

// 263360

HELIOS
KARBON

COLO

**COLOKJEVE
INFORMACIJE**

posebna izdaja maj 1974

leto 3

COLORJEVE INFORMACIJE, posebna (28.) izdaja, leto III, maj 1974. Izdaja jih organizacija združenega dela Color Medvode vsak mesec v nakladi 650 izvodov. Glasilo ureja uredniški odbor: dipl. prav. Mirko Korinšek (odgovorni urednik), Franci Rozman (glavni urednik), ing. arh. Janina Ferjančič, ing. Rihard Pevec, Anica Keber in Alojz Izlakar. Fotografije: Franci Rozman. Oprema: Pavle Učakar. Tisk: Partizanska knjiga, Ljubljana.

VII. MAJSKO SREČANJE PROIZVAJALCEV BARV IN LAKOV JUGOSLAVIJE

od 24. do 26. maja 1974 SAMOBOR

Organizacijo letošnjega, že 7. majskega srečanja proizvajalcev barv in lakov Jugoslavije so imeli v rokah tovariši iz Kemijske industrije "KARBON" Zagreb. Priprave na igre so se pričele že dovolj zgodaj, saj sicer ne bi šlo vse "po maslu". Organizator je priredil igre izven mestnega živžava - mesta Zagreba, kjer so športna igrišča. Odločili so se za Samobor, ki je zibelka športa v njihovi republiki. Iz leta v leto se širi število nastopajočih, vse več je tekmovalnih disciplin, to pa zahteva boljše organizacijo in veliko denarja. Treba je priznati, da je Karbon vložil v organizacijo vse razpoložljive moči z Zlatkom Bilićem na čelu, in da je organizacija bila deležna samih pohval. Mesto Samobor je tri dni živelo v znamenju naših iger in občani so pokazali kar precejšnje zanimanje za nastope.

Začelo se je 24. maja ob 8. uri s svečano otvoritvijo. Že tradicionalna povorka z domačo godbo na pihala se je ustavila na Tomislavovem trgu v središču Samobora. Na slavnostni tribuni so bili zbrani najvišji predstavniki družbenopolitičnih organizacij občine Samobor ter predstavniki nastopajočih ekip. Uvodoma je govoril Zlatko Bilić, predsednik organizacijskega odbora, zvrstili so se predstavniki ekip, igre pa je otvoril direktor Karbona. Posebno viharo je bilo pozdravljeno pozdravno pismo predsedniku Titu. Sledil je ljubek nastop domače folklorne skupine z venčkom ljudskih plesov Samobora in okolice.

Že prvi dan so se pričela tekmovanja v nogometu, namiznem tenisu, streljanju in šahu. Gasilci so imeli nastop v soboto, prav tako kegljači, ki so nastopili na novem kegljišču v Čateških toplicah. Pretežni del Colorjeve ekipe je stanoval v novem hotelu Šmidhen, ki je odprl vrata športnikom, čeprav še ni uradno odprt, le nogometaši so stanovali v hotelu Lavica. Počutje je bilo v glavnem v redu, tekmovalni uspeh prav tako, le nogometaši so imeli dva poškodovana igralca, ki sta morala iskati pomoč v bolnišnici. Tekmovali so zares člani naše delovne organizacije in se ne da primerjati s "profesionalci" v posameznih panogah, ki so nastopali za ostale ekipe. Vreme tekmovalcem ni bilo preveč naklonjeno, saj je prva dva dneva deževalo, le zadnji dan je bil dončen in topel.

Škoda, da so bila prizorišča tekmovanj tako ločena, saj tekmovalci niso imeli možnosti spremljati tovarišev in je navijanje praktično odpadlo. Izjema so bili le kegljači, ki so napravili pravo tekmovalno vzdušje. Vsi pa vemo, kaj pomeni bodrilna beseda v odločilnih trenutkih!

V soboto zvečer je bil na sporedu tovariški večer z udeležbo vseh nastopajočih in številnih gostov v hotelu Lavica. Udeležil se ga je tudi naš generalni direktor Miloš Gabrijel, ki je čez dan sledil nastopu keg-

ljačev. V zares svečanem ambientu so se rojevala nova poznanstva, obujali spomini na prejšnja srečanja, saj je precej delavcev, ki se majskih srečanj redno udeležijo.

Ob prijetni glasbi so se pari veselo zavrteli, za trenutek so popustili "živci", sprostitev je bila zares dobrodošla. Ob takih srečanjih spoznaš, da smo vsi nastopajoči kot velika družina ter da nas naporni športni boji vse bolj zbližujejo. Prav to daje majskim srečanjem tisto vsebino in lep, in prijeten je občutek, da smo prav Colorjevci pobudniki teh srečanj.

V nedeljo je bila na Tomislavovem trgu zadnja disciplina iger - vlečnje vrvi. Naši tekmovalci so, žal, že bili na koncu svojih moči in so tako ostali na zadnjem mestu. Toda kdor je videl ekipo Chromosa, ki je resno trenirala precej časa, te postavne okoli 120 kg težke fante, potem smo bili "pretenki" za kakšno boljše mesto. Sledil je slovesen zaključek iger s podelitvijo pokalov. Podeljene so bile tudi nagrade učenecem osnovnih šol za likovne dosežke na temo majskih iger, katere so razstavljali v Kulturnem centru v času iger.

Igre so končane, spomini ostanejo. Stiski rok, težko slovo, toda zaklicali smo si: NASVIDENJE V BEOGRADU 1975!

S A M O B O R

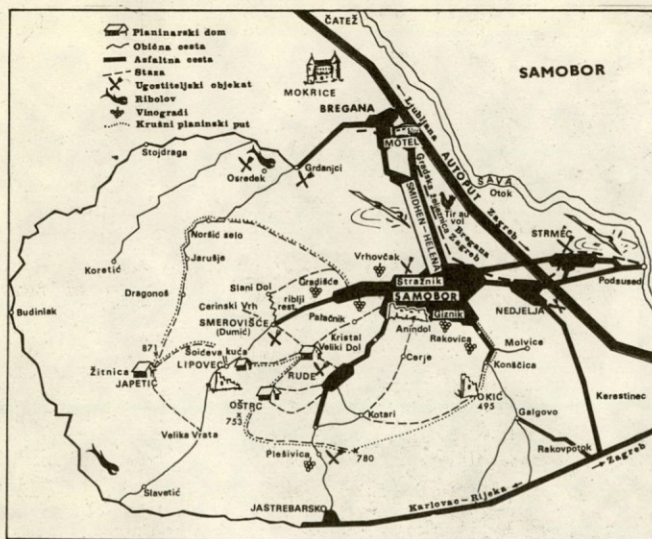
Na vzhodnih obronkih Samoborske gore, na izhodu romantične doline reke Gradne - samo 20 km od Zagreba - leži srednjeveško mesto Samobor ter privlačna okolica od Okić grada do Žumberka.

Samobor je slikovito srednjeveško mesto z lepimi stariimi zgradbami, ruševinami Starega mesta iz XIII. stoletja, z zgodovinskimi spomeniki, kopališči, parki, sprehajalnimi potmi ter številnimi gostinskimi objekti.

Samobor je naselje z ostanki kamene in železne dobe ter je že leta 1242 imelo samostojno občino. Mesto je menjalo številne gospodarje - od Celjskih grofov, Frankopanov, Auerspergov itd. Svoj čas je bilo središče Ilirizma. V mestnem muzeju je obiskovalcem na voljo ogled številnih predmetov iz bogate preteklosti mesta vse do današnjih dni.

Samoboru so posvetili svoja dela številni književniki, pesniki, slikarji in glasbeniki. Tu je tudi zibelka večine športov v republiki Hrvaški.

Številni izletniki imajo na voljo Šmidhenovo kopališče, kjer se v poletnih mesecih dnevno zbere okoli 10 tisoč kopalcev, v reki Bregani je dovolj rib za športni ribolov, zelo slikovita okolica je kot nalašča za sprehode, krajše izlete, piknike, na svoj račun pa pridejo tudi planinci s turo na Samoborsko goro. Ker Samobor ni predalet za naše razmere, objavljamo tudi karto, saj bo marsikdo na poti v Zagreb ali ob vrnitvi za trenutek oddiha rad zavil v prijetno mestece Samobor ali celo po slikoviti dolini do Žumberka, kjer je poznana ribogojnica in seveda ob njej ribja restavracija, kjer vas postrežejo s postrvmi in dobrim vinom.



REZULTATI:

NOGOMET (tekmovalje se je odvijalo na mladinskem stadionu v Bregani in na igrišču v Podsusedu)

I. kolo:

Karbon : Duga = 0:1

Helios : Chromos = 1:10

II. kolo:

Color : Chromos = 0:3

Duga : Helios = 7:0

III. kolo:

Karbon : Color = 1:0

Chromos : Duga = 1:0

IV. kolo:

Color : Duga = 0:2

Karbon : Helios = 3:1

V. kolo:

Helios : Color = 1:0

Chromos : Karbon = 6:1

Končna tablica:

1. Chromos Zagreb	4	4	0	0	20:2	8
2. Duga Beograd	4	3	0	1	10:1	6
3. Karbon Zagreb	4	2	0	2	5:8	4
4. Helios Domžale	4	1	0	3	3:20	2
5. Color Medvode	4	0	0	4	0:7	0

STRELJANJE

I. ekipna uvrstitev:

1. Chromos Zagreb	1561 krogov
2. Karbon Zagreb	1432 krogov
3. Color Medvode	1391 krogov
4. Duga Beograd	1358 krogov
5. Helios Domžale	1274 krogov

II. vrstni red posameznikov:

1. Svetličić Biserka	165 + 171 = 336 krogov
2. Balagović Josip	152 + 163 = 315 krogov
3. Sekušak Zlata	148 + 164 = 312 krogov
4. Ruk Josip	151 + 160 = 311 krogov
5. HRIBERNIK MARJAN	151 + 154 = 306 krogov
6. Kuhar Stjepan	148 + 157 = 305 krogov
7. Matić Aleksa	141 + 153 = 294 krogov
8. Joksimović Zvonimir	150 + 143 = 293 krogov
9. Jukić Branko	144 + 147 = 291 krogov
10. Meze Ljudevit	145 + 146 = 289 krogov
13. KRISTAN MARJAN	142 + 142 = 284 krogov
14. KRELJ STANE	135 + 145 = 280 krogov
18. BURGAR IVAN	143 + 127 = 270 krogov
22. SCHWICKART HERBERT	124 + 127 = 251 krogov



Nаша ekipa v slavnostni povorki koraka na otvoritev



postrojili smo se na Tomislavovem trgu ...



vodja naše ekipe Stane Vilar je zaželel veliko športnih uspehov vsem nastopajočim ...



direktor KARBONA otvarja majsko srečanje ...



moška kegljaška vrsta je nastopala v Cateških toplinah ...



in ženska vrsta tudi ...

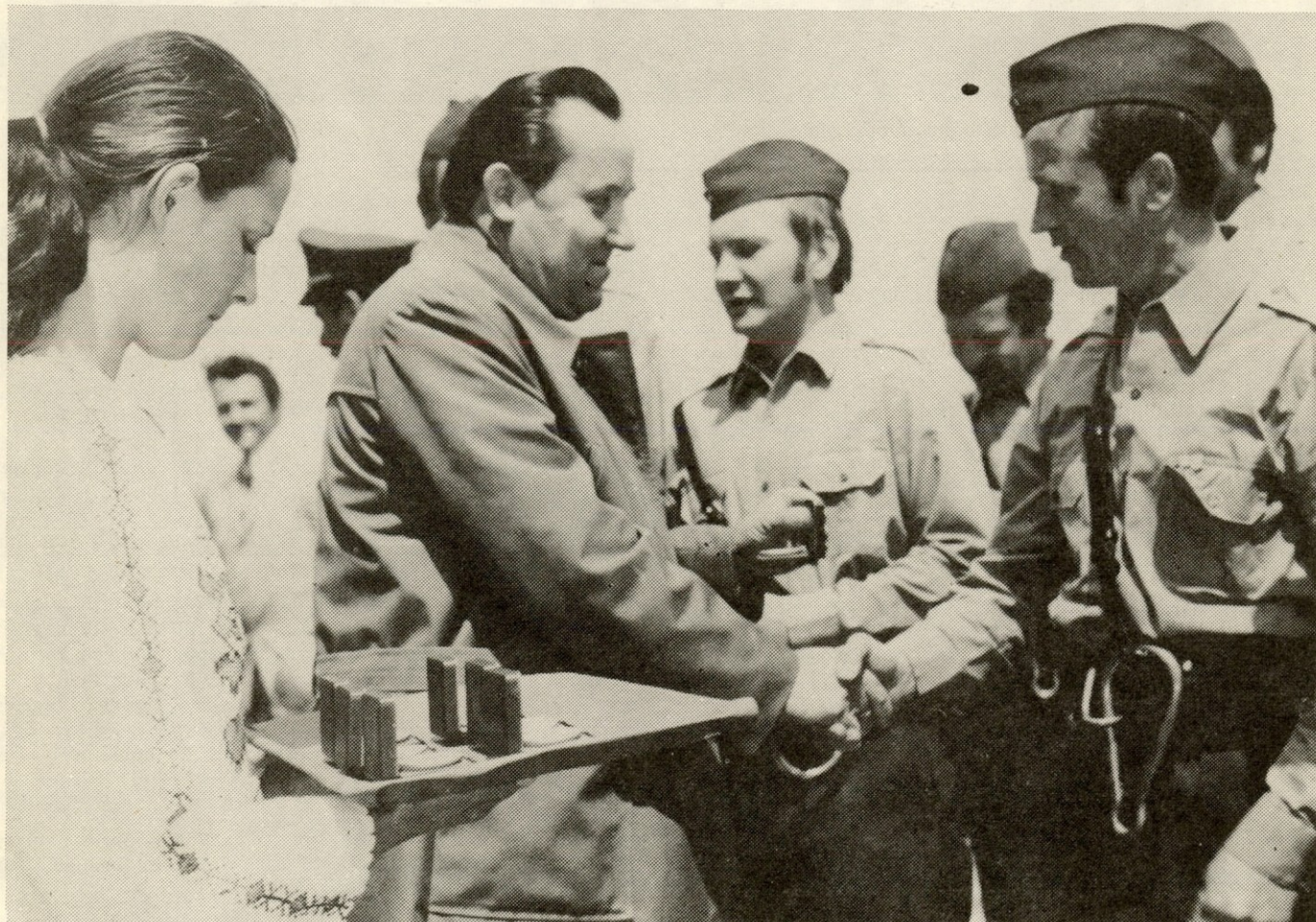
čas med nastopi je bilo treba izkoristiti za sprostitve ...





pa še skupinski posnetek za spomin ...

gasilec Pavle Jerina prejema zlato odličje za osvoje-
no prvo mesto ...





Marjanca Štajer plaketo za dober uspeh kegljaške vrste

GASILSKO TEKMOVANJE

Na programu je bila rešitev testov znanja ter mokra vaja. Vrstni red:

1. Color Medvode
2. Chromos Zagreb
3. Helios Domžale
4. Duga Beograd
5. Karbon Zagreb
6. Chromos Samobor (izven konkurence)

KEGLJANJE

Moški - 6 x 100 lučajev

I. ekipno:

- | | | |
|-------------------|------|-----------------|
| 1. Duga Beograd | 2347 | podrtih kegljev |
| 2. Color Medvode | 2306 | podrtih kegljev |
| 3. Helios Domžale | 2275 | podrtih kegljev |
| 4. Karbon Zagreb | 2258 | podrtih kegljev |
| 5. Chromos Zagreb | 2251 | podrtih kegljev |

II. posamezno:

- | | | |
|--------------------------|-----|-----------------|
| 1. Muslim Ivan (Duga) | 412 | podrtih kegljev |
| 2. Pejić Aca (Duga) | 407 | podrtih kegljev |
| 3. Horvat Franc (Helios) | 403 | podrtih kegljev |

Moški - borbeno:

ekipno:

- | | | |
|-------------------|-----|-----------------|
| 1. Duga Beograd | 398 | podrtih kegljev |
| 2. Color Medvode | 394 | podrtih kegljev |
| 3. Helios Domžale | 378 | podrtih kegljev |
| 4. Karbon Zagreb | 377 | podrtih kegljev |
| 5. Chromos Zagreb | 351 | podrtih kegljev |

Moški - skupni plasma v tekmovanjih 6 x 100 lučajev in borbeno

- | | | |
|-------------------|------|-----------------|
| 1. Duga Beograd | 2745 | podrtih kegljev |
| 2. Color Medvode | 2700 | podrtih kegljev |
| 3. Helios Domžale | 2653 | podrtih kegljev |
| 4. Karbon Zagreb | 2635 | podrtih kegljev |
| 5. Chromos Zagreb | 2502 | podrtih kegljev |

Ženske - 6 x 100 lučajev (izven konkurence)

ekipno:

- | | | |
|-------------------|------|-----------------|
| 1. Helios Domžale | 1759 | podrtih kegljev |
| 2. Color Medvode | 1732 | podrtih kegljev |



Vojko Duboković pokal za uspešen nastop kegljačev ...

posamezno:

1. Valenčak Beba	331 podrtih kegljev
2. Hribar Silva	325 podrtih kegljev
3. Štajer Marjana	318 podrtih kegljev
4. Jeretina Ljuba	313 podrtih kegljev
5. Cerak Majda	305 podrtih kegljev
6. Pervinšek Marija	292 podrtih kegljev
7. Berčič Dana	285 podrtih kegljev
8. Pirc Ivanka	274 podrtih kegljev
9. Belak Janja	250 podrtih kegljev
10. Resman Heda	249 podrtih kegljev
11. Ribič Darinka	236 podrtih kegljev

ŠAH

ekipno:

1. Chromos Zagreb	42,5 točk
2. Helios Domžale	27 točk
3. Duga Beograd	25 točk
4. Karbon Zagreb	13,5 točk
5. Color Medvode	10,5 točk
6. Chromos Umag (izven konkurence)	12 točk

osvojene točke posameznikov v ekipi Color:

1. Potočnik	0 : 5
2. Jeras	1 : 4
3. Jerina P.	0 : 1
4. Jerina T.	1 : 0
5. Zidar	1 : 4
6. Duboković	2 : 3
7. Škof	2,5 : 2,5
8. Resman	1,5 : 3,5
9. Savović	1,5 : 3,5

NAMIZNI TENIS

Po končanem tekmovanju so se tri ekipe: Duga, Karbon in Chromos znašle na prvem mestu z enakim številom točk ter je o vrstnem redu odločala "majstorica".

Končni vrstni red:

1. Duga Beograd	4	3	1	19:10	6 točk
2. Karbon Zagreb	4	3	1	18: 8	6 točk
3. Chromos Zagreb	4	3	1	18:12	6 točk
4. Helios Domžale	4	1	3	10:15	2 točki
5. Color Medvode	4	0	4	0:20	0 točk



Avgust Sešek pokal za najboljšo gasilsko desetino ...

IZ DELA REPUBLIŠKE SKUPŠČINE

ROKOMET - ženske

Poleg kegljanja se je prireditelj odločil prirediti rokometno tekmo ženskih ekip Chromosa Zagreb in Karbona Zagreb. V lepem srečanju pred številnimi gledalci je zmagal Chromos s 17:6.

VLEČENJE VRVI

Med fakultativnimi disciplinami je bila na vrsti kot zadnja "tekmovalna" disciplina vlečenje vrvi. Naši tekmovalci se niso posebej pripravljali ter so zasedli četrto mesto.

Rezultati:

predtekmovanje:

Duga : Chromos - zmagovalec Chromos
Karbon : Color - zmagovalec Karbon

za 3. mesto: Duga : Color - zmagovalec Duga

za 1. mesto: Karbon : Chromos - zmagovalec Chromos

Že v prejšnji številki našega časopisa smo vas obvestili, da vas bomo poslej redno obveščali o vseh tistih zakonih, ki so zanimivi in urejajo naše življenje bodisi v tovarni na delovnih mestih, bodisi zunaj tovarne v prostem času. Tako smo v prejšnji številki obdelali Zakon o javnem redu, Zakon o cestnem prometu ter Zakon o gozdovih.

Danes pa bomo obdelali en sam predpis in sicer si bomo ogledali medsebojna razmerja delavcev v združenem delu, pri čemer bomo obravnavali tako zvezni predpis, ki je izšel že leta 1973, kot republiški zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci. Ta zakon pa je izšel 10. maja 1974. Pravice in obveznosti iz združenega dela bomo obravnavali istočasno v obeh predpisih zato, ker se le-ta dopolnjujeta in le oba predpisa skupaj tvorita celotno vsebino delovnih razmerij.

Mimogrede naj še omenim, da omenjena zakona predstavljata le začasno ureditev delovnih razmerij in je njuna veljavnost že v naprej obsojena na zelo kratko dobo. Strokovnjaki zvezne administracije in pravnih fakultet vse države namreč že nekaj let pripravljajo delovni kodeks (to bo naziv zakonskega predpisa), ki bo urejeval celotno problematiko s področja dela, torej bo z razliko od sedanjih zakonov vseboval vsa določila Zakona o varstvu pri delu, Zakona o zdravstvenem, invalidskem in pokojninskem zavarovanju, vseboval pa bo celo vrsto ostalih predpisov, ki imajo kakršnokoli zvezo z delom.

UVOD

Pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij urejajo po republiškem zakonu delavci neposredno in enakopravno s tem, da sprejmejo samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu. Edini pogoj pri tem je, da ta samoupravni sporazum ni v nasprotju bodisi z zveznim, bodisi z republiškim zakonom.

V samoupravnem sporazumu, ki bo poslej nadomeščal dolgo poznani pravilnik o delovnih razmerjih, bodo vnešena vsa določila od vstopa delavca na delo preko posebnih pravic in dolžnosti pa do prenehanja dela v delovni organizaciji. Niti ustava niti zakon ne določata, ali naj bo samoupravni sporazum samo okvirni in naj določa le okvirne pravice in dolžnosti, pri čemer pa naj se konkretne določbe še vedno obravnavajo v pravilniku o medsebojnih delovnih razmerjih. Kot je namreč znano, se sprejme samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev na zboru delovnih ljudi in sicer je predpisano, da predlog sporazuma pripravi delavski svet in ga da v javno razpravo, na zboru delavcev pa mora za veljavnost samoupravnega sporazuma glasovati vsaj 2/3 delavcev. Zakon določa 15. avgust kot zadnji dan za sprejetje tega samoupravnega sporazuma.

Iz prakse pa vemo, da predstavlja delovna zakonodaja eno najbolj občutljivih tem in da bo zelo težko doseči soglasje med vsemi delavci o posameznih določilih z delovnih razmerij. Zato bi bilo verjetno smotrnejše, posebno še, če upoštevamo spremenljivost teh aktov, da bi bil samoupravni sporazum okvirnega značaja, med njegovimi določbami pa bi bilo tudi pooblastilo, da bi konkretno problematiko lahko s svojim aktom uredil delavski svet.

POGOJI ZA PRIDOBITEV LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

Kot v prejšnjem zakonu, poznamo tudi poslej splošne in posebne pogoje. Splošni pogoji so starost najmanj 15 let (pri nas 18) in izpolnjevanje splošnih zdravstvenih pogojev, kar dokazuje posameznik, ki želi postati delavec v združenem delu z zdravniškim spričevalom. V zakonu ni nikakršne omejitve, kdo naj nosi stroške za povrnitev izdaje zdravniškega spričevala. Kot je znano, si je doslej vsakdo moral na svoje stroške pridobiti zdravniško spričevalo, razen tistih, ki so bili socialno ogroženi.

Posebni pogoji za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu pa morajo biti jasno razvidni iz vsake objave za posamezno delovno mesto, pred tem pa že v sistematizaciji delovnih mest. Med posebne pogoje so-

dijo npr. strokovna izobrazba, potrebna praksa, morada posebni zdravstveni pogoji, starost, včasih tudi spol glede na biološko vlogo žene, moralno politične kvalitete, kadar gre za vodilna ali vodstvena delovna mesta, in še in še, kar pa je prepuščeno delovni organizaciji. Če so izpolnjeni tako splošni kot posebni pogoji, lahko kandidat pridobi lastnost delavca v združenem delu.

POSTOPEK ZA PRIDOBITEV LASTNOSTI DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU

Tako zvezni kot republiški zakon obravnavata 2 postopka za zasedanje prostih delovnih mest, in sicer navadno objavo prostih delovnih mest in pa razpis. Če povemo, najenostavneje velja objava za vsa delovna mesta razen za tista, kjer imajo delavci (po določbah zakona) posebne pravice in dolžnosti, to so delovna mesta generalnega direktorja in direktorjev sektorjev. Razlika med obema postopkoma je bila prej v tem, da delavci, ki so kandidirali na objavljena delovna mesta, niso imeli zagotovljenega sodnega varstva, če je šlo za napačno izbiro ali za napačno opravljen postopek, po novem zakonu pa je garantirano sodno varstvo pravic tako delavcem, ki se potegujejo na razglašeno, kot delavcem, ki se potegujejo na razpisano delovno mesto.

Bistvena novost v novem zakonu o delovnih razmerjih je pri vodilnih delavcih. Določa namreč, da se za vodilna delovna mesta poleg splošnih in posebnih pogojev določajo tudi naloge, ki jih mora vodilni delavec v svojem 4-letnem mandatnem obdobju izvršiti. Vsako leto, najkasneje ob zaključnem računu pa je delavski svet dolžan razpravljati o tem, koliko je posamezni vodilni delavec vse svoje naprej napisane naloge za koledarsko leto res izvršil. V kolikor delavec teh nalog brez posebnega opravičila ne izvrši, mu delavski svet ne glede na to, da še ni potekla mandatna doba, za katero je bil izbran, lahko izreče nezaupnico. Takemu delavcu sicer ne preneha delo v delovni organizaciji, pač pa mora biti premeščen na nižje delovno mesto, v okviru strokovnosti, ki jo ima.

Spremenjen je tudi postopek za imenovanje generalnega direktorja. Doslej je generalnega direktorja enostavno imenoval delavski svet za določeno mandatno obdobje. Po novem zakonu pa ga imenuje delavski svet na predlog razpisne komisije. Razpisna komisija pa se sestoji iz 3 do 6 ali 9 članov in sicer je 1/3 izbranih neposredno iz delovne organizacije, 1/3 članov iz družbeno političnih organizacij, zadnja tretjina pa je sestavljena iz članov, ki jo imenuje občinska skupščina Ljubljana-Šiška. Sam postopek in način pa še ni sprejet. Obravnaval ga bo zvezni zakon o organizacijah združenega dela.

ZDRUŽEVANJE DELA ZA DOLOČEN ČAS

Zvezni in republiški zakon v tem poglavju ne spreminjata prej veljavne zakonodaje. Delovno razmerje za določen čas se lahko sklene:

- če traja izvršitev kakšnega dela po svoji naravi samo določen čas,
- če se začasno poveča obseg dela (povečano nakladanje, razkladanje blaga, posebno povečanje povpraševanja po posameznih količinskih proizvodih, nujna naročila izdelave elaboratov, priprava zaključnega

računa, ipd.) in

- če je treba nadomestiti na delu delavca, ki je začasno odsoten bodisi zaradi bolezni, porodniškega dopusta, študijskega dopusta.

POSKUSNO DELO

Pri poskusnem delu je uvedenih precej novosti. Kot se še spomnimo, smo poprej uvažali poskusno delo na vseh delovnih mestih in sicer na tak način, da je bilo poskusno delo sicer redno delo, ki je trajalo določen čas in sicer od enega do treh mesecev. Po novem se sme časovno omejiti poskusno delo le v izjemnih primerih. Po novem se sme časovno omejiti poskusno delo le v izjemnih primerih. Zakon nalaga delovnim organizacijam dolžnost, da skušajo ugotoviti kandidatove sposobnosti za delo še pred sprejemom na delo bodisi z avdicijami, neposrednimi pogovori in zahtevami po izvršitvi določenih nalog. Zakon namreč smatra, da poskusno delo kot je bilo v veljavi doslej, ni bilo najbolj primerno in se v praksi ni obneslo.

RAZPOREDITEV NA DELO

Po zveznem zakonu ima delavec pravico delati na tistem delovnem mestu, za katerega je bil izbran ob nastopu dela. Ta izbor naj bi seveda bil takšen, da bi v celoti ustrezal strokovnim in drugim sposobnostim delavca. S tega določila bi pravzaprav lahko sklepali, da delavec ne more biti premeščen na drugo delovno mesto, razen če to sam želi in to svojo željo dokumentira s prijavo na razpis prostega drugega delovnega mesta. Tem dilemam, o katerih je bilo govora celo lansko leto pa je napravil sindikat republiški zakon o delovnih razmerjih, ki je ugotavljal stalen ekonomski in tehnološki razvoj delovnih organizacij, kar daje možnost za napredovanje delavcev, predvsem pa tak razvoj zahteva njihovo mobilnost. Delovna mesta so namreč v neprestanem nastajanju, spreminjanju in ukinjanju. To pa so zadostni razlogi, da delovni organizaciji kot celoti še vedno ostane pravica do tkzv. premeščanja delavcev. Seveda pa je treba možnosti za premeščanje določiti v samoupravnem sporazumu o delovnih razmerjih. Normalna in stalna premestitev je mogoča samo v slučaju, če novo delovno mesto, na katerega naj bi bil delavec premeščen, vsebuje glede strokovne izobrazbe in zahtevanih let prakse tiste pogoje, kot prejšnje delovno mesto. Žal pa moramo tu ugotoviti, da ni nikakršnih prepovedi, da ni nikakršnih zagotovil, da bi na takem mestu osebni dohodki ostali isti ali bili celo večji. V primeru premeščanja proti delavčevi volji, morata biti, kot je že rečeno, zagotovljena le 2 pogoja: ista strokovnost ter približno enake delovne izkušnje.

Še vedno pa ostajajo vse možne premestitve tudi na nižja delovna mesta v slučaju višje sile, v neposredni vojni nevarnosti in podobnih nepredvidenih dogodkih. Seveda pa v takem primeru obdrži delavec pravico do osebnega dohodka, ki ga je imel na prejšnjem delovnem mestu, če je ta osebni dohodek zanj ugodnejši.

PRIPRAVNIKI

V 20. členu zveznega zakona je dosti govora o izobra-

ževanju na sploh in v tem členu se poudarja pomembnost in nužnost izobraževanja vseh vrst, bodisi s šolanjem delavcev na vseh strokovnih šolah, kot tudi izobraževanje, ki služi neposredno delu na delovnem mestu in ga imenujemo funkcionalno izobraževanje. Naslednji 21. člen zakona pa določa status pripravnikov. To so delavci, ki se po končani šoli prvič zaposlijo. Torej delavci, ki teoretično znanje s praktičnim delom spreminjajo v praktično. Iz prakse pa vemo, da tak proces ne more biti izvršen v enem tednu ali mesecu. Zato je z obema zakonoma določeno, da traja pripravniška doba lahko do 2 let. Pripravnik naj bi se v tem času seznanil v tovarni z vsemi deli iz njegove stroke in si pridobil praktično znanje za opravljanje enega teh del. To praktično znanje pa dokazuje s pripravniškim izpitom na koncu pripravniške dobe,

DELOVNI ČAS, ODMORI, POČITKI IN DOPUSTI

Ena najvažnejših pravic delavcev iz delovnega prava je pravica do omejenega delovnega časa. Že od nastanka kapitalistične družbe smo priča stalnim spopadom delavcev in delodajalcev o dolžini delovnega časa. Kot je znano, je še leta 1790 do 1815 veljal v nekaterih državah 20-urni delovni dan. Delovni čas se je z rastjo moči delavskega razreda predvsem pa z razvojem tehnologije stalno krajšal. Zmanjševal se je od 20, postopoma, v začetku tega stoletja na 10-ur delovne obveznosti na delovnem mestu. Danes imajo države v svetu različne delovne čase. Vzhodne države v glavnem 45-urni tednik, zahodne pa prehajajo že na 40 in 38-urni, poskusno celo na 33-urni delovni tednik. Kot se spomnimo, je pri nas od leta 1963, tj. od sprejetja prejšnje ustave, obveljal 42-urna delovna obveznost, ki je ta ustava in niti zakon nista spreminila. Žal pa nas zelo moti določba v republiškem zakonu, da prosta sobota nima značaja tedenskega počitka. Ta tedenski počitek se v času izrabe letnega dopusta ne šteje v število delovnih dni, ki so določeni za izrabo letnega dopusta, medtem ko se po zakonu prosta sobota šteje kot delovni dan, ki se všteva v dneve letnega dopusta. Delavcu, ki dela v delovni organizaciji s 5-dnevnim delovnim tednom, se v enem tednu šteje v letni dopust 6 in ne 5 delovnih dni. Za naše pojme nelogično in nesprejemljivo, vendar je zakon zakon, ki ga je treba spoštovati. Ker v naši delovni organizaciji še vedno izkoriščamo letni dopust po delih in torej s tem kršimo zakon, smo, dokler tega ne bomo uspeli odpraviti, prisiljeni pri določenih dnevih letnega dopusta odšteti določeno število prostih sobot. Nekakšno nelogičnost s prej navedenim opazamo po mnenju republiškega sekretariata za delo v tem, da državni praznik, ki pade na prosto soboto ni plačan dan. Republiški sekretariat za delo to pojasnjuje z utemeljitvijo, da delavec s tem, da ni dobil plačan tak državni praznik, ni v ničemer prikrajšan, ker je ure za to prosto soboto že opravil v teku tedna, v katerem je delal.

Delo preko polnega delovnega časa oz. nadurno delo, tj. izraz ki ga zakon zopet upošteva, pravzaprav ni več dovoljeno. Nadurno delo se lahko uvede le v primeru nesreče, zaradi izjemnih zahtev delovnega procesa, zaradi preprečitve kvarjenja surovin ali materiala (v prehrabeni industriji) in zaradi zagotovitve potrebnih temeljnih surovin, če to zahteva splošni interes. Kako bomo ta problem prepovedi nadurnega dela rešili pri nas, nam še ni jasno. Za nadurno delo pri nas govori več elementov:

- pomanjkanje delovne sile
- pomanjkanje reprodukcijskega materiala
- nenormalno velika naročila v posameznih obdobjih
- izdelava zaključnega računa
- izvršitev letnega popisa blaga ipd.

O vseh teh problemih se bomo morali pred sklenitvijo samoupravnega sporazuma dodobra pogovoriti in z večjo in boljšo organizacijo, predvsem pa s pridobitvijo večjega števila delavcev rešiti in upoštevati določila veljavnih predpisov.

Zakon določa tudi število odmorov in dopustov in sicer: polurni odmor med delom. Ta odmor sme po republiškem zakonu za zelo nevarna in zahtevna delovna mesta trajati več, toda ne več kot 1 uro na dan. Odmor med dvema delovnima dnevnoma, ki mora trajati najmanj 12 ur, izjemoma pa sme ta počitek trajati le 10 ur in to za delavca, ki je star več kot 18 let in opravlja sezonska dela.

Delavec ima pravico do tedenskega počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 24 ur. Tedenski počitek je praviloma nedelja, lahko pa se določi drug dan tedenskega počitka. Delo na dan tedenskega počitka pa že ni mogoče šteti za delo preko polnega delovnega časa, ker mora delovna organizacija delavcu, ki na tak dan dela, omogočiti tedenski počitek v naslednjih dneh.

Pri letnih dopustih ni nobenih sprememb. Dopust traja 18 do 30 dni in se njegova konkretna višina za posameznega delavca določa tako kot se je doslej. Izjemoma pa se sme podaljšati letni dopust delavcem, ki imajo več kot 30 let delovne dobe in delavcem, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, vendar tak dopust ne sme znašati več kot 30 delovnih dni. Zakon dovoljuje tudi kolektivni dopust, česar prej v zakonodaji nismo poznali, če narava in organizacija dela to terjajo ali dopuščajo. Novost je pri prenašanju letnega dopusta v naslednje koledarsko leto. V naslednjem letu se namreč lahko letni dopust izkoristi le v edinem primeru, če je delavec začel koristiti letni dopust vsaj zadnji dan tekočega leta.

Potemtakem zakon ne dovoljuje več prenašanja dopusta v naslednje leto, bodisi zaradi porodniškega dopusta, bolezenskega dopusta in podobnih razlogov. Delavec, ki dopusta ne izkoristi v času koledarskega leta, izgubi pravico do dopusta.

Bistvena novost pri izkoriščanju letnega dopusta je tudi v tem, da ima delavec pravico izkoristiti letni dopust praviloma v neprekinjenem trajanju. Lahko pa se določi, da izkoristi svoj letni dopust v dveh delih, pri čemer pa mora brez presledka en del tega dopusta najmanj 12 delovnih dni.

Kar se tiče izrednega dopusta bistvenih novosti v zakonu ni. Izreden plačan dopust, ki traja lahko do 7 delovnih dni, v letu, lahko izkoristi delavec za razne opravke, kot so sklenitev zakonske zveze, rojstvo otroka, selitev, krvočudalstvo, smrt v ožji družini in za polaganje strokovnih izpitov. Do 7 delovnih dni neplačanega izrednega dopusta pa ima delavec pravico za izvršitev drugih opravil. Kadar je delavec na izrednem neplačanem dopustu, mora sam plačati ustrezne prispevke za socialno zavarovanje.

OSEBNI DOHODEK DELAVCA

V delu zakona, ki obravnava osebni dohodek delavca

pravzaprav ni prišlo do nikakršnih sprememb. Ko prebiramo ta del zakona, imamo občutek, kot da materija, ki jo ta del obravnava, za zakonodajalca ni posebnega pomena, saj se njegove določbe v ničemer ne razlikujejo z določbami prej veljavnih zakonov. Bistvena novost je edino v tem, da je sedaj zakonsko določena obveznost družbenega dogovarjanja in samoupravnega sporazumevanja na področju delitve osebnih dohodkov.

VARSTVO DELAVCEV, ŽENA, MLADINE IN INVALIDOV

Naša tovarna ne zaposluje na izmenskih delih dosti žena in iz vartsvenskih razlogov ne sprejemamo na delo delavcev, ki so mlajši od 18 let. Vse določbe o varstvu se namreč v glavnem nanašajo ravno na ti dve kategoriji delovne sile.

Bistvena sprememba v novem zakonu glede na prej veljavnega so v trajanju in načinu izkoriščanja porodniškega dopusta. Pod pritiskom javnega mnenja in predvsem zato, ker otroško varstvo še ni zadovoljivo rešeno, je dan delavki materi na razpolago podaljšan porodniški dopust v skupnem trajanju 246 dni. Lahko pa si izbere drugo varianto, po kateri porodniški dopust traja 105 koledarskih dni, nato pa nadaljuje z delom po 4 ure in sicer do otrokovega 1 leta starosti.

Kot je prej pripadal porodniški dopust samo materam, po novem lahko kolikor sta starša sporazumna, koristi porodniški dopust ali skrajšan delovni čas tudi oče otroka. Ker pa ta podaljšani porodniški dopust terja ogromno dodatnih sredstev, ki bodo šla v breme socialnega zavarovanja, je na koncu zakona določilo, da se določba o porodniškem dopustu uporablja šele od 1.1.1975 dalje, da pa se bo uporabljalo za vse delavke, ki bodo od dne 1.1. še na porodniškem dopustu.

V tem poglavju so tudi nove določbe o tem, kdaj ima delavec pravico odkloniti delo na delovnem mestu. Delavec ima pravico odkloniti delo na delovnem mestu edino v slučaju, če mu zaradi slabega varstva pri delu grozi neposredna nevarnost za življenje, oz. če obstoji neposredna nevarnost za telesno poškodbo ali hudo okvaro zdravja. Delavec ima v takem primeru tudi pravico zahtevati, da se pomanjkljivosti, zaradi katerih je odklonil delo, v najkrajšem času odpravi.

ODGOVORNOST DELAVCA

Delavec je odgovoren za škodo, ki jo povzroči s svojim delom v podjetju, odgovoren pa je tudi disciplinsko za neizvrševanje svojih dolžnosti. Ukrepi, ki jih izreče odbor za medsebojna razmerja, pa so po novem zakonu ostrejši od prejšnjih. Kot se spomnimo, so prej veljali naslednji ukrepi: opomin, javni opomin, zadnji javni opomin in izključitev.

Po novem zakonu, ki že velja, pa obstojajo sledeči ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. začasna razporeditev delavca na drugo delovno mesto, za katero se zahteva ista ali neposredno nižja stopnja strokovne izobrazbe za največ dobo enega leta,
4. odstavitev delavca z vodilnega delovnega mesta,
5. prenehanje lastnosti delavca v združenem delu.

Predvsem sta novi 3. in 4. točka. Tretja točka praktično nadomešča pred mnogimi leti opuščeno kazen. Saj je delavec, če bi bil začasno razporejen na nižje plačano delovno mesto, hudo materialno prikrajšan. Prikrajšan bo prvo leto, to je takrat, ko bo zaslužil manj, v slučaju bolezni pa celo v naslednjem letu, kes se bolezni ne izplačujejo na podlagi povprečja preteklega leta.

Podaljšani so tudi zastaralni roki za uvedbo vodenja postopka in za izvršitev sklepa. Rok za uvedbo in vodenje postopka lahko traja 1 leto.

Zakon pozna še vedno možnost suspenza, to je odstranitve iz delovnega mesta ali iz delovne organizacije. Kadar je delavec odstranjen iz delovne organizacije, mu za ta čas pripada za polovico zmanjšan osebni dohodek.

PRENEHANJE DELA V DELOVNI ORGANIZACIJI

Delavec lahko ob vsakem času in brez obrazložitve preneha z delom v delovni organizaciji, pogoj pa je, v kolikor se ni z delovno organizacijo ali pooblaščenim delavcem dogovoril, da ostane na delu toliko časa, kolikor je to določeno s samoupravnim sporazumom. Ta čas ne more biti krajši od 1 meseca in ne daljši od 6 mesecev. Kot je razvidno iz prejšnjega stavka, novi zakon o medsebojnih delovnih razmerjih zopet uvaja možnost sporazumevanja med podjetjem in delavcem. Prejšnji zakon teh določb ni vseboval,

čeprav so vsa podjetja poznala v svojih pravilnikih sistem sporazumevanja; mnogo manj možnosti za odpovedovanje delovnega razmerja pa ima po novem zakonu delovna organizacija. Ta lahko odpove delo delavcu:

1. kadar delavec dopolni pokojninsko dobo 40 let oz. delavka 35 let,
2. kadar je delavec pred nastopom dela ali pred spremembo delovnega mesta, ki se je potegoval zanj, zamolčal ali dal neresnične podatke o samem sebi, torej take podatke, ki so vplivali na njegov sprejem ali razporeditev na delo,
3. kadar je delavcu s sodno odločbo prepovedano opravljanje poklica oz. kadar je zoper njega izrečena zaporna kazen daljša od 6 mesecev,
4. kadar je invalidsko upokojen.

V času, ko mora delavec ostati na delu v delovni organizaciji, ima pravico izostati z dela zaradi iskanja nove zaposlitve. Ta pravica pripada delavcu tudi tedaj, če je sam odpovedal delovno razmerje.

* * *

Toliko za sedaj. V tem sestavku vas sicer nismo obvestili o vseh dolžnostih in pravicah, ki jih ureja zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. Smatramo namreč, da bo praksa izgladila nekatere nespornosti, ki izvirajo iz zakona in da bodo ustrezni organi izdali dodatna tolmačenja za pravilno uporabo nejasnih ali nepopolnih določil zakona. Dokler pa takih tolmačenj ni, pa je bolje, da o njih ne razpravljamo.

