

LABOD izhaja štirinajst-  
dnevno v nakladi 2650 izvo-  
dov — Ureja ga uredniški  
odbor — Odgovorna ured-  
nica: Lidija Jež, tehnično  
ureja: novinarski servis —  
Grafična priprava in tisk  
Dolenjski Informativni cen-  
ter Novo mesto.

# labod

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE LABOD TOVARNE OBLAČIL NOVO MESTO

LETO 11

NOVO MESTO, 27. SEPTEMBRA 1985

ŠTEVILKA 13

## kam plove tekstilna barka?

Člani medrepubliškega od-  
bora Poslovne zajednice in-  
dustrije konfekcije Jugoslavije  
smo se 17. septembra letos ses-  
tali v zagrebškem DTR in  
spregovorili o najaktualnejših  
vprašanjih naše panoge. Ve-  
liko zaskrbljenosti povzroča  
izrazita ekspanzija novih ka-  
pacitet, ki je tolikšna, da na-  
poveduje prav črnogledo pri-  
hodnost za tekstilce. Naj to tr-  
ditev podkrepim z nekaj šte-  
vilki ami: lani je bil v tekstilni  
industriji zaposlen vsak peti na  
novo zaposleni jugoslovanski  
delavec, zaposlili smo jih torej  
preko 30.000. Letos se ta te-  
žnja nadaljuje. V prvih šestih

mesecih letos je industrijska  
proizvodnja zrastle v Jugosla-  
viji za 3 odstotke, proizvodnja  
gotovih tekstilnih proizvodov  
pa je rastle s 4 odstotki glede  
na isto lansko obdobje. Ven-  
dar pa je rast proizvodnje  
predvsem posledica povečane-  
ga števila novo zaposlenih de-  
lavcev. V letošnjih petih mese-  
cih je celotna industrija in ru-  
darstvo Jugoslavije zaposlila  
24 000 delavcev, od tega pa je  
kar 10.100 delavcev novo  
zaposlenih v konfekciji in  
trikotaji. Število novo zapo-  
slenih v proizvodnji prediva in  
tkanin, torej v primarni tekstil-  
ni industriji, pa je v letošnjih  
petih mesecih 2600 novih  
delavcev.

V tekstilni industriji odpre-  
mo na leto povprečno 30 novih  
tovarn (po kriteriju, da ena to-  
varna zaposluje 400 delavcev)  
oziroma ustrezno temu številu  
širimo kapacitete. Drugi po-  
datki pa kažejo, da rastejo  
zaloge, da produktivnost dela  
pada in da se ponovno poja-  
vljajo izgube. Podatki za leto-  
šnjih šest mesecev povedo, da  
je imela primarna tekstilna in-

dustrija eno milijardo in 600  
milijonov izgub, izdelovalci  
gotovih izdelkov pa 940 mi-  
lijonov. Ob tem se moramo  
vprašati, ali bomo tudi tokrat  
— po stari navadi — te izgube  
vračunali v cene?

Poleg tega so vedno večje  
tečajne razlike. Podatki za  
letošnje polletje povedo, da  
znašajo 11 milijard din v pri-  
marni tekstilni industriji, v  
konfekciji pa 1 milijardo din.  
Prav tako kričeči pa so podat-  
ki o obrestih za obratna sreds-  
tva. Te so znašale v šestih leto-  
šnjih mesecih že 30 milijard, in  
od tega v konfekciji 9 milijard  
dinarjev.

Logična posledica vseh teh  
gibanj je, da predelovalci  
»bežijo« v lon posle, okoli 100  
delovnih organizacij pa ne us-  
tvari niti enega dolarja ali ene  
marke izvoza.

Vsi ti podatki kličejo po  
razsodnem obnašanju v jugo-  
slovanskem merilu, po us-  
klajenosti in večji organizi-  
ranosti v tekstilni industriji. Pa  
vendar še vedno rastejo nove  
kapacitete, ki jih v nekaterih  
republikah podpirajo celo z

ljudskimi posojili za nova  
delovna mesta.

In kakšni so odstotki rasti  
novih kapacitet po republikah?

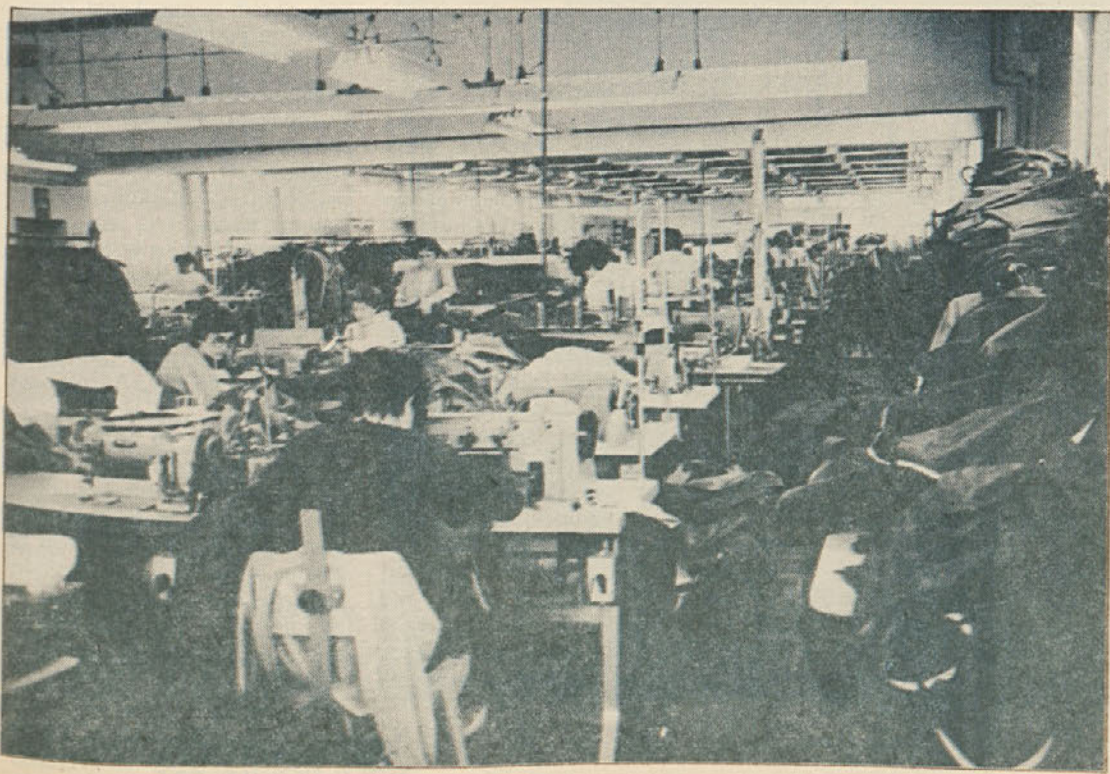
45 odstotkov novih investicij  
je v SR Srbiji, na drugem  
mestu je SR Slovenija s 16  
odstotki, na Hrvaškem je 13  
odstotkov novih investicij, v  
SR Makedoniji 8 odstotkov...  
Vse to pa se gradi pretežno s  
posojili!

K tem podatkom pa naj na  
koncu dodamo še višino pov-  
prečnega osebnega dohodka v  
tekstilni industriji za letošnje  
prvo polletje — znašal je  
27.550 din!

Vprašanje, kam plove jugo-  
slovanska tekstilna barka, je  
torej še kako aktualno!

Glavni direktor  
MILAN BRATOŽ

## inovacije — krila našega razvoja



### Akcija koristnih predlogov se nadaljuje

V današnji številki ponovno  
prilagamo formular za prijavo ko-  
ristnih predlogov. Akcija, s katero  
smo začeli v mesecu juniju, ki smo  
ga tudi imenovali mesec inovacij,  
je zelo uspela. Med sklepi, ki smo  
jih sprejeli tedaj, je bila tudi nalo-  
ga za nadaljevanje teh prizade-  
vanj, saj vemo, da bomo le s stalno  
aktivnostjo dosegli premike.

Postopka prijave koristnega  
predloga ne bi ponavljali. Povej-  
mo le, da imajo tudi družbenop-  
olitične organizacije in poslovod-  
ni organi ob tem veliko nalogo  
spodbujati in širiti prizadevanja,  
da vsak koristen predlog, vsaka  
pobuda pride do komisije in da  
doživi svojo realizacijo.

Torej, oddajte svoj koristen  
predlog!



# Zakonska prepoved kajenja

Osnutek zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o varstvu pri delu prinaša nekaj sprememb in dopolnitev zakona, ki so gotovo zamimive za vse nas. Med temi naj na prvem mestu omenimo predlog zakonske prepovedi kajenja na delovnih mestih, da bi, kot je zapisal predlagatelj, zaščitili delavčovo zdravje pa tudi našo imovino. Če bo to določilo sprejeto, bomo videli po končani javni razpravi, gotovo pa ni odveč razmišljati o omejevanju kajenja ali celo prepovedi kajenja v delovnih prostorih.

Predlog zakona tudi predvideva razširitev kroga oseb, ki so skladno z zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zavarovane za invalidnost kot posledico poškodbe pri delu oziroma poklicne bolezni. Za posamezne primere so razširjene in razčlenjene zakonske določbe o pisni izjavi in strokovni oceni kot dokazu o izpolnjevanju predpisanih varstvenih ukrepov in normativov. Zaradi poenotenja splošnih varstvenih ukrepov in normativov osnutek zakona tudi predpisuje, da republiški upravni organ, pristojen za delo, določa pogoje, ki jih morajo izpolnjevati delovna sredstva oziroma kakšnim pogojem mora zadoščati delovno okolje.

Večji poudarek daje preverjanju zagotavljanja zdravega delovnega okolja in varnim delovnim razmeram, zahteva vodenje evidenc poklicnih bolezni, natančneje razmejuje pristojnosti posameznih organov in določa obveznost varovanja tajnih podatkov. Novost je tudi ta, da se skladno z obveznostjo, ki jo nalaga konvencija št. 121 Mednarodne organizacije dela, med dela z večjo nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare uvrščajo tudi tista, kjer obstaja nevarnost poklicnih bolezni.

O novostih, ki jih prinaša osnutek zakona o spremembah in določitvah zakona o varstvu pri delu, bomo v naših delovnih okoljih poglabljeno spregovorili v javni razpravi, saj je to končno zakon, ki seže do slehernega delavca.



S sestanka odgovornih za program PŠ.

## Priprave na plan

Sestanek vodij proizvodnj z direktorji tozdov, priprav dela in z oastalimi odgovornimi v tozdu Commerce in na ravni DO je tekel ločeno za program PŠ in VO. Načel je predvsem vprašanja, kako se organizirati, da bo v naših proizvodnjah čim bolj kvalitetna. Sestanki s takimi vsebinami so ponavadi ob zaključku leta ali ob vstopu v novo leto, tokrat pa smo z njimi pohiteli. Z odgovornim in organiziranim pristopom se želimo dobro pripraviti na leto, ki je pred nami, in na novo plansko obdobje.

Na obeh sestankih so načeli sklop vprašanj, ki so vsa vodila k organiziranosti, kvalitetnosti in cenejši proizvodnji. Če začnemo s slednjim, povejmo, da so bili prvi koraki storjeni z akcijo skrajševanja ciklusa proizvodnje. Tu ne gre samo za delo v samih proizvodnih tozdi (programe za ta delež v sklopu skrajševanja proizvodnega ciklusa bodo izdelali vodje priprav in direktorji), pač pa za celotno pojmovanje ciklusa, ki veže sredstva od vzpostavitve naloge pa do skladiščenja gotovega izdelka.

Močna postavka v vseh razmišljanjih je kvaliteta našega dela in naših izdelkov. Predmet pogovorov, so bile naloge vhodne kontrole, največji poudarek pa je vendarle veljal medfazni kontroli. Tu pa se zastavlja vprašanje, kdo je odgovoren. Ali je to skupina

»priganjačev« (beri kontrolorjev) ali sleherni delavec sam in seveda, vsi organizatorji dela.

Našo prihodnost gradimo na novi tehnologiji. V zadnjih letih je bilo precej postorjenega, veliko nalog pri posodabljanju storjenega parka pa nas še čaka. To narekuje tudi bistveno spremenjeno pojmovanje vloge vzdrževanja. Vzdrževanje naj bi dobilo enako težo kot sama proizvodnja. Nekaj napak izhaja iz sistema izobraževanja, ki nam vse do sedaj ni dal ustreznega specializiranega kadra. Letos je ta napaka popravljena, saj je Bagat odprl oddelek 5. stopnje izobrazbe za vzdrževalce. Naši kadrovske plani morajo v tej smeri še naprej. Novosti v tehnologiji narekujejo kadre z vse višjo izobrazbo in tako moramo naravnati tudi štipendijsko politiko. Vzporedno pa moramo skrbeti za ustrezno funkcionalno izobraževanje vzdrževalcev.

V obeh programih ugotavljamo, da je treba prečesati področje bonifikacij. Ne gre za njihovo vnaprejšnje zmanjševanje, saj naš cilj ostaja zaščititi delavko, pač pa za tako organizirano delo, ki bo narekovalo vse manj bonifikacij in omogočalo doseganje lepih rezultatov brez njih. Poudarjeno je bilo tudi, da naj bo nalog, manjši od 300 kosov, izjema in ekskluzivnost, ki naj s seboj potegne tudi tako ceno izdelka.

Prilagajanje trgu narekuje letno kar štiri kolekcije. Torej prehajamo z dveh rednih kolekcij še na dve dopolnilni. Zadnja zaključevanja kažejo, da so naši kupci iz slojev z višjo kupno močjo, to pa so tudi zelo zahtevni kupci. Kako obdržati tako tržišče? Na precej stvari lahko sami vplivamo — z že omenjeno najvišjo kvaliteto, točnostjo pri rokih dobave, s primernimi cenami (torej morajo biti naše proizvodnje vse cenejše), na nekaterih področjih pa smo ne-močni. Gre na primer za modne

bluze iz najzahtevnejših materialov, ki bi jih morali ponuditi na obešalnikih, trgovine pa za tako ponudbo niso opremljene (gre za skladišča in za same prodajalne v nekaterih primerih). Bluzo natančno zlikamo in za to porabimo določen čas, nato pa jo zložimo in delo pri likanju s tem izničimo. Izdelek je zmečkan, torej smo likali zaman, videz bluze pa je slabši, kot bi bil ob ponudbi na obešalnikih.

Možnosti za boljšo organiziranost so prisotni na obeh sestankih videli v tesnejšem povezovanju in sprotne pretoku informacij med določenimi službami tozda Commerce in proizvodnimi tozdi (gre predvsem za pripravo dela) ter v usklajenosti in še boljši pozvezanosti služb v samem tozdu Commerce. Tu so še kadrovska vprašanja, ki so bila najbolj pereča pri tehnologijah v pripravah dela. Gre za specifičen kader, ki bi se moral kaliti v neposrednih proizvodnjah, pa v preteklih obdobjih, zaradi pomanjkanja tehnologov, te poti ni mogel opraviti. Sprejet je bil sklep o izdelavi natančnih kadrovske planov za te službe in za proizvodne tozde za prihodnje leto ter za naslednje srednjeročno obdobje. Planu pa naj rastejo s poudarkom na vzgoji lastnega kadra.

In že smo pri znanju. Spremeniti bo treba pojmovanje in odnos do znanja ter se zavedati nujnosti sprotne dograjevanja že osvojenih znanj. Razvoj in prihodnost zahteva fleksibilnega in izobraženega delavca.

Torej smo si ob pripravah na plane za prihodnje leto in za naslednje plansko obdobje zadali veliko konkretnih nalog. Začetek in konec teh prizadevanj temelji na znanju in na močni ter dosledni zaostritvi osebne odgovornosti — od direktorjev do slehernega delavke za strojem ali delavca v skladišču.



# Odstopanja med dejansko in zahtevano izobrazbo

Tozdz Libna je oblikoval pripombo oz. vprašanje, ki je vezano na sklep o razporeditvi delavca v primeru, ko ta nima zahtevane stopnje ali smeri izobrazbe. V pravilniku o razvidu del in nalog so opredeljeni posebni pogoji, ki jih mora izpolnjevati delavec, če hoče opraviti preizkus znanja. Pri tem pa je treba upoštevati tudi določilo, ki pravi, da je možno preskočiti le eno stopnjo izobrazbe! Sklep naj bi vseboval tudi pripombo o nujnosti opravljanja preizkusa znanja oz. o nujnosti pridobitve strokovne izobrazbe.

Pravzaprav je skrajni čas, da smo to področje postavili bolj dosledno, pa vendar v Libni menijo, da glede na zatečeno stanje ne bo še moč izvajati določil pravilnika oz. zadostiti njegovim posebnim pogojem. Če gre za več stopenj razlike in za delavko do 40 let starosti oz. delavca do 45 let starosti, bi ta moral pridobiti strokovno izobrazbo, kar pomeni za Libno pa še za kakšen tozdz, da bi moralo kar lepo število laboratorijev v šole. Ker je to vprašanje aktualno za celo delovno organizacijo, časa za razčiščevanje pa le do konca leta, sem povprašala vodjo kadrovske-socialne službe Dragico Nenadič, kako se lotevamo tega velikega vprašanja.

Zakon o delovnih razmerjih določa, da se za delovno zmožnost, pridobljeno z delom, šteje tista pridobljena strokovnost ter razvite spretnosti in psihofizične sposobnosti, ki si jih je delavec pridobil oziroma razvil zlasti z uspešnim opravljanjem del oziroma nalog in s trajnim izobraževanjem ob delu ter je z doseženimi delovnimi uspehi dokazal, da je usposobljen za opravljanje teh del oziroma nalog.

Iz zakona o delovnih razmerjih

»Menim, da je najprej treba uskladiti naš pravilnik o razvidu del in nalog z zakonskimi osnovami prav glede ugotavljanja in priznavanja delovne zmožnosti, hkrati s tem pa razmejiti, kdo je dolžan pridobiti ustrezno stopnjo izobrazbe in pri komu lahko ugotovljamo in priznavamo z delom pridobljeno delovno zmožnost. Vedeti moramo, da tudi praksa da veliko in znanja, pridobljenega v letih pri delu ne moremo zanikati.

V primeru, ko šivilja dosega izredne rezultate, normo, kvaliteto, a je njena stopnja izobrazbe nižja od zahtevane, bo pač treba razvneti pametno, upoštevati rezultate in ji omogočiti, da bo tudi še naprej tako uspešno delala. V tozdu Commerce se na primer stvari na tem področju že premikajo, saj so že imenovali komisijo. Povedati tudi moram, da smo za tozdz Zalo izdelali podrobno analizo vseh odstopanj med načrtovano in dejansko izobrazbo. Na osnovi tega se je Zala odločila za izobraževanje ob delu preko enote za izobraževanje odraslih, in sicer v posebnem oddelku naravoslovno-matematične smeri, nosilec izobraževanja pa bo ena od tekstilnih šol. Nekaj delavk se je odločilo tudi za šolanje ob delu za 5. stopnjo. Tako bodo zadostili vsem pogojem in si hkrati pridobili veliko znanja. Prav za organizatorje dela — brigadirje je po novih opisih to še posebno poudarjeno, saj so tudi njihova dela vse zahtevnejša. Novo vlogo brigadirjev pa bi najprej morali začuti sami in predlagati kadrovske službi najnujnejše vsebine za funkcionalno izobraževanje. Prav na funkcionalnih usposabljanjih je tudi velik poudarek v novih opisih, oziroma je celo opredeljena nujnost in obseg funkcionalnega usposabljanja. Programi zanje morajo zrasti iz proizvodnje, iz dejanskih potreb. Zato je sodelovanje tozdzov s kadrovske službe pri oblikovanju vsebin za to vrsto usposabljanja nujno. V preteklem obdobju smo organizirali nekaj seminarjev. Poskrbeli smo za strokovnjake, ki so svoje vsebine podajali zares strokovno in razumljivo hkrati. Toda tega novega znanja ne uporabljajo

vsi slušatelji. Naj pohvalim tozdz VO, kjer je čutili premike, dosežene preko funkcionalnega izobraževanja.

Podobno analizo, kot ste jo izdelali za Zalo, boste gotovo naredili tudi za vse ostale tozdz ter DSSS. Gotovo pa je v službah tozdz Commerce, v DSSS in v režiji proizvodnih tozdzov tudi precej odstopanj glede zahtevane in dejanske izobrazbe. Kako bodo preizkusi znanja ali zahtevki za pridobitev strokovne izobrazbe izpeljani v teh primerih, ko gre predvsem za višje stopnje izobrazbe?

»Nekaj več je odstopanj v tozdu Commerce, manj pa v DSSS. Vendar bomo s petletnim planom skušali ta odstopanja uskladiti. Mislim pa, da zahteva razčiščevanje tega vprašanja v tozdu Commerce poseben način dela, ker je tudi pestrost del in nalog precej velika. Sicer pa bomo morali vsi skupaj upoštevati pravilnik in seveda težiti k zahtevani stopnji in smeri izobrazbe.

Katere naloge je treba za izvedbo preizkusa znanja izpeljati do konca leta?

»Najprej je treba razčistiti pojem delovne zmožnosti. Delno je to sicer storjeno v novem opisu, v celoti pa še ne. Določiti je treba postopek in merila za priznavanje z delom pridobljene delovne zmožnosti. Opredeliti je treba, kdo lahko zahteva uvedbo postopka, vsebino in oblike zahtevka za uvedbo postopka za priznavanje z delom pridobljene delovne zmožnosti, imenovati je treba strokovne komisije, poskrbeti za pomoč zunanje organizacije, določiti program preizkusa, izdelati merila za ugotavljanje z delom pridobljene delovne zmožnosti, način ugotavljanja ter program za splošni in posebni del preizkusa.

Ko bo delavec opravil preizkus, bo dobil uradni zapis — pisno potrdilo, ki bo zagotavljalo, da lahko opravlja določena dela in naloge, vendar le v naši delovni organizaciji, kar je gotovo treba poudariti.

»Ne moremo in ne smemo enačiti tega preizkusa s strokovno izobrazbo, lahko pa vpišemo uspešno opravljen preizkus v delovno knjižico, toda le kot opombo. ob neuspelem preizkusu bo delavec lahko oddal ugovor zoper odločitev strokovne komisije in zahteval ponovitev postopka. Sicer pa so to stvari, ki jih bomo natančno opredelili v aktu.

Torej se s sprejetjem novega sistema nagrajevanja velike naloge šele začenejo. Do konca leta bo treba rešiti vprašanja o oblikovanju sklepa o razporeditvi delavca oz. pripombe glede nujnosti pridobitve strokovne izobrazbe ali preizkusa znanja. Premakniti pa se bo treba tudi na področju dograjevanja normativov za režijska dela. Do teh bomo prišli s spremljanjem obremenitve, postopkov, rezultatov, kar bo služilo za pravilno vrednotenje in za organizacijo dela v režiji, kjer še vidimo rezerve. Ob vsem tem pa vendarle še ostaja pomislek, ki izhaja iz začetnega vprašanja: ali ni toliko razhajanj med zahtevano in dejansko izobrazbo zato, ker smo v opisih del in nalog za nekatera dela in naloge napihovali zahtevano stopnjo izobrazbe, da bi prišli do višjega vrednotenja? Sedaj pa je tu problem, ki bo težak za strokovne službe, ki ga rešujejo, in boleč za delavce, ki nimajo ustreznih stopnje ali smeri izobrazbe.

L. JEŽ





# O humanizaciji in ergonomiji dela

Za delovna mesta s povečano nevarnostjo so predvideni občasni pregledi, ki jih opravlja medicina dela. Kaj ugotovimo ob teh pregledih? Specialisti medicine dela in ne nazadnje, kaj nam glede na izvide priporočajo za premagovanje zdravstvenih odklonov? O tem je tekel pogovor s specialistiko medicine dela, dr. Tatjano Gazvoda iz novomeškega dispanzerja.

— Kakšne so glede na naravo dela najpogostejše težave delavk v konfekciji?

»Prisiljena drža najpogostejše pogojuje težave v križu oziroma hrbtenici. Statistični podatki povedo, da so pogoste tudi težave v kosteh in bolečine v gibalih. Predvsem ta dva vzroka pogojujejo velik odstotek bolezni in tudi invalidnosti tretje in druge kategorije, kar pomeni za delovno organizacijo precejšnje obveznosti, saj mora ob tem omogočiti premestitev na ustrežnejša dela in naloge.«

— Bolezni, ki izhajajo iz dela, gredo v breme delovne organizacije, saj ima tak delavec 100-odstotno bolniško. Prav tako gredo v breme delovne organizacije invalidnosti zaradi poklicnih bolezni. Skratka, odgovornost se prenaša v samo delovno okolje. V dobro človeka—delavca in delovne organizacije je treba izboljšati delovne pogoje in skrbeti za humanizacijo dela. Smo konfekcionarji dovolj storili na tem področju, smo pravilno zastavili pot v humanizacijo dela?

»Najprej se ustaviva pri opredelitvi poklicnih bolezni. Poklicna bolezen se prizna, kadar so zadovoljeni pogoji, ki jih opredeljuje SS o poklicnih obolenjih. Zdravniki smo bili proti temu, da bi ob prvi zaposlitvi dobil delavec tudi rentgensko sliko, ki naj bi veljala za morebitne kasnejše uveljavljanje zahtevka za invalidnost zaradi poklicnega obolenja.

Proti smo bili zato, ker mladih ljudi ne moremo množično in po nepotrebnem pustiti sevanju, pa tudi zato, ker do sedaj nihče ni

imel rentgenske slike ob sklenitvi delovnega razmerja. Torej ne bi nihče mogel uveljavljati zahtevka za invalidnost zaradi poklicnega obolenja. Tako kriterije za opredelitev poklicnega obolenja še dograjujemo. Predvsem moramo doseči, da bo za vsako delovno mesto izdelana analiza, ki bo natančno in konkretno pokazala, kakšne so obremenitve na delovnem mestu. To zahteva skupinski pristop, saj naj bi pri tej oceni sodelovali poleg inženirja varstva pri delu še psiholog, tehnolog in pa zdravnik medicine dela. O oceni delovnega mesta bi sledila še zdravstvena ocena delovnega mesta. Vse to pri nas šele dobro postavljamo na noge, toda nikoli ni prepozno! Da pa res ne bi bilo prepozno, se morajo tudi kadrovske službe v delovnih organizacijah zavedati svojih nalog in odgovornosti. Na napotnici za pregled ob novi zaposlitvi naj bi točno izpolnili vse pogoje, karakteristike tega, ne pa, da to izpolnjuje kdorkoli, ki delovnega mesta čisto niti ne pozna, oziroma to ocenjuje na pamet, brez analize delovnega mesta. Povem naj tudi, da analiza ni opis dela, ampak konkretno merjeni pogoji dela, karakteristike, obremenitve...

Pravilno izpolnjena napotnica je zdravniku smerokaz za to, da poleg celovitega rutinskega pregleda posveti pozornost področjem, ki bodo ob delu bolj izpostavljeni.

In sedaj naj odgovorim na vprašanje, koliko je v naših delovnih okoljih storjenega za humanizacijo dela. Predvsem želim poudariti, da imajo naše delovne organizacije dve nalogi: prva izhaja iz ergonomije dela in druga iz humanizacije dela.

Ergonomija dela zahteva, da delo prilagodimo delavcu, humanizacija pa pomeni izpolniti delavcu višje cilje, kot je samoupravljanje, potrditev skozi uveljavljanje na različnih področjih, možnosti napredovanja, lepšanje delovnega in okolja sploh. Govorila bom o ergonomiji dela. Mi-

slim, da je bil delavec že zmerjen po dolgem in počez, delovno mesto pa je ostajalo nekaj nedotakljivega. Pa vendar se da tu še marsikaj narediti. Pri šiviljah na primer velja vso pozornost posvetiti sedežu. Ti bi morali biti pravilno fiziološko oblikovani, s premečnim naslonjalom in z možnostjo regulacije višine sedala. Tudi če take sedeže imajo v naših šivalnicah, pa jih čisto delavke ne znajo uporabljati. Puste, da je naslonjalo, kjer pač je, in ga ne prilagajajo svojim potrebam. Naslonjalo za noge bi moralo biti v obliki zaboja, da šivilja lahko prosto premika nogo in s tem razbremeni napete mišice. Šivilje velikokrat sede previsoko glede na koleno, toda prenizko glede na delovno površino, zato bi ta morala biti premečna. Stopalo in goleni bi morala biti pod pravim kotom, to je kot 90°.

Tu so še svetlikajoče delovne površine, ki obremenjujejo oči, pa zahtevke za premečno višino stroja, da višje delavke ne bi bile preveč spognjene pri delu, pa osvetlitev in, ne nazadnje, delovni prostor. Pri nas imajo šivilje premalo delovnega prostora, šivalnice so prenatrpane.

Mislím pa, da bi morali že ob usmerjanju otrok v šolo opraviti pregled. Saj je škoda, da se dekleta tri leta šola za šiviljo, pa tega dela zaradi svoje izredne višine, na primer, ne bo mogla dolgo opravljati. Za šivilje velja, naj bi bile visoke okoli 1,60 cm, nasprotno pa bi morale biti tkalke visoke.

Skratka, veliko je še možnosti predvsem v ergonomsko oblikovanem delovnem mestu v približevanju dela delavcu. To niti ne zahteva ne vem kakšnih denarjev, ampak bolj spremljanje, študij dela in iz tega izhajajoče ideje, iznajdljivost in seveda predvsem veliko znanja.

— Torej prav bi bilo, da bi s strokovnjaki za medicino dela sodelovali tudi pri opremljanju delovnega prostora, se posvetovali tudi sicer, ne le bo nastalih problemih. Sicer za sodelovanje

med novomeškim delom Laboda in medicino dela v Novem mestu velja, da imamo trdno in sprotno sodelovanje, gotovo pa bi se dalo narediti še veliko več. Skupaj smo na primer začeli oblikovati vaje za aktivni odmor.

»O nujnosti aktivnega odmora ni treba posebej govoriti. Treba pa je ob tem vedeti, da vaje same po sebi še ničesar ne bodo spremenile. Predvsem se je treba takega dela lotiti načrtno in skrbeti, da se vaje mesečno spreminjajo, saj sicer postanejo monotone. Prav tako mora biti glasba vedno druga. Ob vajah, ki jih vpeljemo takrat, ko pozornost na delu poje nja, ko se začno kazati nekontrolirani gibi, klepetanje, je treba spremljati potek produktivnosti, spremljati bolniške odsotnosti in na osnovi vsega tega videti, ali je čas in oblika vaj pravilno zastavljena. Vsekakor pa je treba organizirati pristop in redno spremljanje! Sicer se taki poskusi po prvem navdušenju radi kaj hitro sprevržejo v monotonost in nazadnje usahnejo. To pa bi bila velika škoda.«

— Vemo, kakšne so odgovornosti delovne organizacije pri takih obolenjih, ki jih pogojuje narava dela. Kakšne pa so odgovornosti medicine dela v primeru, ko dobimo novo delavko, ki ima določeno hibo, bolezen, pa je vendarle prišla na delovno mesto, kateremu »ne ustreza«?

»Povem naj to, kar gotovo že vsi veste, da so pregledi zelo dragi. Da ne bi prevladal socialni moment, kajti tudi to se zgodi, da zaradi draginje izpustimo kakšen dražji del pregleda (če ni izrazita potreba po tem), naj bi pregled ob zaposlitvi plačala delovna organizacija. Sedaj pa je včasih tudi tako, da delavec sam zagotovi, da ni imel določenih težav in da, ker ni bil nikoli bolan, na primer, nima kartoteke, ki bi lahko ob pregledu za zaposlitev bila tudi določen usmerjevalec pozornosti. Vendar pa zdravniško spričevalo delavec podpiše in s svojim podpisom jamči za resničnost podatkov. Toda laži se ne da izključiti. Če pride med delom do odstopanj, za katere delavec pred tem ni povedal, so pa bila prisotna, sam nosi odgovornost in disciplinska komisija lahko ukrepa na tej osnovi.

Vendar so taki primeri redkost. Saj vemo, da mora na primer šivilja imeti oster globinski vid, barvni vid, vsa pozornost velja hrbtenici in še posebno križu. Temu velja veliko pozornost, saj na prvem pregledu ščitimo delovno organizacijo, v njeno dobro in v dobro delavca. Zato poudarjam, da je prvi pregled, pa če je še tako drag, za delovno organizacijo cenejši kot morebitna invalidnost čez leta. Zato naj bi bila plačnik prvega pregleda delovna organizacija.



Specialistka medicine dela, dr. Tatjana Gazvoda



— Ali ne bi lažje opravljale preglede, predvsem občasne, obratne ambulate, ki delavca bolj poznajo, čisto pa so jim bolj poznane tudi delovne razmere, poznajo delovno organizacijo?

»Gotovo bi bila to pot za naprej. O tem razmišljamo tudi na dispanzerju. Zaradi obilice dela komaj dohajamo tekoče naloge, za višje strokovne oblike dela, za doktrino pa zmanjkuje časa. Zgubljamo se v administraciji, namesto, da bi razvijali nove poti. Menim, da bi morali še večkrat v delovne organizacije, da bi morali sodelovati pri nalogah, kot je osveščanje delavcev.

Tu so še malice, ki so čisto premočne za določeno delo (prav konfekarji naj bi jedli lahko hrano, z manj kalorijami), vendar tudi malica na delu postaja vse bolj socialni moment, saj za marsikoga pomeni edini pravi obrok v dnevu. Vemo pa, da naj bi imel človek 5 obrokov dnevno in naj se ne bi najedel do siteda. Tu je še obvezni delovni počitek po počitku ob koncu tedna in letni dopust, kar vse bi morali znati pravilno izkoristiti, da bi si ohranili zdravje.

Skratka, za medicino dela in za delovne organizacije je še veliko dela in le v skupnem sodelovanju bomo približali delovno mesto delavcu, mu s tem omogočili prijetnejše delo in dolgo zdravje. Za vse to pa je, kot je dejala dr. Gazdova, treba predvsem veliko dobre volje, zagnanosti, vztrajnosti in veliko znanja. Njena pripadnost poklicu in medicini dela združuje vse to, zato z optimizmom in velikim upanjem gleda na naše skupne naloge.

L. J.

## Naloge CZ

Delavski sveti tozdom Ločna, Commerce in dSSS so imenovali za poveljnika štaba CZ za področje novomeškega dela Laboda NACETA PRAZNIKA, vodja nabave za program VO. Štab šteje 8 članov. Namestnica je TINCA ŽLOGAR iz Ločne, načelnik pa je BORIS VOGRINC iz Commerca.

Naloge štaba in še posebej poveljnika so velike. V programu za tekoče leto so med drugim zapisane tudi te: skrb za obnavljanje članstva v CZ (vključenih naj bi bilo vsaj 18 odstotkov vseh zaposlenih) skrb za nabavo zaščitnih sredstev, usposabljanje enote PMP, preventivni pregledi, protipožarna varnost pa še in še bi lahko naštevati.

Naloge, ki izhajajo iz samega zakona o CZ ter iz našega interne-



Nace Praznik iz tozda Commerce, poveljnik štaba CZ.

ga programa dela, zajemajo vso širino in posegajo v zelo vitalna vprašanja našega dela in našega imetja. PRAZNIK ob tem posebej poudarja: »Disciplino bo treba poostriiti, saj lahko varno in uspešno delamo le v urejenih delovnih razmerah. Na žalost pa zavest vseh ni na taki ravni, zato bo treba seči tudi po ukrepih...«

## REKLI SO

### Z naročili smo zadovoljni

BOŽO VERSTOVŠEK, vodja prodaje v Labodu iz Novega mesta na poslovnem sejmu tekstilcev iz Novega mesta:

»Z naročili naših izdelkov za sezono pomlad-poletje 1986 smo zadovoljni. Pri naročilih so najpomembnejše kakovost izdelkov, izbira in solidnost dobav. Cene bodo res višje, toda te so pač odraz visokih stroškov za izdelavo naših oblačil. Z visokimi cenami ne služimo dobičkov. Želimo, da bi prodali vsaj enako količino izdelkov kot lani. Zato iščemo možnosti, kako bi lahko vsaj nekoliko znižali cene oblačil in s tem izboljšali prodajo. Zato se dogovarjamo z industrijo tkanin, da bi popustila nekoliko pri cenah svojih tkanin v primeru, če bi pač od nje kupili večje količine tkanin. Za toliko kot bi oni znižali cene tkanin, za toliko bi mi lahko pocenili tudi oblačila. To smo že storili letos januarja, ko so tovarne tkanin znižale cene, mi pa smo potem lahko pocenili oblačila iz tiste sezone za skupno 600 milijonov dinarjev. (A. D. L.)

iz Dela, 13. 9. 85

## NOVICE IZ TOZDOV

### Libna — začetek del

Kot smo že napovedali v prejšnji številki Laboda, so začeli v Libni z dograditvijo stare stavbe. V tem času bo treba malico organizirati drugače, saj posegajo dela tudi v kuhinjo. Delavke so se na zborih z nekaj več kot 50% odločile za suho malico, čeprav so jim ponudili tudi možnost, da bi v tem času toplo malico vozili iz katere od zunanjih kuhinj. Večina se je, kot rečeno, odločila za suhe obroke. Lahko si mislimo, da so v »slabši polovici«, tisti delavci, ki se vozijo iz oddaljenih krajev in ki bodo težko od ranega jutra pa do srede popoldneva brez toplega obroka. Sicer pa so tu šele prvi dnevi s suho malico. Po izkušnjah se bodo gotovo odločili tako, da bo za vse prav.

### Ločna—pokrovitelj armijskega prvenstva

V Novem mestu je bilo od 12. do 15. septembra prvenstvo ljubljanskega armijskega območja. Nad ekipo vojakov iz Ajdovščine je prevzel pokroviteljstvo tozdom Ločna. Tekmovalo je 14 ekip.

### Obisk sindikalistov v Tip-topu

Tozdom Tip-top so obiskali predstavniki občinskega sindikalnega sveta. Zanimali so se za proizvodne rezultate, pogoje dela in seveda za osebne dohodke. Obisk je bil na samem začetku izvajanja novega sistema nagrajevanja, ki bo na področju osebnih dohodkov gotovo dal novo sliko. O prehodu na nov sistem nagrajevanja, o pripravah nanj in o izidu referendumu, ki je bil v tozdomu Tip-top odličen, so predstavniki tozda seznanili goste iz sindikalnega sveta občine Bežigrad.





# pripravní- štvo v Ločni

nic. Dve od pripravnic sta bili štipendistki Ločne. Sicer pa so dekleta končale 3. in 4. stopnjo usmerjenega izobraževanja.

V Ločni smo novih moči zelo veseli. Potrudili se bomo, da pripravniška doba ne bo le čas za vključevanje v delo, ampak v življenje celotnega kolektiva. Poslovna sekretarka tozda Ločna Slavica Putrih pravi, da jim ne gre le za to, da bodo dekleta v čim krajšem času dosegale primerne delovne rezultate, ampak tudi za to, da bodo aktivno sodelovale v družbenopolitičnih organizacijah in v samoupravi. Žal Ločna nima pravih pogojev za začetno delo z mladimi. Prostorska stiska je tolikšna, da niti mentorica-inštruktorica nima svojega prostora za arhiv in za vso administracijo.

V prostoru, ki ga deli s tehnologinjo tozda, se zberejo dekleta in lahko si mislimo, v kolikšni stiski delajo. Pa tudi za pogovor ni prostora, kamor bi lahko postavili 15 stolov, pa čeprav bi pisali na kolenih.

Šest mesecev traja pripravništvo in vsaj v tem času bi se morala dekleta večkrat sestati z odgovornimi tozda in delovne organizacije, se pogovoriti s strokovnjaki, s predstavniki DPO in organi upravljanja. Prostora za to pa ni. Sicer pa tozda Ločna ne čuti utesenjenosti le glede učilnice ali sejne sobe, pač pa tudi sicer. Vendar je to že tema za kakšen drug sestavek. Kljub prostorski utesenjenosti upamo, da se bo skupina deklet dobro počutila, se aktivno vključila v naš kolektiv in se uspešno spoprijela z delom!

## Mlade pobude

Skupina pripravnic v tozdu Tip-top šteje 11 deklet. Devet je naših štipendistk. Štiri dekleta iz skupine so končale 3. stopnjo UI, šest 4. stopnjo in ena 5. stopnjo. Sedaj je pred njimi šest mesecev pripravniške dobe, na začetku pa so seveda poslušale uvodni seminar. Pogovor, ki je stekel ob tem, je odprl nekaj vprašanj in dal nekaj dobrodošlih pobud. Dekleta, ki so vsa hodila na isto šolo, se med seboj komaj poznajo. Menijo, da bi se morale vsaj štipendistke enega tozda med seboj poznati in zato dajejo pobudo za pogostejša srečanja vseh štipendistov tozda, sledilo pa naj jim tudi srečanje vseh Labodovih štipendistov.

Večina deklet si tudi želi širše vključiti v kolektiv, ne le ob delu samem. Rade bi se vključile med Labodove planince, sprašujejo pa tudi po abonmaju za gledališče in vseh aktivnostih v tozdu in v delovni organizaciji sploh. Skratka, dekleta se žele polno vključiti v svoj novi kolektiv. To pa seveda narekuje tudi družbenopolitičnim organizacijam naloge, da uredniško sprejete načrte, ki predvidevajo in celo poudarjajo skrb za dobro počutje mladih, novih delavcev.

Dekleta so dala tudi pobudo za nekatere novosti v našem glasilu, predvsem si žele modnih nasvetov. Ker delamo v modni dejavnosti, menijo, da bi bilo dobro svetovati, usmerjati, priporočati, kaj in kako zašiti. V šoli so se naučile osnov, sedaj pa žele zares šivati in pričakujejo pomoč in nasvete po tej poti. Omenile so tudi željo, da bi mlad človek, ki je v tozdu bodisi na proizvodnem delu ali pripravništvu, imel možnost dobiti kakšne ostanke za domačo rabo. Predvsem se spomnijo, da so kot štipendistke včasih pričakovale ob novem letu ali prazniku delovne organizacije skromno pošiljko, ki bi jih zelo razveselila in jim hkrati pomenila tudi priložnost za vajo v šivanju.

Upamo, da bodo vezi med starejšimi in novimi člani kolektiva trdne in v zadovoljstvo obeh, da bomo mladim omogočili izpolnitev vseh njihovih načrtov. Povejmo še, da znaša v času pripravništva njihov osebni dohodek 70% OD na nalogah, za katere se pripravljajo, zraven se prišteje še ostale elemente, ki vplivajo na osebni dohodek.



## največ pripravnikov je v Delti

Koncem avgusta in v septembru je prišlo v Delto 15 pripravnikov. Devet med njimi je tekstilnih konfektionarjev 2, torej s končano 4. stopnjo UI. Dva, ki imata prav tako končano 4. stopnjo izobraževanja, sta obrtno-tekstilna konfektionarja, ena pripravnica pa je končala skrajšani program in je pomočnica tekstilnega konfektionarja. Trije pripravniki so končali 5. stopnjo izobraževanja. Dva sta konfeksijska tehnika, ena pa upravno-administrativni tehnik.

Toliko za enkrat iz Delte. Sporočilo nam je poslala tov. Mimica Magdič, ki poleg ostalega skrbi v Delti tudi za izobraževanje. Kaj več o pripravništvu in pripravnikih v Delti, o tem, kako se počutijo v tem kolektivu, kaj jim je dala šola in kaj pričakujejo od pripravništva, o njihovih načrtih in željah, pa v naslednji številki Laboda.



Skupina deklet — pripravnic v tozdu Temenica. Šest jih je, tri med njimi so končale 3., druge tri pa 4. stopnjo šolanja v Ljubljani. Ena med njimi je bila štipendistka tozda Temenica.



# Fluktuacija pada

Z veseljem ugotavljamo, da v tozdu Libna zaposlovanje narašča, fluktuacija pa pada. V letu 1984 je bila 6,67-odstotna, letos do srede septembra pa 2,93-odstotna. Skupno je letos prišlo 28 delavk, odšlo pa jih je 11. Trenutno imamo v neposredni proizvodnji zaposlenih 300 delavcev, v režiji — proizvodni in splošni — pa 58. Plan zaposlenih za naš tozd navaja 282 delavcev v neposredni proizvodnji in je že presežen za 5 odstotkov. S tem smo ustvarili rezervo za pokrivanje fluktuacije.

Od letos je na novo zaposlenih 28 delavcev, delovno razmerje pa je sklenilo tudi 14 pripravnikov, 7 za določen čas. Med vsemi pripravniki je 7 študentov našega tozda, stopnja izobrazbe, ki so jo dosegli, pa je od skupnega števila pripravnikov sledeča: 7 je konfekarjev 2 in štirje konfekarji 1, dve pripravi sta opravili skrajšan program, med pripravniki pa je tudi finomehanik.

Ostali letos zaposleni delavci (9) so bili sprejeti na dela in naloge šivilj 3, ostali pa kot šivilje s strokovno izobrazbo, in sicer na poskusno dobo.

Naj povem, da je trenutno v naši občini čutili pomanjkanje konfekarjev, saj preko zavoda za zaposlovanje ni na razpolago ustreznega kadra. Zato ponovno ugotavljamo, kako prav smo v Libni zastavili študentsko politiko, saj lahko le po tej poti pridemo do željenega kadra (konfekar 1 in 2).

Naj končam sestavek z željo, da bi bila tudi v drugi polovici leta fluktuacija tako majhna. Vzroki za odhode so bili predvsem v neurejenem varstvu otrok po porodniški dobi. Nekaj je bilo odhodov v drugo delovno organizacijo. Tudi disciplinski postopek je vmes (samovoljna prekinitve) in naravna fluktuacija (starostna upokojitev). Zavedamo se, da je danes težko dobiti formiranega, pridnega delavca in da sleherni delavec prinaša s seboj tudi določene probleme in obveznosti za tozda. Zato je prav, da štipendiramo in da že v času šolanja vzpostavimo z našim bodočim sodelavcem tesne stike in se tako pripravimo na skupno delo ter po tej poti gradimo pripadnost tozdu in delovni organizaciji.

Poslovna sekretarka tozda Libna  
MARIJA ŠTAMPFELJ



Z razvojem tehnologije dobiva tudi vzdrževanje nove razsežnosti. Posnetek je iz mehanične delavnice tozda Ločna.

## literarna ustvarjanja

### Da le more

»Ta ponedeljek je pa res zoprni,« trdi Micka, sicer ustrezljiva in zelo prizadevna ženska. »Kot nalašč ravno danes kar naprej zvoni telefon.«  
Drrrrrrn....  
Micka brž skoči k sosednji mizi k telefonu.

»Halo, tukaj interna 160, Micka pri telefonu, koga želite?«

»Tako dobite tov. Štefko, kdo pa kliče? ..... A tako?... Štefka, zate je.«

Drrrrrrn....

Micka spet plane izza svoje mize.

»Halo, tukaj interna 165, Micka pri telefonu, koga želite?«

Kdo pa kliče?... Takoj.«

»Genovefa, zate je.« In Micka vsa rdeča odsopiha k svoji mizi.

Drrrrrrn....

Micka se spet vrže k telefonu: »Halo, halo interna 170, Micka pri telefonu. Koga pa želite, kdo kliče, a .... prijatelj? Žal tova-

rišice Mimice danes ni. Ji lahko kaj sporočimo? Kam naj vas pa pokliče? Vas pozna? Sta zelo dobra prijatelja? Do kdaj pa delate, da bo vedela o pravem času poklicati? Peter ste, kako se pa pišete, če ji pri vas več Petrov?«

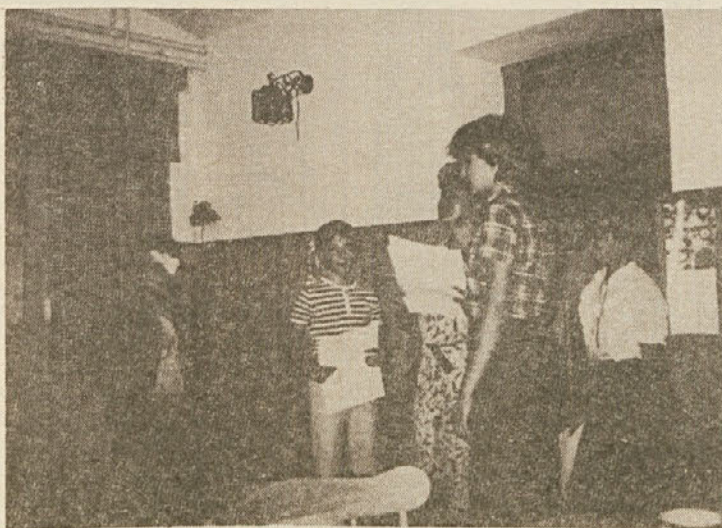
Odprtih ust obstane, nato pa vsa besna nadaljuje: »Je bil pa tisti Janez prejšnji mesec, čeprav je bil poročen in je imel še nezakonskega otroka in več ljubic, veliko bolj prijazen kot tale zelenec Peter, ki še ne ve, kaj je življenje. Sicer se bo pa že naučil. Dve puncici sta ga že pustili pa tudi Mimica ga ne bo dolgo gledala, ker je tako neprijazen. Pomislite, kar odložil je slušalko.«

JOŽE BRAČIKA

## Kotiček za jezik

### Kdo sprejme sklep

»...Sprejme se sklep št. ....« Torej se je sklep sam sprejel in se bo menda tudi sam izvajal... Zapisnik ne bi bil nič manj uraden, če bi to zapisali lepo po domače in pravilno slovensko, da so delegati ali delavski svet ali prisotni sprejeli sklep št. ... V tem smislu so tudi formulacije: določi se, imenuje se... Raje bomo vedno napisali, kdo določi, kdo imenuje, kdo sprejme sklep. Pasivna oblika je močno v rabi v nekaterih tujih jezikih, predvsem Angleži radi povedo, da »je bil sklep sprejet od delegatov«, mi pa se pasivni obliki izogibajmo!



Kolonija otrok naših delavk, ki je bila letos na Ljubelju, se je globoko zapisala v srčka naših letovalcev. Otroci pišejo tovarišicama — vzgojiteljicama. Tov. Ana — Milena je med mnogimi pismi in razglednicami prejela tudi Mitjev pozdrav in zahvalo za skrb. Mitja je imel namreč smolo in si je pri igri poškodoval oko. Sedaj pa je že vse dobro in ostal je le še lep spomin na Ljubelj.



# V luninem svitu do vrha Triglava

Po lanskoletnem, zaradi slabe-  
ga vremena le delno uspelem  
pohodu, smo se v Zali odločili za  
ponovni naskok na najvišjo goro  
naše dežele. Za organizacijo in  
vodstvo pohoda smo s poznavalci  
izbrali izkušenega planinca in  
športnika Stojana Kacina. Danes,  
ko to pišem, se mu lahko v imenu  
vseh udeležencev zahvalim in mu  
čestitim, medtem ko mu je med  
pohodom marsikdo očital tistih  
»samo še nekaj klinov«, »par  
zahtevnih vzponov«.

Po prvotnem zanimanju je  
izgledalo, da nas bo pohodnikov  
okrog 20, vendar nas je v petek,  
30. avgusta, zvečer prispelo v  
Bovec z avtobusom le 11, od tega  
5 pohodnikov iz Zale, ostalih 6 so  
bili priključeni družinski člani. Po  
starosti je bila skupinica dokaj  
pestra: 2 člana po 14 let, eden 64  
let, ostali pa med tema skrajno-  
stima.

Cilj: v luninem svitu zavzeti vrh  
Triglava in od tam opazovati son-  
čni vzhod. Okrog 22.30 ure smo  
stopili iz kombija, ki je nas pripel-  
jal na 1007 m nadmorske višine v  
Zadnjici, in pot pod noge v smeri  
Doliča. Dokaj visoko je bilo treba  
dvigniti glavo, da bi videli »lučko«,  
skoraj kot zvezdo na nebu, v Po-  
gačarjevem domu — 2052 m na  
Kriških podih.

Tržaško kočo, 2152 m pri  
Doliču, smo v glavnem bolj slutili,  
kajti naš vir svetlobe se je občasno  
zakrival med oblake, pred nami  
pa je bilo še okrog 700 m višinske  
razlike.

Nekako ob 5. uri zjutraj smo se  
spoznali s klini v Triglavski škrbi-  
ni — 2659 m, in od 6.20 uri so se  
okoliški vršaci začeli prebujati iz  
nočnega sna. Žareča obla vzhaj-  
ajočega sonca nas je objela, utru-  
jene, vendar neizmerno zado-  
voljne in srečne ob Aljaževem  
stolpu (2864 m), ki od 1895 leta  
kljubuje vsem mogočim težavam  
na samem vrhu očaka Triglava.

Po planinski šegi je vodja sku-  
pine Stojan, botrovala je Fanči  
Pooljanec, najprej »krstil« naj-  
starejšega. Drugi udarec z vrvjo je  
utemeljil z besedami: »To pa za to,  
ker je tako dolgo čakal!« Kar  
osem nas je bilo novincev.

Spustili smo se ob vrvi čez Mali  
Triglav (2725 m) v domu Planike  
(2408 m) in se po daljšem počitku  
podali na pot proti Doliču (2164  
m) ter se čez Hribarice (2358 m)

spustili do Zelenega jezera (1998  
m), v dolini sedmerih jezer. Prešli  
smo veliko jezero (ledvička) do  
koče pri Triglavskih jezerih (1683  
m), kjer smo končno prišli do  
pitne vode, poštene hrane in tudi  
prenočišča (za 100 din ni kaj  
pričakovati).

V nedeljo, 1. septembra, smo  
zgodaj zjutraj odšli proti domu na  
Komni (1520 m). Po vsem pres-  
tanem med preteklim dnevom in  
prvo nočjo bi lahko dejala, da je  
bil to sprehod, saj smo dokaj  
lahko hodili in opazovali ta del  
lepote Triglavskega narodnega  
parka, medtem ko prej ni bilo  
»časa«.

Dom na Komni upravičeno no-  
si tako ime, saj je obsežen, lepo  
urejen in oskrbovan. Poleg vseh  
udobnosti nudi tudi pogled na del  
Bohinjskega jezera, končni cilj iz-  
mučenega planinskega pohodni-  
ka.

Po neskončno dolgem spustu v  
dolino smo nekako ob 14. uri  
dosegli slap Savico (805 m) in na-  
to še Dom Savice (660 m), kjer  
smo po dokaj razburljivem pre-

rekanju s sprevidnikom avtobusa  
(veliki naval potnikov) okrog pol  
štirih končno sedli v kombi, ki nas  
je pripeljal v domače kraje.

Naslednji dan ob 6. uri pa na  
»šiht«!

LEA K.

## nekaj modrosti

*Bolje je biti malo neumen,  
kot pa malo pameten.*

*ljudska modrost*

*Najhujši kritiki so ponavadi  
tisti, ki sami ničesar ne ustvari-  
jo.*

*I. Prijatelj*

*Huda nesreča za ljudi je, da  
tako dobro vedo, kaj jim pripa-  
da in tako malo čutijo, kaj sami  
dolgujejo drugim.*

*De Sales*

*Kdor jasno misli, tudi razu-  
mljivo pojasnjuje.*

*Tito*



Trgovina Julija v Novem mestu je pripravila modno revijo, na kateri  
je sodeloval tudi Labod s svojim programom. Na posnetku vidimo  
dva naša kostima. (foto: L. Kopina)



## IZLET NA LUBNIK

S planinci Krke, tovarne zdravil, sva se z Marico v  
nedeljo zjutraj odpeljali na nedeljski izlet na Lubnik, 1025  
metrov visok hrib nad Skofjo Loko.

Dež nas je spremljal vso pot do Ljubljane. Tiho smo up-  
ali, da se bo vreme izboljšalo. In glej, že ko smo se bližali  
Škofji Loki, je dež ponehal. Ker so bili z nami majhni otr-  
oci, smo se zaradi razmočene poti odpeljali še naprej z  
avtobusom, nato pa peš. Megle so se začele dvigati, narava  
je bila vsa umita in tudi sonce je pokukalo izza oblakov.  
Pogled z vrha na Škofjo Loko in okolico je bil čudovit, le  
vrhovi gora so bili še zaviti v meglo. Upali smo, da se nam  
bodo odkrili, vendar se niso.

Ko smo malo prigriznili in popili kavico, s katero so  
nam postregli prijazni planinci, smo se spustili peš na-  
vzdol. Občudovali smo naravo, vdihovali smo naravo,  
vdihovali svež zrak, ptički so nam peli in sonce nas je pozd-  
ravljalo skozi zelena drevesa. V dolini je bučala narasla So-  
ra. Ker je bila pot zelo strma in spolzka, je marsikdo pristal  
na zadnji plati. Smeha ni manjkalo. Potem smo si ogledali  
še razstavljene etnografske predmete na gradu Loka ter  
razstavljene predmete na gradu Goričane.

Polni vtisov s poti smo se vračali v vsakodnevni vrvež.  
Grad Hmeljnik ter Gorjanci so nas kmalu pozdravili v vsej  
svoji lepoti, zavedli smo se, da smo spet doma, bogatejši za  
lepo doživetje v naravi.

Majda Dular — DSSS