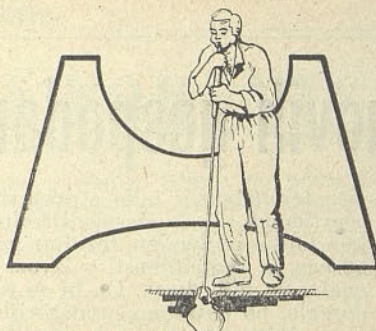


Steklar



Urejuje uredniški odbor: Cveblar Stanko, Kozole Drago, Racki Viktor, Vračun Viljem, Gec Rado, Gerhard Jože.

Odgovorni urednik: Gerhard Jože
Uredništvo in uprava: Steklarna Hrastnik. — Izhaja stalno na 8 straneh vsakega 5. v mesecu. — Naslov: »Steklar« glasilo kolektiva Steklarne Hrastnik, tel. št. 81-622 — interno 19. — Tisk in klišeeji CP »Celjski tisk« Celje.

GLASILO KOLEKTIVA STEKLARNE HRASTNIK

Leto I.

HRASTNIK, 5. IX. 1965

Št. 7

Cene v Hrastniku in drugje

V okviru gospodarske reforme je bila sprejeta tudi vrsta predpisov o cenah artiklov, tako za široko potrošnjo, kakor tudi ostalih, ki pomenijo reprodukcijski material za predelovalno industrijo. Sprememba paritete dinarja je narekovala nov odnos cen do posameznih vrst proizvodov zaradi česar je bila tudi uvedena posebna kontrola cen in vrsta administrativnih ukrepov, da ne bi prišlo do verižne reakcije povečanja cen v najširšem obsegu. S tem v zvezi so se povečale pristojnosti občinskih uradov za cene ter predstavniških in politično izvršilnih organov pri oblikovanju cen v trgovini na drobno.

Glede tega je trgovina na drobno v Hrastniku postavila svoje

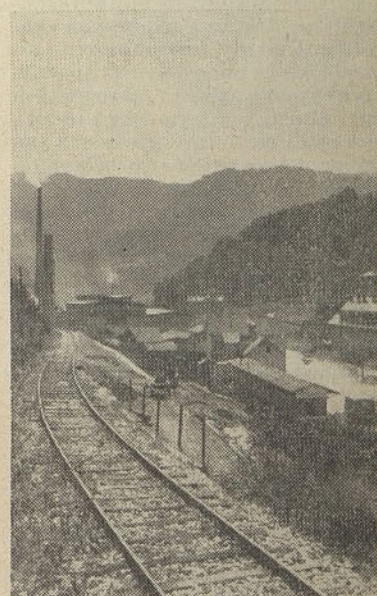
kalkulacije za tiste proizvode, za katere mora občinska skupščina določiti najvišje maloprodajne cene. Občinski organ, pristojen za cene, ki je razpolagal z okvirnimi kalkulacijami, oziroma višino cen posameznih artiklov v republiškem merilu pa je predložil svoje kalkulacije, ki so bile v vseh primerih znatno nižje, kot pa predložene s strani trgovskega podjetja. O tem vprašanju je najprvo razpravljal svet za tržišče, gostinstvo in turizem pri občinski skupščini, ki je na podlagi obeh predlogov sestavil nov predlog in ga predložil občinski skupščini v razpravo in potrditev.

Predstavniki trgovskega podjetja, ki so obenem člani občinske skupščine so na seji skupšči-

ne svoje kalkulacije zagovarjali kot realne. Na tej seji je skupščina po precej živahni razpravi sprejela kalkulacije, ki jih je predložil svet za tržišče, in s tem v zvezi sprejela začasno odredbo o maloprodajnih cenah in maržah za prehranbene proizvode, obenem pa pooblastila omenjeni svet, da ima pravico s to odredbo določene cene korigirati in jih vsklajevati s cenami na ljubljanskem tržišču, ker smatramo, da naše tržišče nima nič boljših pogojev s preskrbo kot ljubljansko, če ne še slabših, kakor tudi s cenami, ki veljajo v sosednjih zasavskih komunah.

Nadaljnji izračuni pa so celo v okviru republike pokazali, da življenjski stroški prehitro raste-

jo in da je ogrožen standard delovnih ljudi, zato je svet za tržišče, gostinstvo in turizem pri občinski skupščini ponovno zasedal ter obstoječe kalkulacije ponov-



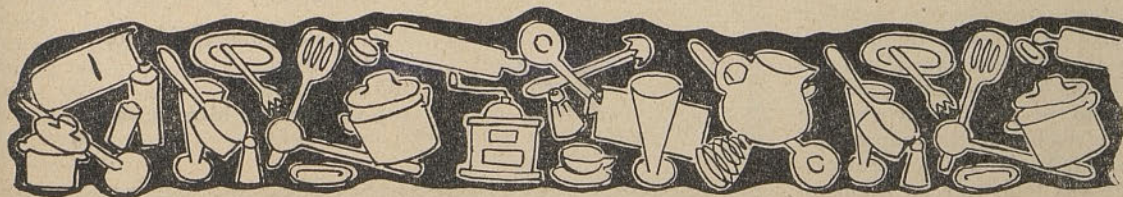
no pregledal in ugotovil, da so nekatere previsoke, čeprav je skupščina sprva smatrala, da so realne, ter sprejel sklep o višini, do katere se lahko oblikujejo maloprodajne cene in o višini marže v prometu na malo za nekatere prehranbene proizvode, se pravi določil nove cene, ki veljajo od dne 14. avgusta 1965 in so naslednje: (Glej tabelo!)

Pripravljajo pa tudi kalkulacije za cene komunalnih storitev, ki naj bi začele veljati že v bližnji prihodnosti. Glede na to, da so življenjski stroški kljub vsemu že občutno porastli, skuša za to pristojni svet najti najprimernejšo rešitev, ki bi na eni strani krila stroške tovrstne dejavnosti, na drugi strani pa ne bi preveč prizadela potrošnikov, ki se koristijo s tovrstnimi uslugami in predstavljajo precejšnje stroške občanov. Sporedno s tem pa se opravljajo tudi izračuni za višino novih stanarin o katerih bo razpravljala skupščina na svoji prvi seji in bodo veljale šele po sprejetju.

Predsednik
Skupščine občine
Hrastnik
Milan Babič

Primerjava nekaterih maloprodajnih cen med različnimi občinami v Sloveniji

Artikel	Hrastnik Gl. 57/65	Trbovlje Gl.	Zagorje Gl. 56/65	Litija Gl. 55/65	Grosuplje Gl. 57/65	Cerknica Gl. 55/65	Laško Radeče	Ljubljana Siška
B moka 1000	140	158	145	141	142	142	140	140
B moka 600	190	190	189	191	191	190	190	188
B moka 400	258	255	258	242	242	242	258	258
C moka 1000	150	150	155	152	155	—	—	150
C moka 600	170	170	169	168	169	—	—	164
C moka 400	216	215	214	220	220	—	—	261
Kruh 1000	158	140	156	140	140	150	140	156
Kruh 600	166	168	166	168	—	180	—	170
Kruh 400	200	200	200	204	204	220	208	200
Zemlje	20	20	22	—	—	25	2 0	—
Sladkor kristal	265	270	266	270	270	265	265	255
Sladkor kocke	290	300	296	304	304	305	300	290
Olje rinf.	468	468	468	468	476	470	465	468
Olje stekl.	500	500	502	502	510	500	500	502
Mleko	145	140	145	150	nep. 105	145	140	140
Marže:								
Riž	15	14	11	15	18	15	—	15
Sol	10	10	15	12	12	15	—	12
Jedilne maščobe	10	10	12	10	12	10	—	10
Konzerve	17	17	—	15	20	20	—	17
Mesni izdelki	18	19	17	20	18	25	—	20
Kava	15	15	15	15	20	18	—	15
Začimbe	20	20	25	25	50	50	—	20
Južno sadje	50	25	55	55	—	—	—	20
Banane	20	55	20	20	20	24	—	20
Testenine	15	15	—	20	—	—	—	15



Kako in kaj v novih gospodarskih razmerah

Že v eni zadnjih številkih sem pisal o pomenu zmrzovanju cen, o tem, da se pripravljajo obsežno zakonodajno gradivo, ki naj uredi odnose v našem gospodarstvu in mu da temelje za njegovo reformiranje. Ti zakonodajni akti so sedaj tu, tu so tudi poti, po katerih se mora gibati naše gospodarstvo v času svoje reforme in pa tudi kasneje. O vsebini in smislu reforme v gospodarstvu ne bom ponovno pisal, saj je dnevno časopisje prineslo o tem zelo veliko. Rad bi opozoril samo na dva elementa, na katera se polaga velika pozornost, to je izvoz in nivo produktivnosti proizvodnih sredstev in drugega vloženega kapitala. Prvi element je izredno važen za naše podjetje in bom o njem pisal še nekaj več. Drugi pa je pomemben za razumevanje izraza produktivnost dela, pod katerim se ne razume izključno fizična (delavčeva) produktivnost, temveč bolj produktivnost proizvodnih sredstev in drugega vloženega kapitala. Ko se v reformiranem gospodarstvu, odnosno v gospodarstvu skoraj prostih ekonomskih zakonitosti, zahteva dvig produktivnosti, se misli predvsem na dober izkoristek proizvodnih sredstev v obdobju 24 ur. To se pravi, da se postavlja družbena zahteva za obratovanje na 3 izmene povsod, predvsem pa še tam, kjer proizvajajo stroji. Zaradi tega je dolžnost vsakega, da vzpodbuja k boljšim izkoristkom kapacitet in kritizira tiste, ki bojkotirajo stroje. Produktivnost kapitala, to se pravi denarja, se razume v tem, da je naložen vedno tako, da se oplaja, da narašča. Mislim, da bo potrebno v bodoče s kapitalom »delati«. Pri vseh teh ugotovitvah pa smo individualno produktivnost skoraj zanemarili. Njen nivo bi se moral tudi dvigniti. Vprašanje je le ali s povečanimi fizičnimi napori ali z bolj kvalitetnim delom. Mislim, da predvsem s tem drugim.

Pomembnost reforme je tudi povečanje izvoza. Tu je nastopil nov kurs dinar — USA \$ (dolar), ki daje zelo ugodno možnost povečanja izvoza. Naše podjetje je že dosedaj vodilo politiko intenzivnega večanja izvoza, kar se vidi iz dosedanjih rezultatov. Res je, da je naš izvoz precej padel v svoji rentabilnosti zaradi povečanih poslovnih stroškov in pa osebnih dohodkov. Toda nova pariteta dinarja je stvari na videz nekoliko popravila. Realnost pa bo ostala tudi vnaprej ista. Postavlja se vprašanje, kako naprej, ko se objektivno lahko pričakuje zmanjšanje prodaje na domačem trgu, saj steklo ni tako artikel v strukturi potrošnega blaga, da pri sedanjem stanju zaslužkov ne bi stagnirala ali pa celo nazadovala. To, kako naprej, je enoglavnih vprašanj, s katerim se danes ukvarjamo. Zame je to vprašanje pomembnejše kot to, kako danes stojimo. To trdim zaradi tega, ker je zelo težko živeti brez perspektive.

Naš osnutek plana prodaje za leto 1966 je skušal upoštevati vse zahteve reformiranega gospodarstva, potrebe in možnosti kolek-

tiva ter ustvariti tako strukturo asortimana, da bi dosegali količnik toliko optimalen rezultat po obsegu in rentabilnosti v izvozu, enako pa tudi doma. Da bi se to doseglo, bo potrebno precejšnjih premeščanj na delovnih mestih, ki pa naj ne bi vplivala na število, ampak predvsem na strukturo zaposlenih. V čem so osnovne spremembe in boljši rezultati? Predvideva se zmanjšanje proizvodne ročno izdelanih kozarcev za preko 40%, predvideno je tudi zmanjšanje ročno izdelanega razsvetljalnega stekla v prozorni izvedbi za preko 50%, skoraj povsem ali pa celo povsem naj se opusti proizvodnja velike embalaže na strojih »Wolf«, zmanjša pa naj se tudi proizvodnja embalaže na polavtomatskih strojih za okoli 40 do 50%. Te spremembe bi omogočile povečanje proizvodnje opalnega stekla za preko 100%, povečanje proizvodnje strojne razsvetljave v vseh skupinah za okoli 40%. Druge skupine bi ostale na dosedanjem nivoju, s tem da dožive spremembe v asortimanu z ozirom na kvaliteto in ceno izdelkov. To velja predvsem za proizvodnjo na stiskalnicah. Avtomatska proizvodnja bi prevzela v svoj asortiman še pro-

izvodnjo drobne rjave embalaže. Plan prodaje obravnava v celotnem kompleksu tudi že proizvodnjo embalaže na novih strojih.

To kar sem dosedaj navajal, je osnutek, ki bi dal določene optimalne pogoje, ob katerih bi se lahko dosegli maksimalni rezultati. Seveda bo treba še temeljitih analiz, predvsem kapacitet in strojev ter nazadnje tudi delovne sile, industrijskih oblik in končno tudi trga, da bi dosegli naslednje rezultate:

- povečanje bruto produkta;
- povečanje dohodka za okoli 15%;
- povečanje izvoza za okoli 18%.

Ti rezultati bi se dosegli brez povečanih fizičnih naporov, z nekoliko boljšo organizacijo dela, predvsem pa z boljšo strukturo asortimana. Če pa vključimo v proizvodnjo še nove kapacitete za proizvodnjo embalažnega stekla, lahko računamo še z nadaljnjim povečanjem vrednosti proizvodnje za okoli 30%. Na teh zasnovah je oblikovan osnutek plana prodaje, še dokaj površen, vendar pa vseeno konkreten odgovor na vprašanje: Kako in kaj v novih gospodarskih razmerah.

Mlinar Martin

PRI NAS V STEKLARNI

Stoletna tradicija naše steklarne je prinesla ugled, oziroma je povzdignila sloves naših izdelkov širom naše domovine in tudi izven meja. Zulfave roke naših marljivih in res dobrih steklarjev, kakor tudi vseh ostalih zaposlenih so prispevali k zgrajitvi naše tovarne, ter še nadalje pri sedanjih rekonstrukciji. To je vse pozitivno — a vendar tudi pri nas v tovarni pride do raznih spodrseljajev, to pa največ zaradi slabe discipline zaposlenih (ne vseh). Zato je predvsem treba pozdraviti ukrepe o točnem prihanjanju v službo in vse ostale ter stremeti za tem, da se bomo poboljšali in postali bolj disciplinirani. Malomarno razbijanje izdelkov, razmetavanje papirja itd., vse gre na naš zaslužek. Sedaj ob tej reformi je pa še zlasti potrebno, da vsak posameznik res dela, in to z občutkom kot da je tovarna njegova last, da je last nas vseh.

Malo je tovarn, kjer bi bilo zaposlenih toliko žená, kot jih je ranvo pri nas v steklarni. Zato je važno, kako se bo žena lahko v svojem 8-urnem delovnem času posvetila vsa delu, ne oziraje se, kaj vse mora še napraviti doma. Gleda žená, ki imajo majhne otroke, je uprava steklarne preskrbela in uredila varstveno ustanovo, kjer se malčki steklarskih družin dobro počutijo in še kaj naučijo. Mati pa se lahko v službi vsa posveti delu, ki ga opravlja. Manjka nam seveda še ustanova, kjer bi bili otroci do 2 let, to je jasli. Težave so še zaradi nočne službe zaposlenih žena, kar pa se ureja in razmišlja že vsa leta. Kler pa zaenkrat

tega ni mogoče urediti drugače, mora seveda žena še do nadaljnega delati v nočni izmeni. Sedaj pa, ko se dela na tem, da se uvede 42-urni delovni čas, bo verjetno potem tudi za zaposleno ženo lažje. Da pa bomo dosegli skrajšani delovni čas, je treba ponoviti spet besedo »disciplinac«.

Kdor hodi po svetu, ali pa če prebrša časopise lahko vidiš, da povsod v inozemstvu hvalijo Slovenke in Slovence, da so vestni in marljivi pri delu ter disciplinirani. Torej če smo Slovenci lahko pridni in disciplinirani na delu v tujini, zakaj bi potem tu doma tega ne znali. Z disciplino in vestnostjo si bomo tudi tu doma lažje rezali večji kos kruha, tudi doma se nam bodo nekoč zvišale plače (enake plačam v tujini), tudi tu nam bo rasel standard.

Rancinger Marica

Janez Strgovšek

DELO tovarniškega komiteja ZMS

Še dober mesec dni nas loči od letnih konferenc aktivov Zveze mladine in Tovarniškega komiteja Zveze mladine Steklarne Hrastnik. Aktivisti so se že pričeli pripravljati na izvedbo konferenc, analizirati delo v preteklem obdobju in sestavljati okvirne programe za nadaljnje delo.

Dejavnost mladine v obdobju od zadnje letne konference ni bila takšna kot smo si jo želeli. Mladina je aktivno delala na področju Tribune mladih, Počitniške zveze in drugih organizacij. Tovarniškega komiteja mladine in aktivov ZMS pa ni bilo čutiti. Na več zadnjih sestankih smo pregledali in ugotavljali, zakaj mladinska organizacija ni bila uspešna. Odgovor je samo eden: mladinski aktivisti niso izpolnili zadane naloge. Največja krivda pada na sekretarit TK ZMS, ki ni mogel uspešno nastopiti pred tolikim številom mladih. Za nedelavnost organizacije so krivi predvsem nekateri vodilni aktivisti, ki so omalovaževali delo v organizaciji in pozabljali, da stoje na čelu več stotim mladih. Prepričani smo, da bo treba ostro nastopiti proti tem aktivistom in jih za neodgovorno delo v organizaciji tudi primerno kaznovati. Vzrok temu pa je predvsem nejasna kadrovska politika.

V prihodnjem obdobju se bo morala kadrovska politika organizacije spremeniti. V sekretariatu in komite bomo morali voliti predvsem take, ki so voljni delati v organizaciji in ne take, ki žele samo to, da so člani sekretariata, potem pa je njihovo delo končano.

Aktivni Zveze mladine in tovarniški komite ZM se še danes ne zavedajo, kako velikega pomena je mladinska organizacija za pravilno vzgojo in politično usmerjenost mladine, in to še prav posebno pri nas, ko organizacija odgovarja za okrog 500 mladih proizvajalcev.

Ljubezen

Saj ti življenje le eno je darilo dalo, bilo je skromno, al' za življenje najdražje, kar je največ stalo.

Da, ljubezen, ljubezen ti je dalo, o moje, moje srce malo.

Eno, in to ljubezen pravo, zato le ljubi, nič ne boj se, saj veš, da ona hitro se zgubi.

Ivo

DOPISUJTE V NAŠE GLASILO

Še bolj strnjeni v kolektivu

Ze dlje časa slišimo, da v nekaterih podjetjih nimajo denarja za plače; da odpuščajo svoje delavce, ker nimajo surovin, za proizvodnjo ali pa hočejo z odpuščanjem doseči to, da bi sebi zagotovili polne plače.

Kdo ve, če so v takih podjetjih pomislili, da bi kazalo pred odpuščanjem ali zmanjšanjem plač na primer pregledati lastne vrste. Če imajo delovno disciplino na pravi višini, če poizkušajo zmanjšati režijske stroške, če imajo urejeno proizvodnjo, ter naposled, če imajo sploh kolektiv, ki hoče s skupnimi močmi odpraviti nepravilnosti, dobro delati in s tem sami ustvarjati dobre pogoje življenja.

Gospodarska reforma in vsi vzporedni ukrepi, ki so bili pri nas sproženi zaradi stabiliziranja dinarja in utrditve gospodarstva nasploh, sami po sebi ne bodo prinesli sadov, temveč morajo biti tudi za naše člane kolektiva le dobra spodbuda za nadaljnje še uspešnejše delo.

Da omogočimo nadaljevanje in širjenje tako uspešnega dela, pa ni dolžnost le nekaterih ljudi, temveč vsega kolektiva.

Sindikalna podružnica Steklarne je po preudarjanju in ugotavljanju zavzela do vseh teh ukrepov pozitivno stališče, kajti njena dolžnost je da preko slehernega člana pomaga odpraviti slabosti, ki pri nas še obstojajo.

Delovna disciplina, ki je glavni pogoj dobrega gospodarjenja, se mora pospešeno še izboljšati. Izkoriščanje delovnega časa v posameznih oddelkih še ni na zavajljivi ravni. Z materialom (papir, šamot, železo, modeli in drugo) bo treba varčevati, kot da je res naša last in prav drago, večkrat tudi z devizami plačana.

S tehničnimi izboljšavami, dobro stekleno maso, pravilnim izkoriščanjem delovnega časa in s strnjenostjo v kolektivu kot celota bomo kos odpravljanju nedostatkov, izpolnjevanju vseh nalog ter si tako zagotoviti naš trdni dinar.

Ne bi bilo pravilno, da bi le z dviganjem norm hoteli prikazati višjo storilnost, kajti proizvodnja sama je na zadovoljivi višini. Treba bo z vsemi naštetimi ukrepi prispevati k izboljšanju vseh pogojev, katere želimo vsi od skupnosti, kajti le z nenehnim utrjevanjem zavesti in smislom za kolektivno delo bomo v vsem uspeli.

V. V.

AVTOMATSKO VODENJE NOVIH PEČI

V zadnjih desetih letih so začele vse gospodarsko močno razvite dežele tudi v steklarski industriji uporabljati avtomacijo pri vodenju steklarskih peči. Da nebi zaostali v razvoju in ker je trg vedno zahtevnejši, bomo tudi v naši tovarni novo zgrajene peči popolnoma avtomatizirali. Avtomacija je nova tehniška znanost, ki lahko pomaga pri vsaki dejavnosti človeka, zvišuje produktivnosti dela in s tem tudi pri dvigu življenjskega standarda.

Pri obeh novo zgrajenih pečeh 25 in 40 tonski se bo avtomatsko regulirala temperatura v peči, mešanica olje — zrak, tlak v peči, nivo stekla ter avtomatska menjava krmilnega zvona ali takoimenovano avtomatsko regenerativno preklapljanje peči.

Vsi vemo, da je konstantna temperatura v peči pogoj za kvaliteno steklo. To pa lahko dosežemo samo z avtomatsko regulacijo temperature.

Temperaturo v peči merimo s termoelementom, kateri je priključen na temperaturi merilni preoblikovalec. Količino zraka, ki je potreben za izgorevanje pa merimo s tokovnimi tehtnicami. Te tokovne tehtnice imajo nalogo, da količino zraka, ki se pretaka skozi cevi obeležijo s šibkim električnim tokom, ki se nato potrebno ojača. Regulira se temperatura v toplinem prostoru peči, in sicer z dodajanjem ali pa odvzemanjem potrebnega zraka za izgorevanje. To pa opravlja mehanizem na katerega je pritrjena zaklopka, montirana v cevi za dovod zraka, ki je potreben za izgorevanje.

Za pravilno in željeno izgorevanje v peči je tudi potrebno regulirati mešanico olje-zrak. Kakor smo že omenili je količina zraka regulirana od odvisnosti temperature v peči. To se pravi, da se mora količina olja ravnati po količini zraka. Pri tej regulaciji merimo količino zraka in olja z merilnimi prirobnicami, na katere so priključene tokovne tehtnice ali drugače imenovane merilni preoblikovalci. Te merilne vrednosti se potrebno ojačajo. Regulirana veličina je razmerje olje — zrak, kar dosežemo z regulacijskim ventilom v oljni napeljavi, katerega odpira oziroma zapira mehanizem z elektromotorjem.

Da dosežemo pravilno temperaturo, in to z ekonomično porabo olja pa je tudi potrebna regulacija tlaka v peči. Zaželjen je nadtlak desetinka milimetra vodnega stebra. To regulira mehanizem na katerega je pritrjen zasun v dimnem kanalu.

Enakomeren dotok zmesi iz polnilca v peč nam pa omogoča regulacija nivoja v peči, ki bo regulirala nivo stekla v mejah plus minus 0,2 mm.

Regenerativno preklapljanje peči ali menjava kurilnega zvona se bo tudi vršila avtomatsko. Krmiljenje je možno nastaviti v odvisnosti časa ali pa od odvisnosti temperature v komori. V odvisnosti časa je tako, kakor menjamo pri že obstoječih pečeh, le da se bo ta menjava izvršila avtomatsko. Čas nastavitve menjave leve ali desne komore,

pa se lahko izbere po potrebi. Regenerativno preklapljanje pa se lahko nastavi v odvisnosti prekoračenja določene temperature v komori, in to zopet lahko ločeno nastavimo za levo ali desno stran komor.

Vidimo, da se področja uporabe avtomatike v naši tovarni zelo širi. Zato je treba z avto-

matiko seznaniti ves kolektiv. Za osebe, ki bo vzdrževalo te naprave je že pripravljen program šolanja. Po končanem šolanju bi postali VK instrumentarci seveda tisti, ki bi opravili zaključni izpit. Njihova skrb naj bi bila nemoteno obratovanje regulacijskih in merilnih naprav. ing. Tušar Jože

Mladi o uveljavljanju gospodarske reforme

Tudi mladina se v zadnjem času aktivno vključuje v izvajanje novih gospodarskih ukrepov. Mladina se je sestala na sestankih s ciljem, da dobi pravilno mišljenje o reformi kot nujnosti za nadaljnji razvoj našega gospodarstva. Kot vsi, tako je tudi mladina našla mnogo nerešenih vprašanj in problemov, na katere so si želeli odgovor. Prepričani smo, da je le tam prišlo do nepotrebne pretirane revolucionarnosti, ker ljudje niso bili pravilno obveščeni o osnovni zamisli reforme. Mislim, da je tu mladina izpolnila prvo nalogo. Ko so se razčistila nekatera vprašanja, je mladina z razumevanjem sprejela nove gospodarske ukrepe kot dolgoročno politiko našega gospodarstva.

V zvezi z vsemi spremembami v našem gospodarstvu stoje pred mladino razne naloge:

— več mladih ljudi se mora vključiti v uresničevanje nalog in zahtev, ki jih postavljajo spremenjene potrebe in možnosti v našem gospodarstvu in družbenem življenju.

— mladina se mora angažirati na področju izobraževanja in šolskega sistema in še posebej za materialne in socialne probleme učencev. Izhodišče za reševanje vprašanj na tem področju mora še naprej ostati že večkrat poudarjena nujnost po zagotovitvi enakih možnosti za izobraževanje vseh mladih ljudi.

— tretje področje pa je nadaljnje izgrajevanje Zveze mladine ter metod in oblik dela v njej. Pri tem se kot osnova kaže vprašanje proučevanja vlog ZM v samoupravljanju.

Mladina je spregovorila o pretiranem povečanju cen trgovske mreže in odločno zahteva, da se morajo tisti, ki so kršili osnovna načela reforme, najstrožje kaznovati.

Iz vseh teh razprav slede naslednji zaključki:

— mladina je sklenila, da se bo borila, da se bodo načela in osnovne misli nove gospodarske reforme izvajali dosledno, tako kot jo je začrtala Zvezna skupščina;

— na svojih sestankih in tribunah mladih bomo govorili o napakah in krivecih, ki bodo kalili jasne cilje reforme ter predlagali ukrepe in postopke, ki naj se uvedejo proti kršilem;

— mladina se bo borila za

dvig produktivnosti, iskali bomo skrite rezerve, in to tam, kjer so. Te rezerve naj se začno obravnavati od posameznih vodilnih oseb v organizaciji in vse do ostalih delovnih mest;

— velik vpliv na dvig produktivnosti je spoštovanje in izpolnjevanje delovnih dolžnosti posameznih članov kolektiva na njihovih delovnih mestih, zato so samoupravni organi v okviru organizacije dolžni, da zoper vse kršilce delovnih dolžnosti nastopajo enako, ne glede na mesto in funkcijo ter da se izrečejo ukrepi, predvideni z zakonom o delovnih razmerjih in samoupravnimi akti;

— družbeni standard naj se ne zmanjšuje, temveč naj se teži ljudi dvigne;

— osebni dohodki naj se vsklajajo s povečano produktivnostjo in glede na porast življenjskih stroškov, uvede naj se stimulativnejše nagrajevanje. Predvsem naj se misli na socialno ogrožene družine;

— tehnična inteligenca naj ne teži samo za tem, da vidi samo svoje lastne koristi, temveč naj bo bolj zainteresirana za izboljšanje proizvodnega procesa in dvig produktivnosti;

— kadrovska služba naj prouči možnosti zaposlovanja mladih;

— uredijo naj se problemi štipendiranja, problemi vajencev in izobraževanja mladine na delovnem mestu;

— razširi naj se športna in zabavno — kulturna dejavnost;

— podprejo naj se specialne mladinske organizacije, ki skrbre za rekreacijo mladine.

Se več podobnih problemov je nakazala mladina na raznih sestankih in prepričani smo, da jih bo nujno treba tudi upoštevati.

Janez Strgaršek

OBVESTILO MLADINI

Obveščamo vas, da je mladinski klub v upravnem posloplju Steklarne Hrastnik odprt v ponedeljek, sredo, petek in soboto od 17. do 22. ure in v nedeljo od 15. do 22. ure.

Odbor Tribune
mladih

SKRAJŠANI DELOVNI ČAS-

Po dosedanji praksi in obljubi iz zadnje številke vas seznanjamo o poteku in problemih skrajševanja delovnega časa v naši republici ter o rezultatih II. ankete.

Dosedanji rezultati skrajševanja delovnega časa.

Dosedaj je že 106 slovenskih podjetij pričelo uvajati skrajšani delovni čas. Od tega jih je 58 vključeno v zvezni sestav gospodarskih organizacij. Z analizami njihovih rezultatov je bilo ugotovljeno, da mnogim od teh podjetij ni uspelo s povečanjem produktivnosti dela nadomestiti izgub, ki so nastale zaradi zmanjšanja delovnega časa. Podjetja so povečala obseg proizvodnje s povečanim obsegom nadurnega dela in z zaposlovanjem novih delavcev. To je seveda v nasprotju z namenom uvajanja skrajšanega delovnega časa in je predvsem posledica pomanjkljivih organizacijskih priprav za prehod na skrajšani delovni čas. Dejstvo, da v nekaterih podjetjih niso bili doseženi predvideni rezultati, je posledica objektivnih zaprek, kot npr.: pomanjkanje surovin in deviznih sredstev, težave z kooperanti itd.

Pregled posameznih elaboratov, predvsem pa pregled rezultatov poskusnega uvajanja 42-urnega delovnega tedna v teh podjetjih, kaže nekatere **pomanjkljivosti**, ki se jim bo treba v našem primeru izogniti:

1. **priloge** na akcijo največkrat niso bile skrbne in vsestranske, problematika je bila preveč neorganizirana, zbrani niso bili dovolj dokumentirani podatki, v akcijo niso bile vključene vse strokovne službe in proizvodne enote, o pripravah ni bil obveščen celotni kolektiv, niti niso bili zbrani njegovi predlogi.

2. podjetja niso dovolj temeljito proučila vseh finančno-ekonomskih, tehničnih, kadrovskih in organizacijskih možnosti za boljše gospodarjenje. Podjetja za analizo niso uporabila ustreznih metodologij, zato niso znala poiskati vseh notranjih rezerv. Za to delo so podjetja premalo zainteresirala ustrezne strokovne kadre.

3. V izdelanih elaboratih so podjetja predvidela zelo malo ukrepov, ki vplivajo na znatno povečanje obsega in učinkovitosti poslovanja, kot so: rekonstrukcija in modernizacija proizvodnje, izboljšanje proizvodnega programa s specializacijo, tipizacijo in standardizacijo, izboljšanje notranje organizacijske strukture itd. Brez teh ukrepov pa ni mogoče v celoti nadomestiti delovnih ur, ki bodo odpadle za skrajšanim delovnim časom.

Precej več pa je bilo predvidenih ukrepov, ki le delno vplivajo na gospodarjenje podjetja, ne vnašajo pa večjih in daleko-sežnejših sprememb v strukturo in poslovanje podjetja, npr.: ukrepi za boljšo izrabo delovnega časa, izboljšanje posameznih delovnih metod, zaposlovanje strokovnih kadrov, izboljšanje delovne discipline in podobno. Tu-

di te ukrepe je treba planirati in dosledno navesti, predvsem zato, ker so kratkoročni in dajo hitro vidne rezultate.

4. Predvideni ukrepi v elaboratih so bili preveč načelni in okvirni, predvsem pa niso bili točno določeni roki, zadolžitve in način njihove izvedbe.

5. Samo del načrta za povečanje produktivnosti dela je bil **dejansko izveden**. Več nalog je ostalo samo na papirju, ker ni bilo točnih navodil, kako naj se to povečanje izvede.

6. Podjetja so premalo skrbno posvetila **spremljanju, kontroliranju in nadaljnjemu izpopolnjevanju** izvedenih ukrepov.

Prevladovalo je splošno mnenje, da je s poskusno uvedbo 42-urnega delovnega tedna celotna izvedba že zaključena.

7. Ker podjetja z izpopolnjevanjem organizacije niso uspela nadomestiti izpada proizvodnje in doseči predvidenih rezultatov, so pogosto **zaposlovala nove delavce in povečala obseg nadurnega dela**. Večje osebne dohodke pa so marsikje skušali doseči s povečanjem prodajnih cen in spreminjanjem instrumentov delitve.

Navedel sem predvsem slabosti, ki so se pojavile pri uvajanju 42-urnega delovnega tedna, da tudi mi ne bi ponavljali teh napak.

Vsekakor pa je celotna akcija pokazala, da so možnosti za uspešen prehod na skrajšani delovni čas.

Organizacija prehoda na skrajšani delovni čas.

Dosedanji rezultati uvajanja 42-urnega delovnega tedna kažejo, da je akcija povzročila velike težave v podjetjih, ki niso pričela z urejanjem načrtno. Zaradi tega mora biti povsod posvečena največja skrb prav temeljitim pripravam na celotno akcijo. Važno je, da se v delo za prehod vključi čim širši krog pristojnih organov in služb, vsem tem pa je treba **precizno določiti** njihove naloge v okviru te akcije, da ne bi prišlo do tega, da se nekatere naloge sploh ne opravijo, druge pa samo delno razni organi.

Celotni kolektiv je nujno potrebno **obvestiti** o vseh pogojih in problemih prehoda na skrajšani delovni čas že v samem začetku. To bo vzbudilo intenzivna in koristna razmišljanja na vseh nivojih in forumih in dajanje konkretnih predlogov za izboljšanje poslovanja. Vsak delavec mora biti prepričan, da je potreba skrajšanja delovnega časa v njegovem interesu, v interesu kolektiva in celotne socialistične skupnosti, mora pa se zavedati nujnosti dodatnih naporov za doseg tega cilja. Informiranje kolektiva mora biti stalno, ves čas akcije za prehod na skrajšani delovni čas, tako da ta akcija postane množična, ekonomsko in politično utemeljena aktivnost vsega kolektiva.

Organi upravljanja morajo imenovati **KOMISIJO ZA DELOVNI ČAS**, ki naj vodi in organizira celotno akcijo. Naloge komisije so predvsem delovne in

zato teh nalog ne bo mogla opravljati neka komisija, ki bo postavljena samo zato, da obstaja, in to iz članov DS ali tistih delavcev v podjetju, ki niso preveč obremenjeni z lastnim delom. Za uspešno delovanje bo potrebno v komisijo imenovati ekonomsko-finančne, tehnične in kadrovske strokovnjake (ekonomiste, inženirje, tehnike, kadrovnike), ki bodo sestavljali strokovno celoto. Del svojega delovnega časa bodo morali posvetiti izpolnjevanju nalog ob uvajanju 42-urnega delovnega tedna. Priporočljivo je že vnaprej določiti količšen del časa bodo morali posvetiti tej problematiki. **Osnovne naloge**, ki jih bo morala ta komisija opraviti so predvsem, da

— vodi, organizira in kontrolira izvedbo priprav za prehod;

— planira in organizira politično akcijo in informiranje kolektiva;

— sestavlja načrte za celotno akcijo (načrt za zbiranje podatkov, analize in planiranje ukrepov, načrt celotne akcije po njenih fazah, okvirni načrt elaborata);

— določi metodologijo za izdelavo elaborata (finančno-ekonomski indikatorji, metode trenutnih opažanj, merjenja sezonskih in dnevnih nihanj, ocena organizacijske ravni itd.);

— postavlja konkretne naloge v zvezi z akcijo posameznim organom v podjetju;

— pregleduje in proučuje izdelane analize in predloge, jih vsklajuje in prireja za elaborat;

— predlaga načrt za razporeditev delovnega časa in termine za prehod;

— skrbi za stalnost akcije.

Glavna naloga komisije za delovni čas, vsaj v prvem obdobju njenega delovanja, je izdelava **elaboraata za uvajanje 42-urnega delovnega tedna**. Ta elaborat naj bi v glavnem vseboval naslednja poglavja:

1. analize poslovanja podjetja, 2. program ukrepov za uspešnejše poslovanje.

3. načrt za prehod na skrajšani delovni čas,

4. načrt za spremljanje in analizo rezultatov.

Postopek za izdelavo elaborata in njegov sprejem mora temeljiti na načelih temeljnega zakona o uvedbi 42-urnega delovnega tedna. Potrebno se mi zdi ponovno poudariti njegovo zahtevo, da mora biti načrt in program (elaborat) sprejet po postopku, ki velja za sprejem statuta podjetja.

V nadaljevanju mojih informativnih poročil o problematiki uvajanja skrajšanega delovnega časa v naslednji (8.) številki »Steklarja« vas bom seznanil z različnimi možnimi variantami skrajšanega delovnega časa, kot so: prosta sobota, 7. urni dnevni delovni čas itd.

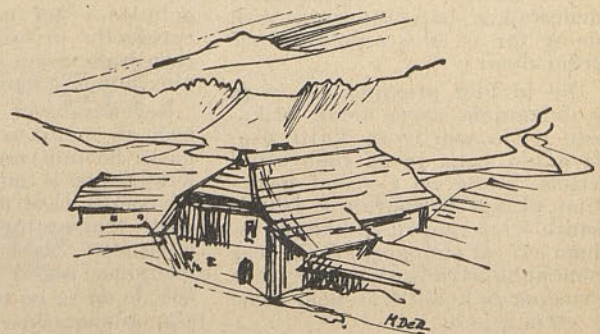
Tokrat pa nekaj besed o II. anketi.

Vedno ista pesem

Že takoj na začetku moram pripomniti, da smo od II. ankete pričakovali mnogo več. Skoraj je neverjetno dejstvo, da je tako malo zanimanje v kolektivu za uvajanje skrajšanega delovnega časa. Osnova temu zaključku ni samo to, da je od 1600 zaposlenih samo 409 vrnilo izpolnjene anketne liste, temveč tudi dejstvo, da je od več kot 700 zaposlenih v notranjem obratu le nekaj več kot 40 čutilo potrebo, da odgovore na anketo. Iz polovice prejetih anketnih listov so razvidni osebni interesi, bili so tudi zlonamerni predlogi, poedinci so preko ankete kritizirali določene osebe in stanje v podjetju, a pri tem je bilo le malo koristnih predlogov za reševanje problemov, in na koncu še to, da se ne zavedamo, ali se nočemo zavedati dejstva, da nam skrajšani delovni čas ne bo nihče podaril, temveč si ga bomo morali sami priboriti, kar pomeni, da bomo morali mnogo več prispevati za kolektiv.

V zadnjih številkah »Steklarja« smo kolektiv obveščali o cilju skrajšanega delovnega časa, o poteku te akcije v Sloveniji, o določilih temeljnega zakona, o težavah na katere bomo naleteli, toda vseeno je rezultat teh informacij enak ničli. Jasno je napisano, da ne moremo pričakovati višji standard, kar pomeni večje plače, več stanovanj, skrajšani delovni čas itd. kot rezultat nekkih gospodarskih ukrepov, izmenjavo odnosa delitve ter s pomočjo raznih fiskalnih instrumentov. Prvenstvo mora biti to rezultat izkoriščanja naših notranjih rezerv, boljše organizacije in večjega osebnega prizadevanja.

Vsakdo od nas tudi z rezervo sprejema novosti. Toda v tem primeru pa že lahko rečemo, da je to ignoriranje naporov, da bomo imeli boljše delovne pogoje. Izgleda, da mnogi vidijo samo (Nadaljevanje na 5. strani)



— odklonitev dajanja podat- kot ali dajanje netočnih podat- kov o stanju in poslovanju pod- jetja, ki se morajo po veljavnih predpisih dati družbenim orga- nom.

— sporočitev podatkov o poslo- vanju podjetja nepooblaščenim osebam ali organizacijam v koh- kor so ti podatki po sklepu DS ali splošnem aktu poslovne taj- ne.

— vsaka protipravna pridobi- tev promozionske koristi (nepo- oblaščen odzem stvari, materia- la, sredstev za delo ipd.).

— kršitev avtoritete vodje ali odgovorne osebe;

— uporaba denarja, vrednost- nih papirjev, delovnih sredstev in drugih stvari, ki so dati de- lavcem na delovnem mestu, v svojo korist ali v korist tretjih (nabava na ovojnicah itd.);

— kafeje, na mestu, kjer je to z zakonitim predpisom ali HTV pravilnikom zabranjeno.

— neupoštevanje ali nezadostna pazljivost pri ukrepih za varnost delavca ali poverjenih stvari, skladišno s pravilnikom o HTV, neupravičeno ali nedovolje- no odklanjanje izvršitev delo- vih nalog; postavljanje s strani direktorja ali drugih pristojnih vodij.

— pridobitev osebnih gmothe koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom ali v njegovo škodo,

— neupravičeni izostanek z de- lavca, ki traja dva dni zapored ali tri dni s prekinitvami v obdobju šestih mesecev,

— prihod na delo v vinjenem stanju ali opijansenje v delo- vem času,

si organov upravljanja.

— vsaka protipravna pridobi- tev promozionske koristi (nepo- oblaščen odzem stvari, materia- la, sredstev za delo ipd.).

— kršitev avtoritete vodje ali odgovorne osebe;

— uporaba denarja, vrednost- nih papirjev, delovnih sredstev in drugih stvari, ki so dati de- lavcem na delovnem mestu, v svojo korist ali v korist tretjih (nabava na ovojnicah itd.);

— kafeje, na mestu, kjer je to z zakonitim predpisom ali HTV pravilnikom zabranjeno.

— neupoštevanje ali nezadostna pazljivost pri ukrepih za varnost delavca ali poverjenih stvari, skladišno s pravilnikom o HTV, neupravičeno ali nedovolje- no odklanjanje izvršitev delo- vih nalog; postavljanje s strani direktorja ali drugih pristojnih vodij.

— pridobitev osebnih gmothe koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom ali v njegovo škodo,

— neupravičeni izostanek z de- lavca, ki traja dva dni zapored ali tri dni s prekinitvami v obdobju šestih mesecev,

— prihod na delo v vinjenem stanju ali opijansenje v delo- vem času,

si organov upravljanja.

— vsaka protipravna pridobi- tev promozionske koristi (nepo- oblaščen odzem stvari, materia- la, sredstev za delo ipd.).

— kršitev avtoritete vodje ali odgovorne osebe;

— uporaba denarja, vrednost- nih papirjev, delovnih sredstev in drugih stvari, ki so dati de- lavcem na delovnem mestu, v svojo korist ali v korist tretjih (nabava na ovojnicah itd.);

— kafeje, na mestu, kjer je to z zakonitim predpisom ali HTV pravilnikom zabranjeno.

— neupoštevanje ali nezadostna pazljivost pri ukrepih za varnost delavca ali poverjenih stvari, skladišno s pravilnikom o HTV, neupravičeno ali nedovolje- no odklanjanje izvršitev delo- vih nalog; postavljanje s strani direktorja ali drugih pristojnih vodij.

— pridobitev osebnih gmothe koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom ali v njegovo škodo,

— neupravičeni izostanek z de- lavca, ki traja dva dni zapored ali tri dni s prekinitvami v obdobju šestih mesecev,

— prihod na delo v vinjenem stanju ali opijansenje v delo- vem času,

si organov upravljanja.

— vsaka protipravna pridobi- tev promozionske koristi (nepo- oblaščen odzem stvari, materia- la, sredstev za delo ipd.).

— kršitev avtoritete vodje ali odgovorne osebe;

— uporaba denarja, vrednost- nih papirjev, delovnih sredstev in drugih stvari, ki so dati de- lavcem na delovnem mestu, v svojo korist ali v korist tretjih (nabava na ovojnicah itd.);

— kafeje, na mestu, kjer je to z zakonitim predpisom ali HTV pravilnikom zabranjeno.

— neupoštevanje ali nezadostna pazljivost pri ukrepih za varnost delavca ali poverjenih stvari, skladišno s pravilnikom o HTV, neupravičeno ali nedovolje- no odklanjanje izvršitev delo- vih nalog; postavljanje s strani direktorja ali drugih pristojnih vodij.

— pridobitev osebnih gmothe koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom ali v njegovo škodo,

— neupravičeni izostanek z de- lavca, ki traja dva dni zapored ali tri dni s prekinitvami v obdobju šestih mesecev,

— prihod na delo v vinjenem stanju ali opijansenje v delo- vem času,

si organov upravljanja.

UVODNA BESEDA K ZAČASNEM SKLEPU O ODGOVORNOSTI ČLANOV KOLEKTIVA

V skladu z določili temeljnega zakona o delovnih razmerjih je CDS sprejel začasni sklep v zve- zi z odgovornostjo delavca do delovne organizacije oziroma skupnosti, s katerim se odrejajo dolžnosti in odgovornosti delav- ca na delu, oziroma v zvezi z de- lom, postopek za ugotavljanje kršitve delovnih dolžnosti, ukrepe, ki se izrekajo zaradi te kršitve, kakor tudi organe za začetek vodenja postopka in izre- kanje ukrepov.

Namen tega sklepa je, da z iz- boljšanjem delovne discipline dvigne produktivnost, da se zmanjšajo izgube delovnih ur tako opravičenih in neopraviče- nih izostankov. Če upoštevamo, da je bilo v prvem polletju 2.412 ur neupravičenih izostankov, da znaša povprečna cena za delovno uro 1.260 din, predstavlja to po- membno kvoto. Če pa upošteva- mo še ostale izostanke v višini 157.412 ur, v katerih so tudi taki, ki se jih bo zmanjšalo z boljšim izpolnjevanjem delovnih dolž- nosti, je v teh izgubah tudi 70.000.000 din sredstev za OD ali letni osebni dohodek za 70 oseb.

Osnovna naloga in vloga vseh delovnih roganizacij pri izvaja- nju gospodarske reforme je, da se zadeve, ki vplivajo na uspeh poslovanja, obravnavajo med čla- ni kolektiva, da se vsi člani kole- ktivno seznanijo s pravicami in dolžnostmi, da se upošteva de- lovna disciplina, da se upošteva delovni čas, da se zmanjšajo primeri zapuščenja delovnih mest, da se omogoči čimprejšnji prehod na 42-urni delavnik, da

se znižajo stroški poslovanja na osnovi posebnega varčevanja tako pri materialu, elektriki, vodi itd. Vsi ti pogoji pomenijo izvr- ševanje in izpolnjevanje delov- nih dolžnosti po vsakem članu kolektiva, ne glede na funkcijo ali delo. Za realizacijo tega pa morajo vsi člani — ves kolektiv aktivno sodelovati pri uresniče- nju zadanih nalog in zavestno z materialno in moralno odgovor- nostjo izpolnjevati vse sprejete sklepe organov upravljanja. Bi- stveni namen časasnega sklepa ni, da bi se izrekli ukrepi zaradi kršitve delovnih dolžnosti, ampak je njegov namen, da izreče- ni ukrepi vzgojno vplivajo na kršilce delovnih dolžnosti, da jih poboljšujejo in omogočajo vsem članom kolektiva, da opravljajo svoje delo v takih okoliščinah, da bodo lahko dosegli čimvečje uspehe. Pri vsem tem pa je po- trebno, da sklep zaživi, da se ga upošteva na vsakem koraku in v vsakem mestu, da se ne bi zopet zgodilo, da bi ležal zaprt v pisal- ni mizi, v enotah pa bi se vpra- šanje izpolnjevanja delovnih dolžnosti subjektivno ocenjevalo. Zavedati se moramo, da vsi ti pogoji vplivajo na večjo produk- tivnost in s tem na osebnostne do- hodke, da je realizacija vseh sklepov edina garancija za bolj- ši poslovni uspeh in dvig stan- darda. Vsem članom obenem tudi sporočamo, da so začasni sklep in drugi sklepi objavljeni v na- šem glasilu zato, da bodo vsi toč- no seznanjeni s pravicami in dolžnostmi, ki jih imajo kot člani delovne skupnosti.

IV. ORGANI ZA IZREKANJE UKREPov

— vsaka protipravna pridobi- tev promozionske koristi (nepo- oblaščen odzem stvari, materia- la, sredstev za delo ipd.).

— kršitev avtoritete vodje ali odgovorne osebe;

— uporaba denarja, vrednost- nih papirjev, delovnih sredstev in drugih stvari, ki so dati de- lavcem na delovnem mestu, v svojo korist ali v korist tretjih (nabava na ovojnicah itd.);

— kafeje, na mestu, kjer je to z zakonitim predpisom ali HTV pravilnikom zabranjeno.

— neupoštevanje ali nezadostna pazljivost pri ukrepih za varnost delavca ali poverjenih stvari, skladišno s pravilnikom o HTV, neupravičeno ali nedovolje- no odklanjanje izvršitev delo- vih nalog; postavljanje s strani direktorja ali drugih pristojnih vodij.

— pridobitev osebnih gmothe koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom ali v njegovo škodo,

— neupravičeni izostanek z de- lavca, ki traja dva dni zapored ali tri dni s prekinitvami v obdobju šestih mesecev,

— prihod na delo v vinjenem stanju ali opijansenje v delo- vem času,

si organov upravljanja.

— vsaka protipravna pridobi- tev promozionske koristi (nepo- oblaščen odzem stvari, materia- la, sredstev za delo ipd.).

— kršitev avtoritete vodje ali odgovorne osebe;

— uporaba denarja, vrednost- nih papirjev, delovnih sredstev in drugih stvari, ki so dati de- lavcem na delovnem mestu, v svojo korist ali v korist tretjih (nabava na ovojnicah itd.);

— kafeje, na mestu, kjer je to z zakonitim predpisom ali HTV pravilnikom zabranjeno.

— neupoštevanje ali nezadostna pazljivost pri ukrepih za varnost delavca ali poverjenih stvari, skladišno s pravilnikom o HTV, neupravičeno ali nedovolje- no odklanjanje izvršitev delo- vih nalog; postavljanje s strani direktorja ali drugih pristojnih vodij.

— pridobitev osebnih gmothe koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom ali v njegovo škodo,

— neupravičeni izostanek z de- lavca, ki traja dva dni zapored ali tri dni s prekinitvami v obdobju šestih mesecev,

— prihod na delo v vinjenem stanju ali opijansenje v delo- vem času,

si organov upravljanja.

— vsaka protipravna pridobi- tev promozionske koristi (nepo- oblaščen odzem stvari, materia- la, sredstev za delo ipd.).

— kršitev avtoritete vodje ali odgovorne osebe;

— uporaba denarja, vrednost- nih papirjev, delovnih sredstev in drugih stvari, ki so dati de- lavcem na delovnem mestu, v svojo korist ali v korist tretjih (nabava na ovojnicah itd.);

— kafeje, na mestu, kjer je to z zakonitim predpisom ali HTV pravilnikom zabranjeno.

— neupoštevanje ali nezadostna pazljivost pri ukrepih za varnost delavca ali poverjenih stvari, skladišno s pravilnikom o HTV, neupravičeno ali nedovolje- no odklanjanje izvršitev delo- vih nalog; postavljanje s strani direktorja ali drugih pristojnih vodij.

— pridobitev osebnih gmothe koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom ali v njegovo škodo,

— neupravičeni izostanek z de- lavca, ki traja dva dni zapored ali tri dni s prekinitvami v obdobju šestih mesecev,

— prihod na delo v vinjenem stanju ali opijansenje v delo- vem času,

si organov upravljanja.

46. člen
Ko komisija sprejme zahtevo o uvedbi postopka, mora najkasneje v roku 10 dni razpisati se obnavna razsiri tudi na te kršitve.

45. člen
Če se v postopku ugotovi ali če se to ugotovi na razpravi, da je delavec storil tudi druge kršitve delovnih dolžnosti in ne samo iste, ki so navedene v zahtevi, lahko komisija takoj odloči, da se obnavna razsiri tudi na te kršitve.

44. člen
Če komisija ugotovi, da so po dani v kršitvi tudi znaki kaznivih dejanj gospodarskega prekrška ali prestopka, obvesti o tem direktorja. V takem primeru lahko komisija sprejme sklep, da se postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti odloži za toliko časa, dokler pri- stojni oblastni organ ne sprejme ustreznih odločitev.

43. člen
Zahteva za začetek postopka mora vsebovati podatke o delavcu, opis kršitve, dokazana delovna vsebina, lahko navedi oziroma mora vsebovati podatke o delavcu, opis kršitve, dokazana delovna vsebina, pridobljena na podlagi poizvedb in vse listine, ki se s tem v zvezi oskrbijo.

42. člen
Zahteva za začetek postopka predhodno dostavi zahteva pristojnemu organu.

41. člen
Oseba, ki sama ugotovi kršitev delovnih dolžnosti ali zanjo na kak drug način izve in ki je poblašena za začetek postopka je dolžna takoj začeti postopek in podati zahtevo pristojni komisiji za ugotovitev postopka in izrekanje ukrepov.

40. člen
Za vodenje postopka za izrek ukrepa izključitve iz delovne organizacije, ne glede na to ali gre za člana kolektiva ali gre za člana organa upravljanja, je pri- stojen CDS.

40. člen
Oseba, ki sama ugotovi kršitev delovnih dolžnosti ali zanjo na kak drug način izve in ki je poblašena za začetek postopka je dolžna takoj začeti postopek in podati zahtevo pristojni komisiji za ugotovitev postopka in izrekanje ukrepov.

41. člen
Oseba, ki sama ugotovi kršitev delovnih dolžnosti ali zanjo na kak drug način izve in ki je poblašena za začetek postopka je dolžna takoj začeti postopek in podati zahtevo pristojni komisiji za ugotovitev postopka in izrekanje ukrepov.

42. člen
Zahteva za začetek postopka mora vsebovati podatke o delavcu, opis kršitve, dokazana delovna vsebina, pridobljena na podlagi poizvedb in vse listine, ki se s tem v zvezi oskrbijo.

43. člen
Zahteva za začetek postopka mora vsebovati podatke o delavcu, opis kršitve, dokazana delovna vsebina, pridobljena na podlagi poizvedb in vse listine, ki se s tem v zvezi oskrbijo.

19. člen
Delavec je dolžan, da varuje družbeno imovino, da vlagava vse svoje osebne in strokovne sposobnosti, da racionalno koristi sredstva za delo v podjetju, da osebno in pod svojo odgovornostjo opravlja delo v podjetju, da izvaja delovne obvezje in dolžnosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja po zakonu, statutu ali drugem aktu delovne organizacije, da dela v predpisanim delovnem času v primernih, ki so izrecno določeni ter da se med delom ne oddaljuje od delovnega mesta brez odobritve pristojnega vodje.

20. člen
Delavec je delovni organizaciji odgovoren za kršitve delovnih dolžnosti, ki jih stori po svoji krivdi.

21. člen
Kršitve delovnih dolžnosti so lahko:
— lahke,
— hujše,
— posebno težke.

22. člen
Za lažje kršitve delovnih dolžnosti se štejejo:
— predčasna zapustitev delovnega mesta brez odobritve,
— zamujanje na delo brez opravičenih razlogov,
— malomarno opravljanje dela, ni pa povzročena materialna škoda,
— neopravičeno izvrševanje dela, ni pa nastala večja škoda, ostalim članom delovne skupnosti.

V. POSTOPEK ZA UGOTAVLJANJE KRŠITVE DELOVNIH DOLŽNOSTI

64. člen
O izključitvi delavca iz delovne organizacije odloča CDS s

65. člen
Odločitev o izključitvi je dokončna in se zoper njo lahko sproži delovni spor, če delavec smatra, da je kršena njegova pravica.

64. člen
O izključitvi delavca iz delovne organizacije odloča CDS s

65. člen
Odločitev o izključitvi je dokončna in se zoper njo lahko sproži delovni spor, če delavec smatra, da je kršena njegova pravica.

64. člen
O izključitvi delavca iz delovne organizacije odloča CDS s

65. člen
Odločitev o izključitvi je dokončna in se zoper njo lahko sproži delovni spor, če delavec smatra, da je kršena njegova pravica.

19. člen
Delavec je dolžan, da varuje družbeno imovino, da vlagava vse svoje osebne in strokovne sposobnosti, da racionalno koristi sredstva za delo v podjetju, da osebno in pod svojo odgovornostjo opravlja delo v podjetju, da izvaja delovne obvezje in dolžnosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja po zakonu, statutu ali drugem aktu delovne organizacije, da dela v predpisanim delovnem času v primernih, ki so izrecno določeni ter da se med delom ne oddaljuje od delovnega mesta brez odobritve pristojnega vodje.

20. člen
Delavec je delovni organizaciji odgovoren za kršitve delovnih dolžnosti, ki jih stori po svoji krivdi.

21. člen
Kršitve delovnih dolžnosti so lahko:
— lahke,
— hujše,
— posebno težke.

22. člen
Za lažje kršitve delovnih dolžnosti se štejejo:
— predčasna zapustitev delovnega mesta brez odobritve,
— zamujanje na delo brez opravičenih razlogov,
— malomarno opravljanje dela, ni pa povzročena materialna škoda,
— neopravičeno izvrševanje dela, ni pa nastala večja škoda, ostalim članom delovne skupnosti.

66. člen
Delavec je lahko odstranjen z dela, če je zoper njega uveden kazenski postopek ali postopek zaradi kršitve težke ali posebno težke delovne dolžnosti.

67. člen
Odločbo o odstranitvi z dela izda direktor podjetja na podlagi odločitev UO. Zoper odločitev UO se lahko da ugovor CDS v roku 15 dni. Za čas odstranitve

66. člen
Delavec je lahko odstranjen z dela, če je zoper njega uveden kazenski postopek ali postopek zaradi kršitve težke ali posebno težke delovne dolžnosti.

67. člen
Odločbo o odstranitvi z dela izda direktor podjetja na podlagi odločitev UO. Zoper odločitev UO se lahko da ugovor CDS v roku 15 dni. Za čas odstranitve

66. člen
Delavec je lahko odstranjen z dela, če je zoper njega uveden kazenski postopek ali postopek zaradi kršitve težke ali posebno težke delovne dolžnosti.

67. člen
Odločbo o odstranitvi z dela izda direktor podjetja na podlagi odločitev UO. Zoper odločitev UO se lahko da ugovor CDS v roku 15 dni. Za čas odstranitve

66. člen
Delavec je lahko odstranjen z dela, če je zoper njega uveden kazenski postopek ali postopek zaradi kršitve težke ali posebno težke delovne dolžnosti.

67. člen
Odločbo o odstranitvi z dela izda direktor podjetja na podlagi odločitev UO. Zoper odločitev UO se lahko da ugovor CDS v roku 15 dni. Za čas odstranitve

VI. ODSTRANITEV Z DELA

68. člen
Delavec, ki na delo oz. v zvezi z delom namenoma ali iz nepazljivosti povzroča delovni organizaciji materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

69. člen
Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

70. člen
Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje,

68. člen
Delavec, ki na delo oz. v zvezi z delom namenoma ali iz nepazljivosti povzroča delovni organizaciji materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

69. člen
Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

70. člen
Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje,

68. člen
Delavec, ki na delo oz. v zvezi z delom namenoma ali iz nepazljivosti povzroča delovni organizaciji materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

69. člen
Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

70. člen
Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje,

68. člen
Delavec, ki na delo oz. v zvezi z delom namenoma ali iz nepazljivosti povzroča delovni organizaciji materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

69. člen
Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

70. člen
Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje,

VII. MATERIALNA ODGOVORNOST

71. člen
Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

72. člen
Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje,

71. člen
Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

72. člen
Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje,

71. člen
Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

72. člen
Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje,

71. člen
Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

72. člen
Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje,

ZAČASNI SKLEP

O ODGOVORNOSTI ČLANOV DELOVNEGA KOLEKTIVA V STEKLARNI HRASTNIK

1. Splošne določbe
2. Kršitve delovnih dolžnosti
3. Postopek za izrekanje ukrepov
4. Organi za izrekanje ukrepov
5. Postopek za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti
6. Odstranitev z dela
7. Materialna odgovornost

Na podlagi 146. člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. SFRJ 17/65) je CDS dne 28. 7. 1965 po pripombah UO, vodje enot in vodij služb sprejel naslednji

ZAČASNI SKLEP

O ODGOVORNOSTI ČLANOV DELOVNEGA KOLEKTIVA STEKLARNE HRASTNIK

(Opomba: član delovnega kolektiva je tako delavec kakor uslužbenec)

1. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Za kršitev svojih obveznosti iz delovnega razmerja ter za materialno škodo, storjeno v zvezi z delom ali na delu, je delavec osebno odgovoren po določilih tega sklepa.

2. člen

Delavec ima na svojem delovnem mestu splošne in posebne dolžnosti do dela, odgovornosti do drugega delavca, do družbe-

nih sredstev ter do delovne in družbene skupnosti določene po zakonu in samoupravnih aktih.

3. člen

Delavec, ki namenoma ali iz nepazljivosti povzroči delovni organizaciji na delu oz. v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti. Delavec je delovni skupnosti odgovoren za kršitve delovnih dolžnosti, če jih stori namerno

Izrečeni ukrepi zaradi kršitve delovnih dolžnosti

Komisija za izrekanje ukrepov zaradi kršitve delovnih dolžnosti je dne 11. 8. 1965 po postopku, ki je določen z začasnim sklepom, izrekla naslednje ukrepe zoper člane kolektiva:

Zoper Tovornik Jožeta, Tovornik Alojza, Tovornik Milana, Ristovič Čedomira, Klenovšek Miloša, Klepej Franca, Klepej Alojza, Knez Jožeta I, Pušnik Franca, Sergan Jožeta, Lapornik Franca, Deželak Ivana je bil izrečen ukrep opomina, ker so dne 18. 7. 1965 izostali z dela kljub temu, da so predhodno sprejeli obvezo, da bodo glede na potrebe tudi ob nedeljah in državnih praznikih prišli na delo. Imenovani so tudi dolžni poravnati nastalo premoženjsko škodo, ki se odmeri v višini plačane stojnine.

Zoper Vrstovšek Draga in Cigeljnjak Boža je bil izrečen ukrep zadnjega javnega opomina, ker sta neupravičeno dne 11. 7. 1965 izostala z dela, obenem pa dolžna povrniti materialno škodo v višini akontacije OD za čas, ko bi morala priti na delo.

Zoper Grlico Alojza in Klenovšek Alojza je bil izrečen ukrep zadnjega javnega opomina, ker sta kršila delovno dolžnost tako, da sta dne 12. 7. 1965 malomarno opravljala delo. Klenovšek Alojz pa je imel netovariški odnos do Žekar Jožice. Grlica Alojz pa mora istočasno, glede na to, da je brigadir in je samovoljno zapustil omenjenega dne delovno mesto, povrniti premoženjsko škodo v višini akontacije OD za čas, ko ni delal.

Zoper Lukjanovič Jova in Kreže Antona je bil izrečen ukrep javnega opomina, ker nista opravljala dela po navodilih predpostavljene. Višina povrnitve škode se bo ugotovila po posebnih komisiji.

Zoper Dragoje Nikola je bil izrečen ukrep javnega opomina, ker je imel netovariški odnos do vratarja, obenem pa je vstopil v tovarno na zabranjenem mestu.

Zoper Učesenak Ludvika je bil izrečen ukrep opomina, ker je 4. 8. 1965 neupravičeno izostal z dela. Dolžan je tudi povrniti materialno škodo v višini akontacije OD za čas, ko ni delal. Postopek se nadaljuje glede vprašanja premoženjske škode, ker brigada Prah Jožeta ni delala.

Zoper Učesenak Luddika je bil izrečen ukrep opomina, ker je 5. 8. 1965 neupravičeno izostal z dela. Dolžan je povrniti tudi premoženjsko škodo.

Zoper Zaletel Viljema, Drole Franca, Čudovan Zlatka je bil izrečen ukrep opomina, ker so v teku delovnega časa zapustili brez odobritve predpostavljenega delovno mesto. Dolžni so tudi povrniti materialno škodo.

Zoper Napret Ivanka je bil izrečen ukrep opomina, ker je dne 29. 7. 1965 neupravičeno izostal z dela. Dolžna je povrniti premoženjsko škodo.

Zoper Sekula Matildo je bil izrečen ukrep opomina, ker se pri delu ni ravnala po navodilu in je brez vednosti spremenila hitrost traku v hladilni peči.

Postopek zoper Cadej Ivana, Frankovič Avgusta, Vozlič Ano in Kirn Zdravka za prijavljene kršitve je bil ustavljen, ker se je ugotovilo, da v navedenih primerov niso kršili delovne dolžnosti.

DNE 19. 8. 1965 JE KOMISIJA ZA IZREKANJE UKREPOV IZREKLA NASLEDNJE UKREPE:

Zoper Marinkovi Petra, Kirn Stojana je bil izrečen ukrep opomina, ker sta neupravičeno izostala z dela in tega izostanka nista opravičila. Dolžna sta povrniti tudi materialno škodo v višini enodnevnega osebnega dohodka.

Zoper Ojsiršek Franca je bil izrečen ukrep opomina, ker je bil 14. 8. 1965 na delovnem mestu vinjen in zaradi tega 6 ur ni delal. Dolžan je tudi povrniti škodo v višini 2.600 din.

Zoper Tušek Eriko in Tovornik Jožeta je bil izrečen ukrep javnega opomina zaradi samovoljne zapustitve dela in zaradi tega, ker je Tušek Erika večkrat samovoljna pri delu. Tovornik Jože pa je bil že predhodno opominjan. Dolžna sta povrniti materialno škodo.

Zoper Salobir Vinka je bil izrečen ukrep javnega opomina, ker je dne 16. 8. 1965 zapustil delovno mesto, ugovarjal vodji

zmesarne in bil delno vinjen. Dolžan je za čas odsotnosti povrniti materialno škodo.

Zoper Novak Avgusta je bil izrečen ukrep opomina, ker je dne 7. 8. 1965 pozabil dokončati talilni proces. Dolžan je povrniti škodo glede uničene steklene mase, kar bo ugotovila posebna komisija.

Zoper Tržan Franca je bil izrečen ukrep opomina, ker je zaradi uživanja alkohola brigada dosegla 50% proizvodnje in večkrat prekinjala z delom. Dolžan je povrniti polovico OD enodnevnega zaslužka. Uvede se postopek zoper člane brigada.

Ker je Titovšek Vlado 2. 8. 1965 dalje sam neupravičeno izostal, je komisija sprejela sklep, da se daje predlog CDS za izključitev.

Ker je Ključevšek Rafael večkrat neupravičeno izostal in pri delu ne izpolnjuje nalog, je komisija sprejela sklep, da se daje CDS predlog za izključitev.

Ker je Slonečki Franc večkrat neupravičeno izostal in pri delu ne izpolnjuje nalog, bo o izključitvi odločil CDS.

Ker je Dragoje Nikola po 11. avgustu 1965, ko je bil zoper njega izrečen ukrep javnega opomina dne 14. 8. 1965 ponovno storil lažjo kršitev, se daje predlog CDS, da odloči o izključitvi.

Vsi člani so bili poučeni o možnosti ugovora na višjo komisijo za izrekanje ukrepov zaradi kršitve delovnih dolžnosti.

Vsem članom kolektiva sporočamo, da obravnava kršitve delovnih dolžnosti komisija za izrekanje ukrepov vsak četrtek od 12. ure dalje v sejni dvorani CDS in da ima vsak član kolektiva, zastopniki družbeno-političnih organizacij možnost, da je navzoč pri obravnavi, ker so razprave javne in dostopne za vse člane kolektiva.

To sporočilo dajemo zaradi tega, da se lahko vsak član prepriča, kako komisija obravnava posamezne zadeve, kakšen postopek se vodi, kako se upoštevajo okolnosti, da ne bi vladal dvom, da dela enostransko in brez iskanja materialne resnice na osnovi predloženih dokazov.

Deklici

Kaj mar mi rož,
kaj mar mi cvetja,
če vem,
da mimo tebe grem.

Zvečer, ko sanje se rodijo,
sem spet pri tebi,
združen spet z njo,
za katero mi misli norijo.

Ko zjutraj sonce vse požre,
sem zopet sam,
o, bolno sam,
ne vem, kam moja pot mi gre.
Ivo

Kako preživljajo člani kolektiva dopust v naših počitniških domovih

Čeprav se čas letnih dopustov že bliža kraju, bi bilo kljub temu zanimivo slišati, kako so se počutili naši delavci, ki so bili na dopustih v Bohinju ali pa v sindikalnem počitniškem domu

v Puli. Zanimivo bi bilo, če bi opisali v kratkem članku vse dobre in slabe strani, katerih ste bili deležni za časa bivanja v Bohinju ali Puli. Opisali bi pomanjkljivosti, za katere sma-

trate, da bi se dale odpraviti in s tem napraviti dopust še bolj prijeten. Ko prihajajo domov nekateri od naših članov kolektiva, zelo radi kritizirajo, da v Puli hrana ni dobra, da jo je premalo itd. Ko pa pride druga skupina, govorijo pa ravno nasprotno. Želja uredništva Steklarja pa je, da naše člane kolektiva po našem časopisu, kar najbolj objektivno obvesti o stanju v naših počitniških domovih, zato se obračamo na tiste, ki so svoj letni dopust preživeli v enem od omenjenih domov, da nam pišejo, kako so oni preživeli svoj dopust in kaj predlagajo za prihodnje leto; če pa imate kako uspešno fotografijo z dopusta, nam jo tudi pošljite, da jo objavimo v Steklarju. Mogoče bodo prav vaši članki in predlogi pomagali, da bo vaš dopust prihodnje leto še lepši.



Izlet kolektiva v Gorah

Jože Gerhard

ZANIMALO VAS BO, ZANIMALO VAS BO

V mesecu septembru bodo praznovali svoj rojstni dan:

Abram Ida, Ajdovnik Terezija, Ambrož Silva, Audič Marija, Bajda Vanda, Barič Olga, Belavič Milka, Bevc Helena, Boško Bosa, Borovšek Franciška, Bregar Marjana, Cafuta Marija, Cvelbar Marija, Čepin Marija, Doležalek

Dragica, Drndelič Milka, Fridrih Vilma, Golobič Marija, Golouh Ljudmila, Gosarič Ana, Gošler Hilda, Grčar Ljudmila, Hafner Bronislava, Herek Terezija, Hohnjec Blaženka, Kajtna Roža-Marija, Kavšek Nada, Klenovšek Franciška, Kmet Milica, Kocman Elizabeta, Kokalj Elfrida, Kolmančič Ida, Kožar Elizabeta, Krajnovič Kata, Kreže Ana, Kreže Franciška, Kuhar Katarina, Kumelj Marija, Kumlanc Sonja, Lendero Eva, Lendero Hilda, Ljubi Ljudmila, Marčič Milena, Matko Karolina, Metelko Nada, Milkovič Zora, Papež Hedvika, Perc Ljudmila, Podmenik Marija, Poslek Ana, Povše Heda, Pušnik Marija II., Rancinger Ana I., Rancinger Tatjana, Ribnikar Franciška, Rot Silva, Rori Marija, Runovec Karolina, Savič Miljana, Saviozzi Antonija, Šerer Marija, Šoba Erika, Špan Marija, Šurina Inge, Tošič Franciška, Turner Marija, Urbajs Terezija, Verač Ljudmila, Vrečar Elizabeta, Zagorišek Terezija, Zidar Ana, Zulič Silva, Alt Ervin, Babič Ernest, Barič Franc, Blagajčević Teofik, Brglez Edvard, Brglez Franc, Crnkovič Milan, Delpin Gerhard,

Godler Albin, Godicelj Vinko, Grešak Edvard, Holesšek Alojz, Jazbinšek Maksimiljan, Jovan Gvido, Kamber Derviš, Keber Blaž, Klajn Jakob, Klančar Ivan, Knez Ivan, Kodrun Ivan, Kosem Gvido, Košič Franc, Kreča Mirko, Kreže Franc II., Kreže Martin, Kreže Stanislav, Laznik Karl, Lipovšek Franc, Ločičnik Maksimiljan, Marinkovič Peter, Maurer Viljem II., Ocepek Franc I., Pavlič Franc, Peršič Jože, Planinc Milan, Podlunšek Aleksander, Pokrajac Milan, Pustišek Mihael, Rancinger Jože, Ravnikar Stanislav, Rodošek Franc, Savič Miroslav, Seničar Miroslav, Sivka Mihael I., Stopinšek Franc, Strgaršek Franc, Štut Anton, Štut Karl, Šurina Janez, Trinkar Viljem, Trplan Anton, Učesanek Ludvik, Udovč Božidar, Veber Anton, Velej Milan, Vidmar Franc, Vidmar Viljem, Zagorec Stefan II., Zavrl Alojz, Zupanek Franc, Zulič Milan, Zulič Rafael, Žužman Mihael, Dremel Dragica, Mokotar Ema, Zupanek Zofija, Zlindra Erna, ing. Mrcina Maks, Kolenc Vinko, Kontrec Milan, Ržek Jože.

V mesecu avgustu smo sprejeli na novo: Koritnik Matija in Knez Marinko.

Odšli iz podjetja: Bošnjak Marija, Pokrajac Franciška, Volavšek Roza, Podkoritnik Albina, Cavlovič Marija, Škoberne Valerija, Brečko Vojislava in Jarc Ana.

Samovoljno zapustili delo: Petrič Stanko, Titovšek Vlado, Sivka Mihael II., Biručič Dušan in Mladenovič Mile.

Upokojeni: Zlindra Jože in Komat Mihael.

Prirastek so dobili: Sačer Kata — sina, Dragar Vilma — sina.

Neopravičeno so izostali:

Enkrat: Učesanek Ludvik, Tovornik Jože, Kirn Stojan, Savič Miljana, Sloneček Franc, Čudovan Zlatko, Lipec Venčeslav, Lukman Dušan, Koritnik Milena, Gričar Ernest, Salmič Ivanka, Češnovar Darinka.

Dvakrat: Ključevšek Rafael, Zukič Mesud.

Stopila v pokoj



ZLINDRA JOŽE je bil rojen 8. 2. 1909 v Hrastniku. Izhaja iz delavske družine, oče je bil zaposlen v tovarni kemičnih izdelkov. Po končani osemletki se je zaposlil 1. 8. 1925. leta v Steklarni Hrastnik. Tov. Zlindra je delal v našem podjetju na različnih mestih. Kot steklarja smo ga lahko videli delati na različnih steklarskih strojih, kot odličen delavec je ta dela opravljal z lahkoto in vestnostjo, zato so ga tudi njegovi predpostavljeni vedno spoštovali. Kot delavec — brigadir je bil med svojimi sodelavci priljubljen. Pri svojem dolgoletnem delu je izučil veliko število mladih steklarjev, od katerih so mnogi že danes sami steklarski mojstri. Zaradi njegovega vestnega dela je bil v letu 1949 postavljen za normirca, to odgovorno nalogo je opravljal vse do svoje zaslužene upokojitve v mesecu avgustu t. l. Tov. Zlindru želimo še mnogo zdravih in srečnih let v zasluženem pokoj.

KOMAT MIHAEL je bil rojen 24. 9. 1909 v Hrastniku. Po končani osemletki se je septembra 1922. leta zaposlil v Steklarni Hrastnik. Tu je delal in se učil steklarske stroje. Leta 1935 je postal že steklarski pomočnik, to delo je opravljal vestno in z veseljem, njegovi predpostavljeni so ga imeli radi, ker je delal, katera so mu dali, opravljal natančno. Po končani vojni leta 1945 je bil postavljen za mojstra na težki stiskalnici, to delo je upravljal uspešno. Njegovi sodelavci so ga in ga še danes spoštujejo, saj je svoje znanje dolgoletne izkušnje zelo rad prenašal na svoje mlajše sodelavce. V svojem prostem času se je Miha udejstvoval vsa leta svoje rane mladosti pri godbi na pihala. Sedaj igra še vedno pri rudarski in pri steklarski godbi. Ko odhaja tov. Komat v zasluženi pokoj, mu želimo še mnogo zdravih in srečnih let.

Jože Gerhard

Izlet pevskega zbora v Avstrijo

Tiha želja odbora pevske sekcije Svobode II. se je končno uresničila. 14. 8. 1965 smo se člani pevskega zbora in nekaj članov ostalih sekcij naše »Svobode« podali na dvodnevni izlet v Avstrijo. Ker v letošnjem letu praznujemo 20-letnico svobode, je tudi nas pot popeljala v Graz k spomeniku padlih. Tu smo položili lorvorjev venec, prižgali sveče, nato pa je zbor zapel dve žalostinki.

Spomenik, ki stoji na graškem centralnem pokopališču, je napravil na vse prisotne globok vtis. Pred časom smo čitali v našem časopisju, da je ta spomenik zapuščen in da ga nihče ne oskrbuje. Ta trditve je bila gotovo resnična, ker so ga v času našega obiska popravljali. Vse plošče iz marmorja so bile iztrgane in jih bodo sedaj položili na novo podlago, katero že delajo. Tako je verjetno kritika v časopisju le dosegla svoj namen.

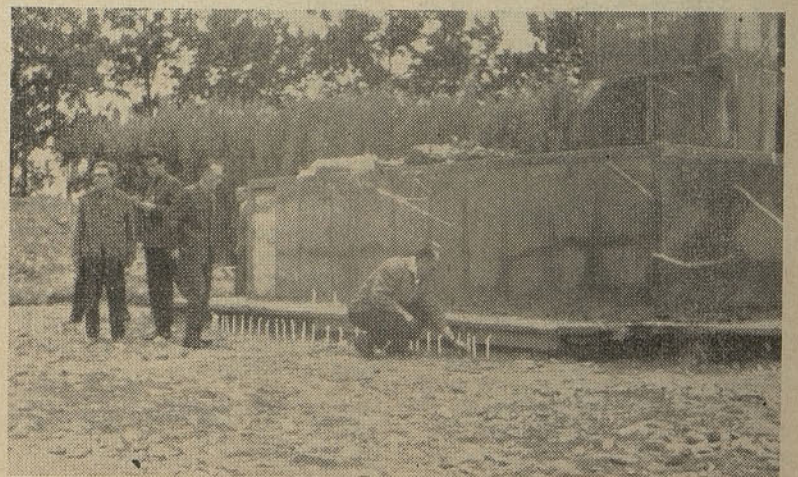
Po ogledu starega dela mesta Graza, ki s svojim gradom spominja nekoliko na Ljubljano, smo se odpeljali v rudarski kraj Rossental; tu smo prespali, naslednji dan pa nadaljevali pot proti Celovcu. Pot od Rossentala do Celovca je lepa, cesta, ki je asfaltirana, pa krasno oskrbovana. V Celovec smo prispeli okrog 12. ure, za ogled mesta smo določili dve uri. Celovec je lepo in čisto mesto, škoda, da nismo imeli za njegov ogled na razpologo več časa, saj je v njem vse polno zgodovinskih zanimivosti, ki bi si jih bilo vredno ogledati, čas pa nas je neusmiljeno preganjal.

Naslednji kraj, ki smo si ga ogledali, je bila Gospa sveta, ki je v zgodovini Slovencev odigrala veliko vlogo. Po ogledu cerk-

ve, ki je sama po sebi spomenik bogatih fresk, ki so stare več sto let, smo nadaljevali pot proti vojvodskemu prestolu; ko smo prišli tja, so ga obsevali zadnji žarki zahajajočega avgustovskega sonca. Tisti, ki so imeli fotografske aparate, so stopili v akcijo, vsak je želel napraviti po nekaj spominskih posnetkov stola, na katerem se je v 15. stoletju opravil zadnji obred ustoličenja slovenskih vojvod.

Avtobus nas je potem popeljal okrog Vrbskega jezera; lepota in razsežnost, predvsem pa čistoča, ki smo jo opazili med vožnjo nas je prevzela; turizem je tu res na višku, saj o tem najbolj zgovorno govorijo kampi in stotine avtomobilov najrazličnejših registracij. V turističnem kraju Raifnitz smo se ustavili za eno uro, da si ogledamo nekoliko življenje v njem. Mlajši člani zbora so izrazili željo, da bi se

kopali v Vrbskem jezeru, v vodo pa ni šel nihče, ker je bila voda le prehudo mrzla, zato so se zadovoljili s tem, da so gledali druge, predvsem smučarje na vodi. Proti večeru smo se dobro razpoloženi odpravili proti državni meji in že je padel mrak, ko smo prispeli pred novi ljubeljski predor. Lepo oblikovani predor smo gledali s spoštovanjem. V skupnem delu naših in avstrijskih delavcev in strokovnjakov je zrasel mogočen spomenik dobrih sosednih odnosov Jugoslavije — Avstrije. Po kratki formalnosti na meji smo se odpeljali po novi cesti proti Kranju in naprej proti Hrastniku, kamor smo prispeli v poznih večernih urah vsi polni lepih vtisov z uspelega dvodnevnega izleta. V imenu vseh udeležencev se iskreno zahvaljujemo vsem, ki so nam finančno pomagali pri izvedbi izleta. Jože Gerhard



Počastitev — žrtvam fašizma II. svetovne vojne — na sliki del spomenika, ki ga obnavljajo



X	ČRNO-MORSKA LUKA	KAČJI GLAS	GRŠKI BOG VETROV	RUSKI PESNIK	NASLOV ETIOP-SKEGA VLADARJA	VARI-ANTA	RIMSKA 500	KISIK	VODIK	POJEM IZ KNJIGOVODSTVA	NEDOKAZANA TRDI TEV	RAZ DOBJE	LISTKOVNI SEZNAM	ITALIA SLOVSTVO		HRIB NAD SPLITOM
NAGRADA ZA DELO																
SINTE TIČNA TKANINA							X	PARTI ZANSKA AKCIJA	PRITOK SAVI GLASBENA NOTA							
PASTIR-SKA PESEM							LOPA ZA LETALA RIBIŠKA PRIPRAVA									
POŠTA TELEGRAF TELEFON	ZVEPLO		ČAST, PONOS	ZIMSKO POKRIVALO					MARKA IT. KAMIONOV			TANKA ČIPKASTA TKANINA				RAŽNA-SALKE CASOPISOV
REKA V BURMI					PROSTRAN-STVO											
NEMSKO PLEME	REKA NA PELEPO-NEZU				RIMSKA 1											
TORBA ZA SPISE					ZLATNIK											
LITER	SVETA ZVEZA IME PESNI-CE NEGR				PREBI VALKA MAROKA					DEL NAROB-NE NOŠE						
TISKAR-SKO DELO					KREMA, PASTA STATUA, KIP					ZEVSOVA LJUBICA						
NORDIJ-SKO BOŽANSTVO																
INDIJSKO ŽENSKO OBLAČILO	VRTNA CVETICA JAPONSKI TELOVADEC															
TONA																
GRŠKA ČRKA	IGRALEC NA TABOEN TO ITALIJAN-SKI SPOLNIK															
POLDRAG KAMEN																
JADR-NICA																

NAGRADNA KRIŽANKA

Državno kolesarsko prvenstvo v Pulju

MAJES – DRŽAVNI PRVAK V TURISTIČNI KLASI

POZDRAV IZ JLA

Med reševalce s pravilno rešit- cijo bo žreb razdelil tri nagrade:

1. nagrada 2.000 din
2. nagrada 1.500 din
3. nagrada 1.000 din

Rešitve pošljite do četrtka 16. septembra na naslov: Uredniš- tvo STEKLARJA, kadrovski oddelek, STEKLARNA HRAS- NIK.

Na ovitek napišite NAGRAD- NA KRIŽANKA.

NAGRAJENKE SESTE NAGRADNE KRIŽANKE

1. nagrado 2.000 prejme Hudi Tea;
2. nagrado 1.500 prejme Ran- cinger Marica;
3. nagrado 1.000 prejme Rizmal Jožefa.

Humor

Ob reformi:
Dvakrat dva je pet... komer- cialni je šel sedet!

Staro linijo cen... se ne da držati z novo zapisano dieto!

Ničesar se ni podražilo... ker se je denar pocenil!

V dnech od 19. do 20. avgusta je bilo v Pulju državno kolesar- sko prvenstvo vseh kategorij.

Po napornih pripravah (večme- sečni sistematski turi in priprave v Bohinju na stroške tekmoval- cev) in slabem finančnem stanju je kolesarskemu društvu Hrast- nik uspelo poslati na to prven- stvo svoje najboljše tekmovalce, ki so tekmovali v turistični klasi. Na pot so odšli: Tone Križan, startna št. 54, Trstovšek Ivan 55, Povh Branko 56, Majes Jože 61, Medved Karli 60, Kajič Rudi 62.

Na startu v Pulju se je zbralo 54 dirkačev, tekmovalo pa se je na progi Pula – Sožiči – Pula (56 km).

Dobri poznavalci kolesarstva so že takoj vedeli, da bo to nap-orna in zelo borben dirka s številnimi padci. Tehnično vod- stvo je takoj naredilo plan za dirko z vsakim tekmovalcem pose- bej. Napovedani padci so se tu- di uresničili, saj so med dirko padli kar štirje Hrastničani. Pri- tem je imel Kajič največ smole, saj je moral odstopiti od nadalj- njega tekmovanja.

Ostali so vozili vsi v prvi sku- pinu in šele sprint po ulicah Pul- lja je določil zmagovalca.

Rezultati:
Majes Jože (Hrastnik)
Djurđević (Šabac)

Povh (Hrastnik)
Trotošek (Hrastnik)
Juca (Bečej) — vsi v času 1.40.55.

Takoj na cilju pa so sodniki diskvalificirali Povha (Hrastnik), ker je pripeljal na cilj brez za- štittne havbe, ki jo je izgubil pri padcu, zato je tako tretje mesto pripadlo Trotošku iz Hrastnika.

Razglasitev nagrad je bila kar se da slavnostna, saj sta na zma- govalnem odru stala kar dva hrastniška tekmovalca. Vsi trije tekmovalci iz Hrastnika so do- bili pokale in šopke cvetja, zma- govalec dirke pa je dobil še po- sebno darilo — ročno uro z vgra- viranim datumom.

Po rezultatih sodeč vidimo, da so uspehi hrastniških kolesarjev zelo vidni, zato bi bilo treba hrastniškimi kolesarjem omogo- čiti še nadaljnji razvoj.

Bauerhajm Pavel

IZ STEKLARNE

Če zamudiš ob 5. uri, 15. uri, 21. uri v službo, pridi uro kasne- je, saj te vratar in vodja nočeta, ne smeta ali ne moreta poznati.

Ponovno ste kršili delovno dolžnost tov....! Kaj pa mo- rem, če vas vse skupaj rad vi- dim!

SPOŠTOVANE SODELAVKE IN SODELAVCI TER UPRAVA!

Namenil sem se, da se vam oglašim s par vrsticami. V prvih vrsticah pa najprej pozdravljam celoten kolektiv. Zahvaljujem se vam za vašo požrtvovalnost, s katero pošiljate vaš list, ki ga z vso vnemo rad čitam in po nje- mu listam. Saj on je edini, ki me seznanja in obvešča o vašem vztrajnem delu in napredku.

Velikokrat se spominjam vseh tistih, s katerimi sem sodeloval v naporih in stremljenjih za čim večji napredek tovarne. Najbolj me ganja to, da se nas vojakov zelo radi spominjate in v listu objavite vsa njihova pisma, ka- tera so naslovljena na vaše ured- ništvo.

Uredištvu tega zelo priljublje- nega lista čestitam za trud, kate- rega polaga v list, da bi čim bolj seznanili proizvajalce našega podjetja o napredkih in težkočah v podjetju. Celotnemu kolektivu želim v nadalje čim večjega uspeha v proizvodnji!

Se enkrat prav vse topla poz- dravlja vaš sodelavec, ki služi kadrovski rok v Benkovcu.

Zupanc Ivan
V. P. 2756/10-C
BENKOVAC
Dalmacija