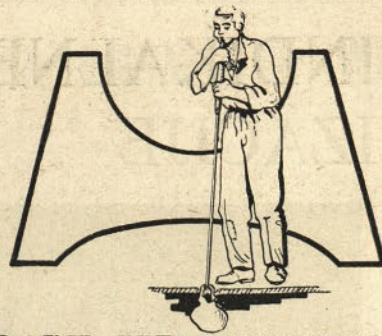




Urejuje uredniški odbor: Kozole Drago, Vračun Viljem, Rackl Viktor, inž. Tramte Franc, Stregaršek Janko, Janežič Alojz, Gerhard Jože. Odgovorni urednik: Gerhard Jože. Uredništvo in uprava: Steklar na Hrastnik. Izhaja stalno na 8 straneh vsakega 5. v mesecu. — Naslov: »Steklar« glasila kolektiva Steklarne Hrastnik, tel. št. 81-622 — interno 19. Tisk in klišei AERO, kemična in grafična industrija Celje

GLASILO KOLEKTIVA STEKLARNE HRASTNIK

Leto VIII.

Hrastnik, 6. 3. 1972

Št. 3

Rezultati poslovanja v letu 1971

Ko ocenjujemo rezultate poslovanja za leto 1971, ne moremo mimo dejstev, da zahtevane naloge niso bile tako visoke, da jih z malo večjimi prizadevanji vseh zaposlenih ne bi v celoti izpolnili. Tu imamo v mislih fizični obseg proizvodnje. Eden od činiteljev, ki ima direkten vpliv na to, je delovna sila. Z letnim planom smo predvideli, da bomo imeli 1795 zaposlenih. Povprečno število zaposlenih je znašalo 1775, 31. 12. 1971 pa je bilo 1746 zaposlenih, in sicer 894 moških in 852 žensk. Med letom je podjetje zapustilo 242 ljudi, na novo pa se jih je zaposlilo 192 ali 10,8 % vseh zaposlenih, kar je za naš način proizvodnje precej visoka fluktuacija, saj se učinki novozaposlenega ne dajo primerjati s tistimi, ki je s procesom proizvodnje seznanjen. Ko smo že pri delovni sili, še en podatek iz zaključnega računa, in sicer povprečno število zaposlenih po opravljenih urah znaša 1705. Gre torej za 70 ljudi, ki so bili skozi celo leto izven proizvodnega procesa (bolniška, dopusti, neopravičeni izostanki).

PROIZVODNJA

Z letnim planom smo predvideli proizvodnjo v višini 21.972.780 kg, dosegli smo 20.368.524 kg ali 92,70 % letnega plana. Obrat ročne in polavtomatske proizvodnje je dosegel plan z 92,04 %, obrat avtomatske proizvodnje pa s 93,12 %.

PRODAJA

Z letnim planom smo predvideli, da bomo prodali 22.126.580 kg, prodali smo 20.649.480 kg in plan dosegli s 93,32 %. Iz obrata ročne in polavtomatske smo prodali 7.864.269 kg ali 91,32 % od planiranega, iz obrata avtomatske proizvodnje pa smo prodali 12.785.211 kg ali 94,60 % od planiranega.

PRODAJNE CENE

Z letnim planom smo predvideli, da bomo za kg prodanega stekla dobili 5,39 din, dejansko pa smo dobili 5,71 din. Na višino dosežene prodajne cene je vplival proizvodni asortiman med letom. To trditev utemeljujem s konkretnim primerom, kako sprememba v asortimanu vpliva na gibanje cene, na primer:

Štev. kom.	Neto teža	Cena/kom.	Kg	Vrednost	PC/kg
10.000	0,36	5,20	3.600	52.000	14,44
5.000	0,78	9,30	3.900	46.500	11,92
20.000	0,50	8,20	10.000	164.000	16,40
7.000	1,30	12,50	9.100	87.500	9,62
9.000	2,20	14,30	19.800	128.700	6,50
			46.400	477.700	10,30

Iz tega je razvidno, da znaša povprečna prodajna cena za kg stekla 10,30 din.

Naslednji izračun bo prikazal, kakšna bo cena, če se izdeluje drugačen asortiman, ki je razviden iz spodaj navedene razpredelnice in na osnovi katerega povprečna prodajna cena za kg znaša 13,33 din.

Štev. kom.	Neto teža	Cena/kom.	Kg	Vrednost	PC/kg
20.000	0,75	13,50	15.000	270.000	18,00
5.000	0,45	5,40	2.250	27.000	12,00
15.000	1,20	18,00	18.000	270.000	15,00
9.000	2,30	14,50	20.700	130.500	6,30
8.000	0,90	18,00	7.200	144.000	20,00
			63.150	814.500	13,33

IZVOZ

Z letnim planom je bilo predvideno, da bomo izvozili za 2.312.397 dolarjev, izvozili pa smo za 2.220.158 dolarjev, kar je 6,29 % več kot leta 1970 in 96,01 % plana 1971.

ODPADEK — LOM

Z letnim planom smo predvideli, da bo proizvodni odpadki v obratu ročne in polavtomatske proizvodnje znašal 17,09 %, dejansko pa je dosežen 18,37 %. Za obrat avtomatske proizvodnje je bil lom predviden v višini 12,13 %, dosežen pa 17,94 %. Torej vsa poročila, ki so bila obravnavana med letom in vsi sklepi, sprejeti za izboljšanje stanja na področju odpadka, so naletela na gluha ušesa članov kolek-

tiva. Vse dokler bo to skrb samo nekaterih članov kolektiva, ne pa hkrati dolžnost vseh zaposlenih, tu rezultatov ne bo.

CELOTNI DOHODEK IN RAZDELITEV

Z letnim planom smo predvideli, da bomo v letu 1971 ustvarili 119.815.122 din celotnega dohodka, dejansko pa smo ustvarili 124.402.415 din in s tem dosegli letni plan s 103,83 %. Če sedaj od tako ustvarjenega celotnega dohodka odbijemo ustvarjeni del poslovnih stroškov v višini 73.549.253, dobimo čisti dohodek za razdelitev v višini 50.853.162 din. Po sklepih CDS o delitvi dohodka 84,55 % za osebne dohodke in 15,45 % za sklade odpade za izplačilo osebnih dohodkov 41.727.497 din, dejansko smo izplačali 40.447.356 din, tako da ostane še na razpolago 1.280.140 din.

S planom smo predvideli, da bomo v letu 1971 ustvarili 7.480.226 din bruto skladov, dejansko pa smo dosegli 9.125.665 din bruto skladov. Iz tako formiranih bruto skladov se nato formira rezervni sklad podjetja, skupni rezervni sklad, sklad skupne porabe in obvezen vnos v sklad obratnih sredstev, in sicer so to dejansko obresti od poslovnega sklada, ki jih v celotnem znesku moramo dati kot posojilo za nerazvita področja Jugoslavije. Ta sredstva se začnejo vračati leta 1974 do vključno 1985. leta, se pravi v 12 obrokih. Od planiranih 6.606.215 din neto skladov smo v letu 1971 ustvarili 5.107.730 din neto skladov.

Razmerje stroškov in dohodka podjetja je bilo planirano 59,59 % za poslovne stroške in 40,41 % za dohodek podjetja, doseženo pa je bilo 59,12 % za poslovne stroške in 40,88 % dohodka podjetja.

Z letnim planom smo predvideli, da bomo izplačali 40.935.760 din za osebne dohodke, dejansko pa smo izplačali 39.953.022,35 din ali 97,60 % od predvidenega. Vrednosti so prikazane v bruto zneskih. V decembru smo izplačali 4.045.456,40 din za osebne dohodke in je pri tej masi povprečni osebni dohodek znašal 1.548,82 din. Povprečni neto osebni dohodek za leto 1971 znaša 1.288,56 din, kar je 100,34 % od predvidenega.

Stanje sredstev se je tudi spremenilo glede na stanje 1. 1. 1971 in sicer povečale so se terjatve od odjemalcev, kar ima za posledico, da so se tudi naše obveznosti do dobaviteljev povečale. Iz tega sledi, da se na področju likvidnosti stanje ni veliko izboljšalo.

Krsnik Franjo



Ob mednarodnem prazniku žena 8. marcu iskreno čestitamo

Uredniški odbor
Tovarniška konferenca sindikata
Tovarniška konferenca ZK
Tovarniška konferenca ZM
Organi upravljanja

SEMINAR SINDIKALNE ORGANIZACIJE

V mesecu februarju je predsedstvo osnovne organizacije sindikata skupno s komisijo za izobraževanje organiziral celodnevni seminar za vse članе predsedstva in plenuma osnovne organizacije sindikata našega podjetja. Seminarja so se udeležili tudi ostali člani vodstev družbeno političnih organizacij v podjetju.

Uvodne misli sta podala tovariš Globačnik, podpredsednik RSS, in tovariš Mitja Švab, predsednik komisije za samoupravljanje pri RSS.

Izredno pestro in zanimivo sta bili podani razpravi. V uvodu je tovariš Globačnik nanizal nekaj misli iz resolucije o ekonomskem razvoju Jugoslavije in Slovenije in problematiko pristopa k reševanju socialnega razlikovanja v Sloveniji.

Tovariš Mitja Švab je podal nekaj napotkov in misli za nadaljnje delo samoupravnih orga-



Tov. Globačnik, podpredsednik RSS — Slovenije



Tov. Mitja Švab — predsednik komisije za samoupravljanje pri RSS na seminarju v Hrastniku

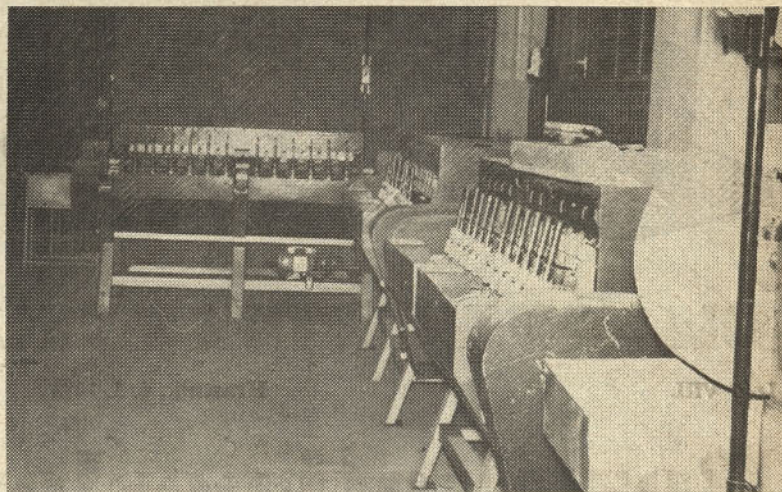
nov in nalog sindikatov v tem pogledu. Zelo konkretno in razumljivo je tolmačil 21., 22. in 23. ustavni amandma.

Razprava, ki je bila zelo pestra, je kritično obravnavala probleme, ki so direktno vezani na razmere v našem kolektivu. V razpravi je sodelovalo precejšnje število udeležencev seminarja.

Pokazalo se je pa, da še marsikateri problem ni razčiščen pri vsakodnevni praksi dela članov sindikata.

Pokazalo se je, da bo potrebno organizirati še več podobnih razgovorov, ker ima sindikalna organizacija danes izredno zahtevne in odgovorne naloge.

r. r.



Stroji za brušenje obeskov v novem obratu brusilnice

Tudi za nas velja 5%

Kot sem že omenil v prvem članku o ekonomski politiki SFRJ, se predvideva povprečno povečanje cen v Jugoslaviji za leto 1972 okoli 5%. Kaj pomeni teh 5%? To pomeni, da ni pričakovati linearnega povečanja na vsem blagu za 5%, ampak usklajevanje cen, ki pa naj ne da večji porast kot 5%. Zaradi tega lahko pričakujemo, da bo najmanjše korekture lahko delala ravno predelovalna industrija, kamor spadamo tudi mi. Cene so do nadaljnjega zamrznjene. Ko bo sprejet nov režim cen, kar ni pričakovati prej kot v poletju, bi mi morali pristopiti le k usklajevanju tistih cen, ki so v veljavi že od leta 1970, vendar le toliko, da povpreček porasta cele proizvodnje ne bo večji kot 5 točk. To pa predstavlja le toliko (okoli 600 milijonov starih din), da lahko kompenzira rast proizvodnih stroškov in le manjši del lahko računamo za porast osebnih dohodkov, odnosno izvršimo kompenzacijo porasta življenjskih stroškov do stopnje okoli 6%. Praktično nam ta računica daje možnosti zadrževanja življenjske ravni na sedanjem nivoju. Realno rast življenjske ravni po stopnji okoli 8% nam omogoča le skrbno začrtana poslovna politika, racionalna investicijska potrošnja in dobri proizvodni asortimani. Kako si predstavljam uresničitev teh treh elementov? Skrbno začrtana poslovna politika pomeni racionalno izkoriščanje talilnih kapacitet, ne samo v tonah, ampak s takim asortimanom, ki daje tudi optimalne denarne rezultate. Sistematično skrbeti za naprej začrtano politiko izobraževanja vseh strok, v šolah, v uku in na delovnem mestu. Nadalje tudi to, da je potrebno razpoložljiva finančna sredstva trošiti koncentrirano. Med izredno pomembne elemente pametne poslovne politike spada tudi stalno večanje mednarodne blagovne menjave. Le taka poslovna politika lahko prispeva k stabilnosti celotnega gospodarstva, kar pa smo po svojih možnostih tudi dolžni prispevati ter za to tudi odgovarjamo. Celotno investicijsko potrošnjo moramo podrediti realizaciji prej omenjenega koncepta poslovne politike. Mimo tega kar sem že omenil, pa red in disciplina, gospodaren odnos do potrošnih materialov

in osnovnih sredstev na delovnih mestih ter dobro planiranje, lahko odločilno pripomore k realizaciji porasta življenjske ravni. Kako naj to praktično izgleda pri nas?

Z letnim planom za leto 1972 smo skušali izvršiti tak izbor asortimanov in tako zasedbo talilnih in delovnih kapacitet, da smo brez korektur cen na domačem trgu in delnimi spremembami cen na tujem trgu prišli do 20% povečanja celotnega dohodka in skoraj 30% večjega izvoza. To so veliki porasti, vendar imajo realno osnovo, ker jih pogotuje spremenjena tehnologija taljenja na strojni proizvodnji opala, zmanjšanje polavtomatske proizvodnje steklenic ter njihov prenos na avtomatske stroje, ali pa njihovo opuščanje, modernjša proizvodnja avtomatske stiskalnice, ki lahko proizvaja dražje asortimane ter majhno povečanje ročne proizvodnje svetlobnih teles. Seveda bo vse to v toliki meri spremenilo strukturo naših povprečnih kilogramskih cen, da bomo pri skoraj isti tonazi gotovih izdelkov dosegli 15 milijard starih dinarjev vrednosti proizvodnje. To pa tudi pomeni, da ne trošimo mnogo več materiala in energije kot prej, ustvarjamo pa za 20% večje učinke v celotnem dohodku. Že meseca januar in februar v tem letu dokazujeta, da je ta pot pravilna in uresničljiva ne le za leto 1972, ampak tudi kot realna podlaga za nadaljnja razvojna gibanja. To je v duhu naporov za stabilizacijo gospodarstva in realizacijo ciljev ekonomske politike SFRJ in Slovenije. Predvsem še v smislu začrtanega srednjeročnega koncepta razvoja Slovenije do leta 1980, ki teži za tem, da je Slovenija proizvajalec kakovitega blaga široke potrošnje evropskih asortimanov. To mora zasledovati tudi naš koncept razvoja za to obdobje. Skušal bom obrazložiti svoja gledanja na razvoj do leta 1975. Osnovne komponente so:

— Stalno večati proizvodne kapacitete v razsvetljavnem steklu, tako da bodo v stanju slediti programirani rasti stanovanjske izgradnje in ostalih objektov, ki se pojavljajo kot močni potrošniki. Z vsemi naporu obdržati mesto pri vrhu evropskih proizvajalcev (Nadaljevanje na 3. strani)



Člani plenuma sindikalne organizacije na seminarju poslušajo razpravo tov. Globačnika

IZ DELA SKUPNOSTI ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA DELAVCEV LJUBLJANA

V letu 1971 je Skupščina obravnavala najrazličnejša vprašanja s področja zdravstvenega zavarovanja delavcev v Ljubljani.

Večino obravnave in sklepov je skupščina posvetila stabilizaciji ekonomskih odnosov, ureditvi organizacijskih razmerij dela skupnosti, samoupravnih organov kakor tudi čim boljšemu nujenju zdravstvenih uslug zavarovancem v zdravstvenih domovih. S tem v zvezi so se zlasti tudi obravnavala vprašanja, ki so jih zavarovanci iznašali na zborih zavarovancev in svetih zavarovancev.

Iz pregleda realizacije dohodkov skupnosti je potrebno upoštevati, da je z novim sistemom zdravstvenega zavarovanja prišlo do pomembnih razlik in novosti. Značilnost zakona je v tem, da ne ureja le zavarovanja delavcev, kmetov in oseb, ki opravljajo samostojno dejavnost, ampak tudi varstvo, ki mora biti zagotovljeno nezavarovanim osebam. Z novim sistemom je storjen pomemben korak v smeri nacionalnega zdravstvenega zavarovanja. Vse mu prebivalstvu so zagotovljene obvezne oblike zdravstvenega varstva. Obseg je sicer skromen, vendar pa je za nekatera področja že kar precejšen (popolno zdravstveno varstvo novorojenčkov, predšolske in šolske mladine do 15. leta starosti, varstvo žena v zvezi z nosečnostjo, porodom in materinstvom). Pomembna dejavnost se je pokazala pri skupščini v tem, ker predpisi zveznega in republiškega značaja urejajo načela in minimalnost pravic, končni obseg pravic pa je konkretiziran v statutu in drugih splošnih aktih. Ena najpomembnejših značilnosti novega zdravstvenega zavarovanja je tu-

di načelo samoupravnosti, po katerem so si zavarovanci v skupnostih zdravstvenega zavarovanja določili vrsto, obseg in raven pravic. Po načelu samofinanciranja pa morajo zavarovanci za pravice, ki so jih določili, prispevati sredstva, ki so potrebna za zagotovitev teh pravic, to pomeni, da skupnost samostojno določa prispevne stopnje in da za njihovo določitev ni več potrebno soglasje družbeno politične skupnosti.

Finančni načrt za leto 1971 je sprejela skupščina skupnosti dne 28. 12. 1970 in je izkazoval 495.449.000 dinarjev dohodkov in prav toliko izdatkov. Ta načrt je slonel na osnovah, da se bodo sredstva za osebne dohodke povečala v letu 1971 za 17 do 18 %.

Skupni dohodki skupnosti pred izločenjem so bili realizirani v višini 539.971.997 ali 3,6 % več kot je bilo predvideno s finančnim načrtom. Večja realizacija je rezultat hitrejšega naraščanja nominalnih osebnih dohodkov zlasti v novembru in decembru lanskega leta, realizacija prispevka oseb, ki opravljajo samostojno poklicno dejavnost, prispevka za zdravstveno varstvo upokojujencev, povračila iz naslova konvencij.

Iz skupnih dohodkov so izločena sredstva za rezervni sklad, del dohodka za kritje neporavnane dela primanjkljaja po zaključnem računu za leto 1970 in del dohodka nad 10,8 %, ki je imobiliziran za plačila obveznosti SR Slovenije. Dohodki po izločitvah presegajo planirana sredstva za 2,3 %, kar je rezultat višje realizacije drugih prispevkov.

Glede izdatkov je treba najprej ugotoviti, da so bili glede na finančni načrt preseženi za 1,3 %, kar pomeni v absolutnem znesku

6.855.238 din. Skupni izdatki za zdravstveno varstvo presegajo planske zneske za 1,8 % ali v absolutnem znesku za 7.634.826 din.

Izdatki za zdravstveno varstvo so grupirani na izdatke v posameznih vrstah zdravstvenega var-

stva, na izdatke za zdravila, ortopedske in druge pripomočke ter druge prevoze in potne stroške.

Na podlagi takega stanja se ugotavlja, da se poslovno leto 1971 zaključuje s presežkom izdatkov nad razpoložljivimi dohodki v višini 37.995.939 din.

Skupaj dohodki	539.972.000
Izločitev v rezervo	8.197.000
Kritje primanjkljaja iz leta 1970	6.859.000
Tako znašajo dohodki po redni izločitvi	524.916.000
Izločitev — imobilizacija	24.126.000
Skupaj dohodki	500.754.000
Izdatki skupaj	538.750.238
Primanjkljaj	13.834.365
Primanjkljaj se krije s presežkom izrednega prispevka iz leta 1970 v višini	283.155
kakor tudi z razpoložljivo rezervo iz leta 1971	8.197.000
Nekriti primanjkljaj na dan 31. 12. 1971 znaša	5.354.210

Ta primanjkljaj bi se kril s predpisom posebnega prispevka za zdravstveno zavarovanje v višini 0,22 %, katerega plačujejo vsi zavarovanci, ki so v delovnem razmerju.

Skupščina je tudi predpisala prispevke, ki jih morajo plačati delovne organizacije iz naslova delovnega razmerja, kar pa se nanaša na delovne organizacije.

Nastopile so tudi spremembe v znesku pogrebnin za zavarovane osebe, in sicer znašajo:

— za zavarovance stare do enega leta	700 din
— nad 1 leto do 14 let	1.150 din
— nad 14 let	1.500 din

Povečano je tudi povračilo stroškov za prehrano in nastanitev zavarovanih oseb med potjo in bivanjem v drugem kraju, in sicer:

— za zavarovane osebe stare nad 7 let, če prenočujejo v drugem kraju, 42 din;	
— za zavarovane osebe stare do 7 let, če prenočujejo v drugem kraju, 30 din;	
— za zavarovane osebe stare nad 7 let, če ne prenočujejo v drugem kraju, 22 din;	
— za zavarovane osebe stare do 7 let, če ne prenočujejo v drugem kraju, 14 din.	

Način uveljavljanja povračila stroškov je določen s pravilnikom.

Tudi nadomestilo osebnega dohodka zavarovancev, ki so po 1. 1. 1971 postali začasno nezmožni za delo in jim nezmožnost traja neprekinjeno več kot 1 leto, se osnova za nadomestilo osebnega dohodka poveča za 20 % in jim gre nadomestilo osebnega dohodka od tako povečane osnove od prvega dne po poteku enega leta neprekinjene nezmožnosti za delo.

Skupščina je na podlagi posebnih zahtev svetov zavarovancev obravnavala nekatere kritične primere obratovalnega časa in nujenja zdravstvenih uslug po posameznih zdravstvenih domovih. Na podlagi takega mnenja zavarovancev je skupščina zahtevala od posameznih zdravstvenih domov pismena pojasnila. Zavodi so odgovorili, da bodo v čim krajšem času poskušali rešiti tudi to vprašanje, da pa je pri tem največja ovira pomanjkanje kadrov. Skupščina je sprejela stališče, da morajo biti ambulate odprte tako kot predvideva pravilnik in da je potrebno nuditi zavarovancu možnost, da dobi zdravniške uslugе v navedenem obratovalnem času.

Iz dela skupščine

Tudi za nas velja 5%

(Nadaljevanje z 2. strani)

svetlobnih teles iz stekla. Koncepte prodaje postaviti tako, da bomo v strojni proizvodnji svetlobnih teles postali še bolj masovni proizvajalci. Predvsem imam v mislih strojno proizvodnjo opala. Ročno proizvodnjo svetlobnih teles razdeliti na serijsko, in to razumljivo le v tistih asortimanih, kjer stroji ne morejo prevzeti takšne proizvodnje, ter individualno, ki bo delala zelo draga svetila v malih količinah, vendar v luksuznih izvedbah in modernem dizajnu.

— Bistveno povečati avtomatsko proizvodnjo stiskanih izdelkov (po moje za trikrat) ter tako še utrditi vodečo pozicijo v Jugoslaviji kot proizvajalec stiskanega stekla. Polavtomatske stiskalnice nekoliko zmanjšati in jih zaposliti z asortimani modernjših oblik in visoke kvalitete.

— Ukiniti proizvodnjo strojev KIKO za steklenice, ljudi preusmeriti na polavtomatsko proizvodnjo vrčev in steklenic za široko potrošnjo ter v povečane kapacitete iz prejšnjega odstavka.

— V strojni proizvodnji embalažnega stekla povečati strojne kapacitete na obstoječih banah, taljenje pa modernizirati, vendar še nadalje zadržati le drobno embalažo.

— Izboljšati asortiman in kvaliteto ročno izdelanih kozarcev za

gostinstvo v malih serijah, z dekoracijami po željah kot dopolnilo masovni proizvodnji tovrstnega stekla.

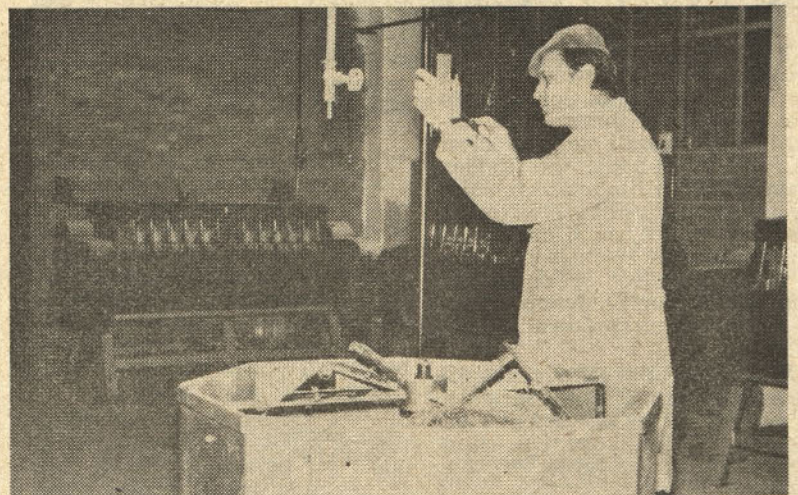
— Avtomatsko proizvodnjo pihanih kozarcev zadržati na današnji višini.

— Pričeti razvijati proizvodnjo novih vrst blaga, ki nimajo s steklom nič skupnega, se pa v uporabi dopolnjujejo in imajo isti profil potrošnika.

Na teh sedmih komponentah zasnovan razvoj bi omogočil leta 1975 realizacijo proizvodnje na višini najmanj 23 milijard starih din. Vrednost izvoza pa bi morala pri tem biti okoli 4,5 do 5 milijonov dolarjev. Takšna pot bi omogočila enakopravno borbo s konkurenco v tržnem gospodarstvu in dala tudi garancijo stalnega porasta življenjske ravni ne le v nominalnih enotah temveč tudi realnih.

Ta tematika je do sedaj prišla le v prve faze strokovnih razprav pri tehničnih in komercialnih kadrih. Služi naj kot informacija o idejnem konceptu strategije nadaljnjega razvoja, konceptu, ki naj nas vključi enakopravno v dinamičen nadaljnji razvoj Slovenije in prispeva k razvoju naše osebne in družbene ravni ter pomaga k uresničitvi želja po stabilnih gospodarskih gibanjih v Jugoslaviji.

Martin Mlinar



Montaža električnih instalacij v novem obratu brusilnice

KAKO PRISTOPITI K REALIZACIJI USTAVNIH DOPOLNIL

Ustavni dopolnili 21 in 22 globoko posegata v organizacijsko strukturo samouprave in delovnih organizacijah, kakor tudi v celotno organiziranost in povezovanje po tehnološkem, ekonomskem in vodstvenem nivoju. Enostavno povedano pomenita ti dve ustavni dopolnili realizacijo ekonomskih enot, z vsemi samoupravnimi pravicami, ki so danes še centralno obvladane, predvsem pa z ustavo zajamčeno neodtujljivo pravico vsakega zaposlenega, da odloča o delitvi dohodka, osebnih dohodkov ter usodi presežne vrednosti. Ker so ekonomske enote bile bolj politično vodena akcija, tudi ni bilo jasnih kriterijev, kaj je to in kdo je lahko ekonomska enota. Pri današnjem ustavnem dopolnilu o temeljnih organizacijah združenega dela (v nadaljevanju TOZD) pa so kriteriji bolj jasni, ker so jasne samoupravne pravice in odgovornosti.

TOZD mora odgovarjati naslednjim kriterijem:

- tehnološko in ekonomsko organizacijska celota,
- vrednostno ekonomsko točno opredeljena,
- poslovno ekonomsko soodvisna,
- ne sme praviloma ustvarjati deficit.

Tehnološko in ekonomsko organizacijska celota pomeni, da ustvarja tak proizvod, ki ima zaključeno eno vrsto tehnologije, ne glede na to, če je to finalni produkt ali polproizvod. Mora pa biti podana možnost zasledovanja stroškov take proizvodnje.

Vrednostno ekonomsko točno opredeljena celota pomeni, da je možno na njenem nivoju direktno ugotavljati dohodek, ustvarjen na trgu, ali pa ga ugotavljati s sistemom prenosa iz finalnega proizvoda.

Poslovna ekonomsko soodvisnost pa pomeni, da enostranska odcepitev ne sme povzročiti razbijanja tehnološke in ekonomske poslovne celovitosti.

TOZD praviloma ne sme ustvarjati deficit, mora biti reproductivno sposobna. Če je prišlo do deficita, je potrebno uvesti takoj sanacijski program s finančno pomočjo, vendar na osnovi solidarnosti s krediti, ne pa z dotacijami.

Zaradi tega je potrebno paziti, kaj naj bo TOZD, temeljito razmisliti o vseh aspektih in šele takrat predložiti članom delovne enote, da naj odločajo, ali bodo prevzeli status TOZD ali ne.

Posamezne TOZD morajo svoje medsebojne odnose urediti s samoupravnimi sporazumi, kjer so točno precizirana pravila obnašanja in pravice ter dolžnosti. Statut podjetja naj v naštevanju navaja le tisto, kar je v kompetenci CDS. CDS bo postal mesto sporazumevanja, ne pa pregla-

sovanja. V začetku naj bo sestavljen kombinirano, po pariteti ter še po nekem drugem kriteriju, recimo številu zaposlenih.

Današnje TOZD v večini primerov ne odgovarjajo prej omenjenim kriterijem in tako je tudi pri nas. Zaradi tega ne morejo biti nosilke realizacije 21. in 22. ustavnega dopolnila. Potrebno je, da CDS sestavi strokovno komisijo, ki bo zanj pripravila celotno organizacijo TOZD in jo potem dala v obravnavo. Potem ko bodo podpisani

samoupravni sporazumi internih pravil, bo prepozno. Takrat bo potrebno to realizirati ali pa povzročiti ustavni spor. Ni še določen datum za popolno realizacijo 21. in 22. ustavnega dopolnila, vendar bi rad opozoril, da je obvezno pričeti s pripravami takoj. Tega se moramo zavedati, ker to ni le politična akcija, ampak tako določa ustava, temeljni zakon naše samoupravne družbe.

Mlinar Martin

Poslovni odbor o rezultatih poslovanja l. 1971

Na zadnji seji je poslovni odbor obravnaval zaključni račun za leto 1971 ter razpravljal o razdelitvi sredstev po zaključnem računu za leto 1971 in razdelitvi amortizacijskega sklada za leto 1972.

Zasedal je kot običajno v širšem sestavu. Seje so se udeležili: odbor za plan in finance, predsednik osnovne organizacije sindikata, vodje svetov združenega dela in predsedniki svetov organizacij združenega dela.

Zelo obširno je podala prikaz poslovanja v letu 1971 tovarišica Korbar Heda, vodja gospodarsko planskega sektorja. Ker so rezultati prikazani v posebnem poročilu, se daje le nekaj osnovnih misli iz razprave posameznih članov.

V uvodu je bila podana ocena tovariša direktorja Klanšek Jožeta, v kateri je nanizal v glavnem naslednje točke:

Poslovanje podjetja je bilo v letu 1971 po rezultatih, predvsem finančnih, v redu. Poslovni odbor pa ne more biti zadovoljen z izvršitvijo plana po komadih in količini proizvodnje. Vzrok boljšega finančnega poslovanja je v tem, da smo še ob pravem času izboljšali asortiman izdelkov, povečali izvoz in tudi da smo uspeli pri nekaterih izdelkih uskladiti cene v letu 1971.

Iz analize poslovanja s posameznimi kupci pa je razvidno, da nam ni uspelo zadovoljiti vseh kupcev. Lahko bi nudili več izdelkov našim kupcem, če bi bolj izkoristili kapacitete v proizvodnji. Res pa je tudi, da je bilo v proizvodnji veliko problemov, ki so vplivali na izkoristek kapacitet. Predvsem remont, težave z orodjem in modeli, vprašanje kadrov v avtomatski proizvodnji itd.

Tovariš direktor omeni važnost temeljite obdelave tržišča, predvsem zaradi tega, da se ugotovi, do katere stopnje in višine proizvodnje se naj kolektiv razvija.

Več bo treba storiti, da se lomi zmanjšajo na minimum. Pri tem se bo potrebno posluževati bolj modernih metod, predvsem pri transportu in dodelavi. Pri avtomatski proizvodnji pa rešiti vprašanje orodja in modelov, predvsem pa rešiti kadrovsko zasedbo pri strojih za proizvodnjo.

Poslovni odbor ugotavlja, da obstaja še vedno problem fluktuacije zaposlenih. Iz podjetja se odšlo 242 zaposlenih, na novo se je zaposlilo 192 delavcev. Novo zaposleni potrebujejo gotov čas, da se priučijo delu v kolektivu. Nadalje je treba analizirati vpra-

šanje cen (lastnih), predvsem izvoznih. Ugotavlja se, da so bile v letu 1971 boljše lastne cene za izvoz nasproti letu 1970. V prihodnje se naj iz ekonomskega vidika analizira, kako je izvoz izdelkov rentabilen nasproti prodajnim cenam na domačem tržišču. V vsakem pogledu se je treba držati poslovanja v mejah rentabilnosti. Stremeti pa za tem, da se izvoz realizira, kot je v planu za leto 1972 določeno.

Poslovni odbor se je strinjal z oceno, ki jo je dal vodja sveta združenega dela avtomatske proizvodnje glede vzrokov večjega loma pri avtomatski proizvodnji.

Strinjal se je tudi s predlogom,

da je potrebno izdelati kompletne študije za remonte avtomatov. Takoj bo potrebno pristopiti k delu, kako stroje obnoviti, tako da se zmanjšajo stroški in obdrži proizvodnja na tej višini.

Poslovni odbor je predlagal tudi način delitve sredstev po zaključnem računu, o katerem bo razpravljal DS v naslednjih dneh.

Sprejel je predlog, da se zaključni računi obvezno obravnavajo po svetih združenega dela, skupno z obravnavo akcijskega programa podjetja. Osnovna organizacija sindikata pa naj skliče skupen članski sestanek za obravnavo teh problemov.

V. V.

V BEOGRADU »SALON STEKLA«

V februarju je bila v prostorih »DOMA SINDIKATOV« v Beogradu razstava stekla, ki jo je organizirala Zvezna gospodarska zbornica.

Udeležile so se je steklarne: Rogaška Slatina, Industrijska steklarska šola Rogaška Slatina, Alibunar, Prokuplje, Zajčar, Skoplje, Paračin in Hrastnik. Pred samo otvoritvijo je bila tiskovna konferenca, kjer je bila podana kratka informacija o steklarski industriji v Jugoslaviji ter namen razstave. Nato pa so bila postavljena vprašanja novinarjev, na katera sta odgovarjala direktor steklarske šole v Rogaški Slatini in komercialni direktor Steklarne Hrastnik.

Namen te razstave s strani Zvezne gospodarske zbornice ni bil točno opredeljen, zaradi tega si je vsako podjetje to tolmačilo

po svoje. Zaradi tega so nekateri težili k razstavljanju oblik, drugi prikazu kvalitete, tretji pa zopet procesu proizvodnje. No, kljub vsemu je bila razstava zanimiva, prikazala je, kaj trenutno naša steklarska industrija zmore, prikazala je pa tudi, da posamezna podjetja hitro napredujejo v izboljševanju asortimanov in oblik, predvsem manjša, večja pa se opredeljujejo v smeri masovne proizvodnje.

Interes občinstva je bil velik, saj so bili obiskovalci stalno pri vitrinah.

Pokazalo pa se je, da je takim organizacijam razstav potrebno posvetiti več priprav, jih terminsko točno določiti ter razmisliti o tem, da bi se izmenično pojavljale v vseh glavnih mestih republik.

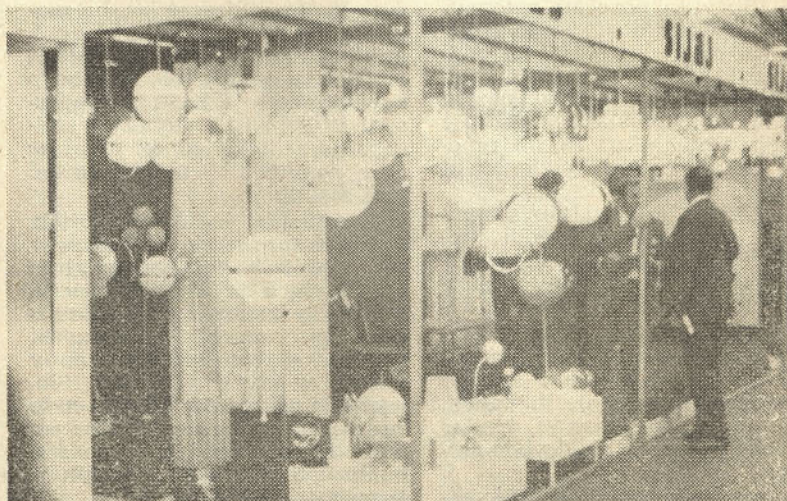
M. M.

ZAHVALA

Ko sem se poslavljaj od kolektiva Steklarne Hrastnik, v katerem sem delal 37 let, sem bil zelo presenečen nad pozornostjo, katero so mi izkazali moji sodelavci in delavci A-banje notranjega obrata. Obdarili so me s prelepim spominskim darilom. Prijeten je občutek, če veš, da si dal kolektivu toliko let zvestega dela, da si bil kot delavec vedno in povsod upoštevan, predvsem pa, da so te sodelavci spoštovali in cenili.

Se enkrat bi se rad zahvalil vsem delavcem A-banje in sodelavcem za darilo, obenem jim pa kakor celotnemu kolektivu, želim obilo delovnih uspehov pri nadaljnjem delu.

Milbauer Jože



Razstavljeni izdelki tovarne »SIJAJ« Hrastnik na velesejnu v Zagrebu

SPOZNANJA PRED KATERIMI VSE PRERADI ZAMIŽIMO

NOČNO DELO ŽENA IN MLADINE TER MEDNARODNE KONVENCIJE

Znano je, da je nočno delo zelo naporno in povzroča predvsem živčna obolenja. Zato ni priporočljivo niti za moške, še manj pa za ženske in mladino.

Na škodljive posledice nočnega dela so začeli opozarjati v večjih industrijskih deželah že proti koncu 18. stoletja. Mednarodno

ščin zahteva nacionalni interes. O tem mora obvestiti generalnega direktorja mednarodnega biroja dela v svojem letnem poročilu o izvajanju konvencije.

Konvencija se ne uporablja: 1. za ženske, ki so na vodilnih delovnih mestih ali na delovnih mestih tehničnega značaja, za katera so odgovorne; 2. za ženske, ki so zaposlene v službah za higieno in v socialnih službah in ki ne opravljajo fizičnega dela.

stvenih in socialnih službah v delovnih organizacijah.

Posebno pravno zaščito nočnega dela uživa tudi mladina do 18. leta starosti. Medtem ko so za prepoved nočnega dela ženske že navedene izjeme, prepoveduje konvencija št. 90 o nočnem delu otrok v industriji nočno delo otrok brez izjeme. Absolutna prepoved nočnega dela pa velja le do 17. leta starosti. Za delavce med 17. in 18. letom starosti pa so po našem TZDR v skladu s konvencijo tudi izjeme. Mogoče jih je namreč razporediti na nočno delo ob enakih pogojih kot delavke po 55. členu TZDR (prekinitev dela zaradi višje sile, resne družbene, ekonomske, socialne in podobne okoliščine), pogoj za to pa so posebno hude okoliščine zaradi splošne koristi. Delavci do 18. leta starosti so glede nočnega dela na boljšem, kot delavke v tem, da se pri njih nanaša prepoved nočnega dela poleg v industrijskih in gradbenih delovnih organizacijah tudi na prometne delovne organizacije in da traja nočni počitek eno uro več in to med 22. uro zvečer in 6. uro zjutraj, s tem da za mladino, ki še ni dopolnila 16 let, pristojne oblasti v posameznih državah ne morejo same odločiti o drugačni razporeditvi tega časa.

Predvsem pa je treba poudariti, da pravno zaščito glede nočnega dela žensk in mladine kljub vsem dobrim namenom, ki jih je morda upošteval zakonodajalec, močno omaje določilo 3. odstavka 55. člena TZDR, ki dopušča izjemo, da se nočno delo žensk in mladine lahko uvede v posebno resnih ekonomskih, socialnih in podobnih okoliščinah. Verjetno ni treba posebej omenjati, da so

žensk in 640 mladoletnih delavcev, ki delajo v nočni izmeni.

NOČNO DELO ŽENA IN MLADINE NARAŠČA

Nočno delo žena in mladine se vztrajno širi tako po številu podjetij, še bolj intenzivno pa po številu žensk v posameznih podjetjih oziroma panogah. V letu 1970 je bilo na primer v primerjavi z letom 1969 zaposlenih v nočnih izmenah 5.204 več delavk, od tega v industriji in rudarstvu 21,9 %. Nekatera podjetja sploh ne navajajo vzrokov, prav tako niso v številnih zahtevkih navedena delovna mesta in število žensk, ki naj bi delale v nočni izmeni. V več kot polovici vlog podjetja sploh ne omenjajo dodatnega plačila za nočno delo, nekatera pa dajejo za kompenzacijo druge proste dni. *Politika stalnih podaljševanj dovoljenj za nočno delo pa kaže torej na to, da podjetja kljub poudarku, da gre za začasno uvedbo, vse bolj prehajajo k redni uvedbi nočnega dela!*

Vzroki za obstoj nočnega dela so predvsem ekonomske narave (zastarela proizvodnja, kratka amortizacijska doba strojev, delno pa morda tudi v prenegel obvezen prehod na 42-urni delovni teden, čeprav za to še povsod ni bilo ustreznih pogojev). Vse se je gradilo na tem, da se čimbolj skrajša delovni teden, ne pa delovni dan.

Zaostreni pogoji pri nabavi opreme često terjajo, da se morajo stroji hitreje amortizirati, kot bi to omogočila normalna doba amortizacije, če bi se delalo na njih le v dveh izmenah. Ta problem je še posebno pereč pri



Kontrolorka stekla pri delu. Ročno pihani izdelki razsvetljave

združenje za zakonsko varstvo delavcev je pripravilo konvencijo ali dogovor o prepovedi nočnega dela žena in otrok (znano pod imenom Bernska konvencija), ki je bila sprejeta leta 1906, ratificirale pa so jo vse večje industrijske države. Ta konvencija je pred prvo svetovno vojno odigrala veliko vlogo pri varstvu delavcev v industriji evropskih dežel. Pokazala je, da je mogoče določena vprašanja varstva delavcev, med njimi zlasti mladine, uspešno urejati tudi v mednarodnem okviru.

Naša država je pristopila k pravni ureditvi vprašanja nočnega dela žena in mladine s tem, da je 30. 12. 1955 podpisala konvencijo št. 89 o nočnem delu žensk v industriji ter konvencijo št. 90 o nočnem delu otrok. Konvencija št. 89, ki velja le za industrijskih in gradbenih podjetij, ne pa za prometna podjetja in družbene službe, določa, da se smatra za nočno razdobje najmanj 11 neprekinjenih ur — vključujoč interval 7 neprekinjenih ur med 22. uro zvečer in 7. uro zjutraj, ki ga določi pristojna oblast za razna industrijska področja ali industrijske veje različno.

Ne glede na starost je prepovedano nočno delo žensk v vseh javnih in zasebnih podjetjih in posameznih obratih, izjema pa so le podjetja, v katerih so zaposleni člani iste družine. Prepoved se ne uporablja: 1. v primeru višje sile, kadar pride v podjetju do prekinitve dela, ki je ni mogoče predvideti in ki se ponavlja, 2. v primeru, kadar se delo v proizvodnem procesu opravlja bodisi s surovinami, bodisi z materiali, ki so podvrženi hitremu kvarjenju, če je treba preprečiti uničenje takih materialov.

Zelo pomembna je določba, da lahko vlada ukine prepoved nočnega dela žensk po posvetovanju z zainteresiranimi organizacijami delodajalcev in delavcev, kadar zaradi posebno resnih okoli-

TEMELJNI ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH IN NOČNO DELO

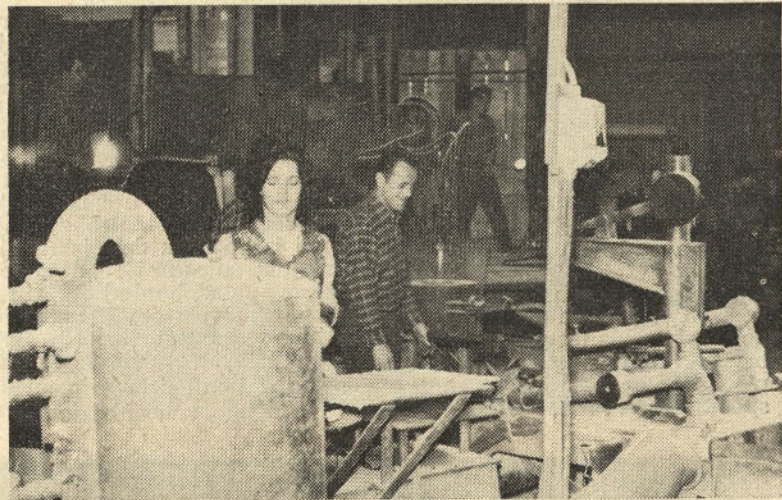
Naš temeljni zakon o delovnih razmerjih določa, da se šteje za nočno delo v razdobju med 22. uro zvečer in 5. uro zjutraj v industrijskih in podobnih podjetjih, v kmetijstvu pa med 22. uro zvečer in 4. uro zjutraj (52. člen). V tem času je prepovedano delati delavki med nosečnostjo in delavki z otrokom starim do enega leta ter delavcu, kateremu bi po zdravniškem izvidu nočno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje (54. člen). Tem kategorijam delavcev ne more delovna skupnost pod nobenim pogojem odrediti nočnega dela, niti ne na lastno željo in to ne glede na vrsto dejavnosti delovne organizacije. Ta prepoved je absolutna in velja tudi v primeru višje sile.

Zakon nadalje določa, da mora biti delavka razporejena na delovno mesto tako, da ni kršena pravica do sedemurnega nepretrganega počitka med 22. uro zvečer in 7. uro zjutraj (55. člen), ki je določen v konvenciji št. 89. Izjemo od te prepovedi predstavlja razporeditev na nočno delo:

1. če je prišlo do prekinitve dela zaradi višje sile;

2. če je treba preprečiti škodo na surovinah ali drugem materialu;

3. če to terjajo posebno resne družbene, ekonomske, socialne in podobne okoliščine. Vendar se lahko uvede tako nočno delo le, ko dobi delovna organizacija za uvedbo takega dela soglasje republiškega sekretariata za delo, ki daje tako soglasje po predhodnem mnenju ustreznega republiškega odbora sindikata delavcev posameznih dejavnosti in republiške gospodarske zbornice. Prepoved nočnega dela se ne nanaša na delavke na vodilnih delovnih mestih, ali na delu v zdrav-



Izpihalka pri delu. Izdelava razsvetljavnih teles

posebno resne ekonomske in druge okoliščine pri nas nekaj stalnega in nenehnega ter da imajo iz tega razloga opravičilo vsi pristojni organi, ki dajejo dovoljenja za uvedbo nočnega dela. Morda ne bi bilo tolmačenje tega predpisa tako široko, ko bi bile te posebno resne ekonomske in druge okoliščine neke precizirane. Tako pa je prepuščeno praksi, kaj si pod tem pojmom predstavlja. Razloge za uvedbo nočnega dela tako delovni organizaciji res ni težko najti; težje jih je najti za njegovo odklonitev. Posledica tega pa je, da imamo danes v Sloveniji približno 18.000

tekstilni industriji, kjer dela v nočni izmeni 2.366 delavk in 126 mladoletnih delavcev. Odprava nočnega dela bi bila tu možna le tako, da bi družba ustvarila pogoje, v katerih bi se vsaj del tekstilne industrije lahko moderniziral.

KAKO DOLGO BOMO OD ŽENA IN MLADINE TERJALI DAVEK NA RAČUN NOČNEGA DELA?

Razlogov, da se delovne organizacije zatekajo k nočnemu delu, je poleg omenjenih še veliko in so često tudi opravičljivi. V glav-

(Nadaljevanje na 6. strani)

SPOZNANJA PRED KATERIMI VSE PRERADI ZAMIŽIMO

(Nadaljevanje s 5. strani)
nem pa moramo vendarle smatrati, da so to rešitve po poti najmanjšega odpora. To je razvidno tudi iz tega, da se odprave nočnega dela lotevamo že celih 16 let, pa smo vendar skoraj nič ali zelo malo napredovali. Ob tem pa se nujno poraja vprašanje: le kako dolgo bomo še dopustili, da bodo naše žene in mladina za po-

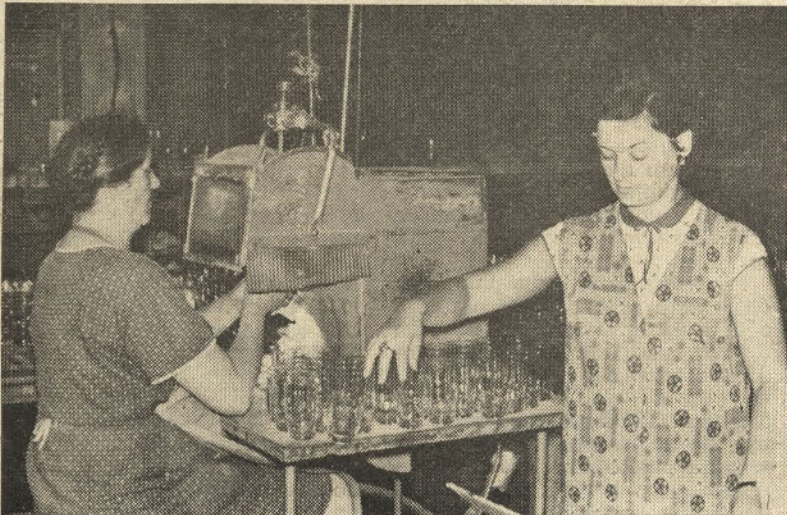
slovno uspešnost podjetja plačevali tako velik davek?

Posebno bi bilo treba osvoboditi nočnega dela žene-matere, saj nam je dobro poznano, da se te delavke le redkokdaj preko dneva dovolj naspijo. Morda bi bila pri tem zanimiva analiza upokojitve žena tovarne Tekstil-indus Kranj, kjer je bilo do I. polletja 1971 zaposlenih v nočni izmeni 816 žensk:

Leto	Polna (5 let)	Nepolna	Invalidska	Od števila zaposlenih
1966	2	17	8	2.054
1967	7	16	5	2.016
1968	3	16	8	2.051
1969	4	27	13	1.969
1971	4	24	10	1.723



Kontrola gotovih izdelkov za razsvetljavo v brusilnici



Zigovanje kozarcev za gostinstvo v brusilnici

Takšno izčrpavanje žensk pa se ne maščuje samo na zdravju delavk, temveč tudi pri vzgoji in celotnem nadaljnjem razvoju njihovih otrok.

NAJPREJ POOSTRITI KRITERIJE ZA DOVOLJEVANJE NOČNEGA DELA

Seveda pa nočno delo ni pojav za sebe, temveč je del kompleksnega dogajanja ter ga je zato treba reševati v sklopu ukrepov za rast in napredek celotnega gospodarstva. Pravilno bi bilo, da

bi se sistematično lotili odpravljanja glavnih vzrokov, ki vodijo v nočno delo žensk. V prvi fazi bi se morda omejili le na poostreitev kriterijev, po katerih je omogočeno izdajanje dovoljenj za nočno delo. Od delovnih organizacij bi morali zahtevati: 1. da kot kritične ure izključijo čas med 11. in 4. uro zjutraj; 2. naj iz nočnega dela izključijo osebe, ki so starejše od 45 let, matere z mladoletnimi otroki ter mladoletne delavke; 3. ugotoviti bi bilo treba tudi, kakšno skrb vodijo delovne organizacije glede dopustov tistih delavk in mladine, ki delajo v nočni izmeni; 4.

ugotoviti, kakšne so zaloge in kakšna je povezava med proizvodnjo in komercialno tistih podjetij, ki imajo uvedeno nočno delo; 5. za vse ostale delavke pa bi morale delovne organizacije sestaviti programe za postopno odpravo nočnega dela žena.

Obstaja nevarnost, mimo katere ne moremo iti, da bi z ukinitvijo nočnega dela nastal višek delavk. Pa vendar bi se tudi to dalo kako rešiti s tem, da bi morda nekatere delavke premestili na druga delovna mesta, dali tej ali oni delavki možnost, da bi se prekvalificirala, za nekatere pa poskrbeli novo zaposlitev drugod. So tudi primeri, ko opravljajo izučene obrtnice (npr. šivilje) na

bi dopuščala preširokega tolmačenja izjem glede uvedbe nočnega dela. Glede na zvezne ustavne amandmaje, ki dopuščajo tudi na področju delovne zakonodaje prehajanje pristojnosti od federacije na republiko, je morda prav sedaj prav primerno z našimi republiški zakoni (vključujoč pri tem norme mednarodnih konvencij) bolj podrobno urediti prepoved nočnega dela žensk in mladine. Predvsem bi bilo to treba storiti za mladoletne delavce pod 18. letom starosti, za katere predstavlja vključevanje v proizvodnjo pomemben korak v življenju, za družbo pa veliko odgovornost. Od tega, kako postopamo z mladoletnimi delavci je v znatni me-



Stekloslikarke pri izdelavi sitotiska — oddelek dekorirnice

strojih taka dela, ki nimajo nič skupnega z njihovim poklicem, v istem kraju pa primanjkuje prav tistih obrtnic. Ali ne bi bilo bolje, če bi se v teh krajih ustanovile obrtne delavnice in v njih zaposlili takšne delavke?

V REPUBLISKI ZAKONODAJI TOČNEJE UREDITI PREPOVED NOČNEGA DELA

Razumljivo pa je, da bi bilo treba — če bi hoteli v industriji zagotoviti absolutno zaščito žena in mladine pred nočnim delom — v prvi vrsti dopolniti našo delovno zakonodajo in to tako, da ne

ri odvisen njihov nadaljnji telesni in duševni razvoj pa tudi vprašanje bodoče delovne sile v našem gospodarstvu.

Ze pred 70 leti ni bilo v svetu med zdravniki in specialisti nobenega dvoma o škodljivih posledicah, ki jih ima na človeka nočno delo, pa vendar se v praksi njihova mnenja še danes zanemarja. Razlog je verjetno v tem, ker so pri nas vse preveč potisnjeni v stran vsi tisti ukrepi, ki bi jih bilo treba nuditi človeku, da bi lahko dosegel visoko produktivnost.

Po internih informacijah
RSS-Slovenije

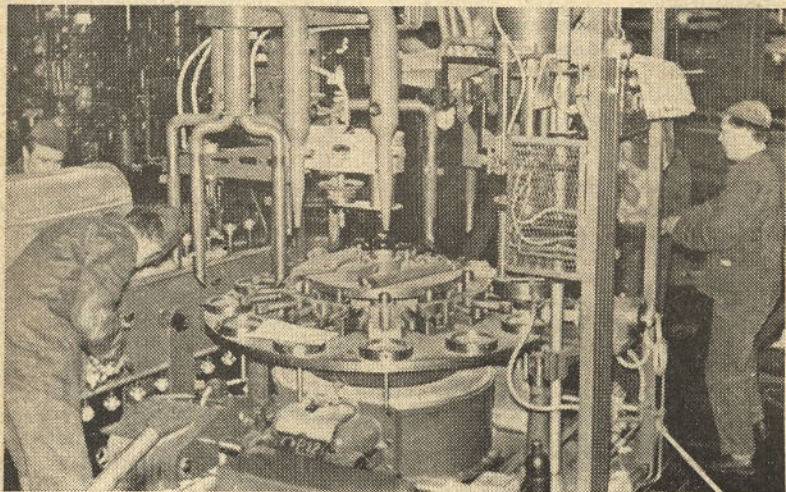


Izdelava razsvetljalnih teles na stroju »Lajka«

AVTOMATSKA LINIJA ZA IZDELOVANJE STEKLENIH IZDELKOV

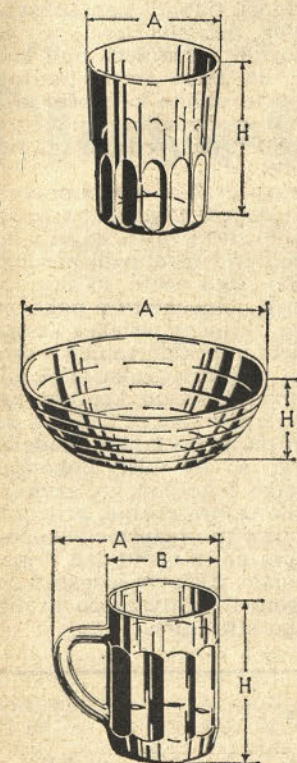
Ce govorimo o liniji, potem to pomeni, da teče tehnološki postopek v določenem delu celotne tehnologije kontinuirano in mehanizirano. Stiskalnica U 8, ki je dosedaj obratovala, je dotrajala in se amortizirala, saj je dala in dosegla rezultate, ki smo jih od nje pričakovali. Slaba stran celote je bila v tem, da takrat ni bilo mogoče nabaviti celotne linije, zaradi česar je bil prenos izdelkov iz stroja na obžigalni stroj, iz obžigalnega stroja na tekoči trak ročen. To delo je zahtevalo precejšnje napore, ker je bila oseba, ki je prenašala izdelke, poleg fizične obremenitve močno obremenjena s povečanimi tem-

peraturami, ki so bile na tem delovišču. Te nevarnosti in težave so bile osnovni moto pri iskanju ponudb novejšega tehnično izpopolnjene- ga stroja. V Evropi so nam znane firme, ki izdelujejo tovrstna postrojenja, in sicer: »Putsch«, »Lynch«, »Kutscher«, »Armitage« in »IMI«. Pri pregledu ponudb so takoj odpadle tiste, ki niso imele možnosti dobaviti kompletne linije, saj bi ostal velik problem odprt. V ožji izbor so prišle le 3 firme, od teh pa smo se odločili za »IMI« linijo, ki je bila nabavljena in je v januarju pričela s poskusnim obratovanjem.



Stroj je karusel izvedbe z mehanskim pogonom in regulacija posameznih gibov časovna in hitrostna.

Dimenzije steklenih izdelkov, katere je mogoče proizvajati v opt. dimenzijah, so:



BICCHIERI

MISURE (mm.)	H	A
Minimo	30	A
Massimo	150	—

COPPE

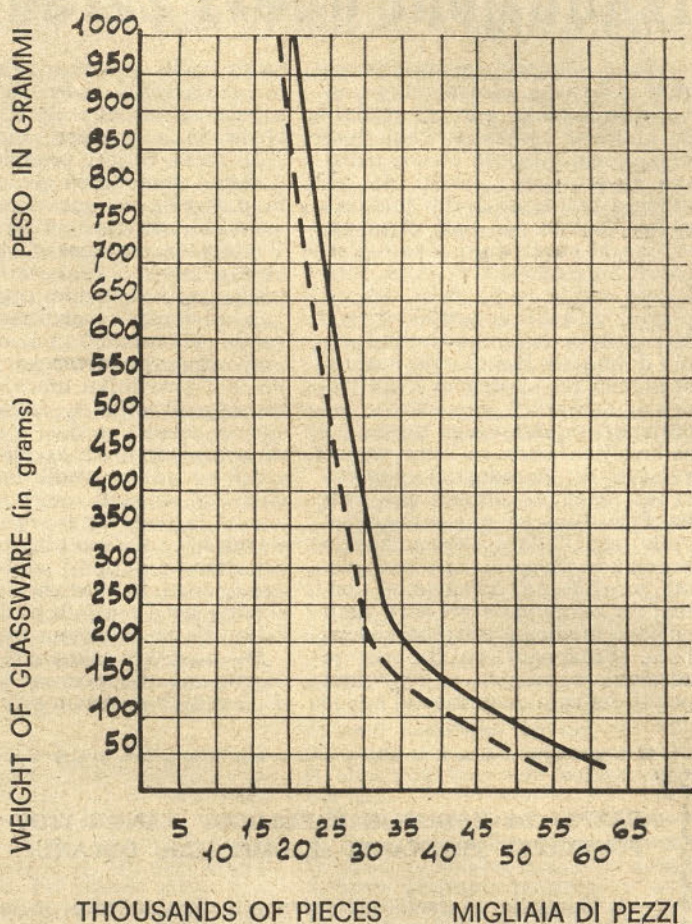
MISURE (mm.)	H	A
Minimo	15	—
Massimo	120	230

TAZZE CON MANICO

MISURE (mm.)	H	A
Minimo	60	70
Massimo	130	130

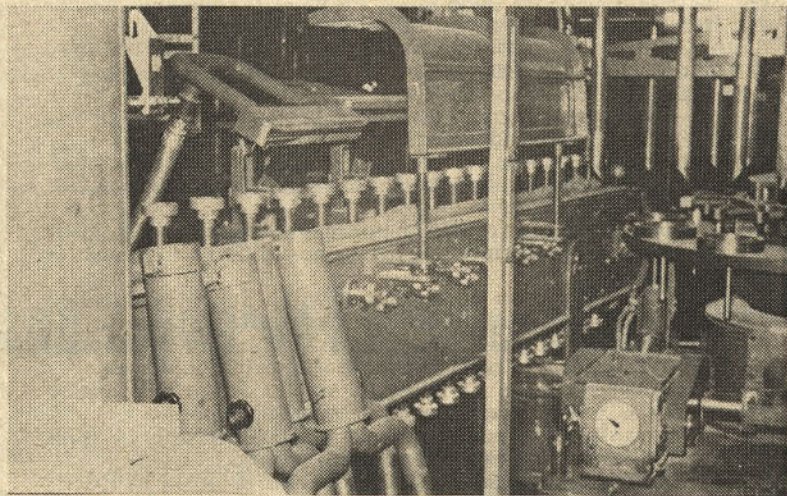
Ravno tako pa je linija produktivnosti, ki jo kaže diagram, za črtkano 10 kal. in polna črta za

12 kal. stiskalnico realna in se z njo računajo kapacitete.



Že prej sem omenil prenosne mehanizme. Iz stroja na trak je priključen in vdolan ta mehanizem na stroju. Ta prelaga izdelke iz kalupov na obžigalni stroj. Obžigalni stroj je linijski, to je obenem tekoči trak do hladilne

peči. Pri odvzemu iz obžigalnega stroja na tekoči trak hladilne peči pa je posebno prirejena mehanska roka, ki se samostojno regulira in se giba prilagajajo trenutnim situacijam.



Kalupi za trimesečno proizvodnjo so bili nabavljeni s strojem, ostali pa se pripravljajo doma v lastnih delavnicah. Ker ima stroj večjo kapaciteto, je tudi poraba kalupov večja. Ugotovljeno je bilo, da bomo te izdelovali v lastnih delavnicah. Vprašanje materiala je težko. Za izdelavo lepih izdelkov (mišljena je kvaliteta povr-

šin in stičnih robov) pa bomo morali priskrbeti jeklo, ki je za ta primer najprimernejše in ga ni moč nabaviti v naših domačih jeklarnah. Ker je stroj šele v preizkusnem obdobju, drugih podatkov ni mogoče realno podati, zato bom te lažje podal po prvem tromesečju.
ing. Tramte Franc

ZAHVALA

Ko odhajam v pokoj, bi se rad zahvalil svojim nekdanjim sodelavcem notranjega obrata, izmene oddelkovodje Blaško Viktorja, kakor tudi sodelavkam in sodelavcem v kontroli stekla izmene tovariša Knez Alojza, ki so me obdarili z lepim darilom.

Izkazano spoštovanje mi nalaga dolžnost, da se javno zahvalim za tovariško pozornost. Celotnemu kolektivu steklarne pa želim še veliko uspehov pri nadaljnjem delu.

Hvaležni Slavko Kašner

Izgubljeni dnevi zaradi začasne zadržanosti od dela

Vsaka delovna organizacija, pa tudi skupščina zdravstvenega zavarovanja vsako leto ali za daljše obdobje ugotavlja, kako je z obolelostjo njihovih članov oziroma zavarovancev, zlasti pa, ali stopnja bolezenskih dni pada ali raste. Vsakdo pač tudi raziskuje vzroke, ki povzročajo odstotek začasne nezmožnosti za delo, med katere spada tudi: slabi delovni pogoji, nestabilno gospodarjenje ob nizkih in destimulativnih osebnih dohodkih, fluktuacija kadrov, starostna ter spolna in kvalifikacijska struktura zaposlenih, oddaljenost od delovnega mesta, nezadovoljiva skrb za zdravstveno varstvo ter nezadostna organiziranost zadevne zdravstvene službe. Prav tako pa ima pomemben vpliv tudi odnos zdravnika do bolnika in obratno. Sem sodi zlasti pravočasno odkrivanje obolenj ter zdravljenje pri zdravniku splošne medicine oziroma specialistu. Predpogoj pa je, da je zdravnik seznanjen z delovnimi pogoji na delovnem mestu, ker le

na ta način lahko najprimerneje in v največji meri vpliva na uspešnost zdravljenja. V tem pogledu je v mesecu septembru 1971 začel veljati predpis, ki je posebno pomemben glede načina in postopka za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov. V njem so daljnosežna določila, ki zagotavljajo velike koristi zaposlenim in delovnim organizacijam oziroma zavarovancem ter večjo učinkovitost pri izvajanju aktivnega zdravstvenega varstva. Po tem pravilniku morajo delovne organizacije v dogovoru s službo medicine dela poskrbeti za organizacijo in izvršitev preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev ter dati enoti za medicino dela podatke o telesnih, duševnih in ekoloških obremenitvah pri delu, o stopnji zdravstvene ogroženosti in nevarnosti za poškodbe ter o telesnih in duševnih zahtevah na delovnem mestu.

Po podatkih skupnosti se je število zavarovancev od leta 1960 do leta 1970 povečalo približno za

29.500 ali za 16 %, izpisanih bolnikov pa je 18.700 ali 13 %. V petletnem obdobju je bilo povprečno letno 761 obolelih na 1000 zavarovancev. Najnižje povprečje je bilo v letu 1967, ko jih je bilo povprečno 702, najvišje povprečje pa v letu 1969, ko jih je bilo povprečno 841. Izračun gibanja obolelosti nam pokaže, da se stopnja po trendu povečuje za 0,5 % letno.

Največ bolnikov je v staležu zaradi bolezni dihal, ki kažejo v zadnjem času znatno povečanje. Nato sledi odsotnost zaradi poškodb pri delu in izven dela. Pomembna je tudi odsotnost zaradi bolezni kosti in gibal ter odsotnost z dela spriču bolezni prebavil in jeter. Delno pride tudi v poštev odsotnost zaradi nege obolelega svojca na domu in drugih takih pravic. Izrečno upadanje se ugotavlja za odsotnost zaradi tuberkuloze.

Kljub takemu stanju vzrokov obolelosti pa je pri večini bolezenskih skupin ugotovljeno, da se zelo podaljšuje doba zdravljenja. V povprečni stopnji nezmožnosti za delo je zelo primerljiv pokazatelj, ki kaže, da je nezmožnost za delo zaradi bolezni in drugo v stalnem porastu in znaša za prvo polletje na 100 zavarovancev 3,56, zaradi porodnic pa je v stalnem upadanju in znaša 0,76 (v letu 1966 pa 1,6). Vsekakor lahko to stanje povežemo z upadanjem števila prebivalstva oziroma rojstev v Sloveniji.

Tako stanje, ki je značilno za Slovenijo, se izkazuje tudi v naši delovni organizaciji s tem, da imamo mnogo občasnih kratkih

obolenj, in sicer je največ primerov prehladov, nato sledijo boleznih dihal, čutil in srčnih obolenj, nevromatična obolenja srca in ožilja itd. Kljub temu, da je odstotek zadržanosti za delo v Sloveniji v okvirih od 3 do 4 %, imamo v Steklarni Hrastnik oziroma občini ta odstotek znatno prekošen. Iz poročil, ki jih prejema mo od zavodov, je zapisano, da je največji skupni odstotek izpada delovnih dni vsa leta v občini Hrastnik, nato v Litiji, Kočevju itd. Najnižji odstotek pa ima občina Ribnica, Domžale, Ljubljana itd. V letu 1971 je v Hrastniku odstotek deleža delovnih dni, izgubljenih zaradi začasne zadržanosti, bil 5,9 %. Tak odstotek nima nobena druga občina in ji sledi Litija s 5,7 %. Če primerjamo po panogah gospodarstva je za nekovinsko industrijo značilno da ima 6,5 % izpada delovnih dni. Pri tem je največji izpad pri Rudniku kaolina (preko 10 %). Analize stanja in podatkov kažejo, da je bila v letu 1971 odsotnost z dela približno enaka kot je bila v letu 1970, delno pa se je povečala nasproti preteklim letom. Če primerjamo statistične preglede zdravstvenega doma Trbovlje, kjer so vključene vse tri zasavske občine, in poiščemo Steklarno Hrastnik, znaši odstotek izgubljenih dni v letu 1971 do vključno meseca septembra 6,7. Pod opombo je navedeno, da je stalno visok izpad delovnih dni. Večji izpad imajo zasavski premogovniki, termoelektrarna obrat zidakov Trbovlje, tovarna pohištva Trbovlje in nekatere manjše delovne organizacije.

RAZPIS ZA ZBIRANJE PREDLOGOV KANDIDATOV ZA PODELITEV PRIZNANJA »ZASLUŽNEMU OBČANU«

Komisija za podelitev priznanja »Zaslužnemu občanu« pri skupščini občine Hrastnik objavlja razpis o zbiranju predlogov kandidatov za podelitev priznanja »Zaslužnemu občanu« v skladu z določbami odloka in pravilnika o podeljevanju priznanja »Zaslužnemu občanu« (Uradni vestnik Zasavja, št. 6/70). S podelitvijo tovrstnih priznanj se želi občinska skupščina tudi v letu 1972 zahvaliti najzaslužnejšim občanom za izredna prizadevanja in uspehe na posameznih področjih družbenega življenja v občini Hrastnik.

Po pravilniku o podeljevanju priznanj bo komisija v letošnjem letu zbirala predloge kandidatov za podelitev priznanja tako, da bodo imele možnost predlaganja vse delovne, družbeno-politične in druge organizacije.

Priznanja »Zaslužnemu občanu« podeljuje občinska skupščina vsako leto ob praznovanju občinskega praznika — 3. julija, in sicer za:

- uspehe, ki so rezultat prizadevnosti in trajnega dela na področju gospodarskega življenja v občini;
- uspehe, ki so jih dosegli s svojim delom in prizadevnostjo na področju družbenih služb in imajo poseben pomen za življenje v občini;
- delovanje v družbeno-političnih organizacijah, ki je imelo poseben pomen za družbeno-politično aktivnost v občini;
- uspehe, ki so jih dosegli s svojim delom in prizadevnostjo na področju kulturne in prosvetne dejavnosti;
- uspehe, ki so jih dosegli s svojim delom in prizadevnostjo na področju telesnovzgojne in športne dejavnosti;
- uspehe, ki so jih dosegli s svojim delom in prizadevnostjo na področju društvene dejavnosti.

Vsako leto se podeli največ po eno priznanje »Zaslužnemu občanu« za vsako od naštetih področij.

Predloge za podelitev priznanj daje občinski skupščini komisija za podelitev priznanja »Zaslužnemu občanu« na podlagi predlogov delovnih, družbeno-političnih in drugih organizacij v občini Hrastnik.

Predlagatelji morajo kandidate za podelitev priznanja obravnavati širše, in sicer s političnimi in samoupravnimi organi, šele nato svoje predloge predložijo občinski komisiji za podelitev priznanja »Zaslužnemu občanu«.

Delovne in družbeno-politične organizacije pošljejo predloge kandidatov neposredno občinski komisiji, medtem ko kulturne, športne in druge organizacije, ki so povezane v občinske zveze, pošljejo kopije predlaganih kandidatov občinskimi zvezam, le-te pa najprimernejšega kandidata priporočijo občinski komisiji za podelitev priznanj.

Prosimo vse delovne, družbeno-politične in druge organizacije, da predlagajo kandidate za podelitev priznanja »Zaslužnemu občanu« najkasneje do 1. aprila 1972. Predloge je dostaviti na posebnih obrazcih, ki jih je mogoče dobiti v Uradu tajnika skupščine občine Hrastnik.

KOMISIJA ZA PODELITEV PRIZNANJA
»ZASLUŽNEMU OBČANU«
SKUPŠČINE OBČINE HRASTNIK

STEKLARSKA ŠOLA – DA

V preteklosti smo na pobudo članov delovne skupnosti ustanovili dislocirano enoto steklarske šole Rogaška Slatina. Trenutno obiskuje to šolo večje število članov, ki si želijo pridobiti ustrezajoči steklarski poklic. Konec leta 1971 se je porodilo vprašanje, kakšno strokovno usposobljenost si bodo pridobili tisti, ki bodo to šolo končali, zlasti so pa sami slušatelji postavili vprašanje, kaj lahko pričakujejo v zvezi z dokončanjem šole.

Po posvetovanju na zbornici SR Slovenije in Zavodu za šolstvo smo se dokončno dogovorili o statusu te šole, pri čemer bodo kandidati, ki niso dokončali osnovne šole, napravili diferencialni izpit, po zaključku steklarske šole pa prejeli spričevalo uradnega značaja, da izpolnjujejo strokovno usposobljenost z ustrezajočim poklicem. Istočasno pa je že v izdelavi tudi nomenklatura dejanskih poklicev, ki bo tistim, ki se bodo tudi v bodočnosti vpisali v to šolo in se izobraževali, omogočil pridobiti si ustrezajoči poklic.

V samem pravilniku o delitvi

osebni dohodkov za pomanjkanje osebne izobrazbe glede na delovno mesto in oddbitnih postavk. Zato pa predlagajo službe in ustrezajoči odbor, kar je sprejel tudi delavski svet, o čemer so bili seznanjeni tudi kandidati, da bodo imeli tisti, ki končajo to obliko izobraževanja, prednost pri dodeljevanju odstotkov kakor tudi prednost pri razporeditvi.

Po razpravah v samoupravnih in tudi drugih organih pa se zavzemamo zlasti za to, da bi v našem podjetju ustanovili posebno organizacijsko enoto, in sicer po sprejetju nomenklature poklicev, ki bi se izključno pečala z izobraževanjem in pridobivanjem ustrezajočih poklicev. Taka oblika je potrebna zlasti zato, ker nam primanjkuje ustreznega kadra, s šolanjem pa bomo lahko mladoletnike, ki so ali niso dokončali osemletke, v kolikor gre samo za poklicno izobraževanje, pritegnili v šolanje v to organizacijsko enoto in jim na ta način dali primeren poklic. Delovni organizaciji pa zagotovili ustrezajočo kvalifikacijsko strukturo.

OBVESTILO

V delovno razmerje sprejememo do nadaljnjega več KV ključavničarjev. Vse interesente, ki niso člani našega kolektiva, prosimo, da čimprej pošljejo svoje prošnje na naslov: Kadrovsko-pravna služba Steklarne Hrastnik.



Del naših štipendistov na razgovoru

Sestali smo se s štipendisti

Kot vsako leto smo tudi v letošnjem polletju povabili štipendiste Steklarne Hrastnik, ki niso v delovnem razmerju, na razgovor glede pogojev in sodelovanja med štipendisti in podjetjem. Mnenje štipendistov, da se premalokrat sestajamo, je delno upravičeno, vendar pa smo jim le tudi povedali in prikazali, da imajo vsak dan možnost sodelovanja s podjetjem. Vsekakor jih že štejejo za člane delovne skupnosti, sicer brez ustrezajočih samoupravnih pravic, imajo pa ustrezajočo zagotovila po pravilniku o štipendiranju in izobraževanju. Štipendisti so tudi prejeli pravilnik, ki ga je sprejel DS podjetja v mesecu novembru 1971. V tem pravilniku so določene obveznosti tako delovne organizacije kot štipendista. Delavski svet je tudi povečal štipendije in sicer za obiskovanje srednje šole na 250 din mesečno, za višje šole in visoke pa 450 din. Obstoja še predlog, da se štipendistom, ki so stalno odsotni od doma in ki so nastanjeni v tujem kraju, da se jim da še ustrezajoči dodatek v višini 100 din. Moramo priznati in povedati, da so štipendisti, ki obiskujejo srednjo ali višjo šolo, marljivejši od učencev po pogodbi in da v letu 1971 oziroma ob polletju niso imeli negativnih ocen, torej

velika razlika od vajencev, ki so letošnje leto, zlasti I. letnik, imeli mnogo, premnogo negativnih ocen. Verjetno se štipendisti v večji meri zavedajo, da morajo člani delovne skupnosti vrednost, ki jo prejemajo, ki je sicer v primerjavi z drugimi delovnimi organizacijami zelo nizka, dati od svojih sredstev. Taka miselnost je vsekakor pravilnejša in se vsaj na ta način z dobrim študijem in delom oddoljujejo za prejeti denar.

Štipendistom zamerimo pa največ to, da kljub pobudi in obljubam ne pišejo v glasilo Steklar svojih doživetij, ki jih imajo v šoli ali v času prakse v podjetju. Menimo pa, da bi člani delovne skupnosti tudi radi prebrali vrstice o življenju današnjih študentov oziroma dijakov, ker bi marsikaterega to spomnilo na čase, ko je še sam morda s štipendijo ali brez nje obiskoval ustrezajočo šolo ali pa je ni mogel obiskovati, ker ni imel nikakršne podpore.

Nazadnje naj povemo še to, da so štipendisti glede izpolnjevanja obveznosti disciplinirani in da smo samo v enem primeru, za katerega smo celo računali, morali odpovedati pogodbo zaradi neresnosti, zavlačevanja in neizpolnjevanja obveznosti.

Obiskali so nas mladi iz »Saturnusa«

Ob koncu januarja smo imeli mladinci Steklarne v gosteh vrstnike iz podjetja »Saturnus« Ljubljana. Štejemo si v posebno čast, da so prav nas izbrali za prvega gostitelja v njihovi akciji zblizevanja mladih iz gospodarskih organizacij. To so nam utemeljili s tem, da so slišali o našem podjetju in mladinski organizaciji mnogo pohvalnih besed, da smo bili med vodilnimi aktivni v široki »Akciji 75« in da imamo zelo aktiven klub mladih proizvajalcev v podjetju.

Ko so se v zgodnjih dopoldanskih urah pripeljali z avtobusom, smo jih sprejeli kar se da prijazno. Kar mudilo se jim je v tovarno, tako jih je zanimala naša proizvodnja stekla. Mladinca Srebotnik in Rojko sta popeljala vsak svojo skupino po vseh oddelkih proizvodnje, od avtomatov pa vse do slikarnice. Malokdaj so obiskovalci našega podjetja tako zavzeto in s takim zanimanjem spremljali proizvodni potek in poslušali komentiranje naših vodičev.

Pogovarjali so se z mladimi delavci in občudovali njihovo naporno delo, saj so se celo sami oznojili ob vročih pečeh.

Skratka, nikamor se jim ni mudilo, v tovarni so bili skoraj pol-druugo uro. Pri izhodu so se vseeno oddahnili in bili istega mnenja, da v tej naši tovarni res ni kar tako.

Med zanimivim kramljanjem smo potem vsi skupaj odšli v naš mladinski klub, kjer smo jim pripravili skromno malico. Po pozdravnih nagovorih predsednikov obeh mladinskih aktivov smo si med seboj poklonili spominska darila, takoj za tem pa se je med vsemi vnela živahna razprava. Imeli smo si mnogo povedati; o proizvodnji, o delu mladih, o mladinski organizaciji in še o vsem mogočem. Imeli smo občutek, da se že dolgo poznamo, čeprav smo bili skupaj le dobri dve uri.

Posebno nasprotnih mnenj nismo imeli, ker smo kmalu ugotovili, da imamo zelo podobne probleme in težave. Predvsem smo

ugotovili, da mladinske organizacije v podjetjih ne odigravajo tiste vloge, ki jim je namenjena. Hoteli smo poiskati krivca za tako stanje, prišli pa smo le do zaključka, da smo delno krivi sami zaradi premajhne aktivnosti vodstvenih kadrov. Vsi pa smo bili enotni v tem, da so krivci tudi izven nas. V mislih smo imeli ostale družbeno-politične organizacije, predvsem pa ZK. Skupna ugotovitev je tudi bila, da je vse premalo medsebojnih srečanj, kot je današnje, ker bi le tako mladi enotneje nastopali in uveljavljali svoje ideje in zahteve.

Mladinci Steklarne smo poudarili bolečo ugotovitev, da imamo v svojih vrstah skrajno slabo družbeno-politično razgledano tovariše, in da je vprašanje vodstvenega kadra bolj kritično kot kdajkoli. Če ne bomo pospešili vsestranskega izobraževanja mladih, ima to lahko zelo boleče posledice za razvoj našega podjetja. Mnogo bi si še povedali in izmenjali izkušnje, če nas ne bi priganjal čas, vseeno pa so bili živahni pogovori zelo koristni za vse nas.

Malo nerodno nam je bilo, ko so nas mladinci Saturnusa potem povabili na kosilo, vseeno pa smo njihovo prijazno povabilo z veseljem sprejeli. V novem hotelu na Marnem smo nadaljevali z veselimi kramljanjem in potem seveda tudi zaplesali. Medse smo povabili tudi sekretarja in pomočnika partijskega komiteja, tovariša Kolška in Vidoviča, ki sta novinarju tovarniškega lista v »Saturnusu« obširno odgovarjala na številna vprašanja o našem podjetju.

Ko smo se popoldne ločili, ni bilo ne konca ne kraja besed ob slovesu. Vsi smo bili zadovoljni z našim prisrčnim srečanjem. Na koncu smo si zatrdno obljubili, da to ni naše zadnje srečanje, seveda pa smo sedaj na vrsti mladinci iz Steklarne, da vrnemo obisk svojim tovarišem iz »Saturnusa«.

Mirko Razpotnik

Človek v procesu proizvodnje

Človek, čeprav je osnovni činitelj produktivnih sil, je vendar zadnji v spoznanju svoje funkcije in vlaga vedno več svojega truda za izpolnjevanje produkcijskih sredstev in nemalokrat mnogo manj za izgradnjo novih naprav in svojih fizio-psiholoških zmogljivosti. Enako velja za procese in postopke dela, ki jih človek hitreje razvija, kot pa razvija svojo sposobnost, da v njih odigra delovno vlogo brez škode za svojo varnost in zdravje.

Praksa in znanost sta že davno ovrgli trditve, da je varnost in zdravje pri delu v prvi vrsti odvisno od proizvajalca na delovnem mestu, ki lahko s svojim sodelovanjem samo doprinaša skupnemu uspehu na tem področju, nikakor pa ne more vplivati na okolne faktorje, ki pa so in bodo ostali skrb vodilnih ljudi v delovni organizaciji.

Vodstveni kadri v tehnološkem procesu s svojim delom in funkcijo dostikrat ne želijo vplivati na način dela in počutje neposrednih proizvajalcev, tistih, ki

uporabljajo delovna orodja in naprave. Izvajajo predpisane organizacijske in tehnološke zahteve le zato, da s tem izvršujejo osnovno delovno funkcijo na svojem delovnem mestu, pri tem pa ne gledajo dovolj na varnost pri delu. Taki kadri ne upoštevajo današnje stopnje dinamičnega razvoja industrije ter delavčeve proizvodne vloge v njej, ki gre sporedno z razvojem varnostnih in planiranih principov proizvodnje.

ZAKAJ IN OD KOD TAKŠNA UGOTOVITEV?

Povsem jasno je, da sodobno in tehnično napredno varstvo pri delu ni v rokah ali odvisnosti ene same osebe ali določene strokovne službe v delovni organizaciji, ampak je v polni meri odvisno od sodelovanja z ljudmi in službami, ki pripravljajo, razvijajo, vodijo, nabavljajo ter projektirajo delovne priprave in naprave, delovne prostore z opremo, s katero se nato odvija bodoča tehnolo-

logija dela, pa vse do prvega nadrejenega, ki še odgovarja za delo podrejenih delavcev. Funkcija strokovne službe za varstvo pri delu pa je v tem primeru usklajevalnega, svetovalnega, pripravljalnega ter poučnega zakonitega nadzornega karakterja nad izvajanjem in spoštovanjem predpisanih zakonskih določil temeljnega in republiškega zakona o varstvu pri delu v skladu z mednarodno konvencijo dela ter ostalimi tehničnimi in zdravstvenimi normativi za vse službe v delovnih organizacijah in njene člane.

Zato občasna vprašanja nekaterih vodij služb in delovnih enot ali samih delavcev glede svoje odgovornosti na področju varnih in zdravih pogojev dela v svojem delokrogu niso opravičljiva. Namreč vsak, ki odgovarja za svoje delo ali delo širšega delokroga podrejenih ali delovne enote, mora gledati poleg kvalitete proizvodov tudi na principe in zahteve varnega ter zdravega dela.

Osnovo dela predstavlja zakon o delovnih razmerjih, ki pa zra-

ven pravic vsebuje tudi delovne dolžnosti, katere pa se večkrat rade tolerirajo v škodo celotnega kolektiva, ki ima pozneje posledice v materialni ali ljudski škodi. Zaradi tega se lahko vodilni ali neposredni vodje dela v kolektivu obrnejo ob priliki nastalega problema na službo varstva pri delu kot na svetovalni organ pri reševanju problemov v zvezi z varnim in zdravim delom.

Izvajalec temeljnih načel za odpravo nastalih problemov pa je vsak odgovorni vodja na svojem delokrogu sam; v kolikor pa je karakter problema izven njegovih možnosti in kompetenc, pa ga po predhodni seznanitvi rešujejo posamezne službe v okviru podjetja ali končno širša družbena skupnost, v kolikor problem presega okvire in možnosti delovne organizacije.

Torej nejasnosti glede varstva pri delu ne bi smele več nastajati glede na to, da temeljna zakonodaja točno definira vlogo od-

(Nadaljevanje na 10. strani)

Človek v procesu proizvodnje

(Nadaljevanje z 9. strani)

govornosti pri vodilnih, vzporedno odgovornih in proizvodnih ljudeh v gospodarskih organizacijah ter omenjenih službah.

Obstoječi predpisi zato določajo, da mora delovna organizacija periodično preverjati, ali so delavci, ki jim je zaupano normalno vodenje, načrtovanje, usklajevanje in nadzor nad delom ljudi — neposrednih proizvajalcev, dovolj usposobljeni za svojo funkcijo. Preverjanje in obnavljanje potrebnega znanja o varstvu pri delu pa se mora opraviti občasno, razen pri delih, pri katerih je nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare v zvezi z delom večja, kjer preizkušnja ne sme imeti daljšega roka od enega leta.

Zato mišljenje posameznikov, da je služba VD tudi izvajalec pri sami odpravi posameznih problemov, ne drži, kar je tudi razumljivo, saj omenjena služba nima karakterja izvajalca, ampak preventivno ukrepa in nadzoruje izvajalce ter sanacijske ukrepe z administrativnimi posegi, v kolikor se pokaže potreba, s čimer je dovolj nazorno pojasnjena njena funkcija v vsebini navedenega stavka.

Danes imamo pri nas in v svetu različne koncepte o tem ter normative, kako vrednotiti splošno stanje varstva pri delu. To vprašanje ima praktično vrednost pri organizaciji in izvajanju var-

stva pri delu. Zato je nujno, da si v delovni organizaciji in v vodstvu sindikata postavimo enotne kriterije, da bi bile delovne in zdravstvene razmere v kolektivu čim boljše. V svetu se morajo sindikati boriti za pravice svojih članov, za zaščito na delovnih mestih in boljše delovne pogoje, pri nas pa to ni potrebno, ampak je celo obratno, naj delavci uporabljajo pri delu razpoložljiva zaščitna sredstva povsod, kadar je to možno in potrebno, zraven vseh ostalih varstvenih mer. Podjetja so dovolj zainteresirana za zdravo in varno delo delavcev, v kolikor to dovoljuje možnost in seveda sama vrsta dela; na drugi strani pa se opaža, da manjka večkrat razumevanje članov kolektiva in njihova pomoč pri izvajanju potrebnih preventivnih nalog. Podjetju nikakor ni cilj samo večja produktivnost za vsako ceno, ampak se zmeraj in povsod bolj postavljajo v ospredje zahteve pogojev dela. Tako se mnogi zazaključki ravno prepletajo zaradi skrbi in zaščite delavcev pri obstoječem ter končno perspektivnem delovnem področju. Torej pomoči od strani podjetja, oziroma vodstva ne manjka, kajti vodstvo delovne organizacije se dobro zaveda, da za skupni imenovalac delovnih uspehov ne sme manjkati zdravih in varnih pogojev dela, če so ti le dosegljivi.

Seveda pa morajo člani kolektiva v proizvodnji aktivno sodelovati pri doseganju skupnega cilja, drugače uspehi, ki so namenjeni prav proizvajalcem, ne bodo popolni. To pa na ta način, da skrbijo za varno delo sebe in sodelavcev, spoštujejo delovno napotilo in pravilo v podjetju, uporabljajo orodje in stroje, ki so brezhibni, skrbijo za red in čistočo v svojem delokrogu, uporabljajo zaščitna sredstva za delo, kjer je to odredeno in potrebno, ne uživajo alkoholnih pijač za čas rednega dela ter čuvajo vgrajene zaščitne in varnostne naprave povsod, kjer so nameščene, da bi tako služili svojemu namenu.

Torej lahko upravičeno trdimo, da je uspeh na področju varstva pri delu v podjetju odvisen v veliki meri od sodelovanja cele delovne skupnosti, od vsakega njenega člana in njegovega delovnega mesta ter so končni uspehi vidni v zdravem in za delo sposobnem kolektivu.

Kar zadeva neposredne proizvajalce, moramo imeti v ospredju dejstvo, da mnogokrat le-te prej pripravimo za izvajanje delovnih nalog pod različnimi delovnimi pogoji kot da vzbudimo pri njih zavest za njihovo lastno sodelovanje za varnost pri delu in končno interes za osebno zdravje. Nema lokrat se slišijo pripombe posameznikov, češ,

bom pa delovni invalid in dobim razliko v osebnem dohodku. Zato tisti, ki negirajo in izigravajo predpise temeljne zakonodaje o varstvu pri delu, slej ko prej naltijo na posledice v manjši ali večji obliki poškodb ter zdravstvenih obolenj — seveda so potem večkrat zelo presenečeni, ko se njihov primer analizira in ugotovitev je negativna, ki sledi iz prej navedenih vzrokov.

Seveda v takšnih primerih, ki žal niso redki, prizadeti člani kolektiva iščejo pravico in krivice za nastalo situacijo na vse mogoče načine in celo ne izbirajo besed pri dokazovanju, češ v podjetju se mi je pripetilo — pa pika. Zopet pa ne more podjetje prenesti niti ni dolžno vse mogoče posledice iz naslova dela, zato se v takšnih primerih svetuje prizadetemu članu, da išče pravico po pravni poti, če je seveda spoštoval predpisane zahteve dela v delovni organizaciji. Nikakor pa tu ni mišljeno, da je v delovni organizaciji vedno vse v najlepšem redu, kar spada k delu in delovnemu mestu, zato se mora vedno ugotoviti resnič- in vzrok in krivda primera. Sedanje priprave temeljijo na določenih sanacijskih ukrepih, s katerimi se bo služba varstva pri delu poskusila uskladiti z ostalimi perspektivnimi plani v podjetju.

(Dalje prihodnjič)

Finale pokala mladosti SRS v rokometu v Hrastniku

Na osnovi razpisa in kasnejših kandidatov je sekretariat Rokometne zveze Slovenije odločil, da bo finale pokala Mladosti SRS za moške in ženske na igrišču Steklarne v Hrastniku, in to 24. maja 1972 na predvečer Titovega 80. rojstnega dneva.

Lepšega priznanja hrastniškim športnim delavcem in vodstvu ZRK »Steklar« Hrastnik ni bilo v teh okoliščinah pričakovati. Za organizacijo sta kandidirala tudi Celje in Trbovlje, dočim mariborski Branik ni kandidiral.

V ženski finalni tekmi za pokalnega prvaka SRS se bosta pomerila domači Steklar in Branik iz Maribora, v moški finalni tekmi pa drugoligaš Celje in republiški ligaš Rudar iz Trbovelj. Tekme bodo odigrane v večernih urah, ki pa še niso določene. To je nekaj osnovnih podatkov o finalu pokala Mladosti SRS v rokometu, podrobneje pa vas bomo obvestili o tej prireditvi še v majski številki.

V nadaljevanju želimo napisati še nekaj besed o drugi plati tega tekmovanja.

V letošnjem letu slavi ZRK »Steklar« Hrastnik 5-letnico aktivnega tekmovanja v republiški ligi. Zato je ta finale še toliko bolj pomemben, saj domače igralke prvič nastopajo v finalu. Pot do finala ni bila lahka, posebno pa je treba omeniti polfinalno tekmo, kjer so Hrastničanke premagale ljubljansko Olimpijo v Ljubljani in se tako uvrstile v finale. Jasno je tudi, da finalna tekma za domačinke z odlično ekipo Branika iz Maribora ne bo niti najmanj lahka.

Domača ekipa, kakor kaže, bo v spomladanskem delu ponovno nastopila v kompletni postavi in se pod vodstvom trenerja Dornika Dornika dobro pripravila, tako da ob pravičnem in objektivnem sojenju lahko pričakujemo zmago domačih, čeprav na drugi strani tudi minimalen poraz ne bi smel biti preveliko razočaranje. Če ne drugega, smo prepričani, da bodo gledalci videli odlično rokometa na obeh tekmah.

Vodstvo domačega kluba že pripravlja organizacijski odbor,

katerega bodo morali sestavljati poleg članov kluba še predstavniki Občinske zveze za telesno kulturo, Občinskega komiteja Zveze mladine Hrastnik, tovarniškega komiteja Zveze mladine Steklarne Hrastnik in predstavniki kolektiva Steklarne Hrastnik in morda še koga drugega.

Upajmo, da Hrastničani, poznani kot dobri organizatorji, tokrat ne bomo zatajili.

Pokalna prvaka bosta prejela uradna pokala od Rokometne

zveze Slovenije in republiške konference Zveze mladine Slovenije, posebne pokale pa bo moral podariti tudi hrastniški Občinski komite Zveze mladine.

Celotno prireditev financira organizator, tako da bo potrebno zbrati precej sredstev, katera pa bodo verjetno dobro naložena, saj tako lepe prireditve ne bo tako kmalu v Hrastniku, poleg tega pa bi s tem želeli posredno sodelovati tudi pri proslavljanju Titovega 80. rojstnega dne.

Srečanje s pisateljem Vinkom Trinkausom

Občinski komite ZMS Hrastnik je organiziral literarni večer. Na večeru je sodeloval naš rojak — pisatelj Vinko TRINKAUS. Tega večera smo se med drugimi udeležili tudi člani literarno-novinarskega krožka. Pred pričetkom srečanja sem si pripravila nekaj vprašanj, kajti zelo me je zanimalo pisateljevo življenje, njegovi prvi začetki pisanja in njegova dela. Med svojim pripovedovanjem nam je pisatelj vse povedal in zvedela sem še veliko več, kot sem pričakovala. Med drugim je povedal tudi naslednje:

— Za prve poskuse pisanja me je navdušil Metod Janko, šef rudniškega skladišča, pri katerem smo stanovali. Imel je veliko knjižnico in ves prosti čas sem posvetil branju knjig. Včasih sva katero prebrala skupaj in se potem o njej pogovarjala. Nekoč

mi je celo dejal, da bi lahko tudi jaz kdaj kaj napisal. Sprva sem le omahoval, potem sem se pa odločil in začel pisati neko igro...

Leta 1948 je bila v Mladini objavljena moja prva črtica. Tega uspeha sem se razveselil in še z večjim veseljem sem poskušal s pisanjem. Opustil sem delo v Hrastniku in se zaposlil kot novinar v Ljubljani, kjer sem sklenil, da bom napisal roman o delavskem življenju in življenju Hrastničanov med NOB. Prvo knjigo sem pisal ob službi nekako tri leta. V delu sem hotel povedati, kakšni ljudje so najbolj pripomogli k osvoboditvi naše domovine.

Se nam je pripovedoval o svojem življenju, o svojih delih, o težkem življenju delavca med NOB ter o strašnih bojih, ki so

divjali v Zasavju in njegovi okoli. Njegov glas je bil prijeten, v besedah preprost in bogat, tako da sem si v mislih sama živo predstavljala dogodke, o katerih nam je pripovedoval.

Marsikaterih drobnih dogodkov se je tako dobro spominjal kot bi se ti dogodili pred dnevi in ne pred več kot četrto stoletja.

Čeprav njegovega romana Črna dolina še nisem prebrala, me je pisatelj s svojo izvirno pripovedjo vodil skozi čas, v katerem je živel in doživljal svojo mladost.

Kar prehitro je minil večer in odšla sem domov prepričana, da tega večera ne bom nikoli pozabila.

Jožica Prikeržnik
literarno-novinarski
krožek
Hrastnik

Odšel v zaslužen pokoj

Zvedeli smo, da odhaja tov. Milbauer Jože, steklarski mojster, v zaslužen pokoj.

Hoteli smo se od njega posloviti, se mu zahvaliti za dolgoletno delo kot steklarju in mu odhod vtisniti v nepozaben spomin.

Tovariša Milbauerja Jožeta poznamo vsi kot skromnega in vestnega mojstra; s svojo avtoriteto in znanjem je vzbujal mlajšim steklarjem spoštovanje. Mlajšim generacijam bo ostal vzoren lik proletarca, ki je s svojim trudom in znanjem uveljavljal tradicijo steklarskega poklica, svoje znanje pa prenašal na mlajše.

Hvaležni smo mu za vso pomoč, ki jo je nudil nam mlajšim in upamo, da bomo s svojim delom dokazali, da smo vredni delovnega zaupanja.

Tovariš Milbauer pa ni bil samo odličan steklar, vse svoje življenje je posvetil tudi kulturnemu delu v Svobodi II. Kot štiriinajstletni deček se je pričel učiti pri godbi, njej je ostal zvest vse do danes, to se pravi celih 42 let; tudi to je redek jubilej, h kateremu mu iskreno čestitamo.

Sodelavci smo se od njega poslovili na nočni izmeni, mu zaželeli še mnogo srečnih let v družinskem okolju. Bil je presenečen nad pozornostjo, ki smo mu jo izkazali. Preko izmučenega, vendar srečnega obraza sta spoznali solzi, ki sta nakazali občutek sreče med delovnimi tovariši in obenem del grenkobe, ker nas zapušča. Sodelavci »A« Banje



Tovariš Milbauer je bil presenečen nad darilom

Zanimalo vas bo

PRIŠLI V PODJETJE

Kreže Drago, kovinostrugar; Kaluža Božislava, odnašalka stekla; Završnik Nada, odnašalka; Draksler Rado, delavec v avtomatski proizvodnji; Gorenc Anton, odnašalec; Milič Jovan, odnašalec; Dolenc Alojz, pobiralec črepinj; Ivanovič Đurđijanka, odnašalka; Zukič Esad, dostavljalec olja; Plevel Alojz, odnašalec; Hrovat Jože, krogličar; Tomažič Rosvita, odnašalka; Prašnikar Stanislav, dostavljalec stekla; Šošter Antonija, pomožna delavka v brusilnici; Novak Franc, odnašalec; Salopek Milan, odnašalec.

ODSLI IZ PODJETJA

Bizjak Karla, vezalka; Dabekovič Drago, menjalec modelov; Rancinger Angelika, odnašalka; Pokleka Marta, brusilka stekla.

ODSLI V JLA

Pušnik Stanko II., strugar; Mlakar Boris, cizeler; Strniša Marjan II., strugar; Kotar Alojz, menjalec modelov.

SAMOVOLJNO ZAPUSTILI DELO

Pavlovič Jovan, ključavničar; Zupan Stanko, odnašalec; Legvart Ivan, odnašalec.

UPOKOJEN

Milbauer Jože, steklar.



POROČILI SO SE

Posavec Ljubica in Pavčnik Jože; Frankovič Marija in Brunček Ivan; Hohkraut Danica in Ritonja Ivan.

PRIRASTEK V DRUŽINI

Hrup Branko — sina; Kovač Alojz — hčerko; Kalšek Boris — sina; Blaznik Stanislav — sina; Fabjan Viljem — hčerko.



Upokojen

31. 1. 1972 je bil starostno upokojen steklar SPEGLIČ KARL, rojen 17. 10. 1919 v Vojniku. Ker je izhajal iz številne delavske družine, se je moral takoj po zaključeni osnovni šoli zaposliti. V Steklarni Hrastnik je pričel delati leta 1934, tako kot večina mladih v tistih časih, pri odnašanju stekla. Steklarsko delo ga je zanimalo, zato se mu je popolnoma posvetil. Napredoval je pri delu počasi, toda zanesljivo. Posvetil se je delu na KIKO stroju. Kmalu po drugi svetovni vojni, ko je primanjkovalo steklarskih strokovnjakov, je prevzel odgovorno mesto brigadirja najprej na KIKO srednja mala, v zadnjih letih pa na razsvetljavi vse do svoje upokojitve. Karli pa ni bil samo dober delavec, bil je tudi dober učitelj mlajših; v svoji dolgoletni praksi je izučil veliko delavcev, ki danes uspešno opravljajo delo strojnih steklarjev. Zato mu vsi tisti, ki so pri njemu delali, želijo, da bi zaslužen pokoj užival še mnogo srečnih in zdravih let. Tej želji se pridružuje tudi naše uredništvo.

DOPISUJTE V

STEKLARJA

ZAHVALA

Ob odhodu v pokoj se kolektivu Steklarne v Hrastniku iskreno zahvaljujem za prisrčno slovo.

V kolektivu sem delala 30 let in prispevala kolikor je bilo mogoče za napredek nas vseh.

Redno sem prebirala Steklarja in se tako seznanjala z vsem, kar je bilo novega v kolektivu. Cesto sem si zaželela, da bi tudi sama prišla za pero ter napisala kakšno svojo misel. Vendar tega poguma v vseh letih mojega službovanja ni bilo.

To je prvič, morda tudi zadnjič, ko pišem te vrstice, v katerih bi rada izrazila toplo in iskreno zahvalo za prijazne želje in nove spodbude, predvsem pa meni tako dragocena darila, ki sem jih prejela od vas. Teh je bilo v mojem življenju malo, zato pa so mi še toliko dražja, saj me nenehno spominjajo na lepe trenutke, ki sem jih preživela med vami.

Delovna doba v vašem kolektivu se mi je iztekla. Moje delov-

no mesto je zasedeno, delo in življenje tečeta naprej. Vrinja se mi vprašanje, kaj pa sedaj »upokojenka«? Odgovorov na tako vprašanje ni veliko. Lepo je biti upokojenec, saj ima tudi ta doba svojo lepo podobo. Zame pa je to še težko, dnevi so mi še dolgi, pogrešam kolektiv in njegovo pestro življenje, toliko bolj, ker je bila Steklarna moj drugi dom.

Vsem delovnim tovarišem bi se rada še enkrat lepo zahvalila, posebno še sodelavkam izmen VINKA ZORETA, MIHAELA JAVORŠKA, TINETA GRČARJA, LOJZETA KNEZA in MILANA LOČIČNIKA.

Prav tako bi se še rada zahvalila tovarišu VIKTORJU RACKIJU za lepe vrstice, izražene v Steklarju.

Ob odhodu želim kolektivu mnogo delovnih uspehov, vsem članom pa mnogo osebne sreče v življenju.

Julka Drenik

Zahvala

Ob nenadni izgubi naše drage mame in stare mame

PAPEŽ JOŽEFE

se iskreno zahvaljujemo vsem, ki so nam kakorkoli pomagali in nam s tem lajšali bolečino.

Zahvaljujemo se vsem darovalcem vencev in rož, govornikom, pevcem in sindikalni podružnici Steklarne ter vsem, ki so drago mamu spremljali na njeni zadnji poti na dolsko pokopališče.

Žalujemo: sinova Franci in Vili ter hčerka Marija s svojci in sorodniki.

OBVESTILO!

Za čas obratovanja počitniških domov v Bohinju in Portorožu od 1. 6. 1972 do 30. 9. 1972 sprejememo v delovno razmerje za določen čas (odnosno bomo izvršili preračun poreditve že zaposlenih članov) in sicer za naslednja prosta delovna mesta:

1. Portorož:
 - Upravnik — ekonom
 - 1 glavna kuharica
 - 1 kuharica
 - 2 servirki
 - 1 pomivalna posode
 - 1 sobarica
2. Bohinj:
 - 1 kuharica — servirka
 - 2 sobarici — pomivalki

