

Štoreški ŽELEZAR

15. feb. 1962

Št. 2 Leto II



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA ŽELEZARNE ŠTORE

IZVRŠITEV LETNEGA PROIZVODNEGA
PLANA ZA JANUAR 1962

Aglomeracija	8,4 %
Elektroplavž	7,8 %
Jeklarna	5,4 %
Valjarna	7,3 %
Livarna sive litine	9,3 %
Livarna valjev	4,3 %
Obdelov. valjev	5,3 %
Samotna	9,0 %
Skupaj podjetje	7,3 %

ŠTORSKI ŽELEZAR, glasilo delovnega kolektiva Železarne Štore — Izdaja delavski svet — Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik: Jože Mrevlje — Uredniški odbor: Avgust Boršič, Jože Leban, Rajko Markovič, Jože Mastnak, Jože Mrevlje, Stanko Ocvirk, Viktor Opaka, Franc Rozman, Ivan Stefančič in Drago Završnik — Uredil Danilo Domajnko, »Delavska enotnost« — Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča v Ljubljani.

RAZPRAVA NA 7. PLENUMU SINDIKALNE PODRUŽNICE PODJETJA

NOVE METODE DELA

Plenum sindikalne podružnice podjetja je pokazal pot nadaljnji krepitvi in razvoju samoupravljanja v podjetju, nadaljnjo akcijo sindikalne organizacije pa usmeril s smelim akcijskim programom za leto 1962.

Minulo obdobje je bilo glede na delo samoupravnih organov v podjetju najučinknejše, saj gre za dobo materialnih premikov in za uvajanje neposrednega proizvajalca v upravljanje. Razumljivo je, da je bil to čas, ki ga označujemo kot obdobje gospodarske reforme. Tem pozitivnim spremembam so sledili naši organi upravljanja v podjetju.

Ko ocenjujemo dosedanje delo delavskega sveta podjetja in obratnih delavskih svetov, lahko rečemo, da je storjen korak naprej. Hkrati pa se moramo zamisliti, kakšne koristi so prinesle nove oblike dela samoupravnih organov v podjetju. Če smo v podjetju napravili viden razvojni premik, je to predvsem zasluga sindikalne podružnice. Plenum je o tem razpravljal takole:

Brez dvoma, da se je povečala odgovornost in obseg dolžnosti obratov oziroma obratnih delavskih svetov. Obrati odločajo o kvaliteti proizvodnje, uporabi koledarskega fonda, obratnih in osnovnih sredstev, načinu delitve osebnih dohodkov itd. Takšnih oblastil imajo obrati več kot 20. Pri podrobni analizi dela obratnih delavskih svetov v preteklem letu smo ugotovili, da so obratni delavski sveti prerastli obstoječe poslovniške o njihovih dolžnostih in kompetencah. Zato jih je potrebno popraviti in upoštevati načela: Decentralizacija sredstev naj se razvija z ugotavljanjem dohodka na principu ekonomske enote. Da se uvedejo, oziroma dajo pravice možnosti obratnim delavskim svetom za sestavljanje internih pravilnikov o oblikovanju in delitvi osebnih dohodkov, kakor tudi o delitvi čistega dohodka, naj se spreminjajo določila, da obratni delavski sveti ne le samo da razpravljajo o notranji problematiki, temveč da tudi odločajo in rešujejo. Skratka, v letu 1962 naj se decentraliza-

cija razvije v pravo udarno silo proizvajalcev — upravljavcev.

Decentralizacija mora temeljiti na tem, da ostane v pristojnosti delavskega sveta podjetja urejevanje in izvajanje enotne politike podjetja, odrejanje osnovnih gospodarskih razmerij znotraj podjetja, določanje gospodarskega razvoja podjetja, proizvodnih programov in urejanje ostalih problemov na nivoju podjetja. Ostale gospodarske probleme, ki so vezani na ekonomske enote je potrebno prenesti na obratne delavske

V podjetju je vsak deveti proizvajalec vključen v sistem upravljanja, ali kot član delavskega sveta podjetja ali obratnega delavskega sveta. Z namenom boljšega gospodarjenja, možnosti odločanja, spoznavanja problemov v ekonomski enoti, političnega razpoloženja in vzdušja, ter vsestranske zainteresiranosti proizvajalcev, to je, da se vsak zaposlen, ki ima interes, lahko vključi v sistem upravljanja ekonomskih enot, se narekuje potreba po organiziranju delovnih konferenc ekonomskih enot. Takšne konference bi bile gospodarska in politična tribuna, kjer bi lahko iznesel vsak član ekonomske enote svoje predloge in vprašanja o gospodarjenju enote in tudi prejel ustrezajoče pojasnilo. S tem bi bil sistem upravljanja v podjetju izpopolnjen. Te konference bi bile po zamisli sindikalne podružnice zasnovane na naslednjih principih:

Bile naj bi enkrat mesečno, po potrebi pa lahko tudi večkrat, kar je odvisno od situacije v obratu.

Sklicujejo jih organi upravljanja v ekonomski enoti, ki glede na obstoječe probleme in razmere upravljanja pripravijo dnevni red, ki mora biti vnaprej objavljen na vidnih mestih obrata.

Dnevni red mora biti razčlenjen tako, da bo iz njega

razvidna vsebina razprave konference. Gradivo naj bi bilo podano enostavno in razumljivo.

Konference naj bi bile vedno pred zasedanjem obratnega delavskega sveta, ki bi nato lahko upošteval predloge konference. Kjer je izmenjsko delo, bi bile konference po grupah. Plenum sindikalne podružnice sodi, da naj se delovne konference uzakonijo v poslovniku obratnega delavskega sveta.

Nove metode upravljanja narekujejo tudi potrebo po notranji povezavi obratnih delavskih svetov in izmenjavi medsebojnih izkušenj. Zato je potrebno v okviru podjetja sklicovati mesečna posvetovanja s predsedniki obratnih delavskih svetov. Na nivoju takšnih razgovorov se bodo lahko odpravljale napake, nastajajoče v posameznih obratih in kar je najvažnejše, medsebojno sodelovanje se bo razvijalo v pravilni smeri.

Sedanja situacija obsežnosti dela ter nadaljnja razvojna utrditev organov upravljanja zahteva čimboljšo tehnično analizo delovanja teh organov, kar narekuje potrebo nastavitve tehničnega sekretarja organov upravljanja.

Jože Lončarič

AKCIJSKI PROGRAM SINDIKALNE PODRUŽNICE

SINDIKALNA ORGANIZACIJA MORA V KOLEKTIVU
KREPITI POLITIČNO DEMOKRATIČNOST
IN MOBILIZACIJSKO VLOGO SINDIKATA

Na 7. plenumu podružnice so sprejeli naslednji akcijski program dela za l. 1962.

Dosedanje izkušnje dela sindikalne podružnice so pokazale, da je nujno potrebno okrepiti odločnost in delo sindikalnih podružnic enot. Le-te morajo reševati vsa problematika, ki spada v njihovo pristojnost in delokrog samostojno, konkretno in pravočasno. IO sindikalne podružnice podjetja pa mora spremljati sklepe razprav podružnic enot, jih v njihovem delu pravilno usmerjati, ter o uspehih in problemih kvartalno poročati plenumu sindikalne podružnice.

Za okrepitev aktivizacije vodstev podružnic enot je potrebno organizirati mesečne razgovore. Na osnovi takšnih razgovorov je izdelati kratke izvlečke o aktualnih dogajanjih in o delu posameznih podružnic. Sindikalna podružnica podjetja pa je dolžna v internem glasilu podjetja mesečno poročati o delu plenuma in IO podružnice, sklepih in predlogih.

Vodenje sindikalne podružnice narekuje potrebo po sistematskem in elastičnem delu komisij. Za utrditev tega dela sindikalne dejavnosti je potrebno razdeliti delo v podružnici. V bodoče si mora vsaka komisija v okviru tega programa izdelati svoj delovni plan in postaviti svoje zadolžitve dela.

Sindikalna organizacija mora v kolektivu razviti vsestransko dejavnost. Njeno izhodišče naj bo predvsem skrb za življenjski in družbeni standard zaposlenih. Zato se mora resno lotiti obravnave investicijskega programa, ter tolmačiti obveznosti in naloge kolektiva za njegovo uresničitev.

Sindikalna organizacija mora biti zagovornik reševanja vseh problemov kolektiva na osnovi ekonomskih stališč. Tako mora upoštevati, da podjetje pri dopolnitvi Pravidnika o delitvi čistega dohodka, v zvezi s programom (Nadaljevanje na 2. strani)

PROBLEMATIKA JUGOSLOVANSKIH ŽELEZARN IN RUDNIKOV

Upravni odbor Združenja jugoslovanskih železarn (UJŽ) je na svoji redni seji dne 12. decembra 1961 na Jesenicah ugotavljal uspehe in pomanjkljivosti pri delu v letu 1961. Vsa poročila strokovnih komisij so bila polna raznih težav, ki so ovirala delo in razvoj železarn in rudnikov. Tudi cela vrsta raznih dobrih predlogov ni izboljšala razmer in le malo je bilo upanja na izboljšanje v letu 1962. V razpravi so sodelovali tudi predstavniki delavskih svetov in pojasnili, da sta upravljanje in decentralizacija v dokaj slabem položaju, saj gospodarjenje brez sredstev zgublja svoj smisel, če sklepi organov upravljanja ne morejo biti pravočasno izvršeni. — Upravni odbor je na tej seji sklenil, da delegacija predstavnikov organov upravljanja skupno z vodstvom oziroma izvršnim odborom UJŽ zaprosi za sprejem pri predsedniku zveznega gospodarskega odbora tov. Mijalku Todoroviču v Beogradu. Delegacija je bila sprejeta 16. januarja 1962. Dobro pripravljeno smo predstavnikom zveznega gospodarskega odbora prikazali položaj jugoslovanskih železarn in rudnikov za dve leti nazaj, predvsem pa stanje v letu 1961 in izglede za leto 1962.

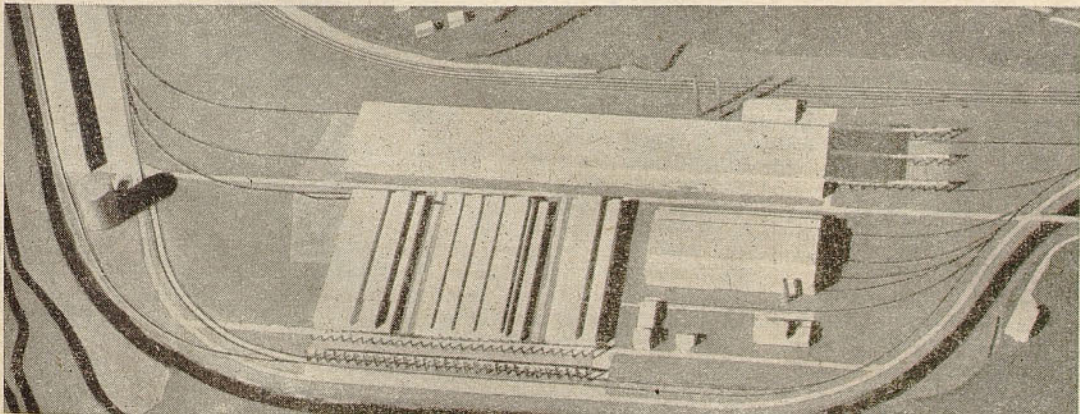
V glavnem smo obravnavali naslednja vprašanja:

Uvodoma je tov. Todoroviču pojasnjeno, da je predvsem v nekaterih železarnah delavsko upravljanje doživelo pri takih pogojih zastoj in postaja to vprašanje politični problem. Proizvajalci so z zadovoljstvom sprejeli ekonomske enote, decentralizacijo upravljanja in končno novi gospodarski sistem, ter tako dokazali, da so v precejšnji meri sposobni upravljati, vendar je razvoj decentralizacije in upravljanja v bodoče odvisen od gospodarskih razmer na splošno.

1. Surovine iz uvoza. V letu 1961 je predvsem zaradi pomanjkanja obratnih sredstev

za odkup deviznih sredstev prišlo do nepravčasne nabave osnovnih surovin iz uvoza in plan proizvodnje v nekaterih železarnah ni izvršen. Za leto 1962 so predvidene še večje težave, saj devizna sredstva niso čvrsto zagotovljena. Bazna industrija (črna metalurgija) bi morala imeti prioritarno zagotovljena devizna sredstva, kar pa ni bil slučaj v letu 1961. Predlagali smo naj se da na razpolago črni metalurgiji več sredstev za surovine, da bo omogočeno povečanje proizvodnje, zmanjša pa naj se uvoz jekla.

2. Obratna sredstva. Vsa podjetja črne metalurgije so bila vse leto 1961 v velikih težavah zaradi pomanjkanja obratnih sredstev. Posebno problematično je bilo to vprašanje tudi v našem kolektivu. Lastna sredstva velikokrat ni bilo moč črpati niti ne za najnujnejše surovine v proizvodnji. V Zenici in Nikšiču so zaradi tega imeli manjšo proizvodnjo kot so planirali, kar predstavlja precejšnjo gospodarsko izgubo. Proti koncu leta so podjetja črne metalurgije dobila kratkoročni kredit v znesku 7,8 milijard, ki ga morajo v zelo kratkem času vrniti. V letu 1962 bo glede na povečan plan potrebno več obratnih sredstev zaradi povečanja plana proizvodnje. Težave okrog obratnih sredstev je pripisati predvsem (Nadalj. na 2. str.)



Slika makete bodočih objektov (Jeklarna, valjarna, livarna specialne litine, samotarna, vzdrževalni in energetska obrata) naše železarne — Štore II

AKCIJSKI PROGRAM SINDIKALNE PODRUŽNICE

(Nadaljevanje s 1. strani)

razvoja podjetja upošteva vzporedno tudi razvoj družbenega standarda članov kolektiva, ter naraščanja osebnih dohodkov na osnovi produktivnosti in boljšega gospodarjenja.

Važno je, da sindikalne podružnice enot preko mesečnih delovnih konferenc posredujejo proizvajalcem ekonomsko problematiko enote in podjetja. Proizvajalci morajo vedeti, kaj jim zvišuje eventualno visoke režijske stroške, seznanjeni morajo biti s produktivnostjo in kvaliteto izdelkov, realizacijo mesečnih planov, dohodkov, delovanjem strokovnih služb itd. Na taki podlagi se morajo določiti konkretne naloge delovnih konferenc organizacijskih enot.

Osnovna naloga sindikalne organizacije mora biti vzgoja proizvajalcev v upravljalce. Predvsem moramo skrbeti za pravilno in razumljivo tolmačenje osnovnih principov gospodarjenja v organizacijskih enotah. Razprava o konkretnih problemih podjetja, oziroma ekonomskih enot mora biti osnova za uvajanje neposrednega proizvajalca v gospodarjenje in upravljanje v podjetju.

Njeno delovanje mora biti tudi v bodoče usmerjeno v krepitve vloge delavskega samoupravljanja, ki naj se odraža zlasti v tem, da se konkretni problemi rešujejo tam, kjer nastajajo, to je predvsem v obratih samih. Tu naj se uveljavi proizvajalec kot dejanski nosilec vsega materialnega in gospodarskega napredka.

Vedno je potrebno upoštevati demokratičnost pri upravljanju in odločanju, ter disciplino pri izvajanju. Sindikalni organi morajo zlasti apelirati na zavestno disciplino. Tolmačiti morajo članom, da pri delu izvršujejo naloge družbenega plana, katere so si sami zadali, ter da je od dobrih rezultatov izvršenja teh zadolžitve odvisna materialna stimulacija.

Prizadevati si mora, da posredno upravljanje centralnih organov v imenu proizvajalcev postopoma preste v neposredno upravljanje proizvajalcev samih.

Nujno je spodbuditi politično dejavnost sindikata s tem, da se v konkretno obravnavo problemov v obratih pritegne čimširši krog proizvajalcev, ter s tem sprosti široko možnost urejanja in poseganja v življenjsko važna vprašanja. S tako široko akcijo bo tudi nenehno rastla zavest in odločnost proizvajalcev.

Sedanji decentralizaciji organov upravljanja so pri nas prilagojene tudi podružnice enot. Vodstvo teh sindikalnih podružnic mora skrbeti, da bodo njihovi organi upravljanja obveščeni o problematiki organizacijske enote in da jim bodo na razpolago tudi pripadajoča materialna sredstva. Sindikalna vodstva so v svojih enotah odgovorna, da se pri njih sistem upravljanja uspešno uveljavlja, da lahko vsak proizvajalec prosto izraža svoje koristne predloge, mnenja in stališča. Najvažnejše v tem sistemu je in mora biti to, da se vsak član kolektiva počuti kot svobodno ustvarjajoča upoštevana osebnost.

Da bi sindikalna organizacija lahko kot celota odločala, se je dosledno izogibati njenih zastopstev v različnih komisijah drugih forumov. Kdor želi poznati njeno mnenje, se mora obrniti na organizacijo, oziroma ji dati svoj predlog v razpravo. Šele nato lahko računna z mnenjem sindikata oziroma kolektiva.

Demokratičnost je v obratu napačno meriti s številom sestankov. Proti sestankarstvu se je potrebno odločno boriti, najuspešnejše s tem, da se predvidene točke dnevnega reda sestanka dobro in pravočasno pripravijo in delavce sproti seznanijo s politično ekonomskimi problemi obrata in podjetja. Na ta način bodo sestanki plodni, ker se bo lahko v kratkem času konkretno analiziralo že znane probleme.

Sindikalna podružnica je dolžna opozarjati na negativne pojave pri uveljavljanju neposrednega upravljanja. Preprečevati mora morebitno zlorabljanje korišćenja pravic in pristojnosti posameznikov.

Dosledno je potrebno uveljavljati sistem izobraževanja na delovnih mestih. Sindikalna organizacija mora skrbeti, da bodo njeni člani dobro obveščeni, kakšne možnosti za lasten napredek in uspeh se jim odpirajo s strokovnim izobraževanjem. Vsakomur je potrebno omogočiti nadaljnji študij, vendar ne na račun proizvodnje, oziroma na škodo ostalih članov kolektiva. Sindikalna organizacija se mora zavzemati tudi za dobro pripravljene plane kadrov, in da se res nudi pomoč tistim panogam študija, ki so za gospodarsko organizacijo potrebne. Zato se mora izobraževanje v podjetju bolj resno zasledovati. Usmerjati se mora skladno s potrebami kadrov v proizvodnji, oziroma proizvodnosti dela in kvalitete proizvodov.

Pri novih družbenih odnosih je potrebno dosledno nastopati proti kršitvam delovne discipline. Vse tiste, ki nimajo nič skupnega z napredkom kolektiva in hočejo živeti na račun ekonomske enote, oziroma na račun ljudi, ki se pri delu trudijo za produktivnost, je treba obravnavati v okviru določenih zakonitih predpisov. Sindikalna organizacija in organi upravljanja morajo biti zaščitniki samo dobrega proizvajalca.

V procesu proizvodnje vpliva na storilnost dela mnogo faktorjev, ter se mora v zvezi s tem nenehno voditi skrb za človeka proizvajalca, kako ti faktorji vplivajo na njegovo osebno počutje. Ti faktorji so: zaščita pri delu, odnosi med sodelavci, odnosi do podrejenih in nadrejenih, zaposlitev na delovnem mestu itd. Sindikalna organizacija si mora vztrajno prizadevati, da se v podjetju kadrovska-socialna služba vsestransko uveljavlja.

Za izmenjavo izkušenj med podružnicami enot je potrebno gojiti medsebojne stike. Prav tako mora sindikalna podružnica podjetja vzdrževati zvezo in odnose do komune predvsem pa z občinskimi sindikalnim svetom.

Naloge, ki jih obsegajo osnovni principi tega programa, moramo pojmovati kot proces, ki bo zahteval smelo politično delo sindikalne organizacije v daljšem obdobju. Na osnovi tega obširnega programa, ki ga je plenum osvojil, bodo po posebnih razpravah tudi podružnice enot izdelale svoje programe.

PROBLEMATIKA JUGOSLOVANSKIH ŽELEZARN IN RUDNIKOV

(Nadalj. s 1. str.)

nepravočasnemu plačevanju kupcev, (strojgradnja, elektroindustrija in grosisti). Deloma je iskati vzrok tudi v medsebojnem kreditiranju in prekoračevanju investicijskega vlaganja.

5. Uvoz jekla. Proizvodnja jekla v naših železarnah je skupno ca. 1,5 milijona ton letno. Potrebe v našem gospodarstvu so večje in je uvoz razumljiv. Uvoz jekla pa bi lahko bil znatno zmanjšan na račun povečane proizvodnje doma, seveda pod pogojem, da imajo železarne pravočasno dovolj osnovnih uvoženih in domačih surovin in dovolj obratnih sredstev za pravočasno plačevanje teh. Delitev deviz za uvoz naj bi se vskladil s kapacitetami in potrebami črne metalurgije, kajti to je edini izhod za zmanjšanje uvoza jekla. Vloga »intervencijske kvote« ni bila pozitivna glede zaščite domače proizvodnje jekla, ki ima planirane cene, ker so potrošniki dejansko imeli ugodnejše pogoje za nabavo nekaterih vrst jekla iz uvoza.

4. Amortizacija. Problematika bazne industrije je tesno povezana z ekonomsko neopravičeno nizko stopnjo amortizacije na osnovna sredstva. Vsa leta se je dokazovalo, da je sedanja stopnja gospodarsko neutemeljena in škodljiva, saj podjetja sploh nimajo na ta način možnosti za pravočasne zamenjave, izpopolnitve in napredek tehnike. Povsod drugje je ta stopnja (posebno pa v metalurških podjetjih) znatno višja, saj sicer ne bi mogla obstajati pri dokaj hudi konkurenci na svetovnem tržišču. Tako nizka stopnja amortizacije je v precejšnji meri povzročila, da so metalurška podjetja s starimi izrabljenimi napravami ostala v proizvodnji in kvaliteti na mrtvi točki in, da bodo s svojimi proizvodi iz dneva v dan manj konkurenčna. Lep primer je naša SM peč, valjarna, šamotna, stare valjarne v drugih železarnah itd.

Že pri izdelavi okvirnih programov posameznih podjetij ugotavljamo določene pomanjkljivosti pri vskladitvi energetske in surovinske baze s programi proizvodnje, pri vskladitvi proizvodnje in potrošnje, izvoza in uvoza jekla. Vseh teh vprašanj še ni mogoče reševati, dokler se v zveznem merilu ne uredi vprašanje celotnega obsega perspektivnega plana proizvodnje jekla vsaj do l. 1970. Tudi brez predhodne ugotovitve potreb v celotnem gospodarstvu po jeklu glede na sortiment ni mogoče postaviti čvrstega plana proizvodnje jekla.

Pred dvema leti je bila predvidena proizvodnja jekla v letu 1970 3,2 milijona ton na osnovi domačih surovin. V rudnikih so odkrite nove rezerve in tudi ta plan ni več realen. Na osnovi tega se smatra za potrebno, da se izvrši revizija planirane proizvodnje jekla že do leta 1965 kot tudi revizija finančnih pokazateljev tega plana in obsega investicij.

Podjetja črne metalurgije so s svojimi programi predvidela za leto 1962 potrebe za investicije v višini ca. 90 milijard. V družbenem planu ni bilo mogoče predvideti toliko sredstev, ampak je predvideno le 58 milijard. Naše podjetje je predvidelo za leto 1962 ca. 1 milijardo. V zvezi z gornjim je potrebno naslednje:

— čimprej rešiti skupno vprašanje financiranja projektiranja in izgradnje črne metalurgije;

— zvezni organi naj bi čimprej določili obseg potrošnje in v zvezi s tem

— potrebne proizvodnje v 10 letih po vrstah in kvalitete

ta jekla, upoštevajoč pokazatelje gibanja narodnega dohodka posameznih panog in celotnega gospodarstva.

To je le nekaj perečih vprašanj črne metalurgije, ki smo jih prikazali tov. Mijalku Todoroviću in ostalim predstavnikom zveznega gospodarskega odbora.

Na zaključku razgovorov je tov. Mijalko Todorović povedal naslednje:

Na tako skrbno pripravljeno razpravo ni računjal, ker bi sicer poklical na sestanek tudi predstavnike banke in komore, da bi nekatera vprašanja takoj razčistili. Bil je presenečen, da predstavniki organov upravljanja tako dobro poznajo problematiko in je ocenil razgovor kot pozitivno akcijo.

Rekel je, da je naša panoga ena najbolj prizadevnih in resnih panog in potrdil, da je črna metalurgija osnovni vplivni činitelj od katerega je odvisen razvoj celotnega gospodarstva. Strinjal se je, da ob takih problemih (surovine, obratna sredstva, amortizacija in investicijska dejavnost) ni zagotovljena nemotena proizvodnja, niti hiter razvoj črne metalurgije. Brez stabilnega dvigovanja produktivnosti tudi notranji odnosi ne morejo biti rešeni. V bodoče se mora naši panogi nuditi vse najnujnejše za redno proizvodnjo in razvoj. To je možno doseči le s solidnimi programi proizvodnje, programi razvoja in čvrstimi pogodbami z banko, ki bi morala pogodbeno zagotoviti in sicer pravočasno finančna sredstva, saj smatra, da so socialistična podjetja poštena in se jih naj tako tudi obravnava. Posebno težko bo rešiti vprašanje predelovalne industrije, ki je v neki meri povzročitelj težav črne metalurgije v letu 1960 in 1961. Poudaril je, da bo ostreje obravnavana morala naših ljudi in bo eliminirano vse tisto, kar povzroča motnje v ekonomskem poslovanju. Za enkrat bodo krediti še potrebni, ker brez teh čez noč ni mogoče spremeniti obstoječega stanja, podjetja pa morajo vložiti vse sile tudi v naprej za dosego čimveč sredstev za obratna sredstva. Med drugim je pojasnil tudi stališče zveznega gospodarskega odbora do izdelave in kvalitete programov posameznih podjetij črne metalurgije. V letu 1960 in predvsem 1961 so nenadoma pričela podjetja izdelovati razvojne programe, ki so v več primerih izdelani hitro in nekvalitetno, brez prave ekonomske in tehnične podlage, neupoštevajoč celotno gospodarstvo države. Izgradnja objektov na osnovi takih programov je lahko največkrat zelo škodljiva ker porabijo ogromna sredstva, gradnja traja zelo dolgo, dopolnitve v času izgradnje pa samo povečujejo stroške nad planiranimi, na koncu pa ta objekt ni niti sodoben niti lahko postane konkurenčen.

Bistveno pri izdelavi programov naj bo to, da se jih po izdelavi ponovno analizira in ugotovijo ter pravočasno odpravijo pomanjkljivosti. Razumljivo je, da se bo gradilo le toliko kolikor bo na razpolago sredstev in želje, da bi vsi zgradili nove železarne do leta 1965 ne morejo biti izpolnjene. Z rastočo proizvodnjo se bo večal narodni dohodek in razpoložljiva sredstva za izgradnjo. Banke bodo v bodoče smele sprejeti nove razvojne programe le v okviru razpoložljivih sredstev, kajti pogodbena sredstva morajo biti pravočasno na razpolago.

Za zaključek je tov. Todorović povedal, da zvezni gospodarski odbor v problematiki celotnega gospodarstva že razpravlja, posebej pa bo

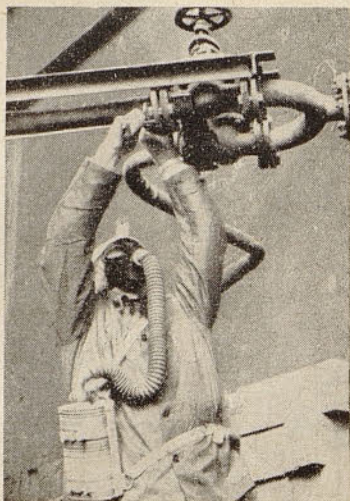
obdelana črna metalurgija vključno rudniki, ki so v posebno težkem položaju in lahko pričakujemo, da bodo razmere v letu 1962 na vsak način boljše kot v letu 1961.

Državni sekretar Kiro Gligorov je v razpravi poudaril, da je naša panoga v mesecu decembru v največji meri izpolnila svoje obveze kljub vsem težavam. Pomočnik državnega sekretarja tov. Dular bo sklical predstavnike banke in zvezne industrijske zbornice, da bi črna metalurgija zagotovila predvsem sredstva za pravočasno nabavo uvoženih surovin, nato bi pa postopoma reševali tudi ostala vprašanja, ki so bila iznešena. V letu 1962 bo izvršena revalorizacija osnovnih sredstev z veljavnostjo od 1. januarja 1965.

Po dve in polurni razpravi smo z zadovoljstvom ugotovili, da je sestanek bil uspešen, saj je tov. Mijalko Todorović imel priliko slišati o osnovnih problemih predstavnike organov upravljanja in smo dobili vtis, da naše prikazovanje dejanskega stanja ne bo zaman. Predstavniki naše panoge (UJZ) imajo podlago, da lahko nadaljujejo z intervencijami pri odgovornih organih za reševanje osnovnih problemov in smelo računajo na uspeh.

Izveček iz razgovora dajem z namenom in željo, da bi se vsi člani našega kolektiva seznanili s težkimi, večkrat nerešljivimi problemi, s katerimi se morajo ukvarjati naši najvišji predstavniki gospodarstva, prav tako tudi naši vodilni uslužbenci. Osnovna naloga nas proizvajalcev naj bo v bodoče — kot doslej — dvig proizvodnje, izboljšanje kvalitete izdelkov, zmanjšanje proizvodnih stroškov, pravilna razdelitev in uporaba razpoložljivih finančnih sredstev, posebej pa utrjevanje tehnološke discipline in tovariškega vzdušja, kajti le tako lahko upamo, da bomo ustvarili dovolj sredstev za izgradnjo novega dela železarne in istočasno dviga življenjske ravni. Do tega časa smo postopoma napredovali v upravljanju — decentralizaciji — gospodarjenju na sploh, vendar naj bo tudi v bodoče osnovna naloga vzgoja vseh proizvajalcev, kajti le enotno lahko premagamo predstoječe napore. Brez tehnične in istočasno zadostne gospodarske razgledanosti vseh proizvajalcev, ne bo mogoče uspešno gospodariti. Potrebno bo in to je naloga vseh članov organov upravljanja, politične in sindikalne organizacije, da čimprej odpravimo ozka gledanja posameznika, ekonomske enote in tudi podjetja ali republike, saj se naši problemi morajo reševati v okviru celotnega gospodarstva naše dežele.

Viktor Opaka



Uporabljamo zaščitna sredstva povsod tam, kjer je naša varnost ogrožena

POMEMBNA VLOGA požarnovarnostne službe

Dolžnost gasilske službe je, da prepreči zastoje v proizvodnji, ki bi nastali zaradi požara. Zelo odgovorna naloga glede na to, da so številni naši obrati in naprave zastarele in dotrajane.

Kronist je zapisal, da je bila v Štorah takoj po osvoboditvi posvečena tej dejavnosti potrebna skrb. Interes takratne uprave za to službo se je povečal po požarih, ki bi brez aktivnega posega članov gasilske enote bili lahko usodni za podjetje oz. posamezni obrat. Leta 1951 je bila na predlog upravnega odbora gasilskega društva ustanovljena poklicna gasilska dežurna služba. Na začetku je imela le enega člana, potrebe v skladu z razvojem podjetja pa so privedle do današnje 6-članske poklicne gasilske ekipe, ki ima zlasti naslednje naloge:

— vzdrževanje ročnih gasilnih aparatov in obstoječe opreme za gašenje in reševanje;

— dnevni pregledi vseh izpostavljenih požarno nevarnih naprav in objektov v podjetju;

— odkrivanje in gašenje začetnih požarov;

— zagotavljanje varnega dela pri remontih na plinovodih in napravah z vnetljivimi tekočinami;

— predhodnem opozarjanju na elemente, ki lahko povzročajo požar itd.

Temeljni zakon o varstvu pred požari daje podjetju in organom upravljanja posebne naloge v zvezi z zaščito pred požari, katerih se naša gasilska ekipa in člani društva v polni meri zavedamo, jih zavestno in pošteno ob podpori vodstva podjetja in organov upravljanja tudi izvajamo. Opozorilo za usodne posledice požarov oz. nenadomestljiva škoda, katero so utrpeli številni gospodarske organizacije zaradi požarov, so sklepi s posvetovanja o požarnovarnostni zaščiti v industriji, ki je bilo v Beogradu oktobra preteklega leta.

Udeleženci posvetovanja so na temelju strokovnih referatov iz raznih področij zaščite pred požari, na temelju razprave in predlogov sklenili:

1. Nagel razvoj našega gospodarstva in novi proizvodni procesi nalagajo službi protipožarne zaščite vedno večje naloge, katerih reševanje predstavlja sestavni del borbe za povečanje ekonomske

osnove naše družbe. S tem v zvezi priporočajo posvetovanje organom samoupravljanja, da morajo posvetiti protipožarni zaščiti vso pozornost, da razvoj in organizacijo protipožarne zaščite prilagodijo potrebam podjetja.

2. Velika nevarnost pred požari v industriji zahteva, da DS sprejmejo pravilnike o preventivnih ukrepih kakor tudi operativni plan zavarovanja podjetja pred požari.

3. Strokovni kadri v podjetju, predvsem inženirji in tehniki naj se v polni meri posvetijo organizaciji in izvajanju protipožarnih ukrepov v obratih. Oni so soodgovorni, da je sleherni zaposleni seznanjen z nevarnostmi, ki lahko povzročijo požar, ki so karakteristične za posamezni obrat. Le stalna in sistematična podpora celega kolektiva lahko največ prispeva k uspešni protipožarni zaščiti.

Na tem posvetovanju je bilo sicer sprejetih 19 sklepov, s katerimi so seznanjeni organi samoupravljanja kakor tudi gasilska služba v podjetju.

V našem podjetju uresničujemo te sklepe. Imamo tudi interni pravilnik o požarnovarnostni zaščiti podjetja, ki ga je sprejel delavski svet v letu 1961, vendar so še nekateri, ki ne upoštevajo določil tega pravilnika. Da bi naša služba napredovala, prirejamo številna predavanja, demonstracije, sestanke, vaje, razstave v okviru društva, ekonomskih enot in centra za izobraževanje.

Ob analizi začetnih požarov smo ugotovili, da zastarele naprave kakor tudi številne adaptacije in po osvoboditvi zgrajeni objekti niso izvedeni skladno s požarnovarnostnimi predpisi. Zato se mi vsiljuje misel, da že danes opozorim na to, da bi požarno varnostne predpise upoštevali pri gradnji naše bodoče železarnice.

Zavedamo se, da bodo naše naloge glede na rekonstrukcije in novogradnje obsežnejše, zahtevnejše in bodo narekovala več pomoči in sodelovanja

V prihodnji številki bomo objavili poročilo izvršnega odbora sindikalne podružnice za občni zbor.

nja strokovnega oz. vodilnega kadra v ekonomskih enotah. Prav zaradi teh predstojećih nalog se zavedamo, da se moramo strokovno usposablјati. Misliti moramo tudi na pomladitev in številčno širjenje kadrov, ker nam sicer uspeva, saj se številni pionirji in mladinci radi vključujejo v naše društvene vrste, vendar nam je pri tem potrebna večja družbena podpora in primeren materialna pomoč.

Štefan Krumpak



Na seji TK LMS Železarne Store

DELO MLADINE ŽELEZARNE

Tovarniški komite LMS Železarne Store se vsak teden sestaja in svojih sejah in razpravlja o problemih mladine in kolektiva samega. Posebno živahne razprave so v zvezi z decentralizacijo in rekonstrukcijo, ko je treba mladino seznaniti z nalogami, ki jih čakajo. Pri novem tehnološkem procesu bo treba veliko proizvajalcev prekvalificirati in pri tem mora mladinska organizacija odigrati važno vlogo. Mladinska organizacija s povezavo Kluba mladih proizvajalcev mora budno spremljati šolanje za prekvalificirane oz. pridobitev

višje kvalifikacije, ki ga bo organiziral center za izobraževanje. Prav tako mora mladince spremljati na delovnih mestih, ki jih bodo bodisi s prekvalifikacijo ali s pridobitvijo višje kvalifikacije zasedli.

KMU naj bi organiziral predavanja in seminarje, na katerih bi seznanil mladince, kaj lahko postanejo, ko bo naša nova tovarna popolnoma dograjena. Pri tem mora poiskati naše strokovnjake in ne čakati na ljudi iz Delavske univerze. Bistvo je v tem, da imamo doma dovolj dobrih predavateljev, ki so priprav-

ljeni z mladino voditi razgovore in jim predavati.

Na občinski konferenci LMS v Celju so mladinsko organizacijo Železarne Store prezrli pri volitvah delegatov za republiški kongres mladine, ki je bil od 26. do 29. januarja v Kranju. Zato je TK LMS ponovno interveniral pri občinskem Komiteju LMS Celje, ki je sprejel predlog, da pošlje enega člana naše organizacije na kongres. Sklep TK LMS je bil, da v našem kolektivu dela približno 540 mladincev in bi bilo prav, da pri taki množini mladih proizvajalcev zastopajo kongres vsaj trije delegati. Predlog je uprava sprejela in poslala na kongres 4 mladince, ki so zastopali kolektiv mladine Železarne Store.

Tovarniški komite je razpravljal tudi o naši udeležbi na zimsko športnih igrah letos v Ravnah. Ugotovil je, da so naši mladinci častno zastopali naš kolektiv in dosegli lepe uspehe. Še več poštenosti pa pričakujemo od naših mladih športnikov ob letnih športnih igrah, ki bodo meseca junija v Štorah. Pred tem pa nas čaka še mnogo dela, katerega bo v prvi vrsti prevzela mladina. Upamo, da ga bo uspešno opravila.

Anton Kajba

Pol za šalo, pol zares!

TELEFON

Črna škatla na mizi zazvoni z visokim glasom, ki gre na živce.

Mož v pisarni jezno stegne roko in odtrga slušalko:

— Jaaa...

— Kaj je zdaj, bo prišel kdo dol, al' ne?

— Kam pa?

— Ja, kaj ni Kovač tam?

— Kir kovač, tuki ni nobenega kovača, tuki je čistilnica.

— O, hudiča!

In tresk. Ta, ki ni Kovač niti kovač, ostane na tem koncu žice z dolgim nosom, doda jezno še enega hudiča za neznanca na drugem koncu žice in vrže slušalko na njeno mesto tako, da črna škatla zajeca.

Oba »hudiča«, zamujen čas in jezo bi si oba prihranila če bi vedela, da je pri telefoniranju treba najprej povedati svoje ime. Malo več pozornosti pri izbiranju števil pa tudi ne bi škodovalo. Niti ne pljudnosti.

Nekaj sklepov delavskega sveta

I.

Delavski svet je na svojem rednem XXIII. zasedanju dne 17. januarja 1962 sprejel pravilnik o delovnih razmerjih, pravila podjetja in dopolnilne pravilnika o formiranju in delitvi sredstev za osebne dohodke. Sklenil je tudi, da se pravilnik o delovnih razmerjih skupno s pravili podjetja natisne v velikosti žepnega formata v 3000 izvodih.

II.

Razpravljal je o proizvodnem programu za leto 1962 in ga sprejel. Letošnji program predvideva za 4,1% višjo proizvodnjo kot je bila v letu 1961.

III.

Sklenil je, da se zviša nagrada učencem MIS tako, da bo najnižja nagrada 4.600 din in najvišja 8.400 dinarjev, odvisno od učnega uspeha in letnika.

IV.

Odboru za delovno akcijo so odobrena sredstva v višini 6 milijonov dinarjev za poravnavo stroškov v letu 1961. Za leto 1962 bo odbor za delovno akcijo pripravil program dela in plan potrebnih finančnih sredstev.

V.

Članom kolektiva, ki izgubijo delovni čas za pevske in godbene vaje pri sekcijah DPD »Svoboda« Store, se povrnejo stroški iz centralnega rezervnega sklada.

VI.

Sklenil je, da bo vrednost pomoči, ki jo bomo dali prizadetim pri potresu deloma v denarju deloma v materialu, znašala 1.300.000 dinarjev, razen tega pa bomo dali na razpolago počitniški dom na Rabu.



S sprejema upokojenih delavcev

Uredništvu »Štorskega železarja«

Mogoče se vam zdi čudno, da se oglašajo upokojenci v našem časopisu. Čutim pa dolžnost, da napišem, kakšno ugodno presenečenje nam je priredila uprava podjetja, ko smo se poslovili od obratov in odšli v pokoj.

Povabljeni smo bili na upravo podjetja in ugibali smo, zakaj neki nas kličejo. Ko smo pa stopili v sejno sobo uprave smo ostrmeli od začudenja. Zbrani so bili najvišji predstavniki kolektiva, ponudili so nam mesto za obloženo mizo. Od nas se je poslovil glavni direktor podjetja z ganljivimi besedami, za njim pa še ostali predstavniki kolektiva, t. j. obratnih delavskih svetov in sindikalne podružnice. Kaj takega res nismo pričakovali. Toda nismo se poslovili samo z lepimi besedami, za naše dologoletno delo v podjetju smo prejeli res lepe denarne nagrade. Poudariti moram, da smo

bili ob tako priskrbenem srečanju vsi po vrsti ganjeni, ker je bil to sestanek delovnih tovarišev, slovo s tistimi, ki odhajajo v zasluženi pokoj, vendar pa s ponosom zrejo na uspehe podjetja, h katerim so tudi sami pripomogli. Najlepše pa je to, da nismo odšli iz kolektiva nezapaženi, temveč je ta pogovor potrdil, da v kolektivu nismo pozabljeni, nasprotno, tisočere vezi nas še vedno vežejo na Železarno v Štorah, saj smo tam preživeli težke in lepe čase in bomo z veseljem in ponosom spremljali njen nadaljnji razvoj.

Upravi podjetja, kadrovskega sektorju, sindikalni podružnici, tovarniškemu komiteju in vsem, ki so kakorkoli prispevali, da smo se na tak priskrben način poslovili, prav priskrben hvala.

Franc Tofant
v imenu 7 upokojencev



Prostovoljno industrijsko gasilsko društvo Železarne Store skrbi za svoj naraščaj. Na sliki vidimo najmlajše člane tega društva



V letošnji muhasti zimi ni bilo veliko takih prizorov, enega pa smo le ujeli

V interesu proizvajalca — upravljavca

Vodstvo podjetja in njegovi činitelji so prepričani, da so naložbe za izobraževanje strokovnega kadra enakovredne drugim gospodarskim naložbam. V oblikovanju kadrovske politike in razvijanju kadrovske službe so že doseženi nekateri uspehi, pri čemer je najpomembnejše to, da se zaradi pozitivnega vpliva na usposabljanje v marsičem že spreminja nekdanji način izobraževanja.

Posledica vsega tega je, da se je dvignilo zanimanje proizvajalcev za strokovno izobraževanje.

Od zahtevnosti delovnih mest, od razmerja med praktičnimi in teoretičnimi znanji ter od obsega in globine izobrazbe, ki jo morajo imeti strokovni kadri, so odvisne naloge našega centra ter delež, ki mu pripada pri izobraževanju strokovnega kadra.

Administrativno, priznane kvalifikacije po stopnjah (PK, KV, VK delavec), od katerih je bil do uvedbe novega gospodarskega sistema odvisen med drugim tudi osebni dohodek, niso več v skladu z delitvijo osebnega dohodka po delu in s celotnim družbenim sistemom. Zato ne dajemo več potuhe stari miselnosti, da formalno pridobljena kvalifikacija daje pogoj za zahtevo po večjih osebnih dohodkih in drugih pravicah.

S tem, ko izgublja sistem kvalifikacijskih stopenj svoj splošni pomen, nastopa stopnjevanje strokovne usposobljenosti na določenem delovnem mestu ali poklicu, ki jo moramo reševati v podjetju skladno s tehnološkimi pogoji.

Ker izhajamo pri izobraževalnem procesu iz zahtevnosti delovnih mest oziroma tehnoloških procesov, nam strokovni svet preko kadrovske službe narekuje značaj organizacije izobraževanja odraslih najrazličnejše možnosti, usmerjene na izobraževanje po strokah, poklicih v skupinah pa tudi individualno.

Na podlagi takih zaključkov se delo našega izobraževalnega centra usmerja v tej izobraževalni sezoni v prednotenju učno-izobraževalnega dela oziroma procesa, ki bo dvignil kvaliteto strokovnih kadrov. Želimo namreč, da bi se kvaliteta odražala v ekonomskem uspehu enot, kjer je tisti, ki se izobražuje, zaposlen.

Zavedamo se, da ima proces izobraževanja glede na redno šolanje določene specifičnosti. Te specifičnosti izhajajo predvsem iz dejstva, da moramo upoštevati interes in želje slušateljev, predvsem pa predhodna znanja in izkušnje. Posledica upoštevanja teh mo-

mentov je skrajšani čas izobraževanja in zaključek, da je proces kompleksen.

Analiza dosedanjih izkušenj je pokazala, da je izobraževanje rezultat naporov:

— predavatelja, slušatelja in organizatorjev.

Uspeh pri predavanjih dosežemo torej samo takrat, kadar predavatelj, organizatorji in slušatelji zadostijo določenim zahtevam, kadar točno izvršujejo svoje naloge in če so dani ugodni materialni pogoji.

Izhajajoč iz izobraževalne vsebine, ki mora biti prilagojena tehnološkemu procesu in pogojem dela in je nastala iz potrebe ter interesa proizvajalca-upravljavca, smo zaključili, da zahtevam prakse da odgovor samo tisti, ki jo pozna, to so naši strokovnjaki in vodilni delavci. Le ti sodelujejo od izdelave programa do izvajanja predavanj.

V kompleksu teh vprašanj je naš center kot organizator naletel na veliko razumevanje za sodelovanje naših vodilnih in strokovnih kadrov pri izdelavi programov, testov, anket, učnih načrtov do realizacije v šolah, tečajih in seminarjih.

Prepričani smo, da bodo z upoštevanjem teh nekaj izraženih misli in načel dali ob analizi rezultatov tudi pozitivne pokazatelje tako v:

- dvoletni administrativni šoli
- dvoletnem šolanju plavžarjev (Makedonci)
- tečaju kontrolorjev v OTK
- seminarjih za delovodje in predelavce
- tečaju premikačev
- seminarju za vratarje in čuvaje
- in politični šoli za sindikalne funkcionarje.

Ob zaključku pa še misel predsednika UO DS tov. Rozmana, ki je kot slušatelj ob koncu seminarja zapisal na vprašanje, kaj misli o vsebini seminarja in kvaliteti predavanj, naslednje:

»Seminar za delovodje je bil po kvaliteti in obsegu dobro pripravljen, glede na kratak čas pa uspešen. Taki seminarji so potrebni. Govoriti bi bilo še več o metodah dela z ljudmi, spoznavanju človeka kot osebnosti, ker tu največ grešimo.«

Delovodja tov. Holcinger pa je tole zapisal:

»Ta seminar je drugi, ki sem ga obiskal. Pridobil sem na znanju, zelo sem zadovoljen in se vsem predavateljem in organizatorjem prav lepo zahvaljujem.«

Anton Klinar

NOVI PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH

Do sedaj je bil v veljavi Pravilnik o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet leta 1957. Od takrat dalje je bilo izdelanih precej dopolnitev in sprememb glede delovnih razmerij, pa je bilo treba te dopolnitve uveljaviti tudi v praksi našega podjetja. Spremembe in dopolnitve je zahteval nagli razvoj delovnih odnosov, skladno z napredkom našega družbeno-ekonomskega sistema in delavskega upravljanja gospodarstva.

Osnova za izdelavo novega Pravilnika o delovnih razmerjih je v letu 1961 sprejeti Zakon o delovnih razmerjih. Namen Pravilnika pa je, da smo zakonita določila čim bolj prilagodili razmeram in odnosom v našem podjetju.

Ta Pravilnik je sestavni del Pravil podjetja in tudi izhaja iz določil Pravil. Pravila podjetja določajo organizacijsko obliko in vsebino v podjetju, PDR pa precizira odnose iz delovnega razmerja v tej organizacijski obliki in vsebini.

Pravilnik ima 12 poglavij, in sicer:

I. poglavje vsebuje temeljne določbe v 13 členih. Načelno ureja pravice in dolžnosti delavca in podjetja iz področja delovnega razmerja. Te pravice in dolžnosti veljajo za vse delavce v podjetju. Pravilnik vsebuje načelo o svobodni izbiri zaposlitve, o prostovoljnosti pri sklepanju delovnega razmerja in o načinu prenehanja. Zajamčena je pravica sindikalne organizacije, da zastopa in varuje pravice delavcev v delovnem razmerju. Delavec je vsaka pri nas zaposlena oseba, ne glede na svojstvo, položaj, delo in funkcijo, ki jo opravlja, t. j. odpravlja razliko med umskim in fizičnim delom.

II. poglavje določa pogoje, način in druga opravila v zvezi s sklenitvijo delovnega razmerja. To poglavje ima 5 podpoglavij, in sicer:

1. o splošnih pogojih za sklenitev delovnega razmerja. Spodnja starostna meja je 15 let, a za obrate, kjer nastopa vročina, težji fizični napor, izmensko delo, kremenčev in železov prah, pa je spodnja meja 18 let starosti kot pogoj za sklenitev delovnega razmerja.

2. o načinu sklepanja delovnega razmerja: za določen čas, nedoločen čas, priložnostno in na preizkušnjo. Delovno razmerje se sklene s pisмено pogodbo ali sporazumom. Tu je navedeno, katere listine so potrebne za sklenitev delovnega razmerja v našem podjetju;

3. o postopku pri sprejemu delavcev; predvsem je važen uveljavljani seminar in uvajanje v delo. Sprejem se opravi na osnovi plana potreb in izkazane potrebe obratov. Opravila pred in ob

sprejemu opravi le kadrovska služba v podjetju;

4. V tem poglavju so navedeni organi za sprejem in je določeno, da: upravni odbor sprejema na delovna mesta vodje sektorjev, komisija pri DS na delovna mesta vodje sektorjev, komisija pri DS podjetja na delovna mesta ostalih strokovnih vodij in posebnih strokovnjakov do vključno delovodij. Kot novost so pa komisije za sklenitev in odpoved delovnega razmerja pri obratnih delavskih svetih, ki odločajo o sprejemu in odpovedi vseh ostalih delavcev oz. sodelavcev. Komisije imajo 5 članov in 5 namestnikov. Prav tako je določen postopek pri razpisu na delovna mesta in da UO odloči o razpisu za delovna mesta, ki niso posebej v tem Pravilniku določena, da se mora razpis obvezno opraviti.

5. določa o nastopu dela, delo kadrovskega sektorja v zvezi s tem, uvajalni seminar vsaj 3 dni, razpored na delovno mesto po preizkusni dobi. Nadalje, da dopolnilno delovno razmerje lahko sklene delavec, ki je pri nas sklenil redno delovno razmerje, lahko sklene z drugim podjetjem le s pismenim pristankom Zelezarne Store.

III. poglavje vsebuje določila o gibanju v delovnem razmerju in sicer natančno določila o premeštvah z enega na drugo delovno mesto, kdo o tem odloča in kdo premeštvitev opravi. Prav tako je v tem poglavju določila o napredovanju v delovnem razmerju ter določa, kdo, kdaj in kako lahko delavec napreduje. Važno je določilo, da ima prednost pri napredovanju tisti, ki je strokovno, družbeno-ekonomsko sposobnejši, aktivni družbeni delavec in moralno neoporečen.

IV. poglavje o podeljevanju delovnih priznanj in pohval. Tudi tega poglavja do sedaj nismo imeli v PDR. Člen 70 pa predvideva posebna priznanja za stalni staž v tem podjetju.

V. Poglavje o delovnem času: 48 urni teden, lahko pa 45, ko bo DS smatral za primerno in bo sprejel tak sklep. Nočno delo od 22. do 5. ure, pri nočnem delu se osebni dohodek poveča za 12,5%. Prepovedano je nočno delo ženskam, mladini izpod 18 let starosti. Določa o nadurnem delu.

VI. Poglavje določa o odmorih in dopustih in sicer: dnevni odmor 30 minut v osmih urah, dnevni počitek najmanj 12 ur, tedenski počitek najmanj 32 ur. V poglavju so naštetih državni prazniki, predpisani v zakonskih določilih. Na predlog sindikalne organizacije pa tudi, da žene, zaposlene v tem podjetju, imajo dela prosti plačan mednarodni dan žena. 8. marec. Pri dopustih po delovni dobi je določeno 12, 18, 24 ali 30 delovnih dni

dopusta, kot minimalno število z ozirom na delovni staž. Za mladino v starosti 15—16 let 21 dni, starost 16—17 let 19 dni dopusta, starost 17 do 18 let pa 17 dni dopusta.

Nadalje je govora v tem poglavju o podaljšanem plačanem dopustu, ki pripada: v težjih primerih invalidnosti, TBC, silkoze do 4 dni, žene z dvema ali več otroki izpod 7 let starosti do 2 dni, udeležencev NOB od 1 do 5 dni z ozirom na leto udeležbe. Poznati pa moramo določila, ki pravi, da podjetje ne sme delavca prikrajšati za dopust, ki mu gre in da letni dopust se načeloma ne more prenesti iz enega v drugo koledarsko leto.

V tem poglavju so tudi določila o pravici do izrednega plačanega in neplačanega dopusta do 7 dni v koledarskem letu.

VII. poglavje določa o varstvu žena, mladine in invalidov. Tako poznamo posebno varstvo žena: 105 dni porodniškega dopusta, skrajšan delovni čas 4 ure do starosti otroka 6 oz. 8 mesecev itd. Prav tako posebno varstvo mladine, ki še ni stara 18 let: prepoved nočnega dela, nadurnega dela itd. Posebno varstvo invalidov.

VIII. poglavje govori o delovni disciplini in odgovornosti. To poglavje je razdeljeno v 6 podpoglavij, in sicer:

1. o delovni disciplini na splošno;
2. o disciplinski odgovornosti;
3. o disciplinskih kaznih;
4. o odstranitvi z dela;
5. o disciplinskih organih, ki so: glavni direktor ali vodje sektorjev in obratovodje, disciplinske komisije pri ODS v enotah in disciplinska komisija pri DS podjetja;
6. o disciplinskem postopku sploh.

IX. poglavje govori o materialni odgovornosti in določa, da kdor napravi podjetju škodo namenu ali iz velike malomarnosti, mora škodo povrniti.

X. poglavje o prenehanju delovnega razmerja, in sicer:

1. po sporazumu takoj, tak sporazum lahko sklene glavni direktor;
2. z odpovedjo podjetja: najkrajši odpovedni rok 15 dni, a najdaljši 6 mesecev. Odpoved pa teče od 1. ali 15. v mesecu;
3. po preteku pogodbe;
4. po pravomočnosti odločbe disciplinskega organa;
5. zaradi samovoljne zapustitve dela;
6. po samem zakonu;
7. zaradi likvidacije podjetja.

O odpovedi delavcu, ki ima več kot 15 let delovne dobe v tem podjetju ali več kot 20 let skupne delovne dobe, odloča DS podjetja. V primeru take odpovedi pripada delavcu odpravnina, če nima pravice do upokojitve. Člen 219 pa določa, kdaj se delavcu ne more odpovedati delovno razmerje.

XI. poglavje določa, kako delavec uveljavlja pravice iz delovnega razmerja. Delavec se lahko obrne na vse organe v podjetju, na organe izven podjetja in tudi na redno sodišče, da uveljavi svoje pravice, za katere misli, da so mu kršene. Zoper vsako odločbo je dopusten ugovor in je določen rok za veljavnost ugovora.

XII. poglavje o končnih določbah. Ta Pravilnik se razširi tudi na obrat družbene prehrane in Dom na Svetini.

Na osnovi tega Pravilnika se delovni odnosi urejujejo od 17. januarja 1962 dalje, t. j. od dne, ko ga je sprejel delavski svet podjetja. Sestavni del tega Pravilnika je tudi Pravilnik o prehodu delavcev iz delovnega razmerja v pokoj. Ta Pravilnik bo razmnožen in tiskan v obliki žepnega priročnika ter posredovan vsakemu članu delovnega kolektiva, čim bo to mogoče. Praksa in razvoj bosta pokazala, kaj smo v tem predpisu pozabili, kaj bo treba dopolniti, spremeniti ali črtati tako, da se bo v tem Pravilniku odražalo življenje kolektiva na področju delovnih razmerij.

R. M.

Zbor volivcev - proizvajalcev

Dne 26. januarja 1962 se je v veliki dvorani doma »Svobode« zbralo več kot 300 članov kolektiva. O osnovnih smernicah perspektivnega razvoja celjske komunice je poročal član zbora proizvajalcev, glavni direktor železarne, tovariš Voga. Poudaril je predvsem osnovne pokazatelje kot so družbeni bruto produkt, narodni dohodek, zaposlenost, produktivnost, varnost in pogoji dela, osebni dohodki, investicije, komunalna dejavnost, stanovanjska izgradnja, reorganizacija krajevnih odborov in stanovanjskih skupnosti in drugo. Vsa vprašanja komunice so bila povezana z vprašanji na področju našega kolektiva, upoštevajoč izgradnjo novega dela železarne.

Zaradi omejitve časa so v razpravi obravnavali posamezniki predvsem predlog za zvišanje prometnega davka od 4 na 6%, razširitvi plačevanja proračunskega prispevka, izgradnji stanovanj v Štorah oziroma Celju in drugo. Isti dan ob 17.30 je bil zbor volivcev s področja Štor. Poročal je predsednik Občinskega ljudskega odbora tovariš Rupret. V razpravi je veliko število prebivalcev Štor prikazalo probleme področja s polnim razumevanjem za razvoj komunice kot celote. Sklepi zbora volivcev bodo posredovani Občinskemu ljudskemu odboru s tehtnimi utemeljitvami. Šolo bodo gradili v Štorah, čeravno se bo v bodoče gradnja stanovanj v celoti usmerila v Celje. Sprejet je bil tudi program dela stanovanjske skupnosti in poleg drugih sklepov tudi ta, da bo vsak volivec na področju Štor opravil v letu 1962 pri urejevanju naselja, vodo voda in drugih objektov 20 prostovoljnih ur. Resna razprava in koristni sklepi so ponoven dokaz zrelosti in zavesti članov kolektiva in vseh prebivalcev.

O. V.

VI. metalurške zimske športne igre

V dneh od 21. do 22. januarja 1962 so bile VI. metalurške zimske športne igre na Ravnah na Koroškem. Iger so se udeležila naslednja podjetja: Jesenice, Ravne, Mežica, Idrija, Zenica, Nikšič in Store.

Dne 21. januarja t. l. ob 8.45 je tekmovanje otvoril tov. Gregor Klančnik, predsednik organizacijskega komiteja VI. metalurških zimsko športnih iger.

Po svečani otvoritvi je bil start solo teka na 12 km. Na startu se je zbralo 39 tekmovalcev. Mi smo nastopili z eno ekipo v postavi: Kavka Franc, Dolganoč Mihael in Zupanc Jože. Zmagovalec teka na 12 km je bil odlični tekmovalac Jeseničan Kobentar Jože v času 35 min. 73 sekund, naši tekmovalci so se uvrstili 29. mesto Dolganoč Mihael 48 min. 29 sek.

34. mesto Zupanc Jože 51 min. 27 sek.

35. mesto Kavka Franc 53 min. 40 sek.

Veliko smolo je imel naš tekmovalac Kavka Franc, ki bi dosegel dosti boljši čas, če se mu ne bi zlomila smučka 5 km pred ciljem.

Istega dne popoldne so bili skoki na 50 m skakalnici v Dobji vasi. Na startu za skoke se je zbralo 22 tekmovalcev, med njimi tudi naši: Kovačič Jože, Kovač Franc in Ocvirk Ivan. Prvo mesto je osvojil znani tekmovalac Jeseničan Langus, naši tekmovalci pa so zasedli sledeča mesta:

18. mesto Kovačič Jože 50 m, 24 m, 145,6 točk

21. mesto Ocvirk Ivan 20,5 m, 24,5 m, 112 točk

22. mesto Kovač Franc 19,5 m, 21,5 m, 111 točk.

Naši tekmovalci zaslužijo pohvalo, kajti prvič v njihovi športni karieri so nastopili na tako zahtevni skakalnici in že so priborili naši ekipi dragocene točke.

S to prireditvijo je bil tekmovalni program prvega dne zaključen.

Drugi dan ob 9. uri se je pričelo tekmovanje v štafetnem teku 3 x 8 km. Nastopili smo z eno ekipo z isto postavo, kakor pri solo teku na 12 kilometrov. Pri prvi predaji je Zupanc Jože prispel na cilj zadnji, v drugi predaji je Dolganoč uspel dohiteti tekmovalce iz Nikšiča, nakar je tretji član naše štafete, Kavka Franc to prednost obdržal. Tako nam je uspelo premagati ekipo iz Nikšiča in smo dosegli v tej disciplini predzadnje mesto.

Istočasno, ko je bil štafetni tek, so se alpski smučarji pomerili v veleslalomu pri koči pod Uršljo goro. Na startu se je zbralo 41 tekmovalcev, med njimi tudi znani smučarji, kot n. pr.: Fanedl, Pustoslemšek, Klinar, Kumsič in drugi. Za naše fante je bila progla precej zahtevna, vendar so kljub temu dosegli dobre rezultate. Najboljši čas v tej disciplini je dosegel Fanedl, ki je prevozil progvo v času 85,6 sekunde. Naši so zasedli:

8. mesto Rom Karl 92,9 sekunde

10. mesto Čater Pavel 94,2 sekunde

26. mesto Kragelj Ivan 123,2 sekunde

33. mesto Rozman Franc 152,2 sekunde.

Popoldne ob 15.50 je bilo tekmovanje v slalomu na Ravnah ob Žižnici. Startalo je 36 tekmovalcev, med katerimi je zmagal Pustoslemšek (Rudnik Mežica) pred domačinom Fanedlom v času 2,00 8/10. Naši tekmovalci so zasedli sledeča mesta:

4. mesto Rom Karl 2,05 1/10

16. mesto Čater Pavel 2,20

22. mesto Kragelj Ivan 2,57 8/10

26. mesto Rozman Franc 3,05 1/10

SKUPNI PLASMA

v tekih, štafetnem teku 3 x 8 km, v skokih, veleslalomu in slalomu:

1. Železarna Ravne	3.255,25
2. Železarna Jesenice	3.151,55
3. Rudnik Idrija	3.008,60
4. Rudnik Mežica	2.792,50
5. Železarna Štore	2.099,75
6. Železarna Zenica	1.904,10
7. Železarna Nikšič	1.579,65

Od naših tekmovalcev nismo mogli kaj več pričakovati, saj so se pojavili na startu elitni tekmovalci, ki v jugoslovanskem merilu nekaj predstavljajo. Upoštevajmo še slabe priprave, ki so jih imeli naši tekmovalci, saj že več let ni primerne zime.

Tine Veber



Alpski smučarji po tekmovanju v slalomu. Od leve proti desni: Rom, Čater, Rozman, Kragelj

ODNOS DELOVODJE DO VARNOSTI PRI DELU

Borba za povečanje produktivnosti dela, izreden ter nagel razvoj ima med drugim za posledico zaposlovanje nove delovne sile, ki se v mnogih primerih prvič vključuje v novo delovno in družbeno okolje. Izredno važna naloga je, kako pristopiti k novemu delavcu, saj je od načina, kako ga sprejeti in vpeljati k pravilnemu in varnemu delu, odvisno njegovo nadaljnje oblikovanje zavesti in čuta odgovornosti za naloge, s katerimi se bo vsakodnevno srečeval. Prvi vtisi so najgloblji. Pomanjkljivosti rodijo mnogokrat težke posledice.

Nezgode pri delu so pri nas družbeno vprašanje, ki zahteva globljo skrb in sodelovanje

nas vseh. Izredno pomembna vloga pripada tako pri proizvodnji kakor glede varnosti pri delu v obratih in delavnicah mojstru ali pravilneje izraženo delovodnji. Prav nič ne pretiravamo, če rečemo, da je v največji meri od mojstra odvisno delovno razpoloženje in utrip kolektiva v delavnici. Važno je razumeti potrebo vsakdanjega dne, pri čemur se mora često spoprijeti s težavami.

Še danes prepogosto slišimo, da je v mnogih podjetjih odnos vodilnega kadra do varnosti pri delu in sploh do higiensko tehnične varnostne službe dokaj slab in to celo takrat, ko iščejo vzroke za nizko storilnost dela in s tem v zvezi za nizke osebne dohodke. Pri tem pa ne upoštevajo, da so ravno varnost pri delu, zdravstveno stanje delavcev in boljši delovni pogoji predpogoj za višjo delovno storilnost in osebno zadovoljstvo človeka, ki je najvažnejši člen v verigi proizvodnje in naš največji zaklad.

Ne bi mogli trditi, da je bilo nekoč pri nas glede tega boljše. Danes pa lahko rečemo, da smo v zadnjih letih v glavnem obračunali s takimi pogledi na tehnično varnost pri delu. Vzgojnemu delu vseh družbeno-političnih činiteljev v tovarni gre zasluga za tako pozitivno gledanje.

Pri tem pa hočemo poudariti vidno spremembo pri naših delovodnjih. Danes delovodnji ne zadostuje več, da delavcu preskrbi odgovarjajoče zaščitno sredstvo, temveč tudi zahteva, da ga delavec pri delu uporablja. Nič več ni pripomb, češ toliko let smo delali, pa se ni nikomur nič pripetilo, temveč mojster takoj pouči delavce o pravilnejšem prijemu pri delu. Odpadli so ugovori, češ da tu ni potrebna ograja, ob pazljivosti delavca se ne more ničesar pripetiti, drugi ljudje pa nimajo tam kaj iskati... Pomanjkljive zaščitne naprave sproti obnavljajo brez prigovorov. Redkokdaj za analizo nezgod ni časa. Danes ni več oportunistna vzgoja in disciplina. Res je, da se od delovodij

ŠPORTNE VESTI!

NOGOMETASI so pričeli z rednimi treningi pod vodstvom trenerja tov. Caterja Vilija. Prvi nasprotnik v prvenstvenem tekmovanju jim bo odlično moštvo iz Velenja.

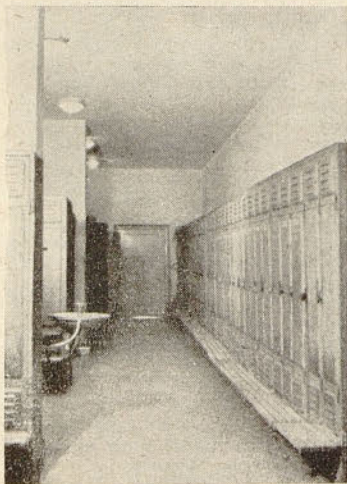
STORSKI ROKOMETASI se resno pripravljajo na start spomladanskega prvenstvenega tekmovanja. Treninge vodi znani rokometiš tov. Jože Cizelj, zaposlen kot strugar v valjarni.

NASI SMUCARJI so se udeležili občinskega in okrajnega smučarskega prvenstva v vseh disciplinah.

PRIPADNIKI SPLOSNE VADBE društva TVD Partizan Kovinar so dne 4. 2. 1962 odšli na izlet na Svetino.

Tine Veber

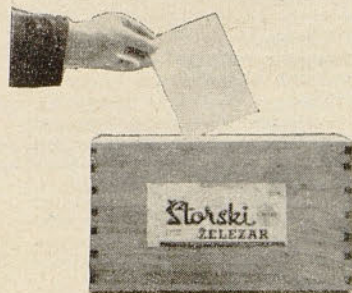
v obratu vse več zahteva, prav pa je vendar, da smo prišli do spoznanja, da mojster, ki nima poslušna za higiensko tehnično varnost, ni mojster. Uspeh pa je tu! Naša



Skrbite, da bodo garderobe vedno tako čiste in lepe. To naj ne bo odvisno samo od čistilk

železarna je bila lani najboljša slovenska železarna glede uspešnega prizadevanja za zmanjšanje nesreč pri delu. Letni procent nezgod na stališču zaposlenih je znašal za leto 1961 le 8,5%; upoštevajoč tudi nezgode z dela in na delo pa 9,2%. Lahko upamo, da smo glede tega tudi prvaki v celotni jugoslovanski črni metalurgiji. Franc Mežek

DOPIŠUJTE!



Po zmagi — nasmejani obrazi

Letos pa zares...

Minilo bo leto dni od ustanovnega občnega zbora rokometne sekcije. Mlada, neizkušena sekcija, ki je imela na svoji poti polno težav, je v kratkotrajni dobi popolnoma upravičila svoj obstoj.

Sekcija je opravila važno nalogo, saj je zaorala ledino v rokometnem življenju v Štorah in okolici. V sekciji pa je le 26 članov, od katerih je aktivnih samo 16.

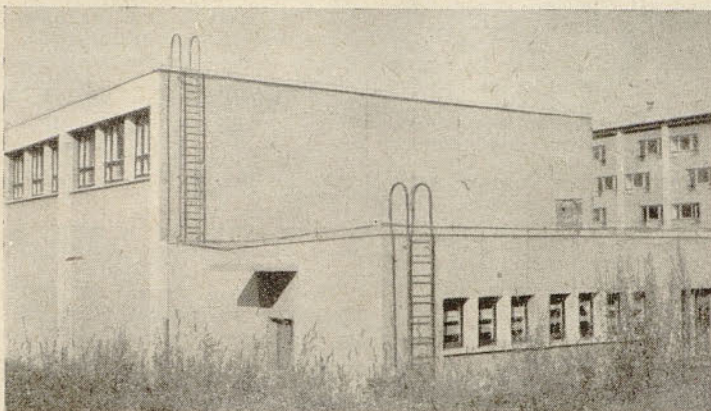
Ekipo je tekmovala v celjski okrajni ligi, kjer je za-

sedla v jesenskem delu tekmovanja 2. mesto. Dve prvenstveni tekmi je izgubila, v petih je zmagala. Dosegli so razliko v golih 167:155 ali povprečno na tekmo 24:19. Odigrali so tudi 12 prijateljskih tekem, od katerih so štiri izgubili, štiri igrali neodločeno in v štirih tekmah zmagali. Uspehi so lepi, če upoštevamo, da niso prav redno trenirali.

Poudariti je treba, da je uvrstitve naših rokometišev v okrajni ligi velik uspeh, posebno še, ker niso imeli lastnega igrišča, ravno tako niso imeli lastne opreme, razen nekaj parov copat, ki pa so jih kmalu raztrgali. Sekcija so spremljale še druge težave, predvsem finančne. Naloteli so tudi na nerazumevanje odgovornih: danes je nedograjeno rokometno igrišče na Lipi, čeprav so ga gradili vse leto 1961.

Največja želja rokometišev je, da bi v začetku letošnjega leta dogradili in asfaltirali rokometno igrišče na Lipi, saj je od tega igrišča odvisen nadaljnji razvoj in bodočnost rokometišev v Štorah.

Anton Kajba



Za notranjo ureditev zelo lepe telovadnice poleg internata metalurške šole je potrebno še nekaj milijonov. Telovadnico zelo pogrešamo.

Knjiga, zame in zate

KNJIGA — ZAME IN ZATE
WRIGHT: CRNA SILA. — V knjigi opisuje ameriški črnski pisatelj Richard Wright Gano, eno novo ustanovljenih držav afriškega kontinenta. Avtor je prepotoval deželo po dolgem in počez, se pogovarjal z vodilnimi politiki in plemenskimi poglavarji Gane, odkrival zanimive oblike sožitja moderne civilizacije in primitivnih običajev, ter skušal dojeti bistvo sodobne črne Afrike, ki je danes v ospredju političnih in družbenih sprememb. Cena: 1200 din.

ZISCHKA: AZIJSKI DIVJI ZAHOD. — Knjiga z nenavadnim naslovom govori o tistih delih Sovjetske zveze in Daljnega vzhoda, ki so sodobnemu svetu skorajda neznan: o zahodni Kitajski, Tibetu, Mongoliji in Sibiriji. Na teh neizmernih področjih se je v zadnjem desetletju odvijal proces gospodarskega razvoja in političnih preokupacij, ki bi ga po svoji silovitosti lahko primerjali z nekdanjim prodiranjem naseljencev čez ameriško celino proti obalam Tihoga oceana. Avtor, nemški publicist Anton Zischka, je eden redkih, ki si je ogledal ta ogromen razvoj. Za sodobno vrednotenje gospodarskega razvoja in političnih silnic je knjiga dragoceno pomagalo, ki pojasnjuje bralcu prenekatere dogodke svetovnega političnega in gospodarskega značaja. Cena: 1200 din.

GORICAR: SOCIOLOGJA. — Naš univerzitetni profesor dr. Goricar je napisal delo, ki sodi na področje družbeno-političnih ved. Gre za opis marksistične splošne teorije o družbi, ki nam bo z dopolnitvami in razlago pomagal razumeti značilnosti našega družbenega in gospodarskega razvoja. Delo je zasnovano kot eno naših temeljnih študijskih knjig pri spoznavanju in odkrivanju dialektičnega razvoja družbe in njenih zakonitosti. Cena: 450 din.

POLAK: ANTENO DELAM SAM. — Praktični priročnik za vse, ki žele izdelati radijsko ali televizijsko anteno sami. Knjižica je opremljena s številnimi slikami, tako da ima bralec tudi nazoren prikaz za delo, ki terja nekaj osnovnega tehničnega znanja in spretnosti. Cena: 150 din.

DRUSKOVIČ: KNJIGOVODSTVO V PROIZVODNJI. — Sodobni proizvodni proces in organizacija dela v velikih industrijskih obratih terjata praktično in uporabno prilagoditev knjigovodstva gospodarsko-obračunskim potrebam. S temi problemi nas seznanja knjiga, ki ni primerna samo za uslužbenca knjigovodstva, temveč za vse, ki v okviru ekonomskih enot sodelujejo kot proizvajalci pri knjigovodski statistiki in poslovanju. Cena: 470 din.

PERUZZI: ARMIRANI BETON. — Knjiga je zanimiva tudi za železarsko industrijo, čeprav obravnava tehnične probleme gradbeništva, ker sodi armirani beton v gradnjah železarskih objektov med važne materiale. Pri rekonstrukcijskih delih in novogradnjah železarn bo tudi ta strokovni priročnik marsikoga zanimal. Cena: 770 din.

VIDMAR: OBLIKOVANJE ELEKTRIČNIH NADZEMNIH PROG. — Razprava je znanstveni prispevek k ekonomskemu razvoju naše dežele, saj obravnava avtor v njej strokovne probleme elektrifikacije našega prometnega omrežja. S tega vidika je knjiga zanimiva tako za tehničnega strokovnjaka, kot za gospodarstvenika in še posebej za našo železarsko industrijo v celoti. Cena: 450 din.

VIDMAR: PREDAVANJA O ZNANSTVENIH OSNOVAH DELOVNE ELEKTROTEHNIKE. — Dr. Milan Vidmar nam v tej knjigi posreduje temeljna načela o znanstvenih osnovah delovne elektrotehnike. Številni problemi, ki jih obravnava avtor, bodo brez dvoma služili novi generaciji znanstvenih delavcev kot dragocen vir in pobuda pri reševanju novih problemov. Knjiga terja strokovno elektrotehniško izobrazbo. Cena: 700 din.

ČESMIGA: RUDARSTVO SLOVENIJE. — Avtor obravnava rudarstvo Slovenije z vidika industrijske proizvodnje in predelave, zato bo knjiga zanimiva tudi za železarske delavce, saj jim bo strokovno razširila obzorje in pokazala prenekatere probleme v enotnejši luči medsebojne odvisnosti. Cena: 1200 din.

Vse knjige je založila Državna založba Slovenije (Ljubljana, Mestni trg 26), le »Rudarstvo Slovenije« je izšlo pri založbi »Nova proizvodnja«.

Nekaj pojasnil k pravilniku HTV

Vsako delo se mora opraviti varno, tako da se varuje življenje in zdravje delavcev pred poškodbami pri delu in drugimi boleznimi v zvezi z delom. Za doseg tega cilja obstajajo tudi zakonski predpisi in ostala določila, ki nam povedo, kako moramo ravnati, da bo naše delo uspešno, pravilno in varno izvršeno.

Ze od leta 1947 imamo »Splošni pravilnik o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih pri delu«, ki ureja pravice in dolžnosti gospodarske organizacije oziroma podjetja na eni strani ter delavca na drugi strani. Ta splošni pravilnik nam pove v glavnem skoraj vse, kar je treba vedeti v obratih in delavnicah, da bo naše delo varno ter izvršeno higienskim pogojem ustrezno. Če bi se držali teh navodil, bi v pogledu preprečevanja nezgod dosegli se večji napredek.

V poznejših letih pa smo dobili še številne druge pravilnike, ki govorijo o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih v raznih panogah dejavnosti oz. za različne stroke. Med drugim nas zanima predvsem pravilnik o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih pri delu v črni metalurgiji, nadalje o ukrepih proti nevarnosti električnega toka v delovnih prostorih in na delovnih mestih, o ukrepih v gradbeništvu, nadalje o ukrepih pri predelovanju in obdelovanju lesa in podobnih materialov ter tehnični predpisi za razvijalce acetena.

Marsikdo se bo vprašal, čemu prihaja po tem se železarna Store s svojimi posebnimi pravilnikom HTV.

V vsaki železarni imamo pri vsakem delovnem postopku specifično drugačne pogoje in različne okolnosti, v katerih se odvijajo delovni procesi. N. pr. vivališče v naši jeklarni je čisto drugačno kakor n. pr. na Jesenicah ali v Nikšiću; način valjanja železa v naši valjarni se opravlja zopet čisto po drugem postopku kakor n. pr. na Jesenicah. In tako bi lahko nastevali s primerjavo skoraj za vsa delovna mesta v obratih. Različni delovni pogoji, različne atmosferske razmere, različna stopnja in način mehanizacije, različna lokacija, različne metode delovnih postopkov pa zahtevajo tudi različne ukrepe v pogledu varnosti in higiene pri delu. Zato niti Združenje jugoslovanskih železarn ni napravilo enotnega pravilnika za vse jugoslovanske jeklarne, valjarne, livarne in druge obrate oz. za vse železarne.

Iz tega razloga smo se lotili sestave lastnega »Pravilnika o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih pri delu« v Železarni Store, ki ga prejme vsakdo, kdor je v delovnem razmerju z Železarno Store. Ta novi interni pravilnik v ničemer ne nasprotuje spredaj navedenim pravilnikom in uredbam, pač pa jih le dopolnjuje in prilagaja našim razmeram.

Pravilnik vsebuje v zgoščenih obliki vsa tista splošna določila o organizaciji HTV službe v naši tovarni ter obča navodila, pravice in dolžnosti, kakor tudi zdravstveno in higiensko varstvo, ki se tiče nas vseh. Ta pravilnik nam v kratkih stavkih, na kolikor mogoče preprosti način pove vsaj glavnejše stvari, ki jih moramo vedeti.

OBVESTILO!

Obveščamo vse aktivne športnike našega kolektiva, da se je pričelo redno delo v vseh sekcijah našega društva. Na prvih treningih in vadbah urah udeležba ni bila zadovoljiva. Izboljšajmo našo disciplino.

TVD Partizan-Kovinar

Specialna tehnična varnost delovišč za posamezne obrate je obdelana v posameznih poglavjih pravilnika.

Drugi pravilnik, ki je tudi objavljen v isti knjižici, je »Pravilnik o požarni varnosti zaščitni v Železarni Store«. Tudi ta pravilnik je za vsakega člana kolektiva Železarne Store izredne važnosti in mora biti kolektiv z njegovo vsebino dobro seznanjen in to ne zgolj zato, ker se glasijo tako zakoniti predpisi, temveč tudi zaradi tega, ker gre v pravem pomenu besede za življenjski interes vsakega delavca samega, kakor tudi za vso našo skupnost. Zato naj poskrbi vsak delavec, da bo poučen o poznavanju in pravilnem rokovanju vseh vrst ročnih gasilskih aparatov, da bo poznal ukrepe preventivne službe in da bo dobro seznanjen o zadrževanju in dolžnosti v primeru pojave kakršnega koli požara v tovarni ali zunaj nje.

Nujno priporočamo vsem delavcem, da dobro prečitajo in obdelajo vse člene obeh pravilnikov, ki so plod skupnega strokovnega dela obratovodstev in praktičnih izkušenj celotnega kolektiva. vsakdo naj dosledno ravnajo po določilih teh pravilnikov, da ne pride v nasprotje. Železarna Store je s tem zadostila zakonu o delovnih razmerjih kakor tudi nalogu, ki je sestavo takega pravilnika naši železarni prepisal. Odslej odpade sleherni sklicevanje na nevednost ali na nepoučenost.

Izrecno pa poudarjamo, da mora neposredni predstojnik poskrbeti, da bodo zlasti novi delavci poleg drugega seznanjeni s tema dvema pravilnikoma.

Franc Mežek



Zasluzeno priznanje!

Obratni delavski svet livarne valjev je na svojem XIX. zasedanju dne 27. januarja 1962, izrekel pohvalo in nagradil tov. Franca Planka. Tov. Plank je v našem podjetju že 15 let in to ves čas žerjavovodja v livarni valjev. Pogoji dela na žerjavih, sploh pa v livarnah, so razmeroma najtežji, saj je pod žerjavi vedno veliko ljudi, ki so stalno izpostavljeni nevarnosti, predvsem pri prenašanju in razlivanju tekočega železa.

Dne 16. 6. 1960 je pri obdelavi litine z magnezijem prišlo do nenadne eksplozije. Kot je to potrebno, so bili tudi tokrat vsi zaposleni primerno oddaljeni, edino tov. Plank je moral z žerjavom dvigniti doze z magnezijem iz ponovce. Pri eksploziji je vrgel nekaj tekočega železa tudi na žerjav in v kabino in se mu je vžgala obleka. Zaradi izredne prisebnosti mu je uspelo odstraniti gorečo obleko in omejiti že itak hude opekline. Kljub temu, da je pretrpel hude bolečine in bil odsoten 48 dni, je danes spet vreden pri opravljanju istega dela, zato zasluži vse priznanje. Obratni delavski svet je izrekel pohvalo in mu dal denarno nagrado v znesku 15.000 din.

O. V.

FILMI V STORAH

3. in 4. marca 1962 predvajamo sovjetski barvni film »Rdeče listje«.

10. in 11. marca predvajamo ameriški barvni film »Ljubezen Marjorie Morningstar«.

17. in 18. marca 1962 predvajamo sovjetski barvni film »Leta veselja«.

24. in 25. marca 1962 predvajamo italijansko-nemški barvni film v vistavision izvedbi »Evropa ponoči«.

V filmu lahko spoznamo življenje ponoči v vseh vlemestih Evrope. Ljudje vseh slojev z različnimi okusi iščejo zabavo, užitek in veselje v večernih klubih. Nastopajo svetovno znani akrobati, pesalke, kralj rock'n rolla (Colin Hicks) in drugi prireditelji zabavnih točk.

31. marca in 1. aprila 1962 predvajamo franc. film »Dvigalo za morišče«.

OBVESTILO

Vsako sredo in četrtek bomo redno predvajali kvalitetne filme, zato se priporočamo za številne obisk filmskih predstav. Stalne kinoobiskovalce obveščamo, da lahko za določene dni, predstave in seje dobijo vstopnice za en mesec naprej pri blagajničarki Mariji Kajba.

Uprava kina

OBVESTILO DOPISNIKOM

Dopisnike našega lista, ki nam pošiljajo že natipkane dopise prosimo, da nam odslej pošiljajo svoje dopise tipkane z dvojnimi presledkom (vsaka druga vrstica). To želimo zato, da lahko pri morebitnih popravkih vnesemo besedilo v vmesni prazni prostor med vrsticami.

V mesecu januarju 1962

Novi člani našega delovnega kolektiva:

1. Vreže Albin, NK delavec, ekspedit
2. Sivka Martin, KV livar, OTK (prišel iz JLA)
3. Barat Vinko, NK delavec ekspedit
4. Hribenič Vilibald, NK delavec, valjarna (prišel iz JLA)
5. Ing. Cernak Feliks, VS inženir strojništva, pripravnik v obdelovalnici valjev (naš študent)
6. Hernalc Anton, NK delavec, ekspedit
7. Dimec Anton, NK delavec, ekspedit
8. Selič Jakob, NK delavec, ekspedit
9. Skoberne Franc, KV livar, livarna sive litine (prišel iz JLA)
10. Selič Srečko, NK delavec, ekspedit
11. Ulaša Anton, KV topilec, praktikant v jeklarni (prišel iz JLA)
12. Bevc Stanislav, NK delavec, ekspedit

Podjetje so zapustili:

1. Kalčić Matija, star 58 let, VK delovodja v kurilnici, v tem podjetju zaposlen preko 14 let, je bil starostno upokojen.
2. Orožen Jožef, PK vozač grede v valjarni, je odšel v JLA.
3. Straže Jožef, SS strojni tehnik, mehanična delavnica, je odšel po lastni želji.
4. Kramer Alojz, SS elektrotehnik, priprava dela, je odšel sporazumno s podjetjem.
5. Mlinarič Damijan, NK delavec v valjarni, je odšel sporazumno s podjetjem.
6. Gregorinčič Večoslav, NK delavec v valjarni, je odšel sporazumno s podjetjem.
7. Martinčič Vinko, KV jedrar v livarni sive litine, odšel sporazumno s podjetjem.
8. Vodišek Jožef, NK delavec v skladišču, odšel sporazumno s podjetjem.
9. Selič Martin, NK delavec v valjarni, odšel sporazumno s podjetjem.

Poročili so se:

1. Skale Franc, valjarna
2. Hrvatič Jože, valjarna
3. Tržan Jože, valjarna
4. Pinter Marta, DUR

5. Krajnc Franc, livarna sive litine
6. Zavskec Stefan, valjarna Cestitamo in iskreno želimo veliko srečnih skupnih let.

V službi je napredoval: Aleksander Skale, razporejen na delovno mesto delovodje kurilnice. Naraščaj v družini so dobili srečni očetje:

1. Murn Franc, kurilnica, Jožico
2. Pungershek Mirko, livarna sive litine, Mileno
3. Sulc Franc, livarna sive litine, Hermana
4. Trafela Franc iz valjarne in Trafela Marija iz laboratorija, Zorana
5. Solinc Milan iz valjarne in Solinc Marija iz šamotarne, Tatjana
6. Mulej Jernej iz šamotarne in Mulej Ivanka iz komunale, Jožico
7. Vrhovšek Ivan, livarna sive litine, Romana
8. Kramperšek Ivan, iz livarne sive litine, Ivana
9. Lipovšek Jože, livarna sive litine, Tatjana
10. Arzenšek Alojz, livarna sive litine, Mileno
11. Mastnak Martin, šamotarna, hčerko
12. Mirt Franc jeklarna
13. Mihevc Franc, jeklarna
14. Arlič Martin, elektroplavž
15. Krajnc Vinko, valjarna
16. Starkl Anton, valjarna, hčerko

Cestitamo!

Disciplinske nerednosti:
V mesecu januarju je glavni direktor izrekel: 9 opominov, 7 ukorov, 8 strogih javnih ukorov, na 2% oseb. dohodkov za 1 mesec 1, 3% oseb. dohodkov za 1 mesec 4, na 5% oseb. dohodkov za 1 mesec 5.

Po disciplinski komisiji pri DS je bilo izrečenih: 4 strogi javni ukori in 1 na 10% oseb. dohodkov za dobo 3 mesecev.

Kaznovani so bili zaradi storjenih disciplinskih prekrškov: neopravičeni izostanki 15 primerov, nevestno opravljanje dela 6, prekrški HTV 1, odnos do vodij dela 2, odklonitev opravljanja delovne dolžnosti 1, prihod na delo v vinjenem stanju 5, surovi in netovariški odnosi do sodelavcev 3, razpečevanje alkoholne pijače v

podjetju 1, nemoralno obnašanje na območju podjetja 2.

Zaradi vinjenosti pri prihodu na delo so bili odstranjeni: Frajtag Ciril, Oprešnik Milan in Zapushek Hinko iz valjarne, Veber Anton iz sive livarne in Anderluh Jože iz šamotarne.

Izostanki v mesecu decembru:
Zaradi boleznij je bilo izgubljenih 3792 delovnih dni, zaradi rednih letnih dopustov 2555, zaradi izredno plačnega dopusta 189, zaradi neplačanih izostankov 85, zaradi neopravičenih izostankov 22 in zaradi ostalih izostankov 430, torej skupaj 7073 delovnih dni.

Poročilo HTV o nezgodah v mesecu januarju:

Z novim letom 1962 smo v splošnem dobro začeli delati v pogledu varnosti pri delu in čuvanja pred nezgodami. V januarju beležimo 10 nezgod pri delu ter 2 nezgodi na poti na delo in eno na poti z dela domov. Težjega primera ni bilo.

V seznam nesrečencev pri delu so se uvrstili: iz jeklarne — Antlejš Alojz in Vrečko Anton, iz valjarne — Kožuh Albin, Vrhovšek Franc in Zupanc Viktor, in livarne sive litine — Trafela Ivan, Plank Jože in Hrstnik Peter, iz obdelovalnice valjev — Rajh Alojz, iz mehanične delavnice — Grajžl Ivan.

Ponesrečena na poti na delo sta: Tildinger Jakob s prometa in Zupanc Ferdinand iz komunalnega oddelka.

Na poti z dela domov se je ponesrečil Koletnik Mirko z aglomeracije.

Po daljšem presledku opazimo v tem mesecu štiri nezgode na obeh in sicer: 2 v jeklarni in 2 v valjarni. Kot vzrok se navajajo premala tesnitev očal, pomanjkljivost odsesalnih naprav pri stroju, neprimerni položaj delavca pri delu in naglica. Dosledno uporabljanje odgovarjajočih očal bi po vsej verjetnosti preprečilo omenjene nezgode.

V ostalih primerih je iskati vzroka v nesmotrnem načinu dela, deloma pa je nerodnost ter premala pozornost pri delu.

Nezgode na poti pa so posledice padcev na zamrznjenih in ledenih komunikacijah.