ponajajo velesile z atomskim orožjem v vedno bolj spopolnjeni in strahotnejši obliki. Za nami so svetli trenutki, ko se je zdelo, da napetost v svetu popušča. Zdaj smo priča vedno novim in novim žariščem hladne, a tudi prave vojne. Koreja, britansko-francoski napad na Egipt, Berlin in nemško vprašanje, Kongo, Kuba, Laos, Vietnam in sedaj še San Domingo, to je samo nekaj poglavij, ki so držala, ali še držijo svet na robu nove vojne.

Jugoslavija je bila vedno med najvidnejšimi pobudnicami akcije v korist miru in tudi sedaj je naša vlada poslala ostro noto proti nedovoljenemu vmešavanju imperalistov v notranje zadeve Dominikanske republike. Naša želja je, da bi brezskrbno praznovali dokončno zmago nad mračnjastvom, zmago trajnega miru.

Proizvodnja v letih samoupravljanja

Petnajst let delavskega samoupravljanja ne pomeni za naše podjetje samo uveljavljanje novih družbenih in proizvodnih odnosov, temveč je bil v tem času napravljen tudi pomemben tehnični preprek, ki je postavil našo železarno na vidno mesto v državnem gospodarstvu.

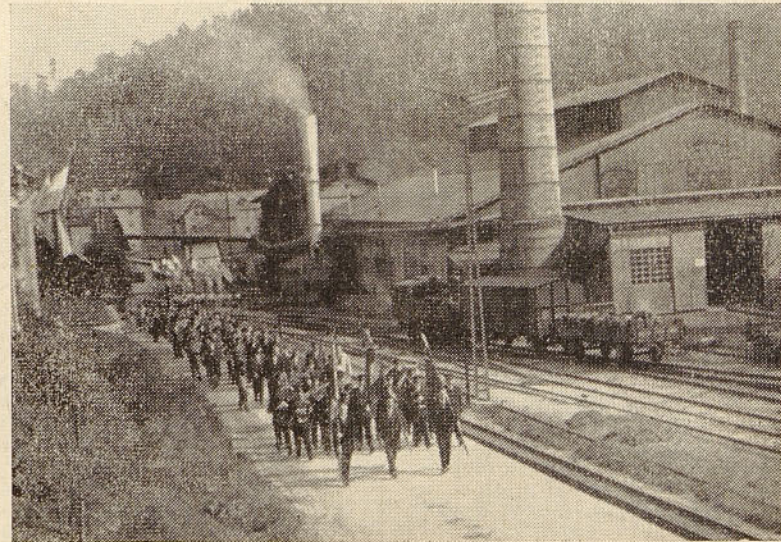
Ko govorimo danes o ekstenzivnem in intenzivnem gospodarjenju in investicijah, razumemo pod prvim gradnjo novih tovarn in objektov ter odpiranje novih kapa-

gospodarjenjem, z manjšimi investicijami in posluhom za tehnični napredek, doseže tudi v podjetju, v katerem večina strojev in naprav izvira še iz časov pred osvoboditvijo, del pa še iz obdobja pred prvo svetovno vojno, lepe proizvodne in poslovne uspehe. Z drugimi besedami, v pogledu intenzivnega gospodarjenja bi se dalo v Železarni Štoré marsikaj naučiti. Poizkušajmo to dokazati z nekaterimi dejstvi in številkami, pri čemer bi vzeli kot osnovo l. 1950 in bi za

čeprav v metalurgiji le v manjši meri, do povišanja cen posameznih proizvodov. Dovolj zgovorni pa so ostali podatki, zlasti če upoštevamo minimalni obseg vloženih investicij. Dejstvo je sicer, da je l. 1954 pričel obratovati elektro plavž, zaradi česar se je vključila tudi proizvodnja grodlja v izdelke podjetja, toda k zvišanju celokupne proizvodnje so doprinesli tudi ostali obrati izdaten delež. Še leta 1956 je npr. v strokovnih krogih prevladovalo mišljenje, da je skrajna proizvodna kapaciteta naše jeklarne nekje pri 26.000 t surovega jekla letno. Toda tehnične izboljšave in uporaba modernejših tehnoloških postopkov, so v isti SM peči dvignili proizvodnjo v l. 1964 na preko 36.000 t letno. Te izboljšave so bile predvsem manjše, vzporedne investicije, kot npr. uvedba toplega vložka, prehod na kombinirano kurjavo mazuta, generatorskega in plavžnega plina in uporaba kisika za rafinacijo. Toda naši jeklarji in druga tehnična služba še ne miruje. Iščejo nadaljnje možnosti za skrajševanje remontov v večji vzdržnosti peči, skrajšanju popravil dna, podaljšanju obstoječe livne jame ter še izdatnejši uporabi kisika, ki ga je omogočil novi kompresor v kisikarni. Pri navedbi lanske leto dosežene proizvodnje je potrebno tudi omeniti, da je proizvodni program obsegal večinoma kvalitetna silicijeva jekla, ki zahtevajo daljše taljenje in pri katerih bolj trpi obloga peči. Če se torej povrnemo nazaj na l. 1950, ko je znašala proizvodnja jeklarne 22.199 t, dobimo za l. 1964 indeks 164.

V stremljenju za boljšimi učinki in skrajnim izkoriščanjem kapacitet je napredek v valjarni šel sporedno s tistim v jeklarni, ima pa neke svoje ekonomske karakteristike, ki pridejo do izraza v tem obratu kot proizvajalcu finalnih iz-

(dalje na 3. strani)



S proslave 10. obletnice samoupravljanja

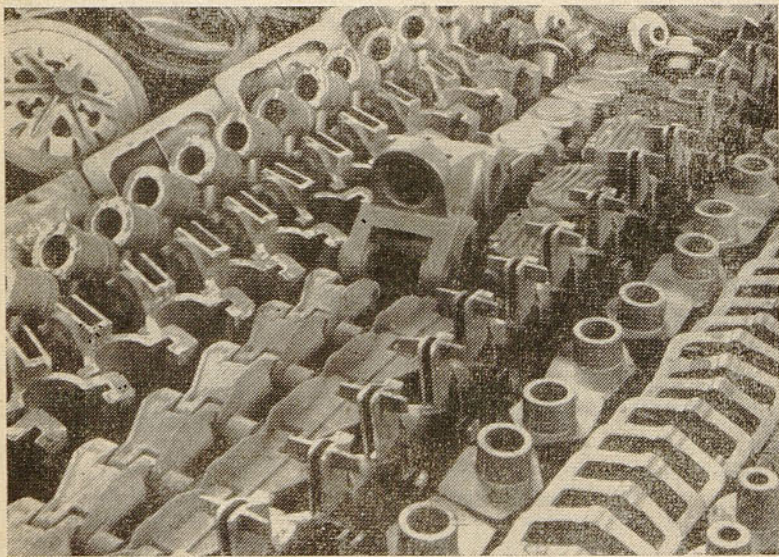
zato bomo morali pospešeno iskati novih virov dohodka s povečano produktivnostjo, znižanjem poslovnih in proizvodnih stroškov, ob istočasni stimulaciji po vloženem delu. Organi delavskega samoupravljanja bodo morali ukrepati v tem smislu, da ne bomo ugotavljali stroškov proizvodnje za delovne enote šablonsko oz. po ključu, marveč po vrsti in mestu nastanka za vsako delovno mesto in vsak proizvod, kajti to je osnova samoupravljanja in gospodarjenja. Delovne enote morajo imeti materialne pogoje svojega dela na dlani, da se jasno odraža rentabilnost, ki je rezultat dobre ali slabe organizacije dela. Zavedati se moramo, da samoupravljanje ni in ne more biti samo pravica ampak dolžnost, ki je tesno vezana na gospodarjenje z osnovnimi sredstvi.

Vprašanje dviga produktivnosti dela je veliko bolj zapleteno kot si v večini primerov zamišljamo. Dejstvo je, kar je praksa čestokrat potrdila, da so delovni ljudje pri-

Kljub temu pa moramo to vprašanje postopoma reševati, ker je tesno vezano na razvoj delavskega samoupravljanja, pravice delovnega človeka in gospodarski učinek podjetja.

Delavski sveti so obravnavali na zasedanjih, ki so po številu zelo obsežna, najrazličnejša vprašanja s področja proizvodnje, samoupravljanja, kadrovske politike, družbenega standarda, investicijske izgradnje idr. z zavestjo, da je tako prav in za kolektiv koristno.

Rezultati dela organov upravljanja so vereni dokaz, da se samoupravljanje uveljavlja kot mogočen činitelj razvoja materialne podlage, na kateri rastejo socialistični družbeni odnosi. Iz neposredne materialne produkcije se je samoupravljanje pričelo vse bolj širiti tudi na vsa druga področja družbenega življenja. V praksi bomo morali v celoti uresničiti ustavno načelo, da naj le delo in prispevek družbi določata materialni in družbeni položaj delovnih ljudi.



citet, pod drugim pa boljše izkoriščanje obstoječih strojev in naprav ter racionalne investicije v že obstoječa podjetja in obrate. Pri tem se poudarja potreba po investicijski in splošno gospodarski dejavnosti v smeri intenzivnega gospodarjenja.

Če pogledamo petnajst let nazaj, t. j. na preteklo obdobje delavskega samoupravljanja v našem podjetju, lahko ugotovimo, da je naša delavska organizacija lep primer, kaj se lahko z iniciativo, dobrim

proizvodne in poslovne rezultate tega leta vzeli indeks 100:

	1. 1950	1. 1964
a) proizvodnja v t indeks	100	248
b) vrednost proizvodnje v milijonih din indeks	100	267
c) produktivnost v t na celokup. štev. zaposl. indeks	100	193

Medtem ko podatek o vrednosti proizvodnje ne daje popolnoma realne slike iz razloga, ker je prišlo,

POSLOVANJE V I. ČETRTLETJU 1965

Ob pogledu poslovanja v I. četrtletju letošnjega leta ugotavljamo, da smo dosegli zadovoljive rezultate in to v primerjavi s planom kot tudi v primerjavi z enakim razdobjem lanskega leta.

Število zaposlenih je v povprečju pod planom za 28 ljudi. Z uvedbo 4 izmene na plavžu bo zasedba seveda višja. Fluktuacija je bila precej visoka, saj je prišlo 89, odšlo pa 53 delavcev in uslužbencev. V tem razdobju je izpadlo 11.329 dni zaradi bolezni, porodov, invalidnosti, 6263 dni za dopuste in 396 dni za razne druge izostanke.

Plan proizvodnje celotnega podjetja je dosežen s 27 %. Proti pričakovanju je bilo na razpolago precej elektroenergije in je elektroplavž ostvaril že 28,9 % plana. Jeklarna je imela v mesecu februarju remont, vendar je kljub temu presegla četrtino letnega plana za 1 %. Proizvedena so bila pretežno legirana jekla za vzmeti, saj predstavljajo vzmeti že 75 % valjarske proizvodnje.

Valjarna je kljub tako zahtevnemu programu dosegla plan z 29,2 %. V livarni sive litine količinski plan sicer ni dosežen, po vrednosti pa je povsem zadovoljiv. Povprečna teža odlitkov se je namreč od lanskega leta zmanjšala za okrog 40 % kar pomeni pestrejši program s katerim so dosežene višje prodajne cene. Proizvodnja va-

ljev se odvija v okviru plana. Doseženo je 25,7 % planirane proizvodnje od tega 63 % sferolitnih valjev. Samotna plan visoko presega, ker je bila iz zdravstveno-vastvenih razlogov predvidena nižja proizvodnja, a je v I. četrtletju potekala v enakem obsegu kot v preteklem letu in to celo z zmanjšanim številom ljudi.

Vsi obrati presegajo lanske letošnje produktivnost dela. Kapacitete polno izkoriščamo, kaže pa, da bi bilo ponekod možno s primerno organizacijo dela in manjšimi investicijami doseči še več.

Ko obravnavamo ugodne rezultate ne smemo prezreti tega, da smo imeli precej izgub zaradi izmečkov, ki so pronicetualno najnižji v samotni, najvišji pa v livarni valjev. Brez dvoma so izmečki nujno zlo, ni pa s tem rečeno, da jih ne bi mogli zmanjšati.

Prodaja naših izdelkov je v primerjavi z lanskim I. četrtletjem višja za 25 %, letošnji plan je dosežen z 29 %. V mesecu marcu smo dosegli rekordno realizacijo — preko 1 milijarde din. Ne moremo pa se zadovoljiti s plačano realizacijo, saj so se dolgovi naših kupcev zvišali od začetka leta skoraj za 1 milijardo din. Pričakujemo, da se bo situacija v II. četrtletju izboljšala.

Poslovni stroški so v skladu z doseženo proizvodnjo. Razumljivo

je, da so stroški za osnovne surovine prekoračeni, ker so odvisni od gibanja proizvodnje plavža in jeklarne, ki sta glavna potrošnika surovin.

Celotni dohodek, ki je formuliran iz plačane realizacije in izrednih dohodkov je dosežen samy z 20,2 %. Vzrok je omenjen pri realizaciji — slabo plačevanje kupcev. Zaradi tega tudi planiran dohodek podjetja ni dosežen in čisti dohodek znaša le 19,8 % letnega plana. Ko so organi upravljanja delili čisti dohodek na osebne dohodke in sklade so upoštevali, da je treba zaposlene nagraditi po doseženih rezultatih v proizvodnji in produktivnosti, ne glede na to, da so sredstva zaradi neplačane realizacije minimalna. Tako je bil pretežni del čistega dohodka razdeljen za osebne dohodke. Povprečni osebni dohodki so višji v preteklem letu in višji kot so predvideni v letošnjem planu.

V tem razdobju so republiški in zvezni organi sprejeli nekatere uredbe oziroma odloke, ki imajo vpliv tudi na naše poslovanje. Cene proizvodov črne metalurgije so bile že doslej plafonirane ali pa pod kontrolo in so se celo zniževale, čeprav so cene reprodukcij-skega materiala naraščale. Odlok o zamrznjenju cen za naše podjetje ni negativen. Precej pa nas prizadene zvišanje transportnih ta-

rif za prevoze po železnici, nadalje zvišanje cen za PTT usluge, uvedba dodatnega proračunskega prispevka na osebne dohodke, razširjeno plačevanje obresti od skladov, še nadalje plačevanje prispevka iz dohodka za livarne itd. Kako bomo kljub temu imeli enako ali višjo akumulativnost, enake ali višje osebne dohodke, enaka ali višja sredstva za sklade, ki so nam nujno potrebni za rekonstrukcijo in druge obveznosti?

Kot je bilo že omenjeno, izgubljamo težke milijone zaradi izmečkov. Imamo ogromne stroške za vzdrževanje, stroški notranjega

transporta niso malenkostni, stroški upravno-prodajne in obratovne režije znašajo mesečno blizu 150 milijonov din, stroški za energijo okrog 100 milijonov din. Brez dvoma so še možnosti za racionalnejše izkoriščanje delovnih naprav, za prihranke pri surovinah in materialu, za boljše izkoriščanje delovnega časa in slično. Kako bi sicer lahko mislili na uvedbo 42-urnega delovnega tedna in na zvišanje osebnih dohodkov, če ne bomo v prvi vrsti poiskali vse notranje rezerve in poizkušali v okviru svojega delovnega mesta izboljšati rezultate.

PROIZVODJA V LETIH SAMOUPRAVLJANJA

(nadaljevanje z 2. strani)

delkov. Smo podjetje, katero zaposluje danes 2000 delavcev, toda v družbi gigantov črne metalurgije, celo v naši jugoslovanski domači družbi, smo majhni. Velike peči potrebujejo manj toplote na tono proizvoda in zaposlujejo isto delovno silo pri večji proizvodnji in podobno je z valjarskimi programi. Majhni obrati so ekonom-

ske v slabšem položaju kot veliki, njihova proizvodnja je dražja. Konkurenčno lahko vzdržijo le, če se prilagodijo zahtevam tržišča in če se usmerijo v kvalitetnejšo proizvodnjo. Naši valjarni (in seveda tudi jeklarni, kot dobavitelju jekla) je to uspelo z osvajanjem kvalitetnih jekel oz. profilov, predvsem za vzmeti. S proizvodnim programom iz l. 1950 bi naša valjar-na danes predstavljala težko finančno breme za družbo, z današnjim proizvodnim programom pa daje visoko rentabilno proizvodnjo. Če bi poizkušali eno in drugo, t. j. povečanje proizvodnje in kvalitetni premik prikazati z indeksom bi dobili s tem, da je bila l. 1950 proizvodnja 21.529 t, l. 1964 pa 31.372 t na čisto proizvodnjo indeks 146. Če pa upoštevamo še kvalitetni napredek tako, da vzamemo današnje cene jekel za proizvodni program l. 1950 in to primerjamo z l. 1964, dobimo celo indeks 223.

Do podobnih zaključkov v količinskem in kvalitetnem napredku bi prišli tudi v livarni sive litine, čeprav bi bil ta račun bolj zapleten in rezultati mogoče ne bi bili popolnoma točni. Sredi teh petnajstih let, čez katere delamo danes pregled se je siva livarna znašla pred dejstvom, da mora delno opustiti proizvodnjo za katero je bila pravzaprav grajena, t. j. kokile. Kljub neustrezni opremljenosti in profilu livarne v splošnem, se je v kvalitetnem pogledu obrat povzpela v najkrajšem času v sam vrh jugoslovanskega livarstva kot prvi proizvajalec nodularne litine v državi. Toda ne samo siva livarna, celo samotarna, o kateri se je že govorilo, da jo bo potrebno zaradi dotrajalosti zapreti, je v 15 letih povišala svojo proizvodnjo za 33 %.

Pred petnajstimi leti je pričela obratovati tudi livarna valjev v adaptiranih prostorih stare sive livarne. Od prvotnih 60 t v l. 1950, se je proizvodnja dvignila na 3768 t obdelanih valjev v l. 1964, s čimer smo postali edini dobavitelj litoželeznih valjev v državi in krijemo z njimi večji del naših potreb.

Tudi elektroplavž ni zaostal s svojimi uspehi za ostalimi obrati, nasprotno, po svojih izrednih proizvodnih dosežkih, je vzbudil zanimanje strokovnjakov raznih dežel po svetu.

Uspehe in razvoj vzdrževalnih služb in energetike se ne da prikazati v številkah, kakor je to možno za proizvodne obrate, lahko pa rečemo, da je bilo prav njihovo sodelovanje večkrat tisto, ki je ustvarilo pogoje za napredek v proizvodnji.

Štorsi železarski kolektiv lahko z zadovoljstvom gleda na prehojeno pot. Petnajstletnica delavskega samoupravljanja je ne samo obletnica prehoda v nov družbeni sistem, temveč je tudi obdobje neprestanih in uspešnih prizadevanj vseh članov delovnega kolektiva za čimboljše upravljanje svojega podjetja.

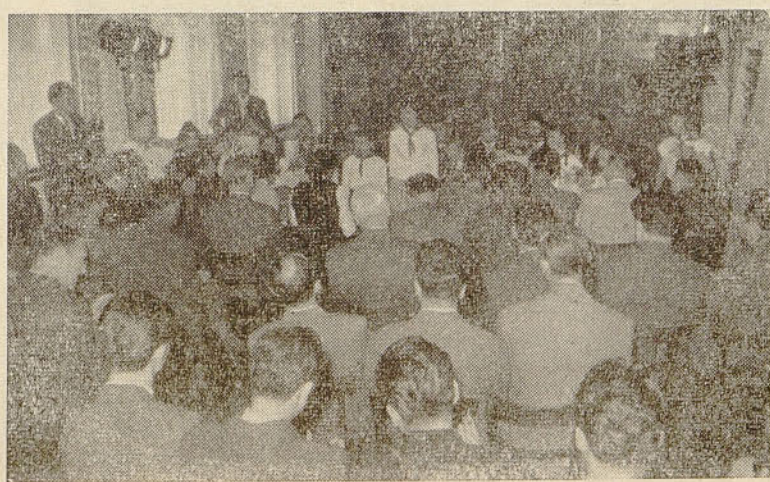
DOKUMENTI V SLIKAH

Levo:

- Volitve organov upravljanja v jeklarni
- Zbor proizvajalcev na elektroplavžu

Desno:

- Eno od zasedanj DS iz prejšnjih let
- Prve seje novoizvoljenih DS so bile vedno svečane
- Pionirji Štor so pozdravili upravljalce na svečani seji DS ob 10-letnici delavskega samoupravljanja



DELO ORGANIZACIJE ZK V ŽELEZARNI ŠTORE

Tovarniški komite je na IX. seji obravnaval gospodarsko problematiko podjetja, razpravljal o pripravah za volitve v organe delavskega samoupravljanja in skupščinske organe ter o delovni konferenci komunistov železarne. Komisija za ekonomska vprašanja ugotavlja negativni vpliv zaradi proizvodnje, ki je kupci ne plačajo. Rezultati poslovanja v prvih štirih mesecih tega leta so pozitivni; vendar dotok sredstev za fakturirano proizvodnjo ni zadostoval niti za plače, tako da so te izplačane deloma iz sredstev, namenjenih za sklade. Ta pojav lahko doseže tako stopnjo, da bomo ostali brez sredstev, ki so delovni organizaciji potrebna za uspešno poslovanje. Zato bodo morale tudi v bodoče strokovne službe v podjetju z velikim posluhom slediti razmeram na tržišču in usmerjati naše proizvode predvsem tistim kupcem, ki imajo možnost plačanja vsaj v krajšem obdobju. Razumeti moramo, da rešitev tega vprašanja še zdaleč ni tako enostavna, kot bi to povprečni opazovalec ocenil. Znano je namreč, da več naših proizvodov ni takega značaja, da bi jih lahko prodali komurkoli oziroma samo tistim, ki trenutno imajo razpoložljiva sred-

stva. Ukrepi zveznih organov so povzročili velike premike in tudi zastoje na tržišču. Veliko pomanjkanje reprodukcijskega materiala, predvsem tistega, ki je vezan na uvoz, povzroča motnje v industriji. Velik vpliv pa imajo brez dvoma tudi ukrepi o prepovedi zvišanja cen proizvodov. Vsaka gospodarska organizacija išče za sebe ugodne možnosti in proizvaja, če ima za to le pogoje, predvsem donosnejše izdelke. Posledica tega pa je, da ni na razpolago dovolj oz. vseh vrst surovin, polizdelkov in izdelkov. Približno tako, oziroma še slabše stanje smo imeli v l. 1961 zaradi neplačanja proizvodnje, saj je bil za naše podjetje takrat žiro račun blokiran 251 dni v letu. To stanje bo gotovo trajalo še nekaj časa, ker ukrepi zveznih organov, ki regulirajo ta vprašanja, ostanejo v veljavi tako dolgo, dokler se ne rešijo sedanje gospodarske težave. Prehodno obdobje bo težko, vendar ne nepremostljivo, čeravno smo v nezavidljivem položaju, ker istočasno želimo in moramo nadaljevati z rekonstrukcijo podjetja.

Ne samo politične organizacije, organi delavskega samoupravljanja in vodstvo podjetja, ampak vsi člani kolektiva moramo budno sle-

diti dogodkom in sproti analizirati gospodarsko stanje v podjetju, ter z največjo skrbjo in razumevanjem obračati razpoložljiva sredstva. Razlika med ustvarjeno in plačano proizvodnjo je zelo velika, zato moramo obravnavati in obračati le razpoložljiva sredstva in upoštevati, da jih trenutno ni dovolj in da marsikateri želji v okviru družbenega plana ne bo pravočasno zadoščeno. To narekuje nujnost menjave odnosa do skupnih razpoložljivih sredstev brez ozira na to, da smo jih ustvarili v znatno večji meri, kot je bilo predvideno po družbenem planu.

Tovarniški komite je sprejel sklep, da se v prvi vrsti mora seznaniti z gospodarskim stanjem podjetja vsak član ZK, preko teh pa vsi ostali člani kolektiva. V okviru tega vprašanja je obravnavano tudi pismo občinskega komiteja o sofinansiranju srednjih šol v Celju. To vprašanje obravnavajo v Celju vse politične organizacije že več let brez posebnega uspeha. Razumljivo je, da Celje srednjih šol nima, da pa jih mora imeti, kar ne bo doseženo brez prispevka gospodarskih organizacij.

V našem kolektivu je bila vedno izkazana pripravljenost za rešitev tega vprašanja, kot protiutež se pa postavlja vprašanje graditve osnovne šole v Štoreh, za katero je kolektiv že dal lep delež. Velika pripravljenost našega kolektiva in okolice za sodelovanje pri gradnji osnovne šole v Štoreh ni našla pravega mesta, če upoštevamo, da z gradnjo nismo niti pričeli. Razumljivo je, da kolektiv toliko težje razume oz. podpira prednost gradnje prepotrebnih srednjih šol v Celju. Politične organizacije so pripravljene podpreti pri organih del. samoupravljanja predlog za sofinansiranje srednjih šol v Celju pod pogojem, da se prične z gradnjo osnovne šole v Štoreh. Našemu proizvajalcu, ustvarjalcu sredstev ni in ne more biti vseeno, kako se izobražuje njegov potomstvo, in to toliko manj, ker dejstva govorijo, da je pridobljeno znanje v nemogočih razmerah v obstoječih šolah v Štoreh znatno pod povprečjem celjskih šol. Obstoj prepričanje, da je prav, če ustvarjene dobrine delimo in uživamo pod približno enakimi pogoji, ker imamo na to pravico in je to eno osnovnih načel naše ustave.

V razpravi o pripravah na volitve v organe delavskega samoupravljanja je analizirana sedanja aktivnost predstavnikov v teh organih. Ugotovljeno je, da morajo biti kriteriji pri izbiri predstavnikov še strožji. Voljeni naj bodo le najboljši in najbolj razgledani člani kolektiva. Kot vsako leto tudi zdaj ne smemo prezreti mladega kadra in žena, predvsem pa moramo predlagati in izbrati med komunisti res tiste, ki bodo lahko s svojim delom največ prispevali. Med drugim se predlaga, da bi v času mandatne dobe nedisciplinirane člane delavskih svetov zamenjali. Sprejet je bil sklep, da kadrovska komisija tovarniškega komiteja in sindikalna podružnica, članom kolektiva pomagata pri izbiri kandidatov v tem smislu, da seznanita kolektiv o vse večji odgovornosti teh predstavnikov.

Kot zadnje na tej seji je obravnavana, po programu dela predvidena delovna konferenca komunistov. Predloženo in sprejeto je, da se na tej konferenci, ki bo predvidoma v mesecu maju, komunisti pogovorimo o našem delu in delavskem samoupravljanju, gospodarjenju in notranji delitvi ter idejnih nalogah komunistov.

Na X. seji je tovarniški komite obravnaval samo eno, trenutno zelo pomembno vprašanje, t. j. pravilnik o notranji delitvi dohodka. Na III. seji je bil sprejet sklep, da bo komite obravnaval vse pripombe v zvezi z osnutkom pravilnika, ki jih bodo dali člani kolektiva pred obravnavo na upravnem odboru in delavskem svetu z namenom, da prečiščen predlog pri delavskem svetu podprejo tudi politične organizacije.

Osnutek pravilnika je kolektiv obravnaval na 28 sestankih delovnih enot. Komite je predloge in pripombe pregledal ter o njih razpravljal ter sprejel ustrezne sklepe. Iz razprav v kolektivu naj omenimo le nekatere značilne pripombe, ki so odraz ocenitve osnutka in istočasno različnih želja članov kolektiva. Iz pripomb in predlogov razberemo, da posamezniki in skupine ljudi še vedno niso dojel osnovnega namena pravilnika in delitve sredstev. Prav tako jasno se odraža bojazen, da bi lahko prišlo do večjih razlik v izplačevanju osebnih dohodkov med delovnimi enotami. Nekateri želijo, da bi bile razlike v osebnih dohodkih med delovnimi enotami čimmanjše. Takšno naziranje poraja vprašanje, ali naj bodo minimalne razlike zaradi razlik ali zaradi tega, ker vsi že ustvarjamo največ kar je mogoče. Gotovo ta teza ni v skladu z osnovnimi principi nagrajevanja in je politične organizacije ne morejo zagovarjati. Razlike lahko nastopajo in tudi bodo, dokler ne bomo izkoristili vseh notranjih rezerv in vse dotlej, dokler si ne bodo vsi v kolektivu enako tudi prizadevali.

Razlike morajo biti dejanski odraz vloženega dela, merjenega po principih, ki morajo biti enake za vsa delovna mesta v gospodarski organizaciji. Na to lahko vezemo eno izmed pripomb, da bi naj omejili norme in akorde, predvsem pa jih vezali na ekonomske rezultate delovne enote. Razprava o normah in o omejitvah preseganja norm je dvosmiselna in napačna. Stremimo za tem, da čimveč del normiramo, seveda po določenih principih in enakih kriterijih za vsa dela v podjetju. Norma za neko delo se lahko menja, le v primeru, če se spremeni delovni pogoji, tehnologija ali organizacija dela. Norme morajo biti v vsakem primeru tako določene, da je delo pravilno ocenjeno in da so upoštevani organizacijski in tehnični pogoji. Če je norma tehnično postavljena, odpade nepravilno pojmovanje, da se po določenem času norma menja. Norma se lahko menja po izboljšanju organizacijskih in tehničnih pogojev dela, v nobenem primeru pa se ne more znižati pravilno določena tehnična norma na račun fizičnega dela zaposlenih. Razumljivo pa je, da osebni dohodki predstavljajo vse večji delež v lastni ceni proizvoda in to moramo upoštevati. Osnovni pogoj za višje osebne dohodke je višja produktivnost dela, ki izkazuje nižjo lastno ceno proizvoda in večjo razliko med lastno in prodajno ceno. S tem se zagotavlja večji delež za osebne dohodke. Skratka potegovati se moramo za vrednotenje dela po delovnih mestih in enoti proizvoda v čimvečjem obsegu ne pa za omejevanje akordnih presežkov ali norm.

Ocenjevanje dela in temu primerno stimulacijo moramo razširiti tudi na tista delovna mesta, za katera mislimo, da se to ne da izračunati. Vrednotiti je mogoče vsako delo. Zato sta potrebna samo strokovna usposobljenost in čas. V kolektivu moramo o tem razpravljati veliko bolj konkretno kot doslej, kajti samo pri gledanju čez plot, kako dela kdo in koliko dobi plače, ne bomo našli rešitve. Mnenje posameznikov, da je najlepši mir v kolektivu, če smo vsi na povprečju in da med enotami ni razlik, je zelo škodljivo, kajti pri takem mnenju ni pričakovati posebnega napredka. Rezultat takega načina delitve osebnih dohodkov krepi pasivnost zaposlenih, vse naprednejše sile pa ovira in jih tudi postopoma izgubljam.

Večina članov kolektiva je tudi mnenja, da finančni rezultat po ekonomskih enotah naj nebi bil odločilen faktor pri izplačilu osebnih dohodkov, ker se pogoji na tržišču (konjunktura) menjavajo. S tem je ovrženo mnenje, da ima za doseženi dohodek zasluge izrecno samo delovna enota ali kaka služba. Osnovni elementi pravilnika o delitvi osebnih dohodkov morajo biti bolj čvrsti, enostavnejši in dostopni proizvajalcem.

Komite je po pregledu in oceni predlogov ter pripomb, ki so jih dali člani kolektiva, mnenja, da osnutek pravilnika poleg dobrih principov zajema tudi take, ki nimajo dovolj čvrste podlage in s tem garancije za uveljavitev v praksi ter predlaga, da se dopolni z ozirom na dana mnenja, ter nato sprejme. Upravi odbor naj postavi novo komisijo, ki naj osnutek pravilnika in pripombe kolektiva vskladi, postavi bolj čvrste principe s ciljem, da bo pravilnik res predstavljal dokument kolektiva, v katerega moramo imeti več zaupanja kot v vse dosedanje pravilnike. Pravilnika ni mogoče priložnostno sestaviti in na hitro sprejeti. Zaradi tega naj se določi strokovne sodelavce, ki bodo na osnovi sodobnih dognanj s področja vrednotenja dela in notranje delitve dohodka prispevali delež, ki bo zagotovil uspešno dopolnitev pravilnika.

Na Višji tehniški šoli v Mariboru sta na 1. stopnji diplomirala tovariš Pišek Lojze in tov. Gajser Stane. Obema iskrene čestitke.

Iz ekonomskih enot

Tako kot v prejšnjih mesecih so tudi v mesecu aprilu bili DSE zelo aktivni. Razen tekočih zadev so vodili priprave za volitve v DSE in v DSP, ki so bile 14. maja. Tudi to delo so ob podpori sindikalnih organizacij in ZK po ekonomskih entah uspešno opravili in prispevali, da so bile volitve pravočasno izvršene in da bodo novi DSE in DSP lahko takoj začeli z odgovornim delom.

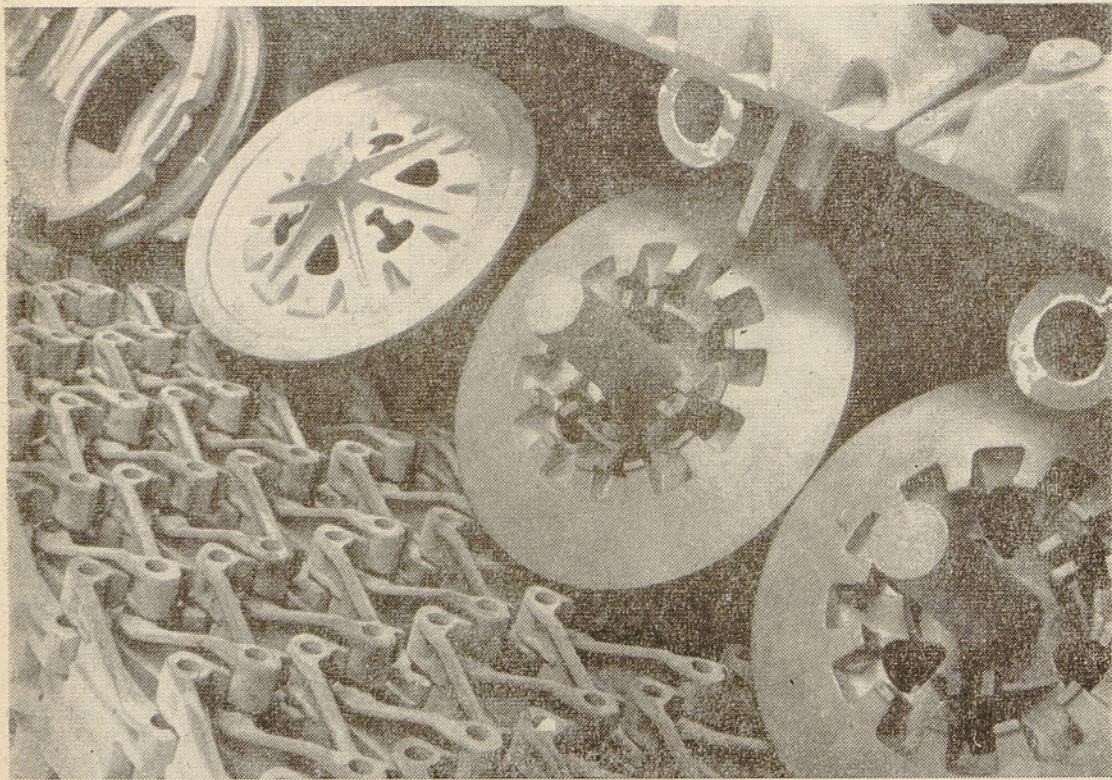
LIVARNA SIVE LITINE. Na 11. rednem zasedanju so člani DSE livarne sive litine razpravljali o predloženem osnutku pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in sprejeli sklep, da naj komisija za sestavo pravilnika upošteva pripombe in priporočila, ki jih je to za-

stanje zadrži ali izboljša v nadaljnjih mesecih. S tem v zvezi so tudi sprejeli operativni plan za mesec april. Na koncu so sprejeli še nekaj sklepov glede nagrajevanja v obratu.

OBDELOVALNICA VALJEV. Na 9. redni seji DSE obdelovalnice valjev so razpravljali in dali predloge in pripombe na osnutek pravilnika o delitvi osebnih dohodkov pri čemer so upoštevati, da mora biti delitve sredstev za osebne dohodke taka, da bo stimulirala tiste, ki več prispevajo pri ustvarjanju dohodkov podjetja. Predloge, katere je DSE sprejel na tem zasedanju bo potrebno pregledati in upoštevati pri dokončni izdelavi pravilnika o delitvi osebnih dohod-

GRADBENI ODDELEK. Na seji DSE, ki je bila 12. aprila je DSE razpravljalo o osnutku pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in o predloženem osnutku o racionalizacijah in tehničnih izboljšavah in dal soglasje na oba predložena osnutka. Dalje je na tem zasedanju DSE razpravljalo še o delu obrata in o težavah in dal nekaj predlogov za lažje reševanje nalog te ekonomske enote.

Vsi DSE so na svojih sejah imenovali volilne odbore za izvedbo volitev v organe upravljanja in določili dan za izvedbo zbora proizvajalcev v enoti. Ravno zaradi tega so zbori proizvajalcev v vseh enotah zelo dobro uspeli. Na zborih je bilo podano poročilo o delu



sedanje sprejelo. Razprava o osnutku je bila zelo živa, zaradi česar je bilo tudi mnogo predlogov in pripomb na osnutek, tako da bo komisija morala upoštevati predloge DSE livarne sive litine. Razen tega so razpravljali o HTV poročilu za obrat livarne sive litine in sprejeli določene sklepe v pogledu varnosti pri delu v tem obratu. Dalje so pregledali rezultate proizvodnje za prva dva meseca letos, ki so bili aktivni in v zvezi s tem razpravljali o ukrepih, da se to

kov. Na tem zasedanju so člani DSE razpravljali še o družbenem planu in se zadržali največ pri postavkah za njihovo enoto in razpravljali o ukrepih, ki so potrebni, da se plan doseže. Dalje so razpravljali in potrdili predloženi osnutek o racionalizacijah in tehničnih izboljšavah. Na koncu pa so razpravljali o tekočih nalogah in težavah v ekonomski enoti in sprejeli sklepe za njihovo rešitev, kar naj pripomore k še boljšemu delu in varnosti pri delu.

upravnega odbora in delavskega sveta podjetja in posebej se poročilo o delu DSE. Na teh zborih so proizvajalci kandidirali člane za volitve v delavski svet podjetja in delavske svete enot, na mesto tistih, ki jim je potekel enoletni mandat. Iz poročil o izvršenih zborih je razvidno, da so zbori dali priznanje DSE in DS podjetja s tem, da niso imeli nobenih prigovorov na delo samoupravnih organov.

RACIONALIZACIJA DELA

SPLOŠNI POJMI O RACIONALIZACIJI

Organizacija proizvodnje dela se je vse do uvedbe tovarniške proizvodnje, ki je praktično uvedla uporabo novih tehničnih dosežkov znanosti, naslanjala izključno le na izkušnje, ki so bile pridobljene s smotnimi metodami ročnega dela. Z uvajanjem moderne mehanizacije in avtomatizacije pa v proizvodno gospodarstvo prodirajo razni racionalni ekonomski sistemi, ki se poslužujejo vseh vrst

psihičnih in fizičnih funkcij proizvajalcev. Tehnični činitelji v proizvodnih obratih se morajo zavedati za ustrezno izbiro strojnega proizvodnega parka ter za ustrezno strokovno izpopolnjevanje operativnega kadra, ki bo moral s temi sredstvi upravljati. Prav tako je potrebno poskrbeti za primerno strokovno in pa tudi moralno vzgojo nosilcev dela. Če hočemo doseči cilj racionalne proizvodnje, ki ga pogojuje ekonomično proizvodnje pa tudi doseganje kvali-

predhodno vprašati:

— kje iskati ključne pogoje uspešnega dela;

— kako smo dosedaj delo opravljali, ali lahko uporabimo pri delu praktičnejši, enostavnejši, hitrejši in varnejši način dela;

— kolikšni so bili stroški dosedanjega dela oziroma izvedbe določenih proizvodnih efektov in kakšen obseg stroškov je predvideti po uvedbi reorganizacije proizvodnega dela.

Pri analizi navedenih vprašanj in če smo zanje našli tudi odgovore, pristopamo k proučevanju odločujočih faktorjev, ki vplivajo na potek in izpeljavo postavljenih operativnih ciljev. Pri tem se moramo v prvi vrsti vprašati, kakšno vlogo, pomen in vpliv utegnejo imeti na proces proizvodnje naslednji faktorji:

— človek — delo, proizvodna sredstva ter okoliščine delovne sredine.

V naši družbeni ureditvi je človek dejansko odločujoči faktor vsakega proizvodnega dela. Proizvodna sredstva so lahko ustrezna ali v pomanjkljivem stanju. Pri objektivnem ocenjevanju pomena sodobne mehanizacije in avtomatizacije v podjetjih je treba upoštevati, da niti najboljša oprema ne more imeti proizvodnega učinka, če odnos proizvajalcev do teh sredstev ni vesten, zato je nujna ustrezna specializacija na določenih strojnih proizvodnih mestih. Okoliščine delovne sredine za izvajanje proizvodnih načrtov lahko čestokrat močno vplivajo na izvajanje proizvodnih načrtov, čeprav mimo dejansko dovoljnih ali nepovoljnih operativnih, tehničnih ali ekonomskih ovir oziroma težav. Zato je izredno važno za vodje proizvodnih grup oziroma obratov, da s svojim zadržanjem in vzgojnimi posveti med člani njihovih enot vplivajo na svojo delovno okolico tako, da bodo vladali skladni medsebojni odnosi vseh nosilcev dela, s čimer se bo zagotovila učinkovita in uspešna operativna povezava v proizvodnem procesu.

UPORABNA NAČELA IN METODE RACIONALIZACIJE

Ena osnovnih zahtev racionalnega dela je, da se proizvodni proces izvaja čimbolj neprekinjeno v enotnejšem kvantitativnem obsegu, kar pomeni, da moramo proizvodno delo organizirati tako, da med posameznimi proizvodnimi operacijami ni neposrednih izgub časa. Ako so proizvodni zastoji oziroma neizkoriščeni proizvodni

PREPREČEVANJE NEENAKOMERNEGA ALI POVRATNEGA POTEKA PROIZVODNEGA PROCESA

Že prej smo poudarjali, da se tehnološki proces mora razvijati neprekinjeno, s tem pa še ni rečeno, kako naj se proizvodni proces racionalno izvaja, če ne znamujemo prekinjenega poteka proizvodnega dela. Znano je, da namreč neprekinjena proizvodnja ni vselej racionalna in ekonomična, kar se posebno odraža pri nesmotni delitvi dela in pri neustreznih zasedbi delovnih mest, kar ne more ustvarjati ekonomskega učinka proizvodnega dela. Tako se lahko primeri, da se isto delo, ki bi lahko bilo izvršeno v isti proizvodni enoti dokončuje na drugih delovnih mestih in povsem po nepotrebnem v drugih proizvodnih enotah. Razen tega pa je možno, da se isti izdelek brez potrebe vrača v nadaljnjo obdelavo na isto delovno mesto, ki je izdelek pričelo izdelovati.

Vsi taki in podobni primeri govorijo, da se proizvodni proces mora izvajati racionalno v določeni smeri brez nepotrebnega izgubljanja časa in potrošne energije na drugih delovnih mestih. Iz tega sledi nujen zakon, da je treba uveljavljati proizvodno operativno bazno načelo, da ne sme biti nikakršnih potratnih proizvodnih operacij, ki

lovnih mestih zagotavlja podjetju ekonomično proizvodno dejavnost. Pri razporejanju delavcev na posamezna delovna mesta imajo važno vlogo tudi neposredni vodje proizvodnih grup ali obratov, ki svoje ljudi najbolj poznajo ter utegnejo zaradi tega dati koristne pripombe ali predloge svojemu vodstvu racionalnega izkoriščanja posameznih delovnih mest.

EKONOMSKI UČINEK SPECIALIZACIJE STROKOVNEGA KADRA

Delitev dela in razporejanje proizvajalcev na določena delovna mesta pogojuje tudi nujnost specializacije v proizvodnem delu na določenih delovnih mestih. Racionalno proizvodno delo zahteva določen kvantitativni pa tudi kvalitativni učinek pri izdelavi številnih proizvodov, kar pa brez izvedenosti in strokovne izurjenosti proizvajalcev ni moč doseči.

Splošna koordinacija dela v proizvodnem podjetju zagotavlja racionalno organizacijo dela.

Z neposrednim povezovanjem posameznih proizvodnih faktorjev ter izvrševalcev ostalih del se omogoča v prvi vrsti pospešek proizvodnega dela in smotnejše izkoriščanje delovne sile in sposobnosti pri manjši delovni obremenitvi. Rezultat takšne organizirane dejavnosti pa se kaže tudi v idejni za-



pridobitev posameznih znanstvenih disciplin oziroma proučevanj na področju fizike, kemije, matematike, psihologije, fiziologije in medicine. Na podlagi teh dragocenih izsledkov znanosti so se zasnove različni sistemi racionalne proizvodne dejavnosti, ki pa imajo vsi za cilj zviševanje produktivnosti dela ter doseganje večjih finančnih učinkov dela. Če upoštevamo ob navedenem še izume in tehnične izboljšave je vse to pripomoglo, da se danes proizvodnje in produktivnost ocenjuje z drugih vidikov, kot pa pred nekaj desetletji in so proizvajalci dosegli v sedanjem času nesorazmerno večje ekonomske učinke pri svojem delu.

OSNOVNA NAČELA IN CILJI RACIONALIZACIJE

Če razpolagamo v proizvodnem procesu s potrebno proizvodno energijo, se pravi človeško in mehansko, ki se sprošča z delovanjem mehaniziranih proizvodnih sredstev oziroma strojev, razpolagamo z osnovnimi pogoji za doseganje boljših in koristnejših rezultatov proizvodnega dela. Od upravljalcev proizvodnega procesa pa je odvisno, kako maksimalno izkoristiti dana proizvodna sredstva za doseganje različnih proizvodnih dosežkov. Pri uporabi proizvodnih faktorjev je treba v prvi vrsti težiti za naslednjimi cilji:

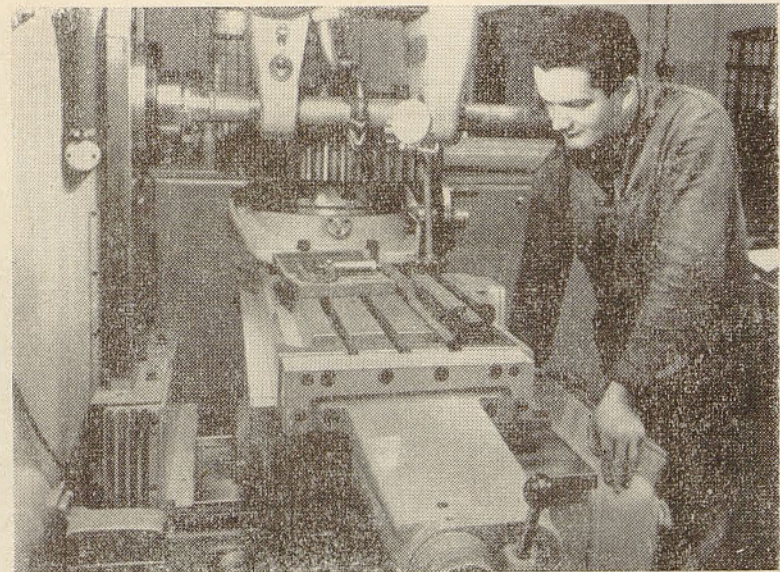
— da povečamo v kvantitativnem obsegu proizvodnjo, kar pomeni izkoristiti maksimalno proizvodno kapaciteto proizvajalcev in mehaničnih produktivnih sredstev;

— poboljšati v največji meri kakovost proizvedenih izdelkov pri polnem izkoriščanju proizvodnih kapacitet in ostalih osnovnih sredstev;

— da uporabljamo proizvodna gradiva take kakovosti in takih količin, da dosežemo maksimalne pogoje gospodarske proizvodnje.

Pri realizaciji zastavljenih ciljev moramo proučevati možnosti optimalnega učinka dela proizvajalcev, pri čemer pa seveda moramo upoštevati določene zakonitosti,

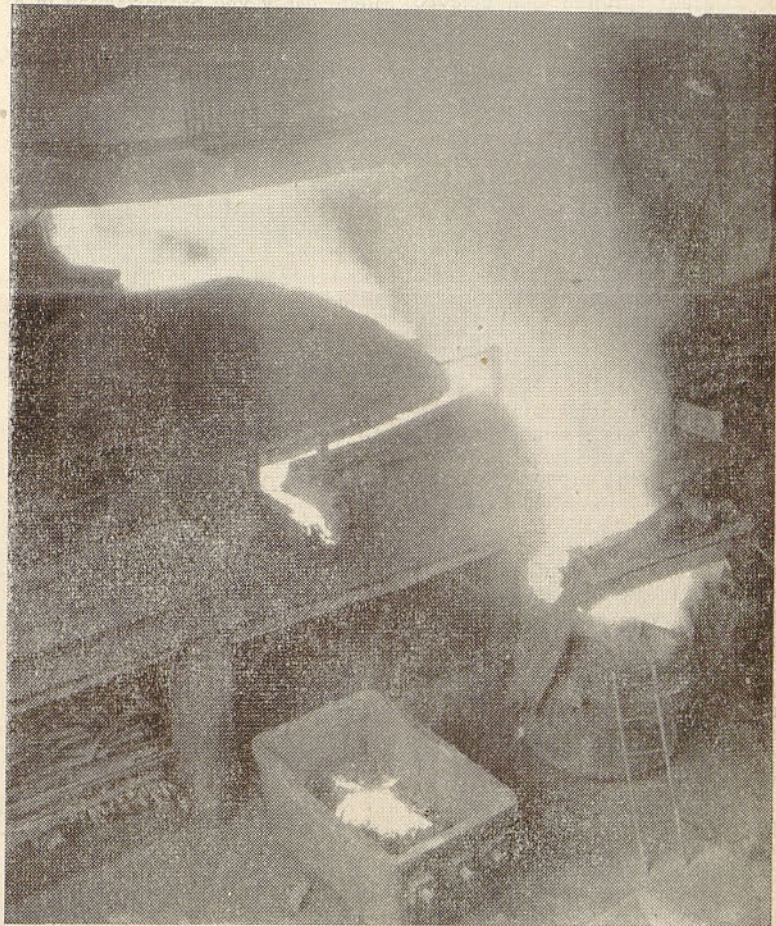
tetnega učinka dela, moramo strogo, da nabavna služba opravlja svoje dolžnosti tako kot narekujejo družbene potrebe in interesi gospodarske organizacije. Na splošno se ugotavlja, da se v podjetjih obrača premalo pozornosti na pomen raziskovanja energetike proizvajalčevega dela, kakor tudi storilnosti strojnih naprav. Te negativne posledice nas opozarjajo in usmerjajo na proučevanje delovnih funkcij človeka, s čimer se bavi znanstvena disciplina psihofiziologije, medtem ko pa se z energetiko strojev oziroma njihovimi mehanskimi funkcijami peča mehanika oziroma fizika. Prav tako je potrebno posvetiti več pozornosti raziskovanju proizvodne-



ga materiala, ki je predmet tehnologije. Če pa se hočemo še temeljiteje ukvarjati s problematiko proizvodnih stroškov, pa moramo biti seznanjeni z osnovnimi principi ekonomike.

IZHODIŠČE ZA PROUČEVANJE ELEMENTOV RACIONALIZACIJE PROIZVODNEGA DELA

Če hočemo, da se katerokoli delo opravi racionalneje, se moramo



ne bi bile ekonomsko utemeljene. Proizvodnja naj se izvaja po najkrajši poti ali smeri, ki je glede na vrsto proizvodnjega prometa oz. predmeta lahko premica, krog ali krivulja. Vsaka sprememba proizvodne smeri lahko povzroča škodljivi povratni korak ali pojav, ki ima za posledico neposredno izgubo energije, časa in materiala.

Priprava dela je važen element racionalne proizvodnje. Brez načrtnega in sistematičnega pripravljanja osnovnih pogojev za proizvodno delo ni mogoče izvršiti z ekonomskim učinkom nobenega proizvodnega dela. Negativne posledice, ki lahko nastanejo zaradi površnega ocenjevanja pomena priprave proizvodnega dela, se kažejo najčešče v velikih izgubah na materialu ter v zastojih pri končni fazi proizvodnega dela.

POMEN USTREZNE DELITVE DELA:

Racionalno razčlenjevanje delitve dela v skladu s stvarnimi pogoji glede strokovne usposobljenosti izvajalcev dela na posameznih de-

vesti proizvajalcev, ki predstavljajo vsklajeni v medsebojnih operativnih pogojih dela homogen delovni organizem, na čemer gradi delovni kolektiv trdni temelj za nadaljnji razvoj svojega proizvodnega podjetja.

METODE DOLOČANJA RACIONALIZACIJSKIH FAKTORJEV

Metode, s katerimi dosežemo poštenost racionalnega dela in njegovega ekonomskega učinka so lahko tehnične, ekonomske in psihološke. Tehnične metode bodo zajele raziskovalna področja tehničnega značaja, se pravi vprašanje mehanizacije, funkcionalnosti proizvodnih sredstev, naprav in orodja, vprašanje ustreznega notranjega transporta, vzdrževanje obstoječih proizvodnih sredstev ter učinke sodobnih tehnoloških procesov z izkoriščanjem določenih izumov in tehničnih izboljšav. S tem razmeroma kratkim uvodom sem hotel poudariti pomen in siri- no racionalizatorskega dela in vplivne faktorje.

IZ NOVEGA ZAKONA O

V aprilu mesecu tega leta je izšel novi Zakon o delovnih razmerjih, kateri za razliko od dosedanjega, le okvirno določa osnovne predpise o tem vprašanju in bomo morali v delovnih organizacijah določiti medsebojna razmerja, pravice in dolžnosti delavca, ki je na delu ali želi stopiti na delo v delovno skupnost naše delovne organizacije.

S tem prispevkom želim seznaniti člane naše delovne organizacije, ki vsebine novega zakona še ne poznajo, z najvažnejšimi določili, oziroma novitetami. Besedilo Zakona je tako zgoščeno, da je težko oceniti kaj je najvažnejše. Zato bom v nadaljevanju navedel, kar je potrebno, da pozna vsak član kolektiva.

V temeljnih načelih je navedeno: »Uresničujoč samoupravljanje na podlagi svobodno združenega dela z delovnimi sredstvi, ki so družbena lastnina, upostavljajo delovni ljudje v delovnih organizacijah kot člani delovne skupnosti medsebojna razmerja in samostojno določajo medsebojne dolžnosti in pravice, ki izvirajo iz združenega dela (delovno razmerje).« Torej zadevo bomo morali urediti s pravilniki v podjetju.

Delovni človek prosto stopa na delo in svobodno preneha delati v delovni organizaciji, seveda v skladu z določili notranjih predpisov, ki jih bomo sami v delovni organizaciji sprejeli. Čim delavec stopi na delo v delovno organizacijo postane enakovreden član delovne skupnosti v tej organizaciji. Ko delavcu preneha delo v delovni organizaciji ali je iz nje izključen, prenehajo tudi pravice in dolžnosti, ki izvirajo po delu in iz dela v tej organizaciji.

In dalje: »Urejanje delovnih razmerij opira delovna skupnost na socialistična načela, na medsebojno sodelovanje in na odgovornost pri delu enega člana delovne skupnosti nasproti drugemu in nasproti delovne skupnosti kot celoti. Delovna skupnost ustvarja potrebne pogoje, s katerimi omogoča vsem svojim članom, kar najbolj neposredno, aktivno in samostojno sodelovanje pri podajanju in obravnavanju vsakega predloga, s katerim se ureja katerokoli vprašanje iz delovnih razmerij.«

Vsebinska zakona sloni na znanem socialističnem načelu »Vsak po svoji sposobnosti, vsakemu po delu« in v zvezi s tem je delovna skupnost dolžna zagotoviti, da je delovni proces organiziran tako, da pride do izraza delovna sposobnost vsakega delavca in da mu je omogočeno razvijanje delovne sposobnosti in osebnosti, da je večja delovna sposobnost vezana s prevzemanjem zahtevnejše odgovornosti pri delu, da se delovne sposobnosti presojajo le po njegovem uspešnem delu. Za enako delo pod enakimi pogoji ima delavec enake pravice, ki izhajajo od uspeha dela, da delavci, kar najbolj neposredno postavljajo merila za delitev osebnih dohodkov, za odmero letnega dopusta

in drugih pravic, ki se pridobivajo po uspehih dela in drugo.

»Delavec ima na svojem delovnem mestu splošne in posebne dolžnosti do dela ter odgovornosti do drugega delavca, do družbenih delovnih sredstev in do delovne in družbene skupnosti. Za kršitev svojih obveznosti in za škodo povzročeno po svoji krivdi, je delavec osebno odgovoren.«

Kar sem do sedaj navedel je povzeto iz prvega splošnega dela zakona, že v drugem delu pa določa konkretne osnove pri urejanju delovnih razmerij. V tem drugem delu so navedene pravice in dolžnosti delavcev v delovnem razmerju, kjer je predvsem navedeno naslednje:

Vsako prosto delovno mesto mora delovna organizacija javno razglasiti z navedbo delovnih pogojev na njem. Le v izjemnih primerih, ki jih navede v statutu, se razglasi prosto delovno mesto le s svojimi sredstvi v podjetju. Vsako prosto delovno mesto je dostopno vsakemu delavcu, ki izpolnjuje pogoje, da ga zasede in če se prijavi v določenem roku. »Nihče ne more omejiti delavčeve svobode, da si izbere delovno organizacijo, v katero želi stopiti na delo, in tudi ne svobode delovne organizacije v tem, da sama odloči o njegovem sprejemu na delo ob pogojih, ki jih določa zakon.«

Delavec lahko dela nepolni delovni čas v več organizacijah in s tem doseže polni delovni čas.

Novi zakon ne navaja več poskusnega roka v dosedanjem smislu, pač pa dopušča delovni organizaciji, da sama določi za posamezna delovna mesta **poskusno delo**, ki traja toliko časa, da se lahko ugotovi delavčeve sposobnosti za opravljanje dela na delovnem mestu. Za sprejemanje poskusnega dela bomo morali v podjetju določiti organe, ki bodo dolžni ocenjevati izvajanje za poskusno delo določenih nalog. Če bo ta organ ugotovil, da je delavec neuspešen pri izvajanju nalog poskusnega dela, bo ukrenil potrebno, da takemu delavcu preneha delo v delovni organizaciji, ker ne izpolnjuje pogojev za nadaljnje delo v njej. Delavec, ki je na poskusnem delu in meni, da delo ne ustreza njegovim sposobnostim, ima med poskusnim delom pravico ob vsakem času in brez obrazložitve prenehati z delom v delovni organizaciji in izstopiti iz delovne skupnosti. Ako je delavec razporejen na delovno mesto, kjer ni določeno poskusno delo, ne more prenehati z delom ob vsakem času, ampak upoštevati splošne predpise v prenehanju dela v delovni organizaciji.

Prosta delovna mesta se zasedajo po razpisu. Za zasedbo vodilnih delovnih mest mora biti razpis javen. O izbiri kandidata, bomo morali v roku, ki je določen v razglasu, obvestiti vsakega, ki se je prijavil na razpisno delovno mesto. Vsak pa bo imel pravico pregledati razpisno gradivo.

Kandidat, ki bo mislil, da je bila

pri izbiri napravljena nepravilnost, lahko ugovarja izboru ali tudi toži delovno organizacijo.

Delovno razmerje je enotno. Delavec stopi na delo v delovno organizacijo za nedoločen čas. Le v izjemnih primerih za določen čas in sicer, če je treba nadomestiti na delovnem mestu začasno odsotnega delavca, ki je pri vojaki, ki opravlja javne dolžnosti, ki je na daljšem izrednem dopustu in podobno. V katerih primerih se lahko sklene delovno razmerje za določen čas, bomo morali določiti v novem pravilniku o delovnih razmerjih konkretno za naše podjetje.

Zakon dalje določa: »Delovna skupnost mora poskrbeti, da se delavec ob napotitvi na delo na določeno delovno mesto natančneje seznani z delovnim mestom, z delovnimi pogoji, z delovnimi dolžnostmi, z neposrednimi sodelavci na delu, z organizacijo in delovanjem samoupravljanja v delovni skupnosti, s splošnimi akti in podobno.« Torej obvezen uvajalni seminar in uvajanje v delo predno delavec nastopi delo na delovnem mestu. In dalje:

»Delavca se sme razporediti na delovno mesto in ga prepustiti, da dela samostojno, brez nadzorstva le tedaj, če je bilo poprej ugotovljeno, da je delavec usposobljen za delo in za uporabo predpisanih varstvenih sredstev in ukrepov, ki se morajo uporabljati pri določenem delu.«

Glede varnosti pri delu so določeni posebni predpisi. V tem zakonu so v glavnem ostala enaka določila, kakor do sedaj, kar je v glavnem že navedeno v našem pravilniku HTV.

»Delovna skupnost mora po svojih potrebah in možnostih zagotoviti svojim članom, zlasti pa članom, ki še niso stari 18 let, pogoje, da morejo izpolnjevati in razvijati svoje delovne, upravljalke in psihofizične sposobnosti (izobraževanje s praktičnim delom, pritegnitev inštruktorjev za določene vrste strokovnosti in poklicev, organiziranje izobraževalnih centrov, napotitev na dopolnilno šolanje, specializacijo in podobno, zagotovitev pogojev za izpolnjevanje delovne sposobnosti, splošne in ekonomske izobrazbe delavcev, kot tudi za

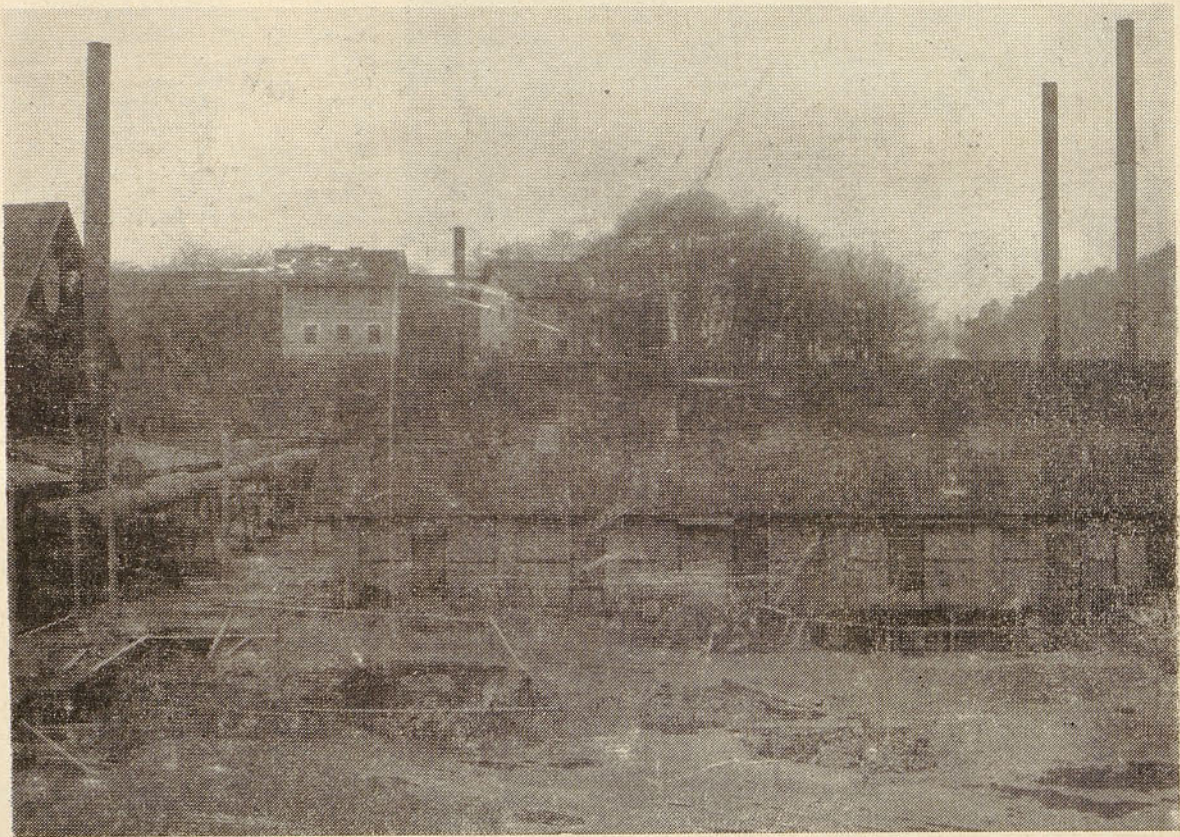
razvoj telesne kulture in dr.)«.

Vemo že, da se zasedbo vodilnih delovnih mest, ki so določena v statutu, javno razpiše. Razpis mora biti opravljen vsaka štiri leta. Kdaj začne teči čas štirih let, določi delovna organizacija v svojih predpisih.

V pravilniku bomo morali določiti delovna mesta na katerih bodo delali mladi, še ne osemnajst let stari, delavci in ženske.

Delovni čas v delovni organizaciji je praviloma 42 ur na teden, kar je šteti za redni delovni čas. Čas prehoda na 42-urni delovni teden je določen pet let. O prehodu na 42-urni delovni teden je izšel poseben zakon.

Delavka z otrokom, starim do osem mesecev, ima pravico delati štiri ure na dan, če to zahteva. Do sedaj je bilo določeno štiriurno delo do šest mesecev starosti otroka, le izjemoma do osem mesecev. Zakon dalje določa: »Ko je otrok osem mesecev star, ima delavka pravico delati po štiri ure na dan, dokler ni otrok star tri leta, če mu je po mnenju zdravniške komisije glede na njegovo zdravstveno sta-



Tudi tokrat objavljamo dve stari fotografiji. Žal nimamo podatkov o letu kdaj je bila gornja fotografija narejena. V ospredju jame za temelje na prostoru sedanje valjarne.



Slika ima datum 7. 5. 1910. Gre za neko proslavo. Uniforme so nosili rudarski glavarji. Nekaj imen s te fotografije je znanih. Želeli bi izvedeti še kaj več.

Rešile so jih čelade

Ta članek smo ponatisnili z dovoljenjem urednika »Železarja« glasila delovnega kolektiva Železarne Jesenice. Priporočamo, da ga posebno pozorno preberejo pri nas tisti, ki še vedno trdovratno odklanjajo nošenje čelad.

V soboto, 8. maja, je na električni peči št. 2 odjeknila močna eksplozija. Iz neznanega vzroka je eksplodiralo jeklo v ponovci. Po normalnem tehnološkem postopku izdelave jekla pokron 19 smo ga izlili iz peči v ponovco. Kot vedno smo jo prenesli z žerjavom nad livni lijak in jo namestili za litje. Tri minute pred litjem šarže je prišlo do močne eksplozije v ponovci, tako da je žlindra, ki je prekrivala površino jekla, brizgnila visoko v zrak in med delavce v livni jami. Trije sodelavci so dobili opekline po nogah, žlindra, pomešana z jeklom, pa je padala z višine okrog treh metrov. Na srečo v

nesreči smo imeli vsi, ki smo bili takrat prisotni, na glavah zaščitne čelade, ki so nas obvarovale opeklin po glavi. V nasprotnem primeru bi lahko prišlo do težke nesreče s hujšimi poškodbami in posledicami.

Ob tem primeru spet lahko vidimo, kako koristna je čelada in kako prav je, da jo uporabljamo pri delu, kjer je to predpisano. Zelo smo zadovoljni, ker so nas čelade obvarovale poškodb in želimo to povedati vsem. Brez njih bi bile posledice mnogo hujše. Tako pa so le trije sodelavci dobili opekline po nogah.

Marjan Mrak

DELOVNIH RAZMERJIH

nje potrebna skrbnejša materinadosedanje določilo, da se ne sme nega. V tem primeru dobi delavka osební dohodek za dejansko opravljeno delo. Delovni čas se šteje v delovno dobo kot poln delovni čas.

Člen 36. zakona določa, da delavec ima pravico delati poln delovni čas. Ne glede na ta člen, je delavec dolžan delati tudi dalj kot poln delovni čas, če zadene delovno organizacijo nesreča, ali se taka nesreča neposredno pričakuje in sicer toliko časa, da se rešijo človeška življenja ali obvarujejo materialna sredstva. Več kot poln delovni čas je delavec dolžan delati tudi v primerih, ko je nujno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal proces, katerega ustavitve ali prekinitev bi povzročila precejšnjo materialno škodo, ali da se z delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala, ali pa da se odvrne okvara na delovnih sredstvih. V tem primeru sme delo nad poln delovni čas trajati samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice. Kar je navedeno v tem odstavku se nanaša na dosedaj imenovano nadurno delo. V pravilniku bomo morali konkretno opisati primere, ko bo tako delo potrebno.

Tako delo, ki traja več kot poln delovni čas, se smatra kot poseben delovni pogoj in ga bo treba upoštevati pri postavljanju meril za delitev sredstev za osebne dohodke, za določanje višine letnega dopusta in drugo.

Več kot poln delovni čas se ne sme določiti: delavki med nosečnostjo, ali dokler ima otroka, ki še ni star eno leto, delavcu, ki še ni star osemnajst let in ne delavcu, ki bi mu po zdravniškem izvidu tako delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

Delavci imajo pravico do dnevnega, tedenskega in letnega počitka. Delovni čas med dvaindvajseto in peto uro naslednjega dne se šteje za nočni delovni čas, delo v tem času pa za nočno delo. Delo opravljeno v tem času predstavlja posebej delovni pogoj, kar služi kot osnova za merila pri odmeri letnega dopusta, osebnega dohodka in drugih pravic, ki izvirajo po delu. Na nočno delo se ne sme razporediti delavko med nosečnostjo, delavko z otrokom od enega leta starosti in ne delavca, katerega bi nočno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje. Za našo delovno organizacijo pa velja še vedno

VABILO

V nekaterih zadnjih številkah našega glasila smo priobčili fotografije, ki nam pokažejo prejšnje generacije delovnih ljudi naših železarskih Štor.

Uprava podjetja je sedaj določila posebno komisijo za zbiranje dokumentacije Železarne Štore. Zbralo naj bi se čimveč zgodovinskega gradiva o življenju v Štorah in delu Železarne od njenega početka. Pričetki delovanja Železarne Štore in nekdanjega rudnika segajo namreč še v prvo polovico 19. stoletja, torej več kot 100 let nazaj. Zbrati nameravamo torej material in gradivo, ki nam bo nazorno pokazalo zgodovinski razvoj našega podjetja in urediti si svoj železarski muzej.

Vse člane kolektiva, ki posedujejo bodisi fotografije, starinske listine ali pa morda vedo za najdišča železarskega orodja ali drugih starinskih predmetov, ki so v zvezi s preteklostjo Železarne Štore, vabimo k sodelovanju in jih naprošamo, da takšne predmete odstopijo Železarni Štore ali pa jih posodijo. Starejše občane bomo ob priliki tudi obiskali na domu, da bi nam mogli posredovati informacije iz preteklosti Železarne.

Gradivo kakor tudi druge informacije sprejema UREDNIŠTVO ŠTORSKEGA ŽELEZARJA, odgovorni urednik tov. OCVIRK Stane in pa JERNEJŠEK Friderik v strokovni tehnični knjižnici.

Uredništvo

Glede odmora in počitka zakon določa: v teku dela z enkratnim polnim delovnim časom imamo pravico do tridesetminutnega odmora, ki ne sme biti niti na začetku, niti na koncu delovnega časa. Razpored dela mora biti urejen tako, da traja dnevni počitek (počitek med delovnimi dnevi) najmanj dvanajst ur. V teku delovnega tedna ima vsak delavec pravico do tedenskega počitka brez presledka najmanj 24 ur. Če je nujno se lahko dan tedenskega počitka prenese v naslednji teden.

Delavec, ko izpolni pogoje, ki ga bom najprej navedel, ima pravico do rednega letnega dopusta. Te pravice se delavec ne more odpovedati, prav tako ga delovna organizacija ne more zanj prikrajšati. Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po enajstih mesecih nepretrganega dela in ima pravico ga izrabiti vsako leto, če v delu ni imel presledka, ki sme trajati največ tri dni ob prehodu iz ene v drugo gospodarsko organizacijo. (Dosedaj največ 15 dni.)

Letni dopust traja najmanj 14 in največ 30 delovnih dni. V izjemnih primerih tudi več, vendar za našo gospodarsko organizacijo ne pride v poštev, ker sedaj nimamo takih posebnih pogojev. Delovna skupnost v delovni organizaciji določi v svojih predpisih osnovne kriterije za odrejanje višine dni letnega dopusta svojim delavcem v mejah določenih z zakonom (od 14 do 30 delovnih dni). Kriteriji naj zajamejo predvsem: teža dela, zahtevnost dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu, od delovne dobe in drugih obdobij, ki so po zakonu izenačeni z delovno dobo. Za neposredno odmero letnega dopusta pa naj se upošteva predvsem: delavčeve delovne uspehe, posebne socialne razmere v katerih živi in podobno.

Delavec, ki še ni star 18 let, ima pravico do dopusta, ki mu ga odmeri delovna skupnost povečan za 7 delovnih dni. Čas koriščenja letnega dopusta določa gospodarska organizacija z upoštevanjem želje delavca. En dan rednega letnega dopusta pa ima delavec pravico izrabiti za svoje potrebe takrat, ki ga sam določi s tem, da najmanj 30 dni prej sporoči svojo odločitev delovni organizaciji. Tudi delovna organizacija mora 30 dni prej sporočiti delavcu čas, ko začne koristiti letni dopust. Letni dopust se izrabi v nepretrganem trajanju. Le na zahtevo ali s privolitvijo delavca, lahko dopust izrabi v dveh delih. Delovna skupnost v svojih pravilih določi v katerih primerih ima delavec pravico koristiti do 7 de-

lovnih dni izrednega plačanega dopusta (sklenitev zakonske zveze, rojstvo otroka, strokovnem izpitu, ob smrti v ožji družini ipd.).

Za nosečnost in porod ima delavka pravico do porodniškega dopusta, ki traja brez presledka 133 dni. Porodniški dopust sme delavka nastopiti 45 dni pred porodom, mora pa 28 dni pred porodom.

V katerih primerih ima delavec pravico biti brez nadomestila osebnega dohodka odsoten z dela in koliko časa (neplačan dopust), pa določa delovna skupnost. V takih primerih ostane delavec član delovne skupnosti pravice, ki izhajajo iz dela pa mirujejo.

Zakon posebej določa pravice delavca pri delitvi sredstev za osebne dohodke in dolžnosti delovne organizacije, oziroma delovne skupnosti, ki mora določiti merila v svojih notranjih predpisih.

Delavec ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, ko je odsoten z dela zaradi vojaških vaj, predvojaške vzgoje, udeležbe v civilni zaščiti, opravljanja javnih funkcij, zaradi pozivov vojaških ali drugih organov h katerim je klican brez svoje krivde. Nadomestilo izplača delovna organizacija na račun organa, ki je delavca poklical.

V zakonu ne zasledimo več izrazov o disciplini, disciplinskih organih in disciplinskih kaznih, pač pa o delovnih dolžnostih, organih, ki izvajajo postopek za kršitev delovnih dolžnosti ter o ukrepih. Ukrepe proti kršilec delovne dolžnosti smejo izreči le organi, ki jih določi delovna skupnost. Posamezni član delovne skupnosti je pooblaščen samo za začetek postopka. Kaj predstavlja kršitev delovne dolžnosti pa bomo morali določiti v pravilniku.

Za kršitev delovne dolžnosti se sme izreči: opomin, javen opomin, zadnji javen opomin in izključitev iz delovne skupnosti. Izključitev pa mora izreči več kot polovica članov delavskega sveta, oziroma članov delovne skupnosti s tajnim glasovanjem. Drugih ukrepov (kazni) ni več.

Delavec, ki namenoma ali iz nepazljivosti povzroči delovni organizaciji materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

Glede prenehanja dela delavca v delovni organizaciji zakon določa: delavec lahko tudi brez obrazložitve ob vsakem času odpove delo v delovni organizaciji; pogoj pa je, da o tem obvesti delovno skupnost in ostane na delu še toliko časa, kolikor je določeno v pravilniku za delovno mesto, ki ga zaseda. Torej odpovedni rok ni več določen z zakonom, za posamezno delovno mesto ga določi delovna organizacija, ne sme pa biti daljši kakor 6 mesecev in ne krajši kot 30 dni. Lahko pa se delavec in delovna skupnost dogovorita tudi drugače.

Delavec, ki samovoljno neha delati v delovni organizaciji stori hujšo kršitev delovne dolžnosti. Tak delavec mora povrniti delovni organizaciji škodo, ki je enaka povprečni akontaciji delavčevega osebnega dohodka za čas, ko bi bil

moral ostati na delu, če ni s samovoljnim prenehanjem dela povzročil delovni organizaciji večje škode.

Glede odpovedi dela po delovni organizaciji pa zakon določa, da se delo lahko odpove le, če se ukine delovno mesto zaradi izpolnitve organizacije dela, delovnega procesa in delovnih postopkov v okviru delovne organizacije. V tem primeru lahko delovna organizacija odpove delo delavcu, če nima možnosti ga razporediti na drugo delovno mesto ali ga usposobiti za drugo delo. Delavcu se lahko odpove tudi, če ne zadovoljuje s svojo strokovnostjo zahtevam delovnega mesta. Tako nesposobnost mora ugotoviti poseben organ, katerega člani morajo imeti najmanj strokovno izobrazbo, ki jo zahteva delovno mesto, na katerem je delavec, katerega sposobnost se ugotavlja.

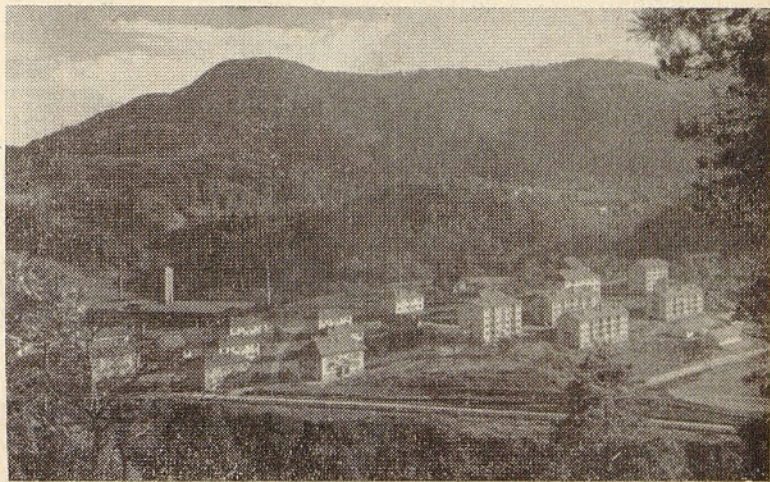
V času (odpovednega roka) ima delavec pravico do plačane odsotnosti za iskanje dela v drugi organizaciji. Čas in trajanje take odsotnosti se določi s pravilnikom.

Neodvisno od delavca in gospodarske organizacije preneha delo

vedati delavcu, ki je izvoljen član delavskega sveta ali upravnega odbora ali drugega ustreznega organa delovne organizacije, ki je odbornik ali poslanec zbora delovnih skupnosti.

In še posebno določilo zakona: »Delavec ima pravico biti navzoč na sestanku vsakega organa upravljanja, kadar se odloča o njegovi pravici ali dolžnosti v delovni organizaciji. Delovna skupnost je dolžna organizirati samoupravljanje na način, ki omogoča, da delavec neposredno ali posredno sodeluje o delovnih pogojih ter o pravicah in obveznostih iz delovnih razmerij v delovni organizaciji: ustanavljati službe, ki skrbijo za uveljavljanje pravic delavcev iz teh razmerij in določiti samoupravne organe, pri katerih delavec ugovarja, da zavaruje kršeno pravico.«

Delavec ima pravico ugovora na vsako odločbo, s katero je bilo določeno o njegovih pravicah in dolžnostih iz delovnih razmerij. Odločba o ugovoru pa je dokončna. Če pa delavec meni, da mu je s dokončno odločbo kršena pravica, jo sme uveljaviti s tožbo pri sodišču



delavcu v delovni organizaciji v primeru: če pristojni organ socialnega zavarovanja spozna delavca za trajno in popolnoma nesposobnega za delo (invalidi I. kategorije); če je delavcu prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu na katerem je razporejen (s sodbo sodišča ipd.); če je delavec odsoten z dela dalj kot tri mesece, ker prestaja zaporno kazen (dosedaj eno leto).

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost, ne preneha v delovni organizaciji, če more glede na ostalo delovno možnost brez poklicne rehabilitacije delati na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu v isti delovni organizaciji. Če delovna organizacija nima ustreznega delovnega mesta pa preneha delavcu delo z dnem, ko mu je vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni invalidnosti.

Delavcu pa ni mogoče odpovedati: dokler je na bolezenskem dopustu, dokler je na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji, na katero ga je napotila delovna skupnost, dokler je na letnem dopustu, dokler je na mladinski delovni akciji, na vojaških vajah ali doslužitvi vojaškega roka do treh mesecev, dokler je delavka noseča ali ima otroka starega do osem mesecev. Prav tako ni mogoče odpo-

za splošne pristojnosti. Delavec pa, ki ni izkoristil pravice do ugovora v gospodarski organizaciji, nima pravice do tožbe, razen če s tožbo uveljavlja denarno terjatev. Rok za tožbo je 30 dni od prejema dokončne odločbe. Rok za vložitev tožbe za uveljavljanje denarne terjatve pa traja dve leti od dneva vročitve dokončne odločbe.

V nadaljevanju zakon še določa posebne določbe, kazenske določbe in prehodne ter končne določbe. Delovna organizacija mora vskladiti svoje predpise z zakonskimi določili in urediti delovna razmerja v roku enega leta od izida zakona.

Pričakujem, da sem s tem prispevkom v našem časopisu omogočil članom kolektiva se spoznati s posameznimi določili zakona o delovnih razmerjih. S tem prispevkom sem želel tudi spomniti člane kolektiva na zahtevno in odgovorno nalogo, ki je pred nami pri urejanju delovnega razmerja v naši delovni organizaciji. To delo bo tem bolj uspešno in popolno kolikor se več članov naše delovne skupnosti aktivno vključi in sodeluje pri urejanju tega vprašanja. Predlagam, da člani delovne organizacije postavljajo vprašanja, na katera želijo pojasniti. R. M.

TUDI LETOS DRUGI V SLOVENIJI

Enoletno tekmovanje društev za telesno vzgojo »Partizan« Slovenije je končano. Tekmovanja se udeležujejo vsa TVD »Partizan«, tekmovanje pa traja od maja meseca do konca aprila naslednjega leta. Tekmuje se po propozicijah, ki so zelo precizne in upoštevajo celotno delo društev »Partizan«.

Društvo za telesno vzgojo »Partizan« — Kovinar Štore je tudi letos doseglo častno drugo mesto za Železničarjem iz Maribora in pred vsemi ostalimi društvi Slovenije.

Za ta svoj uspeh je prejelo na zaključni prireditvi, ki je bila 15. maja v Ravnah na Koroškem od »Partizana« Slovenije pokal in denarno nagrado v znesku 100.000 dinarjev. Nedvomno je ta uspeh in priznanje tako, da so športniki in športni delavci Štor na to lahko upravičeno ponosni. Ponosni smo pa tudi člani delovnega kolektiva Železarne Štore, ki delo društva zasledujemo in podpiramo.

Vsem članom TVD »Partizan« — Kovinar Štore iskrene čestitke!



Posada cevne livarne. Slika izvira verjetno iz leta 1939 ali 1940, ko je cevna livarna pričela obratovati.

V mesecu aprilu 1965

Novo sprejeti člani kolektiva:

GRAČNAR IVAN iz Štor, KV livar, livarna sive litine; DROBNE FRANC iz Dobrine — Loka pri Žusmu, NK delavec, livarna sive litine; ŠTEFANČIČ EDVARD iz Mlač — Loče pri Poljčanah, NK delavec, livarna sive litine; VIDEO JOŽE iz Bukovja pri Slivnici, NK delavec, elektroplavž; KRŠLIN STANISLAV iz Dobrine, NK delavec, elektroplavž; MAKUC VILIBALD iz Rifnika pri Šentjurju, KV kovinostugar, obdelovalnica valjev; ŽERJAV JOŽEF-Karl iz Dobrne, KV električar, elektroobrat; ŠKETA MARTIN, dipl. met. inž. iz Žalca, se je vrnil iz JLA, energetski obrat; PUGELJ EMIL iz Šmarja pri Jelšah, KV strojni ključavničar, meh. delavnica; OŽEK MILAN iz Pečovja, NK delavec, mehanična delavnica; PŠENIČNIK EDVARD-Herman iz Pijavcev, KV livar, livarna sive litine; PELKO JOŽE iz Brez nad Laškim, NK delavec, jeklarna; BRATUŠEK SILVA iz Bodrišne vasi pri Grobelnem, NK delavka, Počitniški dom na Svetini; ARTIČEK STANISLAV iz Rakitovca, NK delavec, elektroplavž; ZELIČ ANTON iz Brez, NK delavec, jeklarna; DOBERŠEK RUDOLF iz Loke pri Žusmu, NK delavec, promet; ŽAVSKI FRANC iz Sel pri Slivnici, NK delavec, jeklarna; HRIBERNIK F. iz Zaloga pri Dramljah, NK delavec, elektroplavž; RIHTER JANEZ iz Vrh pri Šmarju, NK delavec, elektroplavž; KORITNIK MIHAEL iz Glòbokega pri Šmarju, KV, klepar, mehanična delavnica; BEVC FRANC iz Mrzlega polja pri Jurkloštru, NK delavec, ekspedit; KUNEJ EDMUND iz Voglajne pri Slivnici, NK delavec, valjarna; PETEK EDVARD iz Celja, NK delavec, mehanična delavnica; OSET MAKŠ iz Kranjc pri Šentjurju, NK delavec, elektroplavž.

Obšli iz podjetja:

KOŠČICA TODOR, čistilec gredic v valjarni, je samovoljno zapustil delo; LESEK STEFAN, star 56 let, v tem podjetju zaposlen nad 20 let, zaposlen kot skupinovodja popoldanske izmene v livarni sive litine; je bil invalidsko upokojen; KOLAR JOŽEF pomožni delavec v jeklarni, je bil odpuščen v poskusni dobi; CICO MILAN, čistilec gredic v valjarni, je samovoljno zapustil delo; DEDEIČ Milana JOVAN, zabijač v valjarni, odšel sporazumno s podjetjem; MIRT JOŽE, posluževalec mlina v jeklarni, odšel po lastni želji; BAČKONJA NIKOLA, delavec na elektroplavžu, odšel po lastni želji; KURBALIJA DJURO, transportni delavec na ekspeditu, odpuščen v preiskusni dobi; VRANKOVIČ LAZO, transportni delavec na ekspeditu, odšel v poskusni dobi; KOVRLIJA MIRKO transportni delavec na ekspeditu, odpuščen v poskusni dobi; POSPEH ANTON, delavec v livarni sive litine, je samovoljno zapustil delo; MECILOVŠEK EDVARD,

brusač ingotov v jeklarni, odšel sporazumno s podjetjem; BOBEK IVAN, delavec na elektroplavžu, odpuščen v poskusni dobi; ŠUMEJ ANTON, KV elektromehanika v elektroobratu, odšel po lastni želji; ZALOKAR ANTON, delavec v livarni valjev, je samovoljno zapustil delo.

Naraščaj v družini so dobili:

CESAR FRANC iz jaklarne, KOŽUH JOŽE iz skladišča, SAJOVEC PETER iz livarne sive litine; ZALER ERNEST iz valjarne; BURNIK DUŠAN, dipl. inž., iz direkcije — UOS; LENART MARTIN iz valjarne; ŠTOR MIHAEL iz valjarne; PLANK JOŽE iz livarne sive litine; UBAJS FANIKA iz finančnega sektorja; GAJŠEK MIRKO s prometa; SELŠEK JOŽE iz mehanične delavnice, MAJORANC FRANC iz livarne sive litine; POLENŠEK EMIL s prometa; KAJBA MIRA iz priprave proizvodnje in KAJBA ANTON iz splošnega sektorja; ZEVNIK REZKA iz direkcije; IVANŠEK STANE iz direkcije; KACIČNIK JURIJ iz livarne sive litine; ARBAJTER LUDVIK iz jeklarnice in PRIVŠEK MIRKO iz jeklarnice.

Poročili so se:

GODICELJ ANTON iz obdelovalnice valjev; HORVAT VIKTOR iz valjarne; FENDRE FRANC iz livarne valjev; ZRIMSEK SILVO iz livarne valjev; CENTRIH IVAN iz valjarne; ŽAVSKI JOŽE iz valjarne; ČERNAK FELIKS, dipl. inž. iz obdelovalnice valjev; POČIVAVŠEK ANTON iz šamotarne; HRATNIK JOŽE iz livarne sive litine; ŠMID ADOLF iz livarne sive litine; MLAKAR FRANC iz priprave proizvodnje; HERCOG ANTON iz jeklarnice; MLAKAR ALOJZ iz valjarne.

Cestitamol!

Izostanki v mesecu marcu:

Zaradi bolezni je bilo izgubljenih 3.268 delovnih dni, zaradi rednega letnega dopusta 2.429, zaradi izrednega plačnega dopusta 556, zaradi opravičenih izostankov 69, zaradi neopravičenih izostankov 29 in zaradi ostalih izostankov 556 delovnih dni, torej skupaj 6.907 delovnih dni.

NEZGODE:

ELEKTROPLAVŽ: VLADUŠIČ Djuro je delal ob razlivnem stroju. Pri prenašanju grodlja z magnetom je kos grodlja padel v livno jamo, od koder mu je brizgnila umazana voda pomešana z drobci materiala, v obraz. Drobec železa je dobil v levo oko.

RAMŠAK Jože je popravljaval razlivni žleb, ki še ni bil ohlajen ter se pri tem opeknel na palec desne roke.

JEKLARNA: KRANJC Vinko je pri ulivanju stal ob livni jami, pri čemer ga je opeklo tekoče železo, ki je brizgnilo iz kokile, na nart desne noge.

KOZOLE Konrad je pri nameščanju prebodnega žleba stopil naprej in se pri tem zapel na hlačnico, kar je povzročilo, da je padel ter se pri tem udaril na desno ramo.

LEŽAJIČ Veljko je brusil ingote, pri čemer mu je priletel kovinski drobec pod ščitnik in mu ranil levo oko.

VALJARNA: GUČEK Anton. Sodelavec je valjano palico vtaknil v napačno kalibro, ki je zato izšla na drugi strani iskrivljena ter pri tem udarila imenovanega pod kolonom leve noge ter ga opekla. Poleg tega je padel ter se udaril nad dlanjo desne roke.

VERDINEK Alojz je vlačil oziroma ravnal valiane palice na ravnalni klopi. Pri tem mu je spodrsnilo, da je padel na vroče palice ter se opeknel.

BEVC Franc je obrezoval valjane palice na škarijah. Pri tem se je odlomil dvizni čep, katerega del je odletel imenovanemu v nos ter ga ranil.

BLATNIK Leopold je vlačil valjane palice k škarijam, pri čemer mu je palica zdrsnila s stolice ter mu padla na golen leve noge.

KRAMPARŠEK Andrej je šel na ravnalno klop, se pri tem stotaknil ob valiane palice, padel ter se pri tem udaril na levi bok.

ROMIH Hinko. Valjana palica je izšla iskrivljena iz valjev, se pri tem zapičila ob valjčnico, napravila zanko, ki je imenovanemu padla na podlahti obeh rok ter na trebuh in ga opekla.

GRAČNAR Antonu je pri menjavi valjev padel ležajni nastavek na nart desne noge.

LIVARNA SIVE LITINE: PRGOMET Ivan. Pri obdelavi nodularne litine je brizgnilo železo iz ponovce ter ga opeklo po levem stopalu.

ČREŠNAR Jožefa je stopila z večjega kalupnega okvirja ter si pri tem zvila desno nogo v gležnju.

ENERGETSKI OBRAT: GAŠPER Branko je prestavljal v kisikarni toplotni izmenjevalec. Pri tem se je stara konopljen vrv pretrgala in je imenovanega pritisnilo k hladilniku zračnega kompresorja. Poškodovano ima koleno leve noge

EKSPEDIT: PEČEK Ivan je spenjal verigo na ingote, ki pa mu je pri tem zdrsnila ter ga je stisnila za prste leve roke.

LAKA Lazo je bil dodeljen za pomoč pri nakladanju peči na šamotni. Pri zakladanju mu je večji kos premoga padel na palec desne roke ter ga poškodoval.

Na poti sta se poškodovala Vrečko Blaž iz jeklarnice in Vesenjak Ivan iz finančnega sektorja.

MLADI V TOVARNI

V želji, da tovariše v železarni pobje seznanimo z življenjem in delom mladine, bralcem »Železarja« tokrat predstavljamo dva mlada delavca: Ivana Vrečka iz priprave proizvodnje in telefonista Franca Mohoriča. TK mladine želi z objavljanjem uspehov in aktivnosti nekaterih mladincev opozoriti na dejstvo, da rod mladih v podjetju in štorah sploh le ni tako neaktiven, kot so o tem prepričani nekateri posamezni tovariši. Za spodaj opisane uspehe na področju športa in umetnosti omenjenima mladincema na sliki toplo čestitamo.

IVAN VREČKO

Čeprav mlad (21 let) slika že 6 let. V tovarni je zaposlen kot tehnični risar v pripravi proizvodnje. Njegove slike krasijo tovarni-



Dorči GAJŠEK, v. p. 4707, Priština, Kosmet, žerjavovodja v jeklarni, sedaj na odsluženju vojaškega roka, pošilja vsem prav lepe pozdrave, čestitke in vse dobre želje k prazniku dela uredništvu Štorskoga Železarja, upravi podjetja, sindikalni podružnici, obratovodstvu jeklarnice ter vsem sodelavcem v želji na skorajšnje svidenje. Pozdravlja tudi vse tovariše, ki so na odsluženju vojaškega roka.

Anton MLAKAR, v. p. 8440/13, Surdulica, se zanima, kako poteka delo in življenje v kolektivu, za praznik dela pa želi vsem članom kolektiva mnogo uspehov pri delu, posebno pa kolektivu mehanične delavnice.

Edi GAJŠEK, v. p. 2895/4 Kraljevo VE 6, čestita vsem k prazniku dela in želi mnogo delovnih uspehov.

Rado MUHOVEC želi delovnemu kolektivu mnogo uspehov in prijetno praznovanje prvomajskih praznikov.

Ignac KRIŽNIK, iz obrata jeklarnice, se iskreno zahvaljuje sindikalnemu odboru za obisk in izkazano pomoč ob 1. maju. Pošilja vsem lepe pozdrave.

BILI BI RADI SPET MED NAMI

Kakor je v naši tovarni že navada, smo ob prazniku Dela tudi letos obiskali obolele člane kolektiva. Tale članek, katerega iniciator so bolniki železarne, ki so na zdravljenju v zdravilišču Topolšica, naj bo malo širša podoba življenja in dela bolnih tovarišev delavcev.

Bil sem določen v delegacijo sindikata, ki naj izroči pozdrave in denarne nagrade ob 1. maju bolnikom. S tovarniškim kombijem nas je v deževnem popoldnevu odšlo na pot sedem. V lepem zdraviliškem kraju Topolšici smo se razkropili po bolniških poslopjih in določili kraj, kjer se bomo skupaj z bolniki zopet sešli. Sicer slabo vreme ni moglo izbrisati raz lic srečnih smehljajev, ko jim je predstavnik sindikalne organizacije segal v roko, čestitajoč jim: »Prišli smo vas obiskat ob vašem in našem prazniku, tovarniški kolektiv in njegov sindikat vam ob tej priliki želi srečo in skorajšnje okrevanje«.

Obiskani so bili:

Križnik iz jeklarnice, Krajškova iz livarne sive litine, Stres in Kragelj st. iz mehanične delavnice, Gračner iz šamotne in Janc ter Stiplovšek. Razen dveh težko bolnih so bili vsi kmalu na zbornem mestu. Tjakaj je prišel tudi tovariš Dorčnik, zaposlen v livarni. Z nami je prišel obiskat svojo bolno ženo. Po priložnostnih besedah je stekla

še pisarne in stanovanja njegovih tovarišev — sodelavcev. Sedaj se pripravljamo na samostojno, svojo tretjo razstavo barvne grafike. Mladu fantu, ki se poleg rednega delovnega časa ukvarja tudi z umetnostjo in vrhu vsega še izredno študira, želimo v bodočem delu čimveč uspehov, štorskemu občinstvu pa, da si množično ogleda njegove umetnostne slike v avli Kulturnega doma.

FRANCI MOHORIČ

Popularnega Frančka — slepega telefonista železarne — vsi dobro poznamo. Svoje odgovorno delo opravlja vestno in z zadovoljstvom vseh zaposlenih tovarišev, katerim je telefon nujno službeno sredstvo. Širšemu krogu mladine in starejših ga želimo predstaviti še v drugi luči. Franček je namreč odličen šahist. Na izbirnem tekmovalju šahistov v Mariboru v organizaciji Zveze slepih Slovenije je zasedel I. mesto in sedaj kandidira za republiškega prvaka. Vsekakor uspeh, ki se ga veselimo tudi ostali mladinci.

Anton ARH, bolnica Novo Celje, izraža svoje iskreno ganotje ob pozornosti, ki mu je bila izkazana s tem, ko so ga v imenu kolektiva obiskali delovni tovariši, ki so mu izročili darilo ob prazniku dela. Ob zavesti, kako kolektiv skrbi za svoje bolne člane, je imel občutek, da se mu je vrnilo pol zdravja. Toplo se zahvaljuje sindikalni podružnici, reševalni službi in celotnemu kolektivu za skrb in pozornost ter želi mnogo lepih uspehov in vse iskreno pozdravlja.

Jože KRAJŠEK se zahvaljuje TK ZMS za poslano prvomajске čestitke ter pošilja iskrene pozdrave in čestitke, želeč mnogo uspehov pri delu tudi vsem članom kolektiva, kakor tudi sotovarišem v JLA.

Jakob PINTAR se iskreno zahvaljuje za denarno pomoč ter želi celotnemu kolektivu vse najboljše ob prazniku dela.

Člani kolektiva, Posinek Ivan, Turnšek Miha in Dobovišek Karl, ki se zdravijo v Novem Celju, se za obisk, darila ter za vse lepe želje in pozdrave ob prazniku prvem maju, sindikalni podružnici in vsemu kolektivu najtopleje zahvaljujejo.

beseda: »Prosil bi za Železarja, saj bom še dolgo tu,« je prosil nekdo. Drugi so dopolnili njegovo željo.

Videl sem veliko srečo v očeh tovarišev, ki so nam naročali, naj se zahvalimo sindikatu za denar in obisk, meni pa, naj ta obisk »dam v naše cajtenge«. Storil sem po njihovi želji in volji, rad pa bi dodal še svoje mnenje, da je koristnost dejanj, v zvezi z obiski obolelim človekoljubna stvar. Koliko pomeni bolniku obisk delovnega tovariša, o tem sem se sam že prepričal. Ena ne zadnjih nalog obratnih sindikatov pa še ostalih organizacij, predvsem še mladinske naj bo, često obiskovati naše paciente. Izvzemši sindikalno, ostale organizacije v tovarni na to »malo stvar« — često pozabljajo!

Jože Kragelj

Sporočamo žalostno vest, da je po dolgi in težki bolezni za vedno odšel od nas naš dolgoletni sodelavec iz šamotarne

GRAČNER JOŽE
predelavec

Vestnega in požrtvovalnega sodelavca bomo ohranili v lepem in trajnem spominu. Svojem naše globoko in iskreno sožalje.

Kolektiv
Železarne Štore

Sredi življenja je omahnila po dolgotrajni in težki bolezni v smrt naša dolgoletna sodelavka iz livarne

KRAJŠEK MARIJA

Vestno in pridno sodelavko bomo ohranili v lepem in trajnem spominu, svojem pa izrekamo svoje iskreno in globoko sožalje.

Kolektiv
Železarne Štore

ZAHVALA

Ob prerani izgubi najinega očeta

GOLEŽ CIRILA

se toplo zahvaljujeva vsem, ki so sočustvovali z nami in ga spremili na njegovi zadnji poti. Posebna hvala tudi vsem organizacijam, ki so darovale vence.

Hilda in Ivan

