

surovin tako prepričljive, da se ne bo nihče našel v kolektivu, ki bi taki investiciji nasprotoval. Skoraj vse dosedanje reševanje pridobivanja skladiščnih površin je bilo neučinkovito, saj se je v prostore, ki so bili predvideni za skladišča širila proizvodnja.

Nagel porast proizvodnje v zadnjih letih narekuje rešitev vprašanja skladišč gotovih izdelkov in surovin. Skoraj je odveč ponavljati v kakšnih okoliščinah danes dela proizvodnja. Z ene strani prihajajo v predelavo poškodovane surovine zaradi neprimernega skladiščenja, kar ima za posledico visok procent odpadkov. Na drugi strani pa nimamo pogojev, da bi s operativnimi plami usmerili proizvodnjo tako, da bi delali na zalogo, kar bi prodajni službi omogočilo organizirati načrtnejšo prodajo.

Poleg nujnih potreb po izgradnji skladiščnih prostorov se javlja neodložljiva potreba po izgradnji proizvodnih prostorov, kjer naj bi se istočasno izvršila modernizacija tehnoloških postopkov. V investicijskem programu je predvidena modernizacija tkalnice ovojev. Za to modernizacijo je pripravljen celoten elaborat. Z uvajanjem nove tehnologije v ta oddelek, se pojavlja zahteva po novih prostorih, kjer bo možno nove tehnološke postopke organizirati tako, da bodo izkoriščene vse prednosti, ki jih nova tehnologija nudi. Tako smo v predlogu plana investicij predvideli izgradnjo proizvodne hale, kjer bi organizirali tehnologijo tkanja obeh tkalnic.

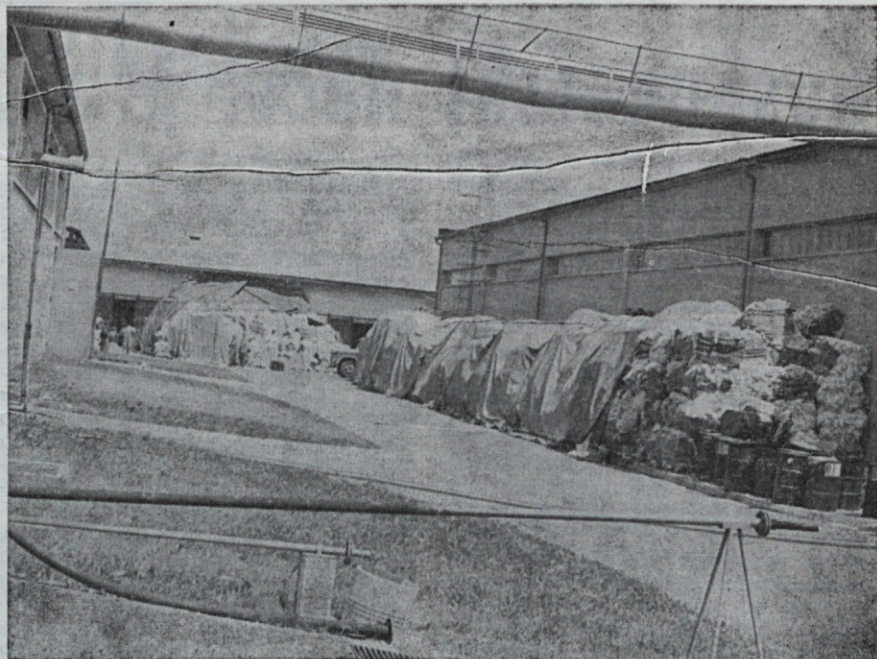
Pri tem je vprašanje modernizacije tkalnice gaze tudi prisotno, saj imamo gotovo število strojev, ki jih bo potrebno zaradi dotrajanosti za-

menjati. S preselitvijo tehnologije obeh tkalnic bodo sproščeni prostori služili nujnim potrebam konfekcije ter uvajanju nove tehnologije v proizvodnjo. Vse postopke iz sedanje konfekcije bi lahko razporedili v prostore sedanjih tkalnic, kjer bo dovolj prostora tudi za predvidene širitve. S tem predlogom bi rešili še eno bistvenih vprašanj nadaljnjega razvoja. Vse sedanje prostore konfekcije bi preuredili v prepotrebne pisarniške prostore. Saj je sedanji način dela po posameznih službah skoraj nemogoč in v kolikor se v tej smeni ne bo pristopilo k

rešitvam prizadevno in hitro, se bo to hitro odražalo na našem poslovanju.

V investicijskem programu je predvidena tudi izgradnja menze, kar je tudi pereče vprašanje že nekaj let. Ob tej priložnosti so omenjene investicije, ki so v glavnem usmerjene v izgradnjo objektov. Pri tem bi povdaril, da smo v tej izgradnji v občutni zakasnitvi in mislim, da je čas, da se lotimo reševanja postavljenih nalog tako, kot so naše možnosti, oziroma zahteve za uspešno poslovanje.

Peterlin Franc dipl. ing.



Kako potrebni so novi skladiščni prostori kaže tudi zgornja slika

Novo v delitvi dohodka in osebnih dohodkov

Več ali manj nam je že vsem znano, da sprejemamo nov samoupravni sporazum o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov. Znano nam je tudi, da smo v sindikalnih sprejeli novo »sindikavno listo 75.« Iz sredstev javnega obveščanja nam je tudi znano, da bomo imeli po dva samoupravna sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov:

1. Samoupravni sporazum dejavnosti (tekstilna industrija)
2. Območni samoupravni sporazum (občina ali več občin)

Samoupravni sporazumi dejavnosti opredeljujejo, kaj je normalni poslovni uspeh v samoupravni spo-

razum vključenih udeležencev. Opredelitev normalnega poslovnega uspeha temelji na doseženih rezultatih poslovanja udeležencev sporazuma (OZD, TOZD), na predvidenem razvoju dejavnosti in na upoštevanju družbeno ekonomske politike.

Za normalni poslovni uspeh se določa tisti dohodek, ki zadošča:

- a) za osebne dohodke, ki so dogovorjeni kot normalni,
- b) za sklad skupne porabe v višini sindikalne liste,
- c) za zakonske obveznosti in za samoupravno dogovorjene obveznosti,
- č) za poslovni sklad v višini, ki ga določijo udeleženci v samouprav-

nem sporazumu dejavnosti, d) za rezervna sredstva.

Samoupravni sporazum dejavnosti opredeljuje tudi minimalni poslovni uspeh kod spodnjo mejo še uspešnega poslovanja in sicer za že prej navedene kriterije.

Opisani poklici ali tipična delovna mesta, razdeljena v vrednostne skupine ovrednotene z indeksnimi vrednostmi v samoupravnih sporazumih dejavnosti — niso isto kot dosedanji kalkulatívni osebni dohodki, temveč so namenjeni, da preko internih aktov temeljnih organizacij združenega dela o delitvi sred-

(Nadaljevanje na 8. strani)

stev za osebne dohodke težimo k uveljavljanju ustavnega načela: za približno enako delo, približno enak osebni dohodek, oziroma k usklajevanju osebnih dohodkov za enaka in podobna opravila. Glede na to je funkcija poklicev ali tipičnih delovnih mest v samoupravnih sporazumih:

- primerjalna za udeležence samoupravnih sporazumov,
- izenačevalna za udeležence samoupravnih sporazumov,
- stimulatívna (odprava uravnílovke).

Indeksna razmerja tipičnih delovnih mest je zato treba pojmovati kot proces usklajevanja, ne pa kot pravico, ki se mora v celoti realizirati že v letu 1975.

S samoupravnimi sporazumi se udeleženci zavezujejo, da bodo nenehno razvijali take metode merjenja dela:

- da je možno ugotavljati delovni uspeh delavca po količini in kvaliteti,
- da je stimulirana produktivnost in ekonomičnost posamičnega in skupnega dela,
- da je osebni dohodek organizatorjev dela (vodij) predvsem odvisen od doseganja ekonomskih in planskih rezultatov dela ožje delovne enote in OZD.

Udeleženci samoupravnega sporazuma za dejavnost lahko uporabijo tudi za interno delitev osebnih dohodkov analitično metodo vrednotenja delovnih mest iz samoupravnega sporazuma kot svojo metodo vrednotenja.

Če imajo za interno delitev drugačno analitično metodo (v vsakem primeru gre za analitično metodo) vrednotenja delovnih mest od tiste, ki velja za medsebojno primerjavo v samoupravnem sporazumu indeksno vrednotenih poklicev ali tipičnih delovnih mest pa lahko obdržijo pod pogojem, da vrednotenje delovnih mest po njihovi (naši) metodi bistveno ne odstopa (ne več in ne manj kot 10%) od v samoupravnem sporazumu indeksno ovrednotenih enakih ali podobnih poklicev oziroma delovnih mest. V nasprotnem primeru morajo svojo analitično metodo vrednotenja delovnih mest ustrezno popraviti ali vzeti analitično metodo iz samoupravnega sporazuma.

Samoupravni sporazumi dejavnosti določijo tudi merilo za interno stimulacijo. Če v ta namen sporazum določa tudi odstotek, ta odstotek ne more biti omejen na zgornjo mejo temveč samo na spodnjo.

Za namen internega usklajevanja lahko določijo udeleženci samoupravnega sporazuma tudi odbitek za neizpolnjene pogoje zahtevane izobrazbe, vendar se delavcu lahko za odbitek zmanjša osebni dohodek le v primeru, če delavec ne opravi zahtevanih opravil v predvideni kvaliteti, obsegu in času. Ne-

izpolnjevanje pogoja izobrazbe samo po sebi ne more biti razlog za delavčev neenakopravni položaj v delitvi osebnih dohodkov, ker delimo po delu.

Sindikalna lista 75 je sedaj sprejeta. Za razliko od osnutka je zmajšan regres za malico od 300 na 200 din. Razlika je tudi v nagrajevanju minulega dela. Pri že znani lestvici 1% do 12% OD delavca je sedaj dostavljeno: Če — in dokler — samoupravni sporazum dejavnosti vrednoti delovno dobo kot edini kriterij, je tako. Tu je naša

naloga, da se zavzamemo za način resničnega nagrajevanja minulega dela.

Dokončno so sedaj določene nagrade za delovne jubileje s pojasnilom »da delavec, ki je že prekorlačil enega takih jubilejev lahko dobi nagrado, vendar samo za en delovni jubilej.

Tako sedaj ni ovir in nejasnosti, da ne bi zmogli takoj po potrditvi zaključnega računa v marcu mesecu te, že tako dolgo pričakovane nagrade izplačati.

Anton Dolenc



Delo, prizadevnost in večna dilema — najpravičnejša nagrada

Tribuna samoupravljalcev

V tej številki uvajamo v našem glasilu novo rubriko z naslovom »Tribuna samoupravljalcev«. S to rubriko želimo seznaniti kolektiv z mnenji, predvsem neposrednih proizvajalcev delavcev v naši tovarni o problemih, ki se pojavljajo pri našem vsakdanjem delu ter samoupravnem življenju našega kolektiva. Naša želja je, da bi ta rubrika postala barometer kolektiva do posameznih vprašanj in dilem, ki so sestavni del življenja in dela v naši OZD. Da bi o nekem problemu določili čim jasnejše stališče oz. mnenje, bomo v nadaljnjih objavah te rubrike zastavili večjemu številu delavcev dve enaki vprašanji na terno, ki bo v tistem mesecu najzanimivejša, bodisi iz gospodarskega področja v tovarni ali iz dela samoupravnih organov in samoupravnih odločitev.

V tej številki se je uredniški odbor odločil, da bomo zastavili vpra-

šanja o čedalje bolj perečem problemu, ki se pojavlja tako pri nas kot v celem svetu, to je inflaciji. Vprašanja sta bili zastavljena takole:

1. Kako si razlagate besedo inflacija?
2. Ste mnenja, da mi v Tosami lahko vplivamo na inflacijska gibanja? Kako?

OGOREVC IVANKA predsednik DS

Pod besedo inflacija razumem padanje ekonomske moči s čimer je povezano tudi razvrednotenje denarja ali po domače: več bi radi pojedli kot pa smo sposobni ustvariti.

2. Za odpravo inflacije v naši socialistični skupnosti kakor tudi v naši OZD je potrebno napeti vse sile od zgoraj navzdol, racionalno uporabljati materiale (mpr. investicije nalagati tam, kjer se bodo si-
(Nadaljevanje na str. 4)

gunno obrestovale). Predvsem bi morali strokovnjaki gospodarstva boljše uporabljati svoje znanje.

HABJAN MARA predelavka za Mólny hlačke

1. Inflacija je posledica slabega gospodarjenja.

2. Za njeno odpravo je potrebno povečati delovno disciplino na vseh delovnih mestih. Kot samoupravljalka smatram, da dobimo gradivo prepozno in ga ne moremo preštudirati. Tako ne poznamo dovolj stvari o katerih odločamo. Želim, da pridejo mlajši na površje, pri tem pa jim moramo pomagati, da lahko pokažejo kaj znajo.

BOGDAN JUTERŠEK predsednik OMR

1. Do inflacije je prišlo zaradi tega, ker smo več pojedli kot pa naredili. Naše gospodarstvo je porabilo več kot smo imeli. So pa tudi stvari, ki smo jih delali in smo pozneje ugotovili, da nam niso bile potrebne.

2. Proces odpravljanja inflacije bo dolgotrajen, predvsem bo potreba prevzgojiti ljudi na posameznih delovnih mestih. Nujno je uvesti disciplino in čut odgovornosti. Do sedaj še nihče ni dal odgovor za slabo izvršene ali napačno prikazane stvari.

VOLKAR IVAN — ključavničar

1. Inflacija nastane zaradi slabega gospodarjenja. Ugotavljamo, da nastajajo motnje pri izvajanju ustave in Titovega pisma. Nič manj pomembni niso zunanji vplivi oz. uvoz inflacije iz drugih držav. Naftna in energetska kriza sta inflacijo samo potencirali.

2. Za zajezitev inflacije je potrebno denar racionalno investirati — bolj kakor do sedaj, čim manj uvažati, rast osebnih dohodkov ne sme presegati rasti povišanja cen. Prav tako je treba dvigniti zavest delavcev in samoupravnih organov, povečati čut odgovornosti in disciplino (za vse) ter izboljšati organizacijo proizvodnje.

ZAGAR MAJDA — filtri

1. Inflacija, to je slabo gospodarjenje.

2. Odpravili jo bomo s tem, da bomo boljše gospodarili, da se bo bolniška zmanjšala saj vemo, da niso vsi bolni in da je bolniško lahko dobiti. Prav tako je potrebno pravilno razvrščanje delavcev na ust-

rezna delovna mesta. Potrebno nam je več medsebojnega zaupanja in sodelovanja. Osební interesi se morajo podrediti skupnosti. Ob tej priložnosti bom povedala tudi to, da nas ne pustijo malcati v garderobah ampak le v bifeju, kar ne velja za popoldansko in nočno izmeno. Ti dve izmeni pa sta prikrajšani za toplo malico. Nepravočasna dobava materiala povzročata začasne zastoje. V tovarni občutimo pomanjkanje ustreznih kadrov. Ko bomo vse te probleme rešili, bo tudi pri celotnem kolektivu čutili večje zadovoljstvo in večji elan do dela, kar bo pripomoglo v borbi proti inflaciji.

RODE ZINKA — mikalnica

1. Inflacija je posledica slabega

gospodarjenja z materialom, kadri itd.

2. Stroji so izkoriščeni do konca (v mikalnici), lahko pa prispevamo z večjo disciplino (čim manj odhodov z delovnega mesta).

Tudi pri odpadkih bi se dalo pomagati, vendar je to odvisno od kakovosti materiala. Pojavlja se premajhna odgovornost (rezervne dele dobimo z zamudo, zaradi tega stroji stojijo). Mnenje delavcev je potrebno bolj upoštevati predvsem zaradi tega, ker se oni najbolj razumejo na stroje, pri katerih delajo in vedo kaj je dosežen maksimum.

Mnenja zbrala:
M. Hafner, Furlan

Delo DS v letu 1974

Pristojnosti in odločanja DS so še vedno velika, čeprav smo v našem STATUTU zapisali, da o važnejših stvareh odločajo oziroma sklepajo posamezne organizacijske enote. Tako smo v preteklem letu na sejah DS obravnavali in sklepali o zelo važnih točkah dnevnega reda.

Čez celo leto se je zvrstilo pred nami veliko številko samoupravnih sporazumov in dogovorov, ki smo jih dajali zborom v obravnavo in potrditev. Iz tega lahko sklepamo, da naša ureditev vse bolj temelji na dogovarjanju in enotnimi kriterijami za določene panoge gospodarstva. Nadalje smo večkrat obravnavali predloge o nakupu osnovnih sredstev in razne opreme in v tej zvezi sprejeli tudi ustrezne sklepe. Obravnavali in potrdili smo tudi zaključni račun in periodične obračune. To pa je tudi najprimernejše, posebno če se ugotovi, da ostane kaj za delitev.

Po dolgotrajnem delu in pripravi, smo v preteklem letu končno potrdili tudi stimulatívno nagrajevanje, kar je vplivalo tudi na povečanje osebnih dohodkov. Zvrstile so se tekom leta tudi nekatere organizacijske spremembe, tako glede ustanovitve in ocenitve novih delovnih mest.

Še bi lahko naštevala posamezne točke in probleme s katerimi smo se srečevali člani DS. Problem je včasih nastal zato, ker predlog ni bil dovolj strokovno pripravljen. Torej naloge in odločitve niso lahke, mislim pa, da z bolj enotnimi stališči in pravilnim gledanjem na gospodarstvo podjetja kot celoto, je tudi reševanje mnogo lažje.

Na koncu naj dodam še moje osebno mnenje. Zadnje čase me zelo moti na sejah DS oz. iboli, če se posamezni člani oglasijo le, kadar gre za njihove osebne interese. V tem primeru ne zastopajo svojih sodelavcev, temveč le sebe.

I. Ogorevc



Predsednica DS: Ivanka Ogorevc

Kako do večje uspešnosti

Da bi bila delovna organizacija uspešnejša, moramo v njej zgraditi potrebne razmere, ki omogočajo hitrejši napredek. Najvažnejša področja, katerim je potrebno posvetiti pozornost in jih ustrezno urediti, so predvsem:

1) Delovna organizacija mora pospešiti inovacijsko dejavnost. Kako in s čim?

a) V delovni organizaciji je potrebno zlomiti odpore proti spremembam. Spremembe morajo postati (Nadaljevanje na str. 5)

ti normalno dejstvo in jih je treba jemati kot dobre šanse, a ne kot nevarnost. Inovacijski dejavnosti je potrebno vseskozi pomagati in jo trajno gojiti.

b) V delovni organizaciji mora želja vseh članov kolektiva po napredku postati navada, ravno tako pa morajo biti vsi prežeti z voljo in zanosom da vztrajajo pri stalnem napredku na vseh področjih.

Zavedati se je treba, da je sposobnost za inovacije funkcija vseh živih ljudi, ne le nekaterih znanstvenih institucij.

c) Inovacije so možne povsod. Tako na področju sedajnosti, kot na področju bodočnosti podjetja. Ti dve področji se ne smeta ponašati, kajti delavci, ki izvajajo naloge so številnejši in dajejo osnovni ton delu s tistim, ki kreirajo bodočnost. V končni fazi bodo namreč zopet oni tisti, ki bodo realizirali nove projekte.

d) Prava inovacija razkrije vedno posele in nove možnosti teh poslov. To pomeni, da ne smemo razvijati samo nove proizvodnje, ampak istočasno treba razvijati celotni sklop poslov, ki ga sestavljajo proizvodnja, tehnologija, proizvodni proces, tržišča in končno, kar je zelo važno, tudi finančna plat procesa.

e) V vsaki delovni organizaciji je običajno zelo malo ljudi sposobnih za gradnjo bodočnosti. Zaradi tega je treba paziti na investicijska sredstva, ki jih je vedno malo, da se plasirajo tam, kjer bo uspeh največji. To pa je zopet stvar vseh članov delovnega kolektiva.

f) Inovacije moramo obravnavati kot ekonomsko kategorijo in ne kot znanstveno disciplino. Inovacije pomenijo ustvarjanje novega bogastva in znanja, ki se prevenida na trgu in ne v laboratorijih.

g) Samoupravljanje je iz delovnih organizacij izločilo »KOMANDIRANJE«. Jasno pa je, da moramo z nečim nadomestiti. Pravi nadomestek je v povečani odgovornosti vseh za uspeh delovne organizacije v celoti in njenih delih in proces učenja oziroma znanja. Vsak član kolektiva mora biti večni učenec. Le tako se je mogoče zaščititi pred skritimi spremembami znanosti in tehnologije v svetu in tako zagotoviti svoj lastni obstoj.

2) Zelo hitro je treba razvijati tudi področje prognoze in planiranja. Na ta način se namreč izognemo skoraj vsem nepredvidenim dogodkom, ki zmanjšujejo našo učinkovitost.

3) Naslednje, kar moramo pospešeno razvijati, je področje ekonomske analize in informatike v celoti. Od tu se namreč črpajo dragoceni podatki za vse akcije dolgoročnega in kratkoročnega značaja.

4) Brezkompromisno vztrajanje na planski disciplini naj zamenjamo boljše »komandiranje« in tako razgiba

ves kolektiv v zvezi uresničevanja postavljenih ciljev.

Le od doseženih rezultatov je odvisen ekonomski položaj posameznika in zato je v interesu vsakogar, da vzpodbuja sebe in vse k doseganju maksimalne učinkovitosti.

Menim, da so navedeni postopki sorazmerno lahko uresničljivi in da so rezultati hitro vidni. Vsled tega je nujno, da čimprej pristopimo k

takšni koncepciji poslovanja, ki jo morajo osvajati vsi člani kolektiva. Le tako bo prinesla zaželjene sadove. Prav to pa zahtevajo od nas tudi sprejeti družbeno-politični dokumenti in nova ustava.

Vir: prof. R. Brant — Povzetek iz revije »Ekonomski analitičar«

J. Leskovec

SINDIKALNE VESTI

Letna konferenca mladih Tosame

Ob koncu lanskega leta se je aktiv mladih delavcev v Tosami zbral na redni letni konferenci.

Kljub dobri organizaciji in pravočasnem obveščanju ni bila pričakovano obiskana, kar je ponoven dokaz, da v Tosami mladi niso zainteresirani za delo v okviru mladih delavcev.

Takoj po izvolitvi delovnega predsedstva, ki ga je vodil tov. Marjan Hafner smo slišali od referentov, blagajnika in predsednika poročila o delu v minulem letu.

Iz poročil sodeč je AMD Tosame v 1974. letu kljub maloštevilnosti pokazal dovolj interesa do dejavnosti, ki v današnjem času za mladino najbolj aktualne. Moramo omeniti, da se je AMD Tosama poleg sodelovanja z drugimi družbeno-političnimi organizacijami v tovarni spoprijel z mnogimi nalogami. Lepo število mladih iz naše tovarne si je pridobilo novo znanje za delo v mlad. org. na raznih seminarjih in drugih srečanjih. Glavna vez med mladimi pa je bilo športno udejstvovanje na raznih tekmovanjih in ostalih podobnih akcijah.

Na podana poročila je na konferenci dal pripombe tudi tov. direktor, ki nas je seznanil o nadaljnjih nalogah mladih v tovarni, omenil pa je, da je dosedanje delo pokazalo zadovoljive rezultate, ki naj bi bili v bodoče še boljši.

Poleg tov. direktorja se je v pravno vključile še mladinke in mladinci, ki so s svojimi predlogi pomagali in svetovali, kakšni naj bodo načrti bodočega dela mladih v tovarni. Prav tako pa je tudi stari predsednik tov. Marjan Svetlin omenil nekaj težav, ki so nas spremljale tekom leta in skušal s svo-

jimi nasveti pomagati bodočemu odboru, da bi bilo njihovo delo plodnejše in da bi bilo med mladimi uresničenih čim več lepih načrtov.

Prav gotovo se bomo mladi v naši organizaciji lahko rešili večnih težav, če bomo poskrbeli za masovnejše akcije, katerih do sedaj še ni bilo. Zaradi tega pa smo že na pripravah na omenjeno konferenco razmišljali o našem nadaljnjem delu in o množičnosti. Prepričani smo, da je ugotovitev, da bomo v nov odbor izvolili mladince in mladince iz vseh oddelkov v tovarni umesten, kar pa naj bi ob enem povečalo interes nekaterim, ki bi bili pripravljene delati v AMD.

Nov odbor v sestavi: Kerč Janez (predsednik), Strehar Zvonka (tajnik), Jazbec Olga (blagajnik), Štrukelj Marjan (športni referent), Tomažič Stane (kulturni referent), Dorič Majda (družbeno-politični referent) in člani: Brodar Mira, Janežič Joži, Šarc Borislava, Anuš Marjana, Mav Pavle, Svetlin Štefan, Grošel Mojca, Planinc Janez, Ocvirk Tomčka, Veit Nuša, Ferlič Heda in Kerč Francka je bil soglasno izvoljen. Omenjeni odbor se bo v mandadni dobi dveh let srečeval z raznimi problemi pri tem mu zaželimo veliko uspeha.

Prepričani smo, da se v bodoče ne bo pokazala podobna slika, ki kaže maloštevilne mlade delavce, ampak naj bi se v prihodnje AMD v Tosami pokazal v vidnejši in masovnejši sliki, kar pa bo tudi odraz večjih uspehov pri delu.

Ob koncu poročanja z letne konference AMD Tosama se mladi zahvaljujemo vsem družbeno-političnim organizacijam v tovarni za dano pomoč pri izvajanju plana, ki naj bi bilo v bodoče ravno tako plodno.

M. Š. in K. J.

Jasnica II

Dne 21. — 25. 12. 1974 se je v jasnici pri Kočevju odvijal seminar za člane sindikata in člane osn. org. ZSMS v OZD in TOZD. Namen seminarja je bil pripraviti se na delo po načelih nove organizacije sindikata in mladine.

V referatu »Temeljna načela dela« nam je tov. Bolhar nakazal osnovne smernice, katere so:

— **razrednost, neposrednost, demokratičnost, odgovornost, načrt-nost, konkretnost in javnost dela.**

Vsaka temeljna OZD mora imeti najmanj eno temeljno organizacijo sindikata. Če je OZD večja in če je delo izmensko se naj sestanki organizirajo po enotah.

Poudarjeno je bilo, da je treba gradivo za sestanke pripraviti tako, da ga vsi razumejo.

Tov. Jež nam je predaval o inovacijah in povdani, da je leto 1975 proglašeno za leto izumiteljstva, katerega cilj je vključevanje delavskega razreda v masovni zbor za patente.

Povedal je tudi, da je Jugoslavija ena med zadnjimi državami po inovacijah, da pa se 95% vseh izumov prijavi v gospodarsko močnih državah. Vzrok, da je Jugoslavija med zadnjimi, pa je iskal v tem, da pri nas novator oziroma izumitelj ni bil priznan, pač pa smo raje kupovali licence, ki so bile za prodajalca že stare.

Na temo »Delegatski sistemi«, smo ugotovili, da sta bila odborniški in poslanski sistem posredna, zato samoupravnega sistema ni bilo mogoče izvajati. Izbrani so bili ljudje, ki so jih izvolili vsled tega, ker so bili poznani.

Načela del. sistema so:

- delavec v združenem delu ima pravico odločati o rezultatih svojega dela,
- delovni ljudje uresničujejo svoje pravice v organizaciji združenega dela v katerem živijo,
- odborniki zamenjajo z delegacijo, ki šteje 5 članov,
- namesto političnih preglasovanj se bo moralo uveljaviti načelo:

dogovarjanja, sporazumevanja in vsklajevanja.

O delu mladine z osnovno organizacijo sindikata pa smo bili mnenja, da morata biti ti dve organizaciji tesno povezani, ker sta po področjih dela neoločljivi in morata usklajevati svoje interese in jih povezovati.

Prepričana sem, da je seminar v celoti uspel, da se bodoči odbori zavedajo svojih nalog, ki si jih je zadala organizacija sindikata in mladine.

K. F.



F. Kerč., udeleženka seminarja v Jasnici

Športno poročilo 1974

V letu 1974 smo ustanovili 9 športnih sekcij, ki so jih vodili poverjeniki. Vsaka sekcija je naredila svoj finančni plan za tekoče leto. Ta sredstva so bila potrebna za tekoče vodenje tekmovanj, nabavo opreme, za plačilo športnih objektov, int. Sredstva so bila tudi namenjena za skupne stroške kateri so bili v letu 1974.

NOGOMET:

Nogometna sekcija se je delila na veliki in mali nogomet. V nogometni sekciji je bilo vključenih nad 20 članov našega kolektiva. V nogometni sekciji imamo malo aktivnih igralcev, toda kljub temu so zabeležili nekatere dobre rezultate. Odigrali smo 12 tekem in tudi tekmo OŽENJENI — NEOŽENJENI. Nabavili smo tudi nekaj opreme. Po vsaki tekmi so bili pogoščeni z malico.

Specifikacija stroškov je razvidna iz športne knjige, v kateri je razvidno za kakšne namene je bil porabljen denar.

— planirani stroški za leto 1974	7.720,00 din
Razlika	+ 2.546,05 din
— porabljen v letu 1974	5.173,95 din

NAMIZNI TENIS:

V namiznem tenisu smo dosegli zelo lep rezultat, saj smo bili na praznovanju 25. let Svilanita tretji. Med posamezniki pa smo osvojili četrto mesto.

Občinskega sindikalnega prvenstva se nismo udeležili. Kupili smo novo mizo in loparje. Sedaj imamo dve mizi, ki sta v osnovni šoli na Rojah. Tam lahko igra vsak član našega kolektiva namizni tenis, saj imamo na uporabi še tri mize, ki so last šole. Organizirali smo tovarniško prvenstvo in sicer za moške ter ženske posamezno. Obisk tekmovanja je bil zelo dober.

— planirana sredstva za leto 1974	3.205,00 din
— porabljena sredstva za leto 1974	3.403,30 din

Razlika: — 198,30 din

SMUČARSKA SEKCIJA:

Udeležili smo se XVI. Tekstiljade v Škofji Loki in občinskega sindikalnega prvenstva. Velik uspeh smo dosegli na tekstiljadi, kjer je bil Arnuš Franc med mlajšimi člani na sedmem mestu. V okviru smučarskih poletov v Planici smo organi-

zirali ogled letih z avtobusom. Smučarske opreme nismo nabavili, kot je to običaj v skoraj vseh podjetjih. Temu problemu bo treba posvetiti več pozornosti v naslednjem letu.

— planirana sredstva za leto 1974	6.670,00 din
— porabljena sredstva za leto 1974	6.459,80 din

Razlika: + 210,20 din

SANKAŠKA SEKCIJA:

Glede na to, da snežne razmere niso dopuščale izvesti tekmovanja v sankanju smo denar namenili za kritje stroškov za Planico 74.

— planirana sredstva za leto 1974	1.200,00 din
— porabljena sredstva za leto 1974	950,00 din

Razlika: + 250,00 din

STRELSKA SEKCIJA:

Strelska sekcija je zopet oživila, tako kakor smo si želeli. Udeležili so se večjih tekmovanj na katerih smo dosegali lepe uspehe. Po množičnosti je to tretja panoga v podjetju. Nabavili smo nove puške, ki smo jih nekoliko predelali. Tudi prostor za trening je zagotovljen tako, da je trening organiziran tedensko. Pri občinski strelski zvezi smo prijavljeni kot strelci.

(Nadaljevanje na str. 7)

— planirana sredstva za leto 1974	9.381,00 din
— porabljena sredstva za leto 1974	2.962,80 din
Razlika:	+ 6.418,20 din

ODBOJKARSKA SEKCIJA:

V letu 1974 je zaživela tudi odbojka. Organizirali smo si treninge v telovadnici in s tem povečali množičnost, ki je do sedaj ni bilo. Na tej rekreaciji je bilo tudi po 30 članov kolektiva. Iz te skupine pa smo sestavili ekipo, ki je nastopila na raznih tekmovanjih. Na občinskem sindikalnem prvenstvu smo dosegli odlično tretje mesto.

— planirana sredstva za leto 1974	3.620,00 din
— porabljena sredstva za leto 1974	3.321,00 din
Razlika:	+ 299,00 din

KOŠARKARSKA SEKCIJA:

V Tosami je bila prvič organizirana košarka v letu 1974. Organizirali smo treninge v telovadnici. Obisk je bil zelo dober, saj veliko zanimanje med delavci v podjetju. Odigrali pa smo tudi eno tekmo. Nabavili smo opremo, brez katere ni možno igrati tekem.

— planirana sredstva za leto 1974	4.000,00 din
— porabljena sredstva za leto 1974	1.903,00 din
Razlika:	+ 2.096,70 din

KEGLJAŠKA SEKCIJA:

Kegljanje je pri nas najbolj organizirana športna dejavnost in obenem tudi najbolj množična. Vse to pa zahteva tudi velike stroške in sicer za uporabo kegljišča, za katerega plačujemo komercialno ceno. Rezultate, ki jih dosegajo kegljači in kegljačice, uvrščajo ekipo na najvidnejša mesta v občini in tudi v merilo slovenske tekstilne industrije.

— planirana sredstva za leto 1974	10.325,00 din
— porabljena sredstva za leto 1974	9.905,90 din
Razlika:	+ 419,10 din

ŠAHOVSKA SEKCIJA:

V šahu smo organizirali le tovarniško prvenstvo, ki je bilo zelo slabo obiskano. Sindikalnega prvenstva se nismo udeležili, saj smo prepozno prejeli dopis. V letu 1975, bo treba posvetiti šahu veliko večjo pozornost in zainteresirati ljudi za večjo aktivnost. Kupili smo šahovsko uro (1) kar pa je premalo.



Pokalček — nagrada in spomin za športni dosežek

— planirana sredstva za leto 1974	6.000,00 din
— porabljena sredstva za leto 1974	699,00 din
Razlika:	+ 5.301,00 din

SKUPNI STROŠKI:

1. Prijateljska srečanja z BPT Tržič	5.683,50 din
2. Tovarniško prvenstvo TOSAMA 1974	5.755,30 din
3. Uporaba telovadnice na Rojah	1.100,00 din

4. Po delu šport in razvednilo	900,00 din
SKUPAJ	13.438,80 din

— Skupaj planirana sredstva v letu 1974	52.121,00 din
— Skupaj porabljena sredstva v letu 1974	48.217,85 din
Ostanek za leto 1974	+ 3.903,15 din

DROLC JANEZ

Tovarniško prvenstvo v streljanju 1974

(Zračna puška)

V okviru strelske sekcije Tosame je bilo v novembru 1974 organizirano tovarniško prvenstvo z zračno puško standardne izdelave.

Tekmovanje je bilo v dvorani na Viru. Kot vsa prejšnja leta se je tudi letos tekmovanja udeležilo več moških (15) kot žensk (2). Ali je temu vzrok slaba propaganda? Glede na to, da je razmerje zaposlenih obratno z ozirom na udeležbo bo v prihodnje potrebno posvetiti večjo skrb organizacijskim pripravam pred samo izvedbo tekmovanja.

REZULTATI**Moški:**

1. mesto Kovič Janez
157 krogov od 200 možnih
2. mesto Krambergar Stane

- 145 krogov od 200 možnih
3. mesto Cerar Ivan
138 krogov od 200 možnih

Ženske:

1. mesto Kovič Marjeta
70 krogov od 150 možnih
2. mesto Veit Nuša
29 krogov od 150 možnih

KOVIC JANEZ

ZAHVALA

V odhodu v pokoj se zahvaljujem sodelavkam konfekcije za poklonjeno darilo in cvetje, obenem se zahvaljujem tudi sindikalni organizaciji za obisk in cvetje ob času moje bolezn.

MLAKAR KATI

Življenje in delo komercialnega predstavnika (II)

Kupec je danes občutljiv. Zato težim za tem, da mu posredujem potrebne informacije o vsem, kar ga zanima. Reči moram, da sem v tem pogledu storil vse, kar je potrebno, da sem sam na tekočem s svežimi informacijami, ki jih posredujem kupcu.

Konkretno: zagotovil sem si možnost uporabe teleksa. Prav tako imam v stanovanju inštaliran avtomatski sprejemnik, takozvan alibi nota, ki ima malogo in sprejema vse želje in naročila vseh v času, ko sem odsoten. Za vse to se moram zahvaliti razumevanju vodstva naše tovarne in organom upravljanja. Seveda je tu pomembna tudi moja intuicija in razmišljanje o delu, kako se približati kupcu in mu biti stalno pri roki.

Verjemite, da kupec tak odnos ceni, ter je vesel s takim delom.

Ta informacija, ki jo podajam je pomembna predvsem za to: delam predvsem na področju kjer sta v neposredni bližini locirani dve tovarni, ki proizvajata sanitetni material. Skupaj konkurenčno nastopata na tržišču in svoje ambicije ter želje kupcev lahko hitro realizirata. Tu je mišljena predvsem njihova ekspeditivnost. To potrjuje moje stalne zahteve, da je potrebno material dostavljati še isti dan oz. najpozneje v naslednjem dnevu.

Na tem delu tržišča je prisotna borba, ki ni v čast konkurenci, o čemer sem občasno dajal izčrpane informacije vodstvu naše tovarne in nazadnje nastopanje z različnimi in povečanimi pritiski, pri katerih ne izbirajo sredstev za osvojitve tako pomembnega tržišča. V taki situaciji je moja vloga nezavidljiva ter tako živim v stalni napetosti in nesigurnosti. Seveda z razumevanjem vodilnih v tovarni, katere sem vedno pravočasno obveščal o vseh težavah in problemih in o njihovem polnem razumevanju ter posluhu za reševanje konkretnih problemov, sem dosedaj uspel obdržati pozicije, ki nam z ozirom na renome firme objektivno pripadajo.

Pa še nekaj o privatnem življenju, ki ga nimam. Delo zahteva stalno prisotnost na tržišču, le nekaj malega opravi s telefonskimi pogovori ter urejanjem pošte in administrativnih del. Do sedaj sem bil prisiljen sam pregledovati finančni promet pri kupcih ter analitski pregled po artiklih in pri kupcih posamično kar je še posebej zahtevalo mnogo dela. Reči moram, da je to toliko dela, da ga oceni lahko samo tisti, ki je tako delo že opraviljal. Kakorkoli že, sam sem vedno imel ta pregled, pa čeprav sem zaradi tega angažiral celotno družino. To nisem delal zaradi tega, ker bi

to zahtevalo vodstvo tovarne temveč sem smatral, da mi lahko to pomaga pri mojem delu in to ne samo za nekakšna značilna razglabljanja temveč iz konkretnih zahtev kupcev, ki zahtevajo analitičen pregled zaradi planiranja v naslednjem letu. Kupec preprosto zahteva komplet in brezhoben servis — to je kupec, ki ve kaj hoče in na kate-rega se lahko vedno oslonimo kot na dobrega poslovnega partnerja. Naj spomnim še na nekoliko momentov, ki se pojavljajo v delokrogu dela komercialnega predstavnika.

— Službeno potovanje je najozje povezano z mojim privatnim življenjem in to preprosto zato, ker je narava dela tako in je nedeljiva od privatnega življenja. Za to je potreben denar, čas in veliko potrpljenja. Žal ne morem detajlneje razglabljati o tem. Upam, da sem s tem dovolj povedal.

— Narava dela zahteva, da sem vedno primerno oblečen, da sem kavalir v vseh pogledih.

— Istočasno sem šofer in delavec. Zelo zelo nevhaležno delo, posebno v današnjem času, ko so zakonski predpisi in kazni zelo zaostrene. Poudariti je treba, da je

kilometraža, posebno mestna finančni krah, posebno v zimskih pogojih, ko za plačani km v mestu komajda pokrivam nekaj več kot je vredno samo gorivo.

— Narava dela mi ne dovoljuje koriščenja letnega odmora oziroma lahko koristim največ 7 do 8 dni dopusta skupaj. To pa zahteva dodatne napore pred in po prihodu z odmora.

Ne bi našteval kaj vse se je zgodilo oz. kaj se bo zgodilo. Vsi se moramo vesti tako, kot nam predpisujejo zakonski predpisi, samoupravni sporazumi in interni akti.

Na koncu bi prosil vse bralce, da moj članek sprejmejo dobronamerno. Moja želja je bila, da delovne ljudi Tosame seznanim z delom in problemi delovnega mesta komercialnega predstavnika. Obenem apeliram in pričakujem, da se bo tudi v bodoče še več pozornosti posvetilo reševanju posameznih vprašanj, ki so vezana na življenje in delo predstavnika.

Občutek imam, da smo drug drugemu preveč lođtujeni.

Tek. ing. PRSTEC STJEPAN
Zagreb

Naš razgovor

Tov. Podpeskar, vi ste »mlajši« član našega kolektiva, kako ste se živeli v naš krog?

Pri vsaki menjavi delovnega mesta je treba računati na določene spremembe, ki nastanejo pri tem. Človek se mora vživeti v to. Delovno mesto v Tosami je moja tretja zaposlitev v različnih podjetjih. Lahko rečem, da sem se že vključil v kolektiv, za kar imajo precej zaslug tudi moji sodelavci.

Opišite nam na kratko vaše vsakodnevno delo, na delovnem mestu vodje proizvodnje?

Moje delo je zelo pestro. Poleg vsakdanjih problemov, ki nastajajo v proizvodnji se srečujem tudi z enkratnimi, ki jih skušam rešiti sam ali v povezavi z odgovornimi. Za še bolj uspešno opravljanje dela bi potreboval precej več podatkov, kot jih imamo trenutno na razpolago in upam, da bomo do teh predvsem tekočih prišli le s čim hitrejšo vključitvijo elektronskega računalnika.

Pri tem mislim na podatke iz proizvodnje, kot tudi iz ostalih sektorjev in služb. (Nadalj. na 9. strani)



dipl. ing. Jože Podpeskar

Mnogo gradimo, moderniziramo delo, kako vi gledate na naš bodoči razvoj?

Z modernizacijo strojnega parka in gradnjo objektov realiziramo načrte, ki smo si jih zastavili. Podjetje bi moralo imeti izčrpen dolgoročen program razvoja, ki vključuje poleg naših tudi skupne interese. Le na osnovi enotnega programa je možno hitro in učinkovito realizirati zastavljene cilje.

Preselili bomo traktorkalnico, nabavili nove traktorkalske stroje — bomo obstoječo tkalnico ovojev ukinitili takoj, ali postopoma, oziroma jo bomo pustili v obratovanju?

Iz elaborata je razvidno, da bomo nabavili nove igelne avtomate za izdelavo ovojev, ki bodo v celoti pokrili sedanjo proizvodnjo na starih traktorkalskih statvah. Mislim, da moramo staro tkalnico ovojev z izjemo Müller avtomatov ukiniti takoj, ko bodo stekli novi igelni avtomati.

Kaj se bo zboljšalo z novimi — sodobnejšimi stroji — kvaliteta, kvantiteta — kakšne novosti bodo nastopile?

Tudi prednosti novih sodobnih avtomatov v primerjavi s sedanjo traktorkalnico, so razvidne iz elaborata, ki sta ga pripravila vodja investicij in vodja priprave dela v povezavi z ostalimi sodelavci. Gre predvsem za večjo produktivnost novih strojev, za znatno manjše število potrebnih delavcev, manjšo porabo proizvodnega prostora in spremenjeno tehnologijo tkanja ter pogojev dela.

Vsak dan se srečujete z delavci iz neposredne proizvodnje — kako se po vaši oceni neposredni proizvajalci vključujejo v samoupravno življenje, s področja pravic, kot tudi dolžnosti, seveda?

Kot pri vsaki stvari je tudi pri vključevanju v samoupravno življenje s področja pravic in dolžnosti to odvisno predvsem od zainteresiranosti posameznega člana, kolektiva in od vodstva podjetja, ki mora skrbeti, da so člani pravilno in pravočasno obveščeni.

Kot vodja proizvodnje — kaj menite o obveščanju, ki ga imamo v našem kolektivu?

Menim, da smo z ozvočenjem dobili sredstvo, s katerim lahko hitro in temeljito seznanjamo člane kolektiva. Poleg tega so vsi važnejši akti objavljeni na oglasni deski. Posamezni predlogi in novosti se na ta način lahko temeljito obdelajo in iz njih izluščijo pozitivni sklepi. Mislim, da so ljudje v podjetju do-

bro obveščeni seveda, če imajo interes za to.

Sestavljamo protiinflacijske programe — saj pravijo (v svetovnem merilu), da se obetajo slabi časi. Vsaka minuta zastoja proizvodnje je dragocena — imate v tej zvezi kakšne predloge?

O zastojih v proizvodnji in koliko nas stane posamezna minuta sem že pisal kratak članek. Tudi program proti inflaciji smo izdelali. Treba bo torej začeti z izvajanjem tega programa. Menim, da mora vsak zaposleni skušati povečati samodisciplino in odgovornost. Vendar je treba pripomniti, da bo vse skupaj brez uspeha, če bomo ostali le pri lokalnem reševanju inflacije, ki je sicer svetovni pojav.

Kako sodelujete s svojimi sodelavci — vodji oddelkov, kako rešujete probleme in jih usklajujete z obstoječimi možnostmi?

Menim, da je sodelovanje z vodji oddelkov zadovoljivo, čeprav vem, da bi se tudi na tem področju lahko še mnogo izboljšalo. S tem ho-

čem povedati, da nastale probleme skušam z njimi čim hitreje in zadovoljivo rešiti. Pri reševanju nalog pa lahko nastajajo tudi novi problemi bolj splošnega značaja katerih rešitev tenja včasih tudi nekaj živcev.

Kar dobro sva »obdelala« bodočnost pa malo sedanosti naše organizacije združenega dela, pa se še malo povrniva v vaše življenje iz »tovarniške ograje«.

Ker imam družino, popoldanski prosti čas posvetim predvsem njej. Poleg tega gradim hišo, ki mi vzame mnogo prostega časa.

V lanskem in letošnjem šolskem letu sem prevzel poučevanje na Izredni srednji tehniški tekstilni šoli v Domžalah, ki jo organizira delavska univerza. Priprava in zbiranje podatkov, ki mi je istočasno tudi izpopolnjevanje v stroki, mi vzame precej časa, tako, da sem v zimskih in pomladanskih mesecih ob popoldnevih kar polno zaseden. Posebne hobbija zaenkrat še nimam, vendar mi vsako dobro opravljeno delo, ki ga sam izvršim v prostem času, prinese nekaj zadovoljstva, ki si ga vsak želi.

V. Berlec

Varstvo pri delu IV

Pravo in varstvo pri delu

Dejavnosti in delo so v človekovi družbi normirani z načeli, ki v obliki različnih predpisov usmerjajo ljudi v za to družbo pravilno smer in obenem določajo, kaj je pravilno in kaj kršitev sprejetih načel. Varstvo pri delu je že po naravi problematika tako, da mora biti iz različnih vidikov ustrezno pravno urejeno. Glede na veliko število vzrokov, ki lahko vplivajo na varnejše

delo in na ustrežnejše pogoje delovnega okolja, je razumljivo, da se v enem predpisu taka raznoterost ne da zajeti. Ni torej čudno, če zadeva varstvo pri delu neposredno ali posredno okoli 190 različnih predpisov od ustavnih določil, zakonov, pravilnikov do uredb ter pravil.

Osnovni predpis s področja varstva pri delu je zakon o varstvu pri delu. Prvi tak akt je bil Temeljni zakon o varstvu pri delu, ki je bil sprejet pred 10 leti. Bil je to zvezni



Visoko in nepravilno naložen material — stalno ogroža varnost delavcev, ki se tu gibljejo ali delajo.

predpis na podlagi katerega so republike sprejele svoje republiške zakone. Po sprejetju nove ustave se je pokazala potreba po spremembi obstoječih zakonskih predpisov iz varstva pri delu. Skupščina SR Slovenije je naz boru združenega dela sredi oktobra lanskega leta sprejela nov zakon o varstvu pri delu. Sprejeti zakon prinaša nekatere novosti in spremembe glede na stari Temeljni in Republiški zakon o varstvu pri delu. Zakon je začel veljati dan po sprejetju, uskladitve v zvezi z novimi določili tega zakona, pa se morajo začeti izvajati do meseca maja letos.

NOVOSTI ZAKONA O VARSTVU PRI DELU

Glede na ustavna določila in s tem poglobljanja delavske samouprave subjekt varstva pri delu ni več organizacija združenega dela temveč delovni človek. Zato delavci svoje pravice, obveznosti in odgovornosti v smislu organiziranja in delovanja varstva pri delu urejajo v posebnem samoupravnem sporazumu. Poleg samoupravnega sporazuma o varstvu pri delu, se varstvom (postopki in načini za doseganje varnega dela, navodila za varno delo, različni sezname ipd.) ureja s pravilniki, programi in sklepi.

Atesti in strokovne ocene za delovna in varstvena sredstva ter zgradbe so kot take z novim zakonom opuščene. Zato morajo organizacije združenega dela kot tudi odgovorne osebe upoštevati pri načrtovanju, pri projektiranju, konstruiranju in graditvi varstvene ukrepe in normative. O tem morajo izdati pismeno izjavo. To velja tudi za uvoz delovnih priprav in naprav ter sredstev in opreme za osebno varstvo. Pri tem velja omeniti, da morajo sedaj obvezno vsi proizvajalci delovnih naprav in priprav svoje izdelke opremiti z navodili o varni uporabi, o vzdrževanju ter če je potrebno še o preizkušanju le teh.

Pri opisu delovnih mest (akt o sistemizaciji delovnih mest in organizaciji) morajo biti določene vrste in stopnje nevarnosti pri delu tudi naloge in odgovornosti v zvezi z varnim delom.

Varstveni vzgoji daje tudi novi zakon dokajšen poudarek, saj je bilo na podlagi analiz ugotovljeno, da se na 100 nesreč pri delu pripeti 70 zaradi nepoznavanja nevarnosti in premajhne usposobljenosti ali neizvajanja pravil varstva pri delu. Preizkušanje znanja s področja varstva pri delu je ostalo še vnaprej predpisano s tem, da se je rok preizkušanja podaljšal z enega na dve leti.

Vendar pa inšpekcija dela to dobo lahko skrajša, če se ji zdi zaradi nastopajočih nevarnosti dvoletni rok predolg.

Medtem, ko je doslej morala organizacija združenega dela predhodno sporočiti inšpekciji dela o začetku dela večjih objektov ali ob uvajanju novih tehnoloških postopkov, pa mora sedaj obvestiti inšpekcijo tudi, če namerava začeti z nevarnejšimi ali škodljivimi deli.

Organizacija združenega dela mora ob težji ali kolektivni nesreči pri delu o dogodku obvestiti obvezno ne le pristojno inšpekcijo dela, ampak tudi organe javne varnosti.

Dobrušen del zakona zadeva inšpekcijo dela in vsklajuje njene delavnosti z dejavnostmi določenimi s podpisano mednarodno Konvencijo o inšpekciji dela v industriji v trgovini.

Inšpekcija dela bo odslej nadzorovala ne samo izvajanje varstva pri delu, ampak tudi izvajanje zakona o delovnih razmerjih delavcev v združenem delu. Po drugi strani pa inšpekcija dela ni več samo nadzorni organ, ampak daje tudi obvestila in tehnične nasvete o izvajanju predpisov s področja varstva pri delu. Inšpektor dela mora, če prepove delo na določenem mestu o tem med drugim obvestiti takoj tudi organ samoupravne delavske kontrole v tej organizaciji združenega dela.

V kazenskih določbah je za neizvajanje predhodnega varstva pri

delu (pri načrtovanju, projektiranju itd.) uvedena nova kategorija prestopkov, ki jih prejšnja varstvena zakonodaja ni poznala, in sicer: gošpodarski postopek.

Mandatna kazen, ki jo je doslej izrekel inšpektor dela na licu mesta lahko samo odgovorni osebi, je razširjena na delavce neposredne proizvodnje (50 din) in osebe, ki nadzorujejo ali vodijo delo (100 din).

Mandatno se kaznuje delavec, ki ne uporablja pri delu namensko sredstva in opremo za osebno varstvo pri delu ali, če namerno od strani iz delovne priprave varovalno napravo.

Oseba, ki nadzoruje ali vodi delo se mandatno kaznuje če:

- dopusti, da se dela, ki bi se morala opravljati pod nadzorstvom, opravljajo brez njega, ali se ne opravljajo tako kot je navedeno v navodilih oziroma predpisih;
- ne zagotovi uporabe predpisanih sredstev in opreme za osebno varstvo pri delu;
- ne poskrbi za brezhibnost in namensko uporabo delovnih naprav in priprav;
- če dopusti, da delavec dela v vinjenem stanju.

F. V.

KRSTA NI BILO

Lepo vreme v višinah je izvabilo mnogo ljubiteljev gora na enkratno doživetje. Krasen pogled na skalnate vilkane, kjer so se sončni

žarki lomili v milijone mavričnih kristalov snega tam daleč in visoko.

Tradicija je tradicija. Deset zrelih mož, ki dosledno izvajajo pra-



»Družinski« posnetek z »mačkovega« srečanja

vilnik druge decemberske sobote, je po velikih naporih in krvavih praskah opravilo svoje poslanstvo. Od tod naprej pa se je aktiviziral naš kuhar »IVACIČ«. Seveda pri takih dobrinah mora odvečno maščobo stopiti samo pristni cviček. Dolgo in težko smo čakali, da je bila mi za polna dobrot, nad vrati pa simbol žrtve, kakor to predvideva pravilnik, ki ureja prebavo.

Letos smo predvidevali povečanje članstva, a žal, novincev ni bilo. Ne vem kaj je bil vzrok, da se nista udeležila slovesnosti — ali sta »copate« doma, da nista dobila dovoljenja ali pa sta se zbala krstnih ceremonij. Pa kaj hočemo, mi smo se kljub temu dobro imeli, saj smo samofinancijska družba brez vseh dotacij.

Dragi bralci, prepričan sem, da veste za kaj gre. Zaradi obzirnosti na želodčne posledice sem bolj diskreten, tako piše v pravilniku. Z objavljene slike pa si predstavljajte kako in kaj je. V Ljubljanskem

dnevniku je nekaj dni prej pisalo, da se čudijo v Domžalah in pritožujejo, kam zginjajo te nežne stvarci. Pa mi nismo knivi za vse kar piše v časopisu in odgovarjamo le za svojo žrtev.

Z. C.

P. S.

Tistim »nevednežem« v Tosami, ki niso uganili, da se članek nanaša na »mačkov bal« naj povemo naslednje: skupina planinskih zanesenjakov organizira vrsto let takorekoč tradicionalno srečanje na Veliki planini pod že omenjenim imenom. Seveda vsakdo ne more na ta »bal«, zato se ob takih priložnostih sprejema nove člane, ki si za bodoče pridobijo pravico do udeležbe.

Kot je iz spisa razvidno na zadnjem »balu« do povečanja članstva ni prišlo ker povabljenih novincev na »krst« ni bilo.

Uredništvo Tosame

Računovodski sektor

22. 2. Juteršek Zofka, 6. 3. Juvan Marija, 20. 2. Miš Albina, 22. 2. Pečnik Marija.

Komercialni sektor

11. 3. Jovičič Boško, 16. 2. Vojška Pavla, 16. 2. Slapar Maksa, 10. 3. Dečman Albin, 4. 3. Radež Peter.

Pomožni obrati

6. 3. Kosirnik Franc, 22. 2. Vidmar Jože, 16. 2. Pavlič Ivan, 27. 2. Stare Anton.

Odšli iz podjetja

Klemenc Dragica — sporazumno
Mazovec Kristina — upokojena.

Prišli v podjetje:



Podmiljšak Marija in Slevac Mihaela v mikalnico, Brodar Francka in Baloh Zorislava k filtrom.

Rodili so se:



Cerar Ivanki — sin.

ZAHVALA

Ob tragični izgubi našega moža in očeta Karla Jutrška se iskreno zahvaljujemo za izraze sožalja in za darovano cvetje.

Posebno se zahvaljujemo sindikalni organizaciji TOSAME, vsem sodelavkam iz konfekcije in pevskega zboru, ter vsem, ki ste ga spremlili na zadnji poti.

Žalujoci: družine Jutršek, Debevc, Grčar in Oražem.

Dob, dne 20. I. 1975

KADROVSKE vesti

Od 12. 2. do 11. 3. 1975

ROJSTNI DAN PRAZNUJEJO



Konfekcija

6. 3. Mira Brodar, 16. 2. Cerar Jerca, 14. 2. Hančič Tinka, 28. 2. Pivec Frančiška, 27. 2. Prašnikar Marija, 15. 2. Rus Angelca, 17. 2. Starbek Valentina, 13. 2. Zore Tinca, 23. 2. Zupan Francka, 20. 2. Merkužič Marjan, 1. 3. Podmiljšak Pepi, 19. 2. Flis Marija, 22. 2. Cerar Marta, 24. 2. Berk Matilda, 8. 3. Vodlan Francka.

Mikalnica

21. 2. Kocjančič Joži, 26. 2. Klopčič Francka, 7. 3. Pečnik Joži, 22. 2. Šošter Ivanki, 11. 3. Šuštar Pepca, 22. 2. Cerar Majda, 19. 2. Mohar Ljuba, 23. 2. Štrukelj Marija

Belilnica

26. 2. Zajc Albina, 24. 2. Gorjup Franc.

Filtri

28. 2. Lončar Viktor, 16. 2. Us Danica, 6. 3. Ulčakar Francka, 14. 2. Tarič Dragoslava, 4. 3. Fuks Kazimir, 25. 2. Pirc Danijela, 17. 2. Murič Ivo.

Tkalnica ovojev

13. 2. Rožič Vera, 12. 2. Sankovič Zdravka, 19. 2. Zabret Tilkka, 14. 2. Bolhar Valči, 22. 2. Košir Ani.

Avtomatska

1. 3. Mejak Tilkka, 12. 2. Jesenko Tatjana, 12. 2. Cerar Valentina, 20. 2. Grudnik Joži, 5. 3. Modlić Zlatko.

Pripravljalnica

24. 2. Rems Janez, 9. 3. Brodar Franc, 25. 2. Prelovšek Felicita, 22. 2. Lisjak Marjeta.

Uprava

14. 2. Hanzlovski Tine, 21. 2. Bajec Slavko, 23. 2. Zavbi Marija.

Tehnični sektor

3. 3. Vidregar Adrijana, 6. 2. Pavlič Pepca, 22. 2. Videmšek Marjeta

EPS sektor

4. 3. Laznik Anton dipl. oec.

