

STEKLAR

GLASILO KOLEKTIVA STEKLARNE »BORIS KIDRIČ«

LETO 1

ROGAŠKA SLATINA

NOVEMBER 1973

30 LET

NOVE JUGOSLAVIJE

Pred nami je ena najpomembnejših obletic naše socialistične družbe. Trideset let je minilo, odkar se je 29. novembra 1943 v starodavnem bosanskem mestecu Jajce rodila nove socialistične federativna republika Jugoslavija. V dveh letih in pol nepretrganega narodnoosvobodilnega boja proti okupatorju in domačim izdajalcem so narodi Jugoslavije pod vodstvom tovariša Tita dosegli odločilne uspehu tako na notranjepolitičnem kakor tudi na zunanjepolitičnem področju. V narodnoosvobodilnem boju se je nenehno povečevalo osvobojeno ozemlje, hkrati pa so se razvijali tako organi ljudske oblasti kakor tudi gospodarski in upravni organi v službi te oblasti.

Priznanje velikih uspehov našega narodnoosvobodilnega boja v tujini in dokončno razkritje izdajalske vloge bivše jugoslovanske vlade sta naložila vodstvu narodnoosvobodilnega gibanja nove naloge, izredno pomembne za nadaljnji razvoj in uspešno vodenje narodnoosvobodilnega boja v Jugoslaviji.

Drugo zasedanje AVNOJ ima zgodovinski pomen tako za vse narode Jugoslavije kakor tudi za Ju-

goslavijo kot državno celoto. Na tem zasedanju so bili sprejeti ključni sklepi za prihodnost jugoslovanskih narodov. Z enim teh zgodovinskih sklepov je bil AVNOJ konstituiran v vrhovno zakonodajno in predstavniško telo narodov Jugoslavije. S tem je bil ustanovljen prvi narodni parlament, ki je v takratnih razmerah ustrezal potrebam in volji jugoslovanskih narodov.

Druga zgodovinska odločitev je bila odločitev o federativni ureditvi Jugoslavije, s čimer je bila priznana enakopravnost vsem narodom Jugoslavije. Na tem zasedanju so odvzeli vse pravice bivši jugoslovanski vladi v Londonu, kralju Petru II. pa je bila prepovedana vrnitev v Jugoslavijo. Pri tem je bilo zgodovinsko dokazano, da je kralj Peter odgovoren za izdajalske in petokolonaške postopke bežunske vlade.

S četrto odločbo tega zgodovinskega zasedanja je bil imenovan nacionalni komite osvoboditve Jugoslavije, s čimer so narodi Jugoslavije dobili svojo prvo vlado. S peto odločitvijo je bil imenovan tovariš Tito za prvega maršala Jugoslavije

Med drugimi pomembnimi odločitvami moramo omeniti sklep o priključitvi Istre, Zadra, Reke in nekaterih jadranskih otokov matični domovini Jugoslaviji. Za nas Slovence pa je bila posebno pomembna odločitev o priključitvi slovenskega Primorja in Beneške Slovenije. Zaradi vseh teh odločitev je bilo drugo zasedanje AVNOJ v vseh pogledih prelomnica in mejni kamen v naši narodnostni zgodovini. Od takrat pa do danes, to je v tridesetih letih nenehnega razvoja naše družbene ureditve, so bili doseženi mogočni uspehi na vseh področjih družbene dejavnosti. Jugoslavija je postala iz kmetijsko zaostale polkolonialne države srednje razvita industrijska država, v kateri delavec neposredno odloča in upravlja z vsemi rezultati in presežki dela. To mu omogoča sedanja samoupravna ureditev naše družbe, v kateri postaja nosilec družbene ureditve le delavec.

Z izvajanjem ustavnih sprememb in ustave nasploh uresničujemo danes eno najbolj demokratičnih oblik družbene ureditve, kjer proizvajalec v celoti razpolaga z ustvarjenim dohodkom, se združuje v

Celje - skladišče

D-Per

545/1973



1119871519, NOV

COBISS o

OSREDNJA KNJ. CELJE

Glasilo »Steklar« ureja uredniški odbor, glavni in odgovorni urednik Jovo Tišma ● Uredništvo: Steklarna »Boris Kidrič«, Rogoška Slatina ● Naslov: Glasilo kolektiva steklarne »Boris Kidrič«, Rogoška Slatina ● Telefon 063-81-020 ● Telex 33560 YU ● Naklada 1500 izvodov ● Tiska: ČGP »Delo«, Ljubljana

temeljnih organizacijah združenega dela ter s sistemom samoupravnega sporazumevanja in dogovarjanja gradi nove temelje samoupravnih socialističnih proizvodjalnih odnosov.

Nova ustava odločno odpravlja dosedanje razcepljenost med interesnimi skupnostmi, delovnimi organizacijami in proizvajalci. Uveljavljanje novih odnosov med družbenimi dejavnostmi in gospodarstvom pa temelji na načelih enakopravnosti in svobodne menjave dela.

Dosledno uresničevanje ustavnih dopolnil in načel je brez dvoma najboljši porok, da bo naš socialistični družbeni sistem postajal še bolj demokratičen in da bo premagal vse protisamoupravne sile, ki še vedno podtalno delujejo v obliki tehnokratizma, anarholiberalizma in raznih dogmatskih pojmovanj o nadaljnjem razvoju naše družbe.

I. SITER

ODPRAVITI KRIVICO

Tisti, ki imajo dober spomin, se bodo spomnili, da smo v februarški številki »Steklarja« med drugim zapisali, da je vprašanje beneficirane delovne dobe za nekatera delovna mesta v steklarski industriji še vedno nerešeno. Danes lahko zapišemo, da je v tej smeri dosežen premik, ki naj bi odpravil krivico, storjeno nekaterim delavcem v industriji stekla. Torej tudi nekaterim našim delavkam in delavcem.

Na pobudo sindikata »Srpske fabrike stakla« iz Paraćina komisija pripravlja elaborat o delovnih mestih, na katerih delavcem še ni priznana beneficirana delovna doba. Doslej sta bila dva sestanka, in sicer v Paraćinu (naš predstavnik se ga ni udeležil) in 2. novembra v Straži.

Član centralne komisije, ki ga je na predlog delavcev grobe brusilnice potrdil izvršilni odbor podjetja, je delovodja Andrej Zupan.

Ceprav je komisija šele na začetku dela, nas je zanimalo, kako si je zastavila delo in zakaj so nekateri ostali brez beneficirane delovne dobe. V nekoliko skrajšani obliki posredujemo pogovor s tovarštem Zupanom.

»Steklar: Kaj je bil predmet obravnave v Straži?

Zupan: »Brez dvoma so neenotni nazivi delovnih mest v steklarski industriji Jugoslavije povzročili veliko nesporazumov. Zato so imeli delavci v različnih podjetjih, čeprav na istih delovnih mestih, različne pravice. Eni so imeli beneficirano delovno dobo, drugi pa ne.«

»Steklar: Na primer?

Zupan: »Vlaganje zmesi in topljenje. Delavci, ki delajo na delovnih mestih topilničarjev v Samoboru, niso bili deležni beneficirane delovne dobe, v vseh drugih podjetjih pa so bili. V vseh drugih podjetjih je bila delavcem pri vzbujanju zamaškov priznana pravica, pri nas zaposleni pa so bili ob to pravico. Označevalci stekla v vseh drugih podjetjih so v krogu delavcev s posebnim štetjem, našim se to ni posrečilo. Spričo tega si je komisija zadala nalogo, da uskladi nazive delovnih mest v celotni jugoslovanski industriji stekla.«

»Steklar: Za katera delovna mesta meni komisija, da jih je treba uvrstiti med tiste, ki jim pripada beneficirana delovna doba?

Zupan: »Komisija je prišla do sklepa, da sta taki dve delovni mesti v kislinski polirnici in grobi brusilnici. Po besedah predsednika komisije tovariša Savića ti delovni mesti nista bili upoštevani predvsem zaradi trditve nekaterih, da je na teh delovnih mestih možna ustrezna zaščita. Žal doslej ni bilo o njej ne duha ne sluha. Kljub temu, da je v kislinski polirnici po zakonskih določilih dovoljeno delati 7 let, je na dlani, da nekateri delajo dalj. Ne glede na vse to komisija meni, da so delavci v kislinski polirnici izpostavljeni izredno škodljivim vplivom. Se več, po njenem mnenju je to eno najbolj nevarnih delovnih mest v steklarski industriji. Prav zaradi tega je bilo rečeno, da se tem delavcem mora priznati beneficirana delovna doba.«

»Steklar: Kaj pa groba brusilnica?

Zupan: »Kot že rečeno, nekateri so sodili, da bi se tudi v grobi brusilnici lahko izboljšale delovne razmere in da bi prišla v poštev le kvalificirana delovna mesta. Na sestanku v Straži smo se zedinili o tem, da so razmere in okolje v grobi brusilnici, če ne slabši, pa vsaj enaki nekaterim delovnim mestom, ki že imajo posebno štetje. Sprejet je bil predlog, da se tudi žgalkam prizna beneficirana delovna doba. Zavržen je bil predlog kurjačev generatorjev. Utemeljitev: delovno mesto kurjača ni posebno v steklarski industriji, imajo ga namreč tudi druge industrije.«

»Steklar: Zmenili ste se že kar precej. Kako ste si razdelili delo?

Zupan: »Zmenili smo se, da bodo posamezne delovne organizacije pripravile: 1. opis delovnega mesta

za grobo brusilnico — SFS Paraćin. Medicinsko dokumentacijo za ta delovna mesta steklarna »Boris Kidrič«; 2. opis delovnih mest v kislinski polirnici in medicinsko dokumentacijo »Kristal« Samobor; 3. Opis delovnih mest in medicinsko dokumentacijo za zataljevanje robov — žgalke, SFS Paraćin.«

Do 15. decembra morajo biti opisi delovnih mest pripravljene in poslani predsedniku komisije. Do tega dne je treba tudi sporočiti, kako daleč je z medicinsko dokumentacijo. V komisiji so resno prišli za delo.

Pričakovati je, da bodo zastavljene naloge opravili kar najbolj uspešno. S tem bodo veliko pripomogli, da bodo odgovorni laže dokončno sklepali o odpravi krivice, ki se očitno godi nekaterim.

Z delom komisije so že seznanjeni organi delavskega samoupravljanja in sindikalna organizacija.

Na seji IO sindikata je bil sprejet sklep o imenovanju treh članov komisije, ki bi skupaj s kadrovskim oddelkom delali pri usklajevanju nazivov za delovna mesta, ki sodijo v brusilnico ali slikarijo.

Predloženo je bilo delavskemu svetu, naj pooblasti obratnega zdravnika in varnostno službo za pripravo medicinske dokumentacije.

J. TISMA

SKLENILI SO

Malo časa je minilo od izvolitve komisije za delavsko samoupravno kontrolo v steklarni, vendar že danes ugotavljamo, da so se člani z vso resnostjo lotili naloge.

13. seja delavskega sveta, ki je bila 5. novembra, je na predlog komisije sprejela sklep o dopolnitvi oziroma spremembi pravilnika o delavski samoupravni kontroli, in to:

— vsaka TOZD imenuje svojo delavsko samoupravno kontrolo, razen delavske restavracije, ki izvoli enega člana v komisijo delavske samoupravne kontrole pri steklarni,

— dve tretjini članov komisije je treba po izteku mandatne dobe na novo izvoliti; predsednik komisije ne more biti izvoljen dvakrat zaporedoma;

— glasovanje je načeloma javno;

DELO KRAJEVNE SKUPNOSTI

če pride do nesoglasij med člani, je glasovanje tajno;

— če član komisije trikrat zaporedoma izostane s seje, se ga razreši dolžnosti;

— na vsaki seji komisije se pripravi dnevni red za drugo sejo;

— na sklepe samoupravnih organov, ki niso v skladu s pravilnikom ali statutom, lahko komisija da veto.

Nadalje je delavski svet sprejel sklep, da se izdela osnutek pravilnika o delitvi stanovanj in stanovanjskih kreditov, ker je komisija za delavsko samoupravno kontrolo mnenja, da dosedanji ne ustreza več.

Imenuje se komisija, ki bo izdelala osnutek pravilnika, in to:

- Vlado Mrhar
- Jože Kovačič
- Mirko Firer
- Zvonko Rus
- Gvido Vrtošek
- Stanko Plevčak

V drugi točki dnevnega reda je direktor podjetja Vojo Djinovski, diplomiran inženir, podal poročilo o pogovorih predstavnikov steklarske šole s predstavnikom vseh družbenopolitičnih organizacij steklarne.

Vsem članom kolektiva in našim bralcem želimo prijetno in sproščeno praznovanje dneva republike

Družbenopolitične organizacije
Organi samoupravljanja
Uprava in Uredništvo
»Steklarja«

Predstavniki obeh kolektivov so sprejeli sklep, da se seznanita samoupravna organa delavskih svetov steklarne in šole s predlogom, ki ga je podala steklarska šola o združitvi obeh kolektivov v eno delovno organizacijo, v kateri bi bila steklarska šola TOZD.

— Oba kolektiva se seznanita s predlogom šole in sklepom delavskega sveta, da se začne postopek za združitve obeh kolektivov,

— imenuje se skupna komisija, katere naloga je, da pripravi ekonomski elaborat in utemeljitev predloga za združitve obeh kolektivov,

— da samoupravna organa obeh kolektivov v najkrajšem času proučita elaborat, ki ga bo sestavila komisija, in sprejmeta ustrezne sklepe za združitve ali proti njej, kakršno bo pač mnenje delavskih svetov,

— prav tako je delavski svet informiran, da bo o končnem sklepu odločal delovni kolektiv na tajnem glasovanju.

M. VREČKO

Kolektiv steklarne že od lanskega leta dalje vlaga v skupni krajevni sklad en odstotek od svojega ustvarjenega dohodka za izgradnjo novih in rekonstrukcijo sedanjih komunalnih naprav. Zato je prav, da je seznanjen s tem, kako se ta sredstva uporabljajo in kakšne koristi bodo imeli od tega člani kolektiva in tovarna. Na pobudo predstavnikov delovnih organizacij je krajevna skupnost Rogaška Slatina že v letu 1971 začela akcijo za boljše komunalno ureditev kraja in s tem za izgradnjo nekaterih komunalnih objektov splošnega pomena. Na skupnem posvetovanju predstavnikov vseh organizacij in obrtnikov je bila ustanovljena posebna komisija, katere član je bil tudi predstavnik steklarne.

Ta komisija je sestavila petletni načrt za komunalno izgradnjo. Tega so nato organizacije sprejele in potem sklenile, da bodo v letih 1971 do 1975 po samoupravnem dogovoru plačevale po en odstotek dohodka za financiranje izgradnje in rekonstrukcije po sprejetem programu. Ker sredstev ni dovolj, za to obdobje še ni bilo mogoče predvideti vseh potrebnih komunalnih objektov, temveč le najpotrebnejše oziroma tiste, za katere so se odločili kolektiv.

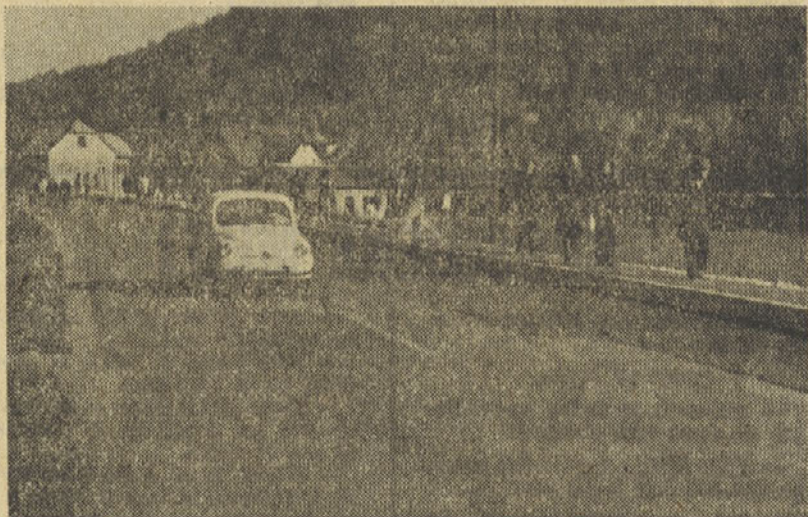
Prvi petletni plan predvideva rekonstrukcije in asfaltiranje cest, ureditev pločnikov, javno razsvetljavo, kanalizacijo, avtobusna po-

stajališča, parkirišča, mrliško vežo in pripravo za izgradnjo športno-rekreacijskega centra.

Za kolektiv steklarne so neposrednega pomena ureditev pločnikov za pešce ob republiški cesti v prvem delu od tovarne do Takalc, v drugem pa od Takalc do trgovine »Pekoc«, avtobusno postajališče pri tovarni, parkirni prostor, cesta proti steklarski šoli in v nadaljevanju planiranih del od Takalc do Starega cola in proti pokopališču, javna razsvetljava, mrliška veža, športno-rekreacijski center in drugo. Zaradi velike inflacije verjetno ne bo mogoče opraviti vseh del v prvi petletki. Zato se moramo najprej lotiti najnujnejših objektov.

Ker vlagajo sredstva za komunalno ureditev vse delovne organizacije z območja Rogaške Slatine, je razumljivo, da se vsakdo poteguje za objekte, ki so neposrednega pomena za tisto organizacijo ali kolektiv. Tako so za »Zdravilišča« posebej pomembne ceste, pločniki in pešpoti ter ulice v centru kraja, javna razsvetljava, avtobusna postaja, SGP in KORS cesta v Ratanski vasi, ureditev potoka in še kaj.

Ceprav DONAT in Pekarna še nista dokončno uredila pogodbenih odnosov po samoupravnem dogovoru, čeprav SGP še okleva v celoti privoliti v pogodbeni znesek in čeprav niso vsi TOZD, katerih matično podjetje je zunaj Rogaške



NOVI PLOČNIKI — VARNA HOJA

PREDSTAVLJAMO VAM VODJE TOZD

Slatine, pristopili k samoupravne-
mu dogovoru, tudi privatni obrt-
niki ne (v posebni akciji bo kra-
jevna skupnost skušala tudi s te-
mi urediti pogodbene odnose), se
je do sedaj nabralo za komunalno
izgradnjo na skupnem žiro računu
2.185.403 din. V tem znesku je ste-
klarna prispevala 741.802 din za leti
1971 in 1972.

S temi sredstvi, ki so strogo lo-
čena, razpolaga poseben upravni
odbor, katerega član je tudi pred-
stavniki steklarne.

Upravni odbor sklada je po pred-
hodnem soglasju udeleženih orga-
nizacij po sprejetem prioritetenem
redu začel izvajati naslednja dela:

1. rekonstrukcijo in asfaltiranje
ceste Ratanska vas za vrednost
785.000 din;

2. pločnik ob cesti II. reda Ta-
kale do steklarne z avtobusnim po-
stajališčem, 461.000 din;

3. mrliška veža do strehe,
875.158 din;

4. priprava projektov za javno
razsvetljavo;

5. priprava projektov za drugo
fazo pločnikov, od Takale do trgo-
vine »Pekov«.

Izven tega programa pa so letos
začeli z deli na cesti proti Belle-
wuju, Triglavu in proti steklarski
šoli z akontacijami iz prispevkov
za letošnje leto.

Poleg del po programu so v
akciji občanov asfaltirali še cesto
skozir Irje in stransko cesto v Ra-
tanski vasi. Tako akcijo so začeli
občani tudi za asfaltiranje ceste
Triglav—Sp. Sežovo. Za vsako teh
cest so zbrali po 8 do 9 starih mi-
mijonov. Podobne akcije pripravlja-
jo tudi občani za ceste proti Imen-
cem, stari šoli, v novem naselju.
Obseg teh del pa je seveda odvisen
od tega, ali bodo občani zbrali po-
trebna sredstva za izvedbo del.

Na vseh teh območjih živijo
šlani kolektiva steklarne, zato je
prav, da naš časopis seznanja ko-
lektiv z vsemi takim načrti in ak-
cijami. Čim boljša bo komunalna
ureditev krajev, kjer prebivajo de-
lavci steklarne in te naprave upo-
rabljajo, tem boljše bo tudi njho-
vo počutje in zadovoljstvo.

F. GAJSEK

Pretekli mesec se je razmahnila
dejavnost v zvezi z ustanavljanjem
temeljnih organizacij združenega de-
la. V razpravah v družbenopolitič-
nih organizacijah, organih samo-
upravljanja ter končno na zborih
delovnih skupnosti smo se odločili
za štiri temeljne organizacije zdru-
ženega dela, in sicer: obrat Roga-
ška Slatina, obrat Slovenska Bi-
strica, delavska restavracija Roga-
ška Slatina in »Naše staklo« Beo-
grad.



Ing. Jože Pelko, obrat R. Slatina

Hkrati smo izvolili tudi vodje po-
sameznih temeljnih organizacij, ki
nas bodo vodili do rednih volitev
v letu 1974.

Torej, začasno smo zaupali vod-
stvo temeljnih organizacij združe-
nega dela temle tovarišem:



Blagoje Čeliković,
»Naše staklo«, Beograd



Simon Hrup,
delavska restavracija R. Slatina

Obrat v Slovenski Bistrici pa bo vo-
dil Hinko Drnovšek

SPOSOJENE MISLI

— Kdor ceni vse, nikogar resnič-
no ne ceni.

— V zmagi ni lepote.

— Nezanje je vedno pripravlje-
no, da samo sebe občuduje.

— Kdor daruje kruh tujim psom,
ga navadno poje lastni pes.

— Žena nam redko oprostí, če
smo ljubosumni, toda nikoli, če ni-
smo.

— Jezik je del telesa, ki člove-
ka največkrat uniči.

— Mali tatovi se vesijo za vrat,
veliki pa za denarnice.

— Kadar imajo ljudje enako mne-
nje kot jaz, imam vedno občutek,
da sem se zmotil.

— Politik, ki ni doma v zgodovi-
ni, je podoben zdravniku, ki ne po-
zna anatomije.

— Izkušnje so seštevek naših ra-
zočaranj.

USTREZNA ORGANIZIRANOST

Nešetokrat smo se že pogovarjali, kako bi politično in delovno aktivnost mladih dvignili na višjo raven. Vselej smo prišli do ugotovitev, da je organizacija nujno potrebna. Predvsem zato, ker smo že velik kolektiv in so skupni sestanki skoraj nemogoči. V razmišljanjih o tej zadevi se je rodila zamisel, da ustanovimo konferenco mladih delavcev, steklarne Boris Kidrič.

V konferenco bi bili voljeni delegati iz sekretariatskih mladih delavcev v posameznih TOZD. Konferenca bi zasedala takrat, ko bi bili na dnevnem redu problemi, ki zadevajo vse mlade v steklarni. Menimo, da bi konferenca morala zasedati vsaj enkrat na leto, sedež pa bi bil v Rogaški Slatini.

Vsaka TOZD oziroma oddelek pa bi imel svoj sekretariat mladih, v katerega bi izvolili člane iz svojih vrst. Izvolili naj bi dva ali tri člane, ki bi potem na zboru aktivna mladih delavcev seznanjali aktiv z vsem, kar se dogaja v delovni organizaciji in zunaj nje.

Delegati bi prenašali predloge in zahteve na sekretariat mladih delavcev, od koder so izvoljeni.

Prikažimo, kakšna bi bila po novem predlogu organizacijska shema v steklarni Boris Kidrič. **SHEMA:**

Razvidno je, da bi konferenca imela predsednika, ki bi bil tudi član občinske konference mladih

delavcev. Prav tako bi bili sekretarji sekretariatskih v TOZD člani občinske konference. S takšno organiziranostjo bomo k delu pritegnili tiste, ki sedaj niso delavni. Praktično delovanje v tej novi, po našem mnenju ustrezni organizaciji, bi šlo takole: sekretar aktivna mladih delavcev peči bi rad razpravjal o disciplini mladih pri peči. Sklicati bi vse mladince peči in domenili bi se, kako rešiti ta problem. Člani sekretariata bi posredovali sklepe, ki so jih sprejeli na zboru. Če bi se izkazalo, da so problemi v vseh TOZD in oddelkih enaki, bi sklicali problemsko konferenco. Sklepi te konference bi bili vodilo pri delu vsem sekretariatom in mladim delavcem steklarne Boris Kidrič.

Sedanji sekretariat mladinske organizacije v steklarni želi seznaniti s tem celoten kolektiv in še posebej mlade delavce. Z željo in priporočilom, naj dajo svoje pripombe ali morebitne spremembe predloge. Na podlagi predlogov spremenjeni osnutek bi naj bil sprejet do konca novembra, kajti kmalu bo volilna konferenca in do takrat moramo vedeti za najbolj ustrezno organizacijo, ki bo kar najboljše delovala.

Problem, katerega se želim dotakniti, že dolgo tare nas mlade. Gre za udeležbo na sestankih in seminarjih. Internih, občinskih in republiških. Vprašanje je, kako naj

bi te sestanke ali seminarje obiskovali in kdo naj odloča o tem? Ali bi o tem odločali samoupravni organi, ali bi odsotnost z dela zaradi udeležbe na seminarju uredili tako, kot je to urejeno v zvezni komisiji in sindikatu? Sekretariat mladinske organizacije meni, naj bi za en dan odsotnosti z dela veljalo pravilo kot pri drugih organizacijah, za več dni pa naj odločajo samoupravni organi.

Kdo bo obiskoval seminar, pa naj odločajo mladi, saj so dovolj močna politična organizacija.

P. OGRIZEK

DOBRODOŠLI V NAŠEM KOLEKTIVU

Bliža se 29. november. Veliki praznik jugoslovanskih narodov. Poleg tega, da ta dan slavimo kot vsi naši delovni ljudje, ima dan republike za naš kolektiv neko posebno obeležje.

Srečamo se s tistimi, ki so zapustili naše vrste, a vendar so nam ostali blizu. To so ljudje, ki so delali tudi za nas vse skupaj. S svojim pridnim delom so prispevali levji delež v našem razvoju. To so naši upokojenci.

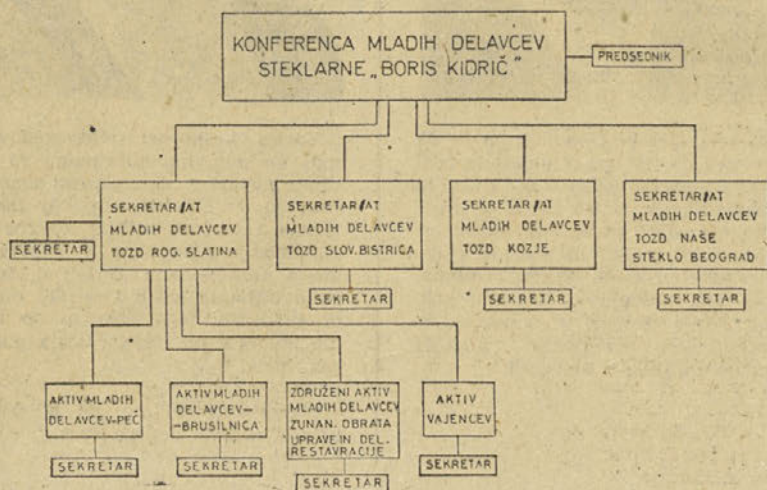
Vsako srečanje z njimi je nekaj novega. Nekaj enkratnega. Vsaj tako je bilo doslej. Zakaj torej ne bi pričakovali, da bo tako tudi na skorajšnjem, 19. srečanju, ki bo 29. novembra, ob 15. uri, v prostorih zgornje jedilnice. Te vrstice naj veljajo za obvestilo in vabilo vsem tistim, ki jih dolgoletno delo veže s tem kolektivom.

Tudi letos bo zagotovljen prevoz za tiste, ki ga potrebujejo. Prav tako bi vas, dragi naši bivši sodelavci, radi obvestili, da smo vam tudi letos namenili majhno darilo, po 300 dinarjev. To je le skromno izražena hvaležnost kolektiva za vašo dolgoletno uspešno delo. Za lepši jutri nam in bodočim rodovom.

Srečni smo, da vas lahko sprejmemo v prostorih našega kolektiva. Storili bomo vse, da bo vaše bivanje pri nas, čeprav kratko, čim bolj prijetno.

Vsi naši upokojenci bodo dobrodošli in upamo, da nobeden izmed njih ne bo manjkal na devetnajstem družabnem srečanju.

IZVRŠNI ODBOR SINDIKATA



ALI NAS BO ZEBLO?

Ze dalj časa je v središču pozornosti, ne le članov našega kolektiva, temveč tudi drugih občanov, preskrba s premogom. Pomanjkanje premoga je povzročilo številne težave tistim, ki naj bi skrbeli, da nas ne bo zeblo.

Zavedajoč se težavnega položaja, v katerem se je znašla že marsikatera družina našega kolektiva, je izvršni odbor osnovne sindikalne organizacije posredoval pri rudniku lignita v Velenju. Z željo, da bi pomagali članom kolektiva. Dosežen je bil skromen uspeh, saj je nad sedemdeset družin prejelo minimalno količino premoga — povprečno po 1500 kilogramov.

Ko je določena količina premoga prispela, je veliko ljudi prišla pra-

va mrzlica. Zal moramo reči, da nekateri niso izbirali sredstev, da bi prišli do premoga. Tudi žaljivke na račun predsednika in tajnika sindikata niso bile redkost. Pa niso bile upravičene, kajti s takšno količino ni bilo mogoče ustreči 317 zaposlenim, ki so noročili premog.

Nedvomno je, da so takšnemu stanju v dobršni meri botrovali zasebniki, ki so tudi videli v tem možnost zaslужka.

Ko je kazalo, da bo preskrba s premogom stekla tako, kot si želimo, se je nenadoma zataknilo. Iz prodajne službe v rudniku Velenje je prišla žalostna novica: količina premoga, ki je bila namenjena trgovskemu podjetju Jelša, je že iz-

črpana. Zato ni pričakovati, da bi ga še dobili. Pristavili so še, da na naročilnico sindikalnih organizacij ne izdajajo premoga.

Tako je kljub izredni prizadevnosti vodstva sindikata marsikatera družina ostala brez premoga. — Pri sindikatu so nam zatrdili, da bodo storili vse, kar je v njihovih močeh, da bi nabavili premog iz drugih rudnikov. Lahko bi ga dobili iz rudnika Kreka, a zaradi prevoznih stroškov je precej dražji. Poskusili bodo pri katerem drugem rudniku. Upamo, da bo trud sindikata poplačan in da številnih družin, ki še nimajo premoga, to zimo vendarle ne bo zeblo.

J. T.

UPOKOJENI SO BILI



Viktor Dvoršak: Od 36 let in 4 mesecev delovne dobe jih je kar 15 pustil v kolektivu bistriške steklarne. Delal je na delovnem mestu, kjer smo ga najbolj potrebovali — požarnovarnostna preventiva.

Prizadeval si je in tudi uspel, da je gasilsko društvo med najboljšimi v občini. Za to je bil večkrat odlikovan. Med njegovimi številnimi odlikovanji je plamenica za 10-letno službovanje.

Jesen življenja bo preživljal v Kovači vasi ob domačih opravilih in priljubljenem konjičku — ribolovu.



Vencelj Jereb: Dopolnil jih je 60. Veš čas do odhoda v pokoj je osal zvest našemu kolektivu. Kot vratar in skladiščnik in žgalec stekla je svoje delo opravljal vestno. Za prizadevnost je bil odlikovan z medaljo dela. V pokoju se bo ob obilici domačega dela predajal tudi vzgoji kaktusov, pri čemer s številom in raznolikostjo teh rastlin prekaša mnoge gojitelje v Sloveniji.



Marija Leskovar: »Odpovedovali smo se mnogim dobrinam, da je lahko nastalo to, kar imamo danes«, nam je ob odhodu v pokoj rekla Marija. Od vsega roistva tovarne je bila Marija njen član. Z delovnega mesta vezalke je s 33 leti delovne dobe odšla iz naših vrst. Ob obilici gospodinjstkega dela in ob hudih bolnikih bo imela Marija polne roke dela.

Upokojenim želimo, da bi dolgo uživali sadove svojega dela.

ZASEBNA GRADITEV

Rogaška Slatina kot kraj se dokaj hitro razvija. Zadnja leta se veča število zaposlenih in tudi osebnih dohodki so razmeroma visoki. Več kot očitno pa je zaostajanje v komunalni urejenosti in nenačrtovanosti pri zasebni graditvi.

Zdi se mi primerno predlagati sindikalni organizaciji, naj razmisli o naslednjem predlogu:

V Rogaški Slatini je treba priskrbeti primerno zemljišče, kjer bi bilo mogoče zgraditi nekaj deset stanovanjskih hiš (30 do 50). Nato bi s sredstvi za stanovanjsko izgradnjo zemljišče komunalno opremili in razdelili na parcele. Izbrali bi nekaj tipskih načrtov in spravili hiše pod streho.

Vrednost parcele, komunalne ureditve in zgradbe do tretje ali četrte faze bi nato dajali članom kolektiva kot stanovanjski kredit. Tisti, ki bi takšen kredit želeli dobiti, bi moral dokazati, da ima sredstva za dograditev hiše. Takšen način je pri nas zelo pogost in primeren predvsem zaradi cenenosti. Prihranki pri zemljišču, komunalni ureditvi in skupni gradnji so veliki. Graditev je krajša, stanovanjska soseska pa urejena. Seveda ni nujno, da bi to napravili steklarji sami, lahko se povežemo tudi z drugimi delovnimi organizacijami.

N. KRUMPAK

TABELARIČNI PREGLED DELAVCEV

Prišli:

1. Branko Krošlin, NK odnašalec
2. Slavko Coh, KV steklobrusilec
3. Vili Majcenič, KV steklopihalec
4. Martin Belcer, NK odnašalec
5. Velko Kokol, NK odnašalec
6. Anton Mikša, NK odnašalec
7. Franc Gobec, KV steklopihalec
8. Martin Kralj, NK odnašalec
9. Ivan Završki, NK odnašalec

Odšli iz podjetja:

1. Anton Del Fabro, KV steklopihalec — dal odpoved
 2. Anton Rajher, NK odnašalec — dal odpoved
 3. Anton Očko, KV steklobrusilec v v grobi brusilnici — invalidsko upokojen
- Stanje na dan 30. septembra 1973 je 1088; povečanje 9; skupaj 1097; zmanjšanje 3; stanje na dan 31. oktobra 1973 je 1094.

Rodili so se:

1. Anita Podhraški, rojena 21. junija 1973, hči Milana
2. Darija Smit, rojena 5. oktobra 1973, hči Franca
3. Petrina Romih, rojena 8. julija 1973, hči Amalije.
4. Andreja Koražija, rojena 30. avgusta 1973, hči Janeza
5. Janko Grobin, rojen 9. julija 1973, sin Ivana.

Novorojenčkom veliko zdravja!

Poročili so se:

1. Franc Gajšek, vlagalec zmesi, in Amalija Boršič, vezalka stekla;
 2. Vlado Pale-Kosovac, ključavničar, in Marija Kidrič, steklobrusilka
 3. Marija Debelak, vezalka stekla, poročena Kunštek.
- Cestitamo!

KAKRŠNA SETEV, TAKŠNA ŽETEV

Nogometaši »Steklarja« so končali tekmovalno v conski nogometni ligi. Dobra dva meseca bodo počivali. Povsem zaslužno, saj je več ko trimesečna prizadevnost pustila sledove utrujenosti.

Gotovo pa je, da si počitka ne bodo mogli privoščiti voditelji »Steklarja« in tisti, ki si želijo, da bi nogomet v Rogaški Slatini živel še naprej. Dela bo na pretek. Najprej bo treba poskrbeti za denar, kajti v blagajni je velika praznina. Po priteku vseh računov menijo, da bodo dolžni 50.000 dinarjev. Za tako majhen klub kar precejšnje breme. Pripraviti bodo morali letno skupščino kluba in izvoliti novo vodstvo. Ta prispevek bi bil pomanjkljiv, če ne bi kar se dá na kratko omenili, kako so se nogometaši »Steklarja« odrezali na zelenem polju.

Od izida zadnje številke našega glasila so odigrali 3 prvenstvene tekme in dosegli naslednje rezultate:

Slivnica : Steklar 3:1, Steklar : Olimp 3:2 in Pohorje : Steklar 2:0. V enajstih srečanjih so torej dosegli 12 točk in se uvrstili na 4. mesto. Marsikdo bo skomignil z rameni in rekel: več kot skromna uvrstitev. S takšno oceno bi se kajpada težko strinjali. Celo nasprotno. Uspeh se nam zdi primeren. Predvsem zaradi tega, ker so bili igralci »Steklarja«, izjemni maloštevilni odborniki, prepuščeni samim sebi. V takšnih razmerah je bilo težko pričakovati kaj več. Z mnogimi težavami so se borili vso jesen. Brez želje in namena, da bi kogarkoli žalili ali obsojali, se nam zdi vredno pomisliti, da bi v vodstvo »Steklarja« morali priti odborniki, ki bodo dejansko delali v klubu. Le tako se bo obrnilo na boljše. V nasprotnem primeru bo stanje v klubu ostalo nespremenjeno. Z drugimi besedami to pomeni, če ne že nazadovanja, zagotovo pa zastoj.

J. TISMA

Izgubili smo vestnega in marljivega delavca v skladišču gotovih izdelkov Jožeta Pelka. Kot eden izmed desetih otrok je zagledal luč sveta na kmetiji dne 9. 3. 1918.

Po končani osnovni šoli se je izučil čevljarškega poklica in z veseljem ga je opravljal vse do leta 1970, ko se je zaposlil v Steklarni.

Kruta usoda je pretrgala nit njegovega življenja 15. 11. 1973, ko je šel s svojim ljubljanim sinom po cesti proti Rogaški Slatini.

Tragična novica nas je vse presenetila in osupnila. Jože je bil miren, tih in marljiv delavec, vedno pripravljen pomagati vsakomur. Svoji otrokom je bil vzoren oče in ljubeč družinski mož.

Za njim bo ostala praznina, ki se ne da nadomestiti. Za vedno nam bo ostal v spominu kot dober tovariš.





MISEL SE JE USTAVILA NA NJEMU
UTONIL JE V VELIK SPOMIN,
JUNAK, KI JE UMRL V OBJEMU,
KOT MATERE STARE SIN.

ARGUSOV SPREHOD

Kakšna škoda, da se čas odhoda v pokoj bliža tako počasi. Tako močno si želim okusiti slast družabnega poslovnega večera, ki ga sindikat priredi svojim delavcem ob odhodu. Malce pa me obhaja strah, da se mi bo zgodilo kaj podobnega, kot se je nekaterim našim že upokojenim delavcem. Niso bili deležni vabila. Kdo jim je kriv, če so odšli neplansko? Pred letošnjim letom namreč. Izključna krivda je na njih samih, kajti sindikat je samo »malo« pozabil, kdaj je bilo zadnje srečanje!

x x x

Že od nekdaj je znano, da je počep telovadna prвина. Tudi dober pripomoček v boju proti mrazu. Skoraj pa sem prepričan, da vas je malo, ki bi vedeli, da bomo v primeru neprimerno ogrevanega delovnega mesta začeli delati počepe, da nam bo topleje. Pred kratkim je ta predlog prodrl med nas. Glasi se približno takole: treba je narediti najmanj 10 počepov, in problem je rešen. Mraz bo pregnan. S to našo »iznajdbo« hodimo kar tiho. Utegnilo bi se zgoditi, da bi jo kje drugje začeli uporabljati v praksi. Nerodno bi namreč bilo, če si pravice do »patenta« ne bi ohranili mi. Resnično pa me zanima, kako bi bilo to v praksi, ko bi na delovnih mestih množično delali počepe. Upati je, da bo ogrevanje prostorov le urejeno kako drugače. Novi »patent« pa naj nam bo skrito orožje.

x x x

Nekje sem slišal, toda nisem preverjal, da nekaterim zadostuje

pogled v straniščne prostore, pa ugotovijo, kakšno je stanje v kuhinji. Če je to res, potem lahko ves potr ugotovim, da je pri nekaterih groza in strah. Pri tistih namreč, ki »lepe« domače navade prenašajo v tozadevne skupne prostore v tovarni. Moje budne oči so uspele narediti seznam »higienikov« pri nas. Na srečo je ta seznam majhen. Le nekaj je tako »elitnih«, toda priznati moram, da so res zelo prizadevni. Vem, da mi zamerite, ker jih ne imenujem. Priznati moram, da bi najraje tudi sam to storil. Za zdaj naj ostanejo samo moja skrivnost. Če jih izdam, si bodo vsi drugi priskrbeli skupinski potni list za potovanje iz tovarne — brez pravice do ponovne vrnitve.

Ko smo že pri teh prostorih, naj posvarim tistega »mojstra«, ki je pred kratkim kar dvakrat v enem dnevu prežagal cev v stranišću. Na uho ti naj prišepnem, da nisi tako skrivnosten. Vsaj zame ne. Če te že ni sram pred lastno vestjo za tako »pametno« delo, se skrij pred drugimi. Ob tej priložnosti me zanima le eno, in sicer: Kako ti kaj gre od rok ta »kšeft« doma? Si tudi tako »priden«? Kolikor te poznam, nisi.

Oh, proti koncu svojega sprehoda bi bil skorajda nekaj pozabil. K sreči sem se še pravočasno spomnil. Kako se kaj imate vi, zbiralci obešalnikov, kljuk in podobnega drobnega inventarja? Je še kaj, kar bi lahko sneli? Po bežnem pregledu si upam reči, da ga ni več veliko. Kar pridni ste bili. Kar vam pride pod roko, je na zanesljivem mestu, kajti tista velika večina poštenih je še tiho. Upam, da ne bo predolgo molčala. Enkrat se bo razhudila ter onemogočila vašo »iznajdljivost«. Soglašate?

Naj končam. Malo preveč sem se zaklepetal. Na skromne sprehode bom hodil še naprej. Kdo ve, kaj vse bom videl. Pa pišite, ali sem nemara kje zadremal. Hvaležen bom. Prav gotovo.

Do prihodnje številke, ki bo izšla v decembru, vas prisrčno pozdravlja
ARGUS

NEPRIČAKOVANA VZDRŽNOST

Delavske športne igre občine Šmarje pri Jelšah so v razmahu. Doslej so izvedli tekmovanja v petih športnih panogah. Vsem spremljevalcem teh iger so športniki steklarne pripravili presenečenje. Niso se udeležili tekmovanja niti v eni panogi.

Pred kratkim smo predsedniku in tajniku sindikalne organizacije postavili vprašanje, zakaj se športniki niso udeležili.

Odgovor je bil nedoločen. Iz neuradnih virov pa smo zvedeli, da gre za nesporazume med športniki steklarne in občinskim sindikalnim svetom. Menimo, da naši športniki in vsi, ki stojijo za takšno odločitvijo, niso izbrali najboljše poti. Nesporazume je mogoče odpraviti na drug, bolj sprejemljiv način. Bojkotiranje delavskih športnih iger, ki bi se morale še bolj razmahniti, z ničemer ni utemeljeno.

Prepričani smo, da se v prihodnosti kaj takega ne bo več zgodilo.

KOŠARKA

UNIVN LEIBNITZ : STEKLAR
59:89 (28:38)

Tradicionalno prijateljstvo med košarkarji avstrijske Lipnice in košarkarji Steklarja se uspešno nadaljuje. Naši fantje so gostovali na njihovih tleh. Prepričljivo so zmagali v prijateljskem srečanju, v katerem so se izkazali s hitrimi napsrotnimi napadi in kot dobri strelci. Domači so se uspešno upirali le v prvem polčasu, nato so jim pošle moči.

Najboljši strelec v tej tekmi je bil veteran v moštvu Steklarja Ferdo Pak, ki je dosegel 29 košev, izkazal se je še Boris Krivec s 27 koši.

ŠPORTNIKI V POČASTITEV DNEVA REPUBLIKE

V počastitev dneva republike bodo športniki steklarne izvedli medobratno tekmovanje v naslednjih športnih panogah:

Mali nogomet, košarka, odbojka, kegljanje, streljanje z zračno puško, šah in namizni tenis.

Vsi zaposleni imajo pravico nastopiti, toda le za svojo delovno enoto.

Na izpad se igrajo naslednje panoge: mali nogomet, odbojka, košarka in namizni tenis. Pri kegljanju odločajo podrti keglji, pri strelcih doseženi krogi in pri šahu doseženo število točk.

Izvršni odbor osnovne sindikalne organizacije pričakuje, da se bo udeležilo iger veliko članov našega kolektiva.

ZDRUŽEVANJE V DELOVNO ORGANIZACIJO STEKLARNO „BORIS KIDRIČ“



Nahajamo se v času največje družbeno-politične aktivnosti v našem podjetju. Poleg formiranja temeljnih organizacij združenega dela, katero delo smo opravili koncem oktobra, se nahajamo sedaj v največjih pripravah za združevanje temeljnih organizacij združenega dela v delovno organizacijo steklarne »Boris Kidrič« s sedežem v Rogaški Slatini.

9 Ze prve dni decembra bomo zopet sklicali zbere delovnih ljudi v temeljnih organizacijah združenega dela z namenom, da delavci odločajo o tem, ali se temeljne organizacije združenega dela združijo v delovno organizacijo steklarne »Boris Kidrič« ter, da sprejmejo svoje statutarne sklepe oziroma statute temeljnih organizacij združenega dela.

Temu vprašanju smo že v okto-

bru mesecu posvetili posebno številko informativnega časopisa »Steklar«. Tako smo v omenjeni številki objavili predlog komisije, kako naj bi bila organizirana delovna organizacija steklarne. Objavili smo tudi ekonomske pokazatelje po TOZD in osnutek samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo steklarne »Boris Kidrič«.

Omenjeni sporazum bomo sprejemali na zborih v začetku decembra z javnim glasovanjem. Prav zaradi tega pa bi bilo prav, če bi ga vsak član kolektiva do takrat dobro proučil, kar bi omogočilo kvalitetnejšo razpravo in razumnejše odločanje o sprejemu tega tako važnega samoupravnega akta.

Na tem zboru pa bomo sprejemali tudi statutarne sklepe, ali celo statute temeljnih organizacij zdu-

ženega dela, kar je odvisno od odločitve zbora delovnih ljudi posameznih temeljnih organizacij združenega dela.

Z ozirom, da moramo sprejeti 4 statute temeljnih organizacij združenega dela in statut delovne organizacije steklarne, je skoraj nemožno vse statute v celoti objaviti v našem časopisu, čeprav bi to bilo najbolj pravilno. V kolikor bi delovni kolektiv želel, da se predlogi teh važnih aktov objavijo (saj bodo morali o njihovem sprejetju glasovati na zboru), jih bo uredništvo tudi objavilo. Za sedaj pa objavljamo celotne predloge statutarov na oglasni deski, v časopisu pa najvažnejše določbe o statutu delavcev v TOZD in razdelitvi pristojnosti v TOZD steklarne Rogaška Slatina, in sicer:

PREDLOG STATUTA TOZD STEKLARNE

2. člen

Člani delovne skupnosti temeljne organizacije imajo ne glede na položaj, pravice in dolžnosti, ki so opredeljene z njihovo udeležbo pri doseganju delovnih uspehov temeljne organizacije in podjetja kot celote.

Pravice in dolžnosti članov delovne skupnosti so določene v statutu, splošnih aktih, v programih in načrtih. Temeljne pravice in dolžnosti so zlasti naslednje:

- delavci upravljajo podjetje neposredno ali po organih upravljanja, ki jih sami volijo,

- organizirajo proizvodno ali drugo dejavnost, skrbijo za razvoj podjetja in določajo načrte ter programe za njegovo delo in razvoj,

- odločajo o poslovanju,
- odločajo o uporabi družbenih sredstev in razpolaganju z njimi,

- razporejajo dohodek podjetja in zagotavljajo razvoj materialne podlage svojega dela, delijo dohodek med delovne ljudi, izpolnjujejo obveznosti do družbene skupnosti in pogodbenih strank,

- odločajo o pravicah in medsebojnih razmerjih v združenem delu,

- urejajo in izboljšujejo pogoje za svoje delo ter organizirajo varstvo pri delu,

- so odgovorni za delo, ki jim je zaupano na delovnem mestu ali kot članom samoupravnih in izvršilnih organov, ter vestno in strokovno izpolnjujejo zaupane jim naloge,

- varujejo poslovne tajnosti podjetja,

- ravnajo z osnovnimi in drugimi sredstvi kot dobri gospodarji.

19. člen

Delavci uresničujejo samoupravljanje neposredno, v delovnih brigadah in oddelkih, v organizacijskih enotah in v TOZD ter podjetju kot celoti, s tem da:

- sodelujejo v postopku oblikovanja in sprejemanja odločitev, dajejo predlog in izražajo mnenje,

- neposredno odločajo v skladu z zakonom in s tem statutom o določenih zadevah (referendum, zbor delavcev enote kot organ samoupravljanja),

- poverjajo določene funkcije upravljanja delavskemu svetu TOZD in podjetja, ter drugim organom upravljanja,

- poverjajo določene izvršilne funkcije kolektivnim izvršilnim organom TOZD in podjetja, direktorju kot individualnemu organu in vodjem.

20. člen

Član delovne skupnosti ima pravico, da sodeluje v postopku oblikovanja in sprejemanja samoupravnih odločitev, s tem da:

- daje pobudo za obravnavanje in odločanje o vseh vprašanih, ki zadevajo njegov družbeno-ekonomski in samoupravni položaj,

- sodeluje pri organiziranju delovnega mesta, vrednotenju njegovega dela in urejanju družbeno-ekonomskih in drugih pogojev dela,

- prisostvuje sejам organov upravljanja, četudi ni njihov član, in v razpravi sodeluje s svojimi predlogi in mnenji,

- zahteva pojasnila, opozorila in postavlja vprašanja v zvezi z ravnanimi in poslovanjem organov upravljanja, kolektivnih ter individualnih izvršilnih organov in posameznih delavcev,

- je obveščen o rezultatih poslovanja obračunske enote, organizacijske enote TOZD in podjetja kot celote ter o stanju in gibanju materialnih sredstev,

- dobi pravočasen in utemeljen odgovor na postavljena vprašanja v zvezi s poslovanjem in svojim ekonomskim položajem.

Delavcu ne sme nihče omejit pravic v uresničevanju samoupravljanja, niti mu jih odvzeti. Omejevanje pravic in postavljanje delavca v neugoden položaj, ker je izražal lastna mnenja in predloge, se šteje za hujšo kršitev delovne dolžnosti.

21. člen

Vsak član delovne skupnosti je pri uresničevanju samoupravljanja dolžan:

- sodelovati v samoupravljanju in v delovnem procesu po svojih sposobnostih,

- upoštevati in izvrševati samoupravne predpise in druge samoupravne odločitve,

- opravljati vestno svoje delo, izvrševati tehnološke in organizacijske predpise ter se ravnati po predpisih delovnega reda,

- seznanjati se s posredovanimi informacijami in se po njih ravnati,

- izražati svoje predloge in mnenja ter dajati ocene in argumentirano, konstruktivno in javno opozorjati na napake. Neupoštevanje naštetih dolžnosti se šteje za kršitev delovnih dolžnosti.

22. člen

Posamezni delavec uresničuje svoje samoupravne pravice in dolž-

nosti pravilom v delovni skupini, kjer je njegovo delovno mesto. Informacijo, pojasnila in odgovore mu je dolžan dati vodja skupine — brigadir, najmanj enkrat na mesec tudi na sestanku delovne skupnosti, s čimer se delavcu omogoča:

- spoznavati in sprejemati informacije v zvezi s planskimi nalogami in obračuni poslovanja,

- dajati predloge in mnenja v zvezi z organizacijo in izboljšavami pri delu, delitvijo osebnih dohodkov in podobnim,

- razpravljaliti o predlaganih spremembah in dopolnitvah samoupravnih in drugih predpisov, predvsem v zvezi s samoupravnim spoznavanjem in delitvijo osebnih dohodkov,

- postavljati zahteve in vprašanja o delu organov upravljanja, o delu delovodje in odnosih v skupini ipd.

Način sklicevanja in vodenja sestankov delovne skupine ter način postavljanja in postopek za reševanje predlogov, mnenj, zahtev ali vprašanj ureja poslovnik.

23. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na seji vsakega organa upravljanja, na kateri se odloča o njegovih pravicah in dolžnostih, organ upravljanja pa ga je v takih primerih dolžan nanjo pravočasno povabiti.

Pri oblikovanju in urejanju medsebojnih razmerij v združenem delu in uresničevanju drugih samoupravnih pravic in dolžnosti ima delavec pravico opirati se na pobude in stališča sindikalne organizacije, da se tako lažje seznanjajo s praktično uporabo zakonskih predpisov in določbami statuta ter drugih splošnih aktov glede na konkretne razmere.

OSTALE VAŽNEJŠE DOLOČBE

Delovna skupnost odloča z referendumom o:

1. združitvi ali pripojitvi temeljne organizacije drugi organizaciji združenega dela,

2. pripojitvi druge delovne organizacije podjetju,

3. razdelitvi podjetja na dve ali več delovnih organizacij,

4. spremembi sedeža podjetja oziroma temeljne organizacije,

5. razširitvi poslovanja, ki zahteva velika vlaganja,

6. bistveni spremembi predmeta poslovanja.

Zbori delovnih ljudi

27. člen

Zbori delovnih ljudi se oblikujejo v naslednjih organizacijskih enotah: skupne službe, peč I, peč II, peč III in IV, peč V in VI, groba brusilnica, desen brusilnica in servisne službe.

V Slovenski Bistrici predstavlja zbor celoten kolektiv.

28. člen

1. Zbori delovnih ljudi so pristojni za sprejemanje splošnih aktov in programov ter načrtov. Ti akti so sprejeti, če je za njih glasovala večina delavcev na vseh zborih delovnih ljudi.

2. Kolektivni in individualni organi so dolžni zborom delovnih ljudi poročati o izvrševanju splošnih aktov, programov in načrtov. Takšna poročila morajo biti obvezno podana ob sprejemanju zaključnega računa, h kateremu dajejo soglasje tudi zbori delovnih ljudi. Rezultate periodičnih obračunov posredujejo kolektivni organi v časopisu »Steklar«. Skupina 10 delavcev vsakega zbora delovnih ljudi lahko ob takem obračunu zahteva sklic zbora delovnih ljudi.

3. Zbori delovnih ljudi imajo pravico postaviti zahteve o odpoklicu organov upravljanja, članov teh organov, o razpisu referendumov, o spremembi statusnih vprašanj, skratka, imajo pravico pobude glede vseh vprašanj poslovne politike in medsebojnih razmerjih, ki se nanašajo na delo delovne skupnosti.

4. O zahtevah zborov delovnih ljudi odloča delavski svet, oziroma poda predlog o rešitvi problema, glede katerega je za sprejem pristojen zbor delovnih ljudi. Delavski svet se mora izreči o zahtevi in predlogu zborov delovnih ljudi v 30 dneh, potem ko ju je sprejel. Zamuda roka ima lahko za posledico odpoklic delavskega sveta.

5. Zbor vodi predsednik, ki je izvoljen z javnim glasovanjem. Na zboru morajo sodelovati vodilni delavci podjetja, ki lahko pojasnjujejo obravnavana vprašanja.

Delavski svet TOZD ima naslednje pristojnosti:

1. razglašajo sprejem in spremembo statuta ter drugih splošnih aktov, ko ugotovi, da so bili sprejeti z večino glasov na zborih delovnih ljudi in samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih, ko ugotovi, da sta ga podpisali dve tretjini delavcev, ter sprejema druge splošne akte, za katere je pristojen po tem statutu.

2. delavski svet lahko sprejema sklepe in odločitve le na podlagi planov in programov, sprejetih na zborih delovnih ljudi, in je le-tim odgovoren za dosledno izvajanje sprejete politike,

3. obravnava in sklepa o neodtujljivih pravicah delavcev (dohodek sredstva) in delovna razmerja ter zavzema stališča do tega, kadar se o teh vprašanjih odloča na delavskem svetu podjetja,

4. sprejema sklepe o sklepanju pogodb na podlagi statuta,

5. odloča o temeljnih vprašanjih poslovne politike,

6. določa osnove in merila za delitev dohodka,

7. odloča o uporabi in razpolaganju s sredstvi skladov,

8. sprejema sklepe o nakupu in prodaji osnovnih sredstev in sredstev skupne porabe ali določa letni obseg sredstev,

9. sprejema periodične in zaključne račune,

10. sprejema sklepe o statusnih vprašanjih, o integracijah, pogodbah o poslovno-tehničnem sodelovanju; o včlanjevanju v poslovna združenja,

11. sprejema sklep o imenovanju in razrešitvi obratovodje,

12. voli, odpokliče in razrešuje člane izvršilnih organov ter obravnava njihovo delo,

13. sprejema organizacijsko strukturo TOZD in njene spremembe,

14. opravlja druge naloge, ki so določene z zakonom ali s splošnimi akti podjetja,

15. obvešča delovno skupnost o svojem delu,

16. zahteva ob sporih odločitev notranje arbitraže in imenuje člane arbitraže,

17. sprejema akte, načrte in postavlja organe za izvajanje nalog s področja narodne obrambe,

18. odloča o pritožbah delavcev zoper odločitve prvostopnih organov,

19. voli delegate v zvezi z združenjem sredstev,

20. razpravlja in sklepa o problematiki varstva pri delu,

21. imenuje in razrešuje vodilne delavce (poslovodje in druge),

22. opravlja druge pristojnosti, ki so določene v samoupravnem sporazumu o združenju v podjetje.

Odbor delavskega nadzorstva ima naslednje pristojnosti:

— spremlja in nadzira izvajanje ustave, zakonov in splošnih aktov ter sklepov samoupravnih organov v TOZD,

— skrbi za zagotavljanje načel poslovne morale in dobrih poslovnih običajev,

— spremlja izvajanje planov in programov, zlasti z vidika dobrega gospodarjenja,

— preučuje reklamacije poslovnih partnerjev ter vse pripombe in odločbe organov družbeno-politične skupnosti in družbenih organizacij, ki se nanašajo na delo TOZD,

— skrbi za fizično siceršnje varovanje sredstev ter za redno izpolnjevanje družbenih in pogodbenih obveznosti,

— skrbi za izvajanje varstva pri delu ter narodne obrambe in civilne zaščite,

— spremlja o delitvi sredstev z vidika materialnega in finančnega poslovanja, o delitvi osebnih dohodkov, o uporabi sredstev sklada skupne porabe, o stroških reprezentance, potnih in selitvenih stroških ter izdatkih za zunanje sodelavce.

Odbor za medsebojna razmerja

Odbor za medsebojna razmerja v združenem delu odloča na prvi stopnji o vseh vprašanjih, ki izvirajo

jo iz dela, zlasti pa o: sprejemu delavcev, razporejanju delavcev na delovno mesto, o osebnih dohodkih, prenehanju dela, odgovornosti, stanovanjskih in kreditnih zadevah, varstvu pri delu, pravicah in dolžnostih v zvezi z izobraževanjem in osebnim ter družbenim standardom.

Izvršilni odbor ima naslednje pristojnosti:

1. utrjuje norme — cenike del,

2. podrobneje določa plane, programe dela in razvoja ter sprejema sklepe za pravilno izvršitev le-tih,

3. podrobneje določa osnovno organizacijsko strukturo in operativne naloge delovnih mest,

4. odloča o nabavi in prodaji osnovnih sredstev do višine 30.000 din,

5. sprejema sklepe, s katerimi dopolnjuje splošne akte, če je za to pooblaščen v splošnem aktu,

6. koordinira delo med delovnimi enotami temeljne organizacije,

7. odobrava kataloge, prospekte in cenike,

8. obravnava vse periodične obračune in poslovna poročila in sprejema ustrezne ukrepe, pripravi predlog pripomb za potrditev zaključnega računa,

9. obravnava in sprejema sklepe o vseh vprašanjih, za katera ga je pooblastil delavski svet,

10. odloča o najemanju kratkoročnih kreditov, če njihova vrednost ne presega 1.000.000 din,

11. odloča o dotacijah in podporah družbenim organizacijam ali posameznikom v okviru planiranih sredstev,

12. odloča o izobraževanju, štipendiranju, o praksi in specializaciji doma in v tujini,

13. s sklepi predpisuje natančnejša pravila o varstvu pri delu,

14. odloča o vseh vprašanjih s področja narodne obrambe v okviru splošnih aktov in načrtov, kadar odbor obravnava ta vprašanja, mora biti obvezno navzoč obratovodja temeljne organizacije,

15. odloča o nabavi, prodaji in uporabi sredstev sklada skupne porabe v skladu s programom za uporabo teh sredstev in v skladu z drugimi splošnimi akti, vendar največ do zneska 30.000 din v posameznem primeru.

To bi bil kratek pregled najvažnejših določil statuta TOZD, ki se nanašajo na neodtujljive pravice članov delovne skupnosti. Da bi uspešno odločali na predstojećem zboru, bi bilo zaželeno, da bi člani delovne skupnosti vseh TOZD pred razpravo, dobro proučili predlog samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo steklaro »Boris Kidrič«, saj bodo z omenjenim sporazumom odločili, katere zadeve bodo reševali sami v TOZD, katere zadeve pa bodo odstopili v reševanje in skrb skupnim organom podjetja.

V. M.

ZAKON O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

Ustavni amandmaji so v bistveno spremenili nekdanje delovne odnose, v medsebojna razmerja delavcev v združenem delu. V zvezi s tem je prenehal veljati dosedanji zakon, namesto njega pa bil sprejet novi zakon, ki ga v posameznih določilih tudi objavljamo.

I. UREJANJE IN URESNICEVANJE PRAVIC IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

1. člen

Pravice in obveznosti pri delu in iz dela (v nadaljnjem besedilu: pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu) urejajo in uresničujejo delavci neposredno in enakopravno v temeljni organizaciji združenega dela. V skladu s svojimi pravicami in obveznostmi v temeljni organizaciji združenega dela urejajo delavci s samoupravnimi sporazumi tudi določena medsebojna razmerja, ki jih uresničujejo v delovni organizaciji in drugih oblikah združenega dela, kakor tudi v celoti razmerij v združenem delu.

2. člen

Delavci urejajo in uresničujejo pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu v skladu z ustavo, s tem zakonom, z drugimi zakoni in ratificiranimi mednarodnimi sporazumi, kot tudi z družbenimi dogovori in s samoupravnimi sporazumi, ki jih sklenejo ali jim pristopijo njihove organizacije združenega dela.

3. člen

Delavci v delovni organizaciji, ki nima v svoji sestavi temeljnih organizacij združenega dela, imajo glede urejanja in uresničevanja medsebojnih pravic in obveznosti v združenem delu enak položaj kot delavci v temeljni organizaciji združenega dela.

4. člen

Delavci v temeljni organizaciji združenega dela urejajo, način in pogoje pridobivanja lastnosti delavca v združenem delu; pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev pri delu:

- določajo delovna mesta oziroma delo v okviru posameznega delovnega mesta
- strokovno izobrazbo določenega poklica oziroma smeri ter druge pogoje glede delovne sposobnosti za vsako delovno mesto (kadrovska struktura delavcev oziroma sistematizacija delovnih mest)
- delovna mesta, ki se zasedajo po javnem razpisu ali se sicer javno objavljajo (javna objava); delovna mesta, na katerih imajo delavci posebne pravice in odgovornosti (vodilna delovna mesta)
- osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke

— način obračunavanja in izplačevanja osebnih dohodkov delavcev in osebnih dohodkov za nočno delo ali delo, daljše od polnega delovnega časa; razporeditev, začetek

— konec delovnega časa, pogoje in način odmora, počitka, dopusta in odsotnosti, varstvo delavcev pri delu

— posebno varstvo žena, mladine in invalidov

— pravice in obveznosti delavcev do usposabljanja in izpopolnjevanja ustrezno potrebam združenega dela ter pogoje in način uveljavljanja teh pravic

— pogoje in način uporabe sredstev skupne porabe delavcev

— pravice in obveznosti iz minulega dela in iz solidarnosti; primere in pogoje, v katerih delavec sme ali je dolžan delati na drugem delovnem mestu v temeljni organizaciji

— pogoje in način prenehanja lastnosti delavca v združenem delu

— varstvo pravic delavcev iz združenega dela in druga vprašanja iz medsebojnih razmerij v združenem delu.

Pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu se urejajo v temeljni organizaciji z enim ali več samoupravnimi sporazumi o medsebojnih razmerjih v združenem delu, ki morajo biti

sklenjeni v pisni obliki. Kadar je v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih v združenem delu določeno, se ureja način uresničevanja posameznih pravic in obveznosti s splošnim aktom v temeljni organizaciji skladno z omenjenim sporazumom.

5. člen

Predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu pripravi delavski svet temeljne organizacije združenega dela. V postopku pripravljanja predloga samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu mora biti zagotovljena udeležba delavcev v vseh delih temeljne organizacije združenega dela in njihove sindikalne organizacije.

Predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu določijo delavci z večino glasov vseh delavcev v temeljni organizaciji.

Steje se, da je samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu sklenjen, kadar dve tretjini vseh delavcev v temeljni organizaciji pisмено izjavita, da se strinjata s pravicami in obveznostmi, ki so določene v predlogu samoupravnega sporazuma.

Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu velja tudi za delavca, ki ni dal pisмене izjave, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v samoupravnem sporazumu, če v roku, ki ga določa samoupravni sporazum, pisмено ne izjavi svoje želje, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu.

6. člen

O uresničevanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu odločajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela kot celoti, v primerih, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu, pa tudi v posameznih njenih delih, v katerih so delavci najbolj neposredno povezani z delovnim procesom (delovna skupina, proizvodni oddelek, delovna enota ipd.). Kadar je v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu določeno, odločajo o uresničevanju v njem določenih pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij iz združenega dela organi, ki jih neposredno volijo delavci v temeljni organizaciji.

7. člen

Samoupravni sporazumi, s katerimi so urejene pravice in obveznosti delavcev iz medsebojnih razme-

rij v združenem delu smejo biti spremenjeni samo na način, kot so bili sklenjeni.

8. člen

Pri urejanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu lahko daje sindikat pobudo in predloge za sklepanje ter spreminjanje in dopolnjevanje družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, s katerimi so urejene pravice in obveznosti delavcev, ter s svojimi aktivnostmi prispeva k uveljavljanju in varstvu pravic delavcev.

Pobude, predloge in mnenja sindikata po prvem odstavku tega člena so delavci oziroma organi upravljanja, ki jim je zaupano odločanje o vprašanih, na katerih se pobuda, predlog ali mnenje nanaša, dolžni obravnavati in o njih svizeti stališče.

II. TEMELJNE PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

1. Pridobitev lastnosti delavca v združenem delu

9. člen

Lastnost delavca v združenem delu se pridobi ob pogojih, ki so določeni v temeljni organizaciji združenega dela, in ob pogojih, ki jih določajo zakon, družbeni dogovor ali samoupravni sporazum.

Lastnosti delavca v združenem delu ni mogoče pridobiti pred dopoljnimi petnajstimi leti starosti in ne, če niso izpolnjeni splošni zdravstveni pogoji.

10. člen

Vsakomur je ob enakih pogojih dostopno vsako delovno mesto, za katero sklenejo delavci v temeljni organizaciji združenega dela, da ga zasedejo.

Prosta delovna mesta se zasedejo v sodelovanju temeljnih organizacij združenega dela in organizacije za zaposlovanje skladno z družbenim dogovorom oziroma s samoupravnim sporazumom, v katerem so določena merila o zaposlovanju, zlasti o zaposlovanju začasno nezaposlenih delavcev, o obveščanju organizacije za zaposlovanje o prostih delovnih mestih in drugih medsebojnih pravicah in obveznostih omenjene organizacije ter temeljnih organizacij združenega dela glede zaposlovanja začasno nezaposlenih delavcev.

Prosta delovna mesta, pogoji glede strokovne izobrazbe določenega poklica oziroma smeri ali stroke in drugi pogoji, ki so potrebni za delo

na delovnem mestu, se objavijo v javnih informacijskih sredstvih.

Če objavi prosto delovno mesto organizacija za zaposlovanje, se šteje, da je takšna objava dostopna občanom, če ga je objavila s javnimi informacijskimi sredstvi.

11. člen

Delovna mesta, na katerih imajo delavci posebne pravice in odgovornosti (vodilna delovna mesta), se morajo zasedati po javnem razpisu.

Za delovna mesta iz prvega odstavka tega člena mora biti v skladu z zakonom določen čas, po preteku katerega se znova opravi izbira delavcev po javnem razpisu (reelekcija).

Za posamezna vodilna delovna mesta se lahko določijo naloge in smotri, ki jih mora delavec na takšnem delovnem mestu doseči v času do nove izbire.

Delavci, ki se potegujejo za posamezno vodilno delovno mesto, morajo biti pisмено seznanjeni z nalogami in smotri, ki naj bi jih dosegli na tem delovnem mestu v času do nove izbire.

Na delovnih mestih iz tretjega odstavka tega člena se vsako leto preizkusi, ali delavec uresničuje smotre, ki jih mora doseči na takšnem delovnem mestu.

Delavec, ki po javnem razpisu ni znova izbran, oziroma delavec, za katerega je odločeno, da ne sme dalje delati na vodilnem delovnem mestu, ker ne uresničuje smotrov iz tretjega odstavka tega člena, ima pravico delati na drugem delovnem mestu, ki ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in drugim njegovim delovnim sposobnostim.

Delavcu, ki po javnem razpisu ni znova izbran, oziroma delavec, za katerega je odločeno, da ne sme dalje delati na vodilnem delovnem mestu, ker ne uresničuje smotrov iz tretjega odstavka tega člena, ima pravico delati na drugem delovnem mestu, ki ustreza strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke in drugim njegovim delovnim sposobnostim.

Delavcu, ki ne privoli v to, da bi delal na drugem delovnem mestu v smislu šestega odstavka tega člena, preneha po preteku časa, kolikor je dolžan ostati na delu v temeljni organizaciji, lastnost delavca v združenem delu.

12. člen

O izbiri kandidata izmed prijavljenih kandidatov za prosto delovno mesto se sprejme sklep.

Izbira med prijavljenimi kandidati se mora opraviti, če prijavljeni kan-

didati izpolnjujejo pogoje iz javnega razpisa oziroma objave.

Vsak prijavljeni kandidat mora biti pisмено obveščen o sklepu iz prvega odstavka tega člena, izbrani kandidat pa tudi o dnevu, ko naj podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, in o dnevu, ko je dolžan začeti delo v temeljni organizaciji združenega dela.

Izbranemu kandidatu morajo biti hkrati vročeni samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu ter drugi samoupravni sporazumi, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev v temeljni organizaciji združenega dela.

13. člen

Nihče ne sme začeti delati v temeljni organizaciji združenega dela, preden ne pridobi lastnosti delavca v združenem delu.

Lastnost delavca v združenem delu pridobi delavec z dnem, ko podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu. Z dnem, ko začne delati v temeljni organizaciji združenega dela, pridobi delavec pravice in prevzame obveznosti iz združenega dela v tej delovni organizaciji.

Če delavec brez opravičenega razloga ne začne delati določenega dne, izgubi lastnost delavca v združenem delu v tej temeljni organizaciji.

14. člen

Svoje delo združuje delavec za nedoločen čas.

Izjemoma združuje delavec svoje delo za določen čas v primerih, ki so določeni v temeljni organizaciji združenega dela skladno z zakonom, zlasti pa: če traja izvršitev kakšnega dela po svoji naravi le določen čas (sezonska dela ipd.), če se začasno poveča obseg dela temeljne organizacije, če je treba nadomestiti na delovnem mestu začasno odsotnega delavca, ki je pri vojaki, ki opravlja javne dolžnosti ali je daljši čas odsoten itd.

Delavec, ki dela na delovnem mestu, na katerem se opravljajo sezonska dela in druga dela iz drugega odstavka tega člena, ima vse pravice in obveznosti delavca, ki je združil svoje delo za nedoločen čas.

Če združi delavec svoje delo za določen čas v nasprotju z drugim odstavkom tega člena, se šteje, da ga je združil za nedoločen čas. Delavcu, ki združi svoje delo za določen čas, preneha lastnost delavca v združenem delu z dnem, ko

opravi delo, s pretekom določenega časa ali z dnem, ko se vrne odsotni delavec, o tem mora biti delavec pisмено obveščen na način, kot je določen v temeljni organizaciji.

15. člen

Delavec, ki dela na delovnem mestu, za katero je določen krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima vse pravice in obveznosti delavca, ki dela polni delovni čas. Delavec iz prvega odstavka tega člena uveljavlja svoje pravice v obsegu, ki je odvisen od trajanja delovnega časa in od doseženih uspehov pri delu, po merilih, ki so določena v temeljni organizaciji združenega dela.

16. člen

Delavec ne more pridobiti lastnosti delavca v združenem delu v dveh ali več temeljnih organizacijah združenega dela, drugih organizacijah oziroma organih. Delavec, ki dela na delovnem mestu, za katero je določen krajši delovni čas od polnega delovnega časa, ima pravico pridobiti lastnosti delavca v združenem delu v več temeljnih organizacijah združenega dela, drugih organizacijah oziroma organih ter na ta način delati polni delovni čas.

2. Delovni čas

17. člen

Delovni čas ne sme biti daljši od 42 ur na teden (polni delovni čas). Z razporeditvijo tedenskega delovnega časa se ne sme vpeljati manj kot pet delovnih dni v tednu (petdnevni delovni teden), če ni v zakonu ali družbenem dogovoru drugače določeno.

Če je v skladu z zakonom vpeljan delovni teden z manj kot šestimi delovnimi dnevi, se štejejo dnevi, za kolikor je skrajšan delovni teden, glede uveljavljanja pravic delavcev iz dela v temeljni organizaciji združenega dela (letni dopust itd.) kot delovni dnevi.

Če narava ali organizacija dela to terjta, sme biti delovni čas razporejen tako, da znaša v določeni dobi med letom več kot sedem ur na dan, v preostalem delu te dobe pa manj kot polni delovni čas, pri tem skupen delovni čas v omenjeni dobi ne sme biti v povprečju daljši kot 42 ur na teden.

Če je z razporeditvijo delovnega časa določeno, da se dela med dvaindvajseto in peto uro naslednjega dne, se šteje takšno delo za nočno delo, če ni v zakonu drugače določeno.

Izjemoma sme trajati delo delavca v določeni dobi tudi dalj kot polni delovni čas (nadurno delo), primere in pogoje določa zakon.

3. Odmor, počitek, dopust in odsotnost

18. člen

Delavec ima med dnevnim delom z enkratnim polnim delovnim časom pravico do najmanj tridesetminutnega odmora, ki ne sme biti določen na začetku in ne na koncu delovnega časa.

Čas odmora iz prvega odstavka tega člena se šteje za čas, prebit na delu.

Delavec ima med dvema zaporednima delovnima dnevnima pravico tudi do nepretrganega dnevnega počitka najmanj dvanajstih ur, delavec, ki je star več kot osemnajst let in opravlja sezonska dela, pa najmanj desetih ur.

Delavec ima pravico do tedenskega počitka najmanj štiriindvajset ur brez presledka. Če je nujno, da dela na dan svojega tedenskega počitka, mu mora biti zagotovljen za tak počitek en dan v delovnem tednu. V temeljnih organizacijah, ki opravljajo posamezne, v zakonu določene dejavnosti, sta lahko dnevni in tedenski počitek določena drugače v kakšni drugi dobi.

19. člen

Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta, trajajočega najmanj osemnajst, največ pa trideset delovnih dni.

Izjemoma sme trajati letni dopust v primerih, ki so v temeljni organizaciji združenega dela določeni v skladu z zakonom, tudi več kot trideset delovnih dni. Delavec ima pravico izrabiti letni dopust potem, ko mu preteče v temeljni organizaciji določen čas nepretrganega dela, ki ne sme biti daljši kot šest mesecev.

Delavec, ki nastopi letni dopust konec koledarskega leta, ga brez presledka nadaljuje tudi v naslednjem koledarskem letu, v primerih, ki jih določa zakon, pa lahko izrabí letni dopust v naslednjem letu.

4. Varstvo žena, mladine in invalidov

20. člen

Delavec, ki še ni star osemnajst let, in ženska ne smeta delati na delovnem mestu, na katerem se pretežno opravljajo posebno težka telesna dela, dela pod zemljo, niti druga dela, ki lahko škodljivo in

s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje in življenje mlajšega delavca oziroma ženske glede na njihove psihofizične posebnosti.

21. člen

Več kot poln delovni čas oziroma ponočij ne sme delati delavka med nosečnostjo ali če ima otroka, starša najmanj do enega leta.

22. člen

Med nosečnostjo in porodom ima delavka pravico do nepretrganega porodniškega dopusta najmanj 105 dni.

Z izvidom pristojnega zdravstvenega organa sme nastopiti delavka porodniški dopust petinštirideset dni pred porodom, mora pa ga nastopiti osemindvajset dni pred porodom.

23. člen

Delavka z otrokom, starim do osem mesecev, ima pravico, če to zahteva, delati štiri ure na dan, če ni v zakonu določeno, da ima to pravico delavka z otrokom, ki je star več kot osem mesecev.

Razpored delovnega časa oziroma razpored skupne odsotnosti z dela v primeru iz prvega odstavka tega člena se uredi v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih v združenem delu, konkretno pa se določi z vsako posamezno delavko.

Ko je otrok star osem mesecev, ima delavka pravico delati štiri ure na dan tudi, dokler ni otrok star tri leta, če mu je glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega.

Skrajšani delovni čas iz prvega in tretjega odstavka tega člena se šteje za poln delovni čas.

5. Varstvo delavcev

24. člen

Delavec ima pravico do varstva pri delu.

Delavci so dolžni v temeljni organizaciji združenega dela zagotoviti predpisano varstvo pri delu.

Delavec ima pravico odkloniti delo na delovnem mestu, na katerem mu ni zagotovljeno predpisano varstvo pri delu, pod pogoji iz predpisov o varstvu pri delu in pogojih, ki so določeni v temeljni organizaciji združenega dela.

25. člen

Delavec ima pravico do varstva med nočnim delom.

Delavci so dolžni v temeljni organizaciji združenega dela zagotoviti predpisane pogoje za nočno delo. Delavec ima pravico odkloniti nočno delo, če niso zanj zagotovljeni potrebni pogoji za nočno delo.

V temeljni organizaciji, ki dela v izmenah, morajo delavci poskrbeti za periodično menjavanje izmen, pri tem sme delavec ene izmene delati ponočij brez presledka najdalj en teden.

Stari delavci uživajo posebno varstvo, določeno v zakonu.

6. Osební dohodek

26. člen

Vsak delavec ima pravico do osebnega dohodka iz dela dohodka temeljne organizacije združenega dela, razporejenega za osebne dohodke delavcev.

Delavec ima v skladu z načelom delitve po delu in porastom produktivnosti njegovega in skupnega družbenega dela ter z načelom solidarnosti delavcev, pravico do osebnega dohodka, ki je sorazmerno uspehom njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku, ki ga je dal s svojim tekočim in minulim delom in s tem pripomogel k povečanju dohodka v temeljni organizaciji in celotnega družbenega dohodka.

Osební dohodek delavca se določi po osnovah in merilih, določenih vnaprej v temeljnih organizacijah združenega dela v skladu z osnovami in merili, ki jih določata samoupravni sporazum in družbeni dogovor.

Med letom se izplačuje delavcu osebni dohodek kot akontacija osebnega dohodka v rokih, ki ne smejo biti daljši kot trideset dni, dokončno pa se mu pripadajoči osebni dohodek obračuna po preteku leta, ko se ugotovi in razporedi dohodek temeljne organizacije združenega dela.

27. člen

Delavec ima pravico do najnižjega osebnega dohodka ob pogojih, ki so določeni v samoupravnem sporazumu in družbenem dogovoru.

Delavcu se ne sme omejiti v zakonu določeni najmanjši osebni dohodek, niti sme biti delavec zanj prikrajšan.

7. Odgovornost delavca

28. člen

Delavec je odgovoren za neizpolnitev obveznosti in za druge kršitve obveznosti v združenem delu, ki jih stori po svoji krivdi.

V temeljni organizaciji združenega dela morajo biti določene obveznosti v združenem delu in odgovornost delavca za njihovo kršitev, kršitve obveznosti, ki se štejejo za lažje in hujše kršitve, postopek, kako se ugotavljajo kršitve določenih obveznosti, ter organ, ki začne in vodi postopek ter izreka ukrepe, v skladu z zakonom pa tudi ukrepi, ki se uporabljajo proti delavcu, roki, v katerih zastarata uvedba in vodenje postopka, ter roki, v katerih zastara izvršitev ukrepov.

29. člen

Delavec sme biti odstranjen z delovnega mesta ali iz temeljne organizacije združenega dela (suspendiran) le v primerih in pod pogoji, kot je to določeno v temeljni organizaciji združenega dela v skladu z zakonom.

30. člen

Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči temeljni organizaciji združenega dela na delu oziroma v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti ne izpolnjuje svojih obveznosti in povzroči s tem zmanjšanje dohodka, mora povzročeno škodo povrniti.

31. člen

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

Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so enako odgovorni in morajo škodo povrniti po enakih delih.

Če povzroči škodo več delavcev z naklepnim kaznivim dejanjem, so storilci solidarno odgovorni za povrnitev škode.

32. člen

Obstoj škode in okoliščine, v katerih je nastala, koliko znaša in kdo jo je povzročil, se ugotovi v temeljni organizaciji združenega dela.

Če delavec noče povrniti škode, ugotovljene po prvem odstavku tega člena, lahko uveljavlja temeljna organizacija odškodninski zahtevek s tožbo pri pristojnem sodišču.

33. člen

Temeljna organizacija združenega dela je odgovorna za škodo, ki jo pretrpi delavec na delu ali v zvezi z delom, po splošnih pravilih odškodninske odgovornosti.

34. člen

Za škodo, ki jo povzroči delavec na delu ali v zvezi z delom komu drugemu (posamezniku ali pravni osebi), je odgovorna temeljna organizacija združenega dela, v kateri je bil delavec na delu takrat, ko je povzročil škodo.

Oškodovanec ima pravico zahtevati odškodnino tudi naravnost od delavca, če jo je ta povzročil s kaznivim dejanjem.

35. člen

Temeljna organizacija združenega dela ima pravico zahtevati od delavca, da ji povrne škodo, ki jo je izplačala komu drugemu, če je delavec škodo povzročil namenoma ali iz velike nepazljivosti.

Zahtevek proti delavcu zastara v šestih mesecih od dneva, ko je bila drugemu izplačana odškodnina.

8. Prenehanje lastnosti delavca v združenem delu

36. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v združenem delu:

1. če izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji združenega dela,
2. na podlagi pismenega sporazuma z drugimi delavci v temeljni organizaciji združenega dela,
3. kadar se v temeljni organizaciji odloči, da preneha delavcu lastnost delavca v združenem delu zato, ker je dopolnil pokojninsko dobo štiridesetih let (moški) oziroma petintridesetih let (ženska).

V primerih iz 1. in 3. točke prvega odstavka tega člena mora ostati delavec na delu toliko časa, kolikor je to skladno z zakonom določeno v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.

Delavec, ki preneha z delom v nasprotju z drugim odstavkom tega člena, mora povrniti materialno škodo, katero s tem povzroči.

37. člen

Delavcu lahko preneha lastnost delavca v združenem delu, če ne izpolnjuje svojih obveznosti iz združenega dela in s tem hujše krši skupne interese drugih delavcev ali organizacije združenega dela (hujša kršitev obveznosti).

38. člen

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu:

1. če se na način, ki je predpisan v zakonu, ugotovi, da je delavec popolnoma nezmožen za delo — z

dnevom vročitve pravomočne odločbe o ugotovitvi nezmožnosti temeljni organizaciji združenega dela,

2. če je delavcu po zakonu oziroma po pravomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati delo na delovnem mestu, na katerem dela — z dneom vročitve pravomočne odločbe temeljni organizaciji združenega dela,

3. če je delavec obsojen na zapor, daljši kot šest mesecev — z dnem, ko nastopi prestajanje kazni,

4. če je delavcu izrečen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, ki naj traja več kot šest mesecev in mora biti zato odsoten z dela — z dnem, ko se začne izvajati ukrep.

39. člen

Delavcu ne more prenehati lastnost delavca v združenem delu, če je iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov prenehala potreba po njegovem delu v temeljni organizaciji združenega dela.

V primeru iz prvega odstavka tega člena mora temeljna organizacija združenega dela zagotoviti delavcu drugo delovno mesto, v isti ali drugi organizaciji združenega dela oziroma v drugi organizaciji ali organu, ob pogojih in na način, kot to skladno z družbenim dogovorom oziroma samoupravnim sporazumom in zakonom določata samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in samoupravni sporazum o združevanju.

Delavcu preneha lastnost delavca v združenem delu, če odkloni delo na drugem delovnem mestu, ki se mu zagotovi po drugem odstavku tega člena in ustreza njegovi strokovni izobrazbi določenega poklica oziroma smeri ali stroke.

40. člen

Delavec, ki mu preneha lastnost delavca v združenem delu ima medčasno nezaposlenostjo iz naslova minulega dela solidarnostno pravico do denarnega nadomestila, pravico do zdravstvenega varstva, pravico do prekvalifikacije in strokovne usposobitve ter druge pravice, s katerimi se zagotavlja njegova socialna varnost, v primerih in ob pogojih, ki jih določajo zakon, družbeni dogovor in samoupravni sporazum.

VII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

41. člen

Temeljna organizacija združenega dela mora opraviti postopek za varstvo pravic na zahtevo kandidata, ki misli, da je bil kršen postopek za pridobitev lastnosti de-

lavca v združenem delu ali da delavec, ki je to lastnost pridobil, ne izpolnjuje predpisanih pogojev, kot mu na zahtevo delavca, ki misli, da je bila kršena njegova pravica iz združenega dela.

Delavec ima pravico biti navzoč, ko se obravnava njegova zahteva iz prvega odstavka tega člena.

Rok za zahtevo iz prvega odstavka tega člena v primeru kršitve postopka ali pogojev za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu je osem dni od dneva vročitve pismenega obvestila o izbiri kandidata, v primeru kršitve pravice delavca v združenem delu pa petnajst dni od dneva, ko je delavcu vročen sklep, s katerim je bila kršena pravica, oziroma če mu ni bil vročen, od dneva, ko je zahteval, naj se mu vroči.

Zahteva delavca iz prvega odstavka tega člena zadrži izvršitev sklepa, razen v primerih, ki jih določa zakon.

O zahtevi iz prvega odstavka tega člena se mora v temeljni organizaciji dokončno odločiti v tridesetih dneh od njene vložitve.

Pri ponovnem preizkušanju zahteve iz prvega odstavka tega člena si je treba priskrbeti mnenje sindikalne organizacije.

Sindikalna organizacija lahko delavca, ki to zahteva ali v to privoli, zastopa pri uveljavljanju njegovih pravic iz združenega dela.

42. člen

Če kandidat oziroma delavec ni zadovoljen z dokončno odločitvijo, sprejeto v temeljni organizaciji združenega dela, ali če se o njegovi zahtevi ne odloči v roku iz četrtega odstavka 41. člena tega zakona, ima pravico v nadaljnjih največ tridesetih dneh zahtevati varstvo svoje pravice pri pristojnem sodišču.

Varstva svoje pravice pri pristojnem sodišču ne more zahtevati kandidat oziroma delavec, ki ga ni poprej zahteval v temeljni organizaciji, razen če uveljavlja denarno terjatev.

PRIPOMBA UREDNIŠTVA

Na podlagi teh sprememb, mora podjetje v roku 2 mesecev na novo regulirati medsebojne odnose delavcev, saj je pravilnik o delovnih razmerjih postal neuporaben. Tako bomo v mesecu januarju sprejemali samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. Ta prispevek pa naj omogoči, da se o materiji seznanimo pravočasno.