

RAJZHNICA
EDVARDA KARDELJA
V CELJU

Štoreški ŽELEZAR



LETO XXVIII 1990

OKTOBER ŠT. 4

GLASILO DELAVCEV ŽELEZARNE ŠTORE

ŽELEZARNA ŠTORE – DA ALI NE

V tednu, ko pripravljam ta članek, to je po 24. 9. 1990, lahko le ugotovim, da bi še nadaljnja odsotnost države Slovenije pri uresničevanju s predstavniki vlade in bank že obravnavanega in dogovorjenega Sanacijskega programa Železarne Jesenice in Železarne Štore povzročila našo nezmožnost nadaljnega dela in poslovanja. To bi povzročilo postopne zaustavitve proizvodnih sistemov in dokončno odpoved tržišču, predvsem tujemu, čigar zaupanje smo si z mnogo truda in potrebnega znanja v zadnjih letih uspeli pridobiti. Po uresničitvi te, črne variante seveda ni programa in ne načina, s katerim bi položaj še lahko ponovno sanirali.

Z vseh strani se na nas zgrinjajo posledice splošne gospodarske krize, spremenjenih razmer doma in na tujem ter tudi naše lastne neuspešnosti in neučinkovitosti. Objektivno nismo več zmožni zagotavljati pogojev za normalno delo in tudi na tržišču se krčevito trudimo, da v danih razmerah še obdržimo čim večji obseg dosedanje blagovne proizvodnje.

Ali ostaja stečaj edina še realna opcija za Železarno Štore, če že ne za vso črno metalurgijo v Sloveniji, saj so si razmere v mnogočem podobne tudi na Jesenicah? Ne in naš cilj je, da ga preprečimo.

V teh časih bi verjetno le težko našli povprečnega prebivalca naše ožje domovine, ki bi si še upal staviti na prihodnost Železarne Štore. To velja tudi za ljudi v Celju in celo v našem podjetju je kar nekaj naših sodelavcev, ki niso več čisto prepričani v možnost, da si še lahko zagotovimo prihodnost. V teh časih zato najbolj potrebujemo zaupanje, razumevanje in pripravljenost za sodelovanje. To je edini garant za uresničitve sila zahtevnega in izjemno težkega programa sanacije podjetja in njegove transformacije, kar je pogoj za izhod iz kri-

ze in za prehod v podjetniške oblike z edinim ciljem – ustvariti dobiček. Ali je lahko tak cilj vreden tolikih naporov, odrekanih in stresnih situacij, ki so že prisotne pri nas, v še večji meri pa nas čakajo? Ali so možne še druge rešitve?

In kakšna je bodočnost? Če mislimo na tržno gospodarstvo, na odpiranje trgov, na demokratično Evropo, Evropo 92 itd., se ozirimo čez naše meje. Jeklarstvo je v svetu preživelo več kriz in tudi zadnjo. Znana nam je uspešnost te panoge v Evropi danes po radikalni preobrazbi, ki so jo speljali v sodelovanju z državo, s pomočjo subvencij, socialnih programov in v okviru nacionalnih ekonomij.

Zato je žal le slaba tolažba dejstvo, da je vso slovensko gospodarstvo v težavah, saj to naše možnosti za uresničitve programa prestrukturiranja zmanjšuje, ker je s tem močno zožen manevrski prostor sedanji vladi v primeru, če ima ta res namen pripraviti in uresničiti svoj gospodarski program in v tem okviru podpreti naš sanacijski program.

Kljub temu, da ta prispevek ni namenjen le bralcem iz Železarne Štore, podatkov o poslovanju, razmerah ter o vzrokih za nastalo situacijo ne bom navajal, ker jih naši delavci večinoma že poznajo. Se vedno menim, da v podjetju na nastali položaj ne bi smeli gledati le kot na že skoraj neobvladljivo krizno situacijo, temveč kot na možnost, da hitreje, kot bi sicer, izvedemo vse tiste potrebne organizacijske in strukturne spremembe, ki so jeklarsko industrijo Evrope v preteklih letih ponovno popeljale do ustvarjanja dobičkov. V nadaljevanju se bom zato osredotočil na naše cilje in načine, po katerih naj bi jih uresničevali.

Naši cilji so kratkoročni in dolgoročni. Kratkoročni cilji pomenijo preživetje in ustvarjanje pogojev

za dolgoročne cilje. Kratkoročni cilj je, da preprečimo nadaljnje slabšanje tekočega poslovanja in si do konca leta ustvarimo pogoje, da bi podjetje tekoče poslovalo brez rdečih števil. Ker brez prvega ne bo drugega, o dolgoročnih ciljih le toliko; seveda poznamo razvoj naše panoge v svetu in imamo skladno s tem in predvidenimi namerami slovenskega nacionalnega gospodarstva pripravljeno svojo strategijo, ki jo bomo gotovo še morali dodelovati. Vemo, da nekdanjih Slovenskih železarn ne more biti več, bodoča vizija pa ni

juliju in na nadaljnjih pogovorih s predstavniki bank ter občinskih in republiške vlade že zagotovili, recimo temu, pogajalska izhodišča za nadaljnje dogovarjanje o konkretnih ukrepih in o bodočem razvoju. Konkretni rezultati teh razgovorov so bili pomoč pri dvakratnem preprečevanju stečaja in pri odlaganju naših obvez do vrste naših dobaviteljev surovin in energije, s katerimi se sami sicer ne bi uspeli dogovoriti. Pri tem je bil dogovor jasen in naše naloge točne opredeljene. V času obdelave in dopolnitve programa, za kar je bil opredeljen



Iz naše proizvodnje

več odvisna le od naših lastnih gledanj. Vedno novi pogoji se pojavljajo, nastajajo nove razmere, kar vse bomo morali pri dograjevanju naše strategije še upoštevati: trg, razvoj tehnologij v svetu in pri nas, razvoj posameznih industrijskih panog, razpoložljivost energetskih medijev, pripravljenost in sposobnost okolja za ekološke obremenitve, ustreznost kadrov itd. To, dolgoročno načrtovanje ciljev, je obsežna tema in o tem bomo, upam, še imeli priložnost govoriti.

Osnova za kakršnokoli resno obravnavo je lahko le program z analizami, podatki, ocenami in napovedmi. To je naš Sanacijski program, ki smo ga v uvodu že omenili. Poleg finančnega in poslovnega dela je poseben poudarek dan kadrovsko-socialnemu programu, kateremu posvečamo še posebno pozornost in zahtevamo dodatno obravnavo. Na osnovi tega smo si v

rok – jesen 1990, moramo program že začeti izvajati, rezultati pa se morajo vsaj približno ujemati z načrtovanim ob predvidenih pogojih. Pričeti je potrebno z vsemi tistimi postopki, ki bodo v podjetjih tudi formalno omogočili izvedbo programov za doseganje kratkoročnih in dolgoročnih ciljev, s čimer je povezana vrsta nalog in problemov: samosprejetje programa, kadrovsko-socialni program, transformacija podjetja itd.

Jesen je tu, prve ocene izvajanja našega programa so na osnovi julijskih in avgustovih rezultatov dane, znana je tudi ocena za september. Nekateri pogoji so se medtem spremenili in tudi zato so pri doseženem odstopanju. Podatke smo ažurirali in vrsto predvidenih potez tudi korigirali. V naših ocenah, predvidevanjih in načrtova-

(Nadaljevanje na 2. strani)

(Nadaljevanje s 1. strani)

ŽELEZARNA ŠTORE – DA ALI NE

nih ukrepov smo posegli po skrajno radikalnih potezah in verjetno prišli na rob še uresničljivega.

Zadnji razgovori s predstavniki vlade in bank so bili v septembru mesecu, in to s številno udeležbo. Stališče glede razreševanja črne metalurgije je bilo dovolj jasno opredeljeno in izrečeno. Lahko smo smatrali, da je izvajanje našega programa pozitivno ocenjeno in odobreno ter verificirano pod pogojem, da v bodoče sodelujejo pri izvedbi vsi partnerji: mi, banke in tudi ter predvsem vlada. Sami smo sicer že prej pričakovali konkretno pomoč, predvsem v smislu kratkoročne finančne sanacije. Očitno je doslej prevladovala miselnost, da lahko še zdržimo.

Ker je konec septembra tukaj in

smo program, po dogovoru, še delali po podjetjih in pri nas tudi po sedanjih profitnih centrih, pričakujemo, da nadaljnega odlašanja ne bo več. K temu prepričanju nas navajajo nekatere dogovorjene in zelo konkretne organizacijske oblike sodelovanja bank in predstavnikov vlade, ki so od pripravljalne oblike že prešle v fazo operativne izvedbe. Strani so določene, vsebina in problem opredeljen, čas se je iztekkel – do štarta?

Ob izidu tega članka bomo poznali odgovor na to zadnje vprašanje. Naš cilj in naloga je torej, da ob koncu leta ne delamo več izgub!

V. d. glavnega direktorja
BORIS MAROLT, dipl. ing.

*Prispevek iz Ravenskega Fužinarja***KRIVDA ENEGA – VSEH ALI NIKOGAR?**

Ob dejstvu, da se je tudi Železarna Ravne znašla v težkem položaju, se zmeraj pogosteje pojavlja vprašanje odgovornosti in krivde za nastali položaj. Pogostejša so taka razmišljanja, bolj kažejo na to, da so na ladji, ki se maje, tudi taki, ki bi radi prvi izstopili. Nasproti takim razmišljanjem pa sam postavljam tezo, da se temu položaju Železarna Ravne ni mogla izogniti in da bolj kot kdajkoli prej potrebujemo namesto »lova na čarovnice« visoko stopnjo identifikacije s podjetjem.

Zakaj trdim, da se krizi ni bilo mogoče izogniti, da smo jo v bistvu sami zahtevali in jo še?! Če pogledamo gospodarstvo znotraj Republike Slovenije, vidimo, da ni podjetja, ki bi ne imelo vsaj dva skupna problema: nelikvidnost in preveč zaposlenih. Vzroki za to, da je celo gospodarstvo v takem položaju, so zagotovo makroekonomski oz. družbeni. So preprosto posledica osnovne zamenjave planskega gospodarstva s **trgom in njegovimi mehanizmi**. Tržni odnosi v gospodarstvu seveda ne prenesajo političnega sistema, ki smo ga prakticirali v zadnjih letih. Le-ta pa se je še v bližnji preteklosti bistveno vključeval v podjetja. Z uveljavljanjem trga pa smo dobili sodnika, ki zahteva, da igramo po svetovnih pravilih. Če torej za metalurgijo v svetu velja, da ima zaradi svoje energetske in ekološke dimenzije v vsakem primeru negativne cenovne škarje, da mora zaradi tega konstantno **zniževati število zaposlenih in inovirati tehnologijo**, potem se temu ni mogoče izogniti na Ravnah. Ob dejstvu, da je firma Boehler iz Avstrije naredila

tak korak pred dvema letoma (pa vseskozi posluje v tržnih pogojih), potem naš zaostanek niti ni tako velik. Naš dodatni problem je seveda v tem, da država nima izoblikovanega koncepta socialnega programa, niti se ni opredelila do statusa metalurgije. Zato smo bili iz stanja distribucije jekla in popolne domače zaščite vrženi v sproščen uvoz brez vsakršne zaščite. Oboje pa je v razvitem svetu nepoznano in nedopustno.

Ta proces prestrukturiranja sami pospešujemo s prizadevanji, da se čim prej priključimo Evropi. In bolj ko si želimo v Evropo, bolj nam mora biti jasno, da so tam tudi manj prijetne strani trga dela, kapitala in denarja. Menda ja ne misli kdo, da se prebivalci vzhodne in zahodne Nemčije ne bi radi izognili veliki brezposelnosti in socialnim problemom, ki so se pojavili ob združitvi, če bi bilo to objektivno mogoče? Višji standard zahtevamo, bolj se moramo zavedati, kako do njega pridejo drugod. Razpravljanje o tem, da je bilo to mogoče predvideti in preprečiti, je demagogija. Ljudje, ki so pred 10–15 leti zahtevali priznanje trga delovne sile in definiranje lastništva, so bili pregnani s fakultet, direktorji, ki so skušali omejevati kvazi samoupravljanje, pa zamenjani.

Vse te in številne druge značilnosti kažejo na to, da ni mogoče posameznika ali posamezne dejavnosti proglasiti za edinega krivca. Tudi prenostavna rešitev bi bila v tem primeru. Zato vsaj v prihodnje ukrepajmo brez ideoloških tančic in ne ponavljajmo zgodovine v obliki farse.

Brane Žerdoner

Reševanje PTE – proizvodnje jekla

Za nami je že skoraj tri četrtine letošnjega leta, ki se kaže predvsem kot seštevek vseh negotovosti, ki z vso ostrino razgaljajo tudi naše notranje slabosti. Te so se nabirale z leti, nikoli pa ni bilo resne potrebe po temeljitem čiščenju proizvodnih programov, razvojnem vrstnem redu, ki bi temeljil predvsem na trendih domačega in tujega tržišča. Seveda ne moremo govoriti le o notranjih slabostih železarne in PTE – proizvodnje jekla, ker se je v zadnjem letu in pol zgodilo na področju ekonomske politike toliko »nepričakovanih« ukrepov, ki so predvsem preko cenovne politike katastrofalno prizadele področje jekla. Ta politika je finančni položaj proizvodnje jekla tako prizadela, da smo danes v položaju, ko smo brez ustrezne zunanje pomoči zreli za stečaj.

Ob cenovni politiki je prišlo tudi do padanja porabe jekla, ker je pričela stagnirati jugoslovanska predelovalna industrija. To je posledica političnih sprememb v vzhodni Evropi in izredno močna orientiranost predelovalne industrije na vzhod ob zaostrovanju monetarne politike, manjše kupne moči v Jugoslaviji, sprostitev uvoza jekla in povečanje uvoza jekla za izvoz, je prišlo na področju jekla vsaj do 30 % padca domačih naročil. Zato smo bili prisiljeni povečati izvoz. V zadnjih mesecih dosežemo delež izvoza med 40–50 % skupne proizvodnje, kar ima ob že tako nizkih izvoznih cenah še druge negativne vplive na stroške (produktivnost, izpleni in ostali stroški).

Za povečan izvoz je bil močan razlog tudi notranja nelikvidnost, saj dosegamo poravnavanje naših dobav le s ca. 15 % gotovine, vse ostalo se kompenzira z medsebojnimi kompenzacijami. Zato smo bili prisiljeni nabavljati velik delež repromateriala iz uvoza, ker smo lahko le preko kooperacijskih poslov zagotavljali reden pritok repromaterialov in rezervnih delov. Cela vrsta domačih dobaviteljev je prekinila dobave zaradi naše nezmožnosti plačevanja.

Ob tem ugotavljamo, da smo do polletja uspeli držati količinsko proizvodnjo v PTE – proizvodnje jekla na lanskoletnem nivoju (indeks 102,8). V tretjem kvartalu pa žal ugotavljamo trende padanja proizvodnje zaradi še vedno močnega pomanjkanja domačih naročil. Zato smo že pred tremi meseci bili prisiljeni ukrepati predvsem na področju zaposlenih. V PTE – proizv. jekla imamo trenutno na prisilnih dopustih povprečno 110 zaposlenih, ob tem pa še občasno dodatno v OE jeklovlek in OE valjarne II.

Kje smo sedaj, kako ukrepati?

PTE – proizvodnja jekla v tem trenutku, če gledamo kompleksne proizvodne rezultate in možnosti, nima realnih možnosti, da doseže pozitivno poslovanje samo z notranjimi ukrepi. To je v tem trenutku odvisno predvsem od interesa slovenske in jugoslovanske ekonomske politike, ki postavlja ekonomske osnove poslovanja proizvodnje jekla. Naše vodstvo v zadnjih mesecih in tednih intenzivno išče variante, ki bi dale možnost preživetja.

Analize kažejo, da moramo do konca leta predvsem povečati delež legiranih jekel, povečati produktivnost v posameznih fazah proizvodnje, izboljšati izplene ter kvaliteto naše proizvodnje. Le v takem notranjem saniranju lahko pričakujemo zaupanje vlade in bank, ki bodo morale prevzeti nase, preko solastništva, velik del bremena saniranja finančnih izgub proizvodnje jekla.

To so izredno zahtevne naloge predvsem zato, ker je večina zaposlenih še vedno mnenja, da bodo rešitve prišle od zunaj, da smo sicer v veliki krizi, ki bo minila in živeli bomo zopet po starem. Dojeti moramo, da smo pred spremembami, ki so neizbežne.

Sam vidim reševanje PTE – proizvodnje jekla predvsem v naslednjih smereh:

- opuščanje neperspektivne proizvodnje predvsem na progi premera 550 mm in na RO,
- nabava vložka za OE jeklovlek,
- optimalno organiziranje ter prilagoditev števila zaposlenih obsegu proizvodnje,
- inoviranje proizvodnje z drobnimi posegi, ki ne potrebujejo veliko sredstev, ker le-teh v naslednjih obdobjih ne bo,
- kvalitetno delo vseh ter organizirano spremljanje kvalitete proizvodov v vseh fazah,
- zmanjševanje vseh stroškov (pomožni materiali, energija), ki so vezani na naš proizvod.

V naslednjih tednih je naša dolžnost, da dokažemo tudi širši javnosti, da smo vredni zaupanja, da je smiselno v Štorah nadaljevati s proizvodnjo jekla. Odločitve, ki jih bomo sprejemali, bodo težile k edinemu cilju: prilagajanje tržišču, proizvajati le toliko, kolikor lahko prodamo in reševanje vseh žarišč, zaradi katerih smo danes neučinkoviti.

Direktor PTE – proizv. jekla:
M. DROFENIK, dipl. ing.

Ustanovili smo novo podjetje

Za pregrado Tratne je leta 1976 nastalo umetno Slivniško jezero. Pregrada je bila zgrajena za potrebe tehnološke vode Železarne Štore in kot zadrževalnik poplavnega vala. Z nastankom akumulacije pa so bili dani tudi vsi pogoji za razvoj ribištva in turizma. Tako sta Ribiška družina Voglajna in Železarna Štore že leta 1973, še pred polnivitvijo jezera, pristopili k sanaciji stare kmečke hiše, ki se je kasneje sprevrgla v izgradnjo obstoječega kompleksa ribiškega doma Tratna. Leta 1988 se je pričela izgradnja I. faze ribogojnice Rakitovec. Sočasno s tem so nastajali tudi programi razvoja ribištva in turizma. Seveda je bilo uredničevanje teh aktov vezano na angažiranje finančnih sredstev, ki jih iniciator razvoja ni mogel zagotoviti. Hitrejši doseganje zastavljenih ciljev je bilo možno le z združitvijo vseh potrebnih sredstev (zemljišča, vode, objekti, kadri) in ustreznim povezovanjem zainteresiranih organizacij, ki bi bile pripravljene vlagati v te razvojne načrte. Še predhodno pa so morali vsi razvojni cilji skozi temeljito raziskavo trga. Ta je izkazala upravičenost formiranja podjetja, ki naj bi postalo nosilec razvoja ribištva in turizma na celotnem območju Slivniškega jezera. Tako je 28. februarja 1990 zagledalo luč sveta podjetje »Ribištvo, turizem, gostinstvo Tratna – Slivniško jezero«, družba z omejeno odgovornostjo s sedežem v Gorici pri Slivnici. Ustanovili so ga Železarna Štore, Ribiška družina Voglajna Store in NIVO Celje s ciljem ustvarjanja dobička za njegovo in lastno nadaljnjo rast.



Ribiški dom Tratna – novo podjetje

Podjetje upravlja 7-članski upravni odbor, sestavljen iz delavcev ustanoviteljic in zunanjega člana. Trenutno v njem še ni redno zaposlenih, po zaključku vseh investicij pa naj bi jih bilo dvanajst. Te bodo praviloma predstavljali le delavci iz firm ustanoviteljic, se pravi tudi in predvsem iz Železarne Štore. Podjetje pa živi in ustvarja nove vrednosti. Pričelo je z načrtnim urejanjem celotnega kompleksa jezera, gradnjo novih pokritih gostinskih objektov in infrastrukture ter izgradnjo II. faze ribogojnice Rakitovec. Viri financiranja teh investicij naj bi bila sredstva iz sklada za nerazvite, turistične in intelektualne storitve, predvsem pa jesenska prodaja rib. V produkcijo rib so namreč bili vključeni vsi razpoložljivi ribogojni objekti in rezultati so kazali, da bo proizvodnja preseгла vsa pričakovanja. Žal je v avgustu prišlo do katastrofalnega pogina rib zaradi izliva endrina in tetradifona. Več kot 70 % proizvodnje je bilo uničeno, močno upadel je gostinski promet in skupna škoda je ocenjena na 7.134.584,00 din. K temu pa je potrebno dodati še visoke stroške ekološke sanacije v predračunski vrednosti 1.227.000,00 din. Evidentno je, da bo novo podjetje izredno težko preneslo nastalo škodo in stroške sanacije. Toda preživelo bo. Res ob upočasneni rasti, omejenem zaposlovanju in nižjih osebnih dohodkih, pa vendar s poslanstvom, ki so mu ga dale ustanoviteljice.

Milan Štraus

Pojem in pomen prisilnih dopustov

Prisilni dopust je pojem, ki označuje odnos zaposlenih – začasnih presežkov do izvajanja proizvodnih in storitvenih nalog podjetja.

Ta odnos nastopi takrat, ko se ugotovi zmanjšanje potreb po izvajanju celotnega obsega izvajanja teh nalog.

Pri proizvodnih nalogah je ta ugotovitev neposredna, obseg storitvenih nalog pa je potrebno prilagoditi dejanskemu stanju tudi zaradi ekonomskih razlogov.

Če se ugotovi, da je zaradi trajnih sprememb na trgu proizvodov zmanjšanje proizvodnih in storitvenih nalog trajno, se mora ustrezno temu spremeniti organizacija in struktura celotnega podjetja, kar ima za posledico ugotovitev trajnih presežkov zaposlenih.

Nujnost, da zaposleni, ki nimajo dovolj dela oz. je to v trenutnih razmerah nepotrebno, ne pridejo na delovno mesto v podjetju, je v naslednjih dejstvih:

– s stališča posameznika pomeni določeno »osvoboditev« od vsakodnevnih dolžnosti do podjetja,

– s stališča podjetja zmanjšanje nekaterih stroškov, ki jih povzročajo samo prihod na delo in prisotnost v podjetju,

– v normalnih razmerah pa tudi prihranek za del dajatev, ki jih podjetje odreja za zaposlene družbeni skupnosti.

Ker tega zadnjega do sedaj nismo uspeli uveljaviti pri ustreznih institucijah (prizadevanja potekajo tudi preko Društva knjigovodskih delavcev), smo zaradi zmanjšanja obsega dela dodatno oškodovani.

Plačevanje nadomestil delavcem, ki ne delajo (in tudi vseh dajatev, ki so nanje vezane), je ena od oblik socialnega programa, ki ga ob pomankanju ustrežnejših družbenih rešitev izvaja podjetje.

Direktor za kadre
Gorazd Tratnik, dipl. soc.

POSAMEZNE STORITVE KOT SAMOSTOJNA PODJETJA

Zaradi učinkovitosti intenzivnega preoblikovanja celotnega gospodarstva, predvsem na področju lastninskih razmerij, smo se tudi v našem podjetju intenzivno lotili takšne preobrazbe. Spremembe v bistvu sledijo zakonodaji, ki zahteva opredelitev lastnine in s tem tudi odgovornost za njeno gospodarno upravljanje. V Železarni takšno preoblikovanje realiziramo na različne načine. Eden izmed načinov je, da se za posamezne dejavnosti tehničnih služb in skupnih služb ustanovijo samostojna podjetja. Zato v nadaljevanju tega članka nekaj več samo o tem delu preoblikovanja.

Namen takšnega preoblikovanja je predvsem trojen: prvič, zagotoviti delo ljudem, drugič, izboljšati pravočasnost in kvaliteto teh storitev in seveda nenazadnje zmanjšati stroške podjetjem, za katere se bodo vršile posamezne storitve. Vsega tega pa ni moč realizirati, če ljudje, ki bi bili nosilci teh dejavnosti, niso motivirani. Motivacija je predvsem v njihovi samostojnosti, odgovornosti in kreiranju poslovne politike posamezne dejavnosti. Zaradi tega so se pokazala zasebna podjetja kot najustreznejša in učinkovita oblika posamezne dejavnosti. V tej obliki podjetnik popolnoma samostojno, v okviru trga in tržnih zakonitosti, vodi in organizira delo.

Področja, za katera je po vsebini najprimernejše, da se osamosvajajo na trgu in za katera so se že tudi pojavili nosilci, so:

- področje komunalne dejavnosti,
- področje gradbene dejavnosti,
- področje transporta (cestni),
- varovanje premoženja,
- družbena prehrana,
- izobraževalni center s knjižnico,
- razmnoževanje in vzdrževanje biro opreme.

Seznam teh dejavnosti še ni za-

ključen in vedno znova se pojavljajo novi kandidati z novimi predlogi in željami. Za vsa ta področja ali večino teh se ustanovijo samostojna podjetja, katerih lastniki so posamezniki ali skupina. Šele ko so podjetja registrirana, je potrebno s pogodbo med Železarno in novim podjetjem urediti medsebojna razmerja. S pogodbo o medsebojnem sodelovanju oz. opravljanju storitev se uredi prehod ljudi, obseg in cena storitev in prenos osnovnih sredstev za opravljanje te dejavnosti. S prenosom teh dejavnosti v nova podjetja se te dejavnosti v Železarni ukinejo.

Osnovna sredstva, ki so last Železarne, je smotno prenesti dejanskemu koristniku – v novo podjetje. Logično je, da prenos osnovnih sredstev – sredstev za delo – ni brezplačen. Sredstva se prenašajo bodisi v najem (odplačni), v prodajo ali pa na »leasing«. Vrsta osnovnega sredstva narekuje tudi obliko prenosa. Poslovni prostori in nepremičnine se dajo predvsem v najem, stroji in naprave pa v odkup ali na »leasing«. Vrednost vseh teh osnovnih sredstev je potrebno oceniti v skladu z njihovo obrabo in uporabnostjo.

Ljudje, ki so do sedaj bili zaposleni na teh področjih, se v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih prerazporedijo v nova podjetja. Seveda je potrebno za zagon in začetne težave dodatno pomagati novim podjetnikom, kar vse je še predmet dogovarjanj in usklajevanja.

Uvodno seznanitev o tovrstnem preoblikovanju bi zaključil še s pozivom, da se posamezniki, ki imajo podjetniško žilico in vedo kaj hočejo, oglasijo s svojimi predlogi, ki jih bomo resno preučili.

V naslednjem članku bo napisano kaj več o posameznih podjetjih, kdo so nosilci, dejavnosti itd. ...

Ivan MAROVT, dipl. iur.

KJE SMO?

Slovensko železarstvo in s tem tudi Železarna Štore se že skoraj leto dni nahajata v izjemno težki ekonomski in finančni situaciji. Nekako pred letom so se začele razmere, glede na dobro poslovanje v prvem polletju 1989, zaostrovali in povzročati težave, ki so se začele kazati v poslovanju z izgubo in poslabševanju plačilne sposobnosti. Problemi so se kazali predvsem v poslabševanju plačevanja dobaviteljem surovin in reprodukcijskega materiala, v težavah pri zagotavljanju sredstev za osebne dohodke in druge obveznosti, najemanju dodatnih kreditov in drugo. Kritične pa so postale razmere v letošnjem letu, ko se je začela pojavljati blokada žiro računa in s tem naša nesposobnost plačevanja obveznosti. Podjetje ob izgubi iz leta 1989 ustvarja izgubo v poslovanju tudi v letu 1990.

Izguba pomeni tudi, da nam vsak mesec dodatno zmanjka določen obseg sredstev, za katerega v zadnjem obdobju nimamo pravega nadomestila, ne pridobivamo dodatnih kreditov, kar povzroča rast obveznosti do naših dobaviteljev.

Razmere so tako zaostrene, da smo se v tem letu že dvakrat znašli v situaciji, da smo bili pred šestdesetim dnevom nepretrgane blokade žiro računa, kar bi lahko povzročilo izpolnitev zakonskih pogojev za uvedbo stečajnega postopka.

Z velikimi naporji, ki so bili usmerjeni do naših dobaviteljev, da so odložili plačilo naših obveznosti, do kupcev, ki so nam zagotovili plačilo naših terjatev, odlogom obveznosti iz naslova prispevkov in davkov iz osebnih dohodkov in bank pri zagotavljanju likvidnih sredstev, smo uspeli premostiti preteče posledice in ukrepe. Enake težave se pojavljajo pri zagotavljanju sredstev za osebne dohodke. Celoten znesek sredstev za izplačilo osebnih dohodkov je znašal v mesecu septembru za mesec avgust 15,8 mio din za izplačilo osebnega dohodka in 13,0 mio din za prispevke iz osebnega dohodka.

Vedeti moramo, da so prilivi iz plačil naših kupcev majhni, ker veliko terjatev in naših obveznosti medsebojno pobotamo. S tem sicer poravnamo oz. dobimo plača-

ne naše terjatve, ni pa prilivov potrebnega denarja, ki ga potrebujemo za izplačilo osebnih dohodkov in nekaterih drugih obveznosti.

Celotne terjatve do naših kupcev so znašale po stanju 14. 9. 90: 86,4 mio din, od tega iz naslova računov 48,9 mio din. Večji naši dolžniki so: TAM Maribor, Metalpromet Kavadarci, 14. Oktobar Kruševac, Prva petoletka Trstenik, Metalka, Gibnjara Kraljevo. Moramo pa ugotoviti, da so te terjatve vse novejšega datuma in bi v normalnih razmerah ne predstavljale problema, toliko več, ker je obseg terjatev v primerjavi s povprečno mesečno realizacijo na domačem trgu okoli 60 %. Nizek nivo zapadlih terjatev je delno posledica kolektivnih dopustov. Odprte terjatve znašajo 136 mio din, od tega je iz naslova tekočih terjatev do kupcev ca. 100 mio din.

Bistveno slabša je situacija pri poravnavi obveznosti do naših dobaviteljev. Železarna Štore je postala slab plačnik svojih obveznosti in ne uživa več zaupanja pri svojih poslovnih partnerjih. Nekaterih obveznosti nismo poravnali že več mesecev.

Trenutno (po stanju 14. 9. 90) znašajo naše zapadle obveznosti 103,6 mio din, od tega iz naslova ra-

čunov 78,3 mio din. Večji naši upniki so Elektrogospodarstvo Slovenije, Surovina Maribor, Inos Železniki, Zavarovalna skupnost Triglav, Intereuropa, pa tudi podjetja izven proizvodno oskrbovalnega procesa, kot so: Komunalno podjetje Celje, Mlinsko predelovalno podjetje in Mesnine za gostinstvo in prehrano.

Podjetje ima po stanju 17. 9. 1990 za 18,8 mio din blokiran žiro račun, blokada pa bo vsak dan naraščala za določen obseg zapadlih obveznosti. Ocenjujemo, da sami ne bomo sposobni normalizirati stanja, zato pričakujemo takojšnji pričetek izvajanja sanacijskega programa. Predpogoj za sanacijo razmer tako ekonomskih kot ožje likvidnostnih pa je, da uredimo poslovanje podjetja tako, da bo poslovalo pozitivno, in da bo ustvarjalo takšne finančne viške, ki bodo učinkovito prispevali k sanaciji razmer.

Neko čisto normalno, nadvse enostavno načelo, ki ga pogosto pozablamo, bi moralo v poslovanju imeti najvišji pomen: prejemki morajo namreč biti vedno večji od izdatkov.

Direktor za ekonomiko
ALBIN COCEJ, dipl. oec.

ROBOT – ZA NAS DOSEGLJIV IZZIV?

Začetki robotike segajo več kot četrto stoletja v preteklost, vendar je še danes nemogoče napovedati, s kakšnimi koraki si bo robotika utirala pot v prihodnje. Navkljub hitremu in včasih tudi skokovitemu razvoju robotizacije v zadnjih dveh desetletjih je ta še danes v otroški fazi. Robotizacija je prodrla le v nekatere industrijske panoge, čeprav se napoveduje vsesplošna uporaba v vsakdanjem življenju.

Robotizacija je vedno bila in je še danes kontraverno in zahtevno področje. Robotika ne more obstajati sama zase in ne more biti sama sebi namen, temveč povezuje celo vrsto drugih ved in področij, kot so mehanika, elektrotehnika, strojništvo, teorija sistemov, računalništvo, informatika, sociologija, ekonomija in vse spremljajoče tehnologije. Ne glede na dokaz pesimistične ugotovitve in poglede večine ljudi lahko zaključimo, da se robotika hitro razvija in da je tisto, kar so bile včasih le sanje, danes vsakdanjost. Stvari se odvijajo z zelo velikimi koraki, tako da se tistim, ki tega ne dohajajo, obeta globoka tehnološka zaostalost. Razvite dežele na področju robotike ne prepuščajo zadeve naključjem, pač pa se aktivno vključujejo v dogajanje s finančnim vzpodbujanjem vseh vrst, mednarodnim povezovanjem in ustvarjanjem ekonomskih pogojev za uvajanje robotizacije kot strateške panoge v boju za tehnološki primat. Koliko bomo v Jugoslaviji vključeni pri tem, je seveda odvisno od nas samih. Kljub

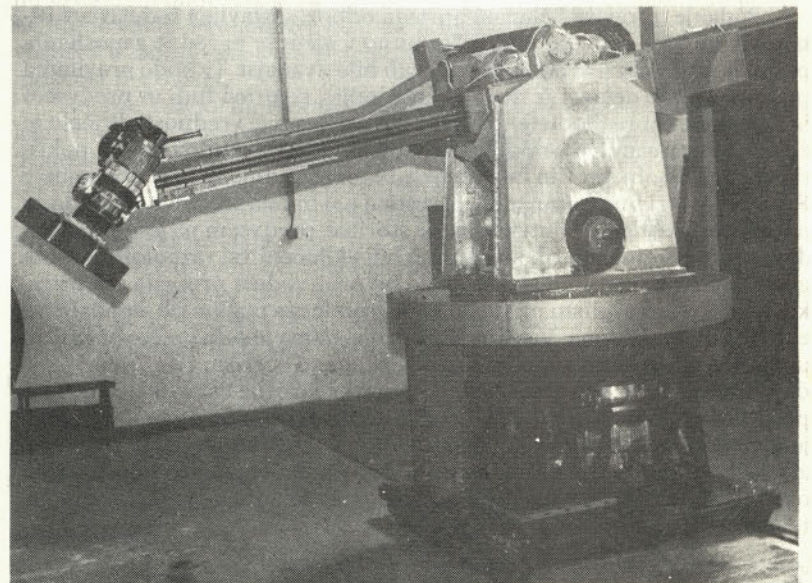
vidnim uspehom nekaj raziskovalnih skupin v zadnjih letih pa se nam glede na dosedanja prizadevanja države in njenega aparata ne obeta nič dobrega.

Gospodarska situacija pri nas še dodatno zavira lastni tehnološki razvoj. Naša država se bo povzpela med osrednje rotacijske države, ko bo imela 10 robotov na 10 tisoč zaposlenih. Pri tem svetovnem kazalcu bi morala tedaj uvrstiti 6 tisoč robotov.

Te številke so za sedaj izredno nizke, kljub temu, da v Sloveniji kar nekaj tovarn dela na tem področju (RIKO, ISKRA, GORENJE, AVTOMONTAŽA, KLADIVAR, LI-TOSTROJ). Splošna ugotovitev je, da so najštevilčnejši preprosti manipulatorji (mehanske roke), ki po strožji evropski definiciji ne veljajo za robote, a so za stopnjo našega tehnološkega razvoja seveda sila uporabni in koristni.

Vse te ugotovitve so že nekaj let vzpodbujale in bile izziv za Železarno Štore, da se tudi odloči za razvoj in izdelavo robota. Vodilo je bilo izdelati robot velike nosilnosti (100 kg) za manipulacijo v čim večjem prostoru in z lastnostmi, konkurenčnimi zahodnim proizvajalcem. Sferni robot YURI IRb 100 ima pet prostostnih stopenj. Vsi osni modeli so gnani z električnimi servomotorji. Izbrani so bili diskasti enosmerni servomotorji s permanentnimi magneti, ki imajo najmanjšo težo na enoto moči. Zaradi redukcije visokih vrtilnih hitrosti imajo vsi motorji cikloidna gonila.

Motorji imajo tudi vgrajene zavore, ki držijo nazivne momente in poskrbijo, da se robot ne sesede ob izklopu. Prenos momentov poteka preko jermenic in zobatih jermenov, ki pretvarjajo rotacijsko v kotno gibanje oz. v translacijsko gibanje. Izbor zobatih jermenov posebne konstrukcije za robotske aplikacije zagotavlja miren in neslišen pogon ob najmanjšem podajanju,



Naš robot

posebej oblikovani zobje pa omogočajo obremenitev tudi do 6 ton/zob. V svetu je tendenca uporabe jermenskih premerov očitna in izpodriva hidravlične pogone.

Vsi gibajoči deli so iz Al-zlitine, podobnih trdnosti. Lastnosti jekla, konstrukcija je lažja, s tem pa so se zmanjšali tudi momenti teže. Konstrukcija robota omogoča njegovo uporabnost v velikem obsegu

v okviru tehnoloških postopkov pri posluževanju, montaži in obdelavi. Pri vsakem tehnološkem postopku je v delovni proces vključen z ustreznim programom. Zaradi univerzalnosti je zapestje izvedeno tako, da je v okviru poedinih operacij po potrebi omogočena menjava orodij. Prijemalo se mora prirediti posameznim delovnim operacijam v določenem tehnološ-

kem procesu in je lahko hidravlično pnevmatsko ali elektromehansko.

Robotski krmilnik, ki omogoča vključitev robota v delovno okolje in mu določa njegove lastnosti glede na njegove mehanske zmožnosti, je znamke BOSCH, ene najboljših firm na tem področju. Robotski

(Nadaljevanje na 5. strani)

(Nadaljevanje s 4. strani)

Robot – za nas dosegljiv izziv?

krmilnik je sestavljen iz digitalnega dela (računalnik) in analognega dela (napajalne napetosti). Vsi zahtevni elementi od elektronike pa vse do motorjev in prenosov so uvoženi in dajejo s tem tudi garancijo za kvaliteto. Lahko rečemo, da je industrijski robot YURI uspešen prenos in sinteza robotskih naprav tujih proizvajalcev in tako tudi izredno konkurenčen v tujini.

Robot YURI se je izdelal v sodelovanju s TEH. FAKULTETO – MARIBOR in MICRO iz Italije. Nosilec projekta pa je Železarna Štore – PTE INDUSTRIJSKA OPREMA.

Projektne team so pod vodstvom Marjana Mackoška, dipl. ing. sestavljali Albin Skok, dipl. ing., Ignac Trobiš, dipl. oec., Pišek Jure, dipl. ing. in skrbni delovodja Jure Kačičnik. Zasluge za sedanji rezultat imajo poleg zaposlenih v PTE-IO tudi ostali v Železarni Štore, ki so po svojih močeh sodelovali v posa-

meznih fazah projekta. Vseh ni mogoče navesti, vendar kljub temu izpostavljamo Orodjarno PTE – Valji, ki je ob realizaciji projekta videla tudi svojo razvojno perspektivo.

V mesecu avgustu je bila montaža tako daleč, da smo lahko robot spustili v pogon. Trenutno se opravljajo testiranja, ki se zahtevajo po mednarodnih standardih.

Prototip bo instaliran v PTE – INDUSTRIJSKA OPREMA, in sicer pri obdelavi avtomobilskih platišč. Vzporedno z izdelavo prototipa robota je potekal tudi projekt Robotizirane proizvodne celice, kjer je razdelana aplikacija robota v delovno okolje. Kot kaže, bo robotovo drugo delovno mesto v tovarni IMV Novo mesto, kjer so zelo zainteresirani za vključitev YURI v proizvodnji Renaulta 5.

Jure Pišek, dipl. ing.

Zgodovina rudnika in tovarne ne sme v pozabo



Livarji ŽS 1940

Saj ni, da bi precenjeval področje, ki je prav zdaj za marsikaterega delavca naše tovarne v stanju, kakršnem smo, odvečno. V Štorah bi danes lahko imeli tehnični muzej vseh eksponatov proizvodnje starega rudnika in Železarne, podobno muzejem na Jesenicah, Ravnah, v Kropi, Velenju, če ... Če bi se vsi prejšnji vodilni fantje, naše 140 let stare tovarne, zavedali nujnosti zgodovinskega izročila, kar skozi čas ne bi pomenilo bogve kakšnega velikega stroška. Kljub temu, da je večino orodja, strojev, naprav in delov požrl »Šamac« ali pa so bili razprodani, podarjeni, a verjetno tudi odtujeni, razpolagamo po mnenju izvedenca iz Zavoda za spomeniško varstvo Republike Slovenije, inženirja Brateja, še z lepoto zalogo starih strojev, ki jih je vsekakor treba ohraniti. Predvsem je zanimiva hala Štore I, še vedno aktivne valjarne. Objekt je zaščiten, saj pomeni najstarejšo zgradbo te vrste v Jugoslaviji. Komisija za ohranjanje tradicij delavskega gibanja, ki deluje v okviru tovarniškega sindikata in v katere delo so »vpreženi« tudi najodgovornejši ljudje podjetja z direktorjem vred,

je zavzela jasno stališče v zvezi z zbiranjem predmestnega, slikovnega, tekstualnega materiala, ki je v kakršnikoli povezavi z zgodovinskim izročilom razvoja tovarne in rudnika, zaposlenih delavcev in prebivalcev kraja Štore. Če odmislimo dejstvo, da smo pri tem delu vsaj v 30-letni zamudi, nas razveseljuje lepo število v enem letu zbranih predmetov iz tehnoloških procesov tovarne in preko osemdeset velikih uokvirjenih slik, izdelanih v posebni »pasport« tehniki (kar nam je omogočil Muzej revolucije v Celju). Del tega materiala je bil prikazan na štirih razstavah, zadnja je bila v času našega kolektivnega dopusta na Ravnah.

Prostorski problem enotne stalne razstave zgodovinske zbirke Železarne Štore je seveda še dalje prisoten in ga razumljivo v tem najbolj kritičnem trenutku tovarne pač ne moremo reševati. Delamo naprej v okviru možnosti in upamo na boljše čase, ko bomo lahko ves zbrani material pregledno uredili pod eno streho in tako iztrgali času in pozabi vsaj del bogate zgodovine tovarne in rudnika.

Kustos Jože Kragelj

Nove knjige v strokovni knjižnici

- 7860 – HANDBUCH der Qualitätssicherung. 2., voll. neubearb. Aufl., Wien 1988
- 7861 – Radanović, M.-I. Založnik: LOTUS 1–2–3: verzija 2.0. Ljubljana 1988
- 7862 – DBASE III PLUS: (Clipper) A. Založnik ... Ljubljana 1989
- 7863 – Bohinc, R.: DELNIŠKA družba. Ljubljana 1989; 7864
- 7865 – Beranger, P.: NOVA pravila proizvodnje: v industrijsko dovršenost. Ljubljana, 1989; 7866
- 7867 – AVTOMATIZACIJA strege in montaže: 8. Seminar. Portorož oktober 1989, Ljubljana 1989; 7868
- 7869 – Petrešin, E.: VODOVOD I, II in III: Beograd 1989; II/7870; III/7871
- 7872 – Novikova, D. P.: VYSOKOTEMPERATURNAJA metallografija svarnih soedinjenij. Kiev 1989.
- 7873 – Meškov, Ju. Ja.: RAZRUŠENIE DEFORMIROVANNOJ stali. Kiev 1989.
- 7874 – Kovalev, A. I.: SOVREMENNYE metodi issledovanija poverhnosti metallov ... Moskva 1989
- 7875 – Lanskaia, K. A.: MIKROLEGIRUJUŠČIE i primesnye elementy v nizkolegировannoj hromomolibdenovanadijevoj stali. Moskva 1989
- 7876 – Sheldon, T.: INTRODUCING PC-DOS and MS-DOS. 2nd Ed. New York 1989
- 7877 – Simpson, H.: PROGRAMMING the IBM PC user interface. New York 1986
- 7878 – ANALIZA rentabilnosti slovenskih železarn. (Mc Kinsey-Düsseldorf) Ljubljana 1989; 7879
- 7880 – Savić, V. – Kovač O.: PODMAZIVANJE mastima: Mazive masti i sistemi za podmazivanje. 1. izd. Zagreb 1988
- 7881 – ŠKAJANJE jekla (M. Torkar/et al.) Por. MI-89-026, Lj. 1989.; 7882, 7883
- 7884 – Koroušič, B.-A. Rozman: TERMODINAMIKA niklovih zlitin. Por. MI-89-008
- 7885 – IZKORIŠČANJE sekundarnih surovin pri proizvodnji jekla (G. Todorović/et al.) Por. MI-89-024. Lj. 1989; 7886, 7887
- 7888 – RAZVOJ in verifikacija modela ogrevanja gredic. (B. Glogovac/et al. Por. MI-89-005. Lj. 1989
- 7889 – RAZVOJ srednjeogljčnega jekla za kontrolirano kovanje. (G. Manojlović/et al.) Pol. MI-89-017. Lj. 1989; 7890, 7891
- 7892 – UVAJANJE programskega paketa DOX L v redno proizvodnjo. (B. Koroušič/et al.) Por. MI-89-055. Lj. 1989; 7893, 7894
- 7895 – TERMODINAMIČNI pogoji reakcij pri streljanju oplaščene žice (V. Prešern/et al.). Por. – MI-89-006. Lj. 1989.
- 7896 – IMPULZNO rekuperacijski gorilnik (B. Sicherl/et al.). Por. FNT-Montanistika. Lj. 1989; 7897
- 7898/I, 7899/II – ZBIRKA jugoslovenskih standarda za crnu metalurgiju. Knjige: I, II, Beograd, 1989
- 7901 – ZBIRKA jugoslovenskih standarda za drvo. Beograd 1989
- 7900 – ZBIRKA jugoslovenskih standarda za građevinsku fiziku. Bgd. 1989
- 7902 – ZBIRKA jugoslovenskih standarda za zaščito od požara i eksplozija. Knjiga 1; Knjiga 2/7903, Beograd 1989
- 7904 – Jahrbuch Stahl 1990. Bd. I. Düsseldorf 1989
- 7905 – Jahrbuch Stahl 1990. Bd. II. Düsseldorf 1989
- 7906 – TASCHENBUCH der Giesserei-Praxis 1990. Berlin 1990.
- 7908, 7908 – Kuzman, K.: RAZISKAVA uporabnosti različnih materialov za vlečna orodja pri hladni predelavi ... II. d. Por. FS – Ljubljana 1989; 7909
- 7910, 7911 – VROČA predelava jekel za hladno vlečenje/D. Kmetič. Por. MI-89-054 Ljubljana 1989; 7912
- 7913, 7914 – ZAGOTAVLJANJE kvalitete konti litih gredic z optimizacijo ulivanja/M. Debelak, ... Por. MI-89-053. Lj. 1989; 7915.

Kam v jesenskih in zimskih dneh?

Pravilen odgovor se glasi: V NARAVO. Ta se prav zdaj zagrinja v prelepo jesensko rumeno-rjavo barvno razkošje, katerega lepote le slepi ne vidijo. In vsi tisti, ki zanikajo staro Ciceronovo reklo, da je človek človeku in hkrati naravi največji sovražnik, gredo v gozdove, na travnike, v gore. Mi, štorski delavci, upokojenci in mladi imamo prav zdaj ob, upajmo, prehodni boleznin naše tovarne, bolj plitev žep, zato si drage izlete težko privoščimo.

Skoraj nič ali zelo malo nas bo stal izlet na Svetino po pešpoti planincev skozi Laško vas do DOMA LOVCEV – VRUNČEVEGA DOMA. Dom bo odprt vsa jesen in zimo ob sobotah in nedeljah, po predhodni najavi obiska pa tudi kadarkoli čez teden. Čaj, kavica in narezek bodo vedno na razpolago. Cene so seveda hudo konkurenčne. Lovci prosimo, da večje izlete in piknike prijavite pri upravniku doma, ZLATKU CMOKU ali pri našem stalnem dežurnem TONČIJU ROZMANU v vratarnici Štore I. Prisrčno dobrodošli!

JOK

Temelji obstoječe delovnopravne ureditve ter varstvo pravic delavcev v novih razmerah

I. UVOD

V skladu s sprejetimi ustavnimi amandmaji k ustavi SFRJ (Ur. l. SFRJ, št. 70/88) je bila na zveznem nivoju podana v formalno pravnem pogledu tržna osnova za urejanje delovnega razmerja kot dela družbenoekonomskih razmerij. Tako je v začetku leta 1989 pričel veljati Zakon o podjetjih (Ur. l. SFRJ, št. 77/88, 40/89, 46/90), ki je po eni strani na novo postavil temelje ter posledično spremenil kvaliteto takrat obstoječih družbenoekonomskih odnosov, po drugi strani pa vzpostavil nadaljnjo kontinuiteto ustvarjanja zakonske osnove za drugačno, tem odnosom prilagojeno delovnopravno ureditev. Že cit. zakon je skoraj v celoti nadomestil Zakon o združenem delu (Ur. l. SFRJ, št. 53/76, 57/83 in 85/87), ki je kot temelj takratne družbenoekonomske ureditve in iz nje izvedenih odnosov določal družbeno lastnino produkcijskih sredstev in samoupravljanje. Delovno organizacijo kot prvo nadgradnjo takratne osnovne celice združenega dela, to je temeljne organizacije, je zakon prekvalificiral v podjetje z določbo opredeljeno tržno komponento, in sicer kot pravno osebo, ki opravlja gospodarsko dejavnost zaradi pridobivanja dohodka oz. dobička. Zakon je sicer še naprej obdržal in določil družbeno lastnino, vendar pa je njej v enakopravnem odnosu določil tudi druge oblike lastnine. Celotna delovnopravna ureditev je torej začela temeljiti na dveh temeljih družbenoekonomskih odnosov, to je delu in kapitalu, iz katerih naj bi tudi v celoti izhajala obseg in kvaliteta različnih upravljaljskih upravičenj.

Namen predmetnega prispevka je želja po prikazu tistih temeljev sedanje delovnopravne ureditve, ki taksativno in v vsebinsko celostnem pogledu urejajo delovna razmerja delavcev (pravni viri), s poudarkom na varstvu pravic delavcev v teh novih razmerah.

Direktni pravni viri, ki urejajo delovna razmerja delavcev, so ratificirane mednarodne konvencije, Zakon o temeljnih pravicah iz del. razmerja (Ur. l. SFRJ, št. 60/89, 42/90), Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 14/90), Kolektivne pogodbe in splošni akti.

Navedeni pravni viri veljajo za vse delavce, ne glede na to, v kakšnih organizacijah opravljajo delo. Izjema pri tem so le nekatera določila kolektivne pogodbe (v tarifnem delu), ki ne veljajo za poslovodne organe in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

II. PRAVNI VIRI

1. Ratificirane mednarodne konvencije

V okviru OZN že dalj časa deluje specializirana MOD (mednarodna organizacija dela), ki obravnava in zavzema ustrezna stališča o različnih vprašanih delovnopravne ureditve. Jugoslavija kot polnopravna članica navedene specializirane organizacije je mnogo teh stališč v obliki sprejetih konvencij ratificirala – sprejela oz. potrdila njihovo veljavnost v zvezni skupščini. Navedeno dejstvo pa posledično odkazuje na obveznost direktne uporabe takšnih konvencij kot obveznega pravnega vira pri urejanju delovnih razmerij.

2. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. l. SFRJ, št. 60/89, 42/90)

Cit. zvezni zakon, ki je pričel veljati 14. 10. 1989, je v celoti razveljavil določbe IV. in V. poglavja drugega dela Zakona o združenem delu, ki je do takrat normativno urejal obstoječa delovna razmerja. Kljub temu, da je bil zakon sprejet, pa je bil v praksi takrat uporaben le v manjšem obsegu, saj je večina njegovih določil odkazovala na ureditev v republiški delovnopravni zakonodaji ter na ureditev v splošnih aktih podjetij.

S sprejemom zveznega zakona se je želelo zagotoviti predvsem boljše organizacijo dela s fleksibilnejšim razporejanjem delavcev, večjimi pooblastili poslovnih organov ter zaostritvijo odgovornosti, učinkovitejše izkoriščenje delovnih naprav in delovnega časa, produktivnejše poslovanje ter nenazadnje tudi sistematično reševanje takrat vse bolj aktualnega problema presežnih delavcev.

Vpeljano je bilo tudi načelo enotnosti sistema delovnih razmerij za vse oblike organiziranega dela. Oblikovan je bil nov delovnopravni institut pogodbe o zaposlitvi, ki naj bi nadomestila odločbe o sprejemu v delovno razmerje.

S tem se je spremenila kvaliteta delovnega razmerja, ki je izgubilo lastnosti medsebojnega združevalnega razmerja in pridobilo lastnosti pogodbeno urejenega delovnega razmerja.

Cit. zakon je bil kasneje spremenjen. Spremembe so pričele veljati 4. 8. 1990 dalje. Spremembe cit. zakona so se nanašale na 4 vsebinska področja, in sicer:

- na razširitev in konkretizacijo pooblastil poslovnih organa,
- spremembe pri sklenitvi delovnega razmerja,
- opredelitev kolektivnih pogodb,
- ostale spremembe.

V pogledu varstva delavcev je bila bistvena sprememba v tem pogledu, da sedaj v večini primerov odloča o njihovih pravicah, obveznostih

in odgovornostih, na prvi stopnji poslovodni organ. Poslovodni organ tako po novem odloča o sklenitvi delovnega razmerja, o razporejanju delavca na ustrezno ali manj zahtevno delovno mesto, o prerazporeditvi delovnega časa, sprejema in izdaja sklepe o prenehanju delovnega razmerja (v vseh primerih, razen v primerih disciplinskih kršitev, za katere je pristojna disciplinska komisija), odloča o nadomestilu osebnega dohodka in različnih oblikah motivacije delavca v skladu z določili splošnega akta in kolektivne pogodbe itd.

Tako kot v prejšnji ureditvi lahko zahteva delavec varstvo svojih pravic primarno pri organu upravljanja podjetja in pri pristojnem sodišču, družbenem pravobranilcu samoupravljanja, sindikatu, inšpekcijskih organih ter pri drugih organih v skladu z zakonom. Zoper sklepe, ki jih izda prvostopenjski organ, ima delavec pravico ugovora v 15 dneh od dneva, ko mu je bila vročena odločba, s katero naj bi bila kršena njegova pravica, oz. od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice. Ugovor je praviloma suspenzivne narave, razen v tistih primerih, ki jih posebej opredeljuje (rep.) zakon. Pristojni organ v organizaciji (to je ponavadi v družbenem podjetju delavski svet kot organ upravljanja) mora odločiti o zahtevi oz. ugovoru delavca v 30 dneh od dneva, ko je bila vložena zahteva oz. ugovor. Delavec se lahko s tem organom tudi pismeno sporazume o svoji zahtevi oz. ugovoru (na primer v zvezi z izplačilom odškodnine), ta sporazum pa ima moč izvršilnega naslova. V postopku varstva pravic delavcev je zvezni zakon posebej opredelil vlogo sindikata. Tako mora pristojni organ pred odločitvijo zahtevati mnenje sindikata ter ga obvezno obravnava in se o njem izjaviti; če ga je sindikat poslal Sindikatu, je tudi z zakonom omogočena udeležba v postopku varstva pravic, saj lahko zastopa delavca pri uveljavljanju njegove pravice. Poslovodni organ mora pravnomočno sodno odločbo, izdano v postopku za varstvo pravic delavca, izvršiti v 15 dneh od dneva, ko mu je bila vročena. Opustitev navedene dolžnosti predstavlja hujšo kršitev del. obveznosti, zaradi katere se lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

Zvezni zakon je torej glede varstva pravic delavcev uvedel večini pravic in obveznosti iz delovnega razmerja na prvi stopnji, medtem ko je v ostalih določbah v bistvu obdržal enako ureditev, kot je veljala pred njegovim sprejemom.

3. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 14/90)

Cit. rep. zakon je pričel veljati 24. 4. 1990. Zakon je posebej podrobneje opredelil načelo enotnosti sistema delovnih razmerij, jasno določil obligatorne pravne vire pri urejanju delovnih razmerij, določil teritorialno veljavnost zakona, dodatno opredelil vlogo sindikata in sindikalnega zaupnika, določil možnost prenašanja pooblastil s strani poslovodnega organa na delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. V pogledu sklenitve del. razmerja je zakon podrobneje določil pogodbo o zaposlitvi kot obligatorni konstitutiven element za nastanek del. razmerja. Uvedena je bila tudi konkurenčna klavzula kot posledica oblikovane želje in zaradi varovanja interesa organizacij in delodajalcev glede prepovedi ne-loyalnega obnašanja delavca v času trajanja del. razmerja ter prepoved ustanavljanja podjetja, opravljanja samostojne dejavnosti ali sklepanja del. razmerja v konkurenčni dejavnosti, določen čas po samovoljnem ali krivdnem prenehanju del. razmerja. Zakon je tudi podrobneje določil postopek ter pravice in obveznosti delavcev, katerih delo postane v organizaciji nepotrebno. Pri tem je zakon posebej izenačil različne vrste presežkov delavcev, obenem pa je presežke vsebinsko razdelil načasne in trajne presežke. V pogledu varstva pravic delavcev je zakon taksativno določil primere, v katerih ugovor delavca zoper odločitev prvostopenjskega organa ne zadrži izvršitve sklepa (določanje OD, časna odstranitev z dela, časna prerazporeditev, delo preko polnega delovnega časa, nujna časna prerazporeditev delovnega časa, čakanje na delo – prisilni dopust).

4. Kolektivne pogodbe

Kolektivne pogodbe so v naši delovnopravni ureditvi kot pravni vir sorazmerna novost. Na osnovi zakona je možno skleniti tri vrste kolektivnih pogodb, in sicer na nivoju republike, posamezne branže ter na nivoju posameznega podjetja. Vsaka kolektivna pogodba ima stranke in udeležence. Stranke so na eni strani predstavniki delodajalcev, na drugi strani pa predstavniki sindikata, medtem ko so udeleženci vsi zaposleni delavci na območju posamezne republike. Vsaka kolektivna pogodba ima normativni in tarifni del.

Kot je znano, je bila medtem sprejeta na nivoju republike. Splošna kolektivna pogodba (Ur. list RS, št. 31/90), ki (razen določbe 31. čl.) velja od 1. 9. 1990 dalje. Kolektivna pogodba opredeljuje minimume pravic in obveznosti strank in udeležencev. Tako branžna kot podjetniška kolektivna pogodba lahko s svojimi določili le večata oz. širita te minimume, nikakor pa jih ni možno zmanjšati. V skladu z zakonom je tudi dana možnost, da se sklene na nivoju podjetja kolektivna pogodba, ki lahko nadomešča ustrezni splošni akt. Kolektivna pogodba vsebuje zelo konkretna določila v zvezi s pravicami delavcev in glede tega je tudi posebej določena tako pozitivna kot negativna izvedbena dolžnost.

5. Splošni akti

V zvezi s splošnimi akti je nova delovnopravna ureditev prinesla glavno vsebinsko spremembo v pogledu redukcije in izboljšanja kvalitete (Nadaljevanje na 7. strani)

(Nadaljevanje s 6. strani)

Temelji obstoječe delovnopravne ureditve ter varstvo pravic delavcev v novih razmerah

te splošnih aktov. Podjetja naj bi po novem imela samo toliko aktov, kot je potrebno in v njih urejena samo tista vprašanja, katera je potrebno v skladu z določili predhodno navedenih pravnih virov urediti v teh aktih. V aktih naj bi se torej urejala samo tista vprašanja, na katera odkazuje pozitivno delovnopravna zakonodaja. Za vsa ostala vprašanja naj bi se direktno uporabljala določila zakonov in kolektivnih pogodb.

III. POVZETEK

Ob predstavljenem splošnem prikazu veljavnih pravnih virov, na katerih temelji sedanja delovnopravna ureditev, je razvidno, da bodo dobila delovna razmerja delavcev povsem drugačno kvaliteto ter da bo temu ustrezno tudi potrebno pripraviti in prilagoditi splošne akte.

Menim, da bi poleg Statuta oz. pravil družbe bila podjetniška kolektivna pogodba najbolj primeren način za ureditev odprtih in specifičnih vprašanj strank in udeležencev posameznega podjetja.

Posebej se bo potrebno tudi pripraviti na izdelavo pogodb o zaposlitvi, v katerih naj bi se poleg ostalih vprašanj uredila predvsem tista, ki so neločljivo povezana s posameznim delovnim mestom, katerega delavec zaseda. Posebej bo potrebno tudi proučiti vprašanje konkurenčnih klavzul in jih v vsakem posameznem primeru posebej ustrezno prilagoditi in vnesti (tam, kjer bo to potrebno) v pogodbe o zaposlitvi. Predpogoj za opravičljivost teh klavzul vidim primerno v povprečno izboljšani materialni osnovi dela vsakega zaposlenega delavca posebej.

V prihodnosti menim, da bo prišlo tudi do jasnejše razmejitve med pristojnostmi posloводства oz. upravljanja podjetja ter vloge sindikata, katera naj bi bila primarno usmerjena v zastopanje in varstvo legitimnih interesov in pravic delavcev. Da pa bi podjetja tudi v praksi lahko čimprej postala dobičkonosne organizacije, bo potrebno v družbi čimprej zagotoviti na osnovi izdelanih socialnih programov dodatne vire sredstev za te namene.

Vodja pravne službe:
Damjan Vrečko, dipl. iur.

Neodvisnost – konfederacija novih sindikatov Slovenije

Predstavitel aktivnosti Neodvisnosti KNSS Železarne Štore.

Vsem delavcem Železarne Štore sporočamo, da je bila dne 1. 8. 1990 v Ljubljani ustanovna skupščina Sindikata delavcev v kovinski in elektroindustriji Slovenije. Skupščine smo se udeležili tudi štirje člani Neodvisnosti – KNSS Železarne Štore.

Dne 3. 9. 1990 je bila v Ljubljani slovesna predstavitel MARJETICE – znaka NEODVISNOSTI. Naš novi znak smo že predstavili na plakatu, ob tem pa želimo poudariti, da ta simbolizira zlasti skromnost, s katero želimo nastopati v svojem delovanju. Vse delavce Železarne Štore, ki si prizadevajo za gotovost, varnost in poštenost dela brez togosti in zamolčanij besed, vabimo, da si pripnejo naš simbol – MARJETICO, ki je trdoživa, zanesljiva in neuničljiva. Naš znak neodvisnosti bodo v oktobru dobili vsi člani KNSS.

V okviru prizadevanj za uveljavitev sindikalnega delovanja bomo v oktobru v Narodnem domu v Celju organizirali okroglo mizo »Mikrofon je vaš« za vsa podjetja in ustanove celjske regije, kjer bodo na vprašanja odgovarjali člani predststva Neodvisnosti KNSS.

Naša stališča o razmerah in ukrepih v podjetjih naše dejavnosti (kovinske in elektroindustrije) so naslednja:



Menimo, da je z odpuščanjem delavcev na prisilni dopust kršena ustavno določena pravica do dela. Tragičnost in absurdnost takšnega dejanja je še večja ob dejstvu, da to počenjajo tisti, ki so se pred kratkim zaposlovali (kadrovska politika je del poslovne politike) brez tržnih podlag, na katere sedaj tako prisegajo.

Ugotavljamo, da se razmere, kljub prisilnim dopustom še poslabšujejo, da nekaj obratov stoji, ostali pa obratujejo z zmanjšano proizvodnjo.

Ob stagniranju proizvodnje, nedoseganju planskih prodajnih ciljev, bo slej ko prej tudi Skupnost za pokojninsko in invalidsko zavarovanje doživela bankrot.

Neodvisnost – KNSS se strinja z dejstvom, da podjetja niso socialne

ustanove ter da mora to funkcijo prevzeti država, pod pogojem, da se izdelajo socialni programi in da se v te namene zagotovijo vsa potrebna sredstva ter da tisti, ki so vodili zgrešeno kadrovsko politiko, vendarle odgovorijo, kako to, da je sedaj – kar čez noč – 1100 delavcev v Železarni Štore odveč. Zaskrbljujoče je to, da vodstvo podjetja ni pravočasno razmišljalo, da lahko tudi tako veliko podjetje, kot je Železarna Štore, brez upoštevanja tržnih zakonitosti pride v stečaj s težkimi posledicami za delavce podjetja.

Neodvisnost – KNSS se zavzema za podjetništvo in tudi za to, da sposobni direktorji postanejo upravitelji, vendar pa zahtevamo zakonito ureditev lastninskih razmerij in preprečitev nezakonite privatizacije dosedanje družbene lastnine. Vodilni delavci, ki se jim dokaže, da so si prilastili družbeno premoženje, med delavci, ki živijo na robu socialne varnosti, ne morejo imeti varnega zavetja. Potrebno bo ugotoviti tudi odgovornost tistih, v podjetjih in v republiki, ki se nikoli niso znali upreti napačni (zvezni in republiški) politiki razvoja slovenske industrije in so, s svojim vplivom, odločali o izbiri tehnologije, ki ni dala pričakovanih rezultatov.

Na seji republiškega odbora SKEIS, Neodvisnosti KNSS, kjer je naš sindikat Železarne Štore zastopan z dvema članoma (v nadzornem odboru z enim), smo izvedeli, da v nekaterih podjetjih direktorji ne priznavajo sindikalnega pluralizma. Zahtevamo spiske članov Neodvisnosti KNSS s pripombo, da ti delavci nimajo kaj iskati v podjetjih, ki jih vodijo. Prepričani smo, da takšnim direktorjem, ki še vedno ravnajo v skladu z realsocialistično logiko, ni pomoči, zato lahko le s svojim umikom pripomorejo k strpnemu razreševanju problemov.

Obstoj slovenskih železarn je prav gotovo pogojen v prvi vrsti z uspešno izvedeno sanacijo in preoblikovanjem v tržno usmerjena, izključno na ekonomskih kriterijih temelječa podjetja. Ob nujno potrebni zunanji (republiški) pomoči, je zato predpogoj oblikovanje jasnega koncepta razvoja, tako po tehnološki kot tudi po ekonomski plati. Le preorientacija od količine h kvaliteti bo omogočila vključevanje na zahodna tržišča, samo na enakih načelih pa je perspektivno mogoča tudi orientacija na tržišča sosednjih republik, s katerimi bomo lahko trgovali kot enakopraven partner. Odveč je ob tem pojasnjevati, da nas parole, kot: »Močna Srbija, pametna Hrvaška in dobra Slovenija«, ne smejo odvrniti od oblikovanja lastne strategije, v skladu s spoznanji razvitega sveta, pa četudi bi nam morda bratska – kvazisolidarna ekonomija kratkoročno ponujala navidezno manj boleče rešitve.

Ugotavljanje tehnoloških in ekonomskih viškov in grozeči odpusti tisočev delavcev, ki so pošteno opravljali svoje delo, je nedvomno rezultat negativne selekcije kadrov

(po kriteriju družbenopolitične primernosti in ne uspešnosti) in temu ustreznih napačnih odločitev v preteklem obdobju samoupravljanja in dogovorne ekonomije.

V okviru orientacije na kvaliteto proizvodov je mogoče doseči kvaliteten premik le z učinkovito pripravo vložka, katero smo, vsled ekonomsko premalo utemeljene naložbe v reverzorni valjni duo (nova valjarna), zanemarili.

Smatramo, da je bilo investiranje v halo Vzdrževanja v takšnem obsegu ekonomsko zgrešeno, z vsemi predhodnimi selitvami strojev in kadrov. Mnenja smo tudi, da bi s pravilnimi oz. strokovnimi pristopi ob ukinjanju Tovarne traktorjev in Elektroplavža (v bistveno ugodnejših razmerah v železarni) lahko tekoče neprimerno lažje rešili problem nastajajočih presežkov delavcev, z investiranjem v kapitalno manj intenzivne nadomestne programe, kot je to mogoče v sedanji težki situaciji.

Izhodišča, ki smo jih delno nakazali v našem sestavku, nam bodo smernice za odpravo napak in krivic, pa tudi za uveljavitev moralnih vrednot in civilizacijskih obrazcev, ki veljajo v demokratičnih državah razvitega sveta, za katere smo bili prikrajšani v preteklem realsocialističnem obdobju.

Oprostite našemu razmišljanju vsi, ki za nastale razmere niste krivi in tudi tisti, ki ste imeli premalo poguma, da bi se uprli in ravnali pravilno, po logični lastni presoji, ter vsi, ki ste delali napake pod grožnjami in prisilo. Tudi vsi prizadeti in neupravičeno zapostavljeni bodo nedvomno oprostili tistim, ki so s svojo nadutostjo, lakomnostjo, brezobzirnostjo, grožnjami in terorjem, gradili svet samo zase, kajti nismo mi postavljeni, da sodimo, za njih je že velika kazen, da živijo.

Zavzemali se bodo za vse delovne ljudi, ne glede na ideološko prepričanje. Z odločnostjo bomo delovali proti vsem poskusom izkoriščanja. Pripravljeni smo sodelovati z vsemi sindikalnimi organizacijami, ki sprejemajo demokratičen in strpen dialog s ciljem izboljšati razmere, v katerih se nahajamo!

IO Neodvisnost KNSS ŽS

Spoštovani!

Vsem udeležencem izleta na Rab dne 26. in 27. 5. 1990 se zahvaljujem za prijetno vzdušje in izkazano pozornost.

Vaša upokojenka
Ana Zupanc

Avtorjem hvala
za pravočasno
oddajo prispevkov

UREDNIKA

Pogodba o zaposlitvi spreminja značaj delovnega razmerja

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja določa, da je sklenitev delovnega razmerja dvostranski pravni akt, pri čemer je ta dvostranskost podana na eni strani s sklepom pristojnega organa, na drugi strani pa z nastopom delavca na delo. Zakon sicer omenja pogodbo o zaposlitvi (drugi odst. 11. člena), toda očitno jo namenja za reguliranje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem (88. člen). Delodajalec mora namreč z delavcem skleniti pisno pogodbo o zaposlitvi, preden delavec nastopi delo. Taka ureditev je bila veljavna tudi doslej po zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list SRS, št. 24/83, 5/83, 18/88).

Z novim zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90) je postala pogodba o zaposlitvi konstitutivni del sklepanja delovnega razmerja. Zakon izrecno poudarja, da je pogodba o zaposlitvi dvostranski pravni akt, ki ga skleneta organizacija oziroma delodajalec in delavec. Konstitutivnost tega akta pri sklepanju delovnega razmerja se kaže v tem, da delavec pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ne more začeti delati (prvi odst. 12. člena).

Tudi nekateri drugi republiški zakoni o delovnih razmerjih predvidevajo, da je pogodba o zaposlitvi dvostranski pravni akt, in sicer ne samo med delavcem in delodajalcem, ampak tudi med organizacijo in delavcem. Zakon o delovnih razmerjih Hrvaške določa, da se s pogodbo o zaposlitvi opredelijo bistveni elementi delovnega razmerja, in sicer: delovno mesto, dan začetka dela, trajanje delovnega razmerja, poskusno delo, osebni dohodek oz. plača ter nadomestilo osebnega dohodka, delovni čas in dopusti, odpovedni rok ter druge pravice, obveznosti in odgovornosti delavca in organizacije (drugi odst. 2. člena navedenega zakona).

POMEN POGODBE O ZAPOSLOTVI PRI SKLEPANJU DELOVNEGA RAZMERJA

Dosedanja pravna ureditev delovnih razmerij je temeljila na predpostavki, da je delovno razmerje kot medsebojno razmerje delavcev urejeno v samoupravnih splošnih aktih, ki jih delavci sprejemajo bodisi neposredno, bodisi posredno preko delavskega delovnega sveta ali drugega organa upravljanja. Čeprav obstaja prostovoljnost sklenitve delovnega razmerja v vseh pravnih sistemih, pa je že zdavnaj opuščena teorija o enakopravnosti pogodbenikov pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi oz. pogodbi o delu, zato se pravice delavcev regulirajo z zakoni, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti. Zlasti kolektivne pogodbe so poenostavile stališče pogodbenih strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi. Zaradi omejevanja zasebne avtonomije je prišlo do bistvene spremembe v strukturi in pravni naravi pogodbe o zaposlitvi. Prav zato pogodba o zaposlitvi ne nosi več samo znakov obligacijske pogodbe, ampak se veže na omejitvene norme zakona in kolektivnih pogodb. V teoriji se navaja, da je pogodba o zaposlitvi konstitutivni del sklepanja delovnega razmerja in da je vsebina namenjena zlasti: določanju delovnega mesta, opredelitvi delovnega časa, v katerem se bo delo opravljalo, ter drugim posameznim pravicam in obveznostim, ki se morajo upoštevati med delovnim razmerjem.

Pogodba o zaposlitvi, ki jo predvideva zakon o delovnih razmerjih, je posledica spremenjenega značaja delovnega razmerja v našem pravnem sistemu, saj se omogoča, da se delovna razmerja urejajo s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami tudi v podjetjih z družbeno lastnino (prvi odst. 113. člena navedenega zakona). Postavlja pa se vprašanje, ali bo predmet pogodbe o zaposlitvi vsebina kolektivne pogodbe oz. splošnega akta, oz. kakšna bo pogodbeni svoboda na strani organizacije. V teoriji in praksi bo treba razčistiti, kaj naj bo prepuščeno dogovarjanju v pogodbi o zaposlitvi, kar še ni urejeno s kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom. S tem v zvezi velja opozoriti na stališča, po katerem naj bi se v individualni pogodbi določalo več pravic, kot jih predvidevata splošni akt oz. kolektivna pogodba.

Kljub uveljavitvi pogodbe o zaposlitvi v delovnopravnem sistemu se ohranja tudi sklep o izbiri kandidatov, saj ga zahteva že zvezni zakon oz. republiški zakon o delovnih razmerjih (10. člen) Sklep o izbiri kandidata ostaja tisti pravni akt, s katerim se obveščajo kandidati, ki niso bili zbrani. Ti kandidati imajo namreč pravico, da izpodbijajo sklep o izbiri kandidata, če menijo, da je bil po objavi oz. razpisu izbran kandidat, ki ne izpolnjuje objavljenih pogojev, ali da je bil kako drugače prekršen postopek za izbiro prijavljenih kandidatov (84. člen zveznega zakona). Če hoče zakon ohraniti varstvo pravic kandidatov, potem mora nujno vzdrževati tudi sklep o izbiri kot individualni akt, s katerim uveljavlja prosto oz. neobvezno izbiro kandidata. Pogodba o zaposlitvi ne more nadomestiti sklepa o izbiri, saj je logično, da praviloma tretja oseba ne more izpodbijati pravnega akta, če ni bila pogodbeni stranka.

V našem pravnem sistemu smo že poznali pogodbo o zaposlitvi po zakonu o delovnih razmerjih iz leta 1957.

Pogodba o zaposlitvi je bila obvezna za tiste družbene organizacije, ki niso bile dolžne sprejeti pravilnika o delovnih razmerjih in so zato sklepale individualne pogodbe, s katerimi so urejale delovno razmerje ob neposredni uporabi zakona (3. odst. 346. člena zakona). Taka rešitev bi bila primerna tudi v sedanjem pravnem sistemu za tiste delodajalce

oz. organizacije, ki zaradi značilnosti dejavnosti ali organiziranja ne bi bile zajete v kolektivni pogodbi dejavnosti.

POGODBA O ZAPOSLOTVI PO 135. ČLENU ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Delavec, ki je z dnem uveljavitve tega zakona v delovnem razmerju, sklene pogodbo o zaposlitvi iz 11. člena tega zakona najkasneje do 1. 7. 1991.

Delavcu, ki je z dnem uveljavitve tega zakona v delovnem razmerju za nedoločen čas, se delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas, s pogodbo o zaposlitvi ne more spremeniti v delovno razmerje za določen čas.

Delavcu iz prvega odstavka tega člena se s pogodbo o zaposlitvi ne more spremeniti razporeditve na delovno mesto, na katero je bil razporejen ob uveljavitvi tega zakona.

Delavec lahko zahteva presojo zakonitosti predlogo pogodbe in njene skladnosti z zakonom, kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom pred sodiščem, pristojnim za delovne spore, v roku 15 dni od predložitve pogodbe o zaposlitvi.

V primeru, da delavec predložene pogodbe ne podpiše v roku 30 dni od dneva predložitve, odloči organ, določen s kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom, o prenehanju delovnega razmerja delavca, razen v primeru, ko je delavec zahteval presojo zakonitosti po prejšnjem odstavku.

11. člen zakona o delovnih razmerjih pa pravi:

Organizacija oz. delodajalec in delavec skleneta pogodbo o zaposlitvi, s katero se v skladu s kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom dogovorite o tistih pravicah in posebnostih, ki se nanašajo na delovno mesto, za katero delavec sklepa delovno razmerje.

Zakon o delovnih razmerjih je pričel veljati 6. aprila letos.

Sindikat podjetja
Predsednik
Tomo Majer

KONCERT SKUPINE »KOMPOLČANI«



V človeku je neločljiva sla po pesti dobrega in lepega – vsaj v večini ljudi. Zasedrana je globoko v našo telesnost in ne pozna nobenih omejitev. Sreča domuje v vsakem človeku, le da marsikdo nima ključa do svoje kamrice srca. Pesem je najbolj izpovedujoč odsev občutja človeške duše, spremlja nas od rojstva do smrti. Mnogo izgublja tisti, ki pesmi (glasbe, zvokov) ne dojema ali jo celo zavrača.

Ta malce neobičajen uvod posvečam vokalni skupini – nonetu »Kompolčani« oziroma njihovem koncertu 13. junija letos v Osnovni šoli »Štorski železarji«, ki ga je v večerni uri poslušalo preko 100 ljudi (kar je za štorske razmere ob dejstvu, da je v tem času »razsajal« televizijski svetovni nogomet, neobičajno).

V enoinpolurnem koncertu so nam pevci Silvo Kolenc, Stani Gorjup, Roman Zapušek, Franci Rihart, Milan Butinar, Rafko Zorko, Mirko Podgoršek, Franček Moho-

rič in Vanč Zupanec, zapeli veliko prelepih slovenskih pesmi kot: Ipavčevo – Bodi zdrava domovina, nekaj koroških narodnih, Čajkovskega – Oče naš, Sergeja Žarova – Dvanadcat razbojnikov, Kaj b'jaz tebi dav – Franceta Marolta, belokranjske pa tudi hrvaške narodne. Solisti Silvo, Rafko, Milan in Franček so svoje vložke odlično zapeli. Celovečerni koncert nonega je v odmoru dopolnil učenec celjske glasbene šole Uroš Nenezič na harmoniki z venčkom ljudskih melodij.

Vokalna skupina »Kompolčani« je v enem letu, kar deluje v zdajšnjem sestavu pod vodstvom glasbene pedagoginje Dragice Žvar, dosegla ogromen kvaliteten napredek. Vsaj v celjskem prostoru prav zdaj verjetno nima tekmeca.

Trud, ki so ga vložili, člani skupine in voditeljica, se je polno obrestoval. Tako naprej, fantje, saj je prav zdaj čas, ko je kulturno izpovedovanje še kako važno! Tudi vi ste delček povezovalne sile, ki nas, majhne, kot Slovenci kot narod smo, drži v teh bolečih časih skupaj. Globoko doživeta, človeško občutena, lepa in plemenita je vaša pesem, ostanite ji zvesti še naprej!

Tudi mi bomo uživali v njen in čutili veselje ob hkratni pozabi vsakdanjih skrbi (kot je v rimi zapisal veliki Goethe).

Pevci iz Kompol – iskreno vam čestitamo!
Jok

ŠTORSKI ŽELEZAR – glasilo OZD Slovenske železarne ŽELEZARNA ŠTORE – izhaja enkrat mesečno – Uredniški odbor: Verbič Stane, Kragelj Jože, Marolt Boris, Kocman Vojko, Plaustainer Stane, Javeršek Branko – urednica Tomažin Ana, org. obv. Po mnenju republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana, je časopis oproščen davka od prometa proizvodov (št. 421 – 1/72 z dne 20. 2. 1974) – tisk Aero Grafika Celje – rokopišev ne vračamo.