

REPUBLIKA  
SLOVENIJA  
V CELJU

**IZ VSEBINE:**

- 42-urni delovni teden
- Proslava dneva borca
- Polletno poročilo kadrovske službe
- Pokal »Dela«

# Štórski ŽELEZAR



ŠT. 7 — LETO VI. — 30. VII. 1966

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

## SVEČANO SMO PROSLAVILI obletnico vstaje in Dan borca

V POČASTITEV DNEVA BORCA IN OBLETNICE VSTAJE SLOVENSKEGA NARODA JE BIL DNE 3. JULIJA NA SLEMENIH SVEČANO ODKRIT NOV SPOMENIK PADLIM BORCEM. PO ODKRITJU SPOMENIKA JE BILA PRI VRUNČEVEM DOMU PROSLAVA, KATERE SE JE UDELEŽILO VELIKO ŠTEVILO LJUDI.

V mesecu juliju smo še posebno poudarjeno obujali spomine na pretekla leta, na leta vojnih grozot, na dneve, ki so s krvavimi črkami vpisani v zgodovino naših narodov. Krajevna organizacija Zveze borcev NOV je poskrbela za dostojno počastitev Dneva borca in obletnico vstaje slovenskega naroda. V nedeljo 3. julija je bil odkrit na Slemenih nov spomenik — spominsko obeležje na kraju, kjer je 18. marca 1945 v neenaki borbi z nemškimi podivjanci padlo okoli 100 borcev II. bataljona Kozjanskega odreda. Svečano odkritje je bilo že ob 7. uri zjutraj. Ob 11. uri pa je številna množica prisostvovala pri Vrunčevem domu proslavi Dneva borca in 25-létnice vsta-

je slovenskega naroda proti okupatorju.

V letošnjem letu je bil obnovljen spomenik borcem slavne XIV. divizije NOV na Opoki pri Štorah, ki so na tem mestu 14. februarja 1944 prešli železniško progo in cesto Celje—Rogaška Slatina, na svojem legendarnem pohodu po Štajerski. Zdaj je obnovljen spomenik na Slemenih in če bo v jeseni še obnovljena spominska plošča žrtvam fašističnega nasilja in vzdana na novo šolsko poslopje na Lipi, bo to lepa bilanca dela komisije za spomeniško dejavnost pri Krajevni organizaciji ZB NOV v Štorah za letošnje leto, saj ta organizacija vzorno vzdržuje in obnavlja spomenike iz slavnih dni NO borbe.



## 22. JULIJ-PRAZNIK CELJSKE OBČINE

V spomin na Celjsko četo, ki je bila ustanovljena 20. julija 1941 na Resevni nad Šentjurjem pri Celju kot prva partizanska skupina v Sloveniji, praznujemo v celjski občini vsako leto 20. julija občinski praznik s številnimi prireditvami, razstavami in obiski v partizanskih krajih. Posebno slavnostno smo letos praznovali to obletnico, saj smo ob enem proslavili DAN VSTAJE SLOVENSKEGA NARODA 22. JULIJ, v spomin na dan, ko smo Slovenci častno odgovorili na napad nemških roparskih tolpa na Sovjetsko zvezo, s prvimi strelji na italijanske okupatorje pri Zalogu.

Delovni kolektiv Železarne Štore je v znamenju popolnega soglašanja z odločitvami 4. plenuma poslal CK ZKJ naslednjo brzojavko:

**CENTRALNEMU KOMITEJU ZVEZE KOMUNISTOV JUGOSLAVIJE BEOGRAD**

Delovni kolektiv Železarne Štore zbran na proslavi Dneva borca dne 3. julija 1966 izraža Centralnemu komiteju Zveze komunistov Jugoslavije popolno soglasje in podporo k sprejetemu mstališčem in sklepom IV. Plenuma CK ZKJ.

Delovni kolektiv

# PRVI V SLOVENIJI



Prebivalci Štor se vedno veselimo kadar naš TVD Partizan doseže vidnejši uspeh. V zadnjih letih se ti uspehi vrstijo in stopnjujejo. Od vseh dosedanjih dosežkov pa je najpomembnejša letošnja osvojitve I. mesta v tekmovanju partizanskih društev za pokal »De-la« v skupini društev z vsemi pogoji za delo.

Ker je ta trofeja osvojena v društva, mislim, da je prav, da se ob tej priliki v kratkih obriših ozremo na prehojeno pot.

Pred 10 in več leti, ko je vse bolj naraščala potreba po ustanovitvi organizacije, ki bo skrbela za telesno kulturo in rekreacijo v našem kraju, je bila največja ovira — pomanjkanje pogojev — to je objektov za telesno vzgojo. Ker pa je bila prisotna potreba po telesnovzgojnem društvu, ki je izhajala med drugim tudi iz dolgoletne tradicije — saj smo lani slavili 35-letnico športa v Štorah — smo uspeli v dokaj kratkem času ustvariti ustrezne pogoje.

DVAKRAT DRUGO IN LETOS PRVO MESTO V SLOVENIJI. TO JE BILANCA NAŠEGA TVD PARTIZAN-KOVINARJA V TEKMOVANJU ZA POKAL »DELA« ZA NAJBOLJŠE PARTIZANSKO DRUŠTVO V SLOVENIJI. POKAL JE PREDAL PREDSTAVNIK ČP DELO TOVARIS DEKLEVA NA ZAKLJUČKU ŠPORTNE PRIDITVE, KI JO JE ORGANIZIRALO DRUŠTVO V POČASTITEV OBLETNICE VSTAJE IN OBCINSKEGA PRAZNIKA. PRISOTNE JE O BTEJ PRILOŽNOSTI POZDRAVIL PREDSEDNIK KRAJEVNE SKUPNOSTI TOVARIS ZELIČ Z NASLEDNJIMI BESEDAMI:

Spominjajmo se samo s kakšno vnemo smo preuredili »rdeči kotiček« v provizorno telovadnico, kako smo nabavljali in izdelovali potrebno opremo. Spominjajmo se tudi, kako smo brez pravega vodniškega kadra znali navdušiti našo mladino, ki je napolnila malo telovadnico, da je bila že takoj pretresna.

Tudi igrišč nismo imeli, zato smo žp prvih 300.000 din, ki smo jih prejeli kot pomoč občinskega sklada za telesno kulturo vložili v pričetek gradnje sedanega stadiona.

Ob vseh teh prvih korakih, smo morali premagovati vedno nove in nove zapreke. Vztrajali smo lahko predvsem zato, ker smo imeli veliko podporo v takratnem političnem vodstvu in v delovnem kolektivu Železarne. V strokovnem pogledu pa moram omeniti veliko pomoč, ki nam jo je nudilo društvo TVD Partizan Gaberje, okrajna zveza in republiška zveza. Mislim, da smem reči, da je bila delovna akcija s katero je delovni kolektiv Železarne spremenil izgled Štor in s prostovoljnim delom — več desetisoč delovnih ur — izgradil športne objekte edinstvena. Izgradnja doma učencev nam je dala še najpomembnejši objekt — telovadnico. Tako smo se že v prvih petih letih obstoja razvili v društvo z vsemi pogoji za delo. Ko smo združili Partizan in športno društvo Kovinar je novo društvo postalo pomembna telesnovzgojna organizacija.

V tem društvu je bila programska usmeritev dela jasna že od ustanovitve. Vse klubaške

tendence in težnje po umetno gojenih atraktivnih igrah so se morale podrediti osnovnemu cilju in smotru — to je široki masovni telesni vzgoji in rekreativnemu športu. Čeprav je vztrajanje na tej poziciji vodilo društvo preko nemalo notranjih pretresov, je današnje slavje dokaz, da je edino na ta način opravičen in poplačan trud vseh tistih, ki so pomagali soustvarjati pogoje za delovanje.

Tu sem navedel v najbolj grobih obriših tiste elemente ki predstavljajo materialne in idejne korenine društvenemu razvoju od ustanovitve do osvoboditve naziva najboljšega društva Partizan v SRS.

Toda vse to samo po sebi še ne bi rodilo sadov, kot jih ni marsikje v naši domovini, pa čeprav so tovrstni pogoji še boljši.

Brez cele vrste ljudi, ki žrtvujejo svoj prosti čas za delo v društvu kot funkcionari, vodniki, trenerji itd. pa do discipliniranih članov te velike družine tudi tega uspeha ne bi bilo.

Ker pa so Štore majhen kraj, naš Partizan pa je v njem veliko društvo, smatram uspeh Partizana in njegov praznik za praznik Štor, ta praznik pa nam je še posebno drag, ker je povezan z 22. julijem dnevom vstaje naše republike in 20. julijem praznikom občine Celje.

Dovolite mi torej, da v imenu občanov naše krajevne skupnosti čestitam Partiznu za dosežen uspeh v želji, da sedaj ko je po dvakratni osvojitvi II. mesta doseženo tudi I. mesto, smatra to kot novo vzpodbudo in obvezo za nadaljnje delo.

Po končanih tekmovanjih v rokometu, nogometu, kegljanju in košarki, je predsednik društva tovaris Kavka sprejel pokal. To je priznanje vsem marljivim športnikom in športnim delavcem za njihovo dolgoletno nesebično delo.



# KAKO SMO PROSLAVILI DAN BORCA

Kot že par let nazaj, so tudi letos člani našega kolektiva in prebivalci Štor proslavili praznik Dneva borca na Svetini pri domu ZB in pri počitniškem domu Zelezarne Štore. Na ta dan je bil organiziran skupni izlet članov kolektiva in njihovih svojcev. Izredno lepo vreme je botrovalo, da je bil izlet do sedaj

najmasovnejši, saj se je zbralo na Svetini več kot tisoč izletnikov. Na isti dan pred pričetkom proslave na Svetini so člani ZB NOV iz Štor pripravili svečanost ob obnovljenem spomeniku pri Reševni.

Vsi udeleženci proslave na Svetini so z velikim zanimanjem poslušali govor ing. Starc Milka,

ki nam je vsem obudil spomine na težke in pomembne dni.

Po svečanem delu proslave je plesna glasba zabavala vse izletnike, člani kolektiva in njihovi svojci so bili pogoščeni s partizanskim golažem, navdušeni strelci pa so se udeležili nagradnega tekmovanja v streljanju z zračno puško.

Najboljši so bili:

1. Roman Zapušek
2. Ivan Štefančič
3. Jože Centrih
4. Vili Dečman
5. Rajko Markovič itd.

Tekmovanja se je udeležilo 61 tekmovalcev. Z organizacijo izleta in proslave so bili vsi na vzoči zadovoljni, upravičeno pa niso bili zadovoljni s postrežbo v obeh domovih in s slabo zalogo piva in brezalkoholnih pijač.

Za praznik Dneva borcev je TVD Partizan-Kovinar Štore organiziral pokalni turnir v keglja-



Udeležencem proslave pri Vrnčevem domu je govoril ing. Milko Starc, predsednik ZB Štore



nju in nogometu pionirskih ekip. V obeh panogah so bili najboljši domači tekmovalci in sta tako oba pokala ostala doma.

Tine Veber

## VZAJEMNA POMOČ

Odbor vzajemne pomoči za pogrebe pri Sindikalni podružnici Zelezarne Štore je na svoji seji dne 8. junija med drugim razpravljal tudi o morebitnem povečanju mesečne, odnosno letne članarine članov kolektiva; vsi člani kolektiva so namreč tudi člani te vzajemne pomoči.

Dosedanja letna članarina znaša za posameznika 240 starih dinarjev. Povprečna predlagana članarina naj bi znašala letno 600 S-dinarjev in naj bi po možnosti veljala že za leto 1966.

Odbor vzajemne pomoči za pogrebe prispeva iz razpoložljivih sredstev za posamezne pogrebe članov kolektiva in upokojencev ca. 45.000 S-dinarjev (venci, voznički, nosači, pevci in drugi manjši stroški) ne more pa seveda ugoditi tudi občasnim prošnjam za dodatno pomoč svojcem, ki se po smrti hranitelja znajdejo v kritičnem socialnem položaju.

Povečanje članarine posameznika ne bi občutno prizadelo, v okviru solidarnosti pa bi se precej poznalo. Odbor bi svojo pomoč lahko razširil tudi v to smer ter ublažil nastale kritične položaje.

Odbor pa ima tudi druge stroške, v zvezi z opremo nosačev, popravili voza, garažo, skratka izdatki, ki niso v neposredni zvezi z organizacijo samega pogreba. Pa tudi z organizacijo pride do izrednih primerov, npr. član kolektiva ali upokojenec umre v oddaljenem zdravilišču ali sicer izven kraja bivanja in nastanejo občutni stroški s prevozom krste s posmrtnimi ostanki.

O predlogu odbora vzajemne pomoči za pogrebe je razpravljala tudi sekretarijat izvršnega odbora naše sindikalne podružnice ter sklenil, da o tem razpravljajo in odločijo sindikalne podružnice delovnih enot.

Štore, dne 9. 7. 1966. »M.«



Spomenik na Slemenih je odkril tov. Verbič Miško, predsednik Komisije za spomeniško dejavnost

# VARSTVO PRI DELU

## TOLMAČENJE REPUBLIŠKEGA ZAKONA

Temeljni zakon o varstvu pri delu (Uradni list SFRJ, št. 15, 314/65), ki je pričel veljati dne 6. aprila 1965, je prepustil republikam, da s svojimi predpisi urede te zadeve s področja varstva pri delu:

— način in postopek opravljanja predhodnih in periodičnih zdravniških in drugih pregledov, na katerih se ugotavlja, ali so izpolnjeni prepisani pogoji za opravljanje del, kjer preteča nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare;

— postopek za dajanje strokovnih ocen ali atestov;

— dopolnilne ukrepe za varstvo pri delu ali popolne ukrepe za varstvo pri tistih delih, za katera ni zveznih predpisov o varstvu pri delu;

— način in postopek za poučevanje delavcev ob nastopu dela in med delom ter naloge organizacij glede seznanjanja delavcev z delovnimi razmerami in z nevarnostmi dela ali z ukrepi in s sredstvi za varstvo pri delu;

— pogoje za ustanovitev, organizacijo in delovno področje posebnih zavodov za varstvo pri delu;

— organizacijo in pristojnost organov inšpekcije dela v republiki.

Poleg teh zadev je zaradi hitrejšega izboljšanja varstva pri delu v SR Sloveniji potrebno z republiški predpisi urediti še določena druga aktualna vprašanja.

Analiza stanja in problematika varstva pri delu kaže, da varstvo

pri delu ni napredovalo v skladu z razvojem gospodarstva in da v organizacijah in pri občinskih skupščinah ni našlo potrebnega vrednotenja in upoštevanja.

Druga pomembna ugotovitev,

ki izhaja iz omenjene analize je, da se je v letih 1962 do 1964 dogodilo kar 87 % poškodb pri delu zaradi subjektivnih činiteljev, konkretno zaradi nepoučenosti ali nezadostne poučenosti delav-

cev glede varstva pri delu, slabe organizacije dela, slabe discipline pri delu in kršitve predpisov o varstvu pri delu, nesmotrnega in nezanesljivega načina dela itd., za kar leži doberšen del odgovornosti na organizacijah in odgovornih osebah v organizacijah.

Da se izboljša tako stanje je bilo potrebno, da republika izda takšne predpise o varstvu pri delu, ki bodo v mejah objektivnih možnosti zagotavljali čim večjo izločitev subjektivnih činiteljev, ki škodljivo vplivajo na varnost pri delu.

Nerešena vprašanja naj bi v celoti urejal republiški zakon o varstvu pri delu, ki bo pravna podlaga za potrebne izvršilne predpise.

S tega vidika obravnava ta zakonski predlog glede na razmere in potrebe v republiki:

— obveznosti organizacij, zasebnih delodajalcev in delavcev;

— dejavnosti zavodov za varstvo pri delu glede izvajanja in izboljševanja varstva pri delu;

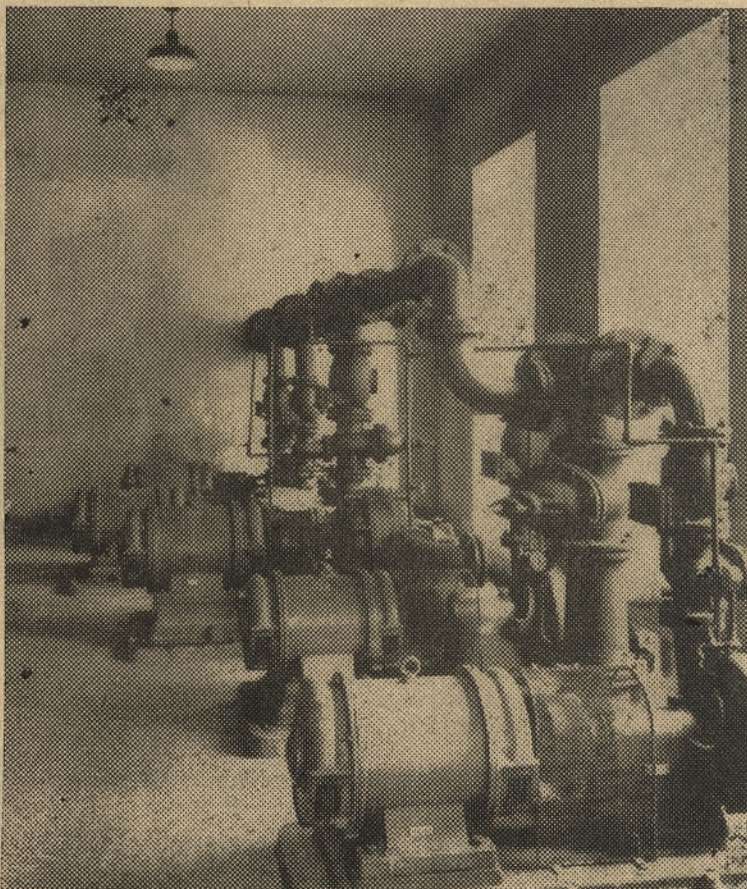
— sistem nadzorstva nad izpolnjevanjem predpisov o varstvu pri delu v republiki;

— ukrepe zoper tiste, ki bi kršili določbe republiškega zakona o varstvu pri delu;

— pooblastila za izdajanje potrebnih izvršilnih predpisov k temu zakonu.

V skladu z načelom, da zajema varstvo pri delu tehnične, zdravstvene, socialne in druge ukrepe za preprečevanje in od-

(Nadaljevanje na 5. strani)



## Pozdravljamo IV. plenum ZK

Zveza komunistov Jugoslavije je s 4. plenumom ponovno dokazala, kako dosledna je v borbi za napredno razvijanje našega družbenega sistema. Deformacije, ki so se pojavile v vrstah državne varnosti so pokazale, kako hitro se posamezna vasa zaprta telesa lahko spremenijo ter postanejo zapreka na poti k naprednemu razvijanju družbe. Četrty plenum je brez kompromisa obračunal s takimi pojavi.

Brionski sklepi so zgodovinskega pomena. Po vsej Jugoslaviji so jih delovni ljudje na sestankih ali na zborih z odobravanjem sprejeli.

Tudi tovarniški komite ZKJ Železarne Štore je na svoji seji dne 14. 7. 1966 razpravljala o 4. plenumu. Ugotovili so, da so Brionski sklepi naleteli med našimi delavci na veliko odobravanje, saj je večina članov spremljala že sam potek zasedanja z velikim zanimanjem. IV. plenum je razkrinkal tiste ljudi, ki so hoteli prevzeti oblast nad družbo, nad Zvezo komunistov. V uvodni besedi tovarniša Tita je bilo dovolj jasno pokazano v kakšno smer

se naj razvija varnostna služba. Bedeti mora nad tistimi, ki so naši sovražniki, ne pa nad ljudmi, ki so z vsem srcem predani naši stvari.

Kakšno nalogo imamo sedaj komunisti?

Pojavljajo se razna negativna stališča do Brionskih sklepov, ki prihajajo k nam od zunaj. Naša naloga je, da pravočasno reagiramo na take govornice, katerih namen je zgolj provokatorski.

Naša naloga v delovnih orga-

nizacijah je, da obravnavamo tiste, ki zavirajo proizvajalca in razvoj samoupravljanja. Dostikrat smo že sprejeli kakšen sklep, vendar moramo priznati, da mnogokrat nismo bili sposobni, da bi vse sprejete sklepe tudi realizirali. Zveza komunistov stopa sedaj v novo obdobje, o čemer je tudi govora v zaključnem govoru generalnega sekretarja.

Nekateri člani delovne skupnosti, med njimi tudi komunisti, vprašujejo, kaj imamo opraviti z IV. plenumom, češ, saj gre tu predvsem za obračun s posamezniki. Pravilen odgovor na to bi bil, da to mi obračun z osebnostmi, temveč da gre tu za dosti večjo stvar, namreč, za obračun s tisto strujo, ki je zavirala razvoj naše družbe. Večkrat smo se spraševali, zakaj naše delo nima tistega odmeva, ki smo ga pričakovali. Odgovor na to je dal IV. plenum. V vzdušju, ki je vladalo

do IV. plenuma, je bilo nemogoče doseči hitrejši razvoj na področju samoupravljanja, saj smo imeli v vrhovih naše družbe ljudi, ki so ta razvoj tako ali drugače zavirali.

Še nadalje bo naša poglavitna naloga skrb za pravilno izvajanje načela samoupravljanja. Sprejeli smo že precej sklepov in dosti smo se pogovarjali o decentralizaciji našega podjetja, vendar pa se nam vsiljuje vprašanje ali smo vsakega od teh sklepov tudi izvršili in pa kje so vzroki, da nekaterih nismo. Jedro našega političnega problema bo torej še naprej odklanjanje vseh tistih tendenc, ki zavirajo decentralizacijo v našem podjetju. Pri tem pa je poglavitno, da smo si enotni, kajti le tako bomo lahko brez posebnih težav premagovali ovire.

Člani tovarniškega komiteja so ugotovili, da je bilo njihovo delo doslej pravilno. P. L.

JOŽE TURNŠEK — NAŠ POSLANEC V ZVEZNEM GOSPODARSKEM ZBORU

# Družbeni plan razvoja SFRJ do l. 1970

## Uvod

V času, ko smo prešli od 5-letnih planov na letne družbene plane razvoja Jugoslavije, je bila v našem družbenem življenju vse češče postavljena zahteva po srednjeročnem planiranju. Tako so se priprave in ustrezni sklepi sprejeli že v letu 1962, kar pomeni, da bi ga že pravzaprav morali izvršiti, če bi bili malo bolj dosledni v izvajanju naših sklepov in nalog. Zaradi tekočih gospodarskih problemov, kristalizacije družbeno političnih ciljev preko dokumentov ustreznih organizacij, kongresov, samoupravnih mehanizmov itd. se je vse delo na srednjeročnem planu zavleklo do današnjih dni. Tu moramo upoštevati še družbeno gospodarsko reformo, ki je izvršila v sistemu planiranja korenite spremembe od lanskega julija dalje in je bilo treba vse dotedanje materiale za plan predelati in vskladiti z intencijami gospodarske reforme. Po uveljavitvi gospodarske reforme je ostalo še niz sistemskih vprašanj nerešenih, med njimi osrednje vprašanje sistema družbenega planiranja v novih gospodarskih pogojih, to pa je imelo za povod v mesecu novembru 1965 ustanovitev ustreznih skupščinskih komisij za rešitev sistemskih vprašanj, med njimi tudi komisije za izdelavo srednjeročnega plana gospodarskega in družbenega razvoja Jugoslavije do leta 1970.

Komisija in ustrezni zvezni sekretariat z ostalimi zveznimi organi in zavodi so v začetku benega planiranja, ki so bile obmarca 1966 prezentirali Zvezni skupščini teze o sistemu družbenega planiranja in sprejete v marcu letošnjega leta. Do začetka meseca maja pa je bil izdelan načrt družbenega plana razvoja Jugoslavije do 1970. leta in obravnavan v Zvezni skupščini od 12. do 15. maja letos. Nepravilnost nastopa predvsem v tem, ker bi morali na osnovi teze o sistemu družbenega planiranja že sprejeti odgovarjajoči zakon o sistemu družbenega planiranja in šele nato sam družbeni plan razvoja Jugoslavije do leta 1970, da bi na ta način v kar največji meri zagotovili uporabo novih principov planiranja že v samem planu. Tako pa gre procedura obratno pot. Po razpravi o družbenem planu razvoja Jugoslavije do 1970. leta v Zvezni skupščini je sedaj ta dan v najširši diskusijo našim družbeno političnim organizacijam, samoupravnim organom na vseh nivojih, gospodarskim or-

ganizacijam in državljanom. Na osnovi razprav in diskusij bo ZIS predložil Zvezni skupščini predlog plana družbenega razvoja Jugoslavije do leta 1970 meseca junija, nato ga bo obravnavala Zvezna skupščina, korigirala in končno sprejela, kot družbeni plan razvoja Jugoslavije do 1970. leta.

Posamezne projekcije plana po gospodarskih panogah in vejah so bile obravnavane v skupščinskih komisijah in odborih že od decembra lani dalje.

Če gledamo sam dokument družbenega plana razvoja Jugoslavije do 1970. leta je ta sestavljen iz naslednjih 10 poglavij:

1. Ocena preteklega obdobja in aktualne tendence gospodarskih in družbenih gibanj.
2. Osnovni ekonomsko-politični cilji in osnove razvoja.
3. Splošni pogoji gospodarjenja.
4. Prebivalstvo, zaposlenost in produktivnost.
5. Življenjski standard.
6. Kadri, izobraževanje in znanstvena raziskovanja.

## I. Družbeni bruto produkt in nacionalni dohodek

	1966 — 1967 od — do
1. Družbeni bruto proizvod sredstva za proizvodnjo I	7,5 — 8,5
sredstva za neproizvodno potrošnjo II	7,5 — 8,5
2. Nacionalni dohodek družbeno gospodarstvo	7,5 — 8,5
individualno gospodarstvo	9,0 — 10,0
3. Nacionalni dohodek na prebivalca	3,0 — 4,0

## II. Zaposlenost in produktivnost dela

4. Zaposlenost v družbenem gospodarstvu	2,5 — 3,0
5. Produktivnost v družbenem gospodarstvu	6,5 — 7,0

## III. Izvoz in uvoz blaga in uslug

6. Izvoz blaga in uslug	13,0 — 15,0
7. Uvoz blaga in uslug	10,0 — 12,0

## IV. Delitev

8. Življenjski standard	8,5 — 9,5
— osebna potrošnja	8,5 — 9,5
— družbeni standard	8,5 — 9,5
9. Akumulacija (neto gosp. invest.)	6,0 — 7,0
10. Splošna potrošnja (JLA, uprava)	3,5 — 4,0

## V. Realna gibanja skupnega gospodarstva

11. Industrija	9,0 — 10,0
12. Kmetijstvo	4,5 — 5,5
13. Građbeništvo	6,0 — 7,0
14. Promet	8,5 — 9,0
15. Trgovina in gostinstvo s turizmom	9,0 — 10,0
16. Orbt	12,0 — 13,0

7. Regionalni razvoj in razvoj gospodarsko nezadostno razvitih republik in pokrajin.

8. Vključevanje v mednarodno delitev dela in ekonomski odnosi z inozemstvom.

9. Proizvodna orientacija in investicijska politika.

10. Razvoj gospodarskih in družbenih dejavnosti.

Osnovni agregati razvoja do 1970. leta.

- po novih cenah
- stopnje rasti

## OSNOVNI EKONOMSKO-POLITIČNI CILJI IN OSNOVE RAZVOJA

Oceno preteklega obdobja in aktualne tendence gospodarskih in družbenih gibanj ne bomo obravnavali, ker je ta stvar že za nami, je pa od bistvene važnosti za nadaljnje projiciranje bodočega razvoja gospodarskih in družbenih gibanj. Kakšno je bilo to obdobje po svoji dinamiki pravzaprav vsi dobro poznamo, prav tako uspehe iz tega obdobja, zato se bom držal več ob vsebini našega podnaslova.

Upoštevajoč doseženo raven razvitosti je eden izmed naših osnovnih ekonomsko-političnih ciljev v srednjeročnem planu stalni porast življenjskega standarda, posebno osebne potrošnje ob povečanju deleža osebnih dohodkov v delitvi nacionalnega dohodka. To pomeni, da se bodo ostale kategorije potrošnje v nacionalnem dohodku zmanjšale v korist osebne potrošnje. Drugi cilj je razvoj socialističnih družbenih odnosov, posebno jačanje vloge neposrednih proizvajalcev in delovnih organizacij v celokupnem družbenem procesu reprodukcije. Neposredni interes in ustvarjalnost delovnih ljudi bosta tako v bodoče ostala glavni nosilec družbenega in gospodarskega razvoja. Tretji cilj je hitrejši razvoj nezadostno razvitih republik in krajev s ciljem zmanjšanja razlik v stopnji razvitosti. V prihodnjem obdobju naj bi se nerazvita področja razvijala nekoliko hitreje kot pa znaša povprečje za Jugoslavijo. Četrty cilj je stabilizacija gospodarstva, domače valute in cen kar je bilo postavljeno že samo družbeno gospodarsko reformo in to je hkrati tudi zagotovilo za izpolnitev našega srenjeročnega plana. Peti cilj je intenziviranje gospodarjenja, modernizacija in rekonstrukcija kapacitet, izboljšanje organizacije in tehnologije proizvodnje na bazi sodobnih znanstvenih dosežkov, kar mora biti vodilo celotnemu našemu gospodarskemu in družbenemu življenju. Šesti cilj je vzpostavitev konvertibilnosti dinarja, vzpostavitev gospodarstva, ustvarjanje pogojev za njegovo najširše vključevanje v mednarodno delitev dela preko raznih oblik ekonomskega sodelovanja z inozemstvom ter obvladovanja avtarkičnih tendenc v strukturi jugoslovanskega gospodarstva. Svobodna izmenjava in vzpostavljanje konvertibilnosti dinarja bo omogočilo efektnejše delo in razvoj gospodarstva v celoti. Sedmi cilj je hitrejši razvoj izobraževanja kadrov, znanstvenega dela in uporaba znanstvenih in tehničnih dosežkov.

Pri izpolnjevanju teh ciljev se bo na osnovi tega gibal nacionalni dohodek, proizvodni in investicijski fond, izvoz in uvoz, kakor tudi življenjski standard v kvalitetno novih medsebojno popolnoma pogojenih odnosih. Predvideva se, da bo tudi nadaljnji gospodarski razvoj hiter, stopnja rasti bruto družbenega dohodka naj bi bila od

(Nadaljevanje na str. 6)

# Družbeni plan razvoja SFRJ do l. 1970

(Nadaljevanje s 5. strani)

7,5—8,5% povprečno letno, medtem ko rast industrijske proizvodnje od 9—10%. Optimalni odnosi med stopnjo akumulacije, nivojem produktivnosti dela in življenjskega standarda zahtevajo, da se zmanjša tempo zaposlovanja v primerjavi s predhodnim obdobjem. Računa se, da se bo število zaposlenih povečalo od 2,5—3% letno, dočim pa stopnja produktivnosti od 6,5—7% v družbenem gospodarstvu. Takšen razvoj pogojuje znatno širše in ugodnejše vključevanje v mednarodno delitev dela tako, da bi se povečal delež izvoza in uslug v skupnem družbenem bruto proizvodu od sedanjih 12 na 14% v letu 1970. Delež življenjskega standarda v delitvi nacionalnega dohodka se bo povečal od sedanjih 71,2% na 73,6%, delež akumulacije pa se bo zmanjšal od 23,2 na 21,3%.

Življenjski standard se bo povečal letno v povprečju od 8,5 do 9,5%, kar pomeni, da bo rastel hitreje, kot pa bo naraščal bruto družbeni proizvod. Osebnostna potrošnja mora biti vse pomembnejši faktor življenjskega standarda in razvoja gospodarstva. Večja udeležba osebne potrošnje v delitvi nacionalnega dohodka vsekakor predstavlja nov stimulativen impulz v pogojih nadaljnjega razvoja. Občutnejše naraščanje življenjskega standarda je pričakovati zlasti v drugem obdobju srednjeročnega plana. Tu moramo opozoriti na razvoj stanovanjske in komunalne dejavnosti, ki bo imela svoj odraz v spremenjeni ekonomsko-socialni strukturi prebivalstva in hitrejšega povečanja mestnih in industrijskih naselij.

Funkcije razširjene reprodukcije se prenašajo na druge proizvajalce in elemente sistema predvideva, da bo delež gospodarskih organizacij v bruto gospodarskih investicijah približno 70%. Posledica takšne udeležbe je, da se v sami razširjeni reprodukciji v kar največji meri eliminirajo distribucijske metode v cilju čim večjih ekonomskih efektov in družbene rentabilnosti vlaganj. Računa se, da bodo novi pogoji in smeri vlaganj pospešili aktiviranje in izgotovitev investicijskih objektov. Pričakovati je prav tako spremenjene odnose v strukturi akumulacije pri vlaganju v osnovna in obratna sredstva. Splošna potrošnja, predvsem narodna obramba in uprava bi rasli v nekoliko nižji stopnji od družbenega bruto in nacionalnega

dohodka. V nadaljnjem procesu izgradnje družbenih ekonomskih odnosov morajo pokazati družbeno politične skupnosti večjo aktivnost v smeri ustvarjanja boljših pogojev za delo administracije in hkrati zmanjševanje njihovih investicij v gospodarstvu in družbenih službah. Udeležba materialnih izdatkov družbenih in državnih organov za narodno obrambo bi se zmanjšala od sedanjih 6,7% na 4,6% v letu 1970, kar vse narekuje efikasnejšo organizacijo in ostalih pogojev za takšno realizacijo. Za ustvarjanje stabilizacije gospodarstva in optimalnega tempa razvoja se predvideva formiranje materialnih in deviznih rezerv v višini 3% od nacionalnega dohodka. Te rezerve bodo odločilnega pomena za razne investicije na blagovnem in denarnem tržišču, kadar se bodo pojavila prevelika odstopanja od začrtane politike v srednjeročnem planu.

## SPLOŠNI POGOJI GOSPODARJENJA

Osnovne cilje razvoja je treba doseči s čim bolj svobodno aktivnostjo samostojnih nosilcev ekonomskih odločitev v skladu z njihovimi interesi. V bodoče mora biti razvoj splošnih pogojev gospodarjenja usmerjen v cilju čim večjega usposabljanja tistih elementov, ki v določenem sistemu omogočajo največje usmerjanje določenih ljudi, povečujejo njihovo produktivnost dela in uspešnost poslovanja. Zaradi teh okolištin je jasno dan velik povdarek samoupravljanju in gospodarjenju v delovnih organizacijah, ki se jim je z reformo občutno razširila materialna baza v cilju razširitve materialne osnove za stabilni porast osebnih dohodkov in življenjskega standarda. Federacija in ostale družbene politične skupnosti morajo še nadalje razvijati takšne splošne pogoje gospodarjenja, ki bodo ustvarjali dohodek vodilnih organizacij na osnovi doseženega nivoja in porast produktivnosti dela. Svojo ekonomsko moč in rast morajo delovne organizacije ustvarjati predvsem s svojo akumulacijo in prostimi bančnimi sredstvi. Izpopolnjevanje družbeno ekonomskega sistema v skladu z gospodarsko reformo bo ustvarjalo osnovni predpogoj v vodilnih organizacijah za intenzivno gospodarjenje in boljše tehnologijo in organizacijo dela. Za doseganje čim boljših rezultatov in usmerjanje ekonomske razvojne politike bodo delovne organizacije nujno našle sku-

pen interes v okviru ustreznih dogovorov in asociacij, hkrati pa tudi v vseh oblikah samoorganiziranosti.

Važen moment pri poslovanju delovnih organizacij je vsekakor oblikovanje in režim cen. Z reformo so bili formirani odnosi cen blaga in uslug z upoštevanjem dejstva zakona tržišča tako notranjega kot zunanjega preko obveznega enotnega valutnega kursa. Vsa ostala neobhodna odstopanja so več ali manj osnovana na razvojni politiki kjer se v te namene uporablja odgovarjajoča carinska zaščita, kreditna in monetarna politika, davčna politika itd. Nujna vsklajenost blagovnih in kupnih fondov, stabilnost valute, večja odprtost tržišča proti mednarodnem tržišču, predstavljajo nujne pogoje za zadržanje stabilnih odnosov cen. Pri upoštevanju takšnih pogojev se bodo sukcesivno sproščale posamezne grupacije izdelkov, za katere bo veljal režim svobodnega formiranja cen.

Devizni in zunanje trgovinski sistem bo prav tako omogočal

samostojnejše razpolaganje z deviznimi sredstvi s strani gospodarstva kot pa je to danes. Enotni valutni kurs se ne bo smel rušiti, v prehodnem obdobju pa bo gospodarstvo razpolagalo s povečano retencijsko kvoto in delom amortizacije, ki jo bo lahko koristilo za nabavo opreme v inozemstvu in sklepanje kreditnih aranžmanov. Predvideni devizni in zunanjetrgovinski sistem mora omogočiti formiranje konvertibilnega dinarja, s čimer bodo v prehodnem obdobju formirani devizni računi avtomatično oziroma bodo sami po sebi ugasnili. Osnovne kategorije v deviznem in zunanjetrgovinskem sistemu se v načelu svobodno izvoz, svobodno uvoz, reguliran uvoz in sklepanje kreditnih in ostalih finančnih aranžmanov z inozemstvom. Postopna liberalizacija uvoza se bo opravljala v enakih odnosih repromaterial, oprema in blago široke potrošnje v okviru razpoložljivih deviz, odnosno stanja v plačilni bilanci.

Jože Turnšek

## IZ DELOVNIH RAZMERIJ

DELAVEC, KI JE PRESTAL KAZEN ZAPORA DO TREH MESECEV NIMA V ISTEM KOLEDARSKEM LETU PRAVICE DO LETNEGA DOPUSTA

Delavcu preneha del. razmerje, če je odsoten z dela več kot 3 mesece, zaradi prestajanja zaporne kazni. Vzemimo pa primer, ko je bil delavec na prestajanju kazni dva meseca. Ker tako ni bil odsoten več kot 3 mesece, mu del. razmerje ni prenehalo, temveč mu pravice in dolžnosti, ki jih dobiva z dela in po delu, mirujejo. Skratka, delavec ostane v del. razmerju, je član del. skupnosti in uživa podoben položaj kot delavec, ki je na odsulžitvi kadrovskega roka in ima pravico vrniti se v isto podjetje.

Kar se tiče letnega dopusta, ki bi ga tak delavec hotel izkoristiti v istem koledarskem letu, kot je bil na prestajanju zaporne kazni, moramo upoštevati določbe Temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju, po katerem se čas prestajanja zaporne kazni, ki je daljši kot

3 mesece ne všteva v del. dobo. Iz tega sledi, da čas, ki ga delavec prebije v zaporu do 3 mesecev, lahko delovna organizacija odvzame od letnega dopusta. Ker je bil v konkretnem primeru delavec v zaporu 2 meseca, mu lahko podjetje odvzame celotni dopust, ki bi mu sicer to leto pripadal.

Delavec, ki je preстал zaporno kazen daljšo od treh mesecev, je seveda prenehal biti član del. skupnosti in bo moral delati 11 mesecev, da si ponovno pridobi pravico do let. dopusta.

Splošni zaključek te razprave o dopustu delavca, ki je preстал kazen zaporu do 3 mesecev bi bil tak, da lahko vsako odsotnost z dela, ki se prizna v delovno dobo, podjetje delavcu odvzame od letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

Marinšek Marjan,  
dipl. jur.

# REPUBLIŠKI ZAKON O VARSTVU PRI DELU

(Nadaljevanje s 4. strani)

vračanje vzrokov poškodb in zdravstvenih okvar v zvezi z delom, vsebuje 1. člen zakona določbo, da se za varstvo pri delu uporabljajo poleg temeljnega zakona o varstvu pri delu tudi drugi predpisi, ki urejajo posamezna področja varstva pri delu (npr. temeljni zakon o sanitarni inšpekciji, temeljni zakon o varstvu pred ionizirajočimi sevanji itd.). Poleg tega zakon dopušča uporabo splošno priznanih ukrepov in normativov s področja varstva pri delu v primerih, če ni ustreznih predpisov. S tako določbo se pristojnim organom daje pooblastilo, da pri urejanju varstva pri delu in pri opravljanju nadzorstva nad to ureditvijo uporabljajo tudi splošnotehnična pravila o varstvu pri delu ter priznane izkušnje s področja medicine dela in psihologije dela. Tako je bilo zagotovljeno izvajanje varstva pri delu z vseh njegovih vidikov.

Temeljni zakon mi konkretiziral obveznosti organizacij in skupnih delovniščin. Zaradi pomanjkljivih prejšnjih predpisov, ki o tem niso imeli ustreznih določb, skupna delovnišča tudi niso bila primerno zavarovana. Poleg tega je bilo v primeru poškodb pri delu na takšnih delovniščin praktično težko ugotavljati odgovornost organizacij in posameznikov za poškodbe pri delu, ki so se zgodile zaradi nepravilno urejenega delovnišča. Iz teh razlogov določa zakon obveznost vsake organizacije, katere delavci delajo na skupnem delovnišču, da s potrebnimi ukrepi zagotovi ne samo varnost svojih delavcev, marveč tudi, da njeni delavci ne ogrožajo varnosti drugih.

Glede na pogostokrat poudarjeno potrebo, da se z zakonom zaostri odgovornost za uporabo predpisov in ukrepov s področja varstva pri delu, vsebuje zakon v 4. členu določbo, po kateri mora odgovorna oseba delavcu, ki kljub opozorilu s svojim ravnanjem ogroža svojo varnost ali varnost drugih pri delu, prepovedati nadaljnje delo na tistem delovnem mestu, dokler ogroža varnost pri delu, po potrebi pa tudi poskrbeti za odstranitev takega delavca z delovnega mesta ali za njegovo premestitev na drugo delovno mesto.

V hujših primerih ogrožanja varnosti pri delu pa mora odgovorna oseba v organizaciji uvesti postopek za izključitev nediscipliniranega delavca iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti.

Po 69. členu temeljnega zakona mora organizacija delavca, preden začne opravljati dela, pri katerih prete povečane nevarnosti za poškodbe pri delu in zdravstvene okvare, poslati na specialni zdravniški pregled. Ta ukrep

pa glede na znatno število poškodb pri delu in število zdravstvenih okvar v zvezi z delom v splošnem ne zadošča za učinkovito varstvo pri delu. Zato predvideva 5. člen zakona v skladu z zahtevami zdravstvenih delavcev obveznost organizacije, da vsakogar, ki prvič stopa na delo ali ki stopa na delo po presledku, daljšem od šestih mesecev, ali ki preboli hujšo bolezen, ali ki preide na drugo delo, pošlje na zdravniški pregled, na katerem se ugotavlja, ali oseba izpolnjuje potrebne zdravstvene pogoje za varno opravljanje določenega dela. V skladu z istimi zahtevami vsebuje ta člen tudi določbo, ki opredeljuje funkcijo specialnih zdravniških pregledov s tem, ko zavezuje posebne psihofizične zdravstvene pogoje za določeno delo. Te preglede pa lahko opravljajo samo zdravstveni zavodi, ki imajo strokovnjake za medicino dela in psihologijo dela.

V primerjavi s temeljnim zakonom so določbe tega zakona, ki se nanašajo na zdravstveno preventivo, strožje, so pa aktualne, ker jih strokovnjaki medicine dela štejejo za nujno potrebne varstvene ukrepe, nekatere organizacije pa so po lastni pobudi že uvedle zdravniške preglede v omejenem smislu.

Spričo velikega pomena, ki ga imata za učinkovito varstvo pri delu poučevanje in vzgoja delavcev glede varstva pri delu, vsebuje 6. člen zakona dolžnosti organizacije, da pouči delavce ne samo ob prvi, marveč tudi ob vsaki kasnejši razporeditvi na delo, pa tudi med samim delom, če se spremenijo delovne razmere. Zakon konkretizira vsebino in način poučevanja tako, da morajo organizacije delavce poučiti o nevarnosti, ki pri delu preti delavčevemu zdravju oziroma življenju; o najprimernejšem načinu dela, ki delavcu zagotavlja varnost pri delu; o varstvenih ukrepih, ki jih mora delavec upoštevati, in o okoliščinah, ki take ukrepe zahtevajo. Poučevanje delavcev mora biti teoretično in praktično.

Zakon določa zakonito obveznost organizacij, da z občasnimi preizkušnjami ugotavljajo, ali so osebe, ki opravljajo, vodijo ali nadzorujejo dela, pri katerih je nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare večja, dovolj usposobljene za varno izvrševanje takih opravil. Ugotovljeno je namreč, da so rudniki, železnica in še nekatere druge organizacije že uvedle take preizkušnje, čeprav niso bile predpisane, ker so te preizkušnje, silile delavca k izpopolnjevanju znanja predpisov o varstvu pri delu in tako občutno vplivale na večjo varnost pri delu. Tak preventivni ukrep pa je potreben in koristen za vse organizacije.

Po temeljnem zakonu morajo organizacije za opravljanje nalog varstva pri delu ustanoviti posebne strokovne službe ali pa te naloge zaupati določeni osebi. V določenih primerih organizacije morajo ustanoviti takšno slu-

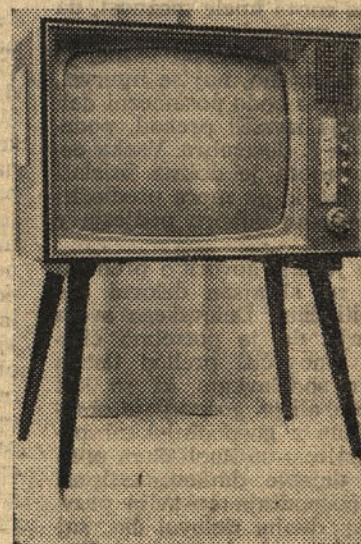
varstvo pri delu mogoče urejati in izvajati z uporabo sodobnih tehničnih, zdravstvenih socialnih in drugih ukrepov za preprečevanje in odvratanje vzrokov poškodb in zdravstvenih okvar v zvezi z delom.



žbo ali določiti osebe, ki bodo opravljale izključno le naloge v zvezi z varstvom pri delu, več organizacij pa lahko sporazumno ustanovi skupno službo za varstvo pri delu. Organizacije lahko določene naloge varstva pri delu prepuste tudi zavodom za varstvo pri delu.

Da bi služba za varstvo pri delu ali osebe, ki opravljajo naloge teh služb, lahko učinkovito izpolnile vlogo preventivnega činitelja v sistemu varstva pri delu, določa zakon nekatere pogloblitve naloge in strokovno izobrazbo omenjenih oseb, v 11. čl. pa predvideva obveznost organizacij, da delo omenjenih služb oziroma oseb uredijo tako, da je

Organizacije naj bi v splošnih aktih pri opisu delovnih mest oziroma del določile tudi naloge v zvezi z varstvom pri delu, pri opisu delovnih mest z odgovornostjo za varno delo drugih pa še vsebino te odgovornosti. Na ta način bo v organizacijah lažje zagotoviti potrebno razmejitev odgovornosti posameznikov za izpolnjevanje predpisov o varstvu pri delu. Razmejitev bo poostrišla čut dolžnosti za pravilno izpolnjevanje nalog varstva pri delu, olajšala pa bo tudi ugotavljanje osebne odgovornosti za opustitev varstvenih ukrepov v predpisanem postopku, saj so glede tega imeli zlasti organi pravosodja doslej precejšnje težave.



## Obvestilo

Člane kolektiva obveščamo, da lahko preko sindikalne organizacije nabavijo:

TV sprejemnik RIZ tipe 222/0 po 1.917,60 N-din;

TV sprejemnik RIZ (možnost sprejema I. in II. programa) tipe 222/UHF po 2.186,00 N-din.

Možno je obročno odplačevanje v 6 zaporednih mesečnih obrokih. Ob naročilu je potrebno plačati 20 % vrednosti. Kupec prejme televizor takoj ob vplačilu prvega obroka. Za obroke ni potrebno plačevati obresti.

Naročila sprejme tovariš Mastnak v sindikalni pisarni.

# DELAVSKI SVET PODJETJA

## 42-URNI DELOVNI TEDEN

Delavski svet podjetja je na svojem III. zasedanju, dne 15. 7. 1966 sprejel dokončne sklepe v zvezi s prehodom na 42-urni delovni teden.

1. Podjetje preide na 42-urni delovni teden postopoma, začnši s 1. avgustom do 1. decembra 1966. Posamezne enote so dolžne, da pred prehodom izdelajo posebne elaborate, ki jih predlože Upravnemu odboru v potrditev.

2. Prehod na 42-urni delovni teden je možen vsakega prvega v naslednjem mesecu, potem, ko je Upravni odbor predloženi elaborat potrdil.

3. S 1. avgustom preidejo na 42-urni delovni teden delavke podjetja, ki izpolnjujejo naslednje pogoje:

- a) da so poročene in skrbre za ožje družinske člane,
- b) da so matere,
- c) da so gospodinje in žive v skupnem gospodinjstvu ter zanj skrbijo.

Spisek žena, ki pridejo v poštev, izdela kadrovski sektor skupno s komisijo za žene.

4. Proste sobote se štejejo v redni letni dopust.

5. Plan zaposlitve nove delovne sile je potrebno analizirati, ker delavski svet podjetja smatra, da je zahteva po 167. sodelavcih pretirana.

Predsednik delavskega sveta podjetja je zaprosil predsednika Komisije za pripravo osnutka za prehod na 42-urni delovni teden, tovariša Opako, da poda poročilo komisije. Tovariš Opaka je uvodoma poudaril, da so vse enote dobile izvleček iz tega elaborata, da pa je odmev iz različnih enot kaj različen. Ko je analiziral notranje rezerve, ki jih bomo morali poiskati in ki bodo za prehod na 42-urni delovni teden nujne, je poudaril, da bi morala vsaka enota obravnavati ta problem kar najresneje ter da pogrša v nekaterih zapisnikih predloge oziroma pripombe.

V nadaljnjem izvajanju je tovariš Opaka posvetil nekaj besed organizaciji, načinu in tehnični izvedbi prehoda. Dejal je:

»Pri analiziranju notranjih rezerv smo ugotovili, da so le-te ogromne, vendar ne toliko v delovni sili, temveč v glavnem v delitvi dela, v organizaciji dela, v izboljševanju postopkov, zviševanju izplena, zmanjševanju izmečkov, režijskih stroškov, stroškov za osnovni material in stojnin. Komisija je mnenja, da ne bi bilo težko doseči znižanja režijskih stroškov za 2%, kar predstavlja 19 milijonov

S-din, znižanja stroškov za osnovni material za 2%, kar bi predstavljalo 115 milijonov S-din ter znižanja stojnin za 50% kar pomeni 14 milijonov S-din. Komisija je nadalje pričarana, da ima podjetje možnost, da ustvari za 416 milijonov večji pozitivni rezultat. Torej bi podjetje ob izpolnitvi gornjih pogojev lahko doseglo skupno povečanje dohodka za 564 milijonov S-dinarjev. To bi nam omogočilo, da bi zlahka prešli na novi delovni čas in bi nam pri vseh novih stroških, ki se bodo pojavili v zvezi s sprejemanjem nove delovne sile, še nekaj ostalo.«

V svojem nadaljnjem izvajanju je tovariš Opaka poudaril, da moramo prehod na 42-urni delovni teden izvršiti čimprej, ker bi vsako odlašanje sedaj, ko je gospodarska reforma še v prvi fazi in ko je podjetje še ni občutilo v popolni obliki, otežkočilo naš položaj. Po mnenju komisije bi bil prehod v prihodnjem letu težji.

Ob koncu svojega izvajanja je tovariš Opaka dejal:

»Naš skupni cilj je, da bomo imeli več prostega časa pri istih osebnih dohodkih. Ko bo delavski svet podjetja sprejel sklep o prehodu na 42-urni delovni teden, bo s tem sprejel nase veliko odgovornost, saj je potrebno, da si posamezni obrati pravočasno oskrbijo sredstva ter poiščejo skrite rezerve. Ne bilo bi prav, da bi pozneje zabredli v težave zato, ker vsa stvar ni bila dobro premišljena.«

Po izvajanju predsednika Komisije, tovariša Opake, se je razvila živahna diskusija v kateri so posamezni člani delavskega sveta podjetja izražali svoja mišljenja in predloge. Da bi vse enote imele možnost, da dobro preštudirajo specifičnosti, ki so za prehod važne, je bilo sklenjeno, naj se interval, v katerem bodo posamezni deli podjetja izvršili prehod, podaljša do 1. decembra. Vsaka delovna enota je dolžna izdelati elaborat, ki ga mora predložiti Upravnemu odboru podjetja v potrditev.

Ko je bilo govora o prehodu žena na skrajšan delovni čas so bili člani Delavskega sveta mnenja, da je potrebno čimprej omogočiti prehod tistim našim sodelavkam, ki so kot matere, ali pa gospodinje obremenjene z gospodinjstvi posli. Pri tem so imeli člani pred očmi dejstvo, da žena-mati, ali žena-gospodinja opravlja pravzaprav dvojni delovni čas, saj mora, ko pride domov iz službe, ponovno prijeti za delo.

### GLAVNI SEF JE KUPEC

V diskusijo je posegel tudi tovariš glavni direktor, ki je dejal:

»Prehod na 42-urni delovni teden je težka obveza za naše podjetje, ker se ob tem problemu pojavlja še vrsta drugih. Tu ne gre prvenstveno za vprašanje, ali smo za uvedbo 42-urnega tedna ali ne, ker je prehod po zakonu obvezen. Gre predvsem za izbiro najprimernejšega trenutka, za dobro pripravo posameznih enot, kakor tudi za skrbno proučitev tržišča.«

Prehod bo v našem podjetju nujno povezan z vključitvijo določenga števila novih članov, vendar moramo biti pri odmeri števila silno previdni. Najlaže je napisati, da bo potrebno vključiti 167 novih delavcev. Ne smemo pa pozabiti, da pomeni nova delovna sila tudi veliko ekonomsko obremenitev. Postavimo si torej vprašanje: Ali je potrebno toliko ljudi?

Odgovor najdemo v analizi prvih 5. mesecev tega leta, iz katere je razvidno, da smo v pogledu dohodka nad planom za 1,5%, da je čisti dohodek skoraj za 6% višji, da se je masa osebnih dohodkov povečala za 2,3%, skladi pa za 12,3%. Pri vsem tem je bilo število zaposlenih za 2,5% nižje, kot

je bilo s planom predvideno. Če nam torej uspe, da obdržimo proizvodnjo in poslovno politiko na takem nivoju, potem je program za prehod lahko uresničljiv.«

V nadaljevanju svojega izvajanja je tovariš glavni direktor analiziral posamezne enote, njihove probleme, možnosti in skrite rezerve. Dejal je, da so stvari precej dobro analizirane v poročilu, na nas pa je, da jih izvršimo. Poudaril je, da bomo v bodoče morali še bolj budno spremljati gibanja na tržiščih. Stvari se zaostrojujejo, pojavlja se vse več tujih konkurentov, ki vdirajo k nam. Tu gre predvsem za vprašanje kvalitete in pa vprašanje preusmeritve na tiste izdelke, ki nosijo višjo akumulacijo. »Glavni šef je kupec!« je poudaril tovariš glavni direktor.

Ko je govoril o našem izvozu, je tovariš glavni direktor dejal, da se tudi na tem področju situacija zaostrojuje, saj bodo drugo leto stvari veliko bolj določeno postavljene. Devizna sredstva bomo namreč lahko koristili šele takrat, ko nam bodo kupci efektivno vplačali na naš račun.

Vsi ti problemi nalagajo na nas kopico obveznosti, ki se jih moramo docela zavedati.

—P. L.—

## Nevarnost požarov v garažah

Izredno hiter razvoj potniškega in tovornega prometa v naši državi in razvoj avtomobilske industrije postavljata na dnevni red problematiko garžiranja vozil in njihovega vzdrževanja. V tem sestavku nimam namena govoriti o problematiki prostorov za shranjevanje motornih vozil, temveč o problematiki požarne preventive. Znano je, da niti garaže v našem podjetju, še manj pa številne individualne garaže ne ustrezajo pogojem, ki so za te vrste objektov predpisane. Ker primanjkuje primernih prostorov, opravljajo razne adaptacije v provizorijih, barakah, drvarnicah in lesenih stavbah. Lesene garaže gradijo na neprimernih prostorih. Zato da je v enem prostoru večje število motornih vozil itd.

Gledano iz stališča požarne preventive predstavlja to stanje nevarnost ne samo za poedine prostore, temveč tudi za ostale objekte, ki so v neposredni bližini. Vedeti moramo, da sodijo garaže v tisto vrsto objektov, ki predstavljajo izredno nevarnost za nastanek požarov. Ti požari lahko imajo zelo težke posledice tako v pogledu materialne škode, kakor tudi človeških žrtev. Običajno se v istih prostorih tudi popravljajo vozila, uskladiščujejo goriva in drugi lahko vnetljivi materiali, kar vsekakor to stanje še poslabša. Požare v garažah je težko pogasiti in lokalizirati, čestokrat pa se pojavljajo tudi eksplozije bencinskih hlapov in drugih plinov.

Iz tega lahko zaključimo, da je treba o tej problematiki te-

(Dalje na 7. strani)



IZ DELOVNIH ENOT • IZ DELOVNIH ENOT • IZ DELOVNIH ENOT • IZ DELOVNIH ENOT • IZ

# 42-urni delovni teden

Temeljni zakon o uvedbi 42-urnega delovnega tedna ne govori le o avtomatičnem prehodu, temveč postavlja delovne organizacije pred zelo težavno in zahtevno nalogo, kako ustvartiti pogoje za takšen prehod, ki v ničemer ne bo zaviral ali oviral dosedanjega proizvodnega utripa v delovni organizaciji, ki bo zagotovil isti obseg proizvodnje, enak netoprodukt na delavca in ki ne bo povzročil zmanjšanja osebnih dohodkov.

Delavski sveti enot so na svojih rednih sejah v mesecu juniju temeljito obravnavali pogoje za prehod na novi delovni čas ter proučevali kriterije, ki so potrebni, da bo le-ta v skladu z zakonskimi določili. Povod so prišli do podobnih zaključkov, namreč, da bo prehod na 42-urni delovni teden terjal povečanje proizvodnje, racionalnejšo uporabo energije, zmanjšanje izmečka ter števila izgubljenih ur in čim smotrnejše kriterije pri sestavljanju četrte izmene.

## ZADOSTI ENERGIJE IN KVALITETNIH RUD...

Ko je delavski svet elektroplavža obravnaval nove pogoje dela ter možnosti in zadržke, ki se v tej zvezi pojavljajo, je ugotovil, da bo za povečanje proizvodnje, oziroma za izpolnitev obvez obrata odločilnega pomena zadostna količina elektroenergije in kvalitetnih rud. Le ob takih pogojih bi uspešno izpolnili pogoje plana, to je, povečali proizvodnjo od 38.000 na 43.000 ton letno.

Vsi navzoči so se strinjali, da je predlog za prehod na skrajšan delovni teden zelo dobro izdelan ter poudarili, da je pogoj za prehod na novi delovni čas predvsem zagotovitev istega osebnega dohodka.

## DVA PREDLOGA...

Posebno živahna je bila diskusija na redni seji delavskega sveta mehanične delavnice. Po uvodnih besedah tovariša Lončariča, s katerimi je le-ta seznanil navzoče s pomenom in obvezami v zvezi z 42-urnim delovnim tednom, je besedo povzel tovariš Mahne, ki je podal dva predloga, za organizacijo dela v mehanični delavnici v novih pogojih.

Prvi predlog predvideva uvedbo četrte izmene, za katero bi bilo potrebnih 10 ljudi. Ta izmena naj bi delala na obdelovalnih strojih, s čimer bi se zagotovilo njihovo neprekinjeno obratovanje. Ta predlog tudi predvideva, naj bi se ključavničarji razdelili v 4 skupine, ta-

ko da bi vsaka od teh skupin delala eno soboto v mesecu. Če bi potrebe narekovala, naj bi se po tem predlogu delalo tudi v nedeljo.

Po drugem predlogu četrte izmene ne bi bilo. Na ta način bi odpadla potreba po sprejemu novih 10 delavcev, s čimer bi se temu primerno zmanjšali tudi stroški. Seveda pa bi morali delati tudi delavci na strojih 5 dni v tednu, s tem, da bi vsako soboto delala po ena skupina in na ta način izpolnila predpisani plafon ur.

Skoraj vsi prisotni so bili mnenja, da je drugi predlog bolj primeren, češ da priprava proizvodnje ne bi mogla zagotoviti dela za 4 izmene, po drugi strani pa je tudi strojni park razmeroma star.

Posebno pozornost so posvetili participacijskemu faktorju, ki se je doslej izračunaval na osnovi izvršenih delovnih ur v mesecu. Ob novih pogojih, ko

se bo prešlo na 42-urni delovni teden, bo izvršenih ur v mesecu seveda manj, s čimer bo zmanjšan tudi osebni dohodek.



Delavski svet mehanične delavnice na omenjenem zasedanju ni dokončno rešil tega vprašanja, ker so bili navzoči mnenja, naj se posebni komisiji zada naloga, da podrobno

prouči oba predloga, da bi se na ta način ugotovila tista varianta, ki se bo za ta obrat pokazala za najsmotnejšo.

## V JEKLARNI POVEČANJE ŠTEVILA ZAPOSLENIH ZA 42 LJUDI...

Iz zapisnika 2. redne seje delavskega sveta jeklarne, ki je bila 10. 6. 1966 smo povzeli, da bo za prehod na 42-urni delovni teden v jeklarni potrebno:

- povečanje števila zaposlenih za 42 ljudi,
- zagotovitev dovolj tekočega grodlja,
- zagotovitev kvalitetnih surovin ter zadostne količine kisika in mazuta,
- preureditev žerjava v vlivališču na 2 dviga itd.

Pri tem pa so obveze obrata:

- povečati proizvodnjo za 984 ton letno,
- zmanjšati porabo Sn od 13 na 10 kg/t,
- povečati izplen ingotov za 0,2 %.

(Nadaljevanje na 8. strani)

## Nevarnost požarov v garažah

Nadaljevanje s 6. strani

meljito razmišljati in pooprčiti požarno-preventivne mere v že obstoječih garažah, posebno pa polagati pažnjo pri projektiranju in gradnji novih garaž.

## POZARNE NEVARNOSTI IN VZROKI POŽAROV

Iz statistike požarov v garažah je razvidno, da so vzroki za njihov nastanek zelo različni in specifični. Največkrat gre za manipulacijo z vnetljivimi tekočinami, (goriva, razni laki, topila itd.), ogrevanje, razsvetljavo, kajenje itd. Polivanje bencina in drugih vnetljivih tekočin je skoraj neizogiben pojav. Pri tem se seveda pojavlja nevarnost izhlapevanja, ki lahko v teh prostorih ustvari nevarne koncentracije zmesi, bencinskih hlapov in zraka, katere so ob najmanjši iski vnetljive. Ta nevarnost je tem večja v garažah z nezadostno naravno ventilacijo. Zelo zanimiva je tudi ugotovitev, da je največ požarov v garažah nastalo ob prisotnosti ljudi. Še več, pretežno število požarov je nastalo prav zaradi nepazljivosti in malomarnosti ljudi. Največkrat je vzrok požara naslednji:

- požar zaradi vključitve zaganjača, če je pokvarjen dovod goriva;
- požar na električni napeljavni vozila — kratek stik;

- uporaba plamena za zagretje motorja v zimskem času;
- požar vsled isker na izpušni cevi;
- požar goriva v izlivnem jašku;
- uporaba odprte svetilke (sveča, petrolejka);
- ogrevanje garaž z odprto pečjo;
- nalivanje goriva, če je motor v pogonu;
- kajenje ob priliki nalivanja goriva;
- mastne krpe so preblizu izvora toplote (peči, izpušne cevi);
- samovžig mastnih krp;
- požar pri popravilu vozila (varjenje) itd.

## POZARNO PREVENTIVNI UKREPI

Iz prakse in opisanega materiala lahko sklepamo, da je uspešna preventivna zaščita odvisna od tega, kakšen prostor za postavitev javnih garaž predhodno izberemo.

Ti ukrepi obsegajo poleg ostalih:

- pravilna izbira lokacije z dovoljno izolacijo v odnosu na sosedne objekte (požarni zid) in pri garažah, ki so adaptirane v raznih stavbah, drvarnicah, barakah itd.;
- izbira gradbenega materiala;

- namestitve plinotesnih električnih naprav;
- namestitve odgovarjajočih naprav za ogrevanje;
- v garažah ne sme biti vskladiščeno gorivo in druge lahkovnetljive snovi;
- paziti je treba, da se vnetljive tekočine ne zlivajo v jašek, odprte posode in po tleh;
- garaže morajo biti grajene tako, da je v slučaju požara mogoče izpeljati vozilo na prosto, brez posebnega truda. Vozila v garažah morajo biti odklenjena, oziroma stavljena v prosti tek;
- če je v enem prostoru shranjenih več avtomobilov, (to velja za primer v tovarni in v privatnih garažah) morajo biti le-ti postavljeni tako, da je v slučaju požara ali nesreče omogočen takojšen izvoz.

(To velja tako za tovarniške kakor tudi za privatne garaže).

Poleg opisanih nevarnosti za požar pa obstajajo s tem v zvezi še druge nevarnosti, predvsem zastrupitve z izpušnimi plini, o čemer pa je bilo že govora v eni izmed prejšnjih števil Železarja. Ta navodila bi naj služila vsem, ki imajo opraviti z motornimi vozili, bodisi v službi ali doma v opozorilo, da s skrajno previdnostjo lahko preprečimo marsikatero nesrečo.

K. Š.

# NALET VAGONOV V RUDNEM DVORU ELEKTROPLAVŽA

Dne 19. 6. 1966 se je na popolnanski izmeni zgodila delovna nezgoda, ki bi lahko imela smrtno posledice.

Tega dne so premikalno skupo na normalnotirni progi sestavljali strojevodja, kurjač in premikač. Delavci so premikali vagon v rudnem dvoru elektroplavža. V kritičnem času je kompozicija štela kakih šest vagonov in je stala v bližini obdelovalnice valjev. Lokomotiva je bila na spodnji strani kompozicije, tako, da je na premikačev signal »naprej« lokomotiva začela potiskati vagon v smeri rudnega dvora.

Tik pod mostnim žerjavom v rudnem dvoru je stal vagon, v katerem sta bila delavca iz elektroplavža in razkladal rudo. V vagonu je bil tudi grabilec žerjava. Nekaj metrov pred tem vagonom v smeri obdelovalnice valjev je stalo nekaj praznih vagonov.

V tem trenutku se je začela približevati iz smeri obdelovalnice valjev kompozicija, ki je najprej močno naletela na prazne vagonne. Prazni vagoni so se odbili in naleteli z vso silo v vagon, v katerem sta bila delavca in razkladal rudo. Ker je bil v vagonu

tudi grabilec žerjava, je obema delavcema grozila smrtna nevarnost, da ju bo grabilec stisnil ob čelno steno vagona in ju zmečkal.

Istočasno, ko so vagoni naleteli, je prisebni žerjavovodja že dvignil grabilec, ki je nato še podrsal in udaril ob čelno steno vagona. Delavca, ki sta odskočila in ju je vrglo ob steno vagona, sta s tem utekla strašni smrti ali trajni pohabljenosti. Eden izmed obeh delavcev si je zlomil roko.

Vagon, v katerem sta bila delavca, je nato oddrsel naprej, naletel na »turnus vagon«, ki se je odbil od odbijačev in ponovno naletel na vagon, v katerem sta bila poškodovana delavca. Suneč naleta je torej bil močan.

Obratovodstvo elektroplavža je o nezgodi in o nepravilnem premikanju vagonov takoj obvestilo obratovodstvo prometa, varnostnega tehnika ter pravno službo in zahtevalo, da obratovodstvo prometa sproži postopek zaradi kršitve delovne dolžnosti. Delovodja prometa, ki je nadomestoval odsotnega obratovodjo, tudi na urgenco pravne službe ni sprožil postopka.

Zato je na osnovi naloga ožje-

ga strokovnega sveta varnostni tehnik zoper delovodjo in premikača iz prometa sprožil postopek zaradi suma kršitve delovne dolžnosti.

Zadevo je obravnavala komisija za kršitev delovne dolžnosti pri delavskem svetu podjetja 5. julija 1966 in zaslišala obdolženca ter prič. Delovodja je bil obdolžen, da je dopustil premik na normalnotirni progi samo enemu premikaču, čeprav bi morala biti pri premiku vsaj premikač in nadpremikač. Na obravnavi je delovodja priznal svojo napako, ki jo je napravil s tem, ko je na razpored dela za 19. 6. 1966 popoldne vpisal samo enega premikača, drugemu premikaču pa je ustmeno naročil naj pride delat 19. 6. na popoldansko izmeno. Premikač pa ni prišel na popoldansko izmeno, temveč na nočno, tako kot je bil po razporedu dela določen. Delovodja bi moral premikača napisati na razpored dela za 19. 6. popoldne ne pa, da ga je pisal za nočno izmeno in mu ustmeno odrejal nekaj drugega.

Komisija je bila mnenja, da je delovodja hujše prekršil delovno dolžnost, ker ni pravilno organiziral dela in je opustil ukrepe za

varnost delavcev. Ker ga je obremenjevalo še dejstvo, da ni vložil prijave za ugotovitev kršitve delovne dolžnosti, mu je komisija izrekla javen opomin.

Premikač se je na obravnavi zagovarjal, da je bil kritičnega dne sam na premiku in je bil tako v isti osebi še nadpremikač. Ko je dal signal »naprej« še ni videl vagonov, v katere je naletel. Bil je nekje pri sredini kompozicije, ko je zagledal vagonne. Takoj je dal signal »počasi« in nato »stoj«. V tem trenutku pa je kompozicija že naletela na vagonne.

Komisija je ugotovila, da je tudi premikač prekršil delovno dolžnost s tem, ko ni bil na čelni strani vozeče kompozicije in ni pravočasno dal signala »stoj«. Ob upoštevanju, da je bil premikač sam in da je lokomotiva vozila prehitro, mu je komisija izrekla opomin, oprostila pa ga je obdolžitve, da je vagonne odbil, kakor je bilo v sporočilu obratovodstva elektroplavža navedeno in kar je strogo prepovedano.

Do neke mere je bil sokrivec tudi strojevodja, ki je vozil prehitro, saj posledice naleta govorijo za to, da je bil suneč zelo močan. Strojevodja ni dovolj pazil na premikačeve signale, zato tudi ni slišal signala »počasi«, čeprav ga je slišal kurjač in čeprav bi lahko strojevodja premikačeve signale tudi videl. Komisija mu je za premajhno pazljivost pri delu izrekla opomin.

Zoper tako odločbo komisije za obravnavanje kršitev delovne dolžnosti pri DSP se je na delavski svet podjetja pritožil delovodja prometa, ker se ni strinjal z izrečenim ukrepom in ker je smatral, da je v danem primeru pravilno postopal. V pritožbi navaja, da je za 19. 6. na popoldanski izmeni določil poleg premikača, ki je sodeloval pri naletu, še premikača iz ozkotirne proge. Vendar pa tega premikača ni vpisal na razpored dela, temveč mu je samo ustmeno naročil, naj pride delat 19. 6. popoldne. Premikač pa je pritožbenem postopku izjavil, da mu delovodja ni ničesar ustmeno odredil, zato je prišel delat takrat, ko je bil po razporedu dela določen, namreč 18. 6. ob 22. uri in 20. 6. ob 6. uri zjutraj.

Delavski svet podjetja je na svojem III. zasedanju dne 15. 7. 1966, po krajši razpravi zavrnil pritožbo delovodje kot neutemeljeno in potrdil odločbo komisije pri DSP.

Odločba je tako postala pravnomočna in dokončna.

Tudi ta primer je pokazal, kako hitro lahko pride do nesreče, če vsak delavec na svojem delovnem mestu ne spoštuje ukrepov za varnost pri delu.

Iz pisarne pravne službe

## 42-URNI DELOVNI TEDEN

(Nadaljevanje iz 7. strani)  
— zmanjšati izmeček za 5%, kar predstavlja 100 ton,  
— zmanjšati število izgubljenih ur vsaj za 5%, itd.

Ob navedenih pogojih in obveznostih bi se proizvodnja povečala za 3%, število 10 zaposlenih pa za 24%.

Zaradi težkih pogojev in trozemskega dela je obrat jeklarne na omenjeni seji sprejel sklep, da se čimprej preide na 42-urni delovni teden.

**POVECATI DISCIPLINO...**

Ob prehodu na novi 42-urni delovni teden obrat šamotarna ne predvideva dodatne delovne sile. Skrite rezerve so iskali na drugačen način. Na seji delavskega sveta enote dne 13. 6. 1966 je bilo predlagano, da se posameznikom, ki odhajajo na dopust, šteje prosta sobota v dopust. Za dvig proizvodnje pa bo nujno potrebno dvigniti disciplino, pri čemer gre predvsem za točen pričetek dela (ob 6. uri) ter točen odhod iz dela. Izkoristi bo treba vsako minuto, ker le na ta način bo mogoče v novih pogojih obdržati enak osebni dohodek, izboljšati kvaliteto proizvodov in povečati proizvodnjo.

Razen tega so na seji delavskega sveta obrata šamotarna sklenili, da bo potrebno uvesti

norme na vseh tistih delovnih mestih, kjer je brez posebnih težav mogoča meritev dela po učinku. V bodoče pa naj bi se uvajanje norm razširilo tudi na oblikovalnico, mešalce mase in izlagalce.

Predloge so po daljši razpravi potrdili s sklepom.

**TUDI VALJARNA POTREBUJE DELAVCE...**

Da bi delo v valjarni potekalo nemoteno tako kot doslej, bo za prehod na 42-urni delovni teden potrebno sprejeti novih 48 delavcev. Na seji delavskega sveta enote dne 9. junija 1966 so določili, da bo vsak delavec en teden v mesecu delal 6 dni, 3 tedne pa po 5 dni. Obratovodja je opozoril navzoče, da ob prehodu na nove delovne pogoje utegne groziti trenutno pomanjkanje delovne sile ter predlagal, naj delavci čim več dopustov koristijo v mesecih juliju, avgustu in septembru.

**BOLJŠA MEHANIZACIJA IN SKRITE REZERVE...**

Delavski svet ekspedita — skladišča je imel 9. 6. 1966 svojo redno sejo. Dnevni red: prehod na 42-urni delovni teden. Pojavila so se različna mnenja.

Ali bo mogoče preiti na nove pogoje ne da bi povečali število zaposlenih?

Potrebno bo z vso skrbjo poiskati skrite rezerve, ker za ta oddelek povečanje ni predvideno.

Kako sestaviti dovolj močne izmene ne da bi povečali število ljudi? Dotok surovin je močan, pojavlja se problem premočnega naraščanja stojnin.

Predvsem je nujno potrebno, da se izboljša mehanizacija, kot npr. pri iztvoru koksa, premoča in opeke. V ta namen bo potrebno skupno s komercialnim sektorjem pripraviti potrebne elaborate.

Sprejme se sklep: potrebno je sestaviti komisijo, ki bo potrebno proučila vse probleme celotnega operativnega plana.

Takšni so torej odmevi iz posameznih delovnih enot. Nihče ne dvomi, da je prehod na 42-urni delovni teden povezan z nizom težav pri iskanju notranjih rezerv. Pri tem bo potrebno pobrskati po vseh skritih kotičkih, začeti pri disciplini, racionalnejši porabi materiala, boljši storilnosti itd., itd. Čim bolj smotno bomo proučili vse momente, ki se s tem v zvezi pojavljajo in se bodo še pojavljali, tem realnejši bo prehod na nov delovni čas.

Gre za 6 ur v tednu, za šest ur, ki jih bo potrebno prigrisodariti.

P. L.

# PRAVNA TOLMAČENJA

## KDO SE SMATRA ZA ČLANA DELOVNE SKUPNOSTI DELOVNE ORGANIZACIJE

Izraz delovna skupnost je v našem pravnem sistemu novost v ekonomskem in pravnem smislu. V ustavi SFRJ smo prvič slišali govoriti o delovni skupnosti, poprej smo namreč govorili vedno le o kolektivu delovne organizacije.

Pojem delovne skupnosti je ozko povezan s pojmom delovnega razmerja. Kot član delovne skupnosti delovne organizacije, delovni ljudje uspostavljajo medsebojna delovna razmerja in so v pogledu samoupravljanja enakovrni. Toda lahko se postavljajo vprašanje ali se medsebojni delovni odnosi izločijo od samoupravljanja ali pa se samoupravljanje lahko gleda popolnoma ločeno od urejevanja medsebojnih delovnih razmerij. Mislim, da to ni mogoče. Ustava SFRJ namreč vključuje v samoupravljanje tudi odločitve o delovnih razmerjih. Temeljni zakon o delovnih razmerjih pravi v čl. 3. da delovna skupnost ureja delovna razmerja s statutom in drugimi splošnimi akti, ki jih sprejema neposredno ali posredno ali po organih upravljanja delovne organizacije. V tej zvezi pravi čl. 24 istega zakona takole: »Z dnem, ko nastopi delovno mesto v delovni organizaciji, postane delavec enakovrnen član delovne skupnosti in začne prevzemati dolžnosti ter pridobivati pravice po delu in iz dela.« Potemtakem se torej vprašanje člana delovne skupnosti povezuje z delovnim razmerjem. Vprašanje pa je, ali so člani delovne organizacije vsi tisti, ki so v delovnem razmerju z delovno organizacijo. Poglejmo kako je to urejeno v Temeljnem zakonu o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah.

Temeljni zakon o volitvah delavskih svetov itd. razlikuje delovne ljudi, ki so v delovnem razmerju v delovni organizaciji in ki jim je to edini poklic od tistih, ki so v stalnem delovnem razmerju v delovni ali drugi organizaciji ali v državnem organu in so istočasno v delovnem razmerju še v kakih drugih delovnih organizaciji. Tisti prvi, ki jim je delo v delovni organizaciji edini poklic, so člani delovne organizacije brez ozira ali so stopili na delo za določen ali nedoločen čas in brez ozira ali delajo poln delovni čas ali pa skrajšan delovni čas.

Nasprotno pa po tem zakonu niso člani delovne organizacije vsi tisti, ki so v delovnem razmerju z delovno organizacijo pa jim to ni edini poslic. Iz čl. 2 citiranega zakona izhaja, da tisti delovni ljudje, ki so v stalnem

delovnem razmerju kje drugje, istočasno pa v delovnem razmerju v delovni organizaciji, niso člani te delovne organizacije:

1. če jim po pogodbi traja delovno razmerje manj kot eno leto

2. če so upostavili delovno razmerje za opravljanje sezonskih poslov najmanj za tri mesece.

Po vse tem, delavec, ki je stopil na delo v delovno organizacijo po pogodbi za določen čas in mu to delo ni edini poklic, postane z dnem vstopitve na delo član delovne skupnosti samo, če je upostavil delovno razmerje najmanj za eno leto. Če ni take pogodbe, potem se tak delavec eno leto ne bi smatral za člana delovne skupnosti. Kar pa se tiče delavca, ki stopi na delo v delovno organizacijo za določen čas brez obzira, če je kje drugje zaposlen, postane član delovne skupnosti, če je upostavil delovno razmerje najmanj za tri mesece (sezonska dela, ki se po svoji naravi opravljajo samo določen čas).

Iz tega izhaja, da se za nekatere delavce postavlja kot pogoj za članstvo v delovni skupnosti sklenitev pogodbe o delovnem razmerju za eno leto, za druge pa tri mesece. Medtem ko postane sezonski delavec takoj član delovne skupnosti (če je sklenil pogodbo za delo za tri mesece), pa drug delavec ne bo leto dni član

delovne skupnosti (seveda v kolikor ni sklenil pogodbe o delu najmanj za leto dni).

Te velike razlike Temeljni zakon o delovnih razmerjih ne pozna, čeprav je po tem zakonu možno, da delavec istočasno dela v več delovnih organizacijah, da stopi na delo v delovno organizacijo za določen čas in da dela manj kot poln delovni čas.

Temeljni zakon o volitvah delavskih svetov itd. izloča posamezne pravice, ki sicer pripadajo članom delovne skupnosti in jih daje tudi ostalim delovnim ljudem, ki niso člani delovne skupnosti. Po tem zakonu niso člani delovne skupnosti osebe, ki se v delovni organizaciji s šolanjem ali praktičnim delom usposablja za določene poklice (učenci v gospodarstvu). Toda tudi oni imajo pravico voliti in da so izvoljeni v delavske svete in upravni odbor, da torej kot člani delavskih svetov sprejmejo statut oziroma druge splošne akte, s katerimi delovna organizacija ureja svoja medsebojna delovna razmerja. Takšno pravico imajo po čl. 3 citiranega zakona tudi nekateri drugi delovni ljudje, ki po tem zakonu niso člani delovne skupnosti.

Ko citirani zakon določa kdo se smatra za člana delovne skupnosti, opravlja to z rezervo, ko pravi, da se določeni delovni lju-

dje štejejo za člane delovne skupnosti delovne organizacije »v smislu tega zakona.« Mislim, da se v tako važnih vprašanjih kot je članstvo v delovni skupnosti pojem članstva, ki je vezan za določene pravice in dolžnosti delovnih ljudi, ne more razlikovati v posameznih zakonskih predpisih.

Spremembe in dopolnitve Temeljnega zakona o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah, ki so sedaj v razpravi, bi morale nujno zajeti tudi dosedanja določila o tem, kdo se smatra za člana delovne skupnosti delovne organizacije. Pri tem bi bilo potrebno začeti pri delovnih ljudeh, ki so v delovnem razmerju z delovno organizacijo in v tem okviru določiti, kdo se smatra za člana delovne skupnosti. Od ostalih oseb, ki niso v delovnem razmerju z delovno organizacijo, bi po mojem mnenju prišli v upoštevanje tudi učenci v gospodarstvu, medtem ko pa ostali delovni ljudje, ki samo sodelujejo z delovno organizacijo, ne morejo biti člani delovne skupnosti.

Kar pa tiče posameznih delovnih ljudi, ki stopijo na delo v delovno organizacijo za zelo kratek čas ali pa daljši čas, oziroma

Nadaljevanje na strani 12

## 42-URNI DELOVNIK V ŽELEZARNAH

INFORMACIJA O STANJU PREHODA NA 42-URNI DELOVNI TEDEN V PODJETJIH JUGOSLOVANSKE ČRNE METALURGIJE.

Uvajanje skrajšanega delovnega tedna v združenih delovnih organizacijah jugoslovanske črne metalurgije je začelo že v letu 1963. Intenzivneje se je to delo nadaljevalo v letih 1964 in 1965. V podjetjih so bile formirane komisije za izdelavo analiz za prehod na nov delovni čas in za spremljanje doseženih efektov.

Železarna Zenica je uvedla 42-urni delovni teden v svojih proizvodnih obratih že v letu 1964, kar predstavlja, da dela 65% od skupno zaposlenih v skrajšanem delovnem času. V načrtu za letošnje leto ima ta železarna predvideno, da bodo do konca leta prešli na skrajšan delovni čas tudi ostali obrati, ki do sedaj delajo poln delovni čas, to je 48 ur tedensko. Rudnik in železarna Vareš je v letu 1964 uvedel skrajšani delovni teden v svojih delovnih enotah

Brezik, Smreka in v službi tehnične kontrole. Ustvarjeni rezultati v 1964 in 1965 kažejo, da je skrajšanje delovnega časa pozitivno vplivalo na proizvodni uspeh. Analize doseženih rezultatov v teh enotah so pokazale, da so bili doseženi pozitivni rezultati. Na osnovi teh rezultatov v navedenih delovnih enotah je delavski svet sklenil, da preide do konca junija letos celotno podjetje na 42-urni delovni teden.

V lanskem letu so na skrajšan delovni čas prešle v celoti naslednje delovne organizacije: Valjarna Zemun, Rudnik železne rude Lubija in Koksarsko kemijski kombinat Lukovac. V začetku letošnjega leta pa sta na skrajšan delovni čas prešli tudi Železarni Smederevo in Ilijaš.

Železarna Nikšič je uvedla 42-urni delovni teden v letu 1964 v valjarni pločevine, v začetku 1965. leta pa v loščilnici jekla in valjarni hladnovaljanih tankov.

Železarna Ravne je uvedla skrajšan delovni čas v valjarni, v planu pa je predviden po-

stopni prehod v celem podjetju in sicer najprej na 46 nato na 44 ter končno na 42-urni delovni teden.

Železarne Jesenice, Store in Sisak do sedaj še niso prešle na skrajšan delovni čas. So pa formirale komisije, ki proučujejo možnosti postopnega prehoda. V vseh gospodarskih organizacijah jugoslovanske črne metalurgije v katerih je uveden 42-urni delovni teden, je to izvedeno po principu četrtoizemskega sistema v vseh tistih obratih, ki imajo kontinuirano proizvodnjo, dočim v ostalih enotah delajo vsako četrto sroboto, ostale tri pa so proste. Rezultati doseženi v skrajšanem delovnem času kažejo popoln uspeh. Pri tem ni prišlo do povečanja nadurnega dela, število zaposlenih pa se je v letu 1965 v odnosu na leto 1964 povečalo v železarnah le za 0,95%, kar pomeni da so železarne pri formiranju četrte izmene izkoristile svoje notranje rezerve.

# Pričenja počitniška praksa

Od sredine junija dalje se bo v naši delovni organizaciji izvršilo kakih 51 dijakov in študentov, ki imajo po programu šole ali pa v pogodbi o štipendiranju predvideno obvezno počitniško prakso. Po okvirnem planu, ki ga je potrdila Kadrovska komisija pri DS podjetja, bi bil razpored naslednji:

V razdobju junij — julij so predvideni za prakso:

- 11 naših štipendistov,
- 13 ostalih praktikantov in 2 inozemca.

Od slednjih študira eden metalurgijo na ljubljanski univerzi (doma iz Zambije — Sev. Rodézije), eden ekonomist pa bo po sporazumu z organizacijo AISEC pri nas na dvomesečni praksi, to je v juliju in avgustu; v avgustu je predvidenih za prakso:

- 9 naših štipendistov,
- 15 ostalih praktikantov srednjih in visokih šol in

1 metalurg z univerze v Nemčiji.

Pri reševanju vlog raznih šol in posameznih kandidatov za počitniško prakso smo morali upoštevati, da imamo za praktike na razpolago zelo malo ležišč, razen tega se morajo praktikanti hraniti v restavraciji, ker nimamo svoje menze, zato smo se v glavnem omejili na dijake in študente iz bližnje okolice Celja in Štor, ki se bodo lahko vozili na prakso z vlaki, avtobusi, ali lastnimi prevoznimi sredstvi.

Praktikanti z obvezno počitniško prakso, predvideno v šolskem programu, bodo sprejeli za dobro opravljeno prakso nagrado, medtem, ko se bo delo praktikantov, ki se bodo zaposlili v obratih in oddelkih, kjer bodo opravljali odgovorna dela in morda nadomeščali odsotne delavce, lahko tudi točkovalo, seveda, če bo vestno opravljeno.

Ko prevzemamo dijake in študente na počitniško prakso, moramo biti pripravljeni prispevati k čim uspešnejšem opravljanju te prakse. Ne smemo pozabiti, da je praksa sestavni del učnega programa, ali pa obveznost iz pogodbe o štipendiranju in zato naj služi za strokovno izobrazbo in izpopolnitev teoretičnega znanja, pridobljenega v šoli. Praksa je sestavni del strokovnega šolanja, prispeva k izvajanju celotnega programa šolanja. Zato naj bo program prakse, določen po šoli ali po našem izobraževalnem centru (v povezavi z vodstvi

obratov in oddelkov), izvajan dosledno, da res dosežemo cilj prakse: uvajanje v konkretno, v praktično delo, uvajanje v okolje dela, privajanje v delovne pogoje na delovnih mestih, uvajanje v pravilne tovariške odnose, vzgoja k delovni zavesti. Praktikanti naj se nauče ceniti delo in delavce, naj se privadijo delovnemu vzdušju, naj začutijo, kaj od njih

pričakujejo v delovnih kolektivih, privzgojiti jim moramo čut dolžnosti in odgovornosti.

Vsi praktikanti morajo voditi dnevnik dela, ki ga mentor, inštruktor, predelavec, ali delovodja sproti kontrolira, tedensko pa vodja obrata ali oddelka, ki ob koncu prakse dnevnik tudi oceni, overi pa ga tudi direktor kadrovskega sektorja, po nje mpooblaščen o seba,

vodja izobraževalnega centra, ali po njem pooblaščen o seba, Dnevnik počitniške prakse zahtevajo tudi šolska vodstva tistih šol, ki imajo prakso predvideno kot sestavni del učnega programa. Dnevnik prakse je torej pisati res vsak dan sproti. Vsako popuščanje pri tem gre v škodo prakse in praktikanta. Potrudimo se, da bo počitniška praksa dosegla svoj namen.

## Pravna tolmačenja

### ODKLONITEV IZRABE LETNEGA DOPUSTA IN NADOMESTILO ZA LETNI DOPUST

Delavec se pravici do letnega dopusta ne more odpovedati, podjetje pa ga zanj ne more prikrajsati. Tega načela se morata držati tako delovna organizacija, kot tudi delavec. Izraba letnega dopusta je namreč v interesu delavca samega, ki se spočije in si nabere v času letnega dopusta novih moči za nadaljnje delo, kot tudi v interesu delovne organizacije, ki s spočitim delavci uspešnejše posluje. Izraba letnega dopusta je torej prisilno pravo (ius cogens). Če podjetje delavcu ne omogoči korišćenje letnega dopusta, ki mu pripada, se kaznuje z denarno kaznijo od 50 do

50 tisoč S-din, odgovorna oseba organizacije, ki delavcu odreče dopust, pa z denarno kaznijo do 50 tisoč starih dinarjev.

Iz tega sledi, da delavci ne morejo zahtevati nadomestila za neizrabljen letni dopust, pa tudi delovne organizacije jim ne morejo dajati nadomestila, namesto da bi jim omogočile letni dopust.

### NADOMESTILO OSEBNEGA DOHODKA ZA ČAS LETNEGA DOPUSTA NE MORE BITI MANJŠE OD POVPREČNE AKONTACIJE OSEBNEGA DOHODKA DELAVCEV ZA PRETEKLE 3 MESECE

S povprečno akontacijo osebnega dohodka za pretekla tri mesece mislimo vse izplačane prejemke, tudi tiste, ki se nadnadno izplačajo, pa se nanašajo na obdobje preteklih treh mesecev, deljeni s 3. Na osnovi tako obračunanega dohodka dobimo znesek, ki predstavlja najmanjšo povprečno akontacijo za obračun nadomestila za letni dopust.

Iz tega sledi, da se delavcu ne more vzeti manjša osnova za nadomestilo kot pa znaša povprečna trimesečna akontacija osebnega dohodka. Jasno je, da se delavcu lahko obračuna nadomestilo tudi na osnovi letnega povprečja, toda v nobenem primeru nadomestilo ne sme biti manjše od trimesečnega povprečja, ker je to delavčeva pravica, ki izhaja iz zakona.

Marjan Marinšek, dipl. iur.

za nedoločen čas, ali če delajo manj kot poln delovni čas, pa seveda ni nobenih razlogov, da se ne bi šteli za člane delovne skupnosti.

### LETNI DOPUST SE MORA PRAVILOMA IZRABITI NAJVEČ V DVEH DELIH

Letni dopust je namenjen delavcem predvsem za rekreacijo njihove delovne sile, kar pa se da doseči le tako, da delavec izrabi svoj letni dopust res naenkrat ali izjemoma kvečjemu v dveh delih. Če namreč delavec izrablja svoj letni dopust le po nekaj dni ali celo samo po en more rekreirati in s tem izgubi dan, se njegova delovna sila ne letni dopust svoj glavni cilj.

Po zakonu mora delavec izrabiti ves svoj letni dopust v nepretrganem trajanju, le kadar sam zahteva oziroma privoli, mu sme delovna organizacija dovoliti, da ga izrabi v dveh delih. Vendar pa je podjetje dolžno delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v dveh delih, kadar ima ta zaradi posebnih pogojev pravico do letnega dopusta nad 30 delovnih dni.

Izjemoma ima delavec pravico izrabiti en sam dan svojega letnega dopusta za svoje potrebe posebej, na dan, ki ga sam določi (ženiitev, nojstni dnevi). V skladu s predpisi torej ni dajanje in izraba letnega dopusta v več delih.

### LETNI DOPUST IN PROSTE SOBOTE

Zakon izrecno določa, da se v primeru, če je v delovni organizaciji vpeljan petdnevni delovni teden, šteje za šesti dan glede letnega dopusta kot da ga je delavec prebil na delu. Prosta sobota se torej šteje kot delovni dan in se pri izkorišćenju letnega dopusta upošteva v skupnem številu dni prebitih na dopustu.

Pišite v

»Železarja«



# IZ POLLETNEGA POROČILA

Iz podatkov kadrovskega poročila za prvo polletje t. l. je razvidno, da je prenehalo delati v naši delovni skupnosti skoraj enako število ljudi, kakor v enakem razdobju preteklega leta, seveda če tu upoštevamo tudi one, ki so odšli na odsluženje rednega kadrovskega roka, v JLA. Le-ti so dejansko še člani naše delovne skupnosti, le da jim pravice, ki izhajajo iz dela, mirujejo.

V enakem razdobju preteklega leta pa je bilo sprejetih 60 delavcev več, kakor v letošnjem letu (preteklo leto 153, letos 73). Od skupnega števila jih je v tem letu sklenilo kar 26 delovno razmerje neposredno po povratku iz JLA, torej 36,4% od vseh sprejetih na delo.

Statistični pregled prenehanja in vključevanja v delo v prvih šestih mesecih v primerjavi z letom 1965:

Mesec	Prenehanje dela		Novo vključenih v delo	
	1965	1966	1965	1966
Februar	4	10	4	6
Januar	3	9	7	17
Marec	46	54	22	66
April	10	15	13	23
Maj	13	10	19	7
Junij	10	7	8	14
Skupaj	86	85	73	133

Z nastalimi spremembami se je število zaposlitev v 1. polovici tega leta zmanjšalo in je sedaj za 2,6% pod planiranim številom za to razdobje.

V navedenem razdobju so nastali precejšnji notranji premiki kadra, saj je kar 90 zaposlenih oseb odšlo iz ene v drugo enoto. V 63 primerih so bile organizacijske spremembe s tem, da je skupina šamotnih zidarjev bila premeščena iz jeklarne v gradbeni obrat, skupina vodovodnih inštalaterjev iz energetskega v obrat mehanične in celotni konstrukcijski oddelek iz tehničnega sektorja v sestav uprave osnovnih sredstev. Vse drugo so bile individualne premestitve iz ene v drugo enoto, oz. obrat.

Od skupnega števila novo zaposlenih se jih je 17 prvič zaposlilo, 4 so bili naši štipendisti, 26 se jih je vrnilo iz JLA, 26 pa prišlo iz drugih delovnih organizacij.

Po strokovni izobrazbi so: z višjo šolo 1, s srednjo šolo 3, s poklicno šolo 15, priučen za žerjavovodjo 1 in 53 z dva ali več razredov osnovne šole, od tega le 10 s popolno dokončano osemletko.

Navedli smo že, da se pri prekinitvah dela in prenehanju delovnega razmerja število v prvih šestih mesecih leta 1965 ali t. l. ni bistveno spremenilo. So pa razlike v načinu, oziroma vzrokih, ki so privedli do tega, da so delavci prenehali delati v naši delovni skupnosti. Te razlike prikazujemo v naslednjem statističnem pregledu.

Pregled prekinitev dela, oz. delovnega razmerja po vzrokih:

	V prvih šestih mesecih	
	1965	1966
Po odpovedi podjetja	—	1
V času poskusne dobe	8	2
Samovolja delavca	25	8
Odhod v JLA	20	50
Upokojitev	12	17
Zaradi smrti	2	4
Disciplinska izključitev	1	—
Sporazumno	9	10
Po odpovedi delavca	10	10
Po izteku pogodbe	—	1
Odsluženje kazni	—	3
Skupaj	85	86

V primerih, kjer je prenehalo delovno razmerje, je DSP izglasoval tudi izključitev iz delovnega kolektiva, pravna služba pa uveljavila povrnitev povzročene škode skladno z določili zakona o delovnih razmerjih.

## UPORABA SREDSTEV ZA PRIHOD NA IN ODHOD Z DELA

Več kakor polovica članov delovne skupnosti se prevaža na delo z različnimi prevoznimi sredstvi. Način prihoda se od začetka leta pa do konca polletja ni bistveno spremenil. Pregled prevoznih sredstev in odstotek načina prihajanja na delo, nam prikazuje naslednja tabela.

Način prihoda in odhoda z dela	Odstotek članov delov. skup.
Peš	41,6 %
Vlak	13,5 %
Avtobus	32,3 %
Dvokolo	9,4 %
Motorno kolo	2,2 %
Osebni avto	1,0 %
Skupaj	100,0 %

Ta statistični pregled je prikazan na osnovi podatkov, ki so kadrovskemu sektorju na razpolago. Pripominjamo pa, da je še dokajšnje število članov delovnega kolektiva, ki spremembe ne sporoče, čeprav smo na to že večkrat opozorili. Netočna evidenca je prav gotovo ovira boljšega dela in ažurnosti v sektorju. Seveda pa kadrovski sektor ne more postreči z natančnimi podatki ker se dogaja, da posamezniki ne sporočajo tekočih sprememb, ki so važne za urejanje kadrovskega zadev.

Ze v našem letnem poročilu — dosegljivo je vsem članom delovne skupnosti našega podjetja, ki jih kadrovsko področje zanimala, — smo napisali, da je povprečni starostni sestav članov naše delovne skupnosti 35 let. To povprečje se v prvi tretjini leta seveda ni bistveno spremenilo. V informacijo pa še objavljamo odstotek posamezne starosti z naslednjo tabelo:

Starost	Odstotek članov
do 18 let	1,3
od 19 do 20 let	2,8
od 21 — 25	14,7
od 26 — 30	16,1
od 31 — 35	18,6
od 36 — 40	16,7
od 41 — 45	12,1
od 46 — 50	6,7
od 51 — 55	8,4
od 56 — 60	2,1
nad 60 let	0,5

Torej kaže najvišji odstotek skupina od 31 do 35 let starosti, za tem pa neposredna prva nižja in prva višja skupina. Pričakuje se, da se bo s podaljšanjem delovne dobe od 35 na 40 let v prihodnjih letih povprečna starostna meja zvišala.

## ODSOTNOST Z DELA

S povečanjem števila dni rednega letnega dopusta od koriščenih 42.254 delovnih dni v preteklem letu na predvidenih 47.133 delovnih dni v tem letu, se bo skupna odsotnost z dela povečala, v kolikor ne bodo druge vrste odsotnosti znižali na minimum, saj gre v povprečju 22,5 delovnega dne na člana delovne skupnosti samo za redne letne dopuste.

V prvi polovici leta je bilo koriščenih 18.533 delovnih dni za redni letni dopust ali 39% od planiranih delovnih dni za leto 1966, kar je istočasno 5,8% od opravljenih delovnih dni. Po planu bi moralo redno koristiti dopust 7,5% članov. Torej smo v prvem polletju pod planom in bo nujno sledilo povečanje v ostalih mesecih leta. V zvezi s tem bi morali poskrbeti, da bi koriščenje rednega letnega dopusta potekalo bolj enakomerno, da bi odpravili ali vsaj ublažili konice v poletnih mesecih in zadnjem mesecu v letu.

Glede na kriterije za redni letni dopust določene v začasnem sklepu je število dni dopusta razdeljeno na:

(Nadaljevanje na strani 12)

# IZ POLLETNEGA POROČILA

Kriteriji	% dni dopusta
Glede na število točk	11,5 %
Glede na delovno dobo	75,5 %
Razni socialni pogoji	1,4 %
Pogoji dela na delovnem mestu	11,6 %
<b>Skupaj</b>	<b>100,0 %</b>

Se kar visoka odsotnost je evidentirana v navedenem razdobju zaradi bolezenskih dopustov. Čisto bolezenski dopusti tvorijo v povprečju 4,7 % števila opravljenih delovnih dni. Če k temu dodamo še porodniške dopuste, odsotnost zaradi invalidnosti in zaradi skrajšanega delovnega časa po porodu smo dosegli 5,2 %. Izostanki zaradi izredno plačanih dopustov, neplačanih dopustov, poziva na sodišče, zapora, neopravičenih izostankov, orožnih vaj in predvojaške vzgoje, pripor in službeno potovanje so bili v višini 0,5 % od števila delovnih dni. Tako je bilo že v prvih štirih mesecih, ko je bilo korišćeno minimalno število dni rednih letnih dopustov, odsotnih z dela 11,5 % od števila delovnih dni v istem razdobju. Planirana odsotnost je sicer višja (12,5 %), vendar bo v drugi polovici leta % višji, zaradi nizkega korišćenja dopustov v prvi polovici leta (le 39 % od planiranih).

Po nastalih kadrovskih spremembah v prvi polovici t. l., ki smo jih že navedli v tem prispevku in skladno z novim načinom kategorizacije stopenj strokovnosti od I do VII, je sedanja struktura kadra v našem podjetju v odstotkih naslednja:

Stopnje strokovnosti	Struktura po delov. mestih v %	Struktura stopenj oseb. strokov. zaposl. v %
Krajša priučitev (I)	12,29	12,29
Srednja priučitev (II)	22,02	33,59
Daljša priučitev (III)	19,76	23,56
Poklicna šola (IV)	30,41	21,21
Srednja šola (V)	10,56	7,47
Višja šola (VI)	2,60	0,72
Visoka šola (VII)	2,36	1,16
<b>Skupaj</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Osnova za izračun odstotka je vzeta iz številčnega stanja zaposlenih dne 30. t. l. Razumljivo je, da s takim stanjem odstopanja dejanske izobrazbene stopnje od potrebne ne moremo biti zadovoljni. Potrebno bo zavzeti stališča, proučiti možnosti in ukrepe, da se v doglednem času uskladijo zahteve zasedbe mest in dejanske zahteve.

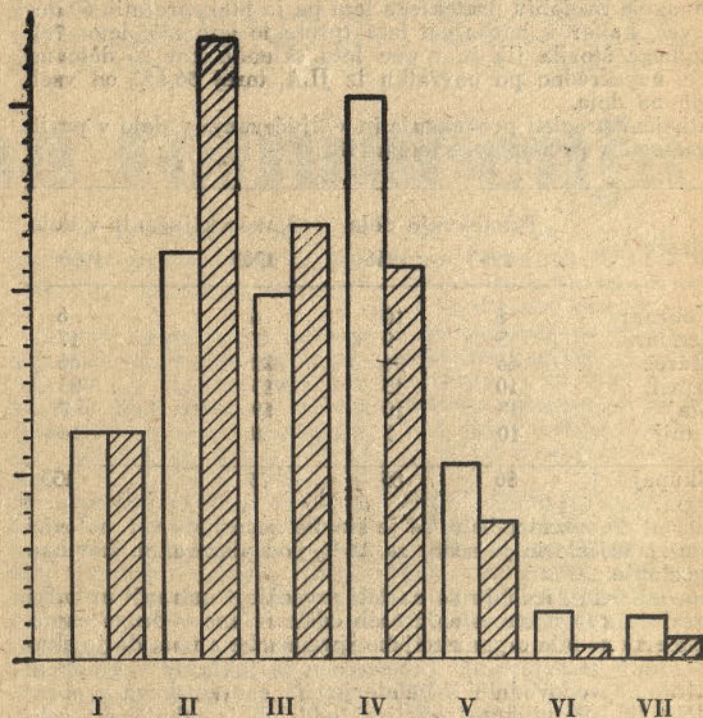
V ta namen so bili že sprejeti sklepi organov samoupravljanja in družbeno političnih organizacij v podjetju, naj se ne razporeja na izpraznjena delovna mesta osebe, ki nimajo ustrezne strokovne in praktične sposobnosti, da bi zadostili potrebam dela na delovnem mestu. Poleg tega bo treba zavzeti stališča, predvsem do mlajšega kadra, ki že zaseda delovna mesta z višjo zahtevo strokovnosti kot je osebno ima. Tako stanje je posledica preteklosti in ga je mogoče urediti postopoma, dokler ne bo struktura potreb in dejanske zasedbe povsem vsklajena.

## OSEBNI DOHODKI IN OSEBNI ŽIVLJENJSKI STROŠKI

V kadrovskem sektorju evidentiramo tudi gibanje povprečnih življenjskih stroškov in povprečno višino osebnih dohodkov po mesecih v našem podjetju, oz. kraju Štore. Podatki so orientacijski, saj slonijo na skromnih podatkih o življenjskih stroških in povprečnih osebnih dohodkih. Pri navajanju povprečij razumemo, da je zadeva ugodnejša za zaposlene, ki prejemajo osebne dohodke na povprečju, slabša pa za one, katerih dohodki so pod povprečjem. Naj navedemo v informacijo nekaj podatkov, ki so nam na razpolago.

Podatki za 4-člansko družino, kjer je zaposlen le eden član družine, nam izkazuje po mesecih, kakor sledi:

Leto 1965 v mesecu juniju in juliju so stroški presegli za 7,4 % osebne dohodke in otroške dodatke. Torej je 4-članska družina za toliko odstotkov (7,4 %) znižala standard srednje zahtevne družine. V potrebne stroške smo vračunali prehrano, stanovanje, nujne usluge, kurjavo in obleko. In dalje: meseca avgusta (neposredno po reformi) 1,1 %, septembra 21,9 %, oktobra 26,2 %, pač pa novembra, ko je bilo nekaj večje izplačilo, so osebni dohodki



Polni stolpci označujejo dejansko strokovnost kadra, prazni pa potrebo po delovnih mestih

zadostovali in je družina lahko za druge potrebe uporabila 0,5 % svojih dohodkov. Decembra je primajkovalo 6,7 %. Na osnovi teh podatkov nazorno vidimo vpliv porasta cen neposredno po reformi.

Podatki za samca, ki je zaposlen, nam izkazujejo precej drugačno obremenitev glede stroškov, kakor pa 4-članska družina. V juniju in juliju 1965 je samec porabil 65,4 % (družina 107,4) svojih osebnih dohodkov kot potrebna sredstva za preživljanje. V avgustu (neposredno po reformi) 63,2 %, septembra 73,2 %, oktobra 79,2 %, novembra spet 60,2 % in decembra 63,2 %. Torej je bil samec s tega stališča na neprimerno boljšem položaju.

Po 1. 1. 1966 pa so podatki naslednji:

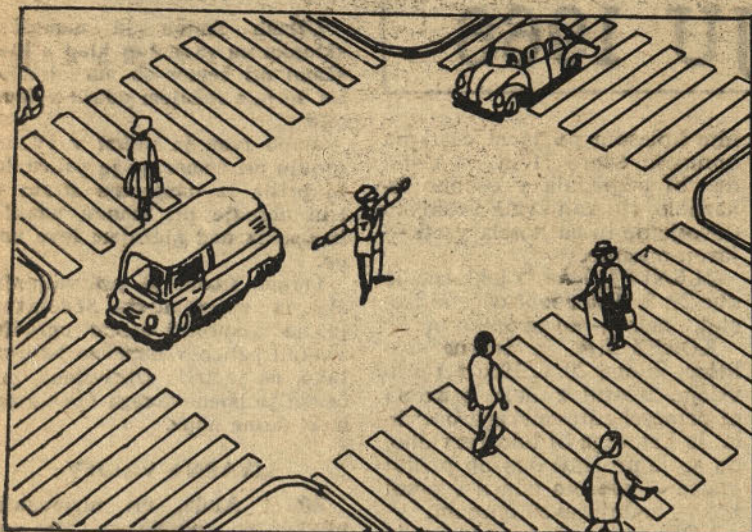
Mesec	Stroški in dohodki	
	4-članska družina v %	samca v %
Januar	103,4 (stroški nad doh.)	60,9 (od OD)
Februar	105,9 (stroški nad doh.)	62,9 (od OD)
Marec	103,5 (stroški nad doh.)	61,9 (od OD)
April	101,3 (stroški nad doh.)	60, (od OD)
Maj	92, (od OD)	54, (od OD)
Junij	88,9 (od OD)	53,4 (od OD)

Povprečno za prvo polletje 98,8 (od OD) 58,6 (od OD)

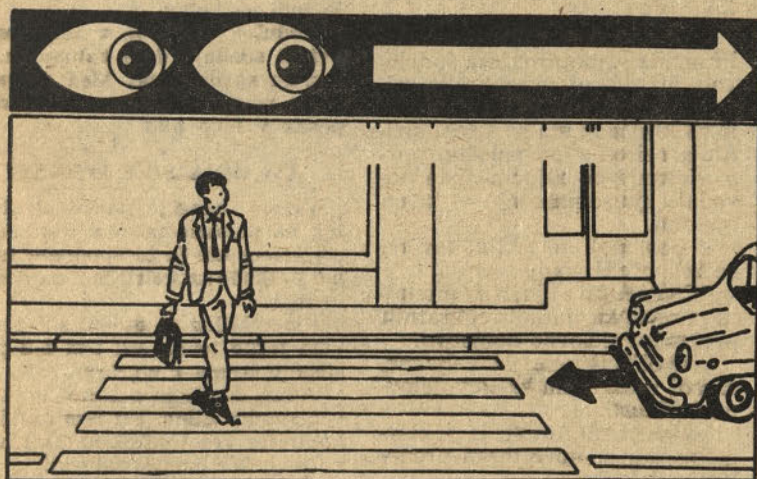
Podatki so toliko nepopolni, ker slonijo izračuni na povprečju osebnih dohodkov. Realnemu stanju bi se bolj približali, če bi podatki bazirali na osnovi povprečja po kategorijah strokovnosti, kar je bilo v tem sestavku težko prikazati.

Upamo, da bodo kljub temu navedeni podatki kot informacija opravičili svoj namen.

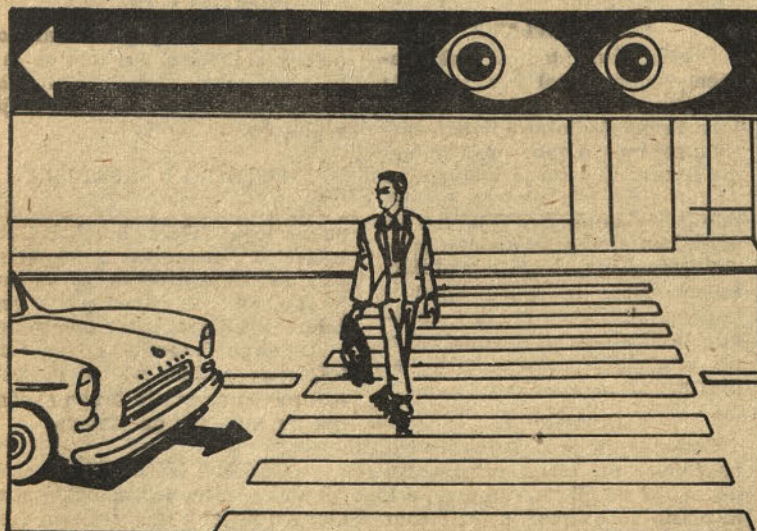
R. M.



Pri prečkanju vozišča pazite na vozila, ki zavijajo na levo ali na desno, če tudi imate prednost pred njim, ko vam je z znakom dovoljen prost prehod. Zato je potrebno pri prečkanju stranske ceste pogledati nazaj, levo in desno, da vas ne preseneti vozilo, ki zavija z glavne ceste v stransko.

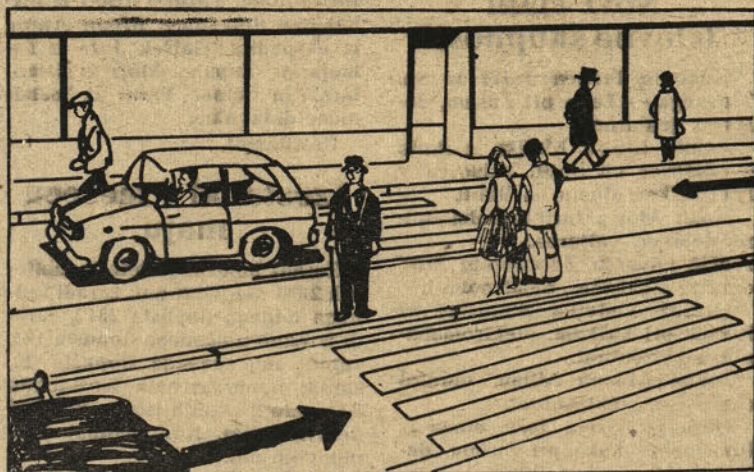


Ko prečkate cesto glejte do prve polovice vozišča na levo, ker se lahko s te strani približa vozilo.



Na drugi polovici vozišča glejte desno, ker prihajajo vozila iz te smeri.

## Pešec v prometu



Če vas na prehodu preseneti vozilo ne tecite, ampak se ustavite po možnosti na sredini vozišča ali na otoku za pešce. Če prečkate cesto z enosmernim prometom pazite na vozila in glejte v smer, ki je dovoljena za promet vozil.

V naseljih je dovoljeno prečkati vozišče-tudi zunaj prehodov za pešce in sicer najmanj 100 m od prehoda oziroma križišča. Kadar prečkate vozišče prehoda za pešce morate počakati, da najprej odpeljejo vozila mimo šele potem, ko je cesta prazna smete prečkati vozišče po najkrajši poti. Ponoči ne prečkajte ulic na mestih, ki niso osvetljena.

## Filmi v Štorah

- 6. in 7. 8. 1966 »PET TEDNOV V BALONU« — ameriški barvni CS film
- 13. in 14. 8. 1966 »GARSONJERA ZA ŠTIRI« — ameriški barvni CS film.
- 20. in 21. 8. 1966 »RIO BRAVO« — ameriški barvni CS film.
- 27. in 28. 8. 1966 »KOSILO NA TRAVI« — francoski barvni CS film.

## Filmi v Celju

### KINO UNION

- 1. do 4. 8. »Čarovnik«, zahod. nemški CS
- 4. do 5. 8. »Komančerosi«, ameriški barvni CS
- 6. do 7. 8. »Ljudje in zastave«, I. del, madžarski barvni
- 8. 8. »Ljudje in zastave«, II. del, madžarski barvni
- 9. do 12. 8. »Čarovnikov obračun«, zahod. nemški
- 13. do 16. 8. »Crne ostroge«, ameriški barvni CS.

### KINO METROPOL

- 30. do 31. 7. »Plavi angel«, ameriški barvni CS
- 1. 8. »Maklovia«, mehiški — kinoteka
- 2. 8. »La Malquerida«, mehiški — kinoteka
- 3. 8. »Rio Escondido«, mehiški — kinoteka
- 4. 8. »En dan življenja«, mehiški — kinoteka
- 5. 8. »Soledadin šal«, mehiški — kinoteka
- 6. do 8. 8. »Ljubezenska kletka«, francoski CS
- 9. do 10. 8. »Ljubi — ali ne ljubi?«, sovjetski barvni
- 11. do 12. 8. »Veriga«, bolgarski CS
- 13. do 14. 8. »Avanture zimskih praznikov«, franc. ital. barv. CS.

### LETNI KINO

- 31. 7. do 1. 8. »Pesem o pisanem balonu«, nemški barvni
- 2. 8. »Kartuš«, francoski barvni CS
- 3. do 5. 8. »Marš na Drini«, jugoslovanski
- 6. do 7. 8. »Aladinova čarobna svetilka«, italij. barv. CS
- 8. do 9. 8. »Roberto la Roka«, francoski VV
- 10. do 11. 8. »Žena v preizkušnji«, ameriški barv. CS
- 12. do 14. 8. »Triumf Mihaila Strogova«, jugoslovanski.

# V MESECU JUNIJU 1966

## Novi člani delovne skupnosti

Kukovič Franca Jožef iz Sp. Tinskega — Loka pri Zusmu, delavec, jeklarina.

Romih Alojza Marija iz Polja — Bistrica ob Sotli, kuharica v Počitniškem domu na Rabu.

Kolar Alojza Jurij iz Babne gore, delavec, valjarna.

Ivačič Edvarda Zdravko iz Štor, obratni električar, elektroobrat.

Grešak Ludvika Stanislav iz Rečice pri Laškem, elektromehaničnik, elektroobrat.

Amon Milana Milan, obratni električar, elektroobrat.

Hernavs Jožefa Jože, doma iz Dobrine — Loka pri Zusmu, delavec, livarna sive litine.

Roškar Franca Ivan iz Štor, delavec, livarna sive litine.

## Niso več člani naše delovne skupnosti

Trivič Obrad, posluževalec peči v valjarni, je odšel po lastni želji.

Laka Jovan, brusar ingotov v jeklarni, odšel po lastni želji.

Lipovšek Jože, formar — livar v livarni sive litine, odšel po lastni želji.

Podplatan Jože, ključavničar v investicijskem skladišču — UOS, umrl.

Volasko Štefan, zidarski pomočnik v gradbenem oddelku — zidarjih, odšel po lastni želji.

## Zaradi upokojitve jima je prenehalo delovno razmerje

Zaberl Jožetu, staremu 34 let, zaposlenemu v železarni 7 let kot pomočnik formarja v livarni sive litine, invalidsko upokojen.

Zajko Francu, staremu 56 let, zaposlenemu v tem podjetju 14 let kot delovodja progovne skupine na prometu, je bil redno upokojen.

## Na novi življenjski poti želimo obilo sreče

Arženšek Mihaelu iz jeklarne, Mastnak Ivanu iz gradbenega oddelka, Lipar Štefanu iz livarne sive litine, Kampos Konradu iz ekspedita, Penic Francu iz energetskega obrata, Mohorič Francu — telefonistu iz nadzorne službe ter Žohar Dragu iz energetskega obrata.

## Naraščaj v družini so dobili

Tušek Jože iz modelne mizarne, Sivka Martin iz OTK, Vrečko Anton iz tehničnega sektorja —

mehanične, Tajnko Adolf iz mehanične delavnice, Kokol Anton iz ekspedita, Gajšek Jože iz šamotarne, Zupanc Alojz iz šamotarne in Samec Franc iz mehanične delavnice.

Čestitamo!

## Izostanki v mesecu maju

Zaradi bolezni je bilo izgubljenih 2388 delovnih dni, zaradi rednega letnega dopusta 2812, zaradi izredno plačanega dopusta 123, zaradi neplačanega dopusta 28, zaradi neopravičenih izostankov 8 in zaradi ostalih izostankov 531 delovnih dni, torej skupaj 5890 delovnih dni.

## Popravek v prejšnji številki

Zaradi spremembe mnenja Invalidske komisije se tov. Videnšku Jožetu delovni staž podaljša do ponovnega pregleda na IK. V zvezi s tem se popravlja objava v prejšnji številki Štorskega železarja, ki glasi, da je tov. Videnšku prenehalo delovno razmerje zaradi invalidske upokojitve.

## Kršitve delovnih dolžnosti

V mesecu juniju 1966 so imele komisije za obravnavanje kršitev delovnih dolžnosti 9 zasedanj, na katerih so izrekle skupno 28 ukrepov, od tega 13 opominov, 11 javnih opominov in 4 zadnje javne opomine.

Delovno dolžnost so prekršili: REZMAN Rado, iz elektroplavža, je dne 30. 3. 1966 neopravičeno izostal z dela — javen opomin.

KOMPOLSEK Franc, iz valjarne, je dne 1. 4. 1966 prišel na delo v vinjenem stanju in ga je mojster odstranil z dela — zadnji javen opomin.

ŠESKO Franc, iz valjarne, je dne 5. 4. 1966 neopravičeno izostal z dela — javen opomin.

CADEJ Franc in SAFRAN Ivan, iz valjarne, sta dne 18. 4. 1966 napolnila plamenično peč v taki meri, da je prišlo do zažganosti gredic — javen opomin.

KOVACIČ Albin, iz valjarne, je dne 22. 6. 1966 prišel na popoldansko izmeno v vinjenem stanju in šele ob 8. uri — zadnji javen opomin.

SELSEK Jože, iz mehanične delavnice, je dne 17. 4. 1966 neopravičeno izostal z dela — javen opomin.

JANC Anton in STOJAN Franc, čuvaja v nadzorni službi, sta dne 1. 6. 1966 v vinjenem stanju legitimirala Puhar Ivana ml., ki se je peljal z motor-

nim kolesom po javni cesti na območju Štore II in namesto, da bi pogledala v osebno izkaznico, sta zahtevala vozniško dovoljenje in ga hotela vzeti — javen opomin.

ZLENDER Jože, iz jeklarne, je dne 29. 5. 1966 neopravičeno izostal z dela — javen opomin.

KOREZ Jože, iz livarne sive litine, je dne 20. 6. 1966 neopravičeno izostal z dela oziroma ni prinesel zdravniškega potrdila, iz katerega bi bilo razvidno, da se je prejšnji dan ob priliki padca s kolesom udaril v prsni koš — zadnji javen opomin.

KOSI Anton, iz šamotarne, je dne 22. 6. 1966, po končani malici skril ključ od garderobe, tako, da je bila garderoba nezaklenjena in je to imelo za posledico, da je bilo drugi dan ukradenih Ratajč Leopoldu 130.555 S-din, ki jih je imel v garderobi — zadnji javen opomin.

JESENEK Ivan in KLADNIK Franc, iz šamotarne, sta sodelovala pri zgornjem prekršku oziroma sta vedela, da je Kosi skril ključ in sta se s tem strinjala oziroma na splošno povpraševanje po ključih nista povedala kje se nahajajo — javen opomin.

V postopek za izključitev pa so bili predlagani:

PERPAR Amalija, iz komunalnega oddelka, zaradi večkratnih prekrškov delovne dolžnosti.

LONGER Franc, iz valjarne, zaradi večkratnih kršitev delovne dolžnosti.

ANDERLIČ Anton, iz jeklarne, zaradi samovoljnega prenehanja dela.

Pravna služba

## Nezgode

### ELEKTROPLAVŽ

Črešnar Franc je med razkladanjem vagonov stal v vagonu, da bi naložil rudo v grabilec. Medtem časom je lokomotiva pripeljala sedem vagonov proti rudnemu dvoru. Vagone je lokomotiva zabila v že tam stoječe ter jih odbila do odbijačev, kjer so se odbili nazaj. Žerjavovodja je v zadnjem hipu dvignil grabilec. Imenovanega je sunek odbil v vagonu, pri čemer se je z rokami ulovil ob steno vagona ter si pri tem zlomil levo roko v zapetju.

### JEKLARNA

Godec Franc je kontroliral vodno zaporo pri forter ventilu. Ko je zapiral ventil na vodni zapori, je prišlo do eksplozije pri čemer je razneslo vodno zaporo. Pri tem ga je sunek vrpel po tleh. Zadolbil je težje opeklino po nogah, telesu in rokah.

## VALJARNA

Užmah Anton je nameščal sklopko na ravnalo klop s kleščami pri čemer so mu zdrsnile ter se je z ročajem udaril v levo oko.

Jereb Ivan je vtikal v IV. ogrodju pri čemer ga je palica, ki je prišla iz nasprotni strani v isto ogrodje pri izhodu udarila in opekla nad gležnjem leve noge.

Longer Franc je pri valjanju stal na svojem mestu. Sodelavec je na nasprotni strani ogrodja vtaknil palico v napačno kalibro tako, da je izšla izkrivljena, pri čemer je imenovanega opekla po meči desne noge.

### LIVARNA VALJEV

Zibret Alojz. Pri utrjevanju ulivkov na kalupih za valje mu je v livni jami postalo slabo ter je padel s kokile v jamo v globino 2,5 m. Med padcem je udaril z glavo ob čep na kokili, vendar je čelada udarec ublažila. Na dnu jame pa je udaril z glavo ob kokilo, ker mu je med padcem padla čelada z glave. Poškodoval se je tudi na kolku.

Vodušek Alojz je z žerjavom dvigal spodnje dele kalupov na voz za sušilno peč. Med dviganjem mu je s čepa padel vroč pesek v levo oko.

### LIVARNA SIVE LITINE

Verbič Franc je nameščal ulitek na delovno mizo v čistilnici pri čemer mu je ta spodrsnil ter mu poškodoval četrti prst na desni roki.

Videc Milan je dvigal z žerjavom težko jedro. Pri tem mu je stisnilo sredinec na desni roki.

Cahun Franc je prebiral ulitke v čistilnici litine. Pri tem mu je kontrolor vrgel ulitek na nart leve noge ter ga poškodoval.

Senica Frido je nameščal verigo žerjava na vozček pri čemer mu je z vozička padel ulitek na nart desne noge ter ga poškodoval.

### MODELNA MIZARNA

Gradišnik Ivan je prekladal modele v skladišču. Pri tem se mu je, ko je šel po stopnicah zlomila deska ter si je zvinil desno nogo v gležnju.

### EKSPEDIT IN SKLADIŠČE

Kožuh Jože je pri razkladanju paličastega železa hotel izvleči ročico iz štiriosnika. Pomagal si je z železnim drogom, ki pa mu je spodrsnil pri čemer ga je vez železa stisnila za palec leve roke.

Anderluh Franc je razkladal litoželezne palice. Ko je dvignil eno palico se mu je druga skotalila na roko ter ga stisnila.

### GRADBENI ODDELEK

Lešek Anton je na odkopnem kladivu prijel z levo roko za dlet in ga potisnil v orodje. Pri tem ga je stisnilo za dlan med dletom in pušo v odkopnem kladivu.