

„IMAMO TAKŠEN SINDIKAT, KAKRŠNEGA HOČEMO“

Slovenski sindikat je sredi priprav na 9. kongres, ki bo 25. oktobra. Pripravljajo se nanj tako delavci v tovarnah kot tovariši na republiškem

delavci pri tem izhajajo iz vsakdanjih problemov v tozdu in tovarni, z lastnega položaja in vidikov. Pri tem gre v bistvu za temeljna vprašanja druž-



Vinko Hafner med našimi sodelavci

svetu. Zato je predsednik tega sveta tovariš Vinko Hafner prejšnji mesec obiskal vrsto slovenskih organizacij združenega dela in se 25. avgusta ustavil tudi v železarni.

Na srečanju, ki s predstavitvijo tovarne v osnovnih obrisih in z ogledom proizvodnje vred traja le nekaj ur, seveda niso možne obširne diskusije in obsežnejši pogovori. Kljub temu pa je bila izmenjava informacij med našo »bazo« in republiškim »vrhom« zelo koristna. Nedemagoške, življenjske in preprosto oblikovane so misli tovariša Hafnerja. Staro geslo: »kar zanima delavca, zanima tudi sindikat«, dobiva v obdobju, ko zakon o združenem delu poganja korenine in se je delegatski sistem uspešno utekel, novo vsebino.

Zato je po svoje logično, da je najboljše pot za obravnavo kongresnih skupin razprava po sindikalnih skupinah. Tudi ne more biti drugače, kot da de-

benoekonomskega položaja delavcev. Za to, ali se delavec v svojem tozdu počuti kot soustvarjalec poslovne politike, kot sooblikovalec samoupravnih odločitev ali pa se (iz objektivnih ali subjektivnih vzrokov) ogradil od take aktivne vloge.

Da bi hkrati z rastjo materialne blaginje ustvarjali tudi nove odnose, s tem pa samozavestne, osveščene samoupravljalce, to je široko delovno področje sindikata. Kongres pa bo pomagal krepiti vlogo sindikata v družbenopolitični strukturi družbe v prihodnjih štirih letih.

Naših 27 osnovnih organizacij sindikata v železarni čaka v predkongresnem obdobju veliko dela. Teme za razpravo so si po dogovoru porazdelili, obravnavali pa bodo celo vrsto aktualnih stvari, od dohodkovnih do medsebojnih odnosov, od vloge sindikata v krajevnih skupnostih do analize dele-

gatskih odnosov v zvezi z bližnjimi volitvami v samoupravne organe.

Zelo dobro pomnimo npr. uspelo sindikalno konferenco TOZD pnevmatični stroji. TOZD raziskave in razvoj je priredil kvaliteten in odziven seminar, drugje spet uspevajo z drugimi oblikami dela. Priprave na kongres naj bi bile zaključene do začetka oktobra, ko bo konferenca sindikata uskladila predloge. Bolj ko

bodo pretehtani in »naši«, se pravi, da bodo vsebovali našo problematiko in pot kako jo reševati, manj bo razkoraka med vsakdanjo prakso ter dokumenti, ki jih bo sprejel kongres, lažje in plodnejše pa bo tudi delo v prihodnje.

Tovariš Vinko Hafner se je zahvalil za gostoljubje na Ravnah in izrazil iskreno zadovoljstvo nad rastjo, delom in urejenostjo železarne.

Marjan Kolar

BORCI — ŽELEZARJI V ŠENTANELU

Že šestič so se letos zbrali borci Slovenskih železarn. Tokrat je srečanje spet priredila železarna Ravne in 26. avgusta 1978 se je turistični Šentanel za en dan spremenil v partizanskega. Stari znanci so si znova segli v roke, marsikdo je spoznal novega prijatelja. Kako tudi ne, saj jim je kot borcem skupna preteklost, kot železarjem sedanost.

Prisluhnili so po vrsti govorom predsednika poslovnega sveta železarne Ravne Franca Faleta, predsednika poslovnega sveta Slovenskih železarn Gregorja Klančnika, predsednika republiškega odbora ZZB NOV Janeza Vipotnika, tovariša Žaucerja Matjaža in jeseniškega pisatelja-kronista NOB Ivana Jana.

Preteklost se je vezala v teh govorih s sedanostjo, kakor je pogled segel v Podjuno, zaslutil v dolini

zgodovinsko Poljano in se je zdramil spomin na žrtve v teh hribih. Kakor je bila Mežiška dolina med vojno še odročna in slovensko obrobna, je vendarle dala svoj častni prispevek k boju za osvoboditev. 515 borcev od tod je bilo v raznih partizanskih formacijah, spet skoraj toliko pa Korošcev v taboriščih in izseljenih.

Borcev za severno mejo so se spomnili, »vojne po vojni« na Poljani, potlej pa je prevladala sedanost, zrasla iz bojev in zmag.

Obdobje treh desetletij po vojski je čas velikega napredka. Na ruševinah starega družbenega reda je zrasla samoupravna socialistična skupnost jugoslovanskih narodov. In borci, zbrani na tem lepem delu Koroške, so ne le žive priče vojnih strahot, ampak tudi svojega lastne-

(Nadaljevanje na 2. strani)



Zbor v Šentanelu



(Nadaljevanje s 1. strani)

ga dela, ki se mu je reklo: boj za obnovo domovine. Njih delo in napor so vgrajeni v svobodo, neodvisnost in napredek.

Zlepa ni kakšna ljubezen tako zvesta kot borčevska do svoje zemlje, naroda in do mlade generacije, ki ji neomajno zaupa.

Neizogibno je, da se število borcev po zakonih narave iz leta v leto manjša, pa vendar z modro vedrino opravljajo svoje delo na najboljši možni način: presajajo svoja revolucionarna spoznanja in vrednote v mlado generacijo, dajejo ji v dediščino plodove svojega boja. Zato so bili mladi v Šentanelu nekako ne-

razdružljivi z generacijo, ki ji sicer niso všeč muhe mladih, a jim vendar zaupajo, ker vedo, da je njihovo bistvo zdravo.

V Šentanelu je bilo živahno in veselo. Zakaj tudi ne, saj je bila organizacija odlična, kulturni program pa izredno kvaliteten. Za to se je treba zahvaliti našemu zlatemu pihalnemu orkestru, Vresovim pevcem in Mitji Šipku ter njegovi igral-ski skupini, ki je uprizorila partizansko igro — delo tega samoraslega avtorja. In hvala tudi gostoljubnim Šentanelcem. Prihodnje leto pa na svidenje na sedmem srečanju borcev v Štorah.

-ar

Priporočila ZK dobivajo veljavo

V Informativnem fužinarju smo že poročali o problemski konferenci komunistov železarne Ravne, ki je bila izključno namenjena celovitemu pristopu glede dopolnjevanja sistema delitve OD, dotaknila pa se je tudi dohodkovnih odnosov in svobodne menjave dela in nekaterih drugih vprašanj, ki bistveno vplivajo na položaj delavca v združenem delu. Delegatska konferenca je sprejela priporočila, ki jih podajamo v nadaljevanju. Ta priporočila bodo dobila polno veljavo in bodo za vse člane Zveze komunistov obvezna, ko jih bodo obravnavale in sprejele vse osnovne organizacije. Taka metoda dela je skladna s spremenjenim statutom ZKS in se kaže kot bolj učinkovita, zlasti še s posebnega vidika glede na načelo demokratičnega centralizma in glede na sedanji položaj Zveze komunistov pri izgradnji samoupravnega socialističnega sistema.

Na konferenci so bila sprejeta naslednja priporočila za nadaljnje delo komunistov v osnovnih organizacijah, ki bi jih sicer morale obravnavati do konca avgusta, vendar se je razprava zaradi velike odsotnosti v času letnih dopustov nadaljevala še v septembru.

1. Konferenca ocenjuje, da so pglavitni vzroki nezadovoljstva v nedorečenih in nerazvitih družbenoekonomskih in samoupravnih odnosih od ugotavljanja skupnega prihodka in skupnega dohodka TOZD, uveljavljanja dohodkovnih odnosov, do delitve sredstev za vse oblike porabe. Komunisti se zavezujemo, da se bomo v razreševanje tega vprašanja aktivno vključili in oblikovali takšno vsebino, ki bo odražala stališča delavcev v posamezni TOZD.

2. Komunisti se bomo zavzemali za sprejem takšnih samoupravnih sporazumov o delitvi sredstev za OD, ki bodo vsebovali skupne osnove in merila, s katerimi se bo za približno enako delo prisvajal približno enak OD. Sestavni del sporazuma mora biti metodologija za vrednotenje zahtevnosti dela, po kateri se opravi analitsko ocenjevanje del oz. nalog v vseh TOZD. Samoupravni sporazum skupno s spremembami in dopolnitvami in metodologijo

bomo delavci sprejeli z referendnom po TOZD. Zavzemali se bomo tudi, da bodo norme sprejete po samoupravnih poti in da bodo nanje imeli delavci odločilnejši vpliv.

3. Enako si bomo prizadevali za sprejem pravilnika o osnovah in merilih za delitev sredstev OD, ki vključujejo vse specifičnosti tehnologije in dela posamezne TOZD. Za izvedbo te naloge je potrebno pospešiti izdelavo razvida del oz. delovnih nalog po sprejetem rokovniku, ki ga je sprejel DS DO.

4. V aktih o razporejanju čistega dohodka mora biti določeno oblikovanje mase sredstev za OD v odvisnosti od uspešnosti poslovanja oz. od doseženega dohodka TOZD in DO, ki bo podlaga za prisvajanje OD delavcev glede na njihov prispevek k doseženim rezultatom.

5. Sistem prisvajanja OD mora temeljiti na stimulaciji za večjo produktivnost in bolj gospodarno delo. Zato je stališče omejevanja oz. počasnejše rasti OD glede na zviševanje dohodka sprejemljivo samo za oblikovanje mase za OD, ne pa tudi kot instrument za zviranje produktivnejšega dela.

6. Vsako delo, ki je družbeno priznано, mora biti tudi merljivo. Zato je treba v osnutke aktov vnesti kriterije, s katerimi je možno ugotavljati učinkovitost dela vsakega delavca.

7. Za razvijanje in spodbujanje in reaktivne dejavnosti delavcev se morajo v samoupravne sporazume vnesti merila, po katerih bodo delavci prisvajali nadomestila iz tega dela prispevka k uspehu TOZD. Enako pomembno je upoštevati predloge delavcev po uvedbi moralnih priznanj za nevsakdanja delovanja in aktivnosti na vseh področjih dela (inventivna dejavnost, projektne naloge, razvoj samoupravnega sistema, v družbenopolitičnem življenju).

8. Predložene teze za spremembe in dopolnitve samoupravnih splošnih aktov o delitvi sredstev za OD in za izdelavo osnutkov samoupravnih sporazumov se morajo dopolniti, da bodo skladne z ZZZ in da bodo omogočale enostavnejše samoupravne rešitve, predvsem pa:

— spremembo metodologije sestavljenosti dela z vključevanjem elementa odgovornosti za vsa dela oz. naloge, s katerim se dopolni sedanji kriterij upravljanja,

— analitsko oceno dela oziroma nalog je iz sedanjih dinarskih vrednosti spremeniti v enote sestavljenosti dela, v katere je vključiti tudi število enot za posebne pogoje dela. Vrednost enote pa mora biti rezultat doseženega dohodka TOZD,

— stimulativnih elementov za prisvajanje OD brez omejevanja produktivnejšega dela, vendar pa ne brez ustreznih kriterijev kvalitete in gospodarnosti dela, s katerimi se korigira dosežena količina opravljenega dela v primerih slabše kvalitete takega dela in negospodarnega ravnanja s sredstvi,

— izračun uspešnosti dela delavca se naj poenostavi, vendar tako, da bodo v medsebojni odvisnosti količina, kvaliteta in gospodarnost,

— odgovornost naj bi bila odvisna od normativnih vrednosti količin, ne pa v vrednostih izražene v dinarjih. Zato je treba pristopiti takoj k izdelavi osnutkov sprememb in dopolnitev samoupravnih splošnih aktov s področja delitve OD, da bomo lahko spoštovali sprejeti rokovi in zakonski rok za uskladitev.

9. Delavci morajo biti seznanjeni, da vse vrste dodatkov zmanjšujejo oblikovano maso sredstev za osebne dohodke za prisvajanje OD po uspešnosti. Komunisti se sicer zavzemamo, da so višine dodatkov skladne s pogoji, zaradi katerih se dodatki oblikujejo, vendar pa se ob tem tudi zavzemamo, da je ob ustreznih organizaciji takega dela čim manj oz. samo tam in takrat, kadar to zahteva tehnološki proces in bi brez tega nastajala gospodarska škoda. Pri izdelavi osnutkov je nujno upoštevati tudi možnosti, da se posamezni dodatki, katerih zahteve nastajajo iz različnih pogojev dela med delavci, vključijo v metodologijo posebnih pogojev dela.

10. Skladno z navedenimi priporočili za urejevanje odnosov

na področju delitve sredstev za OD je vsa ta priporočila upoštevati tudi v ustreznih aktih, s katerimi urejemo dohodkovne odnose in razporejanje dohodka in OD. Brez istočasnega reševanja te problematike namreč ni možno izvesti vseh sprejetih aktivnosti. Zato se bomo komunisti zavzemali, da bodo delavci v TOZD z osebnim izjavljanjem sprejeli samoupravni sporazum o razporejanju OD in pravilnika o razporejanju PD v TOZD, tako kot je po rokovniku predvideno.

11. Vzoredno s temi aktivnostmi je nujno urediti odnose pri pridobivanju dohodka v delovnih skupnostih in TOZD iz naslova svobodne menjave dela, tako da bo njihov dohodek odvisen od vrste, količine, kvalitete dela, od uspešnosti dela posameznih služb in njihovega prispevka k rezultatom poslovanja posameznih TOZD.

12. Komunisti ne bomo podpirali sprejemanja parcialnih rešitev in zviševanja analitičnih ocen del oz. nalog v posameznih TOZD mimo sprejetih skupnih osnov in sprejete metodologije. Vendar pa je treba za tekoče opravljanje del in nalog sprti razreševati odprta vprašanja. Zato vztrajamo na čimprejšnji rešitvi zahtev po izdelavi analitske ocene za dela, ki še niso ocenjena po veljavni metodologiji in na njihovem sprejemu.

13. OOKKS so dolžne priporočila problemske konference komunistov ZR obravnavati do 31. 7. 1978 in se do njih opredeliti; ko jih sprejmejo, postanejo obvezne za vse komuniste. Zato je k priporočilom za OOKKS priložen tudi povzetek razprav, iz katerega je razvidna vsebina posameznih problemov, izpostavljenih na problemski konferenci komunistov v ZR.

Komunisti, ki delujejo v sindikatu, morajo storiti vse potrebno za dosledno uresničevanje ustavne vloge sindikata, posebej pa še pri oblikovanju sistema delitve OD z vključevanjem vseh delavcev, zato, da se zagotovi njihov odločilni vpliv.

-deja

Kako pridobivamo in razporejamo skupni dohodek

Kaj je skupni dohodek

Skupni dohodek je tisti dohodek, ki ga pridobi tozdi, ki pri svojem delu poleg sredstev družbene reprodukcije, s katerimi že sam razpolaga, uporablja še sredstva, ki mu jih odstopijo drugi tozdi prek IB kot združena sredstva. Ustvarjeni skupni dohodek si med seboj razporedijo tozdi, ki uporabljajo, in tozdi, ki združujejo sredstva v IB, v razmerju vloženega živega in minulega dela. Tozdi, ki uporablja združena sredstva, je upravičen do deleža skupnega dohodka v sorazmerju z vloženim delom in vrednostjo družbenih sredstev, s katerimi upravlja. Drugi tozdi, ki nasto-

pajo z združenimi sredstvi IB, pa do deleža, ki je v sorazmerju z vrednostjo vloženih sredstev.

Zakaj združujemo sredstva

Osnovni cilj, zaradi katerega se tozdi odločajo za združevanje dela in sredstev, je povečanje dohodka. Zato bodo tozdi združevali sredstva za tiste investicije, ki zagotavljajo dolgoročno doseganje normalne akumulacije. Vedno pa bo sredstev manj, kot bodo imeli tozdi potreb. Torej bodo tozdi združevali sredstva tudi zato, da bo načrtovana investicija v čim krajšem času dokončana, kar bi z razdrobljenimi sredstvi ne bilo mogoče.

Tozdi združujejo sredstva tudi zaradi drugih ciljev, kot so: stabilnejša preskrbljenost z vložkom in energijo, pospešitev raziskav in razvoja tehničnih izboljšav, izboljšanje okolja in pogojev dela itd.

O združevanju sredstev in prioriteta naložb se morajo tozdi dogovoriti s srednjeročnimi in letnimi plani, pri čemer morajo upoštevati tudi druge skupne plane širše družbene skupnosti.

V okviru delovne organizacije bi se združevala sredstva po sistemu sovlaganja za večje investicije.

Kako združujemo sredstva

Za združevanje uporabijo tozdi svoj poslovni sklad in pristoje amortizacijo, lahko pa tudi kredit, ki ga dobijo pri banki ali drugi organizaciji in ga sami odplačujejo.

Tozdi združujejo sredstva na osnovi določitve letnega gospodarskega načrta (amortizacija), s sklepi delavskih svetov tozdv ob sprejemu zaključnih računov ali posebnimi sklepi delavskih svetov tozdv, če najemajo sredstva iz drugih OZD in jih sami odplačujejo.

TOZD raziskave in razvoj in IB železarne Ravne skupaj s tozdom investitorjem (če je naložba v obstoječem tozdu) oziroma v TOZD raziskave in razvoj in IB železarne Ravne skupaj s tozdi, ki imajo poseben interes, pripravi osnovne podatke o investiciji. Ti morajo prikazati pričakovane rezultate investicije, predvidena sredstva in način združevanja ter vračanja. V investicijskem znesku morajo biti poleg osnovnih naprav zajete tudi dodatne naprave, ki omogočajo normalno delovanje investicije ter sredstva za družbeni standard.

Delavski svet tozda investitorja (če tega ni, delavski svet delovne organizacije) sprejme sklep o pristopu k izdelavi investicijskega programa. Ugotovljeni sklep sprejme tudi delavski svet delovne organizacije.

V investicijskem programu morajo biti izračunani pričakovani učinki za prvo leto rednega obratovanja in nato za vsako leto, dokler je predvideno vračanje sredstev. Ta informacija je potrebna delegatom, ko se bodo odločali o vlaganju združenih sredstev. Iz investicijskega programa mora biti razvidno, v kakšnem času in s kakšno zanesljivostjo bo tozdz združena sredstva lahko vrnil. Kakšne cilje bomo dosegli z naložbo in ali delavci v tozdu, ki investira, sprejemajo še kakšne druge obveznosti glede oskrbe z vložkom, storitev itd.

Delež tozdz investitorja predstavljajo njegova sredstva, ki jih ima za naložbo (amortizacija, poslovna sredstva, morebitni krediti) in vrednost poslovnih sredstev, ki jih upravlja (osnovna in obratna).

Delavski svet tozda investitorja in delavski svet delovne organizacije (ali samoupravni organ IB železarne Ravne) sprejme samoupravni sporazum o združevanju dela in sredstev in sklep o pričetku izvajanja investicijskih del.

Način in roki ugotavljanja skupnega dohodka

Tozdz, ki pri svojem poslovanju uporabljajo združena sredstva drugih tozdv, mora obračunati skupni dohodek. Pravico do udeležbe pri skupnem dohodku imajo vsi tozdi, ki so združili delo in sredstva.

Skupni dohodek se ugotavlja tako, da se iz celotnega prihodka, doseženega pri poslovanju z združenimi sredstvi drugih tozdv, nadomestijo dogovorjeni materialni stroški in obvezna amortizacija.

Roki za začasno obračunavanje in razporejanje skupnega dohodka se določijo v samoupravnem sporazumu o združevanju dela in sredstev. Dokončen obračun in razporeditev skupnega dohodka se opravi ob koncu koledarskega leta v rokih, kot je določeno za sprejem zaključnega računa, če ni z zakonom drugače določeno.

Kako razporejamo skupni dohodek

Obračunani skupni dohodek se ves razporedi med tozde, ki so ga soustvarili, t.j. na tozde, ki so vložili delo in sredstva, in tozde, ki so vložili združena sredstva.

Skupni dohodek se najprej razporedi za osebne dohodke in skupno porabo delavcev, ki so s svojim tekočim delom prispevali k ustvarjanju skupnega dohodka (tozdz investitor).

V samoupravnem sporazumu o združevanju sredstev in dela lahko tozdi določijo višino OD na zaposlenega in število delavcev, za katere bodo priznali osebne dohodke iz skupnega dohodka in višino SSP na zaposlenega. Višina OD naj bi bila skladna z višino, določeno s samoupravnim sporazumom o delitvi OD, sredstva za SSP bi zajemala stanovanjski prispevek, sredstva za prehrano ob delu in sredstva za letni dopust.

Iz preostalega dela skupnega dohodka se najprej nadomesti dajatve iz dohodka, ki so vezane na OD, in dajatve, ki so vezane na materialne stroške in stroške sredstev.

Preostali del skupnega dohodka se razporedi naprej na del za vračilo vložnih združenih sredstev in nato na del za nadomestilo za gospodarjenje.

Del skupnega dohodka, ki je namenjen za nadomestilo za gospodarjenje, se razporedi med tozde, ki imajo združena sredstva, vključno s tozdom, ki pri svojem delu uporablja združena sredstva v razmerju vrednosti sredstev, s katerimi sodelujejo tozdi v skupnem poslovanju.

V primeru, da ni v skupnem dohodku dovolj sredstev za vračilo združenih sredstev, jih tozdi vrnejo iz ostalih poslovnih sredstev in proste amortizacije.

Če tozdz zaključi poslovanje z izgubo, se ta deli v enakem razmerju, kot se deli del skupnega dohodka za nadomestilo za gospodarjenje.

Tozdz, ki vlaga sredstva v skupno poslovanje, se lahko odpove nadomestilo za gospodarjenje oziroma vrnitvi sredstev. Sporazumno s tozdi pa v tem primeru določi lahko drugo nadomestilo,

npr. garantiran vložek ali garantirano predelavo itd.

Kako pa združena sredstva vračamo

Tozdz, ki je združil sredstva, ima pravico do vrnitve. Roki in zneski vračanja združenih sredstev se določijo za vsako investicijo v samoupravnem sporazumu. Ko so vrnjena vsa združena sredstva, preneha tudi udeležba tozda pri skupnem dohodku.

Za vložena sredstva se tozdi dogovorijo, ali se vračajo v enakem znesku (nominalna vrednost) ali v revalorizirani vrednosti, to je povečani za letno uradno objavljeno vrednost revalorizacije osnovnih sredstev.

Vračilo se prične z letom, ko je investicija po programu predvidena, da gre v amortizacijo.

Za popolnoma nove investicije, pri katerih tehnologija za proizvodnjo ni preizkušena ali nimajo delavci dovolj izkušenj, se lahko delavci s sporazumom dogovorijo za začetek vračanja sredstev do dve leti po prevzemu investicije v amortizacijo.

Če se združena sredstva v letu, ko nastane izguba, ne vrnejo, se za toliko podaljša doba vračanja.

Način vračanja se določi s samoupravnim sporazumom o združevanju dela in sredstev. Vrnjena sredstva se knjižijo na poslovna sredstva tozda, ki je sredstva združil.

Tozdz, ki je sredstva združil, se lahko odpove pravici do vrnitve sredstev, o čemer morajo delavci odločiti na referendumu. Ni pa nujno, da se tozdz odpove tudi nadomestilo za gospodarjenje. V tem primeru je treba s sporazumom določiti rok za udeležbo v skupnem dohodku z deležem za gospodarjenje, ki pa ne more biti daljši od dobe amortizacije sredstev.

Če tozdz združuje sredstva z drugimi tozdi z namenom, da si zagotovijo določene proizvode ali storitve, si v samoupravnem sporazumu zagotovi, da ta obveznost tozda, ki je sredstva investirali, ne preneha tudi potem, ko preneha doba vračanja sredstev.

S samoupravnim sporazumom se tudi določi, da tozdz tisti del skupnega dohodka, ki ga ne vrača, obvezno uporabi kot svoja poslovna sredstva.

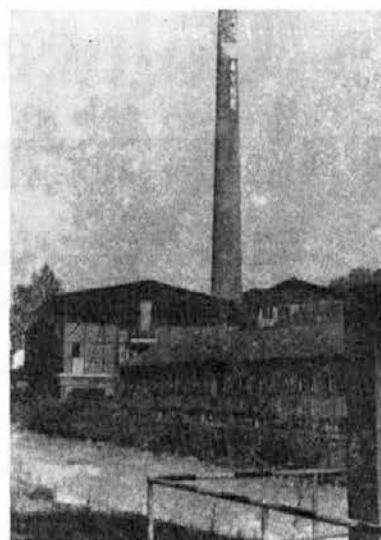
Soodločanje o poslovanju z združenimi sredstvi

Tozdi, ki združujejo dela in sredstva, skupaj uporabljajo združena sredstva, prevzemajo riziko za poslovanje z njimi ter pridobivajo in razporejajo skupni dohodek.

Vse pomembne odločitve o skupnem upravljanju z združenimi sredstvi sprejemajo tozdi sovlagatelji prek svojih delavskih svetov in delavskega sveta delovne organizacije. Če združujejo sredstva vsi tozdi, sprejema odločitve delavski svet delovne organizacije železarne Ravne.

Riziko, izgube in spori

Tozdi, ki združujejo sredstva, skupaj nosijo riziko pri ustvarjanju skupnega dohodka v primerih, ko nastopijo objektivne okoliščine, kot so: negativna gibanja



Eden naših simbolov

cen na trgu, spreminjanje strukture proizvodnje in slabo izkoriščanje kapacitet zaradi tržnih pogojev, škoda zaradi naravnih katastrof in podobno.

Tozdz, ki gospodari z združenimi sredstvi, nosi sam riziko pri ustvarjanju skupnega dohodka, če ne izkorišča kapacitet zaradi organizacijskih pomanjkljivosti, če prekorači dogovorjene standarde porabe materialov in dela, če ne doseže cen na trgu zaradi slabe kakovosti proizvodov, zamujajo dobavne roke, ne zavaruje blaga in podobno.

Če je v skupnem dohodku ugotovljena izguba, ki jo povzročijo naštetje subjektivne okoliščine, jo krije sam tozdz, ki je upravljal z združenimi sredstvi.

Vse spore, ki nastanejo zaradi odnosov pri združevanju sredstev in poslovanju z njimi, bodo tozdi reševali sporazumno. Kolikor pa tega ne bodo mogli, jih bodo reševali pred pristojno arbitražno komisijo železarne.

Z. J.

MISLI

Zanesljivo znamenje za dobro knjigo je, če nam je zmeraj bolj všeč, kolikor starejši smo.

Lichtenberg

Birokracija je velikanski mehanizem, ki ga upravljajo palčki.

Balzac

Kavarna je čakalnica poezije.

Kesten

Značaj je sposobnost biti sam sebi napoti, čeprav se je kam ogniti.

»Hörzu« 1969

Značaj je vprašanje časa.

Brecht

Značaj je pogum za enoličnost.

Kudszus

Pripomba k Descartesu: včasih mislim in včasih sem.

Valéry

Določeno delo ustreznemu delavcu

Ob akciji Komunističnega človeka, znanje, produktivnost bi rad spregovoril o kadrih s poudarkom na konkretni TOZD.

Mnogokrat pozabljamo, da so kadri najboljše del pri doseganju poslovnih rezultatov. Kvalifikacijska struktura delavcev namreč nujno vpliva na tok in intenzivnost tehnološkega procesa. Delavec s kvalifikacijo, nižjo od kvalifikacije, ki je tehnološko pogojena, bo izvrševal operacijo z določeno večjo ali manjšo zakasnitvijo. Tisti pa, ki ima višje kvalifikacije od tehnološko pogojene, bo zaključeval operacije predčasno. Optimum bo, če bo kvalifikacija vsakega delavca izenačena s standardno kvalifikacijo, ki jo zahteva to delo. V tem primeru se doseže visoka produktivnost z minimalnimi stroški proizvodnje. Na tehnoloških delovnih opravilih ne moremo imeti velikih odstopanj dejanske od predvidene kvalifikacije, ker bo v nasprotnem primeru proizvodnja na teh opravilih obstala.

Na številnih režijskih delovnih opravilih pa zelo pogosto najdemo delavce, katerih kvalifikacije niso niti približne tistim, ki jih delo zahteva. To ima za posledico ne samo zmanjšanje produktivnosti dela na teh opravilih, temveč tudi zaviranje produktivnosti dela vsega kolektiva, kajti pri takšnih delovnih opravilih se največkrat organizira delo tudi drugih članov kolektiva.

Oglejmo si kadrovske strukture konkretne TOZD, in sicer TOZD stroji in deli (tabela 1)

Tabela 1: Kvalifikacijska struktura TOZD stroji in deli

Stopnja izobrazbe	Stanje z dne 29. 4. 76* štev. delavcev	%	Stanje okt. 1977** štev. del.	%
8	—	—	—	—
7	1	0,276	2	0,46
6	8	2,2	8	1,85
5	23	6,35	28	6,47
4	180	49,7	232	53,58
3	58	16	73	16,86
2	21	5,8	16	3,7
1	71	19,61	74	17,1
Skupaj	362	100	433	100

Stopnja izobrazbe:

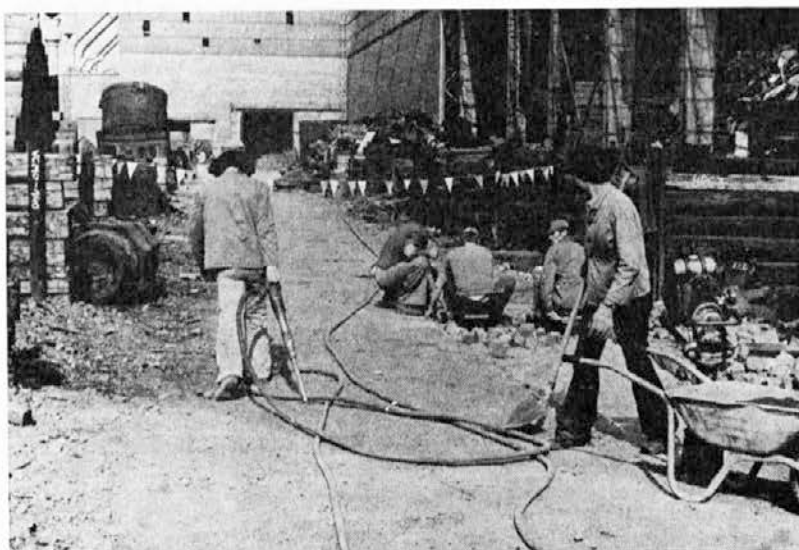
- 1 — nepopolna osemletka
- 2 — osemletka
- 3 — poklicna šola z manj kot 1200 ur teoretičnega pouka
- 4 — srednja strokovna šola s 1200 do 2200 urami teoret. pouka
- 5 — delovodska ali poslovodska šola z 900 urami teoret. pouka
- 6 — srednja strokovna šola s 4300 urami teoretičnega pouka
- 7 — višja šola ali prva stopnja fakultete
- 8 — fakulteta ali višja šola

Opomba:

* lastna raziskava

** statistični bilten Železarne Ravne

TOZD stroji in deli sem vzel zato, ker sem delal analizo njene produktivnosti in ne zato, ker bi bila kak tipičen primer, ki bi dal sliko za vso delovno organizacijo. Analiza tudi ne bo pokazala današnje situacije, ker je bila narejena ob koncu prejšnjega leta, vendar pa bomo iz nje vseeno lahko povzeli določene ugotovitve.



Tlakovanje

Tabela 1 nam kaže, da kvalifikacijska struktura TOZD ni preveč ugodna, kar lahko vidimo iz prevelikega procenta delavcev z nepopolno osemletko, iz premajhnega procenta delavcev z višjo šolo ter iz tega, da ni nobenega delavca z visoko izobrazbo.

Kadrovska struktura kolektiva pa se izboljšuje za stopnjo izobrazbe 4—7, kar je zelo ugodno za TOZD in dobro izhodišče za dvig produktivnosti dela.

Oglejmo si, kako je kader v TOZD stroji in deli razporejen ter ali velja geslo: »določeno delo ustreznemu delavcu«. (Opomba: geslo »Pravi človek na pravo delovno mesto« ni v skladu s terminologijo zakona o združenem delu).

Tabela 2: Dejanska in zahtevana izobrazba kadra TOZD stroji in deli (glede na stanje delovnih opravil) z dne 29. 4. 1976.

Zahtevana izobrazba	Dejanska izobrazba	Število delavcev	Štev. del. s preveliko izobrazbo	Štev. del. s premajhno izobrazbo
8	6	1		1
7	7	1		
	6	2		3
	5	1		
	6	1		
5	5	12	1	3
	4	3		
4	5	1	1	
	4	2		
4	6	4	13	99
	5	9		
	4	163		
	3	47		
	2	13		
	1	39		
3	4	5	5	11
	3	7		
	2	3		
	1	8		
2	4	7	11	24
	3	4		
	2	5		
	1	24		

Opomba: črta loči delavce na obdelavi informacij od delavcev na obdelavi materiala.

Iz tabele 2 je razviden velik procent delavcev z neustrezno izobrazbo, saj:

- ima neustrezno izobrazbo 172 delavcev, kar je 47,5% od skupnega števila 362 zaposlenih;
- ima premajhno izobrazbo 141 delavcev, kar je 38,95% od skupnega števila 362 zaposlenih;
- ima preveliko izobrazbo 31 ljudi, kar je 8,56% od skupnega števila 362 zaposlenih.

Tabela 3: Dejanska in zahtevana izobrazba kadra TOZD stroji in deli (ne glede na delovna opravila).

Stopnja izobrazbe	Stanje z dne 29. 4. 1976		Stanje oktobra 1977	
	Predpisano štev. del.	Dejansko štev. del.	Predpisano štev. del.	Dejansko štev. del.
8	1	—	1	—
7	4	1	4	2
6	—	8	5	8
5	16	23	17	28
4	278	180	364	232
3	23	58	25	73
2	40	21	35	16
1	—	71	—	74

Stanje z dne 29. 4. 1976 kaže, da:

- ima neustrezno izobrazbo 121 delavcev, kar je 33,4% od skupnega števila 362 zaposlenih;
- ima nezahtevano izobrazbo 79 delavcev, kar je 21,8% od skupnega števila 362 zaposlenih;
- ima preveliko izobrazbo 42 delavcev, kar je 11,6% od skupnega števila 362 zaposlenih;

Stanje oktobra 1977 pa nam je pokazalo, da:

- ima neustrezno izobrazbo 136 delavcev, kar je 31,4% od skupnega števila 433 zaposlenih;
- ima nezahtevano izobrazbo 74 delavcev, kar je 17,1% od skupnega števila zaposlenih;
- ima preveliko izobrazbo 62 delavcev, kar je 14,3% od skupnega števila zaposlenih.

Tabela 3 nam kaže, da je dejanska izobrazba kadrov ugodnejša, kot kaže tabela 2. Iz tega izhaja, da je potrebna premestitev nekaterih delavcev, da bo ustreznemu delavcu dodeljeno delo. Tabela nam tudi pokaže, da raste procent delavcev s preveliko izobrazbo, medtem ko pada procent delavcev z nezahtevano izobrazbo.

Te analize ne bi smele ostati samo pri golem naštevanju podatkov, temveč bi morale biti temelj za vse bodoče odločitve. Ker tudi v ostalih TOZD ni preveč idealno stanje glede kadrov, bi tudi te morale opraviti podobne raziskave in prav tako ustrezno ukrepati.

Ker lahko produktivnost dela stagnira, tudi če je kvalifikacijska struktura kolektiva zelo ugodna, je za povečanje produktivnosti dela bolj pomembno vprašanje znanja in sposobnosti kadra.

Hitrejši tempo razvoja proizvodnih sil, visok nivo tehničnega in tehnološkega razvoja ter nadaljnji razvoj samoupravnih odnosov zahtevajo namreč proizvajalca z večjim fondom znanja in sposobnosti. Znanje, ki je pridobljeno s šolanjem, hitro zastari in zato je potrebno permanentno izobraževanje, kajti samo strokoven in usposobljen delavec lahko uspešno dosega rezultate v skladu s tehnično-tehnološkimi možnostmi strojev in naprav.

Oglejmo si, kakšne nasvete glede dopolnilnega izobraževanja nam daje dr. Janko Kralj v knjigi »Politika samoupravnega podjetja« (Založba Obzorja, Maribor, 1973):

»Program razvoja kadrov naj vključuje poleg razvoja na samem delovnem mestu še naslednje:

1. Člani organov samoupravljanja naj bi se vsako leto udeležili vsaj enotedenskega seminarja o samoupravljanju, posebej prilagojenega konkretni delovni organizaciji.
2. Kvalificirani delavci naj bi imeli možnost, da se udeležijo vsaj za en teden tečajev, na katerih bi bili seznanjeni z napredkom v svoji stroki.

3. Vodje in strokovnjaki naj bi vsaj štirinajst dni na leto uporabili za osvežitev znanja in seznanitev z napredkom, posebej pa naj bi se tudi udeležili simpozijev in posvetovanj iz svoje stroke.

Mlajši vodje — med 30 in 40 letom starosti — naj bi se udeležili diplomskega študija o upravljanju. Imeli naj bi okrog deset let izkušenj ter pred seboj še 20 do 30 let dela. Nekaj podobnega bi moralo biti omogočeno tudi strokovnjakom za njihova področja.

5. Nekoliko starejši, zlasti na vodilnih mestih, pa naj bi se vsakih tri do pet let dodatno k vsakoletnemu tečaju udeležili naprednega akademskega šesttedenskega do trimesečnega tečaja o upravljanju ali tečaja te stroke.

Razumljivo je, da bo smiselno potrebno izvajati točki 4 in 5 le za večje delovne organizacije.

Problem izrabe znanja pa je v tem, da izobrazba ne deluje neposredno na večjo produktivnost in večjo učinkovitost TOZD in vse družbe, temveč prek številnih intervenirajočih spremenljivk, kot so organizacija dela, način motiviranja ipd.

Ce je organizacija dela takšna, da strokovnjak svojega znanja ne more izkoristiti, da s svojimi zamislimi ali inovacijami naleti na številne prepreke, in če njegovega znanja z raznimi motivacijskimi dejavniki ne moremo spremeniti v učinkovita proizvodna dejanja, potem nam visok odstotek strokovnjakov na število zaposlenih ne more dosti koristiti.

Aleksander Jug

Kako bomo svobodno menjavali delo

Ob predlogu samoupravnega sporazuma o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornosti med tozdi in delovnimi skupnostmi

Kaj je svobodna menjava dela

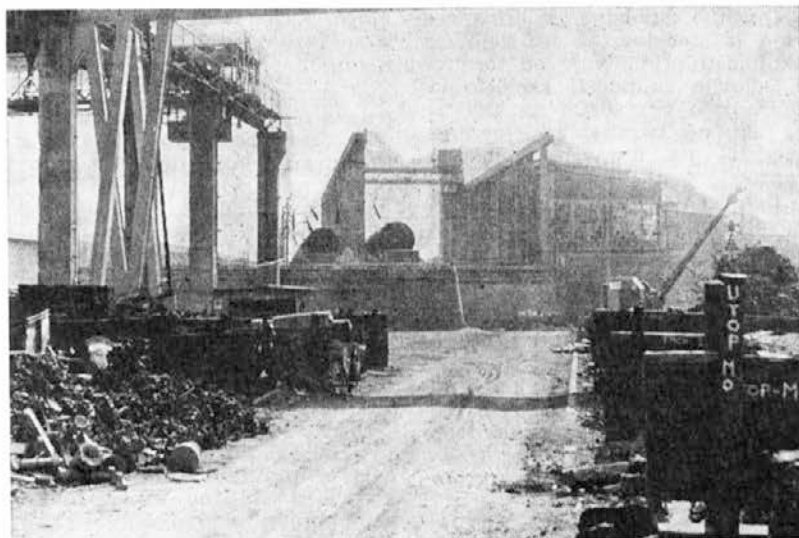
Odnosi svobodne menjave dela so posebna oblika dohodkovnih odnosov. Z njimi pridobivajo dohodek delavci v delovnih skupnostih. Medsebojni odnosi v okviru svobodne menjave dela se oblikujejo ob upoštevanju delovanja trga za posameznika, katerim je podvrženo ustvarjanje dohodka v materialni proizvodnji. Svobodna menjava dela temelji na združevanju dela in sredstev in na menjavi dela, pri kateri stihjsko delovanje trga zamenjujemo z družbenoekonomskimi osnovami, ki jih udeleženci v svobodni menjavi dela sporazumno opredelijo.

nujejo skupna dela in so seveda nujno potrebna, da lahko tozdi proizvajajo in prodajajo svoje izdelke. Vplivajo namreč na novo vrednost, ki jo dobimo s prodajo izdelkov na trgu in so (namreč ta dela delovnih skupnosti) pogoj za uspešno poslovanje tozdov. Zato pravimo, da imajo delavci tozdov in delovnih skupnosti skupne cilje in interese.

Kakšne so medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti pri uresničevanju teh skupnih ciljev in interesov pa se je treba po samoupravni poti sporazumeti. In predlog takega sporazuma je priložen tej številki Informativnega fužinarja. V nadaljnjem besedilu zato ne bomo prepisovali celih členov iz njega, ampak jih samo citirali.

Kaj ureja sporazum

Predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornosti med temeljnimi organizacijami in delovnimi skupnostmi ureja po vrsti:



Železna cesta

— kakšna dela opravljajo posamezne delovne skupnosti in kako so organizirane,

— osnove in merila za pridobivanje njihovega dohodka,

— kako razporejajo dohodek in čisti dohodek,

— materialne osnove njihovega dela,

— za kaj so pooblaščen delovne skupnosti pri uporabi sredstev,

— odgovornost za opravljanje del, vodenje delovnih skupnosti in usklajevanje del.

Delovne skupnosti pridobivajo dohodek:

— v svobodni menjavi dela iz dohodka tozdov in

— izjemoma s prodajo storitev zunaj delovne organizacije.

Dohodek delovnih skupnosti je odvisen:

— od vrste, obsega in kakovosti del,

— od prispevka k uspehu pri poslovanju in zadovoljevanju potreb ter interesov tozdov, za katere opravljajo dela,

— od dohodka vsakega tozda.

Tozdi svoje potrebe in interese planirajo, na tej podlagi pa delovne skupnosti z letnim programom določijo vrsto in obseg del, ki jih bodo opravile vsako leto. V gospodarskem planu seveda določijo (22. člen), kaj vse je za njegovo izpolnitev potrebno (število delavcev, višina materialnih stroškov, potrebna sredstva itn.)

Delavski svet DO vsaj dvakrat letno oceni prispevek delovnih skupnosti k uspehu pri poslovanju tozdov. Pri tem upošteva predvsem:

— izpolnitev ekonomskih ciljev delovne organizacije, na katere so vplivale delovne skupnosti,

— izpolnitev programa po obsegu in kakovosti,

— strokovnost, uporabnost, pravočasnost in izvirnost opravljenih nalog oziroma izdelanih gradiv.

Delovnim skupnostim tisti del dohodka, ki ustreza rezultatom njihovega dela

Predlagano je načelo, da so delovne skupnosti upravičene do tistega dela dohodka, ki ustreza rezultatom njihovega dela. Pri normalnem delu se sredstva za OD in sredstva sklada skupne

porabe oblikujejo po poprečni vrednosti rasti OD in sklada skupne porabe v tozdih.

Delavski svet DO pri ocenjevanju rezultatov dela delovnih skupnosti lahko zniža ta sredstva do 5 odstotkov ali jih poviša do 10 odstotkov, in sicer za vsako delovno skupnost posebej, in to za določen čas. Pri tem upošteva tudi dohodek oziroma gibanje OD in sredstva skupne porabe v tozdih. Gibanje sredstev OD in skupne porabe delovnih skupnosti je torej za ocenjeni odstotek višje ali nižje od poprečne rasti OD in skupne porabe vseh tozdov delovne organizacije (vrednost enote sestavljenosti dela).

Z letnim gospodarskim načrtom DO se ugotovijo potrebna sredstva za oblikovanje dohodka delovnih skupnosti. Pri tem se upoštevajo rezultati njihovega dela ob normalni produktivnosti in planirani dohodek v tozdih.

Višina materialnih stroškov se določi na podlagi izkustvenih normativov in predvidenih podražitev. Vsako povečanje materialnih stroškov je treba utemeljiti.

Delež prispevka vsakega posameznega tozda za svobodno menjavo dela z delovnimi skupnostmi je odvisen od opravljenega dela za posameznega tozda.

Delo služb DS za kadrovske splošne zadeve je pretežno sorazmerno s številom zaposlenih v tozdih, delo služb DS za finance in računovodstvo ter DS za gospodarjenje je pretežno sorazmerno z obsegom vrednosti prodaje proizvodov in storitev v tozdih.

Na podlagi teh meril se z gospodarskim načrtom določijo deleži prispevka vsakega tozda. Delež plačuje vsak tozd vsak mesec sproti iz svojega dohodka v višini, ki jo določi letni gospodarski načrt delovne organizacije.

Delavci delovnih skupnosti imajo izenačen položaj z delavci tozdov glede odločanja o sredstvih za OD in sklad skupne porabe. Sredstva za OD se oblikujejo po skupnem dogovoru v delovni organizaciji. Višina sredstev za skupno porabo se določi v enakem razmerju do OD kot v tozdih.

Tozdi financirajo t.i. materialno osnovo dela (pisarne, pisarniški inventar, gasilska oprema itn.), in sicer na podlagi gospodarskega načrta delovne organizacije.

Sporazumeti se morajo tozdi kot uporabniki in delovne skupnosti kot izvajalci storitev

Naše tri delovne skupnosti (za gospodarjenje, za finance in računovodstvo, za kadrovske splošne zadeve) opravljajo s svojimi službami za vse tozde vrsto strokovnih del. Vsa ta dela se ime-

Obratna sredstva se financirajo iz sredstev, ki jih delovne skupnosti pridobivajo od tozdoz.

Delovne skupnosti samostojno upravljajo s sredstvi za OD in za skupno porabo, z delovnimi sredstvi pa upravljajo delavci tozdoz.

Delavci delovnih skupnosti odgovarjajo za kvaliteto, obseg in roke opravljenih del za tozde, razen kadar to onemogočijo objektivni razlogi. Če del ne opravi vestno in v dogovorjenih rokih, se jim lahko znižajo sredstva.

Sporazum določa še, kako ga je treba izvajati in kako se rešujejo morebitni spori, kako so delovne skupnosti vodene (ravnateljji) in kako usklajujejo svoje delo.

Pomembna vloga delavskega sveta delovne organizacije

Pri uveljavljanju oziroma ureničevanju svobodne menjave dela ima delavski svet pomembno

vlogo. Razen v že omenjenih ali v sporazumu določenih primerih namreč:

— imenuje in razrešuje vodje (ravnateljje) delovnih skupnosti,

— daje predhodna soglasja k imenovanju vodij delovnih skupnosti,

— daje soglasje k letnemu planu dela in sredstev, ki so potrebna za delo delovnih skupnosti in k njihovi notranji organizaciji,

— presoja in odloča o skladnosti samoupravnih splošnih aktov delovnih skupnosti glede na cilje in namen njihove ustanovitve,

— odloča o drugih vprašanih v zvezi z opravljanjem del delovnih skupnosti skladno z ustreznimi samoupravnimi splošnimi akti DO.

Svojo vlogo pa delavski svet DO opravlja tem laže, ker so v njem tako delegati tozdoz kot delovnih skupnosti.

M. K.

MNENJA DELAVCEV:

Kako usklajujemo OD v železarni

Že kar lep čas v naši OZD razpravljamo na vseh koncih o osebnih dohodkih. O njih se vselej da kaj povedati, pripomniti — pokritizirati. Da bi na nivoju železarne res pošteno uskladili OD, smo že pred letom dni izvolili iz svojih delovnih sredin delegate v delegacijo, ki ima nalogo, da uskladi OD po opravljenem delu. Kot nam je znano, pri tem doslej še ni bilo velikih uspehov.

Res je, da so razprave okrog OD vselej dokaj pester in aktualne. Pri njih, ki jih ta čas ni malo, bi se nedvomno morala izkazati poštenost delegatov in strokovnih sodelavcev. Pri usklajevanju ne bi smelo prihajati do vpliva osebnih čustev in poznanstev, temveč bi morali delegati vselej najprej videti delo.

Kot kaže, usklajevanja še lep čas ne bo konec, saj se že kar vleče. Zato smo tokrat vprašali nekatere delegate, kaj menijo o postopku usklajevanja in urejevanja osebnih dohodkov v železarni.

Takole so povedali:

Tone Maklin, DS za finance:

»Po mojem mnenju se od dela delegatov preveč pričakuje. Prvotno je bilo mišljeno, da bi delegati uskladili le sporne ocene SSD, ki so v nekaterih tozdih in delovnih skupnostih ostale odprte od uveljavitve novega sistema delitve OD dalje. Medtem pa se je težišče dela spremenilo z novo organiziranostjo naše delovne organizacije, ki se je sicer kazala že pred 1. 6. 1976, torej v času, ko je naš sedanji sistem delitve OD nastajal. Pojavila so se nekatera dela, ki jih je bilo treba na novo ovrednotiti, nekatere ocene pa zaradi spremembe opravljanja in zadolžitve tudi spremeniti. Oboje so poskušali izkoristiti še nekateri posamezniki, ki so ra-

čunali, da bodo v nastalem položaju lahko »iztržili večjo plačo«, pa se je zaradi tega zgrnilo na strokovno službo kot tudi na nas delegate veliko in težkega dela, ki ga neresnost in nerealnost posameznikov kakor tudi nepoznavanje materije še otežuje.

Držalo bo, da so razprave okrog OD vedno aktualne. Ta aktualnost pa se še poveča, kadar se med sodelavci razširijo vesti, da se pripravlja na področju delitve OD kakršnakoli sprememba. Povsem pravilna je trditev, da pri usklajevanju ocen ne bi smelo prihajati do osebnih čustev, kar pomeni, da pri vrednotenju delovnih nalog ne sme biti v ospredju delavec, temveč le delo. To načelo lahko pričakujemo od strokovne službe, ki v osnovi pripravlja gradivo za razpravo, ne

moremo pa ga pričakovati v celoti od delegatov, ki v večini primerov nimajo vpogleda v dela in opravila izven svojega področja, pa zaradi tega tudi ne morejo realno uskladiti ocen na posameznih delovnih mestih.

Problemska konferenca železarniških komunistov, na kateri so spregovorili o delitvi OD, je bila sklicana v času, ko sem bil na dopustu, zato nisem seznanjen s stališči in zaključki s tega posveta. Zaradi odsotnosti tudi nisem sodeloval na zadnjih dveh sejah delegacije in ne morem odgovoriti, koliko se upoštevajo na delegaciji stališča problemske konference. Prav tako ne morem s sigurnostjo trditi, da je »naša« metoda vrednotenja del in opravljanja najbolj primerna, ker bi moral pri tem poznati še najmanj nekaj drugih metod, ki bi jih potem med seboj primerjal. Vendar mislim, da lahko v celoti zaupamo vodstvu delovne organizacije in strokovni službi, ki dela na tem področju, da so o izboru metode in sprejetju zunanjih sodelavcev, ki so nam pomagali pri uvedbi sedanjega sistema delitve OD, dobro premislili. Mislim, da lahko kakršnokoli še tako dobro metodo izmalčimo, če ne postopamo po njenih navodilih oziroma, da se lotimo dela od zadaj naprej.

Urejanje plač traja v železarni kljub nekaterim objektivnim vzrokom (nova organiziranost in v zvezi s tem nova sistemizacija) le nekoliko predolgo. Menim, da ni pošteno do tistih sodelavcev, ki so svoje nove obveznosti in delovne zadolžitve prevzeli že v lanskem letu, nimajo pa še urejenih OD. Da bi nastalo situacijo čimprej rešili, mislim, da bi morali delo razdeliti na več faz. Najprej bi morali ovrednotiti dela in naloge za tista delovna mesta, ki so popolnoma nova in na njih sodelavci že delajo. To bi nam istočasno že omogočilo, da bi opustili staro sistemizacijo ter s tem prevzeli novo, saj bi s tem službam, ki delajo na tem področju, znatno olajšali delo. Naslednja faza bi bila usklajevanje oziroma sprememba tistih ocen delovnih mest, kjer so se dela in naloge bistveno spremenile. Istočasno pa bi bilo treba čimprej rešiti vprašanje ugotavljanja individualnega učinka dela posameznika, saj je nevezdržno, da na področju ugotavljanja uspešnosti po ostalih merilih še danes, to je v več kot dveh letih, odkar je uveljavljen sedanji sistem, še vedno velja takrat postavljena poprečna ocena 7,5 odstotka.

Vili Toplak, TOZD stroji in deli:

»Že pred letom dni sem bil izvoljen kot delegat iz naše TOZD v delegacijo na nivoju železarne, ki ima nalogo, da uskladi OD v železarni. Naša naloga je, da na enak kriterij uskladimo naše plače v vseh DS in TOZD. Vendar se opaža, da je delo delegacije prepočasno oziroma neuspešno. Naj navedem vzrok: komisije temeljnih organizacij, ki dajejo predloge na usklajevalno delegacijo, so včasih premalo resne ter zagovarjajo tudi take predloge, ki sploh niso sprejemljivi. Pri tem pride med delegati do nevzdržnih mnenj, kar pa zelo vpliva na uspešno in hitro delo delegacije.



Vili Toplak

Če spregovorim o metodi, bi rekel, da ni najboljša. Mislim predvsem metodo, ki še upošteva regresivne norme, ne upošteva pa raznih faktorjev, kot so kvaliteta in gospodarnost. Treba bi bilo tudi omeniti, da na OD preveč vplivajo razni dodatki, kar se zelo odraža na delovna mesta, ki nimajo teh dodatkov, so pa prav tako pomembna in zahtevna. Vse to vodi do velikih razlik v OD.

Delo delegacije ni lahko, je pa pošteno in nepristransko. Iz delegacije smo izvolili petčlansko komisijo, ki premalo jasne in sumljive predloge posebej preučuje. Je pa že skrajni čas, da končno uskladimo plače v železarni. Vem, da bo za to treba še precej trdega in poštenega dela, zavedati pa bi se že zdavnaj vsi morali, da je OD zelo pomemben dejavnik vsakega od nas.

Jože Golob, TOZD rezalno orodje:

»Zakaj nastajajo vprašanja o uspešnosti ali neuspešnosti dela delegacije? Po mojem mnenju lahko govorimo o uspešnosti le tedaj, ko se na sestanku delegatov usklajeni in dopolnjeni predlogi vrnejo v TOZD ali DS in se tu upoštevajo. Izkušnje pa nam kažejo, da velikokrat ni tako. Ne glede na usklajene predloge, ki jih delegacija da, posamezni DS in zbori delovnih ljudi odločijo drugače. To pa privede do neljubih dolgotrajnih razprav in negodovanj. Pri delu delegacije pa zopet govorimo o neuspešnosti. Najprej bi se morali dogovoriti na zborih delovnih ljudi, da bi se mnenja delegacije morala bolj upoštevati. Le tako se bodo problemi hitreje reševali. Vedeti pa moramo, da je področje delitve OD tako delikatno, da ga bo še tako kvalitetno sestavljena delegacija težko rešila tako, da bo vsem prav.

Res je, da pride kdaj na sestankih delegacije do pretiranega ali nerealnega zagovarjanja nekaterih SSD, vendar imamo na razpolago vse opise del, strokovne delavce in primerjalna delovna mesta. Tako lahko kaj kmalu pridemo do realne ocene. Se pa morda premalo poslužujemo opisov del in nalog. Ne bi bilo pošteno trdno zagovarjati stališča nekaterih, da mora biti za enak naziv del enaka ocena SSD.



Tone Maklin



Jože Golob

Enako menim tudi obratno, da ni nujno, da morajo imeti različni nazivi tudi različne ocene SSD, saj vemo, da so si nekateri izmislili kljub popolnoma identičnim opisom del različne nazive. Na sestanku delegacije stremimo za tem, da dejansko predlagamo tako SSD, da je delavec plačan res po delu in ne po »obrazu«.

Menim, da stališča problemske konference ZK v železnari ne upoštevamo samo delegati, ampak vsi zaposleni. Sleherni član kolektiva si želi čimbolj popoln sistem nagrajevanja po delu. Predhodno pa moramo urediti dohodkovne odnose. Rok 1. 1. 1979 naj bi bil res skrajna meja. Nikakor ni prav, da imamo maso denarja za OD v »skupni vreči«, saj to še pospeši stremenje posameznikov ali posameznih TOZD ali DS k čim višjim ocenam delovnih opravil. Sklep delegacije, da zavremo vse predloge AOD za primerjalne delokroge, je bil popolnoma pravilen, saj so nekateri povečali SSD celo za tri ali štiri skupine, kar pa je nevarno. Tudi z ocenami PPD se ne morem v celoti strinjati. Iz leta v leto te ocene samo povečujemo, čeprav se povsod borimo za odpravo slabih delovnih pogojev. S tem nočem trditi, da na nekaterih delovnih mestih to ni opravičljivo, vendar bi morala služba redno slediti izboljšanju delovnih pogojev, in jih naknadno tudi oceniti.

Lahko trdim, da je sedanja metoda nedograjena in da ima vrsto pomanjkljivosti, vendar neke smo morali začeti. Tudi nova metoda, za katero se še dogovarjamo, verjetno ne bo idealna. Potrebno pa jo bo hitreje usklajevati in dograjevati v skladu z zakonom o združenem delu in pravnimi hotenji delavcev. Prav je, da postavimo kriterije in v njih analitične ocene primerjalnih delovnih opravil, kajti na ta način bo dosti lažje in hitreje vsaka TOZD in DS SS po odprtju novih delovnih opravil postavila pravilno oceno. Tudi delo službe za sistem OD in delegacije bo dosti lažje in hitrejše. To pri stari metodi ne teče v redu, saj vemo, da so se ocenitve novo odprtih del vlekle leto dni pa še več, kar zagotovo ni dobro vplivalo na delavca. Menim, da do nepravilnih ocen v TOZD ali DS SS najbrž ne bo prihajalo,

kajti tista masa delavcev, ki bo skupno ocenila nova delovna opravila, najbolj pozna dela in bo ocena gotovo bolj realna, kot pa če to oceno postavi nekdo, ki sploh ne ve, kje in kako se bodo te naloge opravljale. Poleg tega naj bi imel vsak TOZD ali DS svojo višino sredstev za izplačila osebnih dohodkov določeno, v odvisnosti od rezultatov poslovanja. Tudi to bo merilo za boljši stimulans in večje zadovoljstvo zaposlenih.

Verjetno bomo urejevali plače še dalj časa. Pri tem bo potrebna večja ažurnost. Treba bo pogledati, ali je v službi zaposlenih dovolj delavcev za opravljanje del, ki so jim postavljena, ali pa zaposliti še koga, da bodo dela hitreje opravljena. V razpravo bi moral npr. tudi pravilnik o uspešnosti za dela v režiji. Za tega ne vemo, kdaj bo in komisije še naprej delijo tem delavcem kar pavšalno 11 točk ali 7,5 odstotka, ne glede na opravljeno delo. Precej rokovnikov je že izšlo za obravnavo določenih pravilnikov in sporazumov, a se jih ne držimo. Če se hočemo vsaj približati zastavljenim ciljem, bodo morale določene službe bolj dosledno upoštevati roke in akte do tedaj tudi pripraviti.

Stanko Kovačič, TOZD je-klarna:

»Naša delovna organizacija združuje dela raznih poklicev, ki so si po izvrševanju in zahtevnosti dokaj različni. Posamezne aktivnosti se opravljajo v različnih pogojih, njihovo izvrševanje pa je vezano tudi na različen čas. Modro smo si zamislili, da bomo prek delegatov usklajevali politiko delitve OD ter načela ocenjevanja del in nalog, saj živimo na istem prostoru. Enake aktivnosti z enako težo res moramo po istem principu vrednotiti. Razlikujemo se lahko le glede na vloženo delo in uspehe, ko bodo dohodkovni odnosi realno postavljeni.

Delegacija pa ne bo uspešna, dokler bodo posamezni aktivni v nekaterih TOZD in DS imeli svoja dela za edino strokovna in visoko vrednotena, da vodstva nekaterih organizacij ne bodo svojih delegatov obveščala o svoji politiki, dokler bodo posamezni delegati zastopali le svoja stališča



Stanko Kovačič

oziroma interese, dokler bodo posamezni aktivni zanemarjali pogoje, v katerih morajo nekatere enote prav tako strokovno in natančno izvrševati aktivnosti, dokler ne bo strokovna služba s strokovnim delom in pristopom v posameznih sredinah avtoritativno razčistila izpadov, ki rušijo skupno zastavljeno pot. Delo delegacije otežuje tudi neenoten pristop k organizaciji razporeditve del. Nekatere enote imajo več nivojev od drugih. Tako obstaja neki vrinjen nivo, ki je prav zaradi tega bolj vrednoten v primerjavi z delom v enotah, ki so ostale pri klasični organizaciji. Sto utemeljitev je, da je organizacija na ta način funkcionalnejša, vemo pa, da več ko je nivojev, tem daljše so komunikacije in kako dodelana je lahko informacija na koncu poti.

Kot že rečeno, mnogo bolj strokovno bi morali pripravljati ocene za posamezne skupine aktivnosti. Delegati smo postavljeni pred zelo težko nalogo. Realno primerjati dvoje ali celo več del med seboj pomeni ta dela dobro poznati. Ker je to nemogoče zahtevati od vseh delegatov, večkrat pogrešamo strokovno stališče, ki bi nam dalo garancijo, da so ali niso obrazlage delegatov prirejene. Veliko delegatov nikakor ne razume kategorije »OD«, ki je pridobljena zaradi pogojev, v katerih se aktivnosti izvršujejo. Dodatki za izmensko delo, nedelje in posebni pogoji res nekaj nanesejo. Nihče pa noče pogledati niti na vzhod ali zahod niti na sever, kakšne so razlike med metalurškimi in ostalimi dejavnostmi. Zaradi tega imajo delegati, ki zastopajo delavce »vročih, težkih in umazanih del«, še posebej težko stališče, delavci vseh nivojev pa večkrat kak dinar manj v kuverti.

Delegati pri svojem nastopanju upoštevamo izhodišča in stališča problemske konference ZK. To je morda vzrok, da je urejevanje stvari še iz lanskega leta tako počasno. Pri svojem delu namreč ne želimo pustiti »grobih« napak. Prav zdaj usklajujemo tipična delovna mesta, katerih napačna uskladitev lahko ima negativne posledice, kolikor pride do razlik med različnimi organizacijskimi enotami. Vsaka metoda ima svoje dobre in slabe strani. Naša ima več dobrih kot slabih. Morda je pomanjkljivost ta, da je težko vrednotiti individualno strokovno delo. Prav tako je težko pravilno vrednotiti odgovornost. Ni namreč vseeno, ali vodiš delo, kjer so ljudje razporejeni na eno ali na štiri izmene in kakšen delovni čas imajo. Tudi pogojen dela strokovno vodstvenih del ni mogoče razlikovati. Pri vsaki metodi pa je zelo važno, da si jo pravilno tolmačiš in jo v vsakem primeru pravilno uporabljaš. Zato je za uporabo metode in vseh priprav treba izbrati team strokovnjakov, ki se točno dogovori za principe dela. Vodja teama pa mora biti strokovna in avtoritativna oseba, ki ne dovoljuje nobenega poseganja v metodo. Vsi principi so lahko naprej dogovorjeni.

Mislim, da bo delegacija svojo nalogo usklajevanja tipičnih delovnih mest uspešno in dobro opravila le, če bo strokovna služba s posameznimi organizacijskimi enotami dosegla sporazum, da bodo predlagali strokovno utemeljene predloge za

spremembo ocen. Delegacija je preobširno telo, da bi lahko delala večje korekture. Posamezne enote imajo predloge, ki so po mojem mnenju podcenjevanje strokovnih dejavnosti v operativi. Mislim, da je zadnji čas, da vodstvo delovne organizacije naroči strokovni službi, da strokovno obdela matrico vrednosti enot. Z zelo hitrim korakom se gibljemo v smeri popolne uravnalovke. Ni dobro, če se strokovnjaki ob srečevanju s kolegi železarn izogibajo pogovorov o OD, da se ne bi počutili manj vredne.

Ivica Klančnik, TOZD komerciala:

»V tozdu komerciala smo uspeli urediti in uskladiti dobršen del analitskih ocen sodelavcev, za kar je bilo potrebno precej časa. Glede na nove predloge po ostalih tozdi in delovnih skupnostih s prisotno težnjo za čim večje povišanje analitskih ocen pa se veliko naših sodelavcev zopet počuti zapostavljene. O tem smo razpravljali v okviru sindikata, ZK in z vodstvenimi sodelavci



Ivica Klančnik

TOZD ter poskušali ta nesorazmerja odpraviti. Pri razpravah o splošnih aktih delitve OD na sestanku delegacije ni prišlo do takšnih nesoglasij, kot smo jim bili priča pri usklajevanju analitskih ocen. Iz tega lahko sklepamo, da dobro vemo, kaj je za nas vse koristno in dobro, da pa smo precej manj soglasni in objektivni tam, ko je treba odrezati kos kruha znanemu ali nepoznanemu sodelavcu v drugi TOZD.

Mislim, da noben sistem delitve OD ne bi smel dopuščati takšne licitacije ocen. Ko se borimo za boljši OD svojih sodelavcev iz tozda ali delovne skupnosti, le malokrat pomislimo, da z maksimalnim povečanjem osebnega dohodka podražujemo proizvodnjo oziroma zmanjšujemo produktivnost, kar ni v skladu z interesi naše samoupravne družbe. Jasno je namreč, da delegati ne moremo poznati zahtevnosti vseh opravil v železnari in tudi tistih 10 odstotkov, karakterističnih iz posameznih tozdi in delovnih skupnosti ne! Vsak delegat najboljše pozna zahtevnost opravil v

svojem tozdu, primerjava znana z neznanim pa ne more biti objektivna, zato je končni rezultat velikokrat odvisen od retoričnih sposobnosti posameznikov, ki določenega sodelavca zastopajo, če se ta že ne zastopa sam. Delegacija naj bi obravnavala le izjemne primere neskladij, še najbolj uspešno doslej z določitvijo komisij, ki so si na kraju samem ogledale sporna opravila skupaj s strokovnimi sodelavci in strokovno službo za OD.

Sprejeta metoda določanja analitskih ocen je slaba toliko, ker ne daje take strokovne ocene dela, ki bi ji lahko zaupali, in dopušča zaradi tega navedena metodična barantanja z ocenami. Prevečkrat je po metodi izdelan okvir, dejansko pa vanj ne bi sodil portret tistega, ki se v njem nahaja, še večkrat pa enostavno prilagodimo okvir velikosti portreta. Tak način po mojem vodi k neobjektivnemu in ekonomsko neupravičenemu zviševanju ocen za dva, tri ali celo štiri razrede zunaj vsake metode in daleč stran od principa plačila po delu. Pojavlja se težnja, da bi končno vsi pristali na najvišji stopnici, to je v uravnilovki, ali pa, da bi stopnišče raztegnili, pri tem pa vemo, da so sredstva za OD omejena. Ni prav, da dopuščamo kopičenje problemov nerešenih OD sodelavcev za leto dni ali več. Probleme naj bi začeli reševati, takoj ko se pojavijo, pa naj gre za reorganizacijo, spremembo tehnološkega procesa, spremembo predpisov, pogojev dela ali podobno. To je možno le z dobrim sodelovanjem med strokovno službo za OD, oddelkom za organizacijo ter vodstvi TOZD in delovne organizacije.

Druga stran o „mnenjih delavcev“

Da bi zaokrožili podobo o usklajevanju OD v železnici, smo za izjavo o tokratnih »mnenjih delavcev« prosili tovariša **Filipa Rožanca**, vodjo službe za sistem OD. Takole je odgovoril:

Urejevanje medsebojnih odnosov pri prisvajanju OD zahteva v zadnjem obdobju popolnoma spremenjen pristop in bistveno spremenjen način obravnave in sprejemanja določenih ustreznih aktov ter s tem tudi analitičnih ocen dela, kot smo bili tega vajeni doslej.

Z uveljavljanjem zakona o združenem delu, predvsem da moramo pri razporejanju sredstev za OD (pri tem pa ne smemo pozabiti tudi na sredstva za skupno porabo in krepitev materialne osnove) upoštevati dohodkovne odnose, pa postaja tu problematika strokovno zelo zahtevna.

Ob uveljavljanju zakona o združenem delu prirejamo v naši republiki simpozije za reševanje dohodkovnih odnosov in prisvajanje OD ter zasledimo mnoge članke in publikacije, vendar konkretnih rešitev praktično ni. Tako so tudi razmišljanja R. Albrehta, navedena v članku zadnjega Informativnega fužinarja »Iskanje metod za delitev OD«, v smislu smernic oz. napotil, konkretnih rešitev pa ni, kljub temu da gre za zelo enoten problem. To pomeni, da moramo

Iz izkušenj ob sprejemanju samoupravnega sporazuma o delitvi OD smo se zelo malo naučili. Takratni pretres ni bil dovolj poučen, da bi se poskušali izogniti ponovnemu. Koliko delovnega časa smo porabili za sprejem pa kasneje z razpravami ob pritožbah, tožbah na sodišču združenega dela itn. Sedaj pa smo, kot vse kaže, zopet nekje na začetku, ko čutimo, da tisto, kar imamo, ni v redu in jih pri tem veliko pričakuje, da je prišel zopet tisti trenutek za povišanje razreda. Le malo je tistih, ki si postavljajo vprašanje, ali izpolnjujejo svoje delovne dolžnosti. Sedanje probleme in neocenjena opravila bomo reševali in rešili bolj ali manj uspešno, kot smo jih prvič, z razpravami in usklajevanji na vseh nivojih, saj nas čas že preveč priganja. Mislim pa, da se s tem ne bi smeli zadovoljiti v bodoče.

Če naš sistem delitve OD in metoda za določitev analitskih ocen nista v redu, ju je treba dopolniti, razvijati in sproti odpravljati napake. Le na tak način bosta vedno boljša in prirejena našim razmeram. Mislim, da idealne metode ni, zato plače v železnici ne bodo nikoli dokončno urejene. Stremeti je treba za čimprejšnjo ureditvijo dohodkovnih odnosov, primerjati vrednost opravil v sorodnih delovnih organizacijah, da bomo lahko hitreje in z manj napora prišli do objektivnejših kriterijev za oceno vrednosti posameznega dela, do pripadajočega OD. Mislim, da se bomo le tako čimbolj približali cilju, da bo vsak plačan po delu.

Franc Rotar

rešitve iskati sami v okviru svojih specifičnosti in smernic.

V službi za sistem OD naše delovne organizacije se ob tem ukvarjamo z dvema ključnima vprašanjema:

— kako do 11. 12. t.l. uresničiti določila zakona o združenem delu na področju OD in

— kako končno takoj urediti analitične ocene dela za dela oz. naloge po novi organiziranosti TOZD in eventualne uskladitve.

Oboje zahteva veliko časa in dela, kar bom v kratkem poizkusil obrazložiti.

Najprej nekaj pojasnil na drugo vprašanje.

Na nivoju delovne organizacije smo izvolili delegacijo za urejanje problematike OD, ki ima po poslovníku nalogo:

— določanje skupnih načel sistemizacije in vrednotenja dela oz. delovnih nalog,

— usklajevanje in uresničevanje skupnih interesov vseh delavcev tozd in delovnih skupnosti pri določanju samoupravnih splošnih aktov, sistemizacije in vrednotenja del oz. nalog.

Delegacija sicer ni samoupravni organ, je pa nujno in avtoritativno telo pri pripravi predlogov za sprejem odločitev v tozd in delovnih skupnostih. Tako smo na delegaciji že učinkovito rešili nekatere zahtevne anali-

tične ocene dela in pripravili gradivo za sprejem aktov ob februarskem referendumu.

V postopkih obravnav in sprejema predlogov se na delegaciji razčistijo problemi na nivoju DO, kar v bistvu olajša sprejem v tozd in delovnih skupnostih. Pri tem nastaja vprašanje učinkovitosti delegacije oz. zakaj npr. že več kot leto dni nismo sprejeli analitičnih ocen dela za nova in spremenjena dela oziroma naloge.

Takoj je treba povedati, da je delegacija toliko učinkovita, kolikor ji lahko služba za sistem OD ob sodelovanju s službo za organizacijo in vodstvi tozd ter delovnih skupnosti pripravi ustrezne predloge. Če ob tem povem, da smo delavci v službi za sistem OD izkoristili le nekaj dni (nekateri pa še nič) letnega dopusta, potem bo razumljivo, da smo z delom preobremenjeni in za to ne uspemo pripraviti vseh predlogov tako ažurno, kot bi bilo nujno. Istočasno moramo v službi vzporedno opravljati vsa tekoča in nujna dela in se pri tem pač ne upoštevamo, da smo marsikdaj primorani reševati probleme, ki vsakodnevno nastajajo in so tako rekoč neodložljivi — teh pa pri OD nikoli ne zmanjka.

Trenutno največ delamo ravno na pripravi analitičnih ocen novih spremenjenih in usklajenih del oziroma nalog in imamo usklajevalne sestanke od 14. 8. neprekinjeno v vseh tozd in delovnih skupnostih ter z delegacijo. Do tega je prišlo zato, ker je delegacija zavrnila predlog analitičnih ocen primerjalnih del oziroma nalog, ker predlogi za strokovne kategorije srednje, višje in visoke šole po njenem mnenju niso bili usklajeni.

Tako bomo v nekaj dneh končali delo v službi in na delegaciji za analitične ocene dela primerjalnih del oziroma nalog, da bi lahko nato po tozd in delovnih skupnostih nadaljevali in končali sprejem vseh analitičnih ocen dela za nova, spremenjena in usklajena dela oziroma naloge. To pa zopet pomeni veliko intenzivnega dela, da uredimo analitične ocene dela v vseh 21 tozdih in treh delovnih skupnostih.

V vseh postopkih mora seveda sodelovati služba za sistem OD (zaradi usklajenosti in strokovne pripravljenosti na nivoju DO), kar seveda zahteva dalj časa. Ob tem naj omenim, da je usklajevalnih sestankov mnogo, kar nekateri zamenjujejo in jih imenujejo »barantanje«, »licitacija« ali še kako drugače. Nič ne pomaga — usklajevanje je nujno in koristno — pa naj ga imenujemo tako ali drugače. Nismo več v tistih časih, ko je nekdo predlog pripravil, delavski svet pa ga je sprejel, ne da bi delavci vedeli, kako in imeli možnost neposrednega odločanja.

Po uveljavitvi novega sistema delitve OD smo si predstavljali, da bomo spremembe analitičnih ocen dela po reorganizaciji v celoti in hkrati hitro rešili, vendar smo ugotovili, da so nastajale celoten čas spremembe organizacije in opisov del oziroma nalog, da smo bili tudi zaradi tega primorani čakati s celotnim delom. Obstajajo torej razlogi, da delo še ni končano, vendar mislim, da sedaj ne more biti več odlašanja, kot smo se že dogovorili na seji delegacije.



Po malico

Pri izdelavi predlogov analitičnih ocen dela prihaja v nekaterih tozdih in delovnih skupnostih včasih do nemogočih zahtev, kar seveda povzroča težave in nas delavce v službi za sistem OD ter delegate psihično obremenjuje, ker moramo vedno nastopati z dokazovanjem in prepričevanjem, kar je neprijetno spriču tega, da so za vsako oceno dela živi ljudje. Tako delo pa je nepopularno in se mnogokrat komu za dolgo časa zamerimo. Dokazovanje mora biti včasih zelo konkretno in tudi neprijetno, ker so vprašanja marsikdaj provokativna. Vsekakor pa ravno usklajevanje zahteva veliko razgovorov in sestankov, kar nekateri moti in to imenujemo z nepopularnimi imeni.

Kot sem že omenil, bomo sedaj delali v glavnem na tem, da dokončamo usklajevanje. Ob tem bodo nujno zaostala dela, ki jih navajam v drugem delu.

Na vprašanja delegatov, da mora služba s strokovnim delom in posebnim pristopom razčistiti posamezne izpade in doseči sporazume, je treba povedati, da tega ni malo in da ob tem rabimo pomoč tako delegacije kot vodstev in družbenopolitičnih dejavnikov. V takih trenutkih pa se marsikdo drži ob strani, ker so diskusije neprijetne. V službi probleme rešujemo tako, da bo čim več ljudi zadovoljnih in tako, da bo to skladno z našimi socialističnimi načeli.

Ob reševanju problemov OD pa ne gre samo za usklajevanje analitičnih ocen dela, temveč še za vprašanja, ki so pomembnejša ob uveljavljanju zakona o združenem delu, zato bi kratko odgovoril še na drugo, v uvodu zastavljeno vprašanje. V zvezi s tem sem kot vodja službe pripravil »teze za spremembe in dopolnitve samoupravnih splošnih aktov o delitvi sredstev za OD, osebne prejemke in skupno porabo«. Omenjene teze so bile obdelane na občinski podkomisiji za ureničevanje zakona o združenem delu in na razpravah v osnovni

organizaciji ZK ter problemski konferenci ZK.

Na konferenci so bile podane določene pripombe, ki jih moramo upoštevati, na splošno pa velja, da smo v njih našli določene originalne rešitve in se ne morem strinjati z zapisom v »Informativnem fužinarju« od 1. 8. t. l., »da sedaj veljavni sporazum sicer korigramo, a videti je, da samo »izrazoslovje«, v bistvu pa gre za nerazumljivo »leporečje« tez, ki vrh tega niso zrasle niti v naši železarni.«

Ob takem zapisu pa je treba stvari vendarle poznati. Teze smo dolgo pripravljali, skupno z občinsko podkomisijo in našli nekaj rešitev in nam ni vseeno, kaj se ob takem trudu napiše — treba pa je vedeti tudi, kje so npr. drugi z isto problematiko — potem cenimo svoje bolj.

Tako smo na področju ugotavljanja osebnega prispevka delavca po delu skladno z zakonom izdelali model za količino, kako-vost in gospodarnost dela. To ni kopija kateregakoli modela, temveč je naša zamisel, zato se tudi ne morem strinjati s takimi navodbami. Tako je tudi v tezah predlagani način ugotavljanja mase sredstev za OD na podlagi dohodkovne mere uresničljiv in ga bomo uporabili na nivoju TOZD in delovnih skupnosti.

Res, da je v tezah navedenih nekaj formul, ki pa so enostavne

in prevedene v tabele, tako da izračunavanj v skrajnem primeru ni treba. Tudi kratice so v tezah. Smo jih pač uporabili, da bi ne bilo nujno stalno izpisovanje poznanih izrazov, končno pa se bomo na njih navadili, ker jih bomo v bodoče stalno uporabljali. Tudi dinarske vrednosti skupin sestavljenosti dela bomo odpravili in uvedli enote sestavljenosti dela, ki bodo odvisne od dohodka oz. čistega dohodka po tozid in delovnih skupnostih.

Skratka, vrsta je novosti, ki jih bomo skladno z zakonom o združenem delu uvedli, kar pomeni, da bomo naš obstoječi sistem medsebojnih odnosov v OD izpopolnili. To pa še ne pomeni, da smo na področju OD končali z delom. Smo že ter še bomo morali precej storiti, da bi se čim bolj približali načelu »za približno enako delo približno enak OD«.

Na koncu bi še rad poudaril, da smo za slabo vzdušje na področju OD dostikrat sami krivi. Poznam razmere v precej delovnih organizacijah naše republike in moram poudariti, da imajo na področju OD marsikje boljše vzdušje ob nižjih OD kot pri nas. Verjetno je zato večših kriva informiranost ali slabše poznavanje razmer vsaj v SRS. Sicer pa bo kdaj drugič treba podati celovitejšo informacijo o OD.

lavec čimprej počutil kot dejanski gospodar v poslovnem procesu, pa moramo pozornost posvetiti tudi ostalim dejavnikom, ki vplivajo na uspešnost poslovanja.

Mislím, da bi se za ugotavljanje kvalitete delavčevega dela lahko dogovorili za naslednje osnove:

Normativ časa izdelave. Ta sestavina nam je poznana kot osnova, izkušnje imamo tudi pri merilih. Doseženi učinkov ne bi smeli omejevali. Potreba po omejevanju se bo itak zmanjšala, s tem ko se bo stevilo osnov za pridobivanje OD povečalo. Delovni učinek delavcev, ki jim ni mogoče postavljati normativov časa izdelave, je potrebno meriti posredno v primerih, ko učinkovitost njihovega dela vpliva na rezultate dela delavcev, ki delajo po časovnih normativih (npr. žerjavovodje, notranji transport, čiščenje delovnih prostorov).

Normativ stroškov neuspele proizvodnje. Po statističnih podatkih in predvidevanem riziku za neuspeh izdelka bi za skupine delovnih mest določili normalne ali pričakovane stroške (zaradi izmečka, potrebnega popravila, delavce, prilagajanja, popustov pri ceni, prekvalifikaciji itd.). Za posameznika bi ugotavljali dejanske stroške in delavec ne bi zaradi kvalitete izdelkov samo izgubljal, temveč tudi pridobil. Kriterij je uporaben tudi za delavce izven neposredne proizvodnje (tehnologi, konstruktorji).

Normativ stroškov pomožnega izdelavnega materiala. Tu bi lahko uspešnost ugotavljali le za skupine delavcev po stroškovnih mestih. Ugotavljali bi porabo izdelavnega, merilnega in vpenjalnega orodja. Potrebno bi bilo podrobneje oblikovati strokovna mesta in pa izboljšati evidenco o dejanski porabi orodja. S tem ko bo delavec videl možnost prisvajanja OD tudi skozi prihranke pri orodju, se bodo zmanjšala tudi prizadevanja po nenormalno visokem izkoriščanju delovnih sredstev in delovne sile. Danes so večkrat prisotne ekonomske neuteemeljene zahteve po dragem, največkrat uvoženem orodju, ki pa vedno ne daje toliko večjih učinkov, kolikor je dražje. Mislím, da sredstev za mazanje in čiščenje ter osebnih zaščitnih sredstev ne bi vključevali, ker bi tu lahko štednja več škodovala kot koristila.

Normativ stroškov vzdrževanja strojev. Na stroške vzdrževanja stroja ima vsak njegov upravljalnik velik vpliv. Poznamo primere, ko delavec tako vestno upravlja s strojem, ga skrbno čisti in neguje, da ga 20 let ni treba poslati v generalno popravilo. Vsi mu sicer priznavamo, da bi si za to zaslužil nagrado, ne vemo pa, v kakšni obliki oziroma na kakšen način. Iz tega naslova pa si imajo pravico prisvajati OD tudi drugi delavci, ki ne dosegajo tako ekstremnih rezultatov, vendar pa nadpovprečne. Vsi delavci tudi nimajo priložnosti tako dolgo delati sami na istem stroju, kljub temu pa bi stroške tekočega vzdrževanja lahko ugotavljali vsaj po stroškovnih mestih.

Po naštetih in ostalih osnovah si OD med letom prisvajamo kot akontacijo. Zaključni račun nam ob izteku leta pokaže, kako smo gospodarili in kaj nam za OD še pripada. Vse to nam je več ali manj poznano. Bistvena novost pa je tisti del OD, ki naj bi ga delavec prejel za bolj ali manj smotno razporejanje dohodka, to je priznanje za njegovo upravljalško delo. Načeloma je stvar takoj razumljiva. Skozi OD naj delavec ne bo zainteresiran samo za pridobivanje čim večjega dohodka, temveč tudi za njegovo čim bolj smotno uporabo. Če bomo visok dohodek nesmotno porazdelili, bo namreč končni učinek isti, kot da ga ne bi bilo.

Kljub temu da je to in še druga področja zanimiva, bom ta sestavek vsaj zaenkrat končal. Moj namen ni bil vsiljevanje drugačnih rešitev, kot so že nakazane, temveč predvsem pozitivno zanimanje za sodelovanje delavcev iz neposredne proizvodnje. Sedaj, ko se oblikujejo ideje za nas vse, da se vključimo v to delo. Nesprejemljivo je dosedanje stališče večine delavcev, da čakajo, kaj bodo službe in vodilni pripravili, ko pa so rešitve že v življenju, pa nergajo. Zadovoljen bom, če bo ta članek le spodbudil kakšnega delavca, da bo prijel za pero in nakazal svoje poglede ali mišljenje svoje okolice. Podoben učinek bomo ob zadostnem interesu lahko dosegli tudi z organiziranimi razgovori; nosilci akcije morajo biti družbenopolitične organizacije.

Jože Potočnik, inž. org.

DUHOVITOST WINSTONA CHURCHILLA

Sir Hicks je med svojim govorom v spodnjem domu opazil, kako Churchill s kretnjami izražal svoje neodobravanje.

»Vidim, da moj spoštovani prijatelj odkimava,« je rekel Hicks, »toda jaz samo izražam svoje mnenje.«

»Jaz pa samo skimavam s svojo glavo.«

Ob neki priložnosti je dejal:

»Nekateri ljudje zamenjajo stranko zaradi svojih načel, drugi pa zamenjajo načela zaradi svoje stranke.«

Ko so ga vprašali, zakaj zmeraj mudi na vlake in letala, je odgovoril:

»Sem športno usmerjen človek in zmeraj dam vsakomur pošteno priložnost, da me prehití.«

In je pomoderlal: »Moja vest je dobro dekle, vedno se kako pogodim z njo.«

»Pisanje knjige je prava pustolovščina,« je izjavil avtor znamenitih Spominov. »Najprej je igrača. Potem postane po vrsti ljubica, gospodarica in na koncu tiran. Ko pa ste se nazadnje pripravljali sprijazniti s suženjstvom, ubijete gada in ga vržete javnosti pred noge.«

Iskanje metod za delitev OD

(Nadaljevanje in konec)

Kot nadaljnjo pojavno obliko odgovornosti bi lahko obravnavali odgovornost za rezultate dela. Odgovornost za rezultat je pri delavcu, ki dela po normi, vsekakor večja kot pri tistem, ki dela v »režiji«, saj bo prvemu ob koncu delovnega dne storilnost točno izmerjena, drugemu pa pavšalno priznana. Razliko smo že sedaj pripravljeno priznati; v predlogu pravilnika o normah je rešitev ponujena v taki obliki, da bi delavcu, ki ne dela pretežno v normi, priznavali za delo v »režiji« le vnaprej določeno del (80 %) storilnosti, ki jo je dosegel, ko je opravljal normirana dela. Mislím, da bi bilo napačno vnaprej predpostavljati in priznavati razlike v storilnosti samo na podlagi dejstva, da za določena dela ni možno postavljati časovnih norm, temveč da je pravilnejša rešitev v vrednotenju odgovornosti. Odgovornost za rezultate dela je pri delavcih, ki vodijo proizvodni proces v oddelkih, kjer so učinki točno planirani in merjeni (npr. neposredna proizvodnja za prodajo), vsekakor večja kot v primerih, kjer so merila ohlapnejša ali jih pa sploh ni (npr. vzdrževanje orodja, strojev ali tehnično-ekonomska opravila). V to skupino bi lahko uvrstili tudi odgovornost za pravočasnost. Čeprav delavcu v proizvodnji z normo določamo intenzivnost njegovega dela, pa lahko le sam sproti določa »tempo« dela. To pa ne velja npr. za delavce v obračunih, knjigovodstvu, pri remontnih delih itd. Tu delavci ne morejo storilnosti prilagajati svojemu trenutnemu počutju ali volji do dela, njihovo delo mora biti opravljeno do določenega roka ne glede na razne okoliščine.

Ne smemo zanemarjati tudi odgovornosti, ki izhajajo iz pogojev dela. Predvsem gre za odgovornost za varno delo. Pri sedaj veljavni metodi je sicer med ostalimi kriteriji za določanje skupine pogojev dela našeta tudi nevarnost nesreč, vendar s tem ne more biti odgovornost za varno delo opredeljena v smislu, ki ga določajo zakoni o združenem delu, varstvu pri delu in medsebojnih razmerjih. S tem ko zakonl poleg pravic s

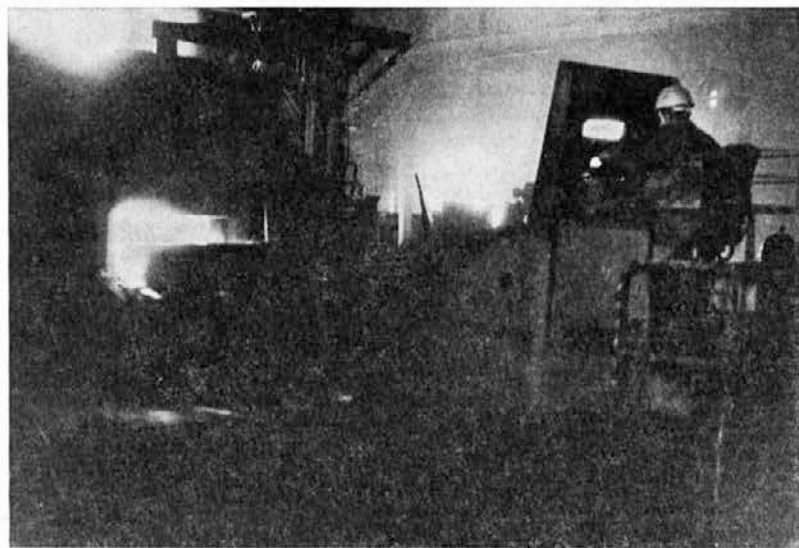
področja varstva pri delu delavcu nalagajo tudi dolžnosti in postaja tako vsak soodgovoren za svoje varno delo, še ni rečeno, da te odgovornosti ni potrebno upoštevati pri vrednotenju delovnih prispevkov posameznikov. Ravno zaradi tega nekatera dela prezirno vrednotimo in jih delavci neradi sprejemajo (transportna dela, vodenje žerjavov, dela z vročimi materiali, kislinami itd.). Razumljivo je, da mora biti naše prizadevanje prvenstveno usmerjeno k odpravljanju izvorov nevarnosti, vendar bodo razlike v nevarnostih pri različnih delih vedno obstajale.

Gotovo je še več pojavnih oblik odgovornosti, mogoče niti niso omenjene najbolj bistvene. Smoter napisane je bil le v tem, da se opredelimo o vključevanju kriterija odgovornosti med t. l. osnove za pridobivanje OD. Čeprav bo merila za ugotavljanje odgovornosti potrebno še iskati in se bo najbrž potrebno zadovoljiti tudi z ocenjevanjem, ne bi smeli omagati na začetku poti.

V razpravah o pridobivanju OD srečujemo izraz »kvantum delavčevega dela«. Po pojmovanju R. Albrehta naj bi kvantum delavčevega dela ugotavljali na osnovi naslednjih sestavin:

- sestavljenost dela in delovne sile,
- kvaliteta delavčevega dela,
- pogoj dela,
- odgovornost.

Pojem kvaliteta delavčevega dela je tu mišljen širše, kot smo ga razumeli do sedaj. Vsebuje storilnost pri delu (doseganje normiranih časov) in uspešnost pri uporabi delovnih sredstev. Delavčev delovni prispevek na osnovi uspešnosti pri uporabi delovnih sredstev naj bi ugotavljali z merjenjem prihrankov pri izdelavnem in pomožnem materialu, stroškov za energijo, vzdrževanje, neuspele proizvodnje in podobno. Kvaliteta izdelka je torej samo ena, in večkrat niti ne najbolj bistvena sestavina kvalitete delavčevega dela. Stroškov zaradi izmečka ali nekvalitetnih izdelkov nikakor ne smemo zanemarjati; za učinkovitost poslovanja in tudi zato, da bi se de-



Stroj lajša delo

O delu skupnih organov upravljanja

V preteklih letih so samoupravna dogajanja tako v temeljnih organizacijah kot na ravni delovne organizacije v poletnih mesecih, torej v času letnih dopustov, ko je precejšnja odsotnost z dela, večina mirovala. Reorganizacija pa je prinesla nov zagon, ki se kaže tako na področju neposrednega upravljanja kot delovanja samoupravnih organov.

V drugi polovici avgusta in začetku septembra so se pogosto sestajali tudi odbori delavskega sveta železarne.

ODBOR ZA GOSPODARJENJE se je sestel dvakrat. Na prvi seji je obravnaval predlog periodičnega obračuna delovne organizacije za I. polletje 1978 in ga poslal v razpravo in sprejem v temeljne organizacije. Obravnaval je tudi predlog za povišanje cen toplotnega ogrevanja na Ravnah, o čemer je kasneje sklepala delavski svet, ki je skupščini samoupravne komunale interesne skupnosti podal soglasje za 10-odstotno povišanje cen toplotnega ogrevanja za kurilno sezono 1978/79.

Odbor za gospodarjenje je naslednjo sejo posvetil zlasti obravnavi konkretnih predlogov nadomestil za predložene racionalizacije in inovacije ter tehnične izboljšave. Vsi predlogi so bili pred tem obravnavani na komisijah za gospodarjenje v temeljnih organizacijah, ki so podale svoja mnenja.

O konkretnih primerih z navedbo racionalizacij, višin nadomestil, tehničnih rešitev in ekonomski ter tehnološki smotnosti ter upravičenosti predlogov bomo poročali v naslednji številki.

Odbor za gospodarjenje se je pri odločanju, kljub temu da so predlogi obravnavani na komisijah za gospodarjenje v temeljnih organizacijah, soočal z nekaterimi problemi, ki se stalno ponavljajo. Osnovna nerazčiščenost dilema je še vedno, kaj spada v delovne zadolžitve posameznega delavca in kaj ne, kar je še zlasti pomembno, ko racionalizacije in inovacije prijavljajo posamezni strokovnjaki na vodilnih delovnih mestih. Komisije za gospodarjenje se seveda ne morejo izogniti subjektivnim vplivom, objektivno pa ne morejo celovito oceniti projektov, ki zadevajo tehnološke procese z različnih področij in kjer gre običajno za delavce različnih temeljnih organizacij ali delovnih skupnosti. Ob tem se prav tako čisto ne morejo spoznamiti, katero temeljno organizacijo bremenijo stroški inovacije. Kadar nastane tak spor, odbor sicer skupno sejo komisij prizadeva TOZD, kjer se o vprašanju dogovorijo in sprejmejo dokončno odločitev.

Se vedno se postavlja vprašanje nagrajevanja ideje ali samo konkretizacije ideje v fazi, ko že pokažejo neki pozitiven učinek. Ob tem prihajamo tudi v situacijo, ko nekdo čisto slučajno zve za neko idejo in jo je sposoben realizirati ter inovacijo prijaviti, kar tudi stori, prihaja pa do očitkov, da je ideja ukradena ipd. Poseben problem so tudi odločitve prejšnjega odbora za inovacije, ki je za posamezne primere že odobril prvo odškodnino, kar je bilo tudi realizirano, pri izplačilu druge ali tretje odškodnine pa se zatika, saj sedanji organi čisto sumijo v učinkovitost ali smotnost inovacije.

Sicer na odbor ugotavlja, da spadajo odločitve o racionalizacijah in tehničnih izboljšavah ter inovacijah izključno v temeljne organizacije, ne na skupne organe in da bo potrebno to vrniti v samoupravnih slovnih aktih drugače zastaviti.

Na tej seji je odbor tudi ugotavljal, da se nesporno dela na izboljšanju delovnega okolja v lužnicah. Storjeni so že bili določeni ukrepi, nekaj opreme na je naročeno iz uvoza in bo priselila še v tem letu. Tako so podani pogoji za pridobitev obratovalne dovoljenja, kjer je bistvo spora.

Razen omenjenega je odbor za gospodarjenje tokrat razpravljal tudi o predlogu Koroške kmetijske zadruge, TOZD Mesnina Dravograd, da bi železarna Ravnje dobavljala pri sovladatelju obrata z zmrazovalnico mesa v Dravogradu, s čimer bi za potrebe koroške regije zagotovili boljšo prehrano z mesom v prihodnje. Udeležba železarne bi bila 300 milijonov din. Ker gre za relativno visoka sredstva, ki

jih železarna ob velikih naložbah v osnovna sredstva težko zmore, odbor zaenkrat do tega vprašanja ni sprejel stališča, zlasti še, ker gre za širši regionalni interes in je tako menil, naj se do vprašanja najprej opredeli občinska skupščina.

ODBOR ZA KADROVSKO SPLOŠNE ZADEVE je imel v tem času prav tako dve seji.

Na prvi je obravnaval prošnje za finančno pomoč in nekaterim ugodil v okviru omejenih finančnih možnosti. Obravnaval je tudi prošnje za ugodnosti pri študiju ob delu in drugo kadrovsko problematiko. Osnovni namen se je pa je bilo odločanje o štipendijah za šolsko leto 1978/79. Kot vsako leto je tudi tokrat odbor ugotavljal razkorak med kadrovskimi potrebami in številom prosilcev na eni strani ter razkorak med usmeritvijo večine dijakov ter potrebami proizvodnje. Še vedno se kaže velik interes za neproizvodne smeri in poklice, zlasti za družboslovje. Ta pojav je še zlasti očiten pri usmeritvah za šolanje ob delu. O tem vprašanju je bilo že veliko govora, še zlasti ob razpravah o usmerjenem izobraževanju. Problem ni enostavno rešljiv, ter ima globoke korenine. Odbor je tokrat med drugim ugotavljal, da se pojavlja poseben problem zaposlovanja srednje strokovnih kadrov administrativno ekonomske smeri in srednjega kadra nasploh. Gre za to, da smo pred dvema letoma v opise delovnih mest pogosto navedli neustrezno smer, praksa pa kaže, da bi morala biti usmeritev drugačna; zlasti gre tu za relacije administrativno-ekonomska-delovodska šola.

Odbor za kadre je na drugi seji obravnaval in sprejel ter posredoval v razpravo osnutek pravilnika o referendumu in drugih oblikah osebnega izjavljanja, osnutek pravilnika o prometnem redu v železarni in osnutek pravilnika o ravnanju z obiskovalci in drugih protokolarnih vprašanjih v železarni Ravnje. Pravilnik o referendumu bomo sprejemali na zborih delavcev, ostala dva pa na delavskem svetu delovne organizacije.

Odbor je tokrat odločal tudi o nekaterih ugovorih zoper odločitve o dodelitvi štipendije ter o drugih tekočih kadrovskih vprašanjih. Na predlog delovne skupnosti za kadrovsko splošne zadeve je tudi imenoval strokovno komisijo za izvedbo revizije beneficiranih delovnih mest. Gre za usklajitev in enotno obravnavo določene beneficirane delovne dobe v SOZD Slovenske železarne. V sestavi komisije so: Vrečič Koloman, kovačnica, Jože Kotnik, ieklarna, Franc Košak, jeklolivarna, Milan Božinovski, valjarna, Anton Godec, ieklovlek, Franc Sisernik, pnevmatični stroji, Ivan Erjavec, vzmetarna, Maks Vrečko, kalilnica, Jože Golob, rezalno orodje, Roman Haber, strojno gradbeno vzdrževanje, Anton Vehovar, energija, Otmar Leš, elektro tehnične storitve in Ivan Zunko kot predstavnik sindikata.

Komisija mora izvesti revizije vseh beneficiranih delovnih mest v železarni ter izdelati nov predlog v skladu z načeli, kriteriji in osnovami ter po postopku, predvidenem z družbenim dogovorom. Pri tem bo upoštevala zlasti:

— delovna mesta, za katera se no veljavni zakonskih predpisih zavarovalna doba šteje s povečanjem in tudi vnaprej ni posebej za prenehanje ali s prenehanjem stonice povečanja;

— delovna mesta, na katerih se no veljavni zakonskih predpisih zavarovalna doba šteje s povečanjem in se zaradi utemeljenih razlogov, zaradi varstvenih tehnoloških ali organizacijskih delovnih pogojev predlagajo za prenehanje stonice povečanja. Pri teh je treba posebej upoštevati delovna mesta, kjer se stonice povečanja zavarovalne dobe zmanjša, in posebej za tista, kjer se stonice povečanja zavarovalne dobe navaja;

— delovna mesta, na katerih se po do sedaj veljavni zakonskih predpisih zavarovalna doba šteje s povečanjem in zaradi varstvenih, tehnoloških in organizacijskih sprememb — izboljšav ne obstaja več pogojev za beneficiranje ter se zato predlagajo za prenehanje štetja zavarovalne dobe s povečanjem;

— delovna mesta, ki niso imela zakonske podlage za štetje zavarovalne dobe s povečanjem, ter zato do sedaj niso bila potrjena, obstajajo pa vsi pogoji, da se tudi na teh zavarovalna doba šteje s povečanjem.

Na vseh delovnih mestih, kjer gre za spremembe, to je pri drugi, tretji in četrti alinei, je treba navesti stopnjo povečanja, čas, od kdaj oziroma do kdaj se zavarovalna doba šteje s povečanjem in v celoti upoštevati načela ter kriterije in osnove postopka družbenega dogovora.

Odbor za kadrovsko splošne zadeve je na tej seji obravnaval in odobril predlog za povišanje zneskov odškodnin za poklicno bolezen silikoze. Novo tabelo povišanja odškodnin je predlagal sodno medicinski izvedenec iz Maribora.

Pri tem povišanju gre pri najtežji obliki silikoze za povišanje od 70.000 na 98.000 din; pri težji obliki od 56.000 na 78.500 din; pri težki obliki od 42.000 na 59.000 din; pri srednji obliki od 28.000 na 40.000 din in pri lahki obliki od 28.000 na 35.000 din.

ODBOR ZA DRUŽBENI STANDARD IN STANOVANJSKE ZADEVE je imel dve seji. Na prvi je razpravljal o prošnji glasbene šole Ravnje za odstop stanovanja, ki je bilo že doslej na razpolago šolstvu in se je sprostilo namensko za glasbenega pedagoga. Glasbena šola je v kadrovski krizi in kolikor bi ji železarna v tem primeru ne pomagala z enim stanovanjem, bi jo zapustila še ena učna moč, s tem pa bi ta šola v šolskem letu 1978/79 ne mogla sprejeti načrtovanega števila učencev. Odbor za družbeni standard je sicer nameraval prošnji glasbene šole ugoditi, sprejel pa je tudi zahtevo osnovne šole Ravnje, ki se sooča s podobnimi problemi in želi stanovanje za svoje potrebe. Ker gre za širši

družbeni interes, odbor o zadevi ni dokončno odločil, temveč je odločitev o tem, komu stanovanje dodeliti, prepuštil svetu krajevne skupnosti Ravnje.

Na tej seji se je odbor soočil tudi s primerom nasilne vselitve delavca Gradisa v stanovanje železarne. To stanovanje je pred tem izpraznil delavec železarne, vendar ga ni po predpisih uredil ter predal, temveč na določen način sodeloval pri protipravni vselitvi delavca Gradisa Ravnje. Člani odbora so odločno zahtevali, da je potrebno vztrajati na prisilni izselitvi, obenem pa ostro ukrepati tudi pri našem delavcu, ki je k temu dejanju na določen način pripomogel. V situaciji, ko si vsi prizadevamo za kar najbolj dosledno in pravično ureditev stanovanjskih razmerij, je družbeno nesprejemljivo, da so še vedno pojavi samovoljnih vselitv in zamenjav, kar gre na škodo drugih delavcev, delovna skupnost in širša družba pa to tolerira ali zelo blago ukrepa.

Na drugi seji v začetku septembra je odbor na osnovi predloga strokovne službe, ki je izvedla razpis, določil osnutek prioritete liste pridobitnikov kredita za individualno in individualno organizirano stanovanjsko gradnjo ter ga posredoval v verifikacijo komisijam za kadre in splošne zadeve v temeljne organizacije in delovne skupnosti. O postopku in problemih ugotavljanja upravičencev in dodeljevanja kreditov bomo v informativnem fužinarju še podrobneje poročali. Tokrat lahko ugotavljamo, da že v prvih mesecih po sprejemu samoupravnega sporazuma in pravilnika o stanovanjskih razmerjih kljub dobro izvedeni javni razpravi pred sprejemom, ti akti niso dali tega, z njimi nismo uspeli najti najbolj smotnih in najbolj zadovoljivih rešitev. Zato jih bo treba čimprej spremeniti in dopolniti.

PREDSTAVLJAMO NAŠEGA RAZISKOVALCA:

Raziskovalci — člen neposredne proizvodnje

V TOZD raziskave in razvoj smo tokrat obiskali raziskovalca dipl. inž. Staneta Lenasija, ki je že od leta 1955 član naše delovne organizacije. Prva leta zaposlitve je opravljal dela asistenta obratovodje livarne, pozneje pa je bil nekaj let tudi obratovodja. Danes je vodja raziskav v jeklolivarni. Ko smo ga vprašali o njegovi raziskovalni dejavnosti, je povedal:

»Že kmalu po prihodu v železarno sem se večkrat srečal s strokovno problematiko jeklolivarnstva, saj je bila v tistih časih dokaj pereča oskrba s pomožnimi livarskimi materiali, kot so pesek in veziva. Največ pa sem se ukvarjal z modernizacijo livarne, saj smo prav v tistih letih modernizirali strojno kaluparnico in postavili prvi peskomet.

V raziskovalnem oddelku pa sem najprej delal sam na raziskavah v livarni. V tistih časih smo prvič v železarni pričeli uvajati »croning«, ki je v začetku obratovanja delal veliko preglavic in je prav zato bilo za normalen potek dela potrebno vložiti veliko raziskovalnega dela. Predvsem smo te težave odpravili s pravilno uporabo uplaščenih livarskih peskov pri določenih vrstah jekla.

»Danes največ delate na raziskavah livarskega peska. Ali vate ugotovitve pripomorejo k boljši tehnologiji dela?»

»Predvsem moramo vedeti, kakšne lastnosti lahko zahtevamo od livarskega peska in seveda te lastnosti tudi stalno spremljati. Z vsakim odstopanjem od zahtevane lastnosti peska mora biti predhodno seznanjen obrat, da lahko pra-

vočasno ukrepa. Problematika surovin je v Jugoslaviji na splošno znana, zato je treba za odpravo teh težav še toliko bolj sodelovati v širšem obsegu. Naša skupina raziskovalcev ima vidno vlogo pri sestavljanju jugoslovanskega standarda za livarske pomožne materiale. Prav tako imamo razčiščene interne normative za prevzem teh materialov in za lastnosti mešanic v obratu.

»Kakšno vlogo ima pravilno izbran livarski pesek pri kvaliteti jeklenega ulitka?»

»Dolgoletne analize neuspele proizvodnje kažejo, da so vedno med najpogostejšimi napakami tiste, ki jih pripisujemo slabim lastnostim livarskih mešanic. Iz tega sledi, da je to vedno težišče raziskovalnega dela. Želja raziskovalcev je, da bi svoje delo lahko bolj usmerjali na razvoj novih postopkov in izboljšanje tehnologije ter vedno manj na reševanje tekoče problematike.

»Kje se torej prične postopek ugotavljanja kakovosti peska?»

»Vse glavne livarske materiale je treba kontrolirati že ob prihodu v železarno. Tako se redno jemljejo vzorci za kontrolo od vsake prispelke pošiljke livarskega peska (pentolita in škroba). Vse neustrezne pošiljke se zavržejo že prej, preden se raztovorijo. S tem se zagotavlja, da v livarno prihajajo le neoporečne surovine. Seveda pa morajo biti kriteriji za sprejem realni. Upoštevati je treba tudi dejanske možnosti dobavitelja.



Stane Lenasi

Naslednja kontrola je kontrola lastnosti izdelanih livarskih mehanic. Zaradi visoke mehanizacije priprave peska ta kontrola ne more imeti namena preprečevati vstopa slabim mehanicam v livarno, ampak bolj služi za informacijo vsem tistim, ki sodelujejo pri proizvodnji ulitkov.

»Kaj ta čas raziskujete v livarni za še boljši tehnološki postopek proizvodnje?«

»Teh področij je več. Predvsem pa se bolj ukvarjamo z novim postopkom za izdelavo form in jeder (uveljavljanje samostreževalnih veziv), od katerih pričakujemo znatno izboljšanje kvalitete ulitkov. Močno vrzel občutimo pri razvijanju novih ali izboljšanih vrst jeklene litine, medtem ko imamo pri raziskavah livarskih pomožnih materialov stalno skupino že izkušenih raziskovalcev, pa na področju uvajanja novih litin pogrešamo kontinuiteto raziskav zaradi fluktuacije strokovnega kadra. Večkrat smo že pričeli s kakšno raziskavo, ki pa je žal ostala nedovršena prav zaradi predčasnega odhoda strokovnjaka na drugo delovno mesto.«

»Imate morda težave pri raziskovalnem delu?«

»Nova organizacija v železarni zahteva mnogo več sodelovanja in dobre volje kot prejšnja. Prej so bile raziskave in proizvodnja več ali manj združeni, medtem ko sta zdaj ločeni. Vse to zahteva še več kontaktov. Ne morem se pritoževati nad sodelovanjem med pripravo proizvodnje, raziskovalnim oddelkom in proizvodnjo, čeprav do določenih nesporazumov tudi pride.«

F. Rotar

Prednosti in slabosti spremenljivega delovnega časa

Prednosti spremenljivega delovnega časa

- Boljše izkoriščanje delovnega časa. Sedanja oblika fiksnega delovnega časa, kjer je dolžina za vsakega delavca točno določena tako po dolžini trajanja kot po začetku in zaključku delovnega dne, povečuje absenzizem (odsotnost z dela). Spremenljive oblike pa omogočajo bolj gibčno gospodarjenje s časom. Te oblike omogočajo:
 - da se poveča obseg učinkovitega delovnega časa, ker se močno zmanjša gneča pri prihodu na delo in odhodu domov,
 - z boljšim razporejanjem delovnega časa se zmanjša potreba po nadurnem delu,
 - v mirnem času, ko so sodelavci že odšli, delavec, ki nadaljuje neko zahtevno delo, tega lažje opravi,
 - delavcem se pri delitvi OD upošteva samo dejansko opravljen čas,
 - možnost izravnavanja časovnih saldov zmanjšuje obseg nekoristno v DO prebitnega časa,
 - delavec dobi več prostega časa, ki ga lahko izkoristi za rekreacijo, zabavo ali kakšno drugo opravilo.
- Delavcu, ki zaradi različnih voznih redov javnih prometnih sredstev prežgoda pride na delo, ni potrebno čakati na uradni začetek delovnega časa, ampak lahko prične takoj delati, ker se mu pričetek šteje v kvoto delovnega časa.
- Bolj tekoč promet. Zaradi daljšega intervala časa za prihod in odhod z dela se zmanjša gostota prometa. Bolj tekoč promet zmanjšuje nevarnost prometnih nesreč in živčnost voznikov. Zaradi krajših časov vožnje in manj zastojev avtomobili porabijo manj goriva.
- Boljše počutje delavcev. Organizacija industrijskega dela je vedno težila k doseganju maksimalne učinkovitosti, pri tem pa premalo upoštevala človeka, ki opravlja delo v proizvodnem procesu. Spremenljivi delovni čas daje delavcu vsaj delno

svobodo oblikovanja njegovega dela, ker mu omogoča, da:

- delavec ni več samo eden od proizvodnih dejavnikov, ampak svoboden sodelavec v delovnem procesu,
- osvoboditve od raznih pritiskov mu omogoča doseči boljši odnos do dela,
- ni več kontrole točnosti prihoda in odhoda z dela in s tem občutka krivde,
- delo postaja delavcu potreba in zadovoljstvo in ne več prisila,
- delavec je bolj pripravljen in usposobljen za pomoč drugim, ker se zaveda, da bo takšno pomoč lahko tudi sam prejel.

d) usklajevanje življenjskega in delovnega ritma

Nove oblike delovnega časa omogočajo lažje usklajevanje življenjskega in delovnega ritma. Delavec lahko dela takrat, ko je dejansko razpoložen za delo, ko njegova krivulja učinkovitosti dosega vrhunec in tedaj je tudi storilnost največja.

Psihologi pravijo, da je vsak človek vezan na individualni delovni ritem. Nekdo potrebuje več spanja, drugi manj, nekdo se zgodaj prebuja, drugi pozno leže in pozno tudi vstaja, kar pa povzroči pri sedanjih oblikah delovnega časa razna zamujanja in neopravičene izostanke z dela. Človek se vsekakor lahko prilagodi različnim zahtevam okolja, v katerem dela in svoj življenjski ritem prilagodi ritmu delovnega procesa. Delo, ki je v nasprotju z življenjskim ritmom, predstavlja dodatno obremenitev. Napori za prilagajanje prinašajo škodo za zdravje in večjo nevarnost nezgod.

Sistem spremenljivega delovnega časa zahteva boljše organiziranje delovnega procesa in delovnih razmer. Zahteva po točnosti vključevanja posameznih elementov sistema v časovnem smislu nadomešča z zahtev po točnosti opravljanja delovnih nalog. Togi sistem linijskega vodenja nadomešča s kooperativnim načinom dela z mnogo dogovarjanja. Pravica odločanja o delu je delegirana proti posameznemu delovnemu mestu, zato je

potrebna večja demokratizacija delovnega procesa in večja decentralizacija odgovornosti.

Spremenljivi delovni čas zahteva večjo odgovornost delavca za opravljanje delovne naloge. Zaradi večje samostojnosti pri delu, je bolj motiviran in vezan na izvršitev delovne naloge. Njegov cilj je opraviti delo, ne pa preživeti določeno število ur v DO. Spremenjen odnos do dela prinese tudi boljše učinke.

Svobodna izbira delovnega časa izraža težnjo po humanizaciji delovnih pogojev in zahtev po svobodnem razvoju osebnosti, je korak k samoodločanju o lastnem delu. Spremenljive oblike delovnega časa vsebujejo zahtevo po dogovarjanju, sodelovanju, nadomeščanju in tako povečujejo odgovornost delavca do dela ter mu privzgaajo občutek samostojnosti in neposrednega odločanja o lastnem delu.

Pomanjkljivosti spremenljivega delovnega časa

Iz vsega opisanega lahko vidimo, da spremenljive oblike delovnega časa prinašajo številne prednosti, seveda pa tudi nekaj težav in pomanjkljivosti, ki jih poskušamo čim bolj omiliti. Posebno v začetku uvajanja (delno pa tudi kasneje) prinaša spremenljivi delovni čas nekatere težave v poslovanju DO. Težje je planiranje in koordiniranje dela, če ne vemo, kdaj bo delavec prišel in odšel z dela ter koliko časa bo ostal na delu. Događa se, da delavci niso prisotni prav takrat, ko bi bilo njihovo sodelovanje nujno potrebno. Prihaja torej do tega, da delavec dajejo prednost svojim osebnim interesom pred zahtevami dela.

Praksa je pokazala, da do takih problemov res prihaja, čeprav ne zelo pogosto. Običajno ima delavec le toliko občutka odgovornosti za svoje delo, da ga zadovoljivo opravi do predpisane roka. S pravico izbire delovnega časa se občutek odgovornosti poveča, ker se mora vsak zavedati, da odgovornost za neopravljeno delo ne more prenesti na drugega.

Največja pomanjkljivost spremenljivega delovnega časa je različnost delovnega časa za različne kategorije delavcev, ker svoboda izbire delovne-

ga časa zaradi izvrševanja različnih delovnih nalog ne more biti enaka za vse. To lahko privede, da napetosti med posameznimi delovnimi enotami, posebno med proizvodnimi in administrativnimi delavci, kjer ponavadi prihaja do očitkov o nepravčasnem izvrševanju delovnih nalog.

Se ena od pomembnih težav pri uvajanju spremenljivih oblik delovnega časa je kontrola delovnega časa. V sedanjih ureditvah delovnega časa je kontrola delavčeve prisotnosti razmeroma lahko izvajati, ker lahko vidimo, ali je delavec prisoten ali ne. V novi ureditvi je potreben dokaz o dejansko na delu prebitem času. Zigisanje delovnega časa tako postane obveza ne prisila, kot instrument kontrole nad lastnim delom in knjigovodstvo časa za vsakega posameznika, za obračun časovnega salda.

Zaključek

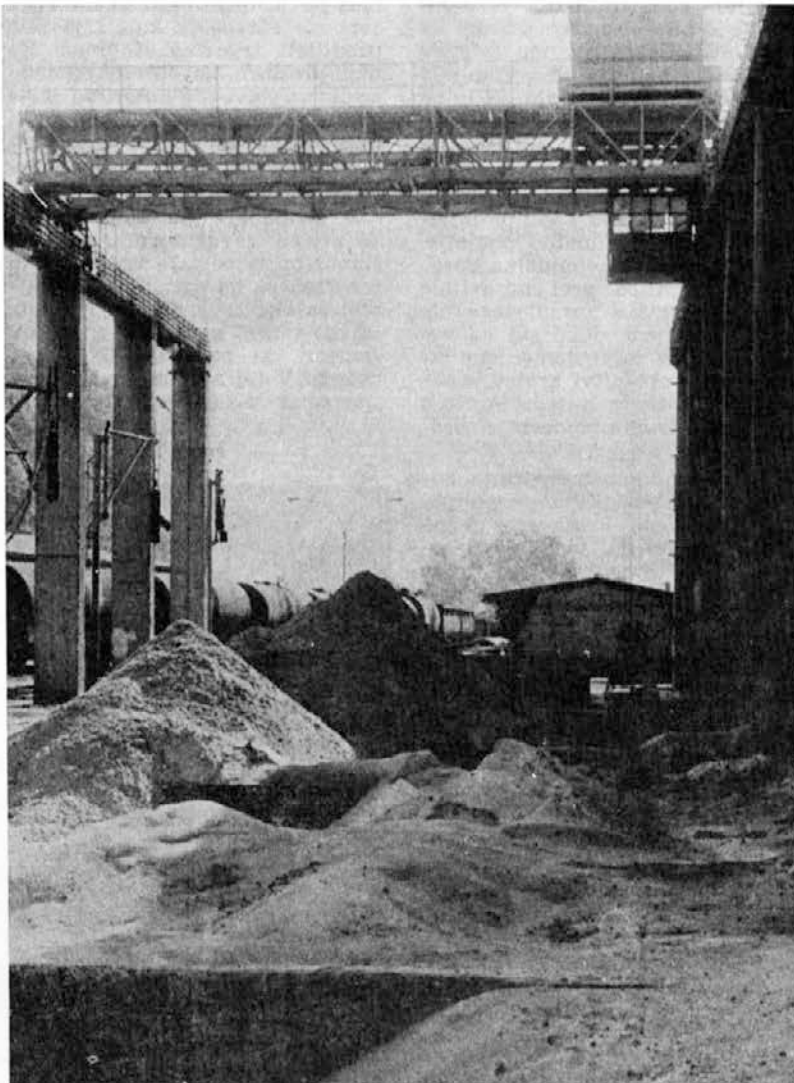
Spremenljivi delovni čas gotovo ni primeren za vsako delovno organizacijo, še manj za vsako delovno mesto, zato še enkrat poudarjam, da je treba pred uvajanjem novih oblik pretehtati vse prednosti in slabosti, jih po možnosti ovrednotiti ter se šele potem odločiti. Pri tem je treba informirati delavce ter jih tudi vključiti v oblikovanje novega sistema. Večina delavcev mora soglašati z uvedbo novega sistema. Sele če celoten kolektiv sodeluje, smo lahko prepričani v uspeh.

Uporabljena literatura:
Organizacija in kadri
E. Arh

Enakopravnost

Da bi dosegle popolno enakopravnost z moškimi, se morajo ženske nehati bati miši, morajo sodelovati na tekmovanjih v dviganju uteži in se morajo naučiti komponirati.

Silvio Prini



Razsuti tovor

ZA BOLJŠE DELO NEKATERIH ORGANOV SZDL

Pri občinski konferenci SZDL Ravne obstajajo sveti in koordinacijski odbori, in sicer svet za družbenoekonomske odnose, za vzgojo, izobraževanje, znanost ter štipendiranje, za zdravstvo in socialno politiko, za kmetijstvo in gozdarstvo, za telesno kulturo, za razvijanje revolucionarnih tradicij NOB in pomoč žrtvam imperialistične agresije, za družbeno aktivnost žena in svet za mednarodne odnose ter sodelovanje z manjšino. Koordinacijski odbori pa so: za ureničevanje ustave, za usmerjanje družbenopolitične aktivnosti, za ureničevanje ciljev družbenoekonomske politike, za spremljanje družbenih organizacij in društev, za boj proti alkoholizmu in narkomaniji, za kadrovska vprašanja, za SLO in družbeno samozaščito, za sodelovanje z zdenci, za varčevanje in odbor za celodnevno šolo. Vendar se nekateri sveti in odbori, kljub večkratnim opozorilom izvršnega odbora in predsedstva OK še do danes niso sestali.

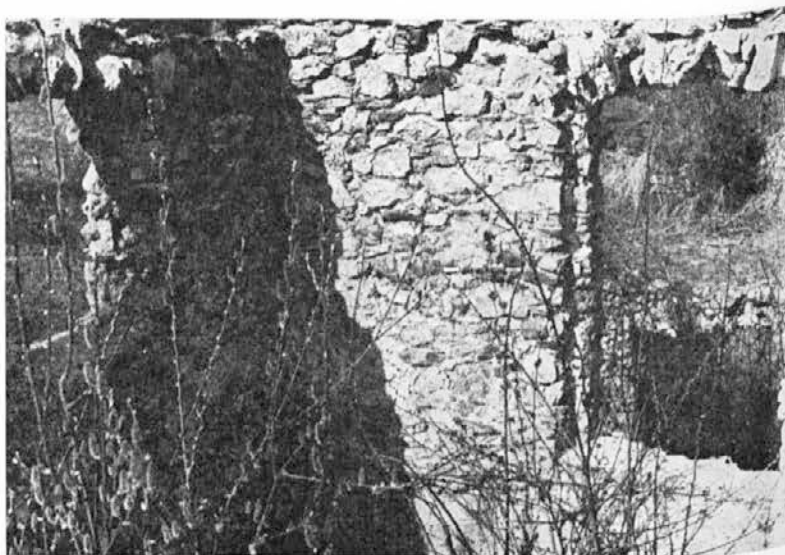
V veliki meri (tako je bilo ugotovljeno na zadnji seji predsedstva, obč. konference SZDL) je krivda za nedelo v nepravilni kadrovske zasledbi tistih,

ki vodijo te organe. Uspeh dela je v veliki meri odvisen prav od sposobnosti in delavolnosti posameznikov, ki vodijo svete in odbore. Nadalje je bilo ugotovljeno, da je še zmeraj veliko težav tudi zato, ker se baje tem organom ne priznava vloga koordinatorske politične aktivnosti z družbenopolitičnimi organizacijami, skupščino občine, SIS in krajevno skupnostjo na določenem območju. Obravnavajo jih bolj kot pomožne organe OK SZDL. Zato ni čudno, da imajo pri OK SZDL vselej težave, ko je treba kadrovati funkcionarje, ki naj bi vodili delo svetov in odborov.

Ugotovljeno je bilo tudi, da se ti organi ne obnavljajo, saj so delegati ostali kljub zadnjim volitvam isti.

Za vse pa te ugotovitve seveda ne veljajo, saj nekateri delujejo dokaj dobro. Redno imajo seje ter se odgovorno obnašajo do določenih nalog, ki jim jih nalagata predsedstvo OK SZDL in baza, iz katere prihajajo. Na zadnji seji predsedstva so izvolili še tri nove svete, in sicer: svet za informiranje, za kulturo in za družbenopolitično izobraževanje.

F. Rotar



Praznosta

sredstva za ureditev magistrata so že zbrana. Dela naj bi veljala okrog 414 milijonov din. »

»Kako pa potekajo gradnje s sredstvi krajevnega samoprispevka?«

»Iz obveznosti krajevnega samoprispevka so v tem času odprte postavke financiranja magistrata in parka, v zaključni fazi pa je še predvidena faza izgradnje mostu pri Kefrovem mlinu. Prav tako so tudi rezervirana sredstva za izgradnjo letnega bazena na Ravnah. Danes že lahko rečem, da je skoraj ves program gradenj s pomočjo sredstev krajevnega samoprispevka, ki smo si ga zadali pred štirimi leti, izpolnjen. S tem smo v veliki meri rešili na Ravnah vprašanje komunalnih ureditev, cest, avtobusnih postajališč itn. Mislim, da lahko na Ravnah res pokažemo, kaj se da narediti s pomočjo krajanov samih.«

»Slišati je bilo, da šola na Javorniku ne bo nared do roka. Kako je s tem v resnici? Precej nezadovoljstva je tudi med krajanji Kotelji, saj se tudi letos ni začel graditi otroški vrtec.«

»Gradbeni odbor za izgradnjo javniške šole, ki bo nosila ime Koroških jeklarjev, je usmeril vsa prizadevanja v to, da bo pričetek pouka v novi šoli že prvega oktobra. Na zadnji seji tega odbora je bil zavzet sklep, da se mora takoj pričeti z montažo šolskega pohištva v dokončanih učilnicah. Okolje šole bo urejeno etapno. Tudi to naj bi opravili do začetka oktobra. Nekaj pa je pri tem le treba reči: kljub temu da se bo razbremenila osnovna šola Prežihovega Voranca, naj nas to ne zavaja, da imamo sedaj glede šolskih prostorov na Ravnah rešene vse probleme. Vemo namreč, da bo del učencev kljub temu moral obiskovati pouk v stari šoli pri gasilskem domu. Mislim, da bi morali že sedaj razmišljati, da se v bližnji bodočnosti uredi prizidek k osnovni šoli Prežihovega Voranca. Šele takrat bi lahko stavbo pri gasilskem domu namenili glasbeni šoli.

Kar se tiče otroškega vrtea, pa naj povem, da imamo kljub dvema vrtcem na Ravnah veliko nepokritih potreb po tej vrsti vzgoje. Nujno bi potrebovali še en vrtec z oddelkom »jasli«, vendar bi le-ta reševal potrebe samih Raven. Prav pa bi bilo, da

bi bil vrtec tudi za naselje Janeče in Dobji dvor. Prav tako se velika potreba po vrtcu kaže iz dneva v dan v Kotljah. Res smo pri sestavljanju programa pred štirimi leti zapisali, da bomo del denarja namenili za izgradnjo vrtea v Kotljah. Za ta namen imamo danes rezerviranih 500.000 dinarjev. Da ne bi ostalo samo pri tem, smo že pred časom dobili od Marlesa ponudbo za postavitev montažnega vrtea, ki naj bi imel štiri igralnice s potrebnimi dodatnimi prostori. Da vse do danes še ni prišlo do realizacije tega programa, je vzrok v tem, da trenutno ne razpolagamo s tolikšnimi sredstvi, saj gre za okrog 3.260.000 din.«

F. Rotar

Tri »družbene«

Vsaka družba ima lopove, karšne si zasluži.

Albert Camus

V naši družbi je več gluhih, kakor bi kdo mislil — posebno kadar gre za obveznosti.

M. Ronner

Ce neka družba nima drugega skupnega vzora kot blaginjo, je na krhkih nogah.

Everard Green

ŠE CHURCHILL

Fotograf, ki je Churchilla prišel slikat ob rojstnem dnevu, je rekel:

»Upam, gospod, da vas bom lahko slikal tudi na stoti rojstni dan.«

Churchill ga je pazljivo pogledal in odvrnil:

»Zakaj pa ne, saj ste videti čili in zdravi.«

»Ko sem bil mlad,« je dejal Churchill, »je bilo moje pravilo, da žganih pijač nikdar ne pijem pred kosilom. Zdaj pa je moje pravilo, da tega ne počnem pred zajtrkom.«

Churchill je z zadovoljstvom rekel: »Iz alkohola sem izvlekel več kot alkohol iz mene.«

IZ NAŠIH KRAJEVNIH SKUPNOSTI:

Komunalno urejene Ravne

Kljub dopustniškemu razpoloženju je bilo ob našem obisku na KS Ravne dokaj živahno. Se najbolj se je v obilo dela vtapljala tovarišica Avgusta Dokl, ki je od maja letos tajnica KS.

Od naših zadnjih obiskov na krajevnih skupnostih v naši občini se je marsikaj spremenilo. V tem času je začelo z vso paro delovati novo komunalno podjetje. Prevzelo je vsa komunalna opravila, katera so prej opravljale KS. Vendar KS zaradi tega nimajo nič manj dela, saj so vse razpoložljive moči namenjene izključno izpopolnitvi krajevnih samouprave. Prav o tem in še o nekaterih drugih novicah je spregovorila tovarišica Doklova.

»Res se je z ustanovitvijo komunalnega podjetja marsikaj spremenilo na krajevnih skupnostih. Danes naj bi bila KS koordinator z vsemi SIS in družbenopolitičnimi organizacijami v kraju, da prenaša hotenja, ki jih imajo krajanji. Seveda pa bi morali biti tudi krajanji pri tem dokaj aktivni, da bodo želje in težave prihajale do nas pravočasno, saj jih je KS po svojih močeh tudi dolžna reševati!«

»Kaj je trenutno najbolj aktualno na KS?«

»Najprej smo si morali urediti samoupravne akte. Naša KS pa ima v tem času nalogo, da bo pomagala pri ustanavljanju KS v Kotljah. Vsi smo mislili, da bo ta KS ustanovljena že v tem letu, vendar je problem v tem, da je premalo denarja za izvedbo referendumov. Drugače pa so vsa naša prizadevanja usmerjena za ureditev naših Raven. Tako je za ureditev Prežihove ulice bilo treba najprej porušiti »ubožno«

hišo na Koroški cesti in na Trgu svobode stavbo, v kateri je bila pred leti trgovina Kovinar. Na tem prostoru naj bi se zgradila poslovna stavba, v kateri bo svoje prostore dobila tudi knjigarna Cankarjeve založbe. Prostor pri avtobusni postaji pa bo ostal nekaj časa nespremenjen.

V septembru pa nameravamo že pričeti z rušitvenimi deli na stavbi bivše postaje LM. Na tem prostoru se bo zgradila ena najbolj zaželenih zgradb na Ravnah, saj bo v njej magistrat s svojimi prostori, ki bodo služili za vso občino. V tej zgradbi pa bo prostor še za knjižnico s čitalnico in za mladinsko organizacijo. Vsa



Avgusta Dokl

Nekaj zanimivosti o proizvodnji surovega jekla

V sosednji Avstriji so imeli leta 1960 letno proizvodnjo 2 232 000 ton surovega železa v 10 plavžih. Poprečna letna proizvodnja na enoto je znašala torej 223 000 ton. Petnajst let kasneje, leta 1975, so v sedmih visokih pečeh proizvedli 3 056 000 ton pri poprečni letni proizvodnji 436 600 ton na enoto. Vse avstrijske visoke peči so imele leta 1975 koristno prostornino pod 1200 m³.

Druga sosedna — Italija, je imela leta 1960 letno proizvodnjo 2 683 000 ton surovega železa iz 13 plavžev, od tega je imelo 12 plavžev koristno prostornino pod 1200 m³ in ena peč med 1200 in 2000 m³. Poprečna letna proizvodnja na enoto je znašala 206 400 ton. Leta 1975 so imeli v Italiji letno proizvodnjo 11 350 000 ton iz 18 visokih pečev, od tega jih je ostalo s koristno prostornino pod 1200 m³ še 10, tri imajo prostornino med 1200 do 2000 m³, štiri med 2000 do 2800 m³ in ena 4552 m³. Poprečna letna proizvodnja na enoto je znašala 630 500 ton.

V Zahodni Nemčiji je bilo leta 1960 še 156 plavžev in od teh 152 s prostornino pod 1200 m³ ter samo 4 s prostornino med 1200 in 2000 m³. Pri letni proizvodnji 25 739 000 ton je bila poprečna proizvodnja na enoto 165 000 ton. Leta 1975 je bila letna proizvodnja 30 074 000 ton v vseh 82 plavžih. V petnajstih letih so ustavili 74 manjših pečev, nekaj so jih predelali, nekaj zgradili novih, tako da so imeli za proizvodnjo 30 milijonov ton samo še 60 pečev s prostornino pod 1200 m³, 17 s prostornino med 1200 in 2000 m³, štiri s prostornino med 2000 in 2800 ter eno z več kot 2800 m³. Poprečna letna proizvodnja na enoto je znašala 366 700 ton.

Zelo zanimiva za nas je tudi Francija, kjer so imeli še leta 1960 poprečno letno proizvodnjo na enoto vsega 96 200 ton. Imeli so 147 plavžev in med temi niti ena peč ni bila s prostornino nad 1200 m³. Letna proizvodnja je bila 14 145 000 ton.

Petnajst let kasneje so imeli letno proizvodnjo 17 921 000 ton s samo 80 plavži in od teh jih je ostalo s prostornino pod 1200 m³ le še 68. Leta 1975 so imeli na enoto poprečno letno proizvodnjo 224 000 ton. Zgradili so pa 11 plavžev s prostornino med 1200 in 2000 m³ in imajo eno največjih pečev v Evropi v Dunkirku s 4526 m³ prostornine.

V Franciji so imeli leta 1960 sorazmerno veliko malih plavžev, saj je bila poprečna letna proizvodnja na enoto pod 100 000 tonami. V primerjavi z Zahodno Nemčijo imajo še vedno poprečno nizko proizvodnost na enoto, ker je bilo število plavžev v proizvodnji samo za tri manjše od Nemčije, proizvodnja pa za nekaj več kot 12 milijonov ton.

Sorazmerno najradikalnejši poseg so napravili Belgijci. Leta 1960 so imeli 53 plavžev in od teh je imel samo eden koristno prostornino med 1200 do 2000 m³. Letna proizvodnja je znašala 6 520 000 ton ali 123 000 ton na enoto.

Leta 1975 so imeli samo 19 plavžev, proizvedli so 9 069 000 ton surovega železa ali poprečno 477 300 ton na enoto. Od 19 plavžev, jih ima 14 prostornino pod 1200 m³, preostalih pet pa do 1600 m³.

Tudi v Luxemburgu so v 15 letih dvignili letno proizvodnjo na enoto od 123 700 na 324 000 ton in nimajo nič več kot 12 visokih pečev od 30 enot, ki so jih imeli še leta 1960.

Angleži so imeli leta 1960 leta 110 plavžev in leta 1975 samo še 53. Sicer pa, kaj bi še našteval, v vseh navedenih državah so znižali število plavžev in povečali enote za doseg večje in cenejše proizvodnje. Med velikimi proizvajalci sta pa le dva, ki sta v 15 letih povečala število visokih pečev.

V ZSSR so imeli leta 1960 leta 120 plavžev in so povečali število na 136 enot, vendar so imeli leta 1960 leta 80 enot s koristno prostornino pod 1200 m³, leta 1975 pa le še 64. Poprečna letna proizvodnja na enoto se je skoraj podvojila od 389 300 ton na 757 100 ton. Japonci so povečali število enot od 34 na 51. Ukinili so pečev z manjšo prostornino od 1200 m³, oziroma od 30 takih pečev jih je ostalo samo še 9, in zvišali poprečno letno proizvodnjo na enoto od 349 900 ton na 1 703 500 ton ali skoraj za 5-krat.

Velikost visokih pečev seveda ni edini faktor, ki vpliva na proizvodnost in ekonomiko proizvodnje. Povsod je težnja, da obogatijo vsip in ne velja več načelo, da je treba prvenstveno izkoristiti lastno rudno bogastvo, ne glede na kvaliteto rude. Vsi teže za tem, da bi imeli v vsipu vsaj 55 % Fe. V Zahodni Nemčiji uporabljajo samo še 5 do 10 % domačih rud. Francozi uvažajo okoli 65 % rud in podobno je tudi drugje. Dobro pripravljen, bogat vsip je za dobro delo plavža zelo pomemben. Razen tega je vplivna temperatura vpihanega zraka, obogatitve s kisikom, vpihavanje goriva in še vrsta malo manj vplivnih faktorjev.

Prej navedeni podatki obravnavajo samo velikost visokih pečev, v resnici so pa v proizvodnih

podatkih zajeti rezultati vsega tehnološkega napredka 15 let.

Podatki o vplivu velikosti pečev na proizvodne stroške v Zahodni Nemčiji primerjani za plavže s premerom talilnika 3,9 m, 5,5 m, 6,5 m in 9,3 m kažejo, da stroški padajo od 3,9 do 9,3. Stroški pri 3,9 m so znašali 64 DM/t, pri 5,5 m pa celo 80 DM/t, kar je posledica drugih obratovalnih pogojev. Pri premeru ogrodja 9,3 m so bili 55 DM/t, pri japonski peči s 14 m premera ogrodja samo 35 DM/t.

Navedbe o ruskih in japonskih visokih pečeh so zanimive, vendar za nas neprimerljive. Nekateri podatki iz drugih držav so bolj blizu tudi našim, jugoslovanskim razmeram in ob teh se je vredno malo zamisliti.

Milan Marolt, dipl. inž.

MISLI FRANCA ŠETINCA

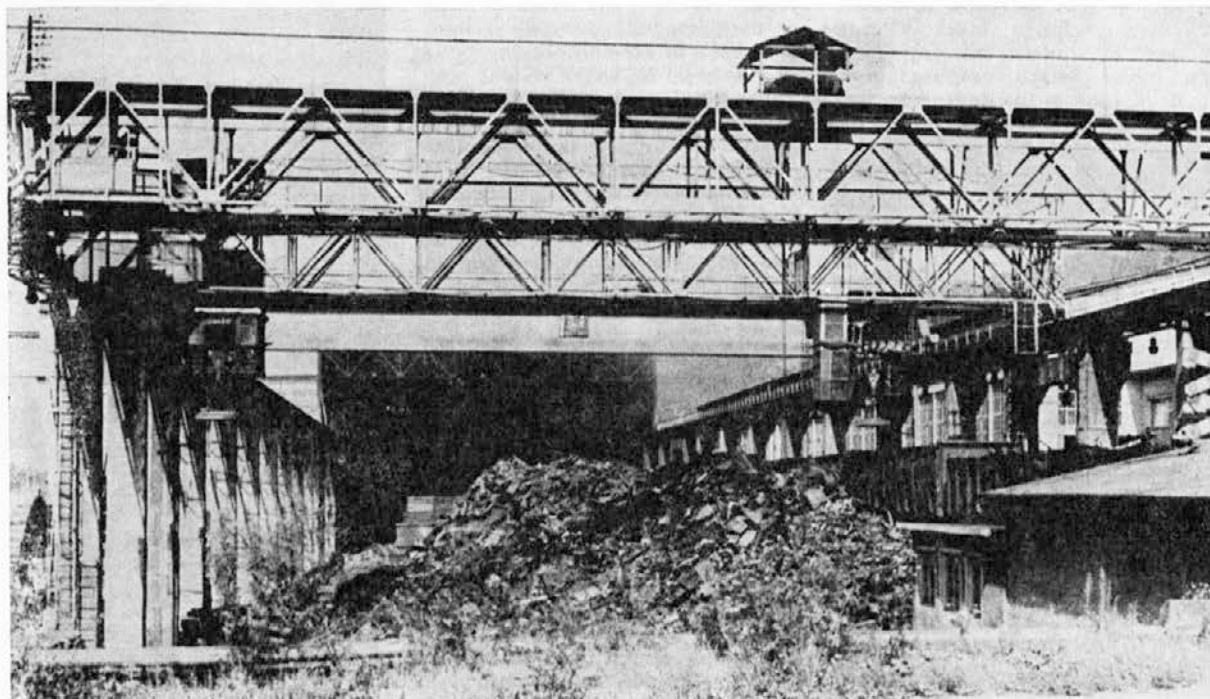
Zveza komunistov je zase ugotovila, da je v preteklosti dostikrat delovala preveč zunaj sistema. Zato je bila na kongresih kritična, in zakaj bi se potem nekateri mladinski funkcionarji jezili, če smo kritični tudi do slabosti v mladinski organizaciji? Zakaj ne bi smeli reči, da je zveza socialistične mladine tu in tam v krizi in da metode dela, kakršne ponekod uporabljajo, niso najboljše, saj z njimi ne najde prave poti do mladinskih množic.

Zlasti v mladinskih vodstvih se mora pokazati revolucionarnost, zato jih ne moremo izbirati po neki delegatski logiki. Z močjo prepričanja moramo mlade ljudi pripraviti, da bodo izbrali najboljše; ne tistega, ki zna le govoriti, ampak tistega, ki res razume njihove probleme in je sposoben, da jih pojasni v mladinski konferenci, konferenci mladih delavcev in drugod ter organizira tudi akcijo za njihovo reševanje.

Zveza socialistične mladine mora najti svoje mesto v socialistični zvezi. V njej lahko mladi vzpostavi neposredne zveze s starejšo generacijo, delavci z inteligenco, s kmeti itd. Socialistična zveza je najširša organizacija, kjer lahko usklajujemo svoje akcije in organiziramo tudi skupno akcijo.

Zveza komunistov je manjšina in kot manjšina sredi večine je avantgarda. Ni torej treba, da hitimo s povečanjem števila članov zveze komunistov, kajti videti moramo predvsem kvaliteto. Vsak je lahko pošten državljani, občan, član socialistične zveze, član zveze socialistične mladine, toda član ZK je lahko le tedaj, če ima kvaliteto, kot so: revolucionarnost, višja zavest, večja odgovornost, kritičen odnos. To naj bo merilo tudi za mladega člana ZK.

Zakaj bi zveza socialistične mladine morala zbirati mlade v sejnihi



Da bi ga bilo zmeraj dovolj



Poglej me, Miška!

dvoranah? Mar ni bolje, da gre tja, kjer se mladina sestaja, v športnih, pevskih, jarmarskih, radioamaterskih in drugih društvih? Ne gre za to, da društva in družbene organizacije spolitiziramo in ustvarjamo nekakšne posredne strukture, ampak da postane ta dejavnost še kvalitetnejša.

Zal je še dosti vodilnih poslovnih struktur, ki začno sleherni se-stanek s statistiko, bilancami itd., torej v dokaj nerazumljivem jeziku, s katerim ne morejo nikogar motivirati.

Na delovnem mestu, v življenjskem okolju se odraža vsa naša ideologija in vsa naša politika. Če se ne odraža tu, potem to ni prava politika in ne prava ideologija. Kaj pa je ideologija drugega — če poenostavim — kot zbrane, povezane ideje ljudi? Ideologija se torej gradi na konkretnih dejstvih.

Naša perspektiva je v tem, da se zna vsak človek dvigniti nad osebni interes, nad interes poklica, dohodka itd. v širšo družbeno problematiko; da zna svojo individualnost, svojo svobodo tudi socializirati. Potrditev svoje človečnosti mora videti tudi v sreči drugega in ne zgolj v svojem ugodju. Revolucionarno delo ima zato posebne vrste nagrade in je družbeno koristno ter na sedanji stopnji razvoja nujno potrebno. Lahko sicer presežemo profesionalizacijo, toda še dolgo ne bomo odpravili potrebe po tem, da imamo aktiviste.

(Delo, sobotna priloga, 1. 7. 1978)

danes takšna! Celo vsak izdelek, pa naj bo še tako majhen in neznamen, je najprej zamišljen v glavah ljudi, če citiramo Marxa, šele potem ga lahko izdelamo. Da ima milijone ljudi delo, ko izdeluje orožje, je moral nekdo izumiti smodnik, izumi so pa v večini primerov teorije, dolgo in garaško umsko delo, le v nekaj primerih pride do slučajnega odkritja.

Seveda pa moramo reči, da se teoretik od teoretika močno razlikuje, prav tako praktik od praktika. Nekdo lahko še tako »učeno« govori, a končni rezultat ni niti najmanj jasen, in drugi lahko »izhaja iz prakse«, pa bo vseeno zgrešil mimo cilja. Sploh pa so vprašljivi tisti, ki hočejo o nečem teoretizirati, in svoja teoretična »izvajanja« podkrepijo s frazo: praksa bo pokazala. Tako govori tisti, ki še nima dovolj izkušenj (prakse) ali pa svoje teorije ni gradil na praksi (izkušnjah), pa tudi ni prepričan in ne verjame v dober rezultat, ker vidi te in one pomanjkljivosti, ki bi jih moral že teoretično odpraviti. Kolomb bi bil lahko rekel, ko se je napotil odkrivat Ameriko, da bo praksa pokazala, da se ni motil,

toda on je Ameriko slučajno odkril, namenjen pa je bil na Vzhod, ki ga nikoli ni dosegel! Da je stopil človek na Luno pa je moralo biti vse že v teoriji točno določeno, da bo »praksa« res stopinja človeka na Luno in povratek nazaj. (Mimogrede, kaj bi bilo, če bi namesto na Luno, zaneslo vesoljsko ladjo na kak drug planet?)

Se bi lahko naštevali primere in razpravljali o teoriji in praksi, a smo že v naštetih primerih videli, da je teorija zelo pomembna in je ne moremo kar »od oka« zametovati. Prav tako je veliko odvisno od dobrega teoretika, od tistega, ki si stvari zamisli, da jih lahko drugi realizirajo. Smešen bi bil tisti praktik, ki bi danes odkrival smodnik, medtem ko teoretiki že predvidevajo druge atomske energije.

Za konec pa še tole v podkrepitev in v razmislek: v ljubljanskem Litostroju imajo »tozd teoretikov«, a praksa je takšna, da imajo za izdelke le eno tujo licenco, ostale licence in patenti pa so delo lastnih strokovnjakov...

mg

Teoretik in praktik

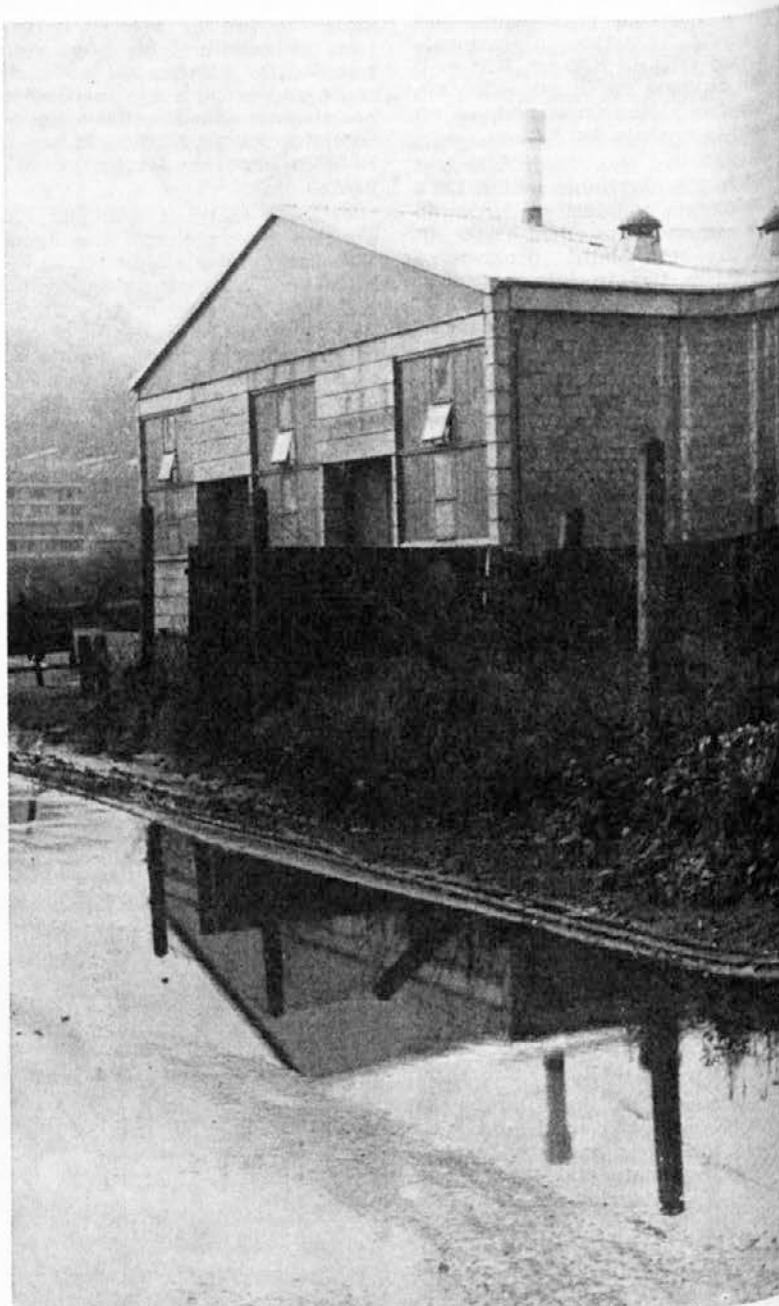
Že večkrat sem slišal ob raznih priložnostih nekaj krilatic, ki se nanašajo na teorijo in prakso ali bolje rečeno na teoretika in praktika. V laičnem pomenu pripisujejo ljudje pojem praktik tistemu, ki nima šol, ampak je drugače iznajdljiv, teoretik pa naj bi bil tisti, ki je pravkar končal šolo in se zaposlil. Zaradi tega ločevanja so tudi že kar pogovori: teoretik lahko vse (veliko) vè, a v praksi je zanič; on se je veliko naučil, a tisti drugi, ki nima šol, ga praktično prekaša, in še: praksa bo pokazala. Kot že rečeno so te krilatice zelo pogoste v našem laičnem izražanju na sestankih, v pogovorih o delu itn., prinesejo pa lahko veliko nesporazumov, podcenjevanja (žalitev), kar ima za posledico, da lahko tavamo v poprečnosti in jalovosti, zato pa v manjši uspešnosti in v nizkih delovnih rezultatih.

Nekaj je ob ločevanju (povezovanju) teorije s prakso že res, kar so Rimljani strnili v pregovor: teorija brez prakse je kot kolo brez akse. A tudi narobe je res: lahko imamo tisoč osi (prakse), a ne moremo niti samokolnice napraviti, če nimamo kolesa (teorije). Vidimo torej, da sta si teorija in praksa v veliki soodvisnosti, in da je na svetu že tako, da bo najbrž oboje potrebno. Zato tu ne bomo utemeljevali, kaj je bolj potrebno ali več vredno, ampak poskusimo analizirati ali razčleniti eno in drugo.

Kot smo že rekli, večkrat povsujemo ali zaničujemo ali teoretika ali praktika. Žal večkrat na rovaš prvega: nabasan je s teorijami, a v praksi je zanič. Da pride do takšne laične ocene, je več vzrokov. Eden je prav gotovo

v tem, da teoretika ne razumemo, bodisi zato, ker se izraža v preučnem jeziku, kot pravimo, največkrat pa zato, ker sami nismo dorasli stvari, pa vsako teoretiziranje že vnaprej izključujemo. Toda teorije ne kaže kar vnaprej (a priori) zaničevati. Poglejmo primere. Krištof Kolumb ne bi bil nikoli odkril Amerike praktično, če ne bi bil verjel, da je za morjem konec sveta! Einstein ne bi bil oče atomske bombe, če ne bi bil prej vse teoretično izumil. Človek ne bi bil nikoli stopil na Luno, če ne bi bil prej vse do potankosti predvidel: od želje spoznati vesolje, do vseh izračunov! To, da je imela raketa to ali ono obliko, da se je gibala po tej in ne po oni poti, da je imela po startu to in ne ono kozmično hitrost, da se je morala vrniti pod točno določenim kotom, vse to so bile prej »čiste teorije«! Delo desetisočev teoretikov od Kopernika in Galileja do von Brauna! Dokler ni bilo teorije o kozmični hitrosti in o vseh drugih tisočeri »zakonih«, ne bi stopilo v vesolje tisoč praktikov!

Tudi druga odkritja so bila najprej teoretična. Kar otipljive primere, kako velika je prej teorija, da pripelje do praktičnega odkritja, imamo v astronomiji. Ko še ni bil odkrit planet Neptun, so astronomi že izračunali lego neznanega planeta (Leverrier in Adams). Šele po njunih izračunih so planet Neptun leta 1846 res izsledili. Končno lahko zapišemo, da je bil tudi marksizem najprej teorija, pa samoupravljanje prav tako, kar živimo in prakticiramo danes. Teoretik je bil najprej potreben, da je lahko naša praksa



Zrcalo

S KNJIŽNE POLICE

DOMAČA DELA

Antologija svetovne književnosti II., Od renesanse do romantike, DZS, Lj., 442 str. 350 din.

Druga knjiga sega s svojim izborom slovnstvenih besedil od začetka evropske renesanse v 14. stoletju do konca evropske romantike sredi 19. stol. Besedila je izbral Janko Kos, in sicer z dveh vidikov: z literarnokritičnega in literarnozgodovinskega, to pa zato, da bi bralec dobil pregled nad dogajanjem v evropski literaturi.

Anton Ingolič, Pretrgana naveza, roman, MK, Lj., 240 str. 162 din.

Številni bralci, zlasti tisti, ki so se zapisali goram, bodo gotovo veseli nove in nekoliko predelane izdaje romana. Avtor se opira na resnične dogodke, vsebina pa zadeva eno naših najhujših alpinističnih nesreč.

Rudi Seligo, Lepa Vida, Carovnica iz Zgornje Davče, dramski besedili, MK, Lj., 156 str. 240 din.



Zvedave očke

Seligo v svojem pisanju slika človeka, ki želi izven svojega sistema. Njegovi liki so predvsem ženske. Slovenska literatura menda ne pozna pisatelja, ki bi tako zaupal ženski, ki bi ji dal glavno besedo, kakor jo je dal Seligo tudi v pričujočih besedilih.

Albin Igličar, Pravni sistem in družbeni interesi, priročnik, PK, Lj., 392 str. 250 din.

Knjiga je v prvi vrsti namenjena študentom politologije, zanimiva pa utegne biti tudi za vse tiste družboslovce, zlasti sociologe in pravnike, ki jih zanima razmerje med družbo in pravom ter

PREVOD

proces nastajanja pravnih aktov državnega in samoupravnega prava.

Axel Munthe, San Michele, avtobiografija, DZS, Lj., 358 str. 220 din.

V knjigi poroča avtor o svoji zdravniški dejavnosti v Franciji in Italiji, predvsem pa je v njej polno razmišljanj in sočutnega doživljanja ob človeških nesrečah in trpljenju. Humor se prepleta z najmračnejšo tragiko in z groznimi slikami bolezni. To izredno bogato delo spada med klasična memoarska dela.

Raymond Queneau, Cica v metroju, roman, MK, Lj., 206 str. 158 din.

Pisatelj sodi med najbolj zanimive in samosvoje predstavnike sodobne francoske književnosti. Roman, ki smo ga dobili v odličnem prevodu Aleša Bergerja, združuje največ značilnosti pisatelja, ki se v delu ukvarja s problematičnostjo pravilno pisanega in lepo govorjenega francoskega jezika, seveda na način, ki bralca pritegne.

Camille Gilles, 400.000 dolarjev za umor Kennedyja v Parizu, pričevanje, ZB, Lj., 216 str. 160 din.

Delo je zasnovano kot pričevanje bivšega legionarja in oasovca Jose Luisa Romera, ki je leta 1961 sprejel ponudbo agentov CIA, da umori predsednika ZDA J. Kennedyja, ko bo ta obiskal Pariz. Romero ni ubil Kennedyja. Tik pred odločilnim dejanjem je zasumil, da ga bodo tisti, ki so ga najeli, po opravljeni nalogi umorili.

(Po Knjigi 78)

PLESI IN PESMI V ŠENTANELU

Za dvaindvajseti julij bi se morali mladi šentanelski folkloristi prvič predstaviti, pa se žal niso mogli, ker jim je nesreča preprečila, da bi pokazali, kaj so se naučili in kaj znajo. Zato pa so nam tokrat, v nedeljo 20. avgusta, skupaj s Šentanelskimi pavri zaplesali in zapeli. Kakšnih petdeset, šestdeset Šentanelčanov jih je prišlo gledat in poslušat v Riflino dvorano, ki je kar primerna za takšne prireditve.

Mitja Šipek, ki sicer vodi pavre, je spregovoril in napovedal, da so se mladi iz Šentanela zbrali in pričeli pred sedmimi meseci vaditi belokranjske in druge plesse. Sedaj lahko ponudimo turistom tudi to kulturno obliko. To je nova oblika kulturnega dela nas Šentanelčanov, je zaključil Mitja, potem pa je dal intonacijo pavrom, ki so odpeli nekaj koroških ljudskih pesmi, kakor to le oni znajo.

Zatem so folkloristi prvič zaplesali in se predstavili: Lepa Anka kolo vodi, in druge, predvsem belokranjske plesse, kakor jih je naučil Sušnikov Janko s Holmeca. Bilo je lepo doživeti; ne le turistična prireditev, temveč kulturna obogatitev za Šentanel.

Ko želimo mladim šentanelskim folkloristom še veliko uspeha in jim čestitamo za prvi nastop, si na tihem zaželimo tudi, da bi v svoj program vključili predvsem



Spet v šoli

koroško folkloro. Tako kot znajo pavri ohranjati tradicijo koroške pesmi, naj bi tudi mladi folkloristi posnemali njihov zgled, seveda v koroških ljudskih plesih in v koroški noši...

Mg



PRILožNOSTNA POŠTNA ZNAMKA — 200-LETNICA PRVEGA VZPONA NA TRIGLAV

Ob proslavi 200-letnice prvega vzpona na Triglav izdaja skupnost jugoslovanskih PTT priložnostno pošto znamko za 2.00 dinarja.

26. avgusta je poteklo 200 let od prvega vzpona na Triglav. Ta dogodek predstavlja za vse Slovence in Jugoslovane izredno športno dejanje, ker so bili tiste čase pogoji za vzpon povsem drugačni kot danes, ko vodi na Triglav urejena in zavarovana steza. Prvi vzpon na Triglav pomeni rojstvo slovenskega in jugoslovanskega planinstva, ki šteje med najstarejše v Evropi. Triglav je zapisan v našo zgodovino. Med NOB je bil simbol narodnoosvobodilnega boja, danes pa je značilna njegova silhueta v grbu SR Slovenije.

S severno triglavsko steno so povezani tudi začetki jugoslovanskega alpinizma. Stena je po višini druga v vzhodnih Alpah, po lepoti pa verjetno prva.

Na znamki je prikazan Triglav — severna stena. Likovna rešitev je del akademskega slikarja iz Beograda Dušana Lučića. Znamke so bile natisnjene v nemški tiskarni »VEB Deutsche Wertpapierdruckerei«, Leipzig, DDR v tehniki večbarvnega tiska v polah po 9. V prodajo so prišle 26. avgusta 1978. Istega dne je dal biro za poštne znamke in tisk v prodajo priložnostni ovitek za 2.00 dinarja oziroma ovitek prvega dne (FDC) za 4,50 dinarja.

ZANIMIVOST

Ljubitelji prave filatelije kažejo zadnje čase vse večje zanimalo

nje za navadna pisma oziroma kuverte, ki so prepotovale svojo pot pravilno frankirane in po možnosti lepo žigosane. Seveda je pri tem še bolj iskana kuverta, ki je frankirana na način, ki privlači filatelistično pozornost. Čim bolj so pisma stara, tem bolj so zanimiva, čim bolj so filatelistično pisana, tem bolj so atraktivna. Posebno so cenjene mešane frankature. Te so še posebej privlačne za novo generacijo pravih filatelistov. Če so pomešane franko znamke s porto znamkami, to pomeni, da pošiljatelj ni dovolj frankiral pisma oziroma ni plačal zadostne poštnine. Če pa so porto znamke še iz druge države, je to posebna poslastica. Celo pisma z oznako T imajo svojo posebno vrednost. Če pa se še dogodi, da je v državi prejemnika dodatna poštnina plačana v napačnem znesku ali če z vsemi opomini pošte, ki pismo pošilja, ni plačana. Tedaj postane celo loterijski zadetek.

Dokaz, v kakšni meri je običajno pismo z interesantno frankaturo osvojilo filatelistični teren, je že v tem, da so neka notiranja takšnega materiala v najnovejših katalogih Michel — to je specialni katalog — kakor tudi v katalogih Zumstein.

Ali je to povratek na pozicije stare filatelije ali pa nekaj novega?



Rožice bom trgala

NESREČE PRI DELU V JULIJU IN AVGUSTU

Štefan Strmšek, TOZD jeklar — pri metanju dodatkov v elektro obločno peč mu je brizgnilo tekoče jeklo v oko.

Vili Naglič, TOZD jeklar — pri zapenjanju kokile ga je žerjavna veriga stisnila za levo roko ter mu poškodovala kazalec.

Alojz Grile, TOZD jeklolivarna — pri razkladanju peči mu je spodrsnilo ter je padel s peči, pri tem pa si je poškodoval desno nogo.

Pavel Kotnik, TOZD valjarna — pri žigosanju etiket si je poškodoval palec leve roke.

Jože Apat, TOZD jeklar — pri čiščenju žerjava je dobil tujek v oko.

Ludvik Kajnik, TOZD jeklolivarna — na poti od svojega delovnega mesta k sosednjemu, kjer je nameraval dobiti elektrode, mu je sodelavec nenamoma vrgel ulitek na desno nogo.

Slavko Hribernik, TOZD jeklar — pri sestavljanju kokil se je z ročnim kladivom udaril po nartu desne roke.

Stjepan Šošarič, TOZD jeklar — pri direktnem litju tekočega jekla iz ponovce mu je pri premiku ponovce vzvod stisnil desno roko ob nosilni steber konstrukcije.

Stanko Časar, TOZD jeklolivarna — pri vlišanju tekočega jekla v maske mu je jeklo brizgnilo pod zaščitnimi očali v oko.

Jože Krivec, TOZD strojno gradbeno vzdrževanje — pri odtegotovanju matic na stiskalnici s pomočjo matičnega ključa mu je ta zdrsnil in ga udaril po desni strani prsnega koša.

Jože Obretan, TOZD komercijala — med vzvratnim premika-

njem viličarja ga je stisnilo za palec leve noge.

Alojz Rožen, TOZD strojno gradbeno vzdrževanje — pri razrezu vezne plošče na krožni žagi je prišlo do povratnega udarca, pri čemer je dobil udarec v levo roko.

Anton Salčnik, TOZD energija — pri odstranjevanju prazne plastične posode za milo mu je zdrsnilo, pri čemer si je na ostrem robu plastične posode poškodoval dlan desne roke.

Zoran Mlinar, TOZD strojno gradbeno vzdrževanje — pri vijačenju vijaka na stebru parnega kladiva je z nogo stopil na šaboto, zaradi česar je premaknil zagozdo in mu je ta padla na nart desne noge.

Štefan Repas, TOZD strojno gradbeno vzdrževanje — pri čelnem struženju obroča mu je zaradi vibracij strugarskega noža obroč zbil iz vpenjalne glave v obraz, pri čemer je dobil vrezni no nad levim očesom.

Anton Škalič, TOZD priprava proizvodnje — med izvlačenjem spremnice iz pločevinastega zaboja so se obdelovanci porušili in mu pri tem poškodovali palec leve roke.

Franc Berložnik, TOZD strojno gradbeno vzdrževanje — med kovanjem odkopnih sekačev na vzmetnem kladivu mu je matrico izbil iz rok, pri čemer ga je ta udarila po prstu.

Dragica Teslić, TOZD družbeni standard — med čiščenjem prostorov v samskem domu je na stopnicah padla in si poškodovala hrbtenico.

Stanko Budja, TOZD vzmetar — pri montaži vzmeti se je na ostrem robu vzmetnega lista urezal v mezinac desne roke.

Valentin Bastl, TOZD kalilnica — pri kontroli gorilnika na napravi za površinsko kaljenje mu je zdrsnilo in je z desno roko udaril po pločevinastem zaboju ter si poškodoval nart.

Feliks Kotnik, TOZD industrijski noži — pri čiščenju obdelovanca se je na industrijskem nožu urezal v sredinec desne roke.

Irena Koren, TOZD rezalno orodje — pri vpenjanju obdelovanca se je zlomil vijak, zaradi česar je zdrsnil ročaj. Pri tem si je poškodovala palec desne roke.

Ivan Ploder, TOZD rezalno orodje — ko je pomagal skladiščniku vstaviti pipo v sod, mu je olje brizgnilo v obraz in oči.

Marija Hafner, TOZD rezalno orodje — pri posnemanju pil ji je padel tujek v oko.

Ivan Hribernik, TOZD jeklovlek — pri rezanju valjanih palic na torni žagi mu je palica poškodovala kazalec in sredinec leve roke.

Kac Franc II., TOZD jeklolivarna — pri izsekovanju ulitkov se mu je eden skotalil na desno roko ter mu poškodoval mezinac.

Martin Jezernik, TOZD jeklar — pri litju šarže ter dodajanju lunke praška mu je tekoče jeklo brizgnilo po obrazu.

Franc Kvasnik, TOZD jeklar — pri čiščenju prebodne odprtine mu je zdrsnil železni drog, pri čemer si je ob robu ograje poškodoval mezinac desne roke.

Beno Fink, TOZD jeklolivarna — pri vpenjanju obdelovanca v vpenjalno glavo stružnice mu je ta zdrsnil iz rok, pri čemer si je poškodoval desno ramo.

Jože Petrič, TOZD jeklar — pri čiščenju ponovce ga je žerjavna veriga udarila po obrazu.

Jože Kene, TOZD valjarna — pri raztegovanju matrice na valjarskem ogrodju si je poškodoval palec leve roke.

Anton Mori, TOZD kovačnica — pri brušenju utopnih odkovkov na stabilnem brusilnem stroju si je ob vrteči se brusilni plošči obrusil kazalec desne roke.

Maks Mohorko, TOZD jeklolivarna — pri razlaganju ulitkov na žarilni peči ga je eden stisnil za desno roko ter mu poškodoval kazalec.

Konrad Herman, TOZD jeklolivarna — pri potiskanju tirnega voza, naloženega z ulitki, se mu je ulitek skotalil na levo roko in mu poškodoval mezinac.

Stjepan Cvetkovič, TOZD valjarna — pri zapenjanju veza vročih gredic s pomočjo žerjavne verige se mu je gredica skotalila na zapestje desne roke.

Velimir Ristič, TOZD valjarna — pri obračanju gredice na brusilnem stroju centromaskin mu je padel ključ za obračanje gredic na tla, pri tem pa je sodelavec vključil stroj ter mu je odbojnik mize poškodoval gleženj desne noge.

Ivan Lesjak, TOZD jeklar — pri litju šarže mu je tekoče jeklo brizgnilo iz oči v oko.

Alfred Lešnik, TOZD kovačnica — pri peskanju kovanih osov in mu

je ena padla na desno roko ter mu poškodovala prstanec in mezinac.

Danilo Čurč, TOZD strojno gradbeno vzdrževanje — med popravljanjem žerjava mu je pri sestopu z žerjavne lestve zdrsnilo, pri čemer si je zvinil gleženj leve noge.

Franc Herman, TOZD raziskave in razvoj — pri kovanju kovaškega vzorca — probe so klešče popustile, zaradi česar mu je probalo izbil iz kovaških jeder in mu pri tem poškodovala palec na levi nogi.

Ivan Ranc, TOZD priprava proizvodnje — pri razrezu vzmetnih listov na strojnih škarijah ga je stisnilo za palec desne roke.

Franc Kotnik IX., TOZD industrijski noži — pri ravnanju nožev na stiskalnici se je eden obrnil in ga stisnil za prstanec desne roke.

Ivan Mesarič, TOZD industrijski noži — pri pripravljanju nožev za šaržiranje se je eden prevrnil in ga stisnil za prstanec desne roke.

Franc Pšeničnik II., TOZD vzmetarna — pri nabijanju puš v vzmet mu je puša zdrsnila, pri tem pa se je s kladivom udaril po sredincu leve roke.

Avugst Vrhovnik, TOZD pnevmatični stroji — pri brušenju sekačev mu je eden zdrsnil in si je pri tem obrusil mezinac leve roke.

Ivan Vogel, TOZD rezalno orodje — pri pripravi stroja za delo je s kladivom zadell v jekleni nosilec premičnega voza, pri čemer je dobil tujek v kazalec desne roke.

Mirko Šapek, TOZD stroji in deli — pri montaži rezkalne glave se je udaril s kladivom po palcu leve roke.

ZAHVALA

Ob izgubi našega moža in očeta **Osvolda Breznika** se iskreno zahvaljujemo vsem sorodnikom, sosedom in skupini industrijskih zidarjev za darovane vence in cvetje. Posebna hvala pihalnemu orkestru in g. župniku za lepe poslovilne besede. Hvala vsem, ki so se ga spomnili in ga spremljali na zadnji poti.

Zalujochi: žena Micka, hčerke Mici, Urška in Lojzka z družinami.

ZAHVALA

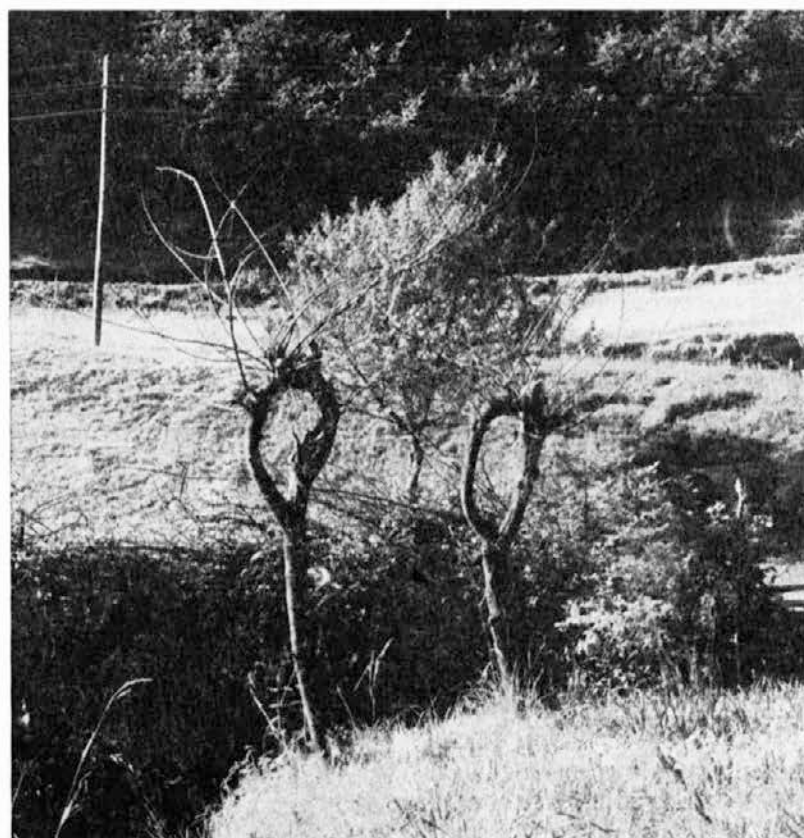
Ob boleči izgubi naše drage mame **Marte Petrač** se iskreno zahvaljujemo za darovane vence in vso pomoč.

Zalujochi: hčerke Mojca, Jožica, Mira, Hana, Angelca in Silva z družinami.

ZAHVALA

Ob smrti najine drage mame **Angele Najdanović** se iskreno zahvaljujemo vsem sodelavcem, sosedom, prijateljem in znancom za darovano cvetje ter izrečeno sožalje.

Marjana in Vinko Krevh z družino.



Igra narave

REKREACIJA IN ŠPORT

»ŠPORT ZDRUŽUJE MLADE«

Od 22. do 24. septembra bo na Ravnah velika mednarodna prireditel z imenom »šport združuje mlade« — Ravne na Koroškem 1978. Organizator — telesno-kulturna skupnost občine Ravne — računa, da se je bo udeležilo okoli 300 osnovnošolskih otrok iz Avstrije, Zahodne Nemčije, Italije, Švice, Francije, Madžarske in Češkoslovaške. Ti bodo s šolarji iz Murske Sobote in Raven (morda še iz Velenja in Beograda) tekmovali v atletiki, plavanju in namiznem tenisu.

način za medsebojno spoznavanje, za pridobivanje prijateljev sebi, naši državi in družbi.

Prepričani smo, da bomo dobri gostitelji. Čeprav rok za sprejem prijav (namreč kdo in koliko mladih gostov je pripravljen sprejeti za dve noči pa na dva zajtrka in dve večerji) poteče danes, je tudi še prve dni prihodnjega tedna čas, da vprašate na TKS, ali še potrebujejo kakšnega gostitelja.

In še nekaj: najdimo toliko časa pa pojdimo si ogledat nastop našega malega gosta ter navijajmo zanj in veselimo se z

ŠAH

V okviru prireditve 23. koroškega turističnega tedna je bil 14. 8. 1978 šahovski dvoboj med Črno in Mozirjem, in sicer prek radia. To je bila uspešna manifestacija prizadevnih šahistov in radioamaterjev iz obeh krajev, ki si jo je pred hotelom Planika na demonstracijskih šahovnicah ogledala množica ljudi.

Dvoboj je bil odigran na štirih deskah. Vsi Črnjani so izbrali črne figure, da bi tako resnično branili barvo in ime svojega kraja. V skoraj petih urah se je dvoboj končal neodločeno. Te oblike medsebojnega sporočanja potez niso mogli motiti niti razni medklici, vprašanja in pogovori drugih nepovabljenih tujih radiistov, katere je verjetno zelo zanimalo, kaj vse to pomeni. Povedati je treba, da so bila sporočila šifrirana in je bilo čutiti pri poslušalcih strah pred neznanim.

Šahu je torej tehnika vse bolj naklonjena. Medtem ko se vo-deči vele mojstri pri analizi šahovskih pozicij vse bolj poslužujejo računalniške tehnike, so Črnjani odigrali dvoboj prek radia. Neki šalivec je menil, da zato, ker v Črno šahisti iz drugih krajev neradi pridejo. Temu, da se skoraj ni čuditi, saj je celo kljub turističnemu prazniku cesta z Raven v Črno zaradi obnovitvenih del na posameznih odsekih komaj prevozna.

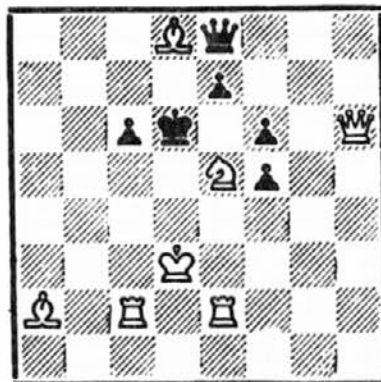
Da bi šala ostala le šala in da le ni vse tako črno, naj povem, da so naslednji petek, dne 18. avgusta, Črnjani organizirali štirilčlanski ekipni hitropotezni turnir, ki se ga je udeležilo kar 10 ekip iz koroške regije. Končni vrstni red je bil naslednji:

Dravograd I, 31, Carina Dravograd 29, Bridge klub Slovenj Gradec 23,5, Rudar Mežica 21,5, Dravograd II in Lesna Slovenj Gradec 18,5, Tovarna meril Slovenj Gradec 16,5, Črna I. 8, Črna II. in Črna III. 6,5 točke.

Jože Jesenek

Problem št. 5 — W. Rice 1913

Mat v dveh potezah



Beli: Kd3, Dh6, Tc2, Te2, La2, Ld8, Se5 (7)

Črni: Kd6, De8, c6, e7, f5, f6 (6)
Rešitev problema št. 3. — L. Kubel 1910: Se3!

NA SERVISU

Starejši možakar pred servisno delavnico ogovori mlajšega možkega:

»Vam so pa hitro spravili avto v red, kaj?«

»Podmazal sem, podmazal, oča,« odgovori oholo mlajši.

»Viš ga no, jaz pa sem dal njim podmazati, pa še sedaj niso gotovi!«

TISKARSKI ŠKRATI

teroristične agencije — seveda: turistične

nerodna zaščita — seveda: narodna

dogodek — seveda: dohodek

IZREKI

Bodi ljubezniv, da bi bil ljubljen!

Latinski izrek

Kralj je sijajno plačan model za znamke.

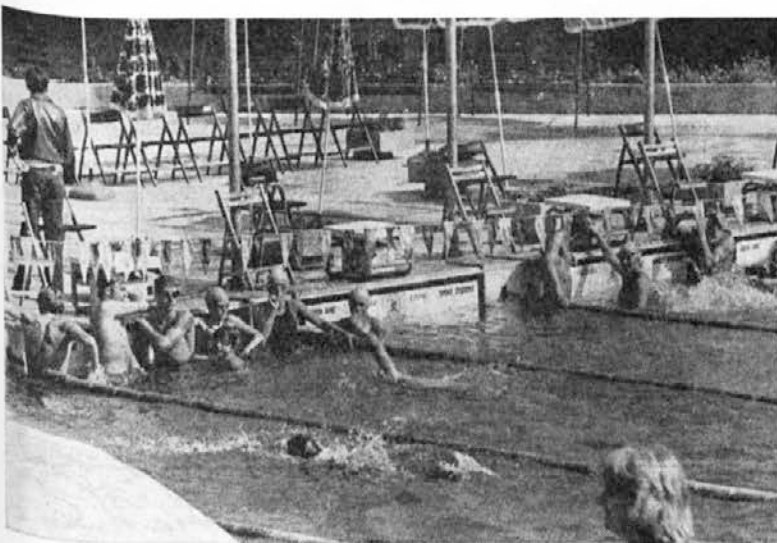
Hebbel

Kozmetika je nauk o kozmosu ženske.

Kraus

Bolezni so vljudnostni obiski smrti.

Kudszus



Ogrevanje

Spored je naslednji:

V atletiki tekmujejo ekipe po 10 deklet in 10 fantov v tekih na 100 m, 1000 m (dekleta 600 m), štafeti 4 x 100 m, skoku v daljavo in višino ter v suvanju krogle.

Pri plavanju štejejo ekipe po 8 fantov in 8 deklet, tekmujejo pa na 100 m kravl, 100 m prsno, 100 m delfin, 100 m hrbtno, 200 m mešano ter v štafetah 4 x 100 m prosto in 4 x 100 m mešano.

Pri namiznem tenisu štejejo ekipe po 4 fante in 4 dekleta, tekmujejo pa ekipno in posamezno. Nastopijo lahko otroci, rojeni leta 1963 in mlajši.

Organizatorji so razdelili šolarjem pisma za starše in priložili obrazce. Stvar je preprosto v tem, da tako velikega števila otrok in spremljevalcev seveda ni mogoče poslati v noben hotel pa tudi lepa stara navada je v svetu, da tekmovalci v času tekmovalj stanujejo »zasebno«, torej za nekaj dni postanejo člani posameznih družin.

Veliko lepega vedo povedati o svojih gostiteljih npr. naši godbeniki, ki so z njimi preživeli lepe dni na Nizozemskem, prav tako pa tudi naši plavalci, kadar nastopajo na tujem. Otroci, ki nimajo morda še nobene predstave ne o Jugoslaviji ne o nas, lahko dobijo prve informacije in vtise — po možnosti čim lepše — prav pri nas.

Te potem odnesejo s seboj domov, o tem pripovedujejo, tega se še dolgo spominjajo. Zares lep

njim, pa bodi Madžar, Čeh ali Francoz. Lepo bo in prijetno in odpadel bo strah, da na tekmovaljih ne bi bilo gledalcev.

ATLETIKA

Na republiškem prvenstvu za posameznike v Novi Gorici 19. in 20. avgusta so koroški atleti dosegli naslednje rezultate: skok v daljavo: 6. Kadiš, tek na 1500 m 2. Šobrova, 6. Skukova.

Na republiškem prvenstvu za starejše mladince in mladinke 27. avgusta v Celju so naši dosegli naslednje rezultate: 200 m 6. Zagmajster, štafeta 4 x 100 m 3. Ravne, višina 6. Strmčnik, skok v daljavo 2. Kadiš, troskok 3. Kadiš, 800 m 2. Skuk, 6. Barl, štafeta 4 x 100 m 2. KAK.

Istega dne so mlajši mladinci in mladinke tekmovali v Kranju. Naši so se uvrstili takole: 200 m 6. Hovnik, 3000 m 5. Okrogelnik, štafeta 4 x 100 m, 6. KAK, 4 x 400 m 5. KAK, met krogle 3. Pešič, 800 m 6. Skuk.

PLAVANJE

V času, ko so plavalci med letno in zimsko sezono na zasluženem počitku, je bil na Miran Kos povabljen v Split. Na tradicionalnem tekmovalju v spomin Franceta Mandića je zmagal na 100 in 200 m hrbtno ter 200 m mešano in bil razglašen za najboljšega plavalca.

-ek



Zaščiteni

Gibanje zaposlenih v tovarni

v času od 21. junija do 20. avgusta 1978

Tek. št.	Priimek in ime	Rojen	Kvalifikacija	TOZD — DS	Odkod je prišel
PRIDOBILI LASTNOST DELAVCA					
1.	Arcet Jože	5. 3. 1958	NK delavec	vzmetarna	iz druge delovne organizacije
2.	Asani Said	2. 9. 1956	NK delavec	jeklolivarna	iz druge delovne organizacije
3.	Borovnik Marjan	9. 11. 1961	KV strojni kovač o. p.	kovačnica	iz šole za specializirane delavce
4.	Cvirn Avgust	17. 8. 1940	NK delavec	vzmetarna	iz druge delovne organizacije
5.	Dakaj Jahir	14. 7. 1954	NK delavec	vzmetarna	iz druge delovne organizacije
6.	Enci Ivan	27. 11. 1953	absolvent ekonomske fakultete	DS za gospodarjenje	štipendist ŽR
7.	Gornik Srečko	24. 5. 1958	NK delavec	jeklolivarna	iz druge delovne organizacije
8.	Gros Franc	18. 10. 1957	NK delavec	jeklolivarna	iz druge delovne organizacije
9.	Herceg Branko	19. 12. 1959	SŠ kemijski tehnik	kontrola kakovosti	štipendist ŽR
10.	Komar Egidij	15. 4. 1958	NK delavec	vzmetarna	iz druge delovne organizacije
11.	Kosmač Matjaž	15. 9. 1958	NK delavec	pnevmatski stroji	iz JLA
12.	Kraup Bogomir	30. 10. 1961	KV livar o. p.	jeklolivarna	iz šole za specializirane delavce
13.	Konečnik Jože	1. 2. 1955	SŠ gimnazija	rezalno orodje	prva zaposlitev
14.	Lesnik Andrej	24. 10. 1951	VŠ dipl. inž. metalurgije	jeklarna	štipendist ŽR
15.	Mešner Drago	23. 7. 1952	NK delavec	valjarna	iz druge delovne organizacije
16.	Mihev Pavel	9. 3. 1963	NK delavec	komerciala	iz druge delovne organizacije
17.	Mlačnik Ivan III.	7. 12. 1937	NK delavec	jeklolivarna	iz druge delovne organizacije
18.	Nabernik Zvonko	15. 7. 1961	KV strojni kovač o. p.	kovačnica	iz šole za specializirane delavce
19.	Paradiž Jelka	7. 9. 1961	NŠ	DS KSZ	prva zaposlitev
20.	P'ko Milan	14. 5. 1959	KV livar o. p.	jeklolivarna	iz šole za specializirane delavce
21.	Praper Ferdo	9. 1. 1955	NK delavec	jeklarna	iz druge delovne organizacije
22.	Praznik Danilo	16. 2. 1958	KV strugar	stroji in deli	iz JLA
23.	Rebernik Juljana	30. 4. 1944	NK delavka	družbeni standard	iz druge delovne organizacije
24.	Stropnik Vili	28. 4. 1960	KV livar o. p.	jeklolivarna	iz šole za specializirane delavce
25.	Sveršina Jožica	13. 3. 1962	NK delavka	družbeni standard	sezonska zaposlitev
26.	Svetina Milan	3. 4. 1960	KV livar o. p.	jeklolivarna	iz šole za specializirane delavce
27.	Studenčnik Marjan	7. 10. 1960	KV rezkalec	stroji in deli	iz poklicne šole
28.	Struc Rado	4. 4. 1961	KV livar o. p.	jeklolivarna	iz šole za specializirane delavce
29.	Šuler Franc	6. 10. 1957	NK delavec	jeklarna	iz druge delovne organizacije
30.	Vogrinc Danilo	27. 4. 1962	NK delavec	komerciala	prva zaposlitev

Tek. št.	Priimek in ime	Rojen	Kvalifikacija	TOZD — DS	Kam je odšel
IZGUBILI LASTNOST DELAVCA					
1.	Arcet Ludvik	20. 7. 1916	PK delavec	energija	starostna upokojitev
2.	Bandalo Franc	24. 1. 1960	KV valjavec o. p.	valjarna	sam zapustil delo
3.	Čuš Mirko	21. 7. 1953	PK žerjavovodja	valjarna	dana odpoved
4.	Goričanec Stanko	26. 3. 1956	PK žerjavovodja	industrijski noži	sam zapustil delo
5.	Igerc Peter	22. 2. 1924	PK delavec	jeklarna	starostna upokojitev
6.	Ivartnik Pavel	28. 6. 1936	NK delavec	komerciala	dana odpoved
7.	Kadiš Franc	5. 10. 1930	SŠ strojni tehnik	raziskave in razvoj	dana odpoved
8.	Krajnc Avgust	21. 8. 1925	NK delavec	jeklolivarna	starostna upokojitev
9.	Klemenc Slavica	5. 8. 1955	KV brusilka	rezalno orodje	dana odpoved
10.	Navotnik Jože	1. 11. 1928	KV livar	jeklolivarna	starostna upokojitev
11.	Pudgar Franc	28. 6. 1936	DSS del. strojne stroke	stroji in deli	dana odpoved
12.	Račnik Janez	11. 7. 1946	PK žerjavovodja	valjarna	sam zapustil delo
13.	Stopernik Bernard	25. 7. 1950	NK delavec	livarna	sam zapustil delo
14.	Uršej Jože	19. 2. 1942	NK delavec	jeklolivarna	dana odpoved

Tek. št.	Priimek in ime	Rojen	Kvalifikacija	TOZD — DS	Odkod je prišel
PRIDOBILI LASTNOST DELAVCA					
1.	Ambrož Konrad	8. 5. 1943	NK delavec	jeklarna	iz druge delovne organizacije
2.	Balažič Ervin	5. 3. 1961	KV strojni ključavničar	stroji in deli	iz poklicne šole
3.	Baran Vera	17. 1. 1960	SŠ strojni tehnik	priprava proizvodnje	štipendist ŽR
4.	Blatnik Vladimir	25. 10. 1960	KV rezkalec	pnevmatični stroji	iz poklicne šole
5.	Bolko Milan	21. 5. 1960	KV strugar	SGV	iz poklicne šole
6.	Borko Miran	29. 6. 1961	KV rezkalec	rezalno orodje	iz poklicne šole
7.	Borovnik Ivan	26. 8. 1954	PK zidar	industrijski noži	iz druge delovne organizacije
8.	Breg Anton	8. 6. 1960	KV elektromehanik	ETS	iz poklicne šole
9.	Brusnik Ana	14. 7. 1959	KV strugarka	stroji in deli	iz poklicne šole
10.	Butolen Josip	5. 2. 1949	NK delavec	SGV	iz druge delovne organizacije
11.	Čavšević Hasan	12. 2. 1948	NK delavec	jeklarna	iz druge delovne organizacije
12.	Čebul Rosvita	5. 12. 1959	NK delavka	družbeni standard	prva zaposlitev
13.	Čuš Mirko	21. 7. 1953	PK žerjavovodja	valjarna	ponovna zaposlitev v ŽR
14.	Duler Milan	16. 8. 1959	KV strojni ključavničar	SGV	iz poklicne šole
15.	Fink Bernard	29. 5. 1952	KV strugar	SGV	iz JLA
16.	Franc Zvonko	26. 2. 1961	KV obratni elektrikar	ETS	iz poklicne šole
17.	Fužir Avgust	17. 6. 1960	KV strojni ključavničar	energija	iz poklicne šole
18.	Gerdej Marjan	25. 11. 1959	SŠ strojni tehnik	stroji in deli	štipendist ŽR
19.	Golob Drago	25. 11. 1959	KV strojni ključavničar	SGV	iz poklicne šole
20.	Golob Silvo	17. 12. 1952	NK delavec	vzmetarna	iz druge delovne organizacije
21.	Grešovnik Marta	23. 1. 1959	SŠ strojni tehnik	priprava proizvodnje	štipendist ŽR
22.	Hartman Franc	8. 8. 1956	NK delavec	jeklarna	iz druge delovne organizacije

Tek. št.	Priimek in ime	Rojen	Kvalifikacija	TOZD — DS	Odkod je prišel
PRIDOBILI LASTNOST DELAVCA					
23.	Ivanušič Danijel	20. 5. 1955	NK delavec	jeklarna	iz druge delovne organizacije
24.	Jamšek Avgust	18. 8. 1953	NK delavec	jeklarna	iz druge delovne organizacije
25.	Kalajžič Janko	20. 5. 1960	KV strojni ključavničar	SGV	iz poklicne šole
26.	Kert Marija	27. 1. 1959	NK delavka	družbeni standard	sezonska zaposlitev
27.	Knez Jožica	16. 2. 1960	KV strugarka	stroji in deli	iz poklicne šole
28.	Kodrun-Jež Irena	10. 10. 1954	VS diplomirani ekonomist	komerciala	štipendist ŽR
29.	Konečnik Jože	1. 2. 1955	SS gimnazija	rezalno orodje	prva zaposlitev
30.	Kordež Drago	2. 6. 1960	KV strojni ključavničar	stroji in deli	iz poklicne šole
31.	Kordež Stanislav	7. 5. 1959	KV rezkalec	rezalno orodje	iz poklicne šole
32.	Kovačič Vladimir	27. 4. 1959	NK delavec	SGV	iz JLA
33.	Kotnik Miran	11. 3. 1958	KV ključavničar	rezalno orodje	iz JLA
34.	Krajger Anton	12. 4. 1960	KV rezkalec	stroji in deli	iz poklicne šole
35.	Krajnc Rudolf	14. 12. 1960	KV strugar	SGV	iz poklicne šole
36.	Krauzer Rado	24. 1. 1954	SS metalurški tehnik	jeklarna	iz JLA
37.	Kričej Frančiška	9. 3. 1960	KV strugarka	rezalno orodje	iz poklicne šole
38.	Krivec Srečko	27. 12. 1958	KV strojni ključavničar	stroji in deli	iz JLA
39.	Kurmanšek Hilda	17. 9. 1932	NK delavka	pnevmatski stroji	prva zaposlitev
40.	Lahovnik Irena	23. 9. 1957	SS strojni tehnik	priprava proizvodnje	štipendist ŽR
41.	Ledinek Štefka	21. 12. 1957	NSS administratorica	DS za finance	iz druge delovne organizacije
42.	Lipnik Maks	4. 10. 1944	KV strojni ključavničar	SGV	iz druge delovne organizacije
43.	Marin Janjo	16. 3. 1960	KV obratni električar	ETS	iz poklicne šole
44.	Merkač Jože	13. 3. 1959	KV brusilec	stroji in deli	iz poklicne šole
45.	Mežnarc Jolanda	21. 10. 1960	KV rezkalka	pnevmatski stroji	iz poklicne šole
46.	Mikeln Janez	9. 1. 1961	KV ključavničar	SGV	iz poklicne šole
47.	Mikić Jože	10. 4. 1961	KV strugar	rezalno orodje	iz poklicne šole
48.	Močilnik Alojz	1. 10. 1958	NK delavec	rezalno orodje	iz JLA
49.	Naglič Zvonko	12. 6. 1960	KV obratni električar	ETS	iz poklicne šole
50.	Naveršnik Franc	16. 1. 1949	NK delavec	industrijski noži	iz druge delovne organizacije
51.	Ortan Drago	10. 5. 1959	SS strojni tehnik	priprava proizvodnje	štipendist ŽR
52.	Ovčjak Branko	27. 10. 1958	NK delavec	pnevmatski stroji	iz JLA
53.	Pastirk Darinko	12. 9. 1959	SS strojni tehnik	priprava proizvodnje	štipendist ŽR
54.	Paternuš Vladimir	4. 1. 1961	KV rezkalec	industrijski noži	iz poklicne šole
55.	Perčič Valentin	12. 2. 1958	NK delavec	jeklolivarna	iz JLA
56.	Petrič Bernarda	3. 7. 1959	SS strojni tehnik	raziskave in razvoj	štipendist ŽR
57.	Petek Zdravko	28. 10. 1960	KV strojni ključavničar	stroji in deli	iz poklicne šole
58.	Petričič Zivana	1. 9. 1954	NK delavka	SGV	za določen čas
59.	Petrovič Jožef	26. 4. 1957	SS strojni tehnik	raziskave in razvoj	štipendist ŽR
60.	Pongrac Anton	14. 4. 1955	KV vodovodni instalater	pnevmatski stroji	iz druge delovne organizacije
61.	Poročnik Dušan	12. 11. 1951	NK delavec	jeklarna	iz druge delovne organizacije
62.	Proje Marjan	15. 1. 1960	KV strojni ključavničar	energija	iz poklicne šole
63.	Ravljani Jože	16. 3. 1961	KV strugar	pnevmatski stroji	iz poklicne šole
64.	Rožej Anton	23. 1. 1960	KV strojni ključavničar	SGV	iz poklicne šole
65.	Rožič Miroslava	28. 1. 1959	SS strojni tehnik	priprava proizvodnje	štipendist ŽR
66.	Rus Dušan	10. 10. 1958	KV obratni električar	ETS	iz JLA
67.	Skitek Zdenka	23. 8. 1960	KV strugarka	rezalno orodje	iz poklicne šole
68.	Slatinek Igor	15. 3. 1961	KV strojni ključavničar	energija	iz poklicne šole
69.	Sovič Herman	18. 3. 1959	KV strojni ključavničar	stroji in deli	iz poklicne šole
70.	Strmšek Frančiška	10. 9. 1937	NK delavka	stroji in deli	iz poklicne šole
71.	Svenšek Jože	13. 2. 1960	KV strojni ključavničar	stroji in deli	iz poklicne šole
72.	Šimunovič Franjo	10. 11. 1960	KV strojni ključavničar	stroji in deli	iz poklicne šole
73.	Škalič Zora	16. 9. 1959	SS ekonomski tehnik	komerciala	za določen čas
74.	Štich Andrej	21. 9. 1957	KV strojni kovač o. p.	kovačnica	iz JLA
75.	Šulič Senija	14. 2. 1954	NK delavec	DS KSZ	iz druge delovne organizacije
76.	Tomažič Janez	1. 5. 1960	KV strojni ključavničar	stroji in deli	iz poklicne šole
77.	Tominc Venčeslav	3. 9. 1955	KV rudar	jeklarna	iz druge delovne organizacije
78.	Urbanec Silvo	26. 9. 1960	KV kovač o. p.	kovačnica	iz poklicne šole
79.	Uršnik Marjan	21. 6. 1953	NK delavec	vzmetarna	iz druge delovne organizacije
80.	Veber Štefan	21. 12. 1959	KV strugar	pnevmatski stroji	iz poklicne šole
81.	Viderman Danica	20. 2. 1960	KV strugarka	SGV	iz poklicne šole
82.	Voda Rudolf	5. 9. 1959	NK delavec	kalilnica	iz JLA
83.	Zajamšek Franjo	19. 1. 1960	KV obratni električar	ETS	iz poklicne šole
84.	Zbičajnik Maks	9. 8. 1953	KV strojni ključavničar	stroji in deli	iz druge delovne organizacije
85.	Zganec Dragoslav	26. 1. 1959	SS strojni tehnik	energija	štipendist ŽR
86.	Ban Stanko	5. 12. 1960	KV strugar	pnevmatski stroji	iz poklicne šole

Tek. št.	Priimek in ime	Rojen	Kvalifikacija	TOZD — DS	Kam je odšel
IZGUBILI LASTNOST DELAVCA					
1.	Brezočnik Jože	13. 5. 1949	NK delavec	jeklarna	umrl
2.	Glinik Pavel	1. 3. 1956	KV ključavničar	stroji in deli	dana odpoved
3.	Hovnik Anica	15. 1. 1948	SS metalurški tehnik	raziskave in razvoj	dana odpoved
4.	Kavčič Andreja	18. 10. 1960	NK delavka	družbeni standard	samovoljna zapustitev dela
5.	Klančnik Miran	11. 8. 1958	SS gimnazija	kovačnica	samovoljna zapustitev dela
6.	Klemenc Franc	1. 1. 1954	SS elektro tehnik	ETS	dana odpoved
7.	Ločičnik Antonija	5. 5. 1947	VSS ekonomistka	DS za gospodarstvo	dana odpoved
8.	Obreza Rafaela	27. 10. 1956	NK delavka	družbeni standard	samovoljna zapustitev dela
9.	Oder Mirko	8. 6. 1960	KV valj. o. p.	valjarna	dana odpoved
10.	Ortan Drago	10. 5. 1959	SS metalurški tehnik	priprava proizvodnje	v JLA
11.	Polenik Drago	10. 2. 1960	NK delavec	vzmetarna	samovoljna zapustitev dela
12.	Prevorčič Anton	10. 5. 1918	KV delavec	DS KSZ	starostna upokojitev
13.	Pšeničnik Lizika	29. 10. 1923	PK žerjavovodja	jeklolivarna	starostna upokojitev
14.	Račnik Veronika	6. 7. 1923	PK brusilka	stroji in deli	starostna upokojitev
15.	Razgoršek Silvo	5. 12. 1953	PK talilec	SGV	dana odpoved
16.	Vrance Maks	2. 9. 1951	PK žerjavovodja	jeklarna	dana odpoved

IZOBRAZBA — KVALIFIKACIJA

Pridobili lastnost delavca

- 1 — VŠ dipl. inž. metalurgije
- 1 — VŠ dipl. ekonomist
- 1 — absolvent ekonom. fakultete
- 10 — SS strojnih tehnikov
- 1 — SS metalurški tehnik
- 1 — SS kemijski tehnik
- 1 — SS ekonomski tehnik
- 2 — SS gimnazija
- 1 — NS
- 1 — NSS administrator
- 19 — KV ključavničarjev
- 7 — KV rezkalcev
- 1 — KV brusilec
- 12 — KV strugarjev
- 4 — KV strojni kovači o. p.
- 5 — obratnih električarjev
- 1 — KV elektromehanik
- 1 — KV vodovodni instalater
- 5 — KV livarjev o. p.
- 1 — KV rudar

- 1 — PK žerjavovodja
- 1 — PK zidar
- 37 — NK delavcev

Izgubili lastnost delavca

- 1 — VSS ekonomist
- 2 — SS metalurška tehnika
- 1 — SS strojni tehnik
- 1 — SS elektrotehnik
- 1 — DSS delovodja strojne stroke
- 1 — SS gimnazija
- 1 — KV ključavničar
- 2 — KV valjavca o. p.
- 1 — KV brusilka
- 1 — KV livar
- 1 — KV delavec
- 5 — PK žerjavovodij
- 1 — PK brusilec
- 1 — PK talilec
- 2 — PK delavca
- 8 — NK delavcev

NAŠI UPOKOJENCI



Anton Prevorčič, roj. 10. maja 1918, v železarni od 4. avgusta 1947, nazadnje v DS KSZ kot vratar. Star. upokojen 31. julija 1978



Ludvik Arcet, roj. 20. julija 1916, v železarni od 3. marca 1942, nazadnje v TOZD energija kot strojnik kompresorjev. Star. upokojen 30. junija 1978

ZA VROČE IN DEŽEVNE DNI:

S. Bitman

Institut brez primere

V institutu za odpravljanje pomanjkljivosti me je osebno pričakal ravnatelj.

»Zelo me veseli, tovariš Klabzuba, da ste se odzvali našemu vabilu. Prosim, bodite kakor doma!«

»Hvala vam!«

»Ne, ne, nikar se ne zahvaljujte vnaprej! Za to boste imeli še čas. Slecite plašč in odložite klobuk, da si bova lahko šla ogledat našo ustanovo. Upam, da vam bo to zelo zanimiv izlet.«

»V to ne dvomim, toda moram priznati, da mi ni jasno, zakaj ste me povabili. Jaz sem humorist in ne vem, če bom mogel dostojno poveljati vaše uspehe.«

»Prav zato smo vas povabili,« pravi ravnatelj in si pri tem ma-ne roke. »Ne boste verjeli, ampak naš institut je pravi rastlinjak humorja.«

»To je nadvse zanimivo,« pravim.

Stopila sva v prvo sobo. Pri mizi sta sedela dva moška in poslušala glasbo. Nista naju niti pogledala, videti pa sta bila zelo razburjena. Eden si je pulil redke lase z glave, drugi pa je, držeč se za glavo, strašno škrtal z zobmi.

»Ne skrbite,« me je pomiril ravnatelj. »To sta avtorja pesmi, ki jo pravkar poslušata. Predvajamo jima jo vsakih deset minut. Mimo tega pa: to traja že deset dni in začneta razumeti, kaj sta skomponirala.«

Naslednji prostor je bil urejen kot kakšna trgovina. Na stolu ob mizi je sedel človek.

»To je tehnolog iz neke trgovine konzerv,« mi pojasni ravnatelj, »in zelo je simpatičen. Tu je pravzaprav svoboden. Mora samo petkrat na dan jesti svoje proizvode.«

»Povejte no, zakaj so vsi zidovi tapcirani?«

»Vidite, on kdaj pa kdaj skuša plezati po stenah, pa smo poskrbeli, da se ne poškoduje.«

»O, bog!« zatarna tehnolog in odrine krožnik. V obraz je videti kot klorofil.

V naslednjem prostoru se nama je ponudil nenavaden prizor. Sredi sobe je bilo zgrajeno nekaj,

kar je bilo podobno pločniku ali stezi za pešce. Ponekod je bila ravna in suha, drugod grbava, blatna in mokra. Na določenem mestu so bile stopnice, tri navzgor in tri navzdol. Na drugem koncu je bil umeten led. Po tej poti je s težkim korakom hodil človek srednjih let v novih čevljih.

»To je oblikovalec čevljev,« ga predstavi ravnatelj. »Z lastnimi nogami preizkuša svoje modele. Med nama rečeno, to ni najbolj prijeten posel na svetu.«

Zdelo se je, da ima direktor prav, ker je modelar šepal in pri vsakem koraku se mu je obraz spačil od bolečin.

»Razložite mi, prosim, kaj pomeni vse to? Kaj je v tem smešnega?«

»Vidite, naša glavna naloga je, da naučimo ljudi samokritičnosti. Lahko vam zagotovim, da po dveh, treh tednih bivanja pri nas začno ljudje gledati na stvari povsem drugače. Sicer pa, o tem se boste sami prepričali.«

»Kaj to pomeni, sam?« vprašam namrščeno. »Ne boste menda rekli, da tudi jaz...«

»Ravno to! Glejte, to je vaša soba, v kateri boste prebili tri tedne.«

»Tri tedne! Pa kaj bom počel?«

»Brali boste, prijatelj,« mirno odvrne ravnatelj.

Tedaj zagledam na mizi knjigo. Bila je zbirka mojih humoresk... (Prev.: -ar)

ZA DOBRO VOLJO

Zenske so kot kontrolorji pioletov; če ne želijo, nihče ne more pristati.

Helen Vita

Zenske so kot dežniki: nekaj prijemov in stvar je že napeta. Marcello Mastroianni

Zenske se šminkajo iz enakega razloga, zaradi katerega vojaki maskirajo tanke.

Willy Reichert

Človeštvo je knjiga, ki se tiska vedno znova, brez želje, da bi postala uspešnica.

William Faulkner

Med ljudmi, ki pišejo knjige, je malo intelektualcev. Intelektualci govorijo o knjigah, ki so jih napisali drugi.

Françoise Sagan

Mnogi napišejo dve knjigi hkrati: prvo in zadnjo.

Mark Twain

Knjiga je ogledalo. Če pogleda vanj opica, se ji seveda ne more prikazati apostol. Ne premoremo besed, s katerimi bi govorili bedaku o modrosti. Tisti, ki modrega razume, je že moder.

Lichtenberg

Fotografije za to številko so prispevali: F. Kamnik, F. Rotar, V. Povsod, E. Wlodyga in služba za informiranje.



Lizika Pšeničnik, roj. 29. oktobra 1923, v železarni od 15. marca 1948, nazadnje v TOZD jeklolivarna kot žerjavovodkinja. Starostno upokojena 15. avgusta 1978



Avgust Krajnc, roj. 21. avgusta 1925, v železarni od 3. aprila 1958 v TOZD jeklolivarna kot čistilec. Star. upokojen 30. junija 1978



Jože Navotnik, roj. 1. februarja 1928, v železarni od 26. maja 1942 v TOZD jeklolivarna, nazadnje kot sušilec peska. Star. upokojen 30. junija 1978



Peter Igerc, roj. 22. februarja 1924, zaposlen v železarni od 11. marca 1946, nazadnje v TOZD jeklarna kot talilec pri VF peči. Star. upokojen 30. junija 1978