

SOZD ZDRUŽENA PODJETJA STROJEGRADNJE

ZPS



kladivar

glasilo proizvajalne OZD KLADIVAR Žiri

Letnik 10

Številka 1

Žiri, februarja 1980

KAKOR STE MOGOČE ŽE OPAZILI, IMA TA ŠTEVILKA V GLAVI NAPIS LETNIK 10

„Naša želja, da bi imelo podjetje svoje glasilo, se je izpolnila. Že dolgo časa se kaže potreba po rednem seznanjanju delavcev glede proizvodnje in poslovanja našega podjetja. Ravno zato smo se odločili za redno izdajanje tovarniškega glasila. V njem bo lahko vsak delavec seznanjen z nastalo situacijo v podjetju za vsak mesec posebej.“

leti, hranimo 32 števil, medtem ko smo sigurni, da nam najmanj dve manjkata. Da je stanje takšno, ni kriva samo naša malomarnost in nezainteresiranost, ampak je bilo tudi precej objektivnih težav. Naj omenim samo „večen“ problem, ki smo ga imeli včasih s tiskanjem in s fotografijami. To se je sedaj nekako uredilo, ostaja pa še vedno problem, kje dobiti oziroma koga prego-



Te stavke je pred desetimi leti v uvodniku prve številke glasila napisal takratni glavni urednik Vanjo Mole. Kdor je redno spremljal redno, oziroma neredno izdajanje našega glasila, je lahko ugotovil, da tudi tukaj velja stara resnica, da so želje eno, resničnost pa drugo. Koliko števil je bilo točno izdanih, verjetno nihče ne ve. V arhivu, ki smo ga začeli urejati pred nekaj

voriti, da bo napisal, če že ne dober, pa vsaj članek. Res je, da to ne moremo vsi v vsakem trenutku, saj ima vsak svoje delo, ki je važnejše od pisanja sestavkov za glasilo, vendar bi tudi med delovnim časom lahko dobil vsak toliko časa, da bi lahko napisal vsaj en članek na leto. Vsi namreč kritiziramo, da ni nikoli nobenega sestavka, ki bi opisoval težave in probleme,



ki jih imajo delavci za stroji. Toda, ko smo nekatere od teh delavcev prosili, naj kaj napišejo, smo dobili podobne odgovore: „Kaj naj napišem? „Šinfat“ ne smem, drugega pa nimam kaj napisat“. „Kar oni od zgoraj naj napišejo, saj itak drugega ne delajo. Kaj bom jaz pisal, ko ne znam.“ Več bi jih še lahko našteli, pa so vsi podobni. Kdo naj torej piše o problemih drugih, ko pa vsi vidimo le svoje, drugih pa ne moremo, ker jih pač nimajo. Ker pravijo, da resnica bode v oči, je nekaj člankov res že dvignilo malo prahu, vendar zaradi tega do sedaj še ni bil nihče na kakršenkoli način kaznovan. Zato pogumno peresa v roke in mirne duše napišite, kaj vas teži in kako bi napake, ki so, odpravili. Le tako bomo zadovoljni s svojim delom, glasilo pa ne bo samo sebi namen, ampak bomo od njega tudi kaj imeli.

Naša želja je, da bi se želje, ki jih je tov. Mole napisal v prvi številki glasila, uresničili vsaj v drugem desetletju, če se že v prvem niso.

NESREČE PRI DELU

Tam, kjer se proizvaja, bi morali vedeti, da mora biti prisotna misel in ukrepi varstva pri delu in zaščita človeka. Vsi še ne vemo, da je proizvodnja zelo zapleten fenomen. Vlogo človeka in humanizacijo dela še vedno preveč zapostavljamo. Znanost je ugotovila, dejstva pa to potrjujejo, da je optimalni učinek pri delu dosežen le tedaj, če smo omogočili na delovnem mestu ustrezne, to je varne in zdrave delovne pogoje.

Neposredna proizvodnja zapusluje v večini moško delovno silo. Poznano, preizkušeno in potrjeno je tudi pravilo:

1. Ženske veljajo za pridnejše delavke
2. Lažje prenašajo enoličnost dela in manj menjavajo delovna mesta
3. Pri pravilni zaposlitvi je njihova storilnost enaka moški, **NAJVEČKRAT** pa večja
4. Mnogi stroji, naprave in orodja so projektirana in izdelana po moški meri
5. Mladoletniki – v njemu polno medsebojnih notranjih nasprotij, naprimer nerad upošteva svoje predpostavljene, v sporu z okolico je samovšečen, zapira se vase ali pa se zateka v nerealen svet sanj. Pogosti so pojavi konfliktov z okolico, pohajkovanje.

Če imaš take in podobne stvari v mislih in se kritično ozreš po naši proizvodnji in s tem v zvezi nesrečami pri delu, je rezultat od skupnega števila zaposlenih 200 delavcev, je 130 delavcev v neposredni proizvodnji, je bilo v letu 1979 22 nesreč pri delu. Po kategorijah bi spadale:



a) težje nesreče pri delu z trajnimi posledicami: tov. Rant Rajko, pri padcu z motorjem na poti iz službe, si je poškodoval oko,

b) lažje nesreče: brez poznejših posledic: 21
od teh: tujki v oko 6 nesreč
ubodi, urezi ali udarci priprav orodij 8 nesreč
na poti v službo 3 nesreče
razne opekline 2 nesreči
obremenitve, zvini 2 nesreči

Povprečni čas bolovanja za nesrečo pri delu je bil 6 dni in se nam številka za zamujene ure zaradi nesreč ustavi precej visoko.

Kaj pa pomeni 8 nesreč v enem letu zaradi udarcev ob predmete, razni ubodi in to, da so bili pretežno mladoletniki, je rezultat nespoštovanja predpisov in neuporaba zaščitnih sredstev. V veliki meri pa je tudi dejstvo, da so v uporabi razne neprimerne priprave (vrtalne), ki se jih drži z roko. V bodoče si bomo morali omisliti varne priprave in manj improvizacij, predvsem na vrtalnih.

Kako pa je z samim zavarovanjem ob priliki nesreče pri delu. Na zboru DO je bil posredovan predlog, da bi se kolektivno zavarovali za primere nezgode doma ali v službi za vsoto 30,00 din mesečno. Pri kolektivnem zavarovanju delavcev po številčnem stanju brez poimenske navedbe so zavarovani vsi delavci organizacije, razen tistih, ki so pisмено izrazili željo, da ne želijo biti zavarovani. Pri tem zavarovanju dobiva vsak dnevno odškodnino zaradi trajne posledice nesreče pa po posebnem odškodninskem pravilniku.

Dosedanja praksa in števila nesreč, ki so v proizvodnji prav narekuje to, da se bomo morali odločati za to zavarovanje. Skladno s tem pa vsi skrbimo za preventivno varnost, spoštujemo in držimo se napisanih sklepov in upoštevajmo opozorila in le na ta način bomo zmanjšali število nezgod na minimum in lažje dosegli željene in zapisane cilje.

Andrej Starman

DELOVNI POGOJI IN DELOVNI ČAS

Po ustavi ima vsakdo pravico do takšnih delovnih pogojev, ki zagotavljajo njegovo telesno in moralno celovitost.

Delovni pogoji morajo biti taki, da ne zagotavljajo samo delavčeve osebne varnosti, ampak morajo zagotavljati tudi osebno dostojanstvo in njegovo moralno celovitost.

Delavec ima pravico do varstva pri delu. Posebno varstvo uživajo: mladina, ženske in invalidi. Če na delovnem mestu niso predpisani varnostni ukrepi, lahko delavec odkloni delo na takem delovnem mestu.

Na tistih delovnih mestih pa, kjer je kljub varstvenim ukrepom prizadeto zdravje delavcev, pa imajo delavci skrajšano delovno dobo za upokojitev (rudarji, piloti itd).

Delavec ima pravico do omejenega delovnega časa. V posameznih delovnih organizacijah lahko razporedijo delovni čas tako, kot ustreza tem dejavnikom, pri čemer velja, da v letnem povprečju ne sme znašati delovni čas več kot 42 ur na teden (od 1965 dalje).

Delovne organizacije samostojno določajo svoj poslovni čas. Za posamezne delovne organizacije pa določa okvirni ali minimalni delovni čas obratovanja občinska skupščina (trgovine).

ODMOR, POČITEK, DOPUST

Dnevni odmor znaša pri enkratnem nepretrganem delovnem času najmanj 30 minut, dnevni počitek 12 ur, tedenski počitek 24 ur. Letni dopust znaša najmanj 18 delovnih dni. Višino letnega dopusta samostojno določajo delovne skupnosti v razponu od 18–30 dni. Na določenih delih je lahko po zakonu dopust tudi daljši kot 30 dni. Za mladoletne delavce do 18 let se določa dopust po enakih merilih, kot za vse druge delavce; tako določen dopust pa se poveča še za 7 delovnih dni.

OSEBNI DOHODEK

Vsak delavec ima pravico do osebnega dohodka. Vsakemu delavcu pripada iz dohodka temeljne organizacije združenega dela osebni dohodek za zadovoljevanje osebnih, skupnih in splošnih potreb. Dohodek ugotavljajo in delijo delavci v TOZD-ih. Ustava določa, da je dohodek, ki ga dosegajo delavci v TOZD-ih, materialna podlaga za pravico delavcev, da odločajo o pogojih dela in o delitvi dohodka, ter da pridobivajo osebni dohodek.

Dohodek TOZD-a dobimo, če od celotnega dohodka odštejemo stroške poslovanja in z zakonom predpisane obveznosti.

Celotni dohodek pomeni denarno vrednost bruto produkta ali bruto proizvoda. To je izržek, ki ga dobimo za enoletno proizvodnjo za prodane izdelke in storitve. V tem celotnem dohodku pa so vsebovani tudi vsi stroški, ki so bili potrebni za nastalo proizvodnjo in storitve. To so materialni stroški in amortizacija ali nadomestilo za uporabo delovnih sredstev. Vsi ti stroški se imenujejo stroški poslovanja. Od celotnega dohodka pa moramo odšteti tudi različne obveznosti, ki so predpisane z zakonom. Ko od celotnega dohodka odštejemo vse te stroške, nam ostane dohodek.

Dohodek se deli na tri dele:

- na osebne dohodke in skupno porabo delavcev
- za razširjeno reprodukcijo, to je za razširitev materialne podlage združenega dela, torej nabavo novih strojev, za zgraditev novih delovnih prostorov (poslovni sklad)
- za rezervo (rezervni sklad).

Dohodek TOZD-a dobimo, če od celotnega prihodka odštejemo amortizacijo in materialne stroške, kot so določeni z zakonom.

Čisti dohodek dobimo, ko od dohodka odštejemo davkatve za zagotovitev skupnih in splošnih pogojev za delo in za razvoj družbe (prispevki za SIS-e, davki za proračune) in izdatki, ki so določeni z zakonom.

Čisti dohodek delavci delijo na: osebne dohodke, skupno porabo delavcev in razširitev materialne osnove dela, ter rezerve.

Osebni dohodek, ki ga dobi delavec na podlagi: z načelom delitve po delu, z rastjo produktivnosti njegovega osebnega dela, z rastjo celotnega družbenega dela in v skladu z načelom solidarnosti delavcev v združenem delu, ustreza rezultatom njegovega osebnega

DELO IN PROBLEMI V KUHINJI

Na pobudo uredniškega odbora KLADIVAR-ja bomo tudi kuharice napisale kratek članek za naš list.

Pravzaprav ne vem, kako bi začela, saj kuhinjo kolikor toliko vsak pozna. So pa le nekatere stvari, ko bi jih bilo dobro malo opisati.

Ko smo ostale v kuhinji tri osebe, se je marsikdo vprašal, kaj vendar bodo delale, saj sta do sedaj lahko, še prelahko naredila to samo dva. Vendar vedite, da je bilo za dva zelo naporno. Predpisi so taki, da pride en kuhar na 50 delavcev. Pri nas je pa malic vsak dan 180 ali pa še več, tako da imamo pol kuharja še premalo. Če pomislimo samo na tole: kava gor, kava dol, sem in tja, in zraven vsega še pijača, kar najmanj sodi v kuhinjo.



Potem je velikokrat kritiziranje čez malico in to ne samo v jedilnici ali v podjetju, temveč tudi v okolici in v bifeju, češ, da pri nas v KLADIVARJU „žremo“ samo makarone, kar v resnici ni res. Zdi se mi, da ko bi dotični, ko to govori sam nosil malico, ne bi imel polovico tako dobre. Zatorej roko na srce in pošteno premislimo. Kakor jaz vem, smo edino podjetje v Žireh, ki imamo malico brezplačno. Da pa vselej ni malica dobra, pa ni kriva nesrečna roka kuharice. Velikokrat sta kriva tudi denar in mesar.

No, vidite, polno je stvari, ki nam kuharicam ni vseeno, ko moramo vse to poslušati. Pa tudi to je zelo neolika in grobo, ko se že osem minut pred malico roka in

dela pri prispevku povečanja, osebnega dohodka in dela v TOZD-u. Minimalni osebni dohodek lahko znaša najmanj 45% povprečnega osebn. dohodka, ki je bil v preteklem letu dosežen v republiki Sloveniji.

Med letom dobivajo delavci akontacijo na osebni dohodek praviloma mesečno ali štirinajstdnevno. Na koncu leta se osebni dohodek obračuna, glede na ustvarjeni poslovni uspeh TOZD-a in glede na dosežen dohodek.

Povzeto po ustavni ureditvi SFRJ.

Vanjo Mole

buta na vrata jedilnice. Ne vem, kje so odgovorni za tako početje.



Vidite, treba je precej truda in potrpljenja, da so sploh take malice. Znano je vsakemu, da je bilo mišljeno tukaj samo razdeljevanje hrane. Če bi hoteli kuhati še kaj več, imamo pa premalo prostora, štedilniki so premajhni. Posode je pa dovolj, saj je priskrbel naš kuhar Andrej, za kar mu gre vsa zahvala.

Kar se pa tiče nas kuharic, pa nič posebno ne tarnamo. Naše veselje je, kadar zadovoljimo vsaj tričetrť delavcev.

Kuhinja je seveda sploh na točki, kjer nas vsak vidi in o nas vsak vse ve. Vendar, če vam povem, da nas je obiskal inšpektor Urh, pa nas ni grajal, ampak pohvalil, da imamo še kar v redu in čisto, mislim, da to tudi ni kar tako.

Sama sem delala na normi v montaži 19 let in dobro mi je znano, še predobro, kako je v proizvodnji. Vendar eno je gotovo: prideš ob 6.00, greš ob 14. uri, v kuhinji je treba pa velikokrat dalj časa delati. Zato bi bile vse tri kuharice zadovoljne, ko bi se dalo to nekako razumeti.

Lahko bi še naštevala, vendar v glavnem je povedano, in s tem bi bil članek o kuhinji končan.

Vida Bogataj

DELO SINDIKATA V NOVEM MANDATNEM OBDOBJU

Spodobi se, da se sedaj, ko je izvoljeno novo vodstvo sindikata v KLADIVARJU, predstavimo vsemu članstvu, oziroma vsem delavcem v Kladivarju. Ne mislim poimensko, ampak po načrtanem delu.

Najprej bi nekaj povedal o naši novi organiziranosti. Kot vemo, smo na zadnjem Občnem zboru sprejeli „Pravila“ o organiziranosti OO ZS, kar v prejšnjih letih nismo imeli. V glavnem so v teh „pravilih“ zapisane le izkušnje pri organiziranosti in delu sindikata iz prejšnjih let. Vseeno pa je le nekaj novega. Pravilnik omenja, da v okviru Izvršnega odbora Zveze sindikatov Kladivar dela pet komisij, ki smo jih že imenovali na prvi seji IO ZS Kladivarja. Naj jih naštejemo: kot prva, po mojem najpomembnejša je Komisija za organizacijsko kadrovska vprašanja. Zakaj najpomembnejša? Omenjena komisija naj bi izvajala postopek evidentiranja v samoupravne organe (Delavski svet, odbori, ipd.). Mislim, da se vsakdo zaveda pomembnosti npr. Delavskega sveta, v kakšni sestavi je. Poleg tega omenjena komisija evidentira delavce za nadomestne volitve v samoupravne organe, delegate v samoupravne interesne skupnosti (SIS) ter delegate v Zbor združenega dela.

Naslednji dve komisiji sta Komisija za šport in rekreacijo ter Komisija za kulturo. Mislim, da je pri tem odveč opisovati področja dela teh komisij, ker že samo ime dovolj pove. Ravno tako tudi komisija za LO in DSZ.

Naslednja komisija, ki smo jo imenovali, je Komisija za priznanja, nagrade in druga odličja. Menili smo, da je prav, da bi v prihodnje izrekli zahvale v obliki skromnih daril ali priznanj pridnim in vestnim delavcem, ki so s svojim delom lahko vzgled drugim, poleg tega pa se aktivno vključujejo v delo sindikata in samoupravnih organov in s svojim delovanjem vidno vplivajo na izboljšanje samoupravnih odnosov v Kladivarju.

Verjetno vas zanimajo tudi usmeritve dela sindikata v naslednjem letu. Če bi skušali okarakterizirati naše naloge bi težko rekli, katera naloga je najpomembnejša. Naj v tem sestavku le na kratko nanizam nekaj obširnejših nalog, ki nas, zaposlene v Kladivarju, čakajo v tem letu. Na prvem mestu naj povem, da bomo morali večjo pozornost posvečati uveljavljanju in utrjevanju položaja delavcev pri upravljanju z družbenimi sredstvi in pri odločanju o vseh družbenih zadevah. Če bomo hoteli dosegati vidnejše uspehe, se bomo morali vsi od prvega do zadnjega z vso resnostjo zavzeti za uveljavljanje teh načel. Pri tem je najpomembnejši način na zborih delavcev, kot neposredni obliki izražanja. Ravno zbori delavcev so tisti, kjer se je v preteklem letu kazala neresnost in nezainteresiranost za soodločanje. In kje so vzroki takega dela in obnašanja na zborih delavcev in sploh pri izvrševanju svojih delavnih nalogah? Smatram, da je vzrok tega neresnost nas samih in verjetno tudi tistih, ki podajajo snov v nepreveč razumljivem jeziku za tiste, ki naj bi odločali in verjetno včasih tudi delno prikrito informiranje.

Zaradi večjega vpliva najširšega članstva OO ZS smo v novo vodstvo sindikata izvolili sindikalne poverjenike iz posameznih delavnih skupin in sicer:

1. skupina: montaža HK, montaža HO, oddelek VD
2. skupina: povr. zaščita, stroj. oddelek – I. izmena
3. skupina: stroj. oddelek – II. izmena
4. skupina: nabava, ostali proiz. planski sektor

5. skupina: tehnologija, razvoj, razvoj Šk. Loka, kontrola
6. skupina: sploš. sektor, prodaj.-finanč. sektor, tajništvo
7. skupina: vzdrževanje, orodjarna, prototip

Njihova naloga je predvsem zastopanje stališč njegove delovne skupine (sindikalne skupine) v izvršnem odboru OO sindikata in seveda, da mnenja in sklepe IO OO sindikata prenaša in jih zastopa v svojih skupinah. Skratka, s tem naj bi dosegli boljše informiranje in večjo možnost vplivanja na samo delo sindikata in samoupravnih organov, seveda le z resnim pristopom, vseh nas.

Zavzemati se bomo morali tudi za doseganje večje produktivnosti. Če smo sami pri sebi odkriti, lahko rečemo, da pri istih strojnih kapacitetah, oziroma pri istih delovnih pogojih, ki niso slabi, zmožni doseči večji skupni dohodek Kladivarja, če ne bi bilo več vzrokov. Naj jih nekaj kar odkrito naštejemo:

Pri tem lahko omenimo neodgovornost do opravljanja svojega opravila na delovnem mestu, odnosi, ki slabo vplivajo na delovne rezultate (delavci in „monhi“), dejanja, ki nikakor ne sodijo v našo samoupravno družbo, kot so: kraje, pijančevanje, razni „debatni krožki“ z nestrokovno temo, medsebojni odnosi, ipd. in to ne samo v neposredni proizvodnji. V prihodnje ne bomo smeli zanemarjati načela delitve po delu. Vsi se bomo morali dejansko in z vso resnostjo zavzemati za to načelo. Merilo tega mora biti izvršeno delo in ne drugače kot se velikokrat dogaja. Dogaja se na primer to, da je merilo tega načela dohodek in potem vsak po svoje ukroji tako, da običajno marsikdo dela manj kot dobi ob mesecu. Zavedati se moramo, kar je dejstvo, da se bomo za to zavzemali in se dogovarjali na sestankih (zborih delavcev, delavskem svetu, ipd.) in kar se bomo tam dogovorili in sklenili, se bomo pač morali držati pri delu, kjer ni mesta za samoupravljanje. Dejansko pa je res, da naš sistem nagrajevanja delavcev ni najboljši in se bomo morali zavzemati za izboljšanje le-tega.

Na področju rekreacije in letnega oddiha delavcev nas čaka pomembna odločitev, ker smatramo, da je že čas, da si „Kladivarci“ pridobimo celovite in stalne počitniške kapacitete. Mislim, da je to problem vsakega od nas, zaposlenega v Kladivarju in IO OO Sindikata pričakuje resno pomoč v predlogih slehernega. O tem je na prvem sestanku že stekla beseda. Zaenkrat smo imeli v vidu možne načine letovanja v prikolici in pristopitev k občinski počitniški skupnosti Škofja Loka s tem, da bi v združenje ponudili svoje proste kapacitete Na Pašmanu. Seveda so to še razmišljanja, kljub temu pa bomo morali omenjeni problem rešiti do konca meseca marca.

Seveda, da ne boste rekli, da smo pozabili na družabnost v tem letu. Nikakor ne. Od interesentov je odvisno, ali bo izlet ali ne. Interesenti za tradicionalni piknik pri Pesku niso vprašljivi, zato ga bomo organizirali tudi letos, če bo le mogoče.

Ob koncu naj poudarim, da zadnji dve navedeni akciji nista najpomembnejši in težko izvedljivi, zato še enkrat pozivam vse člane našega kolektiva, da skupno in z vso resnostjo v letu 1980 pristopimo k reševanju vseh prej omenjenih problemov.

INVENTURA SREDSTEV NA KONCU LETA 1979

V tem sestavku bi moral podati nekatere značilnosti, obveznosti in zahteve, ki obvezujejo organizacije združenega dela pri dejanskem ugotavljanju njihovih sredstev in premoženja – inventurah, istočasno bi rad podal posebnosti in odstopa, ki so se pojavili pri popisu in inventuri materiala.

Temeljne določbe o inventuri vsebuje zakon o knjigovodstvu (Ur. l. SFRJ, št. 58/76). Ta med drugim določa v 27. členu, da mora organizacija združenega dela oziroma drug uporabnik družbenih sredstev uskladiti stanje sredstev in njihovih virov, izkazanih v knjigovodstvu, z njihovim dejanskim stanjem. Inventura se v smislu 28. člena omenjenega zakona opravi na koncu poslovnega leta, lahko pa se dela tudi nepretrgoma med letom, ko govorimo o kontinuirani inventuri.

Z inventuro se ugotovi stanje sredstev in njihovih virov na dan inventure, ne glede na to, ali pripadajo ta sredstva organizaciji združenega dela ali so kako drugače pri njej (v hrambi, na posodo, v obdelavi, dodelavi, predelavi, popravilu ipd.). Sredstva, ki ne pripadajo organizaciji združenega dela, se popišejo v posebnih popisnih listih. V inventuro je treba zajeti tudi sredstva organizacije združenega dela, ki ji sicer pripadajo, niso pa na dan inventure pri njej (sredstva na poti, v tujini, dana na posodo, v hrambo, obdelavo, dodelavo, predelavo, popravilo ipd.). Tudi ta sredstva je treba izkazati v posebnih popisnih listih.

DS DO „KLADIVAR“ Žiri je na svoji seji imenoval komisije za popis materiala, osnovnih sredstev v uporabi, drobnega inventarja in embalaže, nedokončane proizvodnje, gotovih izdelkov, polizdelkov, denarnih sredstev. Imenovana je bila tudi centralna inventurna komisija, ki je imela za nalogo, da organizira delo posameznih komisij, spremlja njihovo delo in po potrebi komisijam nudi strokovno pomoč. Delavski svet je določil tudi rok, v katerem mora biti inventura končana, vendar so bile komisije, ki so se držale postavljenega roka v manjšini.

Delo pri inventuri obsega:

1. ugotavljanje, merjenje, preštevanje in natančnejše opisovanje materialnih vrednosti v naravi in vpisovanje teh podatkov v popisne liste, kakor tudi ugotavljanje drugih sredstev in njihovih virov;
2. vpisovanje knjigovodskih podatkov v popisne liste;
3. denarno obračunavanje popisanih materialnih vrednosti;
4. ugotavljanje razlik med dejanskim stanjem, ugotovljenim z inventuro, in stanji, izkazanimi v knjigovodstvu, kakor tudi ugotavljanje vzrokov takega neskladja;
5. druga dejanja, nujna za inventuro sredstev in njihovih virov.

V skladu s 30. členom pravilnika o inventuri mora komisija za inventuro po končani inventuri sestaviti inventurni elaborat o rezultatih inventure. Ta obsega popisne liste in poročilo o inventuri. Potem, ko ima komisija v popisnih seznamih evidentirane dejansko ugotovljene količine in njihovo vrednost, vpiše v ustrezne stolpce še stanje po knjigah, tako da lahko izkaže

količino in vrednost razlik (presežkov in primanjkljajev). Vse razlike mora komisija raziskati, ugotoviti vzroke, zaradi katerih je prišlo do primanjkljajev oziroma presežkov, preiskati, zaradi česa so proizvodi, oziroma blago na zalogah, poškodovani, neuporabni ali slabše kvalitete.

Vse razlike mora komisija torej podrobno proučiti, v svojem poročilu pa tako obrazložiti, da s tem zadostno utemelji svoj predlog za likvidacijo razlik. Ugotavljanje upravičenosti razlik je torej normalna naloga popisne komisije, ki mora potemtakem tudi zaslišati odgovorne osebe in se kolikor mogoče prepričati o resničnosti ali vsaj verjetnosti njihovih izjav o vzrokih in okoliščinah, zaradi katerih je prišlo do primanjkljajev oziroma presežkov. Tako bo komisija lahko za večino inventurnih razlik organom upravljanja poročala, kako jih je treba likvidirati.

Ko je inventura oziroma popis zaključen, raziskani presežki in primanjkljaji ter ugotovljeni vzroki, mora inventurna komisija sestaviti zapisnik – poročilo inventurne komisije, ki obsega:

- mnenje o ugotovljenih primanjkljajih oziroma presežkih
- mnenje o eventualnih pomanjkljivostih, ki so se pri popisu pojavile
- pojasnilo za primere presežkov in primanjkljajev, ki so nastali kot posledica možnih napak zaradi zamenjave posameznih vrst oziroma dimenzij istovrstnega materiala, drobnega inventarja ipd.
- predlog za odpis ali odprodajo posameznih vrst materiala, drobnega inventarja, osnovnih sredstev, ki za proizvodni proces niso več uporabna
- druge pripombe.

Ko je zbrano vse gradivo (zapisniki in poročila posameznih inventurnih razlik) centralna inventurna komisija izdela inventurni elaborat, katerega potem obravnava delavski svet in na osnovi tega sprejme ustrezne sklepe.

Najobsežnejše delo je imela prav gotovo inventurna komisija za popis oziroma inventuro surovin in materiala. Pri svojem delu se je komisija srečevala z marsikaterimi strokovnimi in nestrokovnimi težavami, katere pa v tem članku ne bi omenjal, razen tistih, za katere menim, da jih moramo pri materialnem poslovanju čim hitreje odpraviti.

Pri popisu materiala in poznejšem ugotavljanju razlik je inventurna komisija za popis materiala ugotovila naslednje:

- barvne oznake, ki označujejo kvaliteto materiala, so slabo vidne (slabo označevanje, različni odtenki iste barve),
- otežkočena racionalna manipulacija z materialom (prevzem in izdaja materiala, kakor tudi popis), ker je skladišče prenatrpano z materialom. Inventurna komisija predlaga montažo dodatnih regalov, ki bi povečali preglednost uskladiščenega materiala. Od skladiščnikov pa se pričakuje, da bodo skrbeli za preglednost uskladiščenih materialov (po kvaliteti, velikosti in funkcionalnosti),

- ugotovljena je nepopolnost izdajanja materiala - pri izdaji materiala je potrebno posebno pozornost posvečati izstavitvi in izpolnjevanju dokumentov, ki služijo za dvig materiala (zahtevnica materiala, povratnica materiala, oddajnica oziroma materialni ček). Smatra se, da je material izdan iz skladišča takrat, ko je pripravljen (stehtan, razrezan, preštet) in poseg registriran na dokumentu. Iz tega izhaja, da noben material ne sme zapustiti skladišča brez ustreznega dokumenta. Vse vrste jekla, medi, aluminija, bakra, litine, se izdajajo na polovico kilograma,
- pri ugotavljanju inventurnih razlik smo ugotovili, da se isti material vodi tudi na večih karticah. Zato je inventurna komisija predlagala knjižno združitvijo posameznih stanj materiala. Do nastale situacije je prišlo zaradi različnega označevanja materiala,
- za izstavljanje novih kartic v primeru, kadar gre za material, ki ga do sedaj nismo uporabljali oziroma imeli na zalogi, bi bil potreben pristanek strokovne službe,
- ker so inventure oziroma popisi posameznih delov

poslovanja pogoj za izdelavo zaključnega računa in ocenitev gospodarjenja v tekočem letu, se morajo popisi v bodoče pričeti najkasneje v sredini novembra tekočega poslovnega leta,

- kadar se pri samem knjiženju pojavijo nejasnosti glede površnih in nepopolnih oznak materialov oziroma nazivov, naj knjigovodja zahteva pojasnilo, ki omogoča pravilno knjiženje,
- označevanje surovin in materialov mora biti v skladu z JUS standardi oziroma drugimi standardi. Navodila o teh standardih oziroma pregled je strokovna služba že izdelala in se že uporabljajo.

To je bilo le nekaj ugotovitev in pripomb, ki so se izoblikovale med delom inventurne komisije in ki naj pozitivno vplivajo na naše vsakdanje bodoče delo. Namen tega članka je tudi to, da opozori na veliko potrebo po organiziranem urejanju področja materialnega poslovanja, s čimer se pa pred posamezne službe postavlja zahtevo po večji natančnosti in organiziranosti.

Bogdan Erznožnik

KLADIVARSKI IKARUS

Začelo se je pred šestimi leti nekega lepega spomladanskega dne, ko je bilo nebo polno lepih belih oblakov. Takrat sem prvič pomislil, kako lepo bi bilo, ko bi se lahko vozil po neskončnem modrem nebu svobodno kakor kroži orël ure in ure, ne da bi enkrat samkrat zamahnil s krili. Kmalu me je ta želja dobesedno obsedla, tako da sem začel razmišljati na gradnjo lastnega aviona.

Morda se to sliši malce nenavadno, vendar naj v zagovor povem, da v tujih deželah, še zlasti v Nemčiji in Franciji preko 1000 amaterjev doma gradi lastna letala. Seveda so tam mnogo boljši pogoji, ker je na voljo potreben material za gradnjo aviona.

Vendar me to ni motilo in tako sem počasi iz knjig začel spoznavati prve zakone aero dinamike. Naj omenim „Knjiga o letalstvu“ Aleša Strojnika, v kateri zelo lepo in na jasen način opisuje osnovne zakone gibanja teles po zraku s togimi krili.

Ker sem takrat še hodil v srednjo šolo, nisem imel denarja, da bi začel z gradnjo aviona, zato sem začel graditi manjše modele in jih preizkušal. Kmalu sem spoznal, kako velik pomen ima ravnotežje letala v zraku. Ker sem mislil, da že dovolj vem, sem sklenil narediti zmaj, seveda čisto po svoje. Res sem ga naredil, imel je obliko pravokotnika, s kolesom v sredini in niti malo ni spominjal na zmaje, s katerimi leta večina mojih somišljenikov.

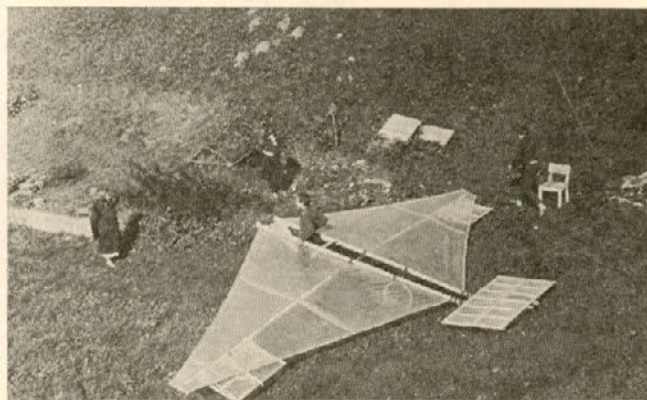
Seveda me to ni niti malo motilo, ker sem vedel, da lahko leti vsaka stvar, če izpolnjuje osnovne zakone o ravnotežju letala. Naletel pa sem na težave pri okolici, ker so se mojim poskusom smejali. Ker sem po naravi izredno trmast, me to ni posebno motilo. Prvo ti naredi kaj takega, sem si mislil, potem se boš pa smejal.

V resnici se v tem skriva zrno resnice, ker je nek problem veliko težje rešiti, kot pa potem razumeti. Kolo je na videz čisto preprosto, vendar je človek rabil mnogo

časa, da je prišel do take oblike.

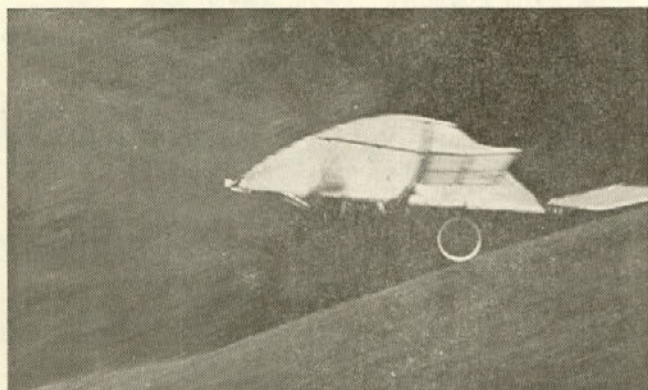
S tem zmajem sem v začetku poletel 14,5 m, najdaljši skok pa je znašal 30 m. Malo, boste rekli, vendar se mi je zdelo neznansko imenitno in me še bolj vzpodbudilo k nadaljnjemu delu.

Zato sem že začel misliti na avion. Kupil sem motor od motornega kolesa MZ 250, ki razvija 21 KS pri 5500 obratov na minuto. Po izračunu naj bi motor s tako močjo proizvajal okrog 60 kg vlečne sile, kar bi popolnoma zadoščalo za vzpenjanje majhnega aviona teže do 200 kg.



Potrebna velikost vlečne sile se izračuna iz drsnega razmerja aviona, ki znaša pri povprečnem motornem letalu od 1:10 do 1:15. To pomeni, da pride pri 1 kg zračnega upora okrog 10 do 15 kg koristnega vzgona. Pri jadralnem letalu je zaradi boljše aerodinamične oblike to razmerje precej višje in znaša tja do 1:40. Iz tega se da izračunati hitrost padanja letala, ki je pri jadralnem letalu okrog 0,5 m/s, pri motornem pa 10 m/s ali več, pač odvisno od specifične obremenitve kril.

Seveda pa to velja le za mirno ozračje, ko ni posebnih vetrov ali termičnih vzgornikov. Vsi vemo, da se zrak mnogo bolje segreva ob zemlji, kot pa v višjih plasteh. Zaradi tega nastane v nižinah topel zrak, ki se začne dvigati, na njegovo mesto pa prične dotekati hladen zrak. Zrak, ki se dviga, je vzgornik, oni drugi pa vzdolnik. V višini 200–300 m se tak segret zrak združi v „zračni“ mehur, ki potem počasi potuje navzgor. Če jadralno letalo naleti na tako področje, lahko znatno pridobi na višini. Običajna hitrost dviganja takega zračnega mehura je 2–3 m/s.



Če odštejemo padalno hitrost jadralnega letala, dobimo hitrost, s katero se letalo dviga in znaša 1,5 do 2,5 m/s. Včasih, še zlasti spomladi in poleti pa se pojavijo na nebu beli kopasti oblaki, ki jih imenujemo kumuluse. To so tudi do 100 m visoki oblaki, v katerih ze zrak izredno hitro dviga (tudi do 6 m/s) na eni strani, na drugi pa pada. Če pride letalo do takega področja, se začne dvigati z neverjetno hitrostjo in doseže izredno velike višine. Ker je zrak tu precej razburkan, mora biti jadralno letalo precej trdno, da ga vrtnec ne polomi. Varnost leta ne sme biti manjša od 7, kar pomeni, da mora tako letalo prenesti 7 kratno obremenitev svoje teže. Ko sem začel graditi letalo, sem najprej izračunal velikost krilnih nosilcev in upošteval 7 kratno varnost. Naj zapišem, na kakšne težave sem naletel pri gradnji letala. Najprej je bilo potrebno rešiti problem pritrditve propelerja na motorno gred in ga prirediti letalskemu

motorju. Seveda mi je to delalo nekaj preglavic, vendar sem nazadnje le našel ugodno rešitev, ki se je obnesla. Sedaj se je začelo preizkušanje velikosti vlečne sile, ki naj bi jo razvijal motor. Začel sem meriti silo in ugotovil, da ni večja od 25 do 30 kg, se pravi mnogo manj, kot pa bi jo motor lahko razvijal.

Začel sem razmišljati in dognal, da je vzrok v previsokih obratih, ki znašajo pri avionih le do 220 obr/min. Pri večjih obratih pride do znatno večje centrifugalne sile, ki je lahko tako velika, da začne metati zrak po obodu propelerja, namesto, da ga bi metalo nazaj. Ker je bila vlečna sila še vedno dovolj velika za vodoravni let in rahlo vzpenjanje, sem začel izdelovati trup letala. Tu sem dosegel izredno visoko trdnost pri majhni teži s pravilno nameščenimi nosilci trupa, ki so jih povezovali jekleni prečniki.

Ko sem dodal „gas“, se je letalo (skelet trupa) res začelo gibati in sicer vedno hitreje. Na nesrečo pa sem zašel v precej visok jarek, tako da je propeler zadel ob zemljo. Motor je v trenutku crknil, propeler pa je čisto zvil. To me je pošteno razjezilo, zato sem snel propeler in ga naravnal, čeprav sem vedel, da ga bo vsled centrifugalne sile verjetno odtrgalo. To se je res zgodilo in mojih poskusov je bilo zaenkrat konec.

Zato sem se zopet posvetil zmaju. Naredil sem načrt in ga uresničil seveda čisto po svoje, tako da tudi ta zmaj ni podoben drugim.

Ta zmaj ima nekatere prednosti, ker sem mu dodal krmila. Višinsko krmilo preprečuje strmoglavljenje, smerno krmilo pa vravnava smer leta. Edina pomanjkljivost je neprimeren material (les in polivinil ter ploščato jeklo), vendar je kot proti utež majhna cena zmaja, saj me je vse skupaj stalo le okrog 60 (starih) jurjev. Seveda tudi s tem še nisem zadovoljen in načrtujem že novo jadralno letalo, ki ga bom začel graditi spomladi, če se mi bo še ljubilo.

Naj končam z željo, da bi se ta vrsta športa še bolj razvila, ker je to v resnici eden najlepših načinov za sprostitve človeka v njegovem vsakdanjem tempu življenja.

Štefan Žakelj

ZIMSKE ŠPORTNE IGRE „ZPS-a“

Vsako leto nastopi pri sestavi ekip težava, katere moške in katere ženske poslati na tekmovanje. Moških je namreč toliko, da je potrebno organizirati pregledno tekmovanje, žensk pa, ki so pripravljene zastopati Klavdivar, je malo, pravzaprav komaj kakšna.

Pregledno tekmovanje se je odvijalo v Račevi. Po izjavah udeležencev je bila proga precej zahtevna, tako da brez padcev ni šlo, čeprav se s poškodbami na srečo ni končal nobeden. Na koncu koncev so bila imena najboljših med najboljšimi.

Tako kot lansko leto, so bile tudi letošnje igre ZPS 6. po vrsti, na Pohorju, natančneje na Arehu. Pokrovitelj je bila Metalna iz Maribora, ki je s tem začela niz prireditvev ob praznovanju 60. letnice ustanovitve.

V petek, 1. februarja 1980, smo se v zgodnjih jutranjih urah odpravili iz Žirov v smeri Maribora. Čeprav je pa-

dal dež, nismo bili slabe volje, saj smo upali, da bo na Pohorju sijalo sonce. Našega optimizma je bilo na Arehu konec, saj je bilo vreme ravno tako kot v Žireh, z razliko, da je bil tam dež leden, pridružila pa se mu je še megla, ki se je od časa do časa umaknila pred vetrom. Vsekakor se nam je obetalo krasno smučanje. Ko smo se ob 11.30 uri zbrali pred hotelom na svečani otvoritvi, je z neba le rahlo snežilo, tako da smo odšli na tekmovalni prostor, čeprav je še pol ure prej kazalo, da s tekmovanjem ne bo nič.

Medtem, ko smo se tekmovalci ogrevali, je organizator pripravljajl progo. Ob napovedanem času je bila nared, na naše veselje je nehalo snežiti, izza oblakov se je prikazalo celo sonce. Proga je bila odlično pripravljena, dobro utrjena, pa tudi precej zahtevna, saj je veliko tekmovalcev ni moglo zvoziti.

Ker je vse potekalo normalno, je bilo tekmovanje hitro končano. Najbolj zagnani so nadaljevali smučanje še potem, saj so bili pogoji idealni, pred žičnicami namreč ni bilo vrst, kar človek le redko doživi. Velika večina tekmovalcev pa se je vrnila k hotelu, kjer so tekmovali, kdo se bo prvi prebil do šanka.

Ob treh smo se vsi odpravili v Maribor, kjer smo imeli prenočišča. Zvečer smo se zbrali v restavraciji Center, kjer naj bi bil družabni večer. Po večerji je bila razglasitev rezultatov in podelitev priznanj najboljšim. Od naših se je najbolje uvrstil Albreht Vinko, ki je bil v svoji skupini 3., Podobnik Vinko pa v svoji 5. Pohvalo zaslužijo tudi vsi ostali, ki so s svojimi uvrstitvami pripomogli, da smo bili ekipno šesti.

Po podelitvi se je začel ples. Komur je bila všeč narodnozabavna glasba, ali kdor si je našel kakšno dru-

go zaposlitev, je ostal, ostali pa so šli spat, kar je bilo še najpametneje, saj je bilo treba zgodaj vstati, ker so se naslednji dan ob 9. uri začeli teki. Rezultati le-teh še niso znani, po neuradnih izjavah pa smo bili ekipno peti.

Z rezultati smo povsem zadovoljni, saj moramo upoštevati, da je naša DO majhna in da nismo imeli pri ženskah kompletnih ekip, čeprav jih je v Kladivarju dovolj, ki znajo zadosti dobro smučati, da bi se lahko prijavile. Od nikogar ne pričakujemo, da bi bil prvi, važno je le, da se potruji, da zastopa svojo DO po svojih močeh, saj je važno sodelovati, z malo truda in športne sreče pa se dosežejo kar lepi rezultati.

Danica Dolenc

Odšla v pokoj



V pokoj je odšla IVANKA KOSMAČ, ki je bila v naši delovni organizaciji zaposlena 20 let.

Dolga leta je bila delavka v strojni delavnici. Šele pred tremi leti je bila zaradi težkega fizičnega dela premeščena v montažo hidravličnih komponent.

Tiho in vestno je opravljala svoje delo in ravno zaradi tega je bila v našem kolektivu zelo priljubljena.

Vsi ji želimo še veliko zdravih in srečnih let.

KADROVSKE NOVICE

V delovni organizaciji so se zaposlili naslednji delavci:

| | |
|------------------------------|------------------|
| Darko Likar – RO Žiri | Konstrukter II |
| Marjan Kanjč – PPS | Pom. vrtalec |
| Slavko Homec – PPS | Strugar |
| Rajko Frank – RO Škofja Loka | Sam. konstrukter |
| Konrad Čadež – PPS | Pom. vrtalec |
| Janez Pirnat – pripravnik | |

Odločili smo se, da bomo v vsaki številki glasila objavili karikaturu enega člana naše DO.

Ker je pač nekje treba začeti, smo tudi začeli.



Da smo ravno tu, mogoče ni slučaj, saj je upodobljeni vsestransko aktiven: strelja (kozle), balina (s točkami), odkriva napake (vselej drugih) in aktivno sam(o)upravlja.

Franc Likovič – PPS
Miroslav Pagon – PPS
Jasna Mrlak – PPS
Marko Pagon – TS

Ref. za koop.
Lanser (vrnitev iz JLA)
Pom. vrtalec
Orodjar

Delovno razmerje sta sporazumno prenehala:

Rajko Rant – strugar
Jože Tavčar – monter HK

V delovni organizaciji je trenutno zaposlenih 209 delavcev.

IZ DELOVNIH RAZMERIJ

Področje delovnih razmerij je zakonsko in samoupravno urejeno v Zakonu o združenem delu, Zakonu o delovnih razmerjih in Pravilniku o delovnih razmerjih (delovna razmerja so načeloma zajeta tudi v nekaterih drugih samoupravnih aktih). Ker so določila iz delovnega razmerja prisotna tako rekoč vsak dan in pri delu je prav, da posamezna določila iz tega področja malo bolj osvetlimo, seveda za osnovo nam bo služil Zakon o delovnih razmerjih in pravilnik.

Namen članka o delovnih razmerjih je ta, da bi predvsem pojasnili pomen posameznih izrazov, ki jih zakon in pravilnik uporabljata ter nekatere postopke, s katerimi se srečujemo v praksi.

Z delovnim razmerjem delavcev v združenem delu so mišljena medsebojna razmerja delavcev, ki jih delavci pri uveljavljanju pravice dela z družbenimi sredstvi vzpostavljajo pri skupnem delu z družbenimi sredstvi in urejajo s samoupravnimi splošnimi akti, v katerih določajo v skladu z zakonom posamične in skupne pravice, obveznosti in odgovornosti.

Področja delovnih razmerij obsega:

1. sklenitev delovnega razmerja
2. pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev
3. varstvo pri delu
4. odgovornost za delovne obveznosti
5. prenehanje delovnega razmerja
6. varstvo pravic delavcev
7. delo na domu.

Poleg delovnega razmerja naša zakonodaja pozna in urejuje tudi delovna razmerja delavcev z delovnimi ljudmi, ki samostojno opravljajo dejavnost z osebnim delom s sredstvi v lasti občanov oziroma s civilnopravnimi in fizičnimi osebami. V našem članku se bomo omejili le na določila iz delovnih razmerij, ki se uporabljajo v organizacijah združenega dela.

1. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

Vsak lahko svobodno, enakopravno in pod enakimi pogoji sklene delovno razmerje z delavci v združenem delu.

V članku se bom posluževal posameznih citatov in tolmačenja iz zakona o delovnih razmerjih, vendar pri tem posameznih členov ne bom vedno omenjal oziroma navajal.

Delovno razmerje lahko sklene vsak, kdor izpolnjuje pogoje, ki jih v skladu z zakonom določijo delavci s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih temeljne organizacije glede na potrebe delovnega procesa, delovne razmere, dela in naloge v tej organizaciji.

Delovno razmerje lahko sklene vsak, ki je dopolnil 15 let starosti, ki ima splošno zdravstveno sposobnost in ki izpolnjuje splošne in posebne zahteve, ki so določene v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih kot pogoj za opravljanje del oziroma nalog, za katere sklene delovno razmerje.

Splošna pogoja sta dva, in sicer dopolnjena starost 15 let ter splošna zdravstvena sposobnost. Kdor hkrati ne izpolnjuje obeh splošnih pogojev, ne more skleniti delovnega razmerja. Ta dva pogoja sta splošna, ker

veljata za vse primere ne glede na dejavnost, obliko in pomen organizacije združenega dela.

Posebni pogoji (oziroma posebne zahteve) za sklenitev delovnega razmerja pa so tisti, ki so, ali s samoupravnim splošnim aktom ali s posebnimi zakoni predpisani kot pogoj za opravljanje določenih del oziroma nalog in ki izvirajo iz narave in zahtevnosti posameznih del oziroma nalog; nanašajo se najpogosteje na leta starosti, na posebne zdravstvene in psihofizične sposobnosti, na šolsko izobrazbo, strokovno usposobljenost oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost.

Posebne pogoje določa Pravilnik o razvidu del oziroma nalog.

Sklenitev delovnega razmerja z invalidi (zaposlitev in rehabilitacija invalidov), sklenitev delovnega razmerja s tujimi državljani poteka skladno s posebnimi zakoni in odredbami.

Kadar govorimo o strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, se šteje:

- za strokovno izobrazbo tista izobrazba, ki si jo je delavec pridobil z uspešno opravljenim verificiranim programom izobraževanja za opravljanje del oziroma nalog določene zahtevnosti;
- za delovno zmožnost tista pridobljena strokovnost ter razvite spretnosti in psihofizične sposobnosti, ki si jih je delavec pridobil oziroma razvil zlasti z uspešnim opravljanjem del oziroma nalog in s trajnim izobraževanjem ob delu ter je z doseženimi delovnimi uspehi dokazal, da je usposobljen za opravljanje teh del oziroma nalog.

Kdor želi združiti svoje delo z delom delavcev v DO in v ta namen skleniti delovno razmerje za opravljanje objavljenih del oziroma nalog, se mora prijaviti NA OGLAS oziroma JAVNI RAZPIS DO v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in na način, ki mora biti objavljen v OGLASU oziroma JAVNEM RAZPISU.

Zakon o združenem delu opušča pojem DELOVNO MESTO, ampak uporablja DELO oziroma NALOGE.

Pred uveljavitvijo Zakona o združenem delu smo delovna mesta opredeljevali s „Sistematizacijo delovnih mest“, ko pa se je pojem „delovno mesto“ opustil, pa dela in naloge opisujemo v Pravilniku o razvidu del in nalog, ki pa je tudi podlaga za kadrovske načrtovanje in za izvajanje načel kadrovske politike, kar je pravtako eden izmed elementov za uspešno gospodarjenje v delovni organizaciji.

Za DELO oziroma NALOGO je treba šteti zaokroženo celoto konkretnih opravil, ki terjajo istovrstno oziroma sorodno izobrazbo ali strokovno usposobljenost določene stroke, smeri ali poklicnega profila. Razvid del oziroma nalog ni samo terminološko nadomestilo za dosedanjo sistematizacijo delovnih mest, ki je bila bolj ali manj izraz statične organizacije dela, temveč je nov samoupravni splošni akt s sistematičnim pregledom in prikazom del oziroma nalog (brez vrednotenja) izvirajočih iz potreb in razvoja delovnega procesa in kakršne izvirajo tudi iz planskih obveznosti, predvidenih oziroma določenih v samoupravnih sporazumih o osnovah plana in iz drugih samoupravnih sporazumov, s katerimi se urejajo razmerja pri združevanju dela in sredstev.

Sklenitev delovnega razmerja je po svojem bistvu in po pravnih posledicah pravno opravilo, po katerem si občan kot delavec pridobi družbenoekonomski položaj delavca v združenem delu s tem, da po predpisanem postopku pravno in dejansko združi svoje delo z delavci v DO.

Potrebo po NOVIH delavcih je treba javno objaviti, da se omogoči zainteresiranim osebam, da se prijavijo in s tem izrazijo svojo namero in željo, skleniti z delavci DO delovno razmerje za opravljanje objavljenih del oziroma nalog. Javna objava je obvezna.

V praksi ponekod uporabljajo INTERNE OBJAVE in INTERNE RAZPISE. Za sklenitev delovnega razmerja so takšne oblike in takšni načini brez pomena in jih zakon ne pozna. Na podlagi interne objave ne more nihče skleniti delovnega razmerja. Poleg tega so te oblike protislovne. Z delavcem, ki je že v delovnem razmerju v DO ni mogoče skleniti še kakega drugega delovnega razmerja v DO. Potrebo po novih delavcih je treba najprej ugotoviti in potem javno objaviti. Pač pa praksa takšnih „internih objav in razpisov“ kaže, da postajajo tekom razvoja delovnega procesa, z reorganizacijo dela in njegove delitve včasih kakšna dela oziroma naloge nepotrebne, nastajajo pa nova dela. V takšnih primerih pa je treba najprej ugotoviti, ali so za opravljanje takšnih novih (ali spremenjenih) del na razpolago delavci v DO. Če so, potem je na mestu – razporeditev v smislu 43. in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Z razvojem delovnega procesa, z reorganizacijo dela in njegove delitve se pojavljajo nova dela in naloge, nekatere se opuščajo, vendar je take spremembe potrebno vnesti v Pravilnik o razvidu del in nalog.

Z OGLASOM oziroma JAVNIM RAZPISOM se objavijo dela oziroma naloge, ko odbor za delovna razmerja na podlagi planov in v skladu s kadrovskim načrtom ugotovi, da je treba v delovnem procesu oziroma v proizvodnji povečati število delavcev za opravljanje določenih del oziroma nalog ali nadomestiti delavce, ki so prenehali z delom v DO. V takem primeru odloči, da se sklene delovno razmerje z drugimi delavci, določi število potrebnih delavcev ter njihovo strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost. Marsikje, ali izenačujejo ali pa mešajo med seboj pojme, kot so OBJAVA, OGLAS IN JAVNI RAZPIS. Toda to so različni pojmi. OBJAVA je samo način, s kakršnim DO seznanja javnost o svojih potrebah po novih delavcih za opravljanje določenih del oziroma nalog. Akt, s katerim to potrebo objavljajo (praviloma v sredstvih javnega obveščanja) pa je, ali OGLAS ali JAVNI RAZPIS. Z OGLASOM se objavljajo vsa dela oziroma naloge, za katere DO želi skleniti delovno razmerje z novimi delavci. JAVNI RAZPIS pa je akt, s katerim se objavljajo dela oziroma naloge, pri katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti, in imenovanje poslovodnih organov. (Vodilni delavci oziroma vsi tisti delavci, ki imajo mandatno dobo).

Zakon o delovnih razmerjih pa dopušča možnost, da se delovno razmerje izjemoma lahko sklene tudi brez oglasa oziroma javnega razpisa. Te pogoje določa 24. člen Zakona o delovnih razmerjih.

Izbiro med prijavljenimi kandidati opravi odbor za delovna razmerja po postopku, določenem v samoupravnem splošnem aktu ter na podlagi listin in drugih verodostojnih podatkov o tem, ali in v kolikšnem obsegu

posamezni prijavljeni kandidati izpolnjujejo objavljene splošne in posebne pogoje za opravljanje del oziroma nalog, za katere želijo skleniti delovno razmerje z delavci DO.

Iz določb Zakona o delovnih razmerjih je razvidno, da odbor za delovna razmerja lahko sklene, da nikogar izmed prijavljenih kandidatov ne izbere. V takšnem primeru se oglas oziroma javni razpis ponovi. Po določi tega člena pa je temu organu dana možnost, da lahko v primeru, če nihče od prijavljenih kandidatov ni izbran, odloči, da SKLENE DELOVNO RAZMERJE ZA DOLOČEN ČAS, VENDAR NAJVEČ ZA ENO LETO (oziroma 12 mesecev), Z ENIM OD PRIJAVLJENIH KANDIDATOV, ki sicer ne izpolnjuje vseh objavljenih pogojev, če je taka zaposlitev neogibna zaradi nemotenega opravljanja del oziroma nalog.

Za vse delavce, ki opravljajo dela oziroma naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, je obvezna PONOVNNA IZBIRA (reelekcija) v roku, ki mora biti določen v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih (mandatna doba) in ki ne more biti daljši od štirih let.

Če se na razpisana dela in naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ne prijavi nihče, ali če ni nihče izbran, ni videti zakonske ovire, da bi odbor za delovna razmerja dosedanjega delavca, ki je opravljal takšna dela oziroma naloge, pa mu je pretekla mandatna doba, ne da bi bil ponovno izbran, imenoval za vršilca dolžnosti, vendar največ za dobo šestih mesecev, ko je treba takšna dela ponovno objaviti z javnim razpisom.

Delavec je lahko DOLOČEN ČAS NA POSKUSNEM DELU, toda le v tolikšnem obsegu in za toliko časa, kolikor je potrebno, da pokaže svoje strokovne in druge z delom pridobljene delovne zmožnosti, če tega ni mogoče ugotoviti s poprejšnjim preizkusom.

Poskusno delo sme trajati največ tri mesece, podaljša pa se v primeru začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni in podobno. Poskusno delo odreja odbor za delovna razmerja pri izbiri kandidatov.

Delovno razmerje s poskusnim delom je delovno razmerje, sklenjeno z razveznim pogojem; po določi tega člena takšno delovno razmerje namreč preneha z dnem, ko postane sklep o prenehanju delovnega razmerja na podlagi pismene ocene, po kateri delavec ni uspešno izpolnil nalog in zahtev poskusnega dela, dokončen.

Če poskusno delo ni uspešno končano, se šteje, da delavec ne izpolnjuje objavljenih pogojev za opravljanje del oziroma nalog, ki bi jih opravljal, če bi s poskusnim delom dokazal, da izpolnjuje zahtevane pogoje.

Delovno razmerje se sklene za čas, ki ni vnaprej določen: pravilo je torej delovno razmerje za NEDOLOČEN ČAS. Samo izjemoma, in sicer v primerih oziroma ob pogojih, ki morajo biti vnaprej določeni v samoupravnem aktu o delovnih razmerjih, je dopustno skleniti delovno razmerje za DOLOČEN ČAS. Takšno delovno razmerje je samo izjema, kajti upoštevati je treba, da delavec s sklenitvijo delovnega razmerja pridobi družbenoekonomski in samoupravni položaj v združenem delu, ki mu lahko preneha proti njegovi volji samo izjemoma, in sicer samo pod pogoji in na način, kot to določa zakon.

Delovno razmerje za določen čas se sklene na enak

način, po enakem postopku in pod istimi pogoji, kot delovno razmerje za nedoločen čas. Razlika med delovnim razmerjem za določen čas in delovnim razmerjem za nedoločen čas je samo v tem, da je v prvem primeru določen čas trajanja in s tem tudi prenehanje delovnega razmerja. Po vsebini pa ni nobene razlike; v obeh primerih imajo delavci enake pravice, obveznosti in odgovornosti.

Kdor prvič začne opravljati dela oziroma naloge, pa v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel programa praktičnega pouka, proizvodnega dela ali proizvodne prakse v takem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo v svoji stroki, sklene delovno razmerje za dela svoje stroke kot PRIPRAVNIK.

Pri sklepanju delovnega razmerja s pripravnikom, ki je bil predhodno štipendist DO ni potrebno objavljati oglasa za prosta dela in naloge.

Če se pa gre za sklepanje delovnega razmerja s pripravnikom, ki ni bil naš štipendist, je prosta dela in naloge potrebno objaviti z oglasom. V tem primeru moramo take potrebe izkazovati tudi z letnim kadrovskim načrtom.

Delavec ima pravico in dolžnost opravljati dela oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, za katere je sklenil delovno razmerje.

Med trajanjem delovnega razmerja je lahko delavec razporejen na vsako delo oziroma k vsaki nalogi, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti. Razporejanje delavcev se izvaja na podlagi ugotovljenih delovnih potreb v skladu z merili, ki jih določa samoupravni splošni akt o delovnih razmerjih in v skladu z ukrepi za čim uspešnejše uresničevanje dejavnosti in nalog iz samoupravnega sporazuma o temeljih plana.

Delavec je lahko razporejen na delo in k nalogam, za katere se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove, če se ugotovi, da ni zmožen uspešno opravljati del oziroma nalog, ki jih opravlja ali za katerega se ugotovi, da trajanje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosega.

Ko delavec sklene delovno razmerje in začne delati, si pridobi pravico in prevzame dolžnost, opravljati vsa dela oziroma naloge v DO oziroma delovni skupnosti, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, za katere je sklenil delovno razmerje. Razvoj in spremembe v delovnem procesu, ukrepi za čim uspešnejše uresničevanje nalog iz samoupravnega sporazuma o temeljih plana in drugi, v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih, predvideni primeri za razlog, da je lahko delavec začasno ali trajno razporejen na vsako delo oziroma k vsaki nalogi, ki ustreza njegovi sposobnosti oziroma delovni zmožnosti, ne glede na lokacijo v DO, v kateri dela. Izjemoma je lahko delavec proti svoji volji razporejen na dela oziroma k nalogam, za katere se zahteva sicer nižja strokovna izobrazba od njegove, če se ugotovi, da ni zmožen opravljati del oziroma nalog, ki jih opravlja ali za katerega se ugotovi, da trajanje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosega pri opravljanju takih del.

O RAZPOREJANJU delavcev v DO odloča odbor za delovna razmerja.

Delavec je dolžan opravljati dela oziroma naloge, h

katerim je razporejen. Seveda ima delavec zoper sklep pravico do zahteve o varstvu pravic in zato mora imeti sklep o razporeditvi pravni pouk. Če DS delavčevo zahtevo za varstvo pravic zavrne, je delavec na podlagi takšnega dokončnega sklepa dolžan ravnati se po sklepu. Če kljub temu ne začne opravljati dela oziroma nalog, h katerim je z dokončnim sklepom razporejen, stori že po 194. členu ZZD HUIŠO KRŠITEV;

Po tej odločbi se namreč šteje za hujšo kršitev odklonitev del oziroma nalog ali delovnih nalog, če za to ni opravičenih razlogov. Tak opravičen razlog je omenjen v 118. členu ZDR. Če namreč delavcu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili storjeni predpisani ukrepi za varstvo pri delu, ima pravico odkloniti delo ter zahtevati, da se nevarnost takoj odpravi.

Če pa noče opravljati del oziroma nalog, ki so mu ponujene in ki ustrezajo njegovi izobrazbi in drugim z delom pridobljenim delovnim zmožnostim tudi po pravnomočnosti sklepa o razporeditvi, takemu delavcu po določbi 3. točke 211. člena ZZD in po 3. točki 167. člena ZDR preneha delovno razmerje.

Za razporeditev ni potrebna nobena poprejšnja interna objava, čeprav ni izključno, da bi se o nameravani razporeditvi lahko delavci poprej med seboj posvetovali. Vendar je treba upoštevati načelo, da se razporejanje delavcev izvaja na podlagi ugotovljenih delovnih potreb v skladu z merili, ki jih določa samoupravni splošni akt o delovnih razmerjih, in v skladu z ukrepi za čim uspešnejše uresničevanje dejavnosti in nalog iz samoupravnega sporazuma o temeljih plana.

Delavec je dolžan opravljati dela oziroma naloge, ki ne ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti v primeru višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje, ko je mogoče z drugačno razporeditvijo delavcev na delo zagotoviti njihovo zaposlitev ter omogočiti nemoteno opravljanje dela, in sicer toliko časa, dokler trajajo take okoliščine.

Izjemne okoliščine so zlasti primeri višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje (potres, požar, poplave in druge elementarne nesreče), reševanje človeških življenj in zdravja, nenaden kvar surovin ali materiala, ki povzroča popoln ali delni zastoj delovnega procesa v temeljni organizaciji in podobno.

Danes smo si na kratko ogledali važnejše stvari in postopke iz področja sklepanja delovnega razmerja. V prihodnjih sestavkih bomo predstavili tudi druga področja iz delovnih razmerij.

Se nadaljuje!

Bogdan Erznožnik