

Aktivnosti in razprave po 13. seji CK ZKJ

V vseh osnovnih organizacijah ZKS so se v mesecu septembru in oktobru izvedle javne razprave o predlogu sklepov 13. seje CK ZKJ. Glede na zahtevnost in razsežnost tematike so razprave potekale v dveh delih, ter se zaključile s stalno akcijsko konferenco.

Prvi del je obsegal temeljito, konkretno in kritično analizo uresničevanja programov dela OO ZKS, ter uresničevanje sklepov 6. in 7. seje CK ZKS.

Drugi del pa ocene uresničevanja dolgoročnega programa ekonomske stabilizacije ter vzporedno s tem ocene uresničevanja 8. in 11. seje CK ZKS.

Razprav so se poleg komunistov udeležili tudi predstavniki ZSS in ZSMS delovne organizacije, 1. seje v TOZD Plemenitilnica pa se je udeležil tudi tovariš Vinko Hafnar.

Povzetke z razprav v vseh osnovnih organizacijah ZKS je v poročilu strnila predsednica stalne akcijske konference ZKS tovarišica Irena Šumi takole:

— V PRAKSI PREVEČ OMAHOVANJA

»Predno bi začeli na današnji konferenci analizirati aktivnosti in razprave po 13. seji CK ZKJ, naj pojasnim, da so sklepi prejšnje akcijske konference, kjer smo obravnavali oceno uresničevanja sklepov 6. seje

CK ZKS' in vodili razpravo o aktualnih idejnopolitičnih vprašanjih mladih, v bistvu analizirani za današnjo sejo in se bomo z njimi sproti srečevali. Paziti pa moramo, da se ne ponovi naša stalna praksa, ko z vso resnostjo pripravimo razprave in nato sprejemamo sklepe; kadar pa ocenjujemo izvajanje le-teh, pa lahko ugotovimo, da se stvari niso dosti spremenile. To je značilnost našega dela v delovni organizaciji, kakor tudi naše celotne družbe. Premalo se še zave-

damo prave ostrine trenutka, v katerem se nahajamo. To velja na vseh ravneh delovanja ZK. Pogosto se srečujemo s kršenjem zakonov, samoupravnih sporazumov, družbenih dogovorov, birokratskim omejevanjem investicij, administrativni ukrepi rešijo ekonomske zakonitosti, pojavlja se malomeščanska miselnost in izsiljevanje, lažno izražena solidarnost, ter veliko preveč malodušja v tej zaostreni situaciji. Lahko tudi rečemo, da je gospodarski sistem nedograjen, saj velikokrat ne spoštujemo vsebine samoupravnih sporazumov, še manj pa rešujemo.

Zelo pomembno vprašanje za nas je predvsem sporazum o združevanju deviz. Lastnega izvoznega programa ne izvršujemo in računamo na združevanje deviz, s čemer bi pridobili 2,5 milijona dolarjev. Vendar se je pojavilo vprašanje veljavnosti našega samoupravnega sporazuma o združevanju deviz, češ da ni v skladu s programirano politiko, ker smo s sporazumevanjem ustvarili mini devizni trg in združujemo devize znotraj branže.

— NEUTEMELJEN SKLEP ZIS O INTERVENCIJSKEM UVOZU TEKSTILA

Naše delo pa destimulirajo avtonomno postavljeni sklepi, kot je bil sklep ZIS o intervencijskem uvozu tekstila, ki naj bi obsegal 30 % vrednosti tekstilne proizvodnje v letu 1983, oziroma bi to znašalo toliko deviz, kolikor potrebujejo slovenski tekstilci v dveh letih za uvoz surovin in reprodukcijskega materiala oziroma četrtino tistega, kolikor potrebuje vsa jugoslovanska tekstilna industrija na leto. Ugotavljamo, da je tak sklep zvezne vlade neutemeljen, saj nekaj uvoza obstaja in smo mu tudi dali soglasje — na podlagi blagovnih list, poleg tega pa tekstil uvažajo razna kmetijska in živilska podjetja na podlagi blagovnih kompensacij. Vemo, kaj pomeni

uvoz tekstila iz držav, kjer z ukrepi omogočajo izvoz tekstila po nizkih cenah, saj moramo tak konkurenčni boj sprejemati že pri izvozu.

— TEŽAK POLOŽAJ ZARADI ZASTARELE TEHNOLOGIJE

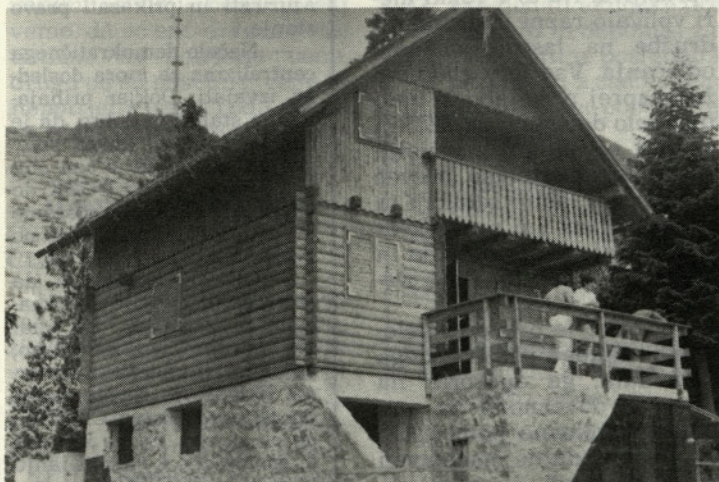
K vsemu naštetemu lahko dodamo še veliko iztrošenost naše opreme, za katero lahko rečemo, da je odpisane 92 %. Vsi vemo, da naša branža zahteva fleksibilno proizvodnjo — to je prilagajanje tržišču (predvsem modni trend) in s tem hitra vlaganja v proizvodnjo. V praksi pa se moramo boriti za vsak uvoz najmanjšega stroja, nakupa repromateriala pa si ne moremo zagotoviti za dalj časa in v željeni kvaliteti. Tako lahko ugotovimo, v kako nezavidljivem položaju se nahajamo. Trdimo, da so rezultati, ki so v zadnjem času, dobri, vendar so začeli nekoliko padati, rezultat našega dela in ne nekkih zunanjih intervencij.

— IZVOZNIKE JE POTREBNO STIMULIRATI

Upravičeno smo zato proti solidarnemu pokrivanju izgub, saj so naši rezultati odraz dela in odrekanja. Če bi se vsi obnašali stabilizacijsko že vrsto let, kot smo se morali obnašati tekstilci, do izgub ne bi prišlo. Dobro se zavedamo, da je delo v naši branži težko, delamo v dveh izmenah v prahu, ropotu ter vročini in slabem zraku, če hočemo doseči izvozne zadolžitve. Zato nas tudi problem deviznega neravnovesja v SRS in SFRJ (470 milijonov \$ v SRS) toliko bolj revoltira, ker je nastal kot posledica neodgovornih rešitev. Najti je treba ustrezne rešitve, ne pa izvoznikom administrativno vzeti 5 % deviznega priliva, — toda spet z nekaterimi izjemami — zato se upravičeno vprašujemo — kaj niso tudi oni trošili teh sredstev? Take solidarnosti ne moremo in nečemo več podpirati. Te stvari so

(Nadaljevanje na 2. strani)

Brunarica na Krvavcu v zaključni fazi



V teh dneh zaključujemo z obrtniškimi deli v novi brunarici na Krvavcu. Žal nam ni uspelo letos dobiti v brunarico tekoče vode, zaradi česar tudi nismo mogli napraviti oz. zaključiti zunanje ureditve. Prav tako zaradi slabih vremenskih razmer brunarice ne bo možno opremiti, zato bo za leto ostala zaprta.

Za letošnje zimsko sezono bo možno koristiti staro kočo v nespremenjeni obliki kot doslej. Vpisovanje bo potekalo po razporedu, oziroma do zasedenosti koče.

TOZD PO

(Nadaljevanje na 4. strani)

(Nadaljevanje s 1. strani)

neustrezne, treba je reševati probleme na vseh nivojih brez izjem. Izvoz je treba stimulirati, ne destimulirati. Eksaktne projekcije dolgoročnega programa stabilizacije še ni. Naši programi od kratkoročnih do dolgoročnih že vrsto let vsebujejo ukrepe stabilizacije — kako jih izpolnjujemo, pa je drugo vprašanje.

— V DOLGOROČNIH PLANIH RAZVOJA — TEKSTILCI ZAPOSTAVLJENI

V razpravi so: osnutek dolgoročnega plana SFRJ, analiza razvojne možnosti in smernice srednjeročnega in dolgoročnega plana razvoja SRS ter smernice in elementi ekonomske politike za srednjeročni plan SFRJ. Toda nikjer ni jasno napisano, kakšen razvoj naše branže si zamišljajo sestavljalci teh dokumentov. Povsod se govori o prestrukturiranju gospodarstva, o pospešenem razvoju tehnično-tehnoloških in na znanju temelječih dejavnosti. Močno se bojimo, da med nje nas in naše dejavnosti ne uvrščajo.

Smatramo, da moramo svoj položaj v gospodarstvu obdržati, saj po številu zaposlenih predstavljamo dobro desetino gorenjskega gospodarstva. Ustvarjamo za 16 % večji dohodek na delavca in kar 5-krat večjo stopnjo akumulacije kot gorenjsko gospodarstvo v povprečju.

— PROBLEM KADROV

Iz zahtevnosti oziroma težavnosti dela v naši industriji pa izvira trenutno naš največji problem — kadri. Vrsto let se je ta industrija pojavljala na repu vseh statistik in še danes, ko zasledujemo pokojnine naših delavk, ugotavljamo, da so daleč najnižje. Tudi tiste, ki se upokojujejo danes, že prvi mesec prejemale socialno-varstveni dodatek. Nikdar se ni našla družbena rešitev za podporo tekstilni industriji in je mačehovski odnos do nje več kot očiten.

Zato je še danes prisoten problem pridobivanja novih kadrov, saj se naši otroci ne odločajo za delo v tekstilni industriji. Vsi tisti, ki iščejo delo, vedo že vnaprej, kaj jih čaka in če je za isto plačilo drugje manj dela in še lažje, se zaposlijo drugje in ne pri nas. Izhod vidimo le v boljšem delu ter vrednotenju dela brez uravnilovke, v boljši stimulaciji dela, s tem pa bodo dani tudi pogoji za ustvarjanje konkurence.

— PRIZADEVANJA BOMO USMERILI V IZOBRAŽEVANJE

Teža naših prizadevanj mora biti dana tudi v izobraževanje, saj vemo, da je v znanju rešitev in moč. Zavedamo se, da je z uvajanjem nove tehnologije treba usposobiti nove kadre. Če smo to področje zanemarili, moramo zamujeno nadoknaditi. Vsi se moramo sproti izobraževati in opravičila ni — da človek ne zna — mi smo krivi, da ga nismo usposobili. Če nam usmerjeno izobraževanje tega kadra ne da, je treba po hitrem postopku pristopiti v interno dopolnilno izobraževanje, pa naj bo to ob ali iz dela. Vemo, da je naš proizvodni program iz leta v leto zahtevnejši, tako zaradi prioritete izvoznega tržišča, kakor tudi domače reprodukcije ter artiklov, namenjenih za vojaška oblačila. Prav zato pa moramo usposobiti kadre, ki bodo sposobni ta proizvodni program tudi izvrševati. S tem pa se bo tudi sama kvaliteta dela povečala in izgube zaradi nekvalitetne proizvodnje bodo manjše. To pa pogojuje tudi dosledno izpolnjevanje dispozicij, tako količinsko, kot tudi rokovo.

— ZAOSTRITI DISCIPLINO IN OSEBNO ODGOVORNOST

Ne smemo si dovoliti, da se začne zaradi našega slabega dela blago kopičiti v skladiščih. Vemo, da se je kupna moč zmanjšala in s tem se je pričela zaustavljati prodaja pri trgovini. Tudi konfekciji so se začela polniti skladišča in nima sredstev za kreditiranje zalog. Treba je vložiti ves napor in lastno znanje v boljše in kvalitetnejše delo. Disciplino — tako osebno kot tehnološko moramo izboljšati, tu pa naj bi predvsem komunisti dali zgled s svojim delom in ponašanjem, kajti le z dobrim medsebojnim sodelovanjem bomo dosegli uspehe. Veliko govorimo o osebni odgovornosti, toda — dokler bomo samo govorili in ne ukrepali, bodo vsi naši napor le minimalni. To pa velja tako za člane v OO ZK, občinskih, republiških in zveznih organih. Veliko jugoslovanske neenotnosti se oblikuje v partiji, oziroma na nivojih, kjer se odloča in kjer je tudi večina članov ZKJ.

— POVEČATI UGLED, VPLIV IN AVTORITETO ZK

Ob analizi sklepov 13. seje CK ZKJ še vedno ugotavlja-

mo, kot smo ugotavljali že mnogokrat, da je še vedno v OOKZ preveč posploševanja, premalo je konkretne akcije, ki bi ustvarila nove razmere, ter s tem utrdila ugled, vpliv in avtoriteto ZK. Komunisti smo premalo odporni na kritiko, polresnice in dezinformacije, ki slabijo zaupanje v ZK. Zadeve obravnavamo tako, da nikogar ne prizademo in se mu ne zamerimo. Premalo je pripravljenosti za dialoge, premalo je prisoten boj mnenj in veliko preveč osebni interesi.

Vsako leto ocenjujemo delovanje posameznika v OOKZ in kljub ugotovitvi, da so nekateri člani premalo delovni, ne storimo dosti, da bi le-te bolj vključili v akcije. Ugotovljeno delo pa ne sankcioniramo, ali pa zelo redko.

V OOKZ kadrujemo predvsem mladino na priporočilo OO ZSM. Predpogoj za sprejem je aktivnost v ZSMS, DPO in pa vestnost pri opravljanju del in nalog v DO. Ponovno ugotavljamo, da mladinske organizacije ne delajo in zato z njihove strani tudi ni predlogov. Pospešiti je treba delo mladih in ponovno aktivirati koordinacijski svet v DO, ki bo zadolžen za vodenje in kontrolo mladih. Sestavljalo naj bi ga nekaj mladincev iz vsake OO ZK z mentorji.

— DELO DELEGACIJ NI ZADOVOLJIVO

Opaza se tudi, da pada interes do dela delegatov v samoupravnih organih, kjer je obravnavana tematika znana, seje so redne in med delovnim časom, materiali pa pravočasno predloženi — toda sklepčnost se je večkrat vprašljiva. Na to v veliki meri vplivajo razni instrumenti družbe na lastno možnost odločanja. Vse je v glavnem že vnaprej prirejeno in zato tudi delo delegacij za ZZZD in za SIS ni najbolj zadovoljivo. Delegati so vse preveč prepuščeni lastni intuiciji in iznajdljivosti in prevečkrat zagovarjajo svoja mnenja in stališča, ne pa mnenja večine.

Potrebno je preveriti delovanje vsakega posameznega kandidata, ga opozoriti na njegove obveznosti in mu nuditi strokovno pomoč. Ob ugotovitvi, da je nedelaven po svoji krivdi, pa ga je potrebno zamenjati. Poskrbeti je treba, da bomo že v delovni organizaciji zavzeli ustrezna stališča, katera bo delegat zastopal, nato pa povratno obveščati bazo. Če bomo to uspešno izvedli, bomo lahko rekli, da smo dorasli samoupravljanju in delegatskemu sistemu.

Splošne ugotovitve analize

— Na nivoju DO se zbere kar štirikrat več sindikalne kot partijske članarine. Od te vsote namenimo občinskim in republiškim organom 60 %. Ali je res, da je sindikat toliko aktivnejši, da potrebuje za svoje delovanje več sredstev? Kako se porabijo ta sredstva?

— Gospodarski sistem je nedograjen.

— Še vedno je nejasna formulacija izvoza, izvoznika še vedno destimulira.

— Razni administrativni ukrepi nam rušijo prizadevanja.

— Imamo inflacijo samoupravnih aktov, nobenega pa ne spoštujemo.

— Govorimo o razbremenitvi gospodarstva, učinkov pa ni.

— Administracija se še vedno širi, čeprav že leta govorimo, da jo je treba zmanjšati.

— Motiviranost delavcev je njegov družbeno-ekonomski položaj, o katerem lahko odloča le z delom, ostalo odločanje pa so mu instrumenti vzeli.

— Vse premalo je osebne odločanja in preveč birokratskega.

— Odpraviti je potrebno neenake pogoje gospodarjenja.

— Prekiniti s solidarnim pokrivanjem zgrešenih naložb in kritje izgubašev.

— Uskladiti je treba stališča ZK.

— Doseči je treba večjo stopnjo osebne odgovornosti tako v OOKZ, občinskih, republiških in zveznih organih.

— Odpraviti je potrebno neenotnost, ki se oblikuje v partiji oziroma na nivojih, ki odločajo, kjer pa je večina članov ZKJ.

— Informiranje je treba ažurirati in prikazati pravo stanje.

— Načelo demokratičnega centralizma se mora dosledno izvajati. Dokler prihajamo do stališč je dobro, da je čim več mnenj, ko pa potegnemo sklepe, je le ena pot, ki pa mora iti od OOKZ do vlade in obratno. Ne moremo in ne smemo pa stvari po svoje oblikovati.

— OO ZK so mnenja, da je gradivo, ki se je obravnavalo, prezahtevno, ne nudi nič novega, je neakcijsko, neidejno in nerevolucionarno. Mogoče je revolucionarno za predsedstvo CK ZKJ, ne pa za nas. Edino kar nas je spodbudilo k razmišljanju je delovanje OOKZ.

— Ostrino smo izgubili s pisanjem sklepov, bili pa smo premalo dosledni in konkretni. Zaradi tega je tudi partija izgubila na ugledu, predvsem med delavci in mladimi. Slednjim bi morali biti za zgled in zato tudi naša večja odgovornost za nedelo mladih.

— IZOBLJAŠATI INFORMIRANJE NA VSEH RAVNEH

Premalo se zavedamo, da je informiranje tudi izobraževanje. Povsod in na vseh nivojih je treba o stanju in stvareh informirati. Nasploh je v naši družbi to problem, saj za pomembne stvari izveš izza ovinka, na pa tam, kjer je treba. Poleg tega pa so informacije preveč usmerjene v eno smer in ni povratnih informacij.

Tudi naše informiranje ni tako, kot bi bilo treba. Je preveč neučinkovito in nezanimivo, treba ga je ažurirati in aktualizirati. Ljudi je treba sproti obveščati o tekočih prizadevanjih in akcijah, tako pri investiranju, izobraževanju, nagrajevanju, prodaji, itd. Treba je ljudi zainteresirati za dogajanje v delovni organizaciji in s tem povečati pripadnost kolektivu. Tudi javna sredstva informiranja (radio, TV in razni časopisi) včasih kvarno vplivajo na samo počutje ljudi. Eden takih vplivov je cenovna politika. Časi, ko smo v ceno vgrajevali naše nedejo, so mimo in naše kalkulacijske stroške vedno bolj bremenijo visoke cene osnovnega in pomožnega materiala. Zanimiva je ocena zvezne vlade, ki meni, da smo tekstilci na področju cenovne politike pretiravali in zato preje omenjeni uvoz. Ni res, da imamo vsi tekstilci svobodne cene. Svobodne cene imajo konfekcionarji, vendar le-te prenašajo bremen in rizika nazaj navzdol, govorijo o razprodajah, katere pa ne morejo kriti same. Vsi odgovorni pa si zastirajo oči pred takimi cenami, saj vemo, da so eno državno-statistične in potrjene cene, drugo pa so posebne, višje in nepotrjene cene. Toda, če jih ne plačaš, ti proizvodnja stoji.

— IDEJNO-POLITIČNO USPOSABLJANJE ČLANSTVA

Tudi idejnopolitično usposabljanje (IPU) bo treba poživiti. Sedaj temelji predvsem na obveznih temah, ki so posredovane od OO ZKS, ter na obravnavi aktualne gospodarske problematike.

IPU članstva je nizka, kljub temu pa ni zanimanja za oblike usposabljanja. OO ZK ugotavljajo, da so programi IPU pri OK preveč odmaknjeni od prakse, vse preveč obravnavajo zgodovino ZK, marksizem, premalo pa je tem iz sedanjih razmer. Programi niso prilagojeni tako, da bi se delavci usposabljali (Nadaljevanje na 4. strani)

PREDLOG SKLEPOV RAZPRAV

Predsedstvo stalne akcijske konference je za izvedbo predlaganih sklepov določilo sledeče nosilce nalog ter določilo roke za izvedbo teh sklepov:

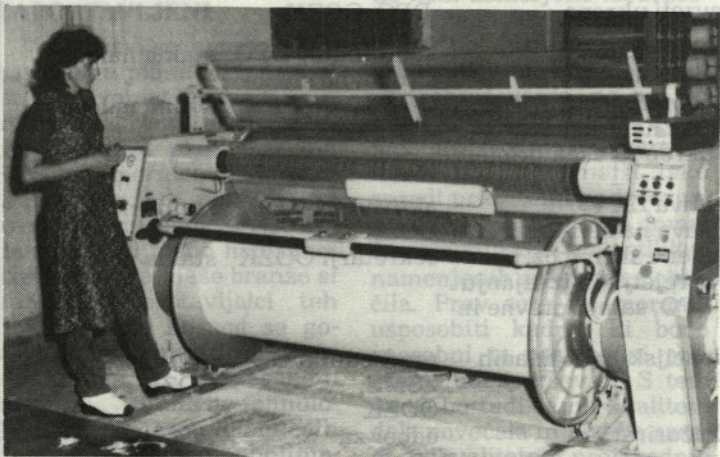
1. Seje OOKZ je potrebno aktualizirati	OOKZ	stalna naloga
2. Kadrovske krepite OOKZ	OOKZ. kadrov. komisija	stalna akcija
3. Izdelati program IPU tako, da bo omogočal vključitev vseh, ki delajo v izmenskem delu, ne da bi pri tem okrnili tehnološki ritem — izobraževanje ob delu, ne iz dela	OOKZ	leto 1985
4. IPU izvajati v OOKZ	OOKZ, kom. za IPU	stalna naloga
5. Izdelati analizo dejavnosti za vsakega člana ZK posebej, obravnavati in zavzeti ukrepe	koordinatorski DPO, OOKZ	15. 11. 1984
6. Delegatska gradiva obdelati in zastopati interese OZD	koordinatorski DPO strokovne službe	stalna naloga
7. Prisotnost na sestankih je temeljna obveza vsakega člana posebej, zato se na vsakem sestanku ugotovi vzrok in ukrep za vsak primer izostanka	OOKZ	stalna naloga
8. Trikratni izostanek s sej aktivna ZK v Delavskem domu se obravnava na seji OOKZ	aktiv v ZK v DD, OOKZ	stalna naloga
9. Dosledno realizirati postavljene sklepe oz. po potrebi uvesti kartoteko o sprejetju in izvajanju sklepov oz. zadolžitvah — DPO, samoupravne in strokovne organe	sekretarji OOKZ	stalna naloga
10. Ponovno ustanoviti koordinacijski svet mladih — določiti mentorje	predsedniki OO ZSMS, OOKZ	prvi sestanek OOKZ
11. Informacijski sistem v DO ažurirati in aktualizirati	odbor za informir., direktor Kadr. sek.	takoj, stalna naloga
12. Skrbeti za povratni pretok informacij	vodje delegacij, koordinatorski DPO OOKZ	takoj, stalna naloga
13. Izvlečke in povzetke sklepov OOKZ posredovati na oglasne deske	koordinatorski DPO OOKZ	stalna naloga
14. Čim prej pristopiti k spremembi sistema nagrajevanja, da bo vsak delavec plačan po rezultatih dela	strokovne službe	takoj, rok 31. 12. 1984
15. Vključitev OOKZ v razpravo osnutka novega sistema nagrajevanja	OOKZ, komisija za informiranje	tekoče spremljanje
16. K reševanju problemov mladih v Delavskem domu je potrebno pristopiti bolj organizirano	predsednik SAK, KOOS, KOO ZSMS	stalna naloga
17. Pregledati akcijske programe, jih po potrebi razširiti in dopolniti z roki in nosilci	vodje TOZD, glavni direktor	takoj
18. Pripraviti je potrebno konkreten program aktivnosti z zadolžitvami za izboljšanje kvalitete ter poostrojitve tehnološke in delovne discipline	vodje TOZD, glavni direktor	takoj
19. Vodstvo TOZD oz. DSSS se zadolži, da zagotovi uspešnejše delo ostalega vodstvenega, predvsem mojstrskega, kadra	vodje TOZD, glavni direktor	takoj
20. Povečati je treba disciplino in odgovornost vseh delavcev, ne le neposrednih proizvajalcev	strokovni kader	takoj, stalna naloga
21. Delovno disciplino je treba izvajati enotno v vsej DO	vodje TOZD, vodje sektorjev	takoj, stalna naloga
22. Delovanje disciplinskih komisij je treba poenotiti in klicati na odgovornost tudi vodje in mojstre oddelkov	vodje TOZD, vodje sektorjev	takoj, stalna naloga
23. Zaostriti tehnološko disciplino, proti kršiteljem ukrepati	vodje TOZD, vodje sektorjev	takoj, stalna naloga
24. Obstojati mora večja povezanost med Izobraževalnim centrom in TOZD	vodje TOZD, vodje sektorjev, direktor Kadrovskega sekt.	stalna naloga
25. Kadrovati je potrebno za jutri, ne za včeraj	vodja TOZD, Kadrovskega sekt.	stalna naloga

Novo snovalo v tkalnici I

V septembru tega leta je bilo v DE tkalnica I montirano novo angleško snovalo tipa 2206, delovne širine 1800 mm, od firme Elitex, ČSSR. Spricho iztrošenosti in zastarelosti pripravljalne opreme v delovni enoti — pomeni ta nakup korak naprej, saj smo z njim nadomestili snovalo tipa Müller iz leta 1938.

Prednosti novega snovala se kažejo v tem, da se dajo hitrosti snovanja med obratovanjem regulirati, kar je odvisno seveda od kvalitete preje oziroma križnih navitkov. Maksimalno hitrost proizvajalec dovoljuje do 1000 m/min. Pretrge osnovnih niti je lažje poiskati spricho trenutne zaustavitve stroja in regulacije počasnega teka snovala.

Zaradi močne natančne kontrole dolžinskih metrov snovanja in prej omenjenih prednosti, kar vse je pod kontrolo in mikronizacijo merilnih in kontrolnih naprav, smo pridobili kvalitetnejše snovanje ter zmanjšali odpadek preje. Ne na koncu je tudi delo snovalke mnogo lažje.



Novo snovalo upravlja Drenka Dragoljčič:

»Z novim montiranim snovalom sem nadvse zadovoljna. Delo snovalke je mnogo lažje, ker ima snovalo vgrajeno hidravliko. Če je dobra preja, lahko reguliram snovalo na večjo brzino in tako naredim mnogo več, kar se pozna tudi na osebnem dohodku. Stroja sem se že kar dobro privadila. Snovanje je predstavljalo v tkalnici ozko grlo, zato smo morale snovalke skoraj stalno delati nadure, da smo zadovoljile potrebam proizvodnje. Novo snovalo obratuje na 2 izmeni, stara pa na eno, kljub temu pa nasujemo toliko osnove, da jo imamo nekaj stalno še v rezervi.«

R. G.



**Dopisujte
v glasilo**

(Nadaljevanje s 3. strani)

bljali ob delu in ne iz dela. V sedanjih stabilizacijskih naporih za vsak meter posebej se resnično težko pogreša človeka med delom. Delno bi morale OO ZK to nadoknaditi z aktualnostjo sej OO ZK.

Nedelo in odgovornost pa se pojavlja tudi pri opravljanju vsakodnevnih del in nalog, kar je lahko posledica nepravilnega nagrajevanja ali pa nefleksibilnega reševanja problemov. Treba je vzpostaviti večjo stopnjo enotnosti v delovni organizaciji, ne glede na TOZD, DE,

oddelek ali posameznika. Treba je uvesti teamsko delo, ker bomo le z dobrim delom lahko nadaljevali s predvidenimi vlaganji in programi združitve DO na enem prostoru, kar je nujno s stališča razvoja, organizacije dela ter ekonomičnosti poslovanja.

Skraini čas je, da začne ZK pri sebi iskati rešitve in jih odpravljati. Odnos in odgovornost članov ZK pa naj se ne konča ob potrditvi sklepov 13. seje CK ZKJ, temveč s konkretnimi akcijami, ki naj pripeljejo tudi do vidnih rezultatov.

Iz dela delegacij

ODGOVOR NA DELEGATSKO VPRAŠANJE, KI GA JE POSREDOVALO KOMUNALNO, OBRATNO IN GRADBENO PODJETJE KRANJ:

Na 25. seji Zbora združenega dela skupščine občine Kranj je delegacija Tekstilindusa TOZD Tkalnica zastavila vprašanje ureditve makadamskega dela Stare ceste od križišča s Cesto Iva Slavca do Koroške ceste pri Stošičevem spomeniku. Ističasno delegacija Tekstilindusa TOZD Tkalnica izjavlja, da so mnogi delavci pripravljeni prispevati delež k ureditvi ceste, kot tudi stanovalci tega dela Stare ceste, KS Center in delavci DO, kateri to cesto uporabljajo za pot v službo.

KOGP Kranj, TOZD Komunala, kot upravljalca Stare ceste podaja naslednji odgovor na vprašanje delegacije Tekstilindusa TOZD Tkalnice:

KOGP Kranj, TOZD Komunala Staro cesto vzdržuje redno in v taki količini, kot zagotavljajo normativi za vzdrževanje take ceste, ter z možnostjo, katero narekujejo sredstva, ki so za ta dela namenjena.

Pri ogledu dne 6. 9. 1984 je bilo ugotovljeno, da je cesta (spodnji del makadamske) zelo dobro vzdrževan, dočim pa je zgornji del zaradi velikega vzpona (padca) v zelo slabem stanju, kajti deževje zelo hitro odnaša makadamsko vozišče oz. nasutje.

KOGP Kranj, TOZD Komunala je na tej cesti izvedla v letu 1984 že pet akcij rednega vzdrževanja. Za kakšne večje posege na področju investicijskega vzdrževanja vzdrževalec cest za leto 1984 nima na razpolago nobenih sredstev in tako teh del tudi ne more izvajati (ureditev odvodnjavanja, morebitno asfaltiranje).

V kolikor pa bi delavci Tekstilindusa, stanovalci DO, katerih delavci hodijo v službo po Stari cesti prispevali delež za investicijsko vzdrževanje, bi upravljalca cest poizkušal za leto 1985 planirati ureditev stare ceste v taki obliki, kot bodo na razpolago sredstva.

SEJA DELEGACIJE ZBORAZDRUŽENEGA DELA TOZD PLEMITILNICA 21. 9. 1984:

Delegati TOZD Plemenitilnice DO Tekstilindusa Kranj smo na seji delegacije pri obravnavi te točke dnevnega reda s pozornostjo obravna-

vati polletno poročilo o gospodarjenju v občini Kranj in le tega primerjali z rezultati gospodarjenja pri nas. Na osnovi razprave in oblikovanih stališč delegati vsem delegatom zbora združenega dela in vodstvu zbora združenega dela posredujejo sledeče vprašanje in obrazložitev:

1. V sklepih Izvršnega sveta SO Kranj, ob tej točki dnevnega reda, se ugotavlja, da so zaskrbljujoči in najslabši rezultati polletja v občini Kranj doseženi v Iskri Telematiki in izvršni svet predlaga v predpisanem roku pripravo programa ukrepov za odstranitev vzrokov za izgubo.

Sprašujemo ali je del ukrepov iz programa odstranitve vzrokov tudi dvig osebnih dohodkov delavcev v tej delovni organizaciji za cca 20 odstotkov?

Če so ti podatki točni, dajamo še sledeče. Nismo proti dvigovanju osebnih dohodkov, vendar smo globoko prepričani v to, da je dvig osebnih dohodkov odvisen od rezultatov gospodarjenja in le če so ti rezultati finančno realizirani.

Odgovor na to vprašanje bi bil zaželen!

2. Naša delovna organizacija je v poročilu s področja ekonomski odnosi s tujino omenjena kot ena tistih organizacij, ki so uspešno uresničevale planske obveznosti na področju konvertibilnega izvoza. Obenem pa je v tem delu poročila (v zadnjem odstavku) omenjena kot ena tistih organizacij, ki je vplivala na rast konvertibilnega uvoza v občini Kranj. Ob tem resničnem dejstvu bi delegati radi podali nekaj dejstev, ki so vplivali na ta povečan uvoz.

Že dalj časa nas v delovni organizaciji pesti kvaliteta gotovih izdelkov in delni vzrok tega dejstva je tudi ne-kvalitetni repromaterial. Nabava materialov iz domačih virov je količinsko, časovno in zlasti kakovostno precej nezanesljiva. Zato kar za četrtino večji uvoz v prvem polletju v primerjavi s lanskim letom, vendar če odštejemo usmerjeni nakup ameriškega bombaža na devizni blagovni kredit po CCC programu in uvoz dveh strojev, ostaja globalni uvoz repromateriala na lanskeletni ravni in vrednosti. Torej se, razen pri bombažu za mikanje, pri vsej drugi široki paleti materialov, še nadalje povečuje osiromašenje in desortiranost nabavnih zalog.

SEJA DELEGACIJE ZBORRA ZDRUŽENEGA DELA DNE 19. 10. 1984: OBRAVNAVA GRADIVA ZA 28. sejo zbora združenega dela dne 24. 10. 1984:

Na 26. seji zbora združene- ga dela dne 26. 9. 1984 je de- legatka DO Tekstilindus Kranj ob obravnavi Gospo- darskih rezultatov v I. polle- tju 1984. leta v občini Kranj postavila vprašanje, kako je možno v delovni organizaciji Telematika kljub veliki izgu- bi dvigovati osebne dohodke. Na skupnem zasedanju zbor- rov SO Kranj ni bil dan od- govor in tudi v zapisniku ni vidnega nobenega sklepa po tem vprašanju. Po informa- ciji delegatov je bilo rečeno, da bodo dobili odgovor na se- ji ZZD dne 10. 10. Na tej seji je predstavnik DO Telemati- ka sicer odgovarjal tudi na to vprašanje, vendar z vidika delovne organizacije (in še to zelo nekonkretno), kar pa ni bil naš cilj. Z vprašanjem smo želeli jasno stališče zbor- ra združenega dela in preko njega stališče izvršnega sve- ta ter vodstev družbenopoliti- čnih organizacij v občini Kranj.

S tem kratkim uvodom že- limo odgovor na ti dve de- legatski vprašanji:

1. Postavili smo konkret- no in menimo tudi jasno vprašanje. Ni nam sicer žal truda in napora delegata, da je javno nastopil. Dejstvo pa je, da odgovora nismo preje- li, ne v pisnem obliki, ne ustmeno, vsaj takega ne, ki bi odgovoril na zastavljeno vprašanje. Zato izvršni svet SO Kranj in vodstva druž- benopolitičnih organizacij sprašujemo, kako bomo s ta- kim odnosom do delegatskih pobud in vprašanj krepili in razvijali naš delegatski si- stem, če s takimi primeri po- trjujemo že dolgo deklarira- no parolo med delegati, da je brez koristi razpravljati, ker ni nobenega učinka.

2. Vemo, da se je v orga- nih OK ZK Kranj in v svetu ZSS Kranj že precej proble- msko obravnavalo proble- matiko dvigovanje osebnih dohodkov v organizacijah, ki imajo izgubo, vendar nihče, tudi izvršni svet SO Kranj, ni javno in jasno posredoval svojega stališča do teh pri- merov. Zato zgoraj imenova- ne pozivamo, da na današnji seji zbora združenega dela posredujejo svoje stališče in seznanijo vse delegate o konkretnih ukrepih. Vpraša- nji smo posredovali pravočas- no, da se je odgovor lahko tudi pripravi in sedaj želimo odgovor.

Višji honorarji

Od 1. avgusta dalje so se povišali honorarji za sodelavce Tekstilca, kateri so zajeti v 50. členu Samoupravnega spora- zuma o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne do- hodke.

Že dalj časa smo namreč ugotavljali, da so honorarji za pismene prispevke in slikovno gradivo v Tekstilcu močno za- ostajali v primerjavi z rastjo osebnih dohodkov, tako da so bili praktično simbolični. Vsekakor je bil to tudi eden od raz- logov, da bi sodelovalo v Tekstilcu več sodelavcev, s čemer bi izboljšali vsebino in kvaliteto našega glasila.

Sedanje višine honorarjev so približno vsklajene s hono- rarji glasil, ki izhajajo v drugih kranjskih organizacijah združenega dela. Novi honorarji so naslednji:

a) Honorarji za pismene prispevke

(osnova je tiskana enostolpna vrstica, široka 4,5 cm).

- za uvodne članke, reportaže, literarne se- stavke, prevode iz tujih jezikov, razlage, analize o poslovanju TOZD oz. DO, prispevki o dogajanjih v občini in navzven, o delu samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij, o športnih in drugih dogodkih 7,00 din
- za povzetke iz raznih zapisnikov, poročil, časopisov in literature ter podobno 3,00 din
- za zanimive kratke prispevke do 10 vrstic ali šale 100,00 din

b) Honorarji za slikovno gradivo

- originalna fotografija 60,00 din
 - odškodnina za uporabo fotografije ali slike, povzete iz revij, brošur ali razglednic 15,00 din
 - risana glava za posamezno rubriko 100,00 din
 - naslovna glava 200,00 din
 - izdelava čestitke 150,00 din
 - prosta karikatura ali risana šala 200,00 din
 - slikanica čez celo stran formata A-3 1.500,00 din
 - slikanica čez pol strani formata A-3 800,00 din
 - shema stroja ali strojne naprave 100,00 din
 - shema dela stroja ali strojne naprave, grafikoni ali diagrami 100,00 din
 - modna ilustracija 200,00 din
 - sestava križanke, vretena, satovnice 4,00 din (1 kvadrat)
 - sestava skandinavske križanke (1 kvadrat) .. 5,00 din
- Povišale so se tudi nagrade za križanke:
1. nagrada 700,00 din
 2. nagrada 600,00 din
 3. nagrada 500,00 din
- ter za uganke, magične like, rebuse, ipd.:
1. nagrada 300,00 din
 2. nagrada 200,00 din
 3. nagrada 100,00 din

Večina se je odločila proti

Na pobudo sindikata DO Tekstilindus, smo vsem de- lavcem, ki delajo v nočni iz- meni, posredovali vprašal- nik, na podlagi katerega naj bi se odločili, če SO ali NISO za organizirano hladno malico na nočni izmeni. TOZD Prehrana in oddih je bila namreč pripravljena organizi- rati hladno malico, katero bi delavci dobivali namesto se-

danjega nadomestila v de- narju.

V obratne pisarne, kjer de- lavci delajo v treh izmenah, smo posredovali 400 izvodov vprašalnikov. Vrnjenih smo dobili skupaj 345 vprašalni- kov. Od teh smo jih izločili 9 to pa iz razloga, ker niso bili podpisani oz. so bili brez imen, ali pa so bili neizpol- njeni.

Rezultat ankete je naslednji:

Organizacijska enota	vrnjenih ZA vprašal.	Proti	% ZA	Opomba
tkalnica I	28	1	27	3,5
tkalnica II	120	71	49	59,1
predilnica	134	42	92	31,3
plemenitil. I	15	13	2	86,6
plemenitil. II	16	12	4	75,0
VES I	15	3	12	20,0
VES II	8	—	8	—
Skupaj:	336	142	194	42,2

Na podlagi tako dobljenih rezultatov smo ugotovili, da anketirani delavci ne želijo organizirano hladno malico.

Pod opombo pa je treba pripomniti še naslednje ugo- tovitve: Rezultat je najugod- nejši v tkalnici II, vendar je potrebno upoštevati dejstvo, da je 32 delavcev sicer ob- krožilo možnost »za« z zah- tevkom oziroma pogojem, da se organizira topla malica; ker pa te ni mogoče organizi- rati, lahko te glasove pripiše- mo proti, kar pomeni 109 glasov ali le 32,4 %. En tak glas je bil tudi v predilnici, kjer so bile dane pobude za toplo malico; trije predlogi za delitev prave kave, ena pobuda pa je bila, da se hlad- ni malici doda še topel napi- tek. Tu in v plemenitilnici II sta bili dani pripombi, da naj bo malica obilna, ne tako sla- ba kot je običajna.

Darko Šegula

Zakaj tako?

V letošnjem letu se je de- lavski svet delovne organi- zacije na predlog odbora za varstvo pri delu odločil, da naj bi vse delavke, ki pri svojem delu pretežno stojijo, bile upravičene do brezpla- čne obutve, t. j. ortopedskih čevljev.

Za ta humani ukrep smo se odločili iz preventivnih zdravstvenih razlogov in s tem boljšega počutja priza- detih. Večina delavk, ki pri svojem delu stojijo, so to odločitev sprejele z navduše- njem in tudi čevlje redno namensko uporabljajo. Po- sameznice pa teh čevljev iz nerazumljivih vzrokov ne uporabljajo, čeprav so jih prejele ali pa jih uporabljajo na nerazumljiv način. Opa- zili smo, da so nekatere de- lavke po svoje »prikrojile« ortopedске čevlje, tako da so si jih delno izrezale ali pa ne odvezujejo vezalk in jih po domače »švedrajo«.

Ob takem ravnanju posa- meznic bi se veljalo zamisli- ti! Tak odnos do brezplačno pridobljene obutve, ki ima predvsem preventivni na- men, ni razumljiv in je tudi vreden obsodbe, zato bi morali odgovorni dosledno ukrepati v smislu pravilnika o osebnih zaščitnih sred- stvih.

Na žalost je tudi to eden izmed dokazov, da cenimo samo tisto, kar kupimo iz lastnega žepa, za sredstva, ki pa so nabavljena za druž- benim in torej tudi »našim« denarjem, pa nam ni mar. Kaj je temu vzrok: neosve- ščenost ali kaj drugega?

T. M.

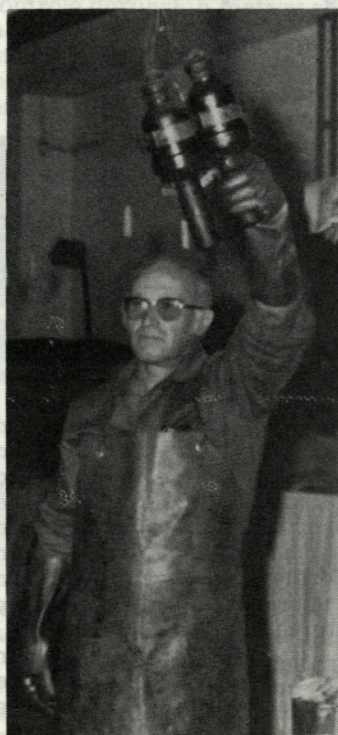
Organizirano na zdravljenje

Zaskrbljujoče naraščanje bolniškega staleža, podatki o poklicnih boleznih naših delavcev in ne navsezadnje tudi veliko število invalidov — vse to je vodilo konferenco OO sindikata naše delovne organizacije, da je začela intenzivno razmišljati o možnostih organiziranega pošiljanja delavcev, ki so potrebni zdravljenja, v toplice. Ker so za vsako tako akcijo najprej potrebna sredstva, je konferenca že v lanskem letu namenila 500.000 dinarjev finančnih sredstev, to pa z namenom, da bi del stroškov zdravljenja prispevala delovna organizacija, s čemer bi se omogočilo delavcem z nižjimi osebnimi dohodki, da odidejo na zdravljenje. Formirala se je tudi strokovna komisija, v kateri so zastopani zdravnica obratne ambulante, socialna delavka ter predstavniki sindikata. Komisija je pristojna, da prijavljene kandidate razporedi v vrstni red upravičencev z ozirom na kategorijo posameznika, katero določi zdravnica obratne ambulante. Prispevek delovne organizacije k stroškom zdravljenja je odvisen od povprečja dohodka na družinskega člana delavca napram povprečnemu osebnemu dohodku delovne organizacije, delovne dobe delavca in zdravstvenega stanja, izračunava pa se po tabeli, ki je sestavni del Pravilnika o osnovah in merilih organiziranega zdravljenja in oddiha.

V letošnjem letu je konferenca OO sindikata pospešeno pristopila k tej akciji in se z nekaterimi zdravilišči konkretno dogovorila o sodelovanju. Dopolnila je tudi lani sprejeti pravilnik in to predvsem v kriterijih pri soudeležbi stroškov, ki jih pokriva delovna organizacija. Rezultat vsega dela je, da je letos odšlo na zdravljenje že 68 delavcev, do konca leta pa jih bo predvidoma odšlo še 6.

Vsako leto se bo v bodoče do 15. marca izdelalo predlog upravičencev, nad organizacijo in spremljanjem zdravljenja pa bo imela skrb posebna komisija pri sindikatu in socialna služba v kadrovskega sektorju. Delavec, ki odhaja na zdravljenje, dobi tudi vse ostale napotke, izvide lečečega zdravnika z mnenjem o primerni terapiji, ter napotnico. Omenimo naj še, da stroške, ki jih prispeva delavec sam, lahko po-

ravna v treh zaporednih mesečnih obrokih. Kako je potekalo zdravljenje v toplicah, o počutju in splošnem mnenju pa sem se pogovarjala z nekaterimi delavci, ki so se letos že vrnili z zdravljenja:



Ivan Slak, DE gravura:

»Že več let preživljam dopust v različnih toplicah. Lani sem bil npr. v Podčetrtku, največkrat pa v Čateških toplicah, kjer imam občutek, da mi najbolj prija. Težave imam s hrbtenico, dolga leta pa še z želodcem in rano na dvanajsterniku. Letos sem šel na priporočilo zdravnika za 14 dni v Dobrno. Lepo sem bil sprejet, skladno z napotnico in zdravstveno dokumentacijo mi je tamkajšnji zdravnik predpisal ustrezno terapijo: ročno in elektro masažo, 1-urno plavanje v bazenu, itd.

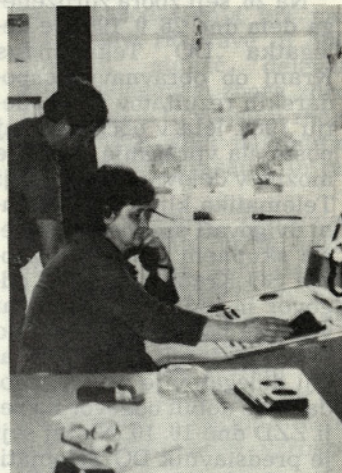
S sprejetjem pravilnika o pošiljanju delavcev na zdravljenje v toplice in z delno povrnitvijo stroškov, je naša delovna organizacija marsikateremu delavcu omogočila zdravljenje v toplicah, saj si tega iz finančnih razlogov vsak ni mogel privoščiti. Menim, da zasluži naša sindikalna organizacija ob tej akciji vso pohvalo!«

Justi Strle, vratarica v obratu II:

»Letos sem bila prvič na zdravljenju v toplicah. Imam težave s hrbtenico in zdravnik mi je priporočil Dolenjske toplice. Štiri dni sem koristila bolniški stalež, 5 dni pa redni letni dopust in tako

sem se odpravila na 10-dnevno zdravljenje. Delovna organizacija mi je po določenih pravilnika prispevala 40 % soudeležbe k stroškom zdravljenja.

V toplicah sem se izredno dobro počutila. K temu veliko prispeva osebje zdravilišča, kar velja tako za strežno, kot tudi zdravstveno osebje. Vsak dan sem imela od 7. do 10.30 ure predpisano terapijo — plavanje, ročno masažo in elektrošoke ter kontrolo pritiska. Lahko rečem, da se za vsakega pacienta posebej potrudijo, pri čemer mi bo ostala v nezabnem spominu njihova izredna pozornost. Prijetno sem bila presenečena, ko so mi izročili čestitko za rojstni dan, katerega sem praznovala med zdravljenjem. Pa ne samo to: že drugi dan bivanja so za Gorenjce priredili poseben sprejem, kjer so nas povprašali o našem počutju, kako smo zadovoljni z



njihovimi uslugami, itd. Kako ne bi bili ob vsem naštetem. Lahko samo rečem, da se bom še vračala v Dolenjske toplice, ob tem pa izkoriščam tudi priložnost, da se zahvalim naši sindikalni organizaciji, ki mi je omogočila zdravljenje.«



Rozalija Medveščak, tkalnica II:

»Od 1.—15. avgusta sem bila na zdravljenju v Dolenjskih toplicah. Koristila sem 3 dni bolniškega staleža, za ostale dni pa redni letni dopust. Na podlagi napotnice in zdravniških izvidov mi je tamkajšnji zdravnik predpisal terapijo. Zaradi srca sem vsak dan lahko plavala le 10 minut, zato pa sem imela več masaže, obsevanja, ipd., dnevno pa so mi merili tudi pritisk. Na zdravljenju sem se izredno dobro počutila, predvsem pa sem bila zadovoljna z vsemi uslugami, ki jih nudijo v Dolenjskih toplicah, bodisi glede hrane, predvsem pa v skrbi, ki jo posvečajo gostom.

Med zdravljenjem so en dan organizirali piknik, poleg tega pa tudi celodnevni izlet, kjer smo si ogledali Ba-

zo 20, Črnomelj in Metliko, za zaključek pa so nam na Trški gori priredili večerjo. Zdravljenje v Dolenjskih toplicah zasluži res odlično oceno. Ob tej priliki pa bi se zahvalila naši sindikalni organizaciji, ki je tako mnogim delavcem omogočila zdravljenje. Našim delavcem, ki so zdravljenja v toplicah potrebni, je z delnim kritjem stroškov in obročnega odplačevanja preostalega dela stroškov res dana možnost, da gredo v toplice, dolgočasno pa se bo po vsej verjetnosti poznalo tudi na zmanjšanju bolniškega staleža. To predvsem iz razloga, ker se udeležujejo zdravljenja tudi delavci iz preventivnih zdravstvenih razlogov. Lahko rečem, da imamo delavci po dolgem času spet občutek, da je sindikat res nekaj storil za nas!«

Mali nogomet

V mesecu septembru je potekalo tekmovanje v malem nogometu za 18. igre Občinskega sveta ZSS Kranj na igrišču v Športni dvorani na Planini. Med 38 nastopajočimi ekipami sta sodelovali tudi dve ekipi Tekstilindusa. Prva ekipa je tekmovala v V. skupini in v njej zasedla prvo mesto. Z ekipo OŠ Josip Broz Tito je igrala neodločeno 3:3, premagala pa je ekipo Gradbinec B (3:2) in ekipo Sava B (3:2) in se tako pomerila v polfinalni skupini z zmagovalci skupin.

Druga ekipa ni bila tako uspešna, v svoji VII. skupini je zasedla le tretje mesto med štirimi ekipami. Premagala je le ekipo Gasilcev s 3:0, izgubila pa z Ikos A (1:4)

in Aerodrom Ljubljana (1:6). V skupni razvrstitvi so zasedli 24. mesto.

Prva ekipa je v polfinalni skupini premagala: Cestno podjetje (4:2), Kibernetiko (3:2), Gorenjski tisk (3:0), izgubila pa je s kasneje prvo uvrščeno ekipo Planike A kar z 0:5. Na osnovi teh rezultatov je prva ekipa v finalu igrala za 3. mesto in to z ekipo Ikos in po streljanju sedem metrov to ekipo premagala s 6:5.

Drugo mesto v skupnem plasmaju je zasedla ekipa Sava A, ki jo je ekipa Planike A premagala z 1:0.

Vsem članom obeh ekip iskreno čestitamo k doseženemu rezultatu.

DŠ

(Nadaljevanje s 5. strani)



Štefka Jesenovec, telefonistka:

Najkrajši razgovor je potekal z našo Štefko, ki v telefonski centrali nima časa, da bi za trenutek odložila slušalke. Vmes je vrtela naročene številke in prevezovala zunanje pogovore, zato je na kratko o zdravljenju povedala naslednje:

»Letos sem bila za 14 dni v drugi polovici septembra na

zdravljenju v Dobrni. Hrana, postrežba in splošno počutje je bilo odlično, sicer pa sem bila tam že drugo leto zapored. Prav je, da je tudi naša delovna organizacija namenila nekaj sredstev za delno pokritje stroškov zdravljenja v toplicah, saj gre v veliki večini primerov to za tiste delavce, ki bi težko ali pa sploh ne zmogli plačati celotne stroške.«



Helena Pečnik, adjustirnica obrat I:

»V Dolenjskih toplicah sem bila letos že četrtrič, prejšnja leta seveda 'na svoje stroške'. Po zdravljenju v toplicah se izredno dobro po-

čutim, kar se mi pozna tudi na zdravju v zimskem času. Letos sem bila na 14-dnevnem zdravljenju v drugi polovici septembra; 5 dni sem koristila bolniški stalež, 5 dni pa redni dopust. K stroškom zdravljenja sem po do-

ločilih pravilnika prispevala 45 %, ostalo pa delovna organizacija.

O samem počutju, postrežbi in skrbi zdravstvenega in ostalega osebja lahko izrečem samo pohvalo. Dvakrat so nam tudi priredili piknik ter izlet na Trško goro, tako da je tudi za zabavo dobro poskrbljeno.

Vrsta akcij, ki se jih je lotila naša sindikalna organizacija v letošnjem letu, ni ostala »le na papirju«, kot se temu običajno reče, ampak so se pospešeno začele uresničevati v našem vsakodnevnom delu in življenju kolektiva. Pri tem se je izboljšala organiziranost in povezanost znotraj OOS in med konferenco OOS, pa tudi navzven se poznajo določeni premiki. Svoje delovanje pa je naš sindikat usmeril predvsem v skrb za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev zaposlenih, kar pa v teh težkih časih ni lahko.



Mednje sodi tudi akcija o organiziranem pošiljanju delavcev na zdravljenje v toplice. V zapisu iz razgovora z delavci, ki so se že vrnili z zdravljenja, je moč razbrati zaključek, da imajo po dolgem času spet občutek, da je sindikat nekaj storil zanje. Menim, da je to pohvala sedanjemu vodstvu sindikalne organizacije, predvsem pa tudi kot vzpodbuda za nadaljnje delovanje.

O dosedanjem delu in akcijah, ki so v teku, pa mi je povedala predsednica konference OOS Pavla Peranovič naslednje:

»Vedno in ob vsaki novi akciji, ki se je lotimo, je potrebna kar zajetna delovna vnema, odpreti je potrebno nekaj vrat in o stvari prepričati še veliko ljudi okoli sebe. Vendarle — ob sleherni svežini v delu, je človeku prijetno in v veliko zadovoljstvo, ko se rezultat teh prizadevanj odraža v zadovoljstvu delavcev. To zadovoljstvo je čutiti v vseh delovnih središčih, pa si zato pri sebi več-

Vsa pohvala velja sindikalni organizaciji, ki je pokrenila akcijo za organizirano pošiljanje delavcev na zdravljenje v toplice, še posebej tudi to, da del stroškov pokrije delovna organizacija. Menim, da se nam bo to čez čas dobro obrestovalo pri zmanjšanju bolniškega staleža.«

di in še bolj bomo razmišljali, kaj moramo še dobrega storiti za to našo 2.300-člansko družino.

Seveda naletimo ob naših akcijah tudi na grenkejšje priokuse, kar pa smo se že navadili. Eden pa do pet »centljev« je vedno takih, ki so prepričani, da imajo le oni prav, zanje pač skupne poti, ki jo začrtamo, ni. Na drevesu je vedno tudi nekaj piškavih sadežev, če jih nenehno ne »špricaš«, vendar nam to ne bo vzelo poguma. Ko sem že ravno pri besedi, naj omenim akcijo, ki je trenutno najbolj aktualna: pregled in

krat mislim naslednje: vse to se mora nekje v človeku odražati, če je temu tako, potem bo to delavec na nek način tudi »oddajal«, bodisi da bodo to nekoliko prijetnejši medsebojni odnosi, predvsem pa skoraj gotovo tudi v boljšem delu. Kakorkoli že, take lastnosti zblížujejo ljupodatki o socialnem stanju naših delavcev. Skupno s strokovno službo smo pripravili kriterije, po katerih bomo skušali ugotoviti »kako naši delavci živijo«, ali jim dohodek še dopušča vsaj minimalni osnovni življenjski standard. Tudi temu smo namenili nekaj sredstev in jih bomo v naslednjem mesecu razdelili. In na koncu še to: leto se je dodobra prevesilo v zadnje tromesečje. Že mesec dni se počasi, sedaj pa vse bolj, pripravljamo na srečanje z našimi bivšimi sodelavci, ki bo letos predvidoma že pred 29. novembrom.

Te zanima še kaj? Za danes bo kar dovolj!«, je zaključila Pavla.

R. G.

Vrsta sprememb, dopolnitev in novih samoupravnih aktov

V naši DO že nekaj časa poteka javna razprava o osnutkih SSA (samoupravnih splošnih aktov) in spremembah in dopolnitvah SSA. Oblikovanje aktov, njihovih sprememb in dopolnitev, je narekovala nujnost po uskladitvi z več zakonskimi predpisi. V nadaljevanju povzemamo vsebino spodaj naštetih SSA:

- Statut TOZD (dopolnitve)
- Statut DSSS (dopolnitve)
- SS o skupnih osnovah in merilih za delitev dohodka in razporejanje čistega dohodka (dopolnitve)
- SS o združevanju v delovno organizacijo (dopolnitve)
- SS o urejanju medsebojnih razmerij pri skupnem ustvarjanju dohodka na bazi deleža pri skupnem prihodku (dopolnitve)
- SS o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih (spremembe in dopolnitve)
- SS o skupnih osnovah in merilih za oblikovanje in delitev sredstev za OD na podlagi minulega dela (nov)
- Pravilnik o varstvu pravic delavcev — invalidov (nov)
- SS o združevanju dela delavcev v TOZD (spremembe)
- SS o osnovah in merilih za delitev sredstev za OD (dopolnitve)
- SS o delovnih razmerjih v združenem delu (dopolnitve)
- Pravilnik o informiranju (nov)
- Pravilnik o referendumu in volitvah v organe upravljanja (dopolnitve)
- Pravilnik o izobraževanju (nov)
- Poslovnik za delo samoupravnih organov in njihovih izvršilnih organov, zbora delavcev in delegacij ter poslovnik za sprejem samoupravnih splošnih aktov (nov)

I. Uresničitev določil ZRRMD (Zakon o razširjeni reprodukciji in minulem delu) v naših SSA

ZRRMD, ki je stopil v veljavo dne 30. 4. 1982, določa, da so delavci v TOZD in DSSS ter delovni ljudje v drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih dolžni uskladiti SSA, s katerimi se urejajo odnosi v zvezi z gospodarjenjem z investicijskimi sredstvi ter uveljavljanjem pravic do dela OD na podlagi minulega dela, najpozneje do 31. 12. 1983. Upošteva zakonska določila, je bila potrebna kontrola usklajenosti večjega števila naših SSA, pri čemer ni šlo le za formalnopravno uskladitev, temveč za iskanje vsebinskih rešitev, kar je bilo dokaj zahtevno delo. Zakaj?

Zakon je splošno opredelil podlago za določanje sredstev za OD na podlagi minulega dela, konkretno rešitev pa je prepustil OZD samim. Morda je bil to tudi razlog, da zakonska določila niso našla pot v prakso.

Gre za ureditev dvoje vrst vprašanj: določitev oz. oblikovanje sredstev za minulo delo in način njihove razporeditve vsakemu posamezniku. Sredstva za minulo delo se oblikujejo iz sredstev, ki so namenjena za razširjeno reprodukcijo, oz. natančneje rečeno — iz povečanega dohodka, ki ga ta sredstva prinašajo. Delavec naj rezultate svojega dobrega in preudarnega gospodarjenja z družbenimi sredstvi občuti pri osebnem dohodku. Zakon je ureditev teh sistemskih vprašanj v popolnosti prepustil OZD samim.

Sledeč vsebini zakona, ki se deli na dva dela, smo tudi mi koncept oblikovanja naših SSA ločili na dve področji, ki se med seboj sicer tesno prepletata in povezujeta, vendar kljub temu ločeno obravnavata, in sicer na:

— vprašanje investicijskega vlaganja, odločanja in združeva-

nja sredstev v razširjeno reprodukcijo

— vprašanje načina oz. sistema oblikovanja in delitve sredstev za OD na podlagi minulega dela.

Zakon v prvem delu opredeljuje in pojasnjuje pojem minulega dela, katere so sredstva za razširjeno reprodukcijo, smisel in namen ter način investicijskega vlaganja in združevanja sredstev za povečanje dohodka TOZD, nadalje govori in določa, na kakšen način morajo biti urejeni medsebojni odnosi, kadar OZD združujejo sredstva za investicijsko vlaganje za razvoj ali v razširjanje materialnih osnov dela. Ker gre za razne oblike združevanih razmerij, se to področje ureja s samoupravnimi sporazumi, sklenjenimi za vsak posamičen primer.

V drugem delu definira v odvisnosti česa določajo delavci sredstva za OD na podlagi minulega dela (MD). Iz naštetih možnosti se odbere le tiste, ki so za posamezno OZD najbolj značilne, primerne. Vsi mehanizmi za ugotavljanje pravic iz naslova MD in upoštevanje teh pri delitvi sredstev za OD morajo biti prirejeni stanju in možnostim v posamezni OZD. Kot prvo je bilo potrebno najprej določiti izhodišča za oblikovanje mase teh sredstev. Nekaj meril našteva že zakon sam, možna pa so seveda tudi druga. Treba je bilo potem takem določiti: osnovna izhodišča za oblikovanje mase sredstev za OD na podlagi MD. Konkretna merila za delitev tako oblikovane mase ter merila za delitev teh sredstev na posameznega delavca.

Kateri SSA se dopolnijo oz. spremenijo in kako?

1. Statut TOZD

Sedanje IX. poglavje, ki nosi naslov UGOTAVLJANJE IN DE-

LITEV DOHODKA, postane X. poglavje (zaporedje poglavij in členov, ki sledijo, se ustrezno pomaknejo naprej), namesto dosedanjega IX. pa vključujemo novo poglavje z naslovom: SPREJEMANJE INVESTICIJSKIH ODLOČITEV.

Že SS o združevanju v DO določa, da delavci TOZD zaradi najbolj smotrnega izkoriščanja lastne materialne osnove dela in doseganja optimalnih učinkov gospodarjenja in razvoja DO kot celote, združujejo investicijska sredstva v DO. V nadaljevanju novega IX. poglavja je določeno:

— TOZD se lahko odloči, da pod pogoji, ki jih določa SS o združitvi v DO, združuje in vloga sredstva tudi z drugimi TOZD izven sestava DO. Razmerja med udeleženci se uredijo s SS o združevanju sredstev. O sprejemu tega sporazuma odločajo delavski sveti vseh TOZD.

— Vsaka odločitev o združevanju sredstev za investicijska vlaganja je sprejeta po določenem postopku in na način, kot ga določa zakon in statut ter drugi SSA.

— V postopku sprejemanja investicijskih odločitev je določeno, kdo sme dati pobudo o investicijskem vlaganju in na podlagi česa se izdela predlog investicijskega vlaganja, o katerem razpravlja delavski svet TOZD. Za vsako investicijsko odločitev se mora preskrbeti strokovno podlago, pa tudi druga dokazila, če tako zahteva zakon. Določeno je tudi, kdaj je predlagatelj dolžan preskrbeti mnenje o družbeni in ekonomski upravičenosti. V vsakem primeru investicijskega vlaganja pa je predlagatelj dolžan predložiti delavcu TOZD tudi osnutek kazalnikov, s katerimi se bo ugotavljalo povečanje dohodka.

Odločitev o večjih investicijah in združevanju sredstev sprejemajo delavci na zboru, sicer pa o njih odločajo delavski sveti. Opredeljeno je tudi, kdaj je šteti investicijo za večjo, ter postopek spremljanja rezultatov investicijskega vlaganja.

Opozoriti velja, da se pobudo za investicijsko vlaganje lahko

II. Uresničitev določil Zakona o svobodni menjavi dela v naših aktih

Gre za ureditev medsebojnih razmerij, določitev skupnih ciljev in interesov ter nalog in opredelitev tistih osnov in meril, ki predstavljajo podlago za ustvarjanje in pridobivanje dohodka. Odnosi med delavci TOZD in delavci DSSS morajo biti urejeni tako, da odražajo značilnost dejavnosti, ki jih v odnosih medsebojno povezanosti in odvisnosti opravljajo drug za drugega. S SS, ki ureja te odnose, se uredi zlasti:

— vrsta del in nalog, ki jih DSSS opravlja

daje le v okviru sredstev, ki so kot taka opredeljena v temeljnih plana in planu TOZD. Zato je tudi treba planske akte (za naslednje obdobje) nujno uskladiti z zakonom.

2. SS o skupnih osnovah in merilih za oblikovanje in delitev sredstev za OD na podlagi minulega dela

S tem aktom želimo rešiti vprašanje načina in sistema oblikovanja in delitve sredstev za OD na podlagi minulega dela. Z njim določamo naslednje:

— Sredstva za OD iz doseženega dohodka oblikujemo in delimo tako, da je posebej izkazan tisti del sredstev za OD, ki ga razporejamo na podlagi minulega dela.

— Pomembna je učinkovitost in uspešnost gospodarjenja in na tej podlagi izkazani rezultati za delitev sredstev za OD na podlagi minulega dela. Učinkovitost gospodarjenja se ugotavlja tako, da dosežene rezultate v okviru posameznih meril primerjamo pričakovanimi (planiranimi) in tistimi, ki so jih na istih področjih dosegli delavci v TOZD v podskupini dejavnosti.

— Osnov, na podlagi katerih se oblikujejo sredstva za OD na podlagi minulega dela, je več. Katero od naštetih bodo delavci uporabili, pa določajo vsakoletni planski akti, odvisno od tega, kje je mogoče pričakovati največje rezultate (6. člen).

— Merila za oblikovanje sredstev za OD na podlagi minulega dela se uporabijo tako, da se z njimi določi odstotek od skupnih sredstev za OD za sredstva iz minulega dela. Uporabo teh meril konkretno določa planski akt delovne organizacije (8. člen). Odstotek se seveda odvisen od vrednosti kazalnikov za obdobje zadnjih 3 let, ki se primerjajo hkrati s povprečno vrednostjo za podskupino dejavnosti (10. člen).

— Pri delitvi sredstev za OD na podlagi minulega dela pa je vsak delavec udeležen na podlagi svojega prispevka k doseženemu rezultatu, pri čemer se upošteva:

— delovni prispevek, dosežen z živim delom (upošteva se zahtevnost in delovne rezultate opravljenega dela)

— prispevek iz inovacij

— skupna delovna doba delavca.

Konkretno izpeljavo meril za določitev delavčevega deleža na podlagi minulega dela pa bo določil SS o osnovah in merilih za delitev sredstev za OD.

— osnove in merila za pridobivanje dohodka DSSS

— pravice, ki jih ima DSSS glede odločanja o zadevah in uporabi sredstev v zvezi z opravljanjem njenih del

— odgovornost DSSS za opravljanje dela

— koordinacija dela in odnosov med DSSS in TOZD.

Kateri akt ureja te odnose?

Izhodišče za določanje vseh elementov svobodne menjave dela so osnove plana. Z njimi se konkretno definira vrsta, obseg in kvaliteta uslug, določi obseg

sredstev iz dohodka in osebnega dohodka, potrebnih za uresničitev s planom postavljenih potreb, način opravljanja dejavnosti in osnove ter merila za določanje nadomestila za usluge, skupno porabo.

Odnose med TOZD in DSSS ureja **SS o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih**. Ta sporazum se v mnogih določbah spremeni oz. dopolni:

— Smiselne dopolnitve se nanašajo na opise del in nalog vseh sektorjev (14. a) člen)

— DSSS je dolžna opravljati dela in naloge v zadovoljivi kakovosti in v predvidenih rokih. Analizo izvrševanja svojih del in nalog je DSSS dolžna izdelati v okviru analize poslovanja DO kot celote. V primeru neizpolnjevanja nalog, ki so dogovorjene z letnim planom, se morajo ugotoviti vzroki in razlogi za odstopanje (24. člen).

— Najpomembnejše spremembe se nanašajo na VII. poglavje, ki določa, kakšne so podlage za pridobivanje dohodka DSSS. Podlago predstavlja letni plan, ki vsebuje program dela, plan sredstev in kadrov za reali-

zacijo programa dela ter med drugim tudi merila za udeležbo pri skupnem dohodku TOZD (21. člen).

— Prispevek DSSS k uspehu poslovanja TOZD in DO kot celote se meri s kazalniki uspešnosti poslovanja DO. Ti kazalniki so posebej opredeljeni v letnem planu (22. člen).

— DSSS pridobiva dohodek za opravljeno delo kot akontacijo, poračun pa se opravi po periodičnih oz. zaključnem računu. Če se ugotovi med akontacijo in obračunano vrednostjo opravljenega dela po zaključnem obračunskem obdobju negativna razlika, se prične ugotavljati vzroke za nastale razlike (42. člen).

— Novo je tudi določilo v 44. a) členu, ki pove, da je, v kolikor TOZD dosegajo na podlagi skupnega vlaganja in združevanja sredstev z drugimi OZD skupni dohodek, udeležena pri oblikovanju in delitvi tega dohodka tudi DSSS — v skladu s svojim prispevkom. Osnove in merila za delitev tega dohodka se določi s posebnim sporazumom o sklepanju poslov.

III. Uresničitev določila ZZD v zvezi z odpravo motenj v poslovanju

Po Zakonu o združenem delu moramo določiti vse tiste primere, ko se prične postopek za odpravo motenj, se pravi tedaj, ko smo dolžni ukrepati, predno nas razmere ne privedejo do hujših posledic.

Ves čas morajo DO spremljati rezultate svojega poslovanja in jih primerjati s kazalniki, ki jih določa zakon oz. Gospodarska zbornica Slovenije. Kolikor pride do mejne — kritične vrednosti, se prične postopek za odpravo teh motenj. Treba je ločiti tri situacije:

— ko OZD ne dosegajo predvidenih rezultatov

(govorimo o motnjah)

— ko OZD doseže začasno izgubo

(= ob periodičnem obračunu — tedaj se začne predsanacijski postopek)

— ko OZD izkazuje izgubo po zaključnem računu (potrebna je sanacija)

V vseh treh primerih morajo delavci sprejeti ustrezne ukrepe. Zato je potrebno v SSA vgraditi zavezujoča merila oz. spremljanje rezultatov poslovanja, opredeliti način ukrepanja, ko se ugotove motnje, predvsem pa:

— merila za tekoče spremljanje poslovanja in ugotavljanja motenj

— ukrepe oz. postopke, ko do motenj pride,

IV. Uresničitev določil Zakona o pokojninsko-invalidskem zavarovanju v zvezi z varstvom pravic delavcev — invalidov

S sprejemom tega zakona se je oblikoval povsem nov sistem invalidskega zavarovanja. Doslej TOZD niso bile do delovnih invalidov naložene take aktivnosti in obveznosti, kot jih nosijo danes. Vse to izhaja samo zaradi popolnoma drugačnega pojmovanja invalidnosti. Gre za to, da invalidnost ne bo priznana vse

dotlej, oz. o njej sploh ne bo mogoče govoriti, dokler ne bodo izčrpane zares vse možnosti, ki jih je TOZD dolžna urediti in organizirati, kadar je podana pri delavcu spremenjena delovna zmožnost in kadar obstaja nevarnost za nastanek invalidnosti, kot na primer: razporeditev na drugo delo v TOZD ali dru-

gam, prekvalifikacija oz. dokvalifikacija, preureditev delovnega prostora in naprav, ter drugo.

Zakon torej zavezuje tozđ k izvajanju nekaterih ukrepov za preprečevanje invalidnosti in k uresničevanju pravic na podlagi ugotovljene preostale delovne zmožnosti delavca. Zakon prenaša direktno na TOZD večino materialne obveznosti, ki jih doslej niso imele. Vse to pomeni, da je pravna ureditev varstva delovnih invalidov prepuščena TOZD. Celovito in zaključeno bodo varstvo invalidov potencialno morale opredeliti in določiti TOZD same s svojimi SSA.

Kateri SSA se spremenijo in dopolnijo?

— **SS o združevanju v delovno organizacijo** — dopolni se naslov XIV. poglavja in dodajo 114. a — 114. e člen

— **SS o združevanju dela delavcev v TOZD** — spremeni se 36. in 37. člen

— **SS o delovnih razmerjih v združenem delu** — dopolni se naslov X. poglavja, 113. in 129. člen

— **SS o osnovah in merilih za delitev sredstev za OD** — doda se nov, 24. a člen

— Vsebinsko najbolj konkretno in celovito pa opredeljuje invalidsko problematiko posebni **Pravilnik o varstvu pravic delavcev — invalidov**.

Kratka obrazložitev vsebine Pravilnika.

V prvem poglavju — splošnem delu gre za razlago in pojasnitev nekaterih pojmov, kajti bistveno je razlikovati invalidnost po sedaj veljavnem zakonu od prejšnjega. Zaradi lažjega in mnogo bolj preprostejšega izražanja smo za vse oblike in primere, se pravi za pojme: spremenjena oz. preostala delovna zmožnost, zmanjšana delovna zmožnost, nevarnost za nastanek invalidnosti, uporabili preprosto izraz »invalidnost« oz. »delavec — invalid«, pa četudi tega zakon ne imenuje tako.

V drugem poglavju so določene pravice in obveznosti delavcev invalidov, kadar jim je SPIZ s svojim sklepom ugotovila določeno obliko invalidnosti (invalidnost po Pravilniku). Te pravice so na primer: razporeditev na drugo delo v isto ali drugo TOZD za poln ali polovični delovni čas, zagotovitev prekvalifikacije oz. dokvalifikacije, zagotovitev drugega dela v drugi OZD in zagotovitev nadomestila OD za čas čakanja na razporeditev, na prekvalifikacijo in med njo ter nadomestilo OD zaradi manjšega OD.

V vsakem primeru je za priznanje in uživanje pravic delavca invalida odločilna ugotovitev IK SPIZ. Po tem, ko je podano mnenje IK, odloči ustrezni organ, to je odbor za DR o ustreznih razporeditvi in nadomestilu OD, če le to delavcu pripada. (18. čl.)

Ponujena je varianta o posebnih strokovni komisiji, oblikovani na nivoju DO. Vloga te komisije je predvsem v tem, da kot organ, sestavljen iz socialne delavke, zdravnika, obratovodje, predsednika aktivna invalidov in delavca iz službe za varstvo pri delu, strokovno in celovito rešuje posamične primere, se dogovarja s TOZD in išče ustrezno razporeditev za delavca, prav tako

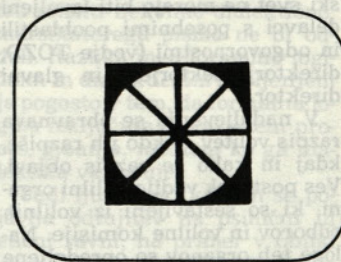
pa tudi sodeluje z IK pri SPIZ. (19., 20. čl.)

Sklep o razporeditvi delavca na druga dela in naloge, ki ustrezajo njegovi spremenjeni delovni zmožnosti, vedno sprejme odbor za DR tiste TOZD, v kateri je delavec v delovnem razmerju ob nastanku invalidnosti. (22. čl.)

Vedno se skuša delavcu s spremenjeno delovno zmožnostjo zagotoviti ustrezno delo znotraj »njegove« TOZD, se pravi v tisti TOZD, kjer je bil delavec zaposlen pred nastankom invalidnosti. Šele, če se izkaže, da takih del ni, se delavca razporedi v drugo TOZD oz. DSSS znotraj DO, — v dogovoru s TOZD, kjer naj bi delavec odslej delal. Druge TOZD so dolžne zagotoviti tako delo, če ga imajo na razpolago, na podlagi določil SS o združevanju v DO.

Ko so izčrpane vse možnosti, se pravi, da delavca ni mogoče razporediti drugam niti znotraj TOZD niti v drugo TOZD oz. DSSS v okviru DO, se delavcu mora zagotoviti delo v drugi OZD. Delavec se mora ravnati po sklepu o razporeditvi, ki ga izda odbor za DR. Če tega ne stori, odgovarja za kršitev delovne obveznosti. V primeru, kadar je podana situacija, ko delavca ni mogoče razporediti drugam kot v drugo OZD, se šteje, kot da je bilo to delo delavcu s sklepom ponudeno. Če se delavec po tem sklepu ne ravna in ne prične z delom v drugi OZD, mu zaradi odklonitve dela preneha delovno razmerje. (23.—27. čl.)

V primerih, kadar ustrezna razporeditev ni možna in če so izpolnjeni tudi drugi pogoji, ki jih pri svoji odločitvi upošteva IK, pridobi delavec pravico do prekvalifikacije oz. dokvalifikacije. Prekvalifikacija se opravi bodisi s praktičnim delom na drugem ustreznem delu v okviru TOZD po programu za izobraževanje in usposabljanje, ki ga pripravi izobraževalni center, ali pa z izobraževanjem iz dela in ob delu v izobraževalnih organizacijah izven DO. Če se usposabljanje ne bi moglo vršiti druga-



če, pa se lahko invalid usposobi za določeno delo tudi v posebnih organizacijah — zavodih. Prekvalifikacija poteka po izdelanem programu. (28.—35. čl.)

Delavec invalid ima pravico tudi do nadomestila OD in sicer: za čas čakanja na razporeditev, za čas čakanja na prekvalifikacijo in v času med prekvalifikacijo, zaradi manjšega OD na drugem ustreznem delovnem mestu.

Poudariti velja, da je določanje višine nadomestil v izključni regulativi OZD, zato je o ponujenih variantah, ki jih Pravilnik navaja, vredno natančneje razpravljati. (36.—46. čl.)

V. Poslovnik za delo samoupravnih organov in njihovih izvršilnih organov, zbora delavcev in delegacij ter poslovnik za sprejem SSA

Ta samoupravni splošni akt daje organizacijska navodila za delo organov upravljanja v delovni organizaciji, njihovih izvršilnih organov pa tudi za delo delegatov in delegacij naše DO za zbor združenega dela in samoupravnih interesnih skupnosti v skupščinah družbenopolitičnih skupnosti. V zadnjem poglavju so podrobneje urejene faze sprejemanja SSA — od osnutka, preko predloga, do sprejema končnega besedila in javnih razprav v zvezi s tem. Akt izhaja in temelji predvsem na določilih statuta DO (TOZD, DSSS) in SS o združevanju v DO (TOZD, DSSS). V zvezi z organizacijo dela organov upravljanja v splošnih in skupnih določbah ureja akt način sklicovanja sej, kdo jih sklicuje, pisanje vabil in gradiv, vodenje sej, način sklepanja in glasovanja, zagotavljanje reda na sejah, pisanje zapisnika, dotakne pa se tudi postopka v zvezi s poslovno, vojaško ali državno tajnostjo.

V nadaljevanju Poslovnika se natančneje urejajo posebnosti za delo zbora delavcev, delavskega sveta in delegacij, ki niso bile zajete v splošnih in skupnih določbah. V Poslovniku je med drugim urejeno tudi odločanje, oz. glasovanje o predlogih in kakšna oblika večine glasov je potrebna, da je določen predlog ali sklep sprejet. Ponavadi je to t.i. kvalificirana večina — večina vseh članov, oz. delegatov sa-

moupravnega organa in je t.i. navadna večina — večina prisotnih sprejemljiva le, če je tako izrecno določeno (npr. pri glasovanju o sprejemu dnevnega reda). Kadar se ugotavlja rezultat glasovanja vzdržanih glasov ni mogoče šteti za pozitivne in v primeru, da je rezultat pozitivnih in negativnih glasov neodločen, določeno število delegatov pa se je glasovanja vzdržalo, pomeni, da o predlogu ni bilo odločeno. Kadar se sestanek zavleče in je dnevni red predolg, se posamezne točke dnevnega reda lahko obravnavajo na naslednji seji. S tem se omogoča temeljita in enakopravna obravnav vseh vprašanj dnevnega reda. V poslovniku se ureja tudi vprašanje urejanja gradiva in arhiviranje, katerega glavni delež nosi kadrovskega sektorja DO. Menimo, da bi bilo potrebno tudi v posameznih TOZD enotno poskrbeti za primerno in sprotno arhiviranje gradiva in samoupravnih splošnih aktov, kajti le tako bi lahko informiranje, oz. seznanjanje z določitvami potekalo normalno.

Prvič je v tem poslovniku tudi urejeno delovanje delegacij v skupščini DPS in SIS. Poglavje obravnava konstituiranje delegacije, pravice in dolžnosti njenih članov, potek sej, konferenca delegacij ter sodelovanje z DPO, samoupravnimi organi, strokovnimi službami in poslovnimi organi.

VI. Pravilnik o referendumu in volitvah v organe upravljanja

V tem aktu gre za dopolnitev že obstoječega Pravilnika o referendumu, ki ostaja nespremenjen. Doda se poglavje, ki obravnava volitve v organe upravljanja, ki se neposredno volijo. Po uvodnih splošnih določbah pravilnik določi, kdo je lahko voljen in kdo lahko voli (aktivna in pasivna volilna pravica). V delavski svet ne morejo biti izvoljeni delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi (vodje TOZD, direktorji sektorjev) in glavni direktor.

V nadaljevanju se obravnava razpis volitev — kdo jih razpiše, kdaj in kako se razpis objavi. Ves postopek vodijo volilni organi, ki so sestavljeni iz volilnih odborov in volilne komisije. Naloge teh organov so opredeljene v posebnem poglavju, ki se nadaljuje v poglavje o kandidacijskem postopku. Glavno vlogo v tem postopku ima sindikalna organizacija, ki skliče t.i. kandidacijske konference, ki jih lahko primerjamo z zbori delavcev in potekajo enotno v TOZD ali pa po delih delovnega procesa. Na teh konferenca sindikat ali posamezni delavci predlagajo kandidate, ki se volijo in kandidat, ki dobi večino glasov vseh delavcev, se vpiše v kandidatsko listo. Vsak kandidat, ki je bil sprejet na kandidatsko listo, mora dati pismeno izjavo, da se s kandidaturom strinja. Naloga volilne komisije je, da preveri pravilnost postopka in zakonitost kandi-

datnih list in če ustrezajo, jih najkasneje 5 dni pred volitvami objavijo.

Postopek izvedbe volitev je podoben ali enak referendumskemu. Na glasovnicah so navedena imena vseh kandidatov po posameznih delih delovnega procesa na enak način (po abecednem redu), kot so navedeni na kandidatskih listah.

Če je bilo izvoljeno več kandidatov, kot je treba izvoliti delegatov iz posamezne delovne enote, ker jih je nekaj dobilo enako število glasov, se glede teh kandidatov opravijo ponovne volitve.

Pravilnik ureja tudi nadomestne volitve, ki jih razpiše delavski svet predvsem takrat, kadar se število delegatov v posameznem neposredno voljenem organu zmanjša za tretjino ali več ter v primeru, če preneha funkcija edinemu delegatu iz posamezne delovne enote ali TOZD.

Kadar delegat ne opravlja svoje funkcije v redu, je lahko odpoklican pred potekom mandata, za katerega je bil izvoljen. Pobuda za odpoklic se posreduje sindikalni organizaciji, ki skliče zbor delavcev, na katerih se sklepa o odpoklicu. Sklep se posreduje volilni komisiji, ta pa potem, ko preveri zakonitost dotedanjega postopka, zadevo preda delavskemu svetu, ki v 15 dneh razpiše glasovanje, ki po-

teka smiselno enako kot volitve. Delegatu preneha funkcija z dnem, ko organ, katerega član

VII. Pravilnik o izobraževanju

Zakon o usmerjenem izobraževanju je bil sprejet v letu 1980. S tem v zvezi je bilo potrebno uskladiti oz. na novo določiti posamezne izobraževalne dejavnosti v DO s Pravilnikom o izobraževanju. Spremembe in dopolnitve našega Pravilnika o izobraževanju izhajajo predvsem iz tistih določil zakona, ki govore, da mora usmerjeno izobraževanje izhajati iz potreb združenega dela. S tem v zvezi je treba programe izobraževanja delavcev pripraviti tako, da bodo pridobili znanja, potrebna za obvladovanje novih tehnologij, tehnik dela in njegove organizacije ter obenem sprotno spremljanje razvoja samoupravljanja in družbene samozaveščenosti. Naš stari Pravilnik o izobraževanju je bil poleg tega tudi terminološko zastarel in so bile potrebne tudi tovrstne korekture.

V splošnih določbah Pravilnik določa, da se v DO ustvarjajo pogoji, ki omogočajo delavcu razvijanje njegove celovite osebnosti in da se v delovnem procesu uveljavlja njegova strokovna izobrazba. Pri tem ima vsak delavec pravico in dolžnost, da nenehno izpopolnjuje svoje znanje in delovne spretnosti, pri tem pa je Izobraževalni center in odbor za izobraževanje dolžan zagotoviti, da se to izvaja v skladu z učnovzgojnimi cilji in potrebami. Pri tem so nekateri od teh učnovzgojnih ciljev tudi opredeljeni.

Posebno poglavje je posvečeno planiranju izobraževanja. V DO smo dolžni izdelati srednjeročni in letni plan izobraževanja, kot sestavni del razvojnih načrtov. Osnova za izdelavo plana je ocena kadrovskega potreb in možnost za izobraževanje. V okviru tega poglavja so navedeni tudi vzgojnoizobraževalni programi (od 1. do 8. stopnje) po izobrazbenih stopnjah, v katere se lahko usmerjajo delavci in učenci.

Tretje poglavje Pravilnika obravnava izobraževanje za pridobitev strokovne izobrazbe in je v tem okviru zajeto štipendiranje, izobraževanje ob delu in iz dela ter študijski dopusti. Vsa ta poglavja temeljijo na določilih Družbenega dogovora o štipendiranju učencev in študentov in Družbenega dogovora o uresničevanju kadrovske politike v občini Kranj. Štipendije se podeljuje v skladu s potrebami po kadrih in s planiranim razvojem za izobraževalne programe od II.—VII. stopnje zahtevnosti.

Študij ob delu in iz dela je definiran tako, da se ob delu izobražujejo tisti delavci, ki so v delovnem razmerju ter v celoti, ali vsaj deloma opravljajo svoje delo, iz dela pa se izobražujejo tisti, ki so v času izobraževanja oproščeni izvrševanja delovnih obveznosti, prejema pa ustrezno nadomestilo osebnega dohodka. V obe obliki izobraževanja se usmerja predvsem delavce do 40. leta starosti. V tem okviru je tudi določilo, da mora delavec, ki nima ustreznih izobrazbe za dela in naloge, ki jih

je, na prvi seji po glasovanju ugotovi, da je bilo odločeno za odpoklic.

opravlja, le-to v določenem roku pridobiti. Rok za pridobitev določi odbor za delovna razmerja na predlog kadrovske službe. Takšne obveznosti pa nimajo delavke, ki so stare nad 45 let ali pa imajo nad 25 let skupne delovne dobe ter delavci, ki so stari nad 50 let in imajo nad 30 let skupne delovne dobe. Praviloma pa tudi tisti delavci, ki imajo po sklepu invalidske komisije priznano zmanjšano delovno zmognost, če tako odloči odbor za delovna razmerja TOZD (DSSS).

Pravice in obveznosti v zvezi z izobraževanjem ob delu ali iz dela in za štipendiranje se določijo s pogodbo. Pomembnejši elementi teh pogodb so vsebovani v pravilniku. Vse pogodbe odobri odbor za izobraževanje. Dolžnost delavcev, ki se izobražujejo ob delu ali iz dela, je med drugim tudi, da po končanem študiju ostanejo v delovnem razmerju v naši delovni organizaciji najmanj toliko časa, kot traja redno izobraževanje, vendar ne več, kot je trajalo izobraževanje ob delu. Če delavec po lastni krivdi ni dokončal izobraževanja, je dolžan vrniti do tedaj nastale stroške šolanja v celoti.

Študijski dopusti so določeni kot izredni plačani dopusti, ki jih odobri delavski svet in ki se lahko koristijo neposredno pred izpitom in na dan, ko se le-ta opravlja. Po končanem študiju preneha pravica do koriščenja študijskega dopusta. V četrtem poglavju je zajeto uvajanje in usposabljanje z delom. Poglavje je razdeljeno na določbe o uvajanju in usposabljanju novih in prerazporejenih delavcev, določbe o mentorjih, inštruktorjih, predavateljih, ureditvah pripravništva, proizvodnega dela in delovne prakse učencev in študentov ter posebne določbe o ugotavljanju z delom pridobljene delovne zmognosti. V tem poglavju je zajetih največ novosti, predvsem na področju ureditve pripravništva, ki je usklajeno s Pravilnikom o pripravništvu in strokovnih izpiti pripravnikov v gospodarstvu, ki ga je sprejela Gospodarska zbornica Slovenije junija letos ter na področju ugotavljanja z delom pridobljene delovne zmognosti.

Pravilnik je vsak delavec, ki prvič začne z delom in v okviru izobraževanja ni imel dovolj praktičnega pouka, delovne prakse ali proizvodnega dela, da bi lahko samostojno opravljal delo v svoji stroki. Praviloma je torej pripravnik vsakdo, ki konča programe za pridobitev strokovne izobrazbe za dela od II. do VII. stopnje zahtevnosti. Pripravniki se usposabljaajo v TOZD, kjer so sklenili delovno razmerje, njihovo delo pa mora biti organizirano tako, da se mu omogoči spoznavanje DO kot celote ter seveda delo v njegovi stroki. Za programiranje in izvajanje pripravniškega dela so zadolženi delavci izobraževalnega centra, mentor in vodja organizacijske enote, ter delavci, kjer pripravnik dela. Mentorja določi pripravniku vodja organizacij-

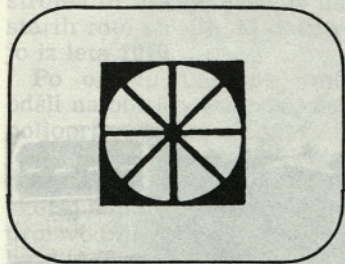
ske enote. Pripravnštvo traja glede na stopnjo strokovne izobrazbe 6–12 mesecev, če pa je posebno uspešno, se pripravništvo lahko neomejeno skrajša in dovolj opravljanje izpita pred potekom redne pripravniške dobe. Pripravniški izpit se lahko ponavlja samo enkrat. Komisija za opravljanje teh izpitov po novih določilih nima več t.i. zunanega člana, ampak so vsi trije člani strokovnjaki iz naše DO, ki imajo najmanj tolikšno izobrazbo, kot pripravnik in najmanj dve leti delovnih izkušenj v stroki, iz katere se opravlja izpit.

Pomembno in logično se zdi tudi določilo, da delavcu, ki že dela in je v nadaljnjem izobraževanju dosegel višjo stopnjo izobrazbe, ni potrebno opravljati pripravništva in izpita.

Z delom pridobljena delovna zmožnost se ugotavlja in priznava delavcem, ki imajo dvakrat toliko delovnih izkušenj, kot se jih zahteva za tisto delo oz. naloge, najmanj 10 let delovnih izkušenj in ki delajo dela in naloge, za katere je takšno ugotavljanje predvideno z opisom del in nalog. Delovna zmožnost se lahko ugotavlja le za dela in naloge, pri katerih se zahteva največ ena višja stopnja strokovne izobrazbe v verificiranem izobraževanju, od označene v razvidu del in nalog. Velja le kot usposobljenost na opravljanju tistih del, za katere je bila ugotovljena in se ne enači ter ne nadomešča strokovne izobrazbe. Poglavje, ki obravnava to temo, si velja dobro pregledati, saj predstavlja bistveno novost v sistemu izobraževanja v delovnih organizacijah. V poglavju, ki obravnava izopolnjevanje splošne in strokovne izobrazbe, je zajeto izobraževanje na tečajih, seminarjih za izopolnjevanje strokovne izobrazbe v DO in izven nje, izobraževanje za razno delo, družbenopolitično in samoupravno izobraževanje, usposabljanje za SLO in DSZ, strokovni izpiti, jezikovni tečaji in osnovno šolanje. Tudi z udeleženci seminarjev in tečajev se sklene pogodba, s katero se zavežejo, da ga bodo zaključili v rednem roku in povrnilili vse stroške, če ga po svoji krivdi ne bi zaključili, oz. bi jim prenehalo delovno razmerje pred izpolnitvijo pogodbenih obveznosti. Za delavce, ki nimajo popolne osnovnošolske izobrazbe, je v pravilniku določeno, da so jo dolžni pridobiti v osnovni šoli za odrasle, ki je brezplačna.

V zadnjih poglavjih so določbe, ki določajo postopek za ogled proizvodnega dela, prakso delavcev iz drugih OZD, financiranje in organizacijske predpise na področju izobraževanja v delovni organizaciji.

N. SKUBIC
V. SLAVEC



ANONIMKE

Ko smo v preteklem mesecu prejeli anonimno pismo, v katerem nas želi »neznani dobrodelnež« opozoriti na vse mogoče in nemogoče prestopke neke naše delavke temeljne organizacije, sem jo povabil na razgovor ter ji prečital pismo. Ko sem končal z branjem anonimnega pisma, ter ji ga pokazal, so njene globoke rjave oči, v katerih so se svetile solze, sprševale:

»Kdo si lasti pravico na tak način presoati moja osebna ravnanja, ali so ljudje lahko res tudi taki, živim težko, toda pošteno, in zakaj potem tako obrekovanje, kdo in iz kakšnega razloga piše tako o meni?«

Taka in podobna vprašanja so se mi porajala, ter zato v tem prispevku razmišljam predvsem zanjo in še posebej za pisce takih pism.

Anonimke so predvsem pisma, katera imajo samo eno — toda bistveno pomanjkljivost — avtorji so »neznani«. Pozabil sem se podpisati, bi verjetno rekel pisec anonimke naši delavki. Poleg te pojave oblike k anonimnosti prištevamo tudi anonimne članke v časopisju, neopredeljene diskusije s sestankov, itd. Najpogostejšo vrsto anonimnosti pa predstavljajo ljudje, ki skoraj povsem pasivno opazujejo dejanja, katera niso v skladu s socialistično moralno naše družbe.

Pa ni moj namen polemiziranje s katerokoli konkretno anonimko in njenim »junaškim« piscem. Želel bi le opredeliti vzroke in cilje anonimk ter odnos pisca do družbe, nekoliko pa tudi psihično stanje, v katerem posamezniki to počno.

Vzroke za pisanje anonimk lahko iščemo predvsem v dveh pojavih. Prvi pojav bi lahko bila kriza demokracije v določeni družbeni skupini ali družbi kot celoti. Nobena skrivnost ni namreč, da je večina anonimk naslovljenih na organe oblasti in družbenopolitičnih organizacij. Pri tem je zanimivo, da večina teh anonimk sploh nima sovražne vsebine. Opozarjajo le na določena dejanska stanja in situacije, na katere bi lahko osebe »izza zavese« odprto opozorile in se za njihovo spreminjanje borile po legalni poti. Torej moramo iskati vzroke tudi v psihičnem stanju in splošni razgledanosti pisca anonimk. Pri anonimkah je karakterističen miselni tok pisca, saj anonimke ustvarja predvsem domišljija kot oblika mišljenja. Mišljenje v ožjem smislu besede in domišljija, ki poteka na podlagi podobnih pravil, se vendar v nekaterih značilnostih tudi razlikujeta. Domišljija je podobna mišljenju v tem, da uporablja podatke iz spomina, toda, medtem ko se mišljenje sestoji v dojemanju odnosov, ki stvarno obstajajo med dejstvi, domišljija ta dejstva postavlja v nove odnose. Torej je domišljija mentalna manipulacija, katero pisec anonimk nekritično prenaša v stvarnost.

KOMPLEKS MANJVREDNOSTI

Če bi opravili psihoanalizo pisca anonimk, bi nesporno ugotovili kompleks manjvrednosti ter različna tesnoba stanja, v katerih se pisec nahaja. Mnogim piscem anonimk predstavlja to dejanje popačeno katarzično funkcijo, ne da bi se tega sami zavedali. Katarza pomeni očiščenje od nakopičene emocionalne napetosti zlih tendenc, ki izvirajo iz zgodnjih let življenja. Oseba, ki napiše anonimno pismo, se v svoji duševni stiski sploh ne zaveda, da se je s tem postavila v podrejeni, hlapčevski položaj do osebe, katero želi očrtniti. Ona si večidel predstavlja, da je storila nekaj velikega, nekaj, kar si drugi ne upajo, celo nekaj »ustvarjalnega«, kar pa seveda ni res.

Potreba po ustvarjanju je del človekove potrebe po samoaktualizaciji, ki je notranje motivirana. Samoaktualizacija ali samopotrjevanje je kriterij človekovega duševnega zdravja. Ta pa se doseže le z odkritim soočanjem mnenj, med različno mislečimi ljudmi.

OBLIKA KRITIZERSTVA

Pisec anonimk uporablja eno od najčistejših oblik kritizerstva. Sam se namreč postavi v vlogo tožnika in razsodnika. Prizadeji osebi popolnoma onemogoči, da bi o določeni stvari ali pojavu dala svoje mnenje. Tu je najjasnejša izražena bojazen pisca, da tudi on ni tako popoln, da mu oseba, katero kritizira, ne bi mogla najti slabih lastnosti.

Večina anonimk ima politično vsebino, druge zopet dajejo delo kriminologiji. So pa tudi čisto naivne, take, ki pri ljudeh, katerim pridejo v roke, ne nudijo ničesar pametnejšega od pomilovalnega odnosa do avtorja anonimke ter morda pomislek, kako da v družbi, ki ima tako razvejan sistem komuniciranja, lahko do tega sploh prihaja.

DVOREZNI MEČ

Seveda pa anonimka, vsaj za pisca, še zdaleč ni brezciljna zadeva. Cilj anonimk je večidel enak. To je težnja po diskreditiranju, kompromitiranju, ovajanju, skratka neinteligenten način, da nekoga postaviš v neugoden položaj.

To pa je obenem tudi dvorezni meč za anonimnega pisca. Po logičnem sklepanju nasprotnih interesov in po skrbni analizi, kar hitro odkrije pisca anonimke. Tehnično oblikovanje anonimke danes ne zahteva nobenega umskega napora. Drugače pa je seveda s pomenom. Vsaka anonimka izraža nek interes osebe, ki si jo je domislila, razen seveda v skrajnih primerih idiotizma. Torej anonimka mora, s tem da nekoga spravi v manj ugoden položaj, tudi komu na tak ali drugačen način koristiti. Tu pa se krog zainteresiranih za tako »korist« zelo hitro zoži. Zato skoraj ni primera, da bi neka anonimka oziroma njen pisec, ostal trajno neznan.

VZROKOV JE VEČ

Mnogo je tudi anonimk, katere bazirajo na egoizmu. Gre za pojav, ko neka oseba drugi zavida uspeh na določenem področju, katerega pa sama z lastnimi sposobnostmi ne more doseči.

Lahko pa iščemo vzroke za anonimke tudi v alienaciji ali odtujitvi, kljub temu, da gre v takih primerih predvsem za družbene vzroke, ki niso pretežno individualne narave. Kadar se človek znajde v objektivno družbeno odtujenem stanju, se posameznik ne more izmakniti odtujitvi, lahko pa nanja tako reagira, da družbene vzroke še bolj potencira ali pa nekoliko ublaži njene učinke.

Toda ali obstaja možnost, da posameznik živi odtujeno, čeprav so globalni temeljni družbeni odnosi neodtujeni? Lahko, kajti posameznik ima vzore, predstave, potrebe, želje, ki jih ni mogoče sprejeti za tipične družbene ali prevladujoče.

ODTUJITEV

Oseba lahko različno oblikuje družbene možnosti svojega življenja in po svoji lastni odločitvi lahko proizvaja odtujeno in enostransko potrjevanje svoje aksistence. Odtujitev se lahko zavedamo ali pa ne. Če se odtujitev ne zavedamo, je tudi ne ovrednotimo kot nekaj negativnega, kar je treba odpraviti. Odtujitev je vsaka podreditev neki enostranosti, ki ji hlapčujemo. Bistvo odtujitve je predvsem v zasužnjenosti človeka po svojih odnosih in rezultatih dela, ki obvladujejo človeka, družbo, namesto da bi združeni ljudje obvladovali njo. Socialna odtujitev ločuje človeka od celotne človeške skupnosti, od njegovega generičnega bitja, ker ga naredi za trajen privešek določenega razreda, sloja ali poklica. Tudi med takimi osebami je mnogo nemočnih anonimnih ustvarjalcev konfliktnih situacij.

Kot množični pojav pri piscih anonimk je tudi formalno logično mišljenje. Če bi znali ali hoteli misliti nekoliko dialektično, marsikatega pisma ne bi oddali. Razlika med formalno logičnim in dialektičnim mišljenjem je pogosto v tem, da formalna logika izključuje čas in s tem proces, gibanje, medtem ko ga dialektika vključuje.

Tudi ljudje, pri katerih se pojavlja odtujitev na psihični in etični ravni, na primer v obliki apatičnosti, agresivnosti, razvratnosti, egoizma, individualizma, moralnega idiotizma, nesposobnosti doživljanja in vživljanja v drugega, so možni kandidati za bodoče »anonimne ustvarjalce«.

Vsak človek pride kdaj v situacijo, ko se z nekom ali nečim ne strinja. Potrebno pa je imeti tudi toliko poguma, da mu to odkrito poveš. Prizadeji vas v tem trenutku verjetno ne bo ravno vesel, vsekakor pa vas bo imel za razsodnega človeka, ki se je vpletel v kritiko z namenom, da jo obojestransko razrešita.

Ivan Peternel,
dipl. soc.

Poškodbe pri delu v juliju, avgustu in septembru

Alič Gamal, zaposlen v OE plemenitilnica I na delu in nalogah »transportiranje tkanin v SSB« si je poškodoval peto levo nogo pri vlečenju transportnega vozička, ko ga je le-ta udaril v nogo. Do poškodbe je prišlo na transportni poti, ko je Alič z vozičkom udaril v stoječi traktor.

Vzrok: neprevidnost delavca in ovira na transportni poti

Odsotnost z dela: 3 dni

Štupar Jože, zaposlen v TOZD Predilnica na delu in nalogah »vodenje mikalnikov«, si je poškodoval prste leve roke, ker je sodelavka zaradi neprevidnosti oziroma nespoštovanja navodil o varnem delu vklopila stroj v času, ko je Štupar imel roko v nevarnem območju.

Vzrok: kršenje navodil o varnem delu

Odsotnost z dela: 4 dni

Fon Franc, zaposlen v TOZD Predilnica na delu in nalogah »mazanje strojev«, si je poškodoval nogo ob padcu, ko mu je pri vzpenjanju na sod spodrsnilo. Pri tem opravilu bi moral uporabljati ustrezno lestev.

Vzrok: neuporaba ustreznih delovnih pripomočkov

Odsotnost z dela: 1 dan

Mijatović Božena, zaposlena v OE plemenitilnica I na delu in nalogah »ravljanje tkanin« si je poškodovala levo nogo, ker jo je s transportnim vozičkom povozil delavec.

Vzrok: nepazljivost sodelavca

Odsotnost z dela: 2 dni

Župljanin Milka, zaposlena v TOZD Predilnica, na delu in nalogah »snemanje«, se je poškodovala, ko ji je na levo nogo padel snemalni zaboj. Do padca zaboja je prišlo, ker se je snelo nosilno kolo iz drsnega okvirja.

Vzrok: pomanjkljivo vzdrževanje delovnih pripomočkov

Odsotnost z dela: 2 dni

Miljković Liljana, zaposlena v TOZD Predilnica na delu in nalogah »posluževanje raztezalk«, si je poškodovala kazalec in sredinec leve roke, ker je posegala v območje valjev v trenutku, ko je vklopila stroj.

Vzrok: nepravilen pristop — kršenje navodil o varnem delu

Odsotnost z dela: 24 dni

Dragomirevič Goran, zaposlen v TOZD Predilnica na delu in nalogah »transportiranje z viličarjem«, si je poškodoval desno oko pri čiščenju baterije na viličarju. Ba-

terijo je čistil z izpihovno napravo in mu je pri tem kaplja elektrolita brizgnila v oko. Baterijo bi moral čistiti le s suho krpo.

Vzrok: kršenje navodil o varnem delu

Odsotnost z dela: 2 dni

Mali Kristina, zaposlena v TOZD Predilnica na delu in nalogah »vodenje snemalne skupine«, si je poškodovala dlan leve roke ob priliki, ko je odstranjevala prejo iz cevki z nožem.

Vzrok: nevaren način dela — neprimerno orodje

Odsotnost z dela: 7 dni

Škrjanc Milan, zaposlen v OE gravura na delu in nalogah »struženje in pomoč pri strojnem graviranju«, si je poškodoval mezinček na levi nogi. Pri pranju šablon je delavcu spodrsnilo tako, da je z nogo udaril v stopniščno ograjo.

Vzrok: mokra tla in nepazljivost delavca

Odsotnost z dela: od 27. 9. dalje.

Močnik Miha, zaposlen v OE plemenitilnica I na delu in nalogah »apretiranje tkanin na RSS« se je udaril v koleno, ko je zaradi neprevidnosti udaril v stojalo odvijalne naprave.

Vzrok: premajhna pazljivost delavca

Odsotnost z dela: 3 dni

Draksler Božidar, zaposlen v VES II na delu in nalogah »električarska dela«, si je poškodoval mezinček desne roke, ko mu je nanj padla sklopka elektromotorja. Sklopko je položil na tekoči trak ne da bi jo zavaroval pred kotaljenjem.

Vzrok: nepravilen pristop k delu

Odsotnost z dela: 6 dni

Vidičević Mile, zaposlen v OE plemenitilnica II na delu in nalogah »upravljanje jigr grov«, si je poškodoval levo roko pri transportiranju s transportnim vozičkom. Zaradi nepazljivosti je z roko udaril v transportni voz.

Vzrok: nepazljivost delavca

Odsotnost z dela: 2,5 dni

Resman Jože, zaposlen v VES II na delu in nalogah »upravljanje viličarja«, si je poškodoval — zvil desno nogo pri sestopanju z viličarja.

Vzrok: nepredviden dogodek

Odsotnost z dela: 3 dni

Mrdja Slavko, zaposlen v OE tkalnica II na delu in nalogah »transportiranje blaga«, si je poškodoval palec leve roke pri transportiranju blagovnih valjev. Ker je bilo na transportnem vozičku na-

tovorjenih preveč blagovnih valjev in zaradi slabe transportne poti, ga je osovina blagovnega valja stisnila ob ogrodje transportnega vozička.

Vzrok: kršenje varnostnih predpisov

Odsotnost z dela: 15,5 dni

Burgar Alojz, zaposlen v OE tkalnica II na delu in nalogah »transportiranje valjev«, se je poškodoval pri snemanju osnovnega valja v vdevalnici, ko je stal ob valju s čelne strani tako, da se mu je valj zvalil na prst desne roke.

Vzrok: nepravilen pristop k delu

Odsotnost z dela: 15 dni

Zupan Alema, zaposlena v DSSS na delu in nalogah »laboratorijska kontrola kvalitete tkanin« se je poškodovala na poti iz dela, ko je na robu cestišča padla in si poškodovala levo koleno.

Vzrok: neurejenost cestišča

Odsotnost z dela: 7 dni

Zadražnik Alojz, zaposlen v VES II na delu in nalogah »električarska dela«, si je poškodoval prstanec desne roke. Pri obhodu oddelka merizacije, mu je na spolzkih tleh spodrsnilo, tako da se je pri lovljenju ravnotežja udaril v roko.

Vzrok: spolzka tla

Odsotnost z dela: 2 dni

Mitič Zorica, zaposlena v OE tkalnica II na delu in nalogah »sprejemanje blaga«, se je poškodovala, ko so nenadoma padli blagovni valji iz transportnega vozička. Blagovni valji so bili naloženi previsoko, kar močno ogroža delavce.

Vzrok: kršenje predpisov varstva pri delu

Odsotnost z dela: od 27. 9. dalje.

T. Mali

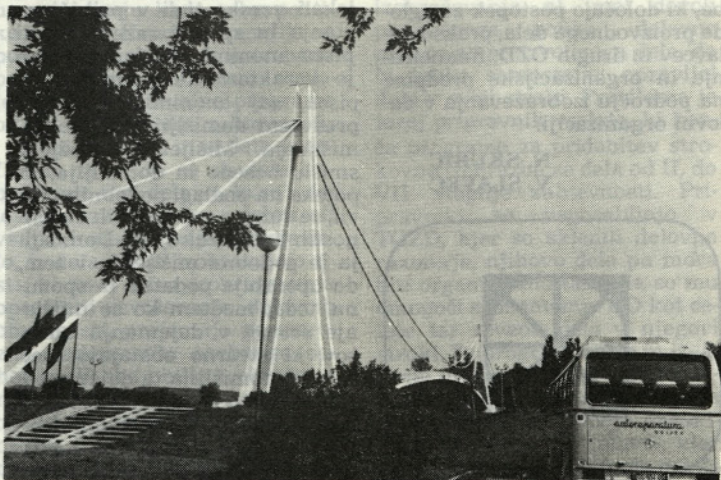
Srečanje novinarjev v Osijeku

V Osijeku je 27. in 28. septembra potekalo tradicionalno srečanje predstavnikov javnega in delegatskega obveščanja ter obveščanja v združenem delu pobratenih mest Osijeka, Banja Luke, Herceg Novi, Zemuna, Bitole in Kranja. Srečanja se je udeležilo poleg domačinov še 15 novinarjev iz naštetih pobratenih mest.

Prvi dan obiska nas je v prostorih Skupščine občine Osijek sprejel podpredsednik tovariš Mirko Bojanić, ki nam je izrekel prisrčno dobrodošlico. Gostitelji so nam v besedi najprej predstavili mesto Osijek, nato pa je potekal nekajurni razgovor o vlogi glasil združenega dela pri delegatskem informiranju. V razpravi smo izmenjali medsebojne izkušnje iz področja obveščanja, pri čemer smo ugotovili, da se srečujejo z zelo podobnimi problemi.

Popoldne so nas gostitelji popeljali z avtobusom na krožni ogled mesta, kjer smo se med potjo večkrat tudi ustavili. Mesto Osijek je najpomembnejše in tudi največje mesto severne Hrvatske, središče Slavonije, ob desnem bregu Drave. V rimski dobi, ko je mesto nastajalo, se je imenovalo Mursa, po propadu rimskega imperija pa so bili nekje v 10. stoletju postavljeni temelji današnjega Osijeka. Mesto je doživelo tudi turško okupacijo, katere se je osvobodilo leta 1687. Zatem se je začelo hitro razvijati in je postalo politično, upravno, gospodarsko in kulturno središče celotne Slavonije in Baranje.

Novozgrajeni viseči most čez Dravo za pešce, ki neposredno povezuje Osijek z rekreativnim centrom



Do sredine 19. stoletja sta se tu močno razvila obrt in trgovina, kakor tudi manufakturna proizvodnja. Z izgradnjo cestnih in železniških povezav, pristanišča na Dravi, pa je mesto doživelo pravi razcvet, tako da je na koncu 19. stoletja in v začetku 20. predstavljalo enega od najstarejših in industrijsko najrazvitejših središč Hrvatske.

Največji razvoj doživlja Osijek po osvoboditvi. Z izgradnjo novih industrijskih kapacitet se neprestano povečuje njegov ekonomski, socialni, kulturni in splošni družbeni razvoj. Po zadnjem štetju leta 1983 ima skoraj 109.000 prebivalcev, od tega 60.000 zaposlenih. Najbolj močno je razvita kmetijsko predelovalna industrija, v kateri je zaposlenih tudi največ delavcev.

Osijek ima že od leta 1976 dalje revitalizacijski načrt, po katerem nadvse uspešno obnavljajo staro mestno jedro, imenovano Tvrda. Tudi nova, moderna naselja zelo dobro vklaplajo v urbanistično urejene celote. Mesto ima tudi mnogo parkov in veliko zelenih površin, predvsem pa je čisto. Čez Dravo so zgradili moderen viseč most za pešce, na levi obali reke pa gradijo velik športnorekreativski center. Trgovine so odprte do 8 ure zvečer, kar veliko prispeva k samemu utripu mesta.

Drugi dan obiska smo si ogledali prostore radijske postaje Osijek ter uredništvo in tiskarno časopisa Glas Slavonije. Radijska postaja Osijek oddaja vsak dan po 4 ure svojega programa. Časopis Glas Slavonije izhaja vsak dan razen nedelje v nakladi 13–15.000 izvodov, sobotna številka, ki ima večji obseg strani, pa v nakladi 26.000 izvodov. Občani Osijeka prejmejo časopis že pred 6. uro jutraj, ker ga razdeljujejo po kolporterjih oz. raznašalcih. Prva številka tega časopisa je izšla 24. junija 1943.

Tiskarna, kjer časopis tiskajo, obratuje v nemogočih razmerah: nove stavbe zaradi pomanjkanja finančnih sredstev še nimajo zgrajene, stara pa je dotrajana, s premajhnimi in neustreznimi prostori. Tako v obstoječo ne morejo montirati že nabavljenih modernih tiskarskih strojev in tiskajo časopis na starih roto strojih, ki datirajo iz leta 1919.

Po ogledu tiskarne smo odšli na obisk v Industrijsko poljoprivredni kombinat Osijek (IPK), ki zaposluje 11.000 delavcev. Tu so nam zavrtili skoraj enourni film o njihovi proizvodnji, to je prehranbeni industriji.

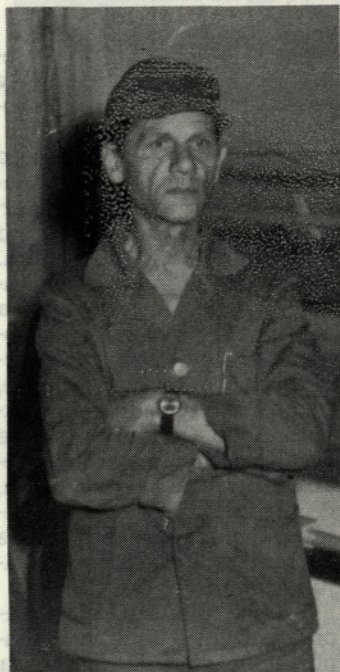
Na kratkem obisku smo se ustavili še v DO Autoreparatura Osijek, ki se ukvarja s prevozno dejavnostjo (mestni avtobusi in postajališča), popravilom motornih vozil oziroma servisom, tehničnimi pregledi vozil, v njihovem sestavu pa imajo tudi veliko prodajalnih rezervni delovnih avtomobilskih deli. Ta delovna organizacija uspešno posluje, kar se odraža tudi na osebnih dohodkih: povprečni mesečni zaslužek na zaposlenega je 32.000 dinarjev. Nedvomno na dosego rezultatov vpliva tudi stimulativno nagrajevanje po delu, katerega imajo uvedene zadnji dve leti. Za primer so nam povedali, da je pri njih eden od faktorjev stimulacije za šoferje avtobusov postavka »poraba nafte«. Če pomislimo, koliko se lahko prihrani goriva s primerno vožnjo, ima ta postavka v sedanjem obdobju naftne krize brez dvoma pomembno mesto. Dokaj stimulativna odbitna postavka, ki vpliva na vzgojo in kulturo šoferjev avtobusov napram potnikom, pa je n. pr. naslednja: šofer mestnega avtobusa mora ustaviti na vsakem postajališču svoje relacije, tudi v primeru, če je avtobus popolnoma zaseden. Čakajočim potnikom je dolžan pojasniti, da jih ne more sprejeti in jim dati informacijo, kdaj pripelje naslednji avtobus. V kolikor šofer tega ne stori in se pelje mimo, izgubi vso stimulacijo za tekoči mesec.

V prostorih Skupščine občine Osijek smo sklenili naše srečanje s sprejetjem zaključkov, pri čemer smo se dogovorili tudi o nadaljnjem sodelovanju. Dosedanje sodelovanje na področju informiranja med pobratenimi mesti se je v glavnem odvijalo le pri občasnih izmenjavah informacij bodisi ob občinskih praznikih ali kakih drugih pomembnih dnevih oz. dogodkih. Sklenili smo, naj se to sodelovanje še bolj poglobi in razširi, tako v sredstvih javnega obveščanja, kot tudi informiranja v združenem delu. Uredi naj se tudi izmenjava glasil sorodnih organizacij združenega dela v pobratenih mestih. Pristopi naj se tudi k izdelavi skupne »osebne izkaznice« vseh pobratenih mest, ki bo še bolj doprinesla k trdnosti povezavi in medsebojnemu sodelovanju na vseh področjih pobratenih mest. Osebna izkaznica naj bi se pripravila v začetku naslednjega leta. Na koncu smo sklenili, da bo ponovno srečanje organizatorjev obveščanja prihodnje leto v Banja Luki.

R. G.

Meso in jabolka za ozimnico

Po razmeroma kratkem poletju smo mimogrede zakorakali v jesen, to pa je čas, ko moramo poskrbeti za ozimnico. Letos je bila marsikateremu prihranjena skrb za meso in jabolka, kajti za organizirano nabavo je po dolgih letih s pomočjo prizadevnih delavcev poskrbela naša sindikalna organizacija.



Dragoljub Cekić, tkalnica I:

»Letos sem z ozimnico že kar dobro preskrbljen. Najprej sem nabavil polovico svinje, pretekli teden pa še jabolka. Vsa pohvala velja prizadevnim delavcem v sindikatu, ki so omogočili delavcem nakup ozimnice po precej nižjih cenah, kot veljajo v prosti prodaji, poleg tega pa nam je bila prihranjena pot in izguba časa. Upam samo, da bo sindikat tudi v bodoče pristopal k podobnim akcijam!«

V septembru smo imeli možnost na obroke nabaviti svinjske polovice. Nakup mesa je kreditirala delovna organizacija, delavci, ki so meso nabavili, pa morajo poravnati dolg v 4 mesečnih obrokih. Našim delavcem je bilo prodanih 371 svinjskih polovic, kar predstavlja okroglo 15 ton mesa v vrednosti 345 starih milijonov dinarjev. Pri prodaji je bilo nekaj težav, to pa zaradi tega, ker dobavitelj ni spoštoval predhodnega dogovora o dobavi. Meso je bilo kvalitetno, sem in tja je bila le kakšna polovica bolj mastna, v večini primerov pa so bili kupci zadovoljni.

Na podlagi dokaj ugodne ponudbe iz plantažnega nasada Šentjur pri Celju smo organizirali tudi nabavo in prodajo kvalitetnih štajerskih jabolk: zlati delišes, jonatan in jonagold v I. in II. kvaliteti. 210 naročnikov je na ta način nabavilo 13,5 ton jabolk. Prevoz je financirala sindikalna organizacija, pripeljala pa sta jih dva domača kamiona. Organizacija, nakup in prodaja je stekla dobro in v splošno zadovoljstvo vseh. Nema lokrat je bilo slišati: »Oh, ko bi vedel, da bodo jabolka tako lepa, bi jih naročil več!«, ali pa: »Kaj nimate nobene gajbice viška, spregledal sem obvestilo o naročilu, zdaj pa sem ostal brez njih!«

Prodaja je potekala po predvidenem vrstnem redu in brez gneče, kar je zasluga predvsem pridnih delavcev, ki so pomagali pri razkladanju kamionov, pa tudi kupcem pri nakladanju.

Splošno zadovoljstvo kupcev bo vodilo organizatorje te prodaje tudi naslednje leto v podobne akcije, če bo le možnost.

R. G.



Mevlita Sarkić, tkalnica II:

»Vsa pohvala velja tistim, ki so organizirali prodajo jabolk za ozimnico. Tokrat sem naročila le 2 gajbi vrste jonatan in sem z njimi zelo zadovoljna. Prvič so cenejša

jabolka kot v trgovini, drugič pa tudi kvalitetna. Upam samo, da bo naša sindikalna organizacija še naprej organizirala podobne nakupe in da ne bo ostalo le pri letošnji akciji!«

Varstvo pred požari v tekstilni industriji

Varstvo pred požari se začne v trenutku, ko sta postavljena projektiranje in gradnja objektov delovne organizacije. Pri tem je potrebno posebno pozornost nameniti namestitvi obratov z večjim tveganjem, izbiri gradbenega materiala, vgrajevanju opreme ter zmanjševanju nevarnosti za najmanjši možni obseg. Sprejeti je potrebno tudi ukrepe za sistematično presojanje nevarnosti požarov ter za stalen nadzor vseh delov tehnološkega procesa, ki so izpostavljeni nevarnosti požara. Še posebej, ko gre za lahko vnetljive snovi (od dostave do vskladiščenja in uporabe). Poleg tega mora vsaka delovna organizacija v okviru izvajanja teh ukrepov na svojem območju urediti tudi protipožarne poti, ki naj jih seveda tudi primerno vzdržuje, tako da bo omogočen vsakokratni dostop do vsake zgradbe.

Bistveni elementi tega dela samozaščite so: izbira tehnološkega postopka za gašenje požarov in zagotovitev zadostnih količin vode in drugih sredstev, namestitve naprav za pravočasno obveščanje o požaru, še zlasti avtomatskega alarma ter naprav za merjenje odstotka vnetljivih in eksplozivnih zmesi, stalno vzdrževanje naprav in priključkov na električno energijo oziroma druge vire energije ter sprejetje ukrepov za reševanje delavcev in ogroženih zgradb.

Za požare v tekstilni industriji je v glavnem značilen neopazen izbruh požara, ki se nato postopoma širi. Glede na takšno značilnost širjenja požara pa tudi glede na vrsto in vnetljivost materiala, ki ga uporabljajo v tekstilni proizvodnji, je vizualno odkrivanje požarov ponavadi zapoznelo, vsaj v fazi, ko se požar že zelo hitro širi. Požarom se neizogibno pridruži gost dim, ki gašenje močno otežuje. V takšnih okoliščinah in spričo zmanjšane odstotka kisika v prostorih, kjer gori, je treba neizogibno uporabljati zaščitne maske in izolacijske aparate za zaščito dihalnih organov. To ob daljšem gašenju precej skrajšuje čas dela ekip, zato je potrebno pogosteje menjati ljudi in zaščitna sredstva.

Najbolj učinkovito zaščito omogoča nameščanje avtomatskih alarmnih sistemov. Te naprave dajejo v praksi zelo ugodne rezultate, zato jih tako v svetu kot pri nas na veliko uporabljamo.

Praksa kaže, da je manjše število požarov tam, kjer so nameščene te naprave. Kljub njihovi namestitvi pa povzročajo požari v posameznih tekstilnih organizacijah združenega dela — tam, kjer odpove človek — še zmerom velikansko gmotno škodo.

SODOBNI NAČINI ODKRIVANJA POŽAROV

Obstaja več vrst in sistemov odkrivanja požarov v okviru te gospodarske panoge. Najbolj znani so:

- sistemi, ki alarmirajo in avtomatično aktivirajo naprave za gašenje požarov ter
- sistemi, ki alarmirajo in označujejo kraj požara.

Na sliki je shematično prikazano delovanje naprave za elektronsko odkrivanje požara ter avtomatsko vključevanje naprav za gašenje, nameščene v švicarski tekstilni industriji. Naprava je zgrajena tako, da v 60 milisekundah zazna iskro ali dim, če traja iskra 50–60 milisekund in znaša infrardeče žarčenje v kontrolnem radiju najmanj 5 mikro W/cm².

V opisanem zgledu je naprava nameščena na transportnem traku v obratu za česanje bombaža. Transport poteka pod zračnim pritiskom s hitrostjo 30 m/sek skozi široko cev (1), pri čemer gre za latentno nevarnost, da izbruhne ogenj. Da bi naglo odkrili požar ter zagotovili učinkovito delovanje naprav, so na obode cevi nastavljeni detektorji toplotnih infrardečih žarkov (7), in sicer v zaporedju, ki ne dopuščajo nepokritih »mrtvih kotov«. Detektorji lahko ne glede na veliko hitrost transportiranja česanega bombaža zaznajo pojav infrardečih žarkov in v določenem roku sporočijo informacijo elektronski centrali (B). Zavrlo izjemne hitre obdelave informacije pošlje elektronska centrala komandni impulz za ukrepanje v nekaj milisekundah: za aktiviranje optične (12) in akustične (11) signalizacije, za odpiranje elektromagnetnega ventila (9), za aktiviranje avtomatičnega gašenja (10), za prekinitev električnega napajanja ventilatorjev (4) in s tem ustavitev transporta. Za gašenje uporabljajo ponavadi CO₂ ali lalon, pri čemer traja samo gašenje 2 do 3 sekunde.

Uporabljanje te naprave daje visoke rezultate pri varnosti, še zlasti v prostorih ali območjih, za katera so značilni visoka vnetljivost, zelo

hitro širjenje ognja in težka dostopnost pri gašenju.

Podobne naprave za elektronsko odkrivanje požarov izdelujejo tudi v delovni organizaciji »Zarja« iz Kamnika, s katero že tečejo razgovori za namestitev take naprave v naši predilnici. V zadnjem času se je v tej TOZD pojavilo že nekaj začetnih požarov prav na transportnem traku in je bila povzročena le manjša materialna škoda, za kar se moramo zahvaliti budnosti pri-

sotnih delavcev. V primeru pa, da bi zatajil človeški faktor, pa bi se požar razširil po celotnem oddelku oziroma objektu in posledice bi bile lahko katastrofalne.

Zato je prav, da so se delavci v omenjeni TOZD odločili, da namestijo tako napravo, ki bo v celoti pokrivala transportni trak (cev, v katere poteka transport česanega bombaža) v oddelku čistilnice in mikalnice.

T. Mali

Kaj in kako ob smrti našega delavca

V vsakem primeru je bolje, da smrt v naših vrstah ni pogosta, vendar moramo biti za vsak primer tudi na tem občutljivem področju organizirani in pripravljeni vsak trenutek. Če že pride do take situacije, pa moramo primere reševati in jih obravnavati enotno, vsklajeno in upoštevati vrsto elementov in situacij — tako v delovnem okolju, še posebej pa v krogu družine umrlega.

Na osnovi naštetih dejstev je predsedstvo konference osnovnih organizacij sindikata menilo, da je potrebno to področje organizacijsko urediti, zato so bile na 6. seji predsedstva dne 11. septembra sprejete Naloge in opravila ob smrti aktivnega delavca DO Tekstilindus.

V finančnem smislu se predvideva pomoč družini umrlega le na osnovi dveh virov: prispevka osnovne organizacije sindikata in sklade skupne porabe — »odpravnine«, ki je predvidena v primeru, če gre delavec v pokoj, ali pa da umre, in to po določenih 48. členu Samoupravnega sporazuma o osnovnih in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke. Drugih prispevkov ni predvidenih, razen iz sredstev sindikata ali drugih virov za stroške osmrtnice in vencev ter eventuelnih drugih manjših stroškov pogreba.

V organizacijskem smislu je dolžnost glavnega direk-

torja, da po obvestilu o smrti delavca, takoj skliče skupino delavcev za pripravo in izvedbo pogrebnih zadev. Skupino sestavljajo vodja TOZD, delovne enote ali sektorja, predsednik osnovne organizacije sindikata ter v primerih, ko je bil pokojni član ZSMS ali ZK tudi vodstvo teh dveh družbenopolitičnih organizacij. Ta skupina ima v nalogah in opravilih zapisane določene dolžnosti in ena od njih je, da imenuje odbor za pripravo in izvedbo pogreba.

Odbor za pripravo in izvedbo pogreba je dolžan sklicati vodja TOZD ali direktor sektorja. Tudi odbor ima določene naloge, zato naj jih nekaj naštejemo: imenuje delegacijo, ki bo obiskala svojce pokojnika, izrazila sožalje ter se dogovorila za potek in pripravo pogreba, določi vse potrebno glede osmrtnice, vencev, govornika, častne straže, obvesti in uskladi dejavnosti s krajevno skupnostjo, drugimi družbenimi organizacijami, v katerih je bil pokojni aktiven, določi protokol pogreba in drugo. V nalogah in opravilih so predvidene možnosti, odbor pa bo izbral tiste naloge in opravila, ki za posamezni primer najbolj ustrezajo.

Upajmo, da teh nalog in opravil ne bo potrebno velikokrat opravljati, za vsak primer pa moramo biti pripravljeni tudi na to.

DŠ

Dopisujte



Vzdrževalci med remontom

Kolektivni dopust je že daleč za nami, vendar vsi takrat nismo počivali. To predvsem velja za naše vzdrževalce, ki so med kolektivnim dopustom opravili obsežna dela na remontu. Največja popravila se med remontom izvajajo predvsem tam, kjer se stroji ustavijo le med kolektivnim dopustom. Pri delu jih spremlja obilica problemov, od katerih zadnja leta izstopa predvsem pomanjkanje rezervnih delov. Večina vzdrževalcev je zaradi dela med remontom prikrajšana za skupen dopust z družino, kateremu se morajo vsa leta odrekat, ponavadi pa jih pri delu obremenjuje tudi visoka poletna vročina. Po tem kratkem uvodu lahko zaključimo, da opravljajo med poletnim remontom vzdrževalci najtežje delo, saj od tega na koncu v veliki meri zavisi tudi nemotena proizvodnja tekom leta.

Tudi letos so se fantje trudili, da predvidena dela opravijo kar najbolje in tako je v sliki in besedi nastal tale zapis:



»Anton Robida in Milan Bratkovič sta opravljala remont v predilnici na raztezalkah in na čistilni napravi Luwi. Zamenjati sta morala verige in ležaje, obrabljene dele pa so navarili in obdelali v mehanični delavnici. Povedala sta naslednje:

»V predilnici bi potrebovali majhno priročno delavnico z brusilnim in vrtnim strojem, kjer bi lahko popravili

razna manjša popravila. Tako pa moramo hoditi za vsako malenkost v mehanično delavnico. Posebno neprijetno je to pozimi, ko moramo včasih tudi po dvajsetkrat tja in nazaj in to iz toplega prostora na mraz s temperaturno razliko od +20 na -15° C. Zato smo vsi ključavničarji v predilnici venomer prehlajeni.«



Slavko Frelj je bil zadolžen za nemoteno delo elektromotorjev in instalacij v tkalnici. Opravil je remont na strižnem in merilnem stroju, pregledal pa je tudi motorje v škrobnilnici in navijalnici, kjer je zamenjal ali popravil dotrajane dele. Ko je popravljaval avtomate v škrobnilnici, je pristavil naslednje:

»Ker je naše delo take narave, da določene stvari po-

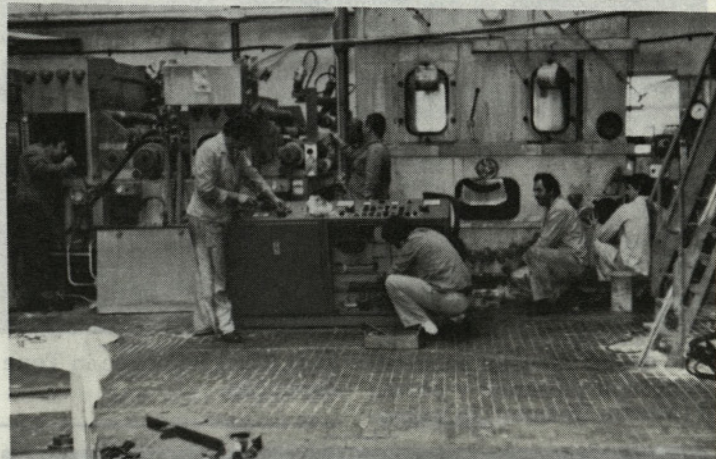
pravimo lahko le takrat, ko stroji stojijo, moramo seveda to opraviti med kolektivnim dopustom ali pa ob prostih sobotah. Žena je na kolektivnem dopustu in največ, kar si ga lahko privoščiva skupaj, je teden dni.

Ta težava spremlja vse vzdrževalce, zato nas je včasih za določeno delo premalo, posledice pa se poznajo na kvaliteti popravil.«

Pralno-belilni stroj Artos-Goler je imela na skrbi ekipa električarjev, ključavničarjev in pleskarjev. Zamenjali so ležaje, zobnike, valje, prekontrolirali motorje ter prepleskali ohišje stroja, katerega čez leto najedajo razne kemikalije.

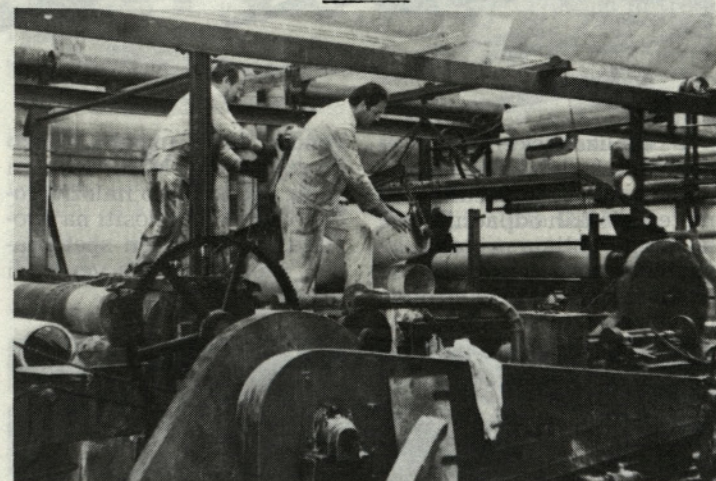
Serafino Bauman je povedal:

»Letos se nas je usmilo vsaj vreme, saj ni pretirane vročine, kot je bila prejšnja leta. Pohvaliti moram tudi kuharice, ki nam pripravljajo zelo dobro hrano. Moti pa me malo, ker ne morem spremljati olimpijskih iger zaradi podaljšanega delovnega časa.«



Boris Sajovic: »Starejše stroje, ki so bolj enostavni, še nekako uspemo popraviti, saj je najobičajneje, da pri motorjih zamenjamo in namažemo ležaje in semeringe ter prekontroliramo kolektorje in ščetke. Novi stroji so bolj komplicirani in zahtevnejši, zato jih popravljamo vedno težje. Zanje bi potre-

bovali boljše naprave in orodje za preizkušanje, npr. osciloskop, predvsem pa bi nas morali za zahtevnejše stroje stokovno usposobiti na specializiranih tečajih. Zaenkrat je za to pri nas še premalo posluha, od nas se zahteva le, da stroj nemoteno obratuje.«



Mercerizirni stroj, ki je že precej dotrajan, pa sta poskusila usposobiti še za eno

leto nemotenega obratovanja Milorad Gačič in Peter Zihlerl



Mišo Šestič je moral zlestiti v kanal pod stroj, da je lahko opravil svoje delo:

»Ježi me kvalitetno slabo lepilo, ki drži ploščice komaj eno leto, medtem ko uvožene

specialne kemikalije vzdržijo pet in več let. Na remontu delam že 21 let in še nisem šel na dopust skupaj z ženo med kolektivnim dopustom!«

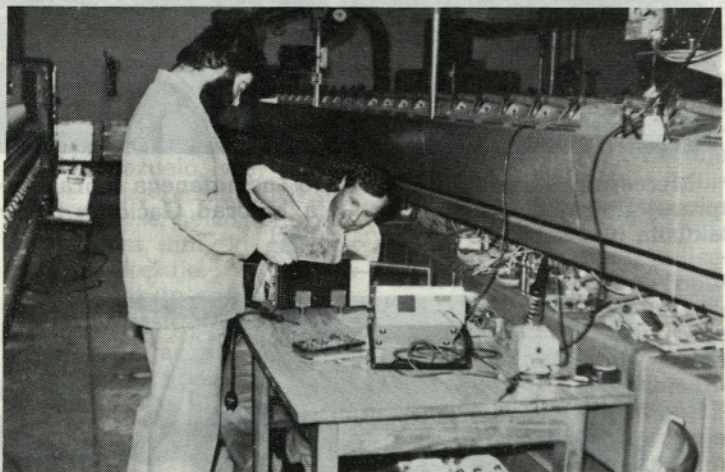


Z delom na višini pa so bili zaposleni pleskarji v obratu I (Martin Dežman) in v obratu II (Ciril Kimovec in Tone Zupančič).



V egalizacijskem bazenu pod elektro delavnico se preko leta naberejo vsedline od meteoroloških odpadnih vod, ki se uporabljajo pri tehnološkem procesu. To brozgo so poskušali izčrpati že strojno,

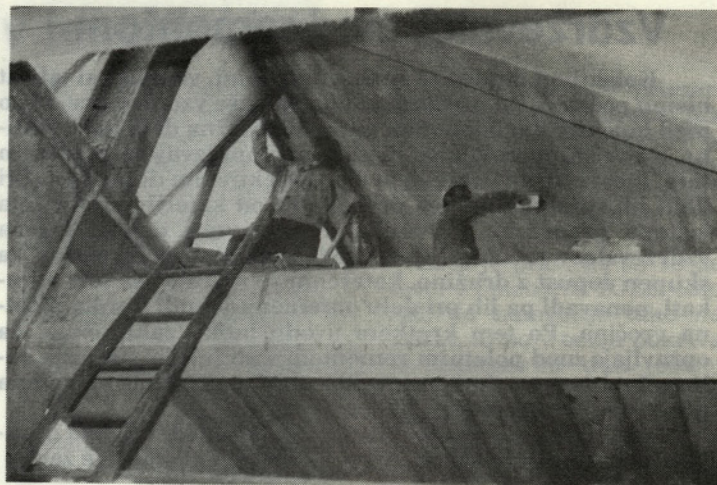
vendar brez uspeha. Tako morajo Tone, Miro, Ivan in Alojz vse to blato naložiti ročno v vreče in znositi na dvorišče. Da je bazen spet prazen, morajo izvreči ven tudi preko 2.500 vreč.



Janez Končan in Marjan Kopač sta remont prebila med previjalnimi stroji v predilnici. Preveriti in nastaviti sta morala elektronske čistilke preje, jih očistiti in zamenjati iztrošene dele.

Janez je dejal: »Seveda je zelo koristno, da lahko v miru odpravimo napake na strojih. Med obratovanjem

tega nikakor ne moremo opraviti tako temeljito, ker se vedno zelo mudi, da ni zastojev. Osebnost se mi zdi remont precej naporen, saj smo tri tedne po cele dni v tovarni. Posebno nam je težko, ko vidimo dopustnike, ki se v lepem vremenu namakajo v Savi.« **Zapis pripravil: Z. Žagar**



Organizirano v hribe

Da, res je, tudi v hribe smo pričeli organizirano hoditi, čeprav za sedaj malokrat in v majhnem številu, vendar dejstvo pa je, da smo pričeli. Vemo, da kar precejšnje število naših delavcev zahaja v hribe, vendar zelo neradi v organiziranih skupinah, ker naj bi bil v takih skupinah nek red, kolektivna disciplina in individualnega odločanja običajno ni. Seveda pa se bodo isti vključevali v te skupine pohodnikov takrat, ko bodo organizirani pohodi zanimivi in organizacija dobra. Naš osnovni cilj je predvsem ta, da tiste individualiste, ki bi radi šli v hribe, pa iz različnih vzrokov tega ne store, vključimo v to dejavnost. Za razširjeno dejavnost pa so potrebni tudi kadri, ki bi prevzeli del odgovornosti za izvedbo planiranih pohodov. Teh pa zaenkrat še nisem odkril oziroma pridobil.

Pa ni moj namen — polemizirati o zgoraj navedenem, temveč želim podati nekaj kratkih informacij o poteku treh dosedanjih pohodov v hribe.

Prvi pohod smo organizirali oziroma objavili informacijo o pohodu na **Kriško goro — Tolsti vrh** nad Golnikom. Žal sem tega dne, to je bilo 9. 6. bil nepredvidoma na vojaški dolžnosti in podrobnih informacij o poteku pohoda nimam, bil pa sem informiran, da sta bila na zbornem mestu le dva naša delavca, ki pa sta se odločila, da z avtobusom odideta na drugo turo. Začetek dokaj klavrn, kajne.

Že mnogo bolje organizirani smo povabili zaposlene na pohod na **Ledine, Češko kočo**, dne 25. 8. 1984. Bilo nas je 7, od tega trije svojci udeležencev pohoda. Do to-

vorne žičnice pod Ledinami smo prišli z dvema osebnima avtomobiloma in v ne preveč lepem vremenu krenili mimo oziroma preko plazu do razgibanega in zanimivega vzpona z zajlami in klini pod Kranjsko kočo na Ledinah. Malo pod kočo nas je ujela megla in nas spremljala vse do koče. Po krajšem počitku in okrepčilu smo si ogledali še smučišče na ledeniku pod Skuto; iz megle je pričel padati dež in zato smo se po povratku v dom odločili za takojšen odhod na Češko kočo. Dež je padal vse bolj in po preplezanem Žrelu smo se na vrhu sneženega jezika odločili, da ne gremo na Češko kočo, temveč po snegu direktno do avtomobilov. Še krajši postanek v Kazini z zavretim vinom, in prav odlično smo se počutili. Vsi, čeprav mokri, smo bili zadovoljni, čeprav je bilo v klinih in zajlah nekatere malo strah.

Za pohod na **Triglav** se je prijavilo 27 kandidatov in nekaj jih je odpovedalo že pred odhodom, nekaj pa verjetno na sam dan odhoda, dne 9. septembra, ker vremenske razmere niso bile ugodne. Dva prijavljena sta celo pred samim odhodom »scagala« in ostala doma. Ostali — bilo nas je trinajst — pa smo se priključili pohodnikom iz Živil, ki so se nam ponudili in nas na Pokljuko prepeljali s svojim avtobusom. Že v avtobusu smo med seboj navezali stike in se spoznali, kajti samo dva od prisotnih sem malo bolje poznal, takoj pa smo se dogovorili, da se bomo, če smo že v istem »zosu«, med seboj kar tikali. Rada, ki bi jo lahko kar preimenovali v Klepetuljo, je že tukaj bila v

prvem planu, tudi Pavla, ki je bila na Triglavu sicer do sedaj samo enkrat, vendar s 100 ženskami, ja bila precej živahna, spoznal sem se tudi z zakoncem Knez, Tonetom in Jožico, predstavljen pa sem bil tudi Slavici, ki je že uresničevala svoj življenjski cilj: priti enkrat na Triglav. Moški so se na začetku držali malo ob strani, na začetku pohoda so celo malo uhajali naprej, toda ne tako, da se ne bi vključili v kolektiv. Marjan, oba Toneta (Šilarjev in Urbančev) in Drago so sicer stari hribolazci, kar se jim je tudi videlo, kajti hodili so zelo pametno in enakomerno. Stojan, po rodu sicer tam nekje ob romunski meji, Miodrag — pravi Srbin — in Redžep, ki se je v skupino vključil šele na Kredarici, so bili predstavniki nehribolazniških narodov Jugoslavije, vendar od začetka in konca je bilo z njimi prijetno hoditi in kramljati.

S takimi in podobnimi ugotovitvami smo po treh urah prišli do Vodnikove koče, ki pa je bila popolnoma zasedena, vendar, če si vztrajal, si dobil tudi sedež ob mizi. Vreme je bilo sicer hladno in vetrovno, megla pa se ni in ni hotela razmakniti. Da se ne bi preveč ohladili, smo po polurnem počitku kar krenili proti Kredarici in v dveh urah dospeli tja, vseskozi pa ugotavljali, da postaja svetlejša, da se kaže sonce in res — tik pred dosego cilja je zasvetilo sonce in kar bolj vroče nam je bilo. Prihoda do Kredarice smo bili zelo veseli, še posebej zato, ker smo obnovljeno Kredarico videli vsi prvič. Ocena vseh je bila, da so prostori lepo in funkcionalno urejeni — na kratko ambijent zelo prijeten.

Seveda smo bili potrebni okrepčila in počitka, vendar smo že razmišljali ali bi šli takoj na vrh ali drugi dan. Odločitev je padla po razgovoru z meteorologom. Odločitev, da gremo takoj, se nam je naslednji dan obrestovala.

Pripravili smo se, ter dogovorili za sestavo skupine, v katero so se vključili še nekateri znanci. Tako smo razporeženi zagrizli v strm vzpon na urejeni, zavarovani poti do Malega Triglava in naprej do Aljaževega stolpa, na našem cilju. Moram priznati, da je šlo kar hitro, kar nad pričakovanjem, edini problem pa je bilo srečevanje s tistimi, ki so se že vračali in teh ni bilo malo, saj je bila pred nami skupina delavcev iz Lesne iz Slovenj Gradca (blizu 150). Razgleda sicer nismo imeli veliko, kar pa nekateri niti niso

pogrešali, češ da bi potem imeli še več težav, kot že sicer. Vendar vse to smo premagali in zadovoljni in veseli dosegli željeni cilj. Na vrh smo hodili malce več kot uro in pol. Po izmenjavi čestitk smo najprej krstili Rado. Ker je po naravi tudi zelo radovedna, je pogledala v notranjost Aljaževega stolpa in tedaj bolečina v zadnji plat — s pravim planinškim gozdarjem. Za njo tudi vsi ostali, ki so bili prvič na Triglavu. Malo smo še zapeli, nekateri so bili kršчени tudi po pravilih, štemplali smo kartice in ker ni bilo posebne razgleda, smo se kar odpravili nazaj proti Kredarici.

Ko smo se vrnili na Kredarico, je bila le-ta popolnoma zasedena in v recepciji so nam povedali, da so vse razpoložljive postelje zasedene, tako da smo storili prav, da smo za spanje poskrbeli že pred odhodom na vrh. Vse bolj ko se je bližal mrak, bolj živahno je postajalo v domu, v jedilnici se je razlegla harmonika in pred odhodom na zasluženi počitek smo se pomešali med razigrano množico v jedilnici in veselo prepevali, nekateri so tudi plesali, vendar je utrujenost naredila svoje in proti deveti uri zvečer se je dom pričel počasi umirjati.

Zjutraj smo se odločili, da ne gremo nazaj preko Voj, temveč smo se odločili za pot preko Sedmerih jezer, v upanju, da nam bo vreme naklonjeno. Pot je sicer mnogo bolj razgibana in lepa, toda daljša, vendar hoja ni delala posebnih težav nobenemu izmed skupine, pač pa nas je vse bolj skrbelo temno ozračje in res — malo po odhodu iz koče pri Sedmerih jezerih je pričel na rahlo padati dež in tako nas je vsaj uro in pol, preko Komarče do hotela pri Savici pralo in mnogim v skupini je dobra volja splahnela na minimum, kar je bilo tudi razumljivo. V hotelu smo se preoblekli (če si seveda imel še kaj suhega), popili topel čaj z dodatkom in mokrota je bila pozabljena, pretekli spomini in zadovoljstvo je ponovno oživelo. Najbolj vesela in z njo tudi mi, je bila Slavica, ki se ji je tako izpolnila življenjska želja.

Živilci so nas že čakali in vkrkali smo se v avtobus, na Bledu se je zjasnilo in zagledali smo zasnežene gore in ugotovili, da smo jo še kar poceni odnesli, za zaključek pa nas je v domačem kraju sprejela dvojna mavrica in naše zadovoljstvo je bilo vsaj tako pisano, kot barve v njej.

Darko Šegula

Športne aktivnosti v DO

Večino rezultatov tekmovanj in rekreativnih srečanj sicer objavljamo na oglasnih deskah, vendar menim, da veliko delavcev teh obvestil ne prebere, zato bomo v našem glasilu v bodoče objavljali kratke informacije o izvedbi in poteku športno-rekreativnih akcij v delovni organizaciji.

Plavanje

V torek, dne 25. 9. 1984 smo organizirali plavanje v zimskem bazenu, rekreativnega značaja, prisotni pa so imeli tudi možnost, da preverijo svoje sposobnosti na 25 metrov v prsnem in kravl slogu. S tem smo omogočili kandidatom, ki se bodo udeležili sindikalnih iger OS ZSS Kranj, da so preverili svoje sposobnosti, čeprav vemo, da na tem in tudi na drugih tekmovanjih ni pomemben samo rezultat. Preizkusili smo tudi dve štafeti. Žal pa je bila udeležba, kljub obetavnemu številu prijav, dokaj slaba. Prijavilo se je 8 tovarišic in 18 tovarišev. Tovarišic na plavanje ni bilo, moških pa je bilo 7 in dvojce otrok. Nič kaj razveseljivo, čeprav je ta oblika rekreacije najbolj zdrava. Upamo, da vas bo kaj več v mesecu oktobru, in to 17. v času od 17.—18. ure.

Namizni tenis

V soboto, 22. 9. 1984 smo pripravili in izvedli tekmovanje v namiznem tenisu za posameznike. Nastopilo je 14 posameznikov, čeprav je bilo prijavljenih 24 tekmovalcev. Po dokaj zagriženih bojih je bil najboljši Anton Ramovš iz plemenitilnice, ki je v finalu premagal Darka Šegula z 2:1, tretji pa je bil vodja sekcije Marjan Drinovec, ki je v finalu za 3. mesto premagal presenečenje tekmovanja Roberta Bizjaka.

Mali nogomet

Na prosto soboto 15. septembra, smo izvedli tekmovanje ekip TOZD in DSSS v malem nogometu. Žal je zaradi omejitve časa in terena lahko nastopilo le 8 ekip, vendar pa so se te imele probleme s člani ekip, ki so obljubljeni prisotnost, pa jih ni bilo. Kljub manjšim zapletom smo tekmovanje izvedli normalno. V medsebojnih srečanjih je bilo tudi nekaj presenečenj, v končnem seštevku pa je bila najboljša ekipa plemenitilnice I, druga je bila ekipa DSSS II tretja pa predilnica.

Balinanje

V dneh 24. in 30. avgusta je bilo izvedeno tekmovanje

četvork v balinanju in posameznikov. Prvi dan je tekmovanje precej oviralo slabo vreme, vendar je bilo navdušenje za tekmovanje tako, da smo skoraj vse tekme tudi opravili. Mnogi med nastopajočimi so balinali prvič ali zelo malokrat do sedaj in so bili vsi zelo zadovoljni. Presenetile pa sta predvsem dve tekmovalki, tovarišica Podgornikova in tudi Selkova. Ekipno je bila najboljša četvorka tkalnice I, drugo mesto je pripadlo četvorki plemenitilnice in tretje predilnici. Nastopilo je 5 ekip. Posameznikov je nastopilo 13, najuspešnejši je bil Štern Milan iz predilnice, Marič Nedeljko iz plemenitilnice je bil drugi in Humerca Jože iz tkalnice tretji.

Streljanje

V dveh dneh, dne 21. in 22. avgusta, je bilo izvedeno tekmovanje posameznikov in ekip v streljanju z zračno puško. V ženski konkurenci je bila najboljša Bogataj Alenka s 147 krog, druga in žal tudi zadnja pa Podgornik Lea s 113 krog.

Med moškimi je bil najboljši vodja sekcije Drago Novak s 163 krog, drugi Sušnik Tine s 150 krog in tretji Žagar Zdravko s 141 krog. Nastopilo je 18 posameznikov.

Ekipno je bila najboljša ekipa DS Skupnih služb I. ekipa s 593 krog, druga tkalnica I. ekipa in tretja DS Skupnih služb II. ekipa.

Ugotovitev tega tekmovanja je enaka mnogim drugim, namreč da je nastopilo mnogo premalo strelcev in strelk.

Ob koncu bi želel ponovno obvestiti vse zaposlene v DO Tekstilindus, da akcije komisije za šport in rekreacijo planiramo letno in za vsak mesec na oglasnih deskah v obratih in jedilnicah objavljamo mesečni program aktivnosti. Zaradi tega priporočam vsem, tudi tistim, ki se s posameznim športom ne ukvarjajo aktivneje, da si planirane akcije ogledajo, zabeležijo in tudi udeležijo, predhodno pa tudi prijavijo, če v objavi to določa KSR. Še enkrat tudi obveščam vse tiste, ki so v dvomih, da bi se udeležili posamezne akcije, da tekmovanja niso na vrhunskem nivoju in zato vabimo vse, ki bi se radi preizkusili v posamezni športno-rekreativni dejavnosti. Ob vsem tem velja resnično znano olimpijsko pravilo: Važno je sodelovati.

Darko Šegula

Nekaj modnih napotkov za letošnjo jesen



Krila so se podaljšala do sredine meč in še dlje. So ozka, z gubami ali zelo široka. Jakne, ki so najbolj aktualne za to jesen, so 3/4 ali 7/8 in imajo podložene rame, kakor tudi plašči, ter se dvoredno zapenjajo. Gornji deli oblek so ohlapni in se stisnejo v pasu ali na bokih. Na prvem mestu je bela barva volne, črna, rdeča in terakota.

MARUŠA

Zahvale

Ob boleči izgubi mojega sina

VILJA KLENOVŠKA

se najlepše zahvaljujem njegovim sodelavcem iz VES I, gasilcem ter OO sindikata za poklonjene vence, izraze sožalja in spremstvo na njegovi zadnji poti. Hvala tudi govornikom za ganljive poslovilne besede ob odprtem grobu.

Žalujoci vsi njegovi

Ob smrti dragega moža

JOŽETA STRLE

se najlepše zahvaljujem sodelavcem kadrovskega sektorja za zbrano denarno pomoč, izraze sožalja in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Justi Strle

Ob nenadomestljivi izgubi dragega očeta

JOŽETA BERGANTA

se zelo zahvaljujem vsem sodelavcem adjustirnega oddelka obrata I za poklonjeno cvetje, izraze sožalja in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Marinka Jerše

Ob boleči izgubi moje drage mame

JOŽEFE KOKALJ

se najlepše zahvaljujem sodelavcem navijalnice II za darovani venec, izraze sožalja in spremstvo na njeni zadnji poti.

Marija Kokalj

Ob smrti mojega ljubečega moža

ANDREJA JENKO

se zelo zahvaljujem sodelavcem tkalnice III in IV za finančno pomoč in izraze sožalja. Vsem še enkrat hvala.

Ivana Jenko

Ob smrti moje mame

MARIJE GRILC

se iskreno zahvaljujem sodelavcem priprave škroblilnice in vdevalnice obrata I za podarjeno cvetje in izraze sožalja.

Cilka Bohnec

Ob smrti mojega dragega očeta

FELIKSA LUKMANA

se iskreno zahvaljujem sodelavcem iz kontrolnega in razvojnega sektorja za izraze sožalja, poklonjeno cvetje, denarno pomoč in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Vida Lavtar

Ob boleči izgubi mojega dragega očeta

MIHAELA ROPRETA

se iskreno zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem vdevalnice in pripravljavnice II za venec, denarno pomoč, izraze sožalja in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Pavla Bogataj

Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem tkalnice I za poklonjeno darilo.

Vsem skupaj želim še mnogo delovnih uspehov in medsebojnega razumevanja.

Slavka Jeras

Vsem sodelavkam in sodelavcem iz predilnice se najlepše zahvaljujem za poklonjena darila ob odhodu v pokoj.

Ivanka Kovačič

Vsem sodelavkam in sodelavcem pripravljavnice obrata II se iskreno zahvaljujem za lepo darilo, ki so mi ga poklonili ob odhodu v pokoj. Vsem želim še veliko delovnih uspehov.

Marija Piršič

Ob odhodu v pokoj se vsem sodelavkam in sodelavcem pripravljavnice II najlepše zahvaljujem za poklonjeno darilo, ki mi bo ostalo v dragem spominu na vse vas. Vsem sodelavcem želim še mnogo delovnih uspehov.

Cirila Križnar

Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem tkalnice T 176 v obratu I za lepa darila in jim še naprej želim veliko delovnih uspehov.

Milka Bolka

Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem DE tkalnice I za lepa darila, delovni organizaciji pa še veliko delovnih uspehov.

Marija Jagodic

Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem iz plemenitilnice I za lepo darilo, ki mi bo ostalo kot spomin na vse vas. Vsem skupaj želim veliko nadaljnjih uspehov, zdravja in osebne sreče.

Franc Vrtačnik

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem za poklonjeno darilo vsem sodelavkam in sodelavcem plemenitilnice I.

Alojz Ložar

Sodelavcem predilnice se ob odhodu v pokoj najlepše zahvaljujem za poklonjeno darilo. V bodoče želim vsem skupaj še veliko delovnih uspehov.

Marija Gašperlin

Vsem sodelavcem in ostalim prijateljem se iskreno zahvaljujem za vso izkazano pozornost in obiske ob moji težki nesreči. Posebna zahvala velja tudi OO sindikata TOZD plemenitilnica za denarno pomoč.

Vili Savernik

TEKSTILEC — glasilo delovnega kolektiva »Tekstilindus« Kranj — ureja glavni in odgovorni urednik Katarina Guštin in odbor za informiranje, ki ga sestavljajo: Zdravko Žagar — predsednik, Marija Varacha — podpredsednik in člani: Lojzka Sušnik, Janez Zrimšek, Anica Kern, Metka Tisak, in Marija Hafnar.