

Ureja: glavni in odgovorni urednik Peter Gunčar in uredniški odbor, ki ga sestavljajo: Jože Javornik — predsednik, Miloš Štempihar — namestnik in člani: Marija Semen, Vida Žumer, Anica Rozman, Nežka Štefe, Anton Miklavčič, Tine Rojina, Drago Žvokelj in Boris Pertot. Tisk: ČP »Gorenjski tisk« v Kranju.

LETO VIII. — 24. VI. 1965 — ŠT. 6

tekstilec

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TEKSTILINDUS — KRANJ

Družbeno-ekonomsko izobraževanje obsega:

Tovarniški odbor sindikalne podružnice podjetja je na svoji seji dne 1. junija 1965 obravnaval in sprejel program družbeno-ekonomskega izobraževanja za letošnje leto. Takšno izobraževanje je v sedanjih pogojih samoupravljanja nujno potrebno. Zato je ideološka komisija sindikalne podružnice, skupaj z Delavsko univerzo izdelala program, ki obsega naslednje oblike izobraževanja:

1. Dvodnevni seminar o novem Temeljnem zakonu o delovnih razmerjih, na katerem se bo obravnavalo vsa odprta vprašanja okrog urejanja delovnih razmerij z ozirom na sprejeti zakon, ki prinaša vrsto novosti. Seminar bo organiziran za: predsednike obratnih delavskih svetov, predsednike komisij za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, vodje ekonomskih enot, predsednike izvršnih odborov in člane komisije za vskladitev predpisov z novo zakonodajo.

2. Tridnevni seminar za novo izvoljene člane obratnih delavskih svetov, centralnega delavskega sveta in upravnega odbora. Te vrste seminar naj postane stalna oblika izobraževanja, ki naj navedenim posreduje osnovno znanje s področja ekonomike in organizacije. Namenjen je kot rečeno vsem novoizvoljenim članom delavskih svetov, izveden pa bo vsako leto kmalu po izvolitvi teh predstavnikov.

3. Seminar za člane skupščine sindikalne podružnice podjetja in člane izvršnih odborov SP ekonomskih enot. Seminar bo posredoval vsem voljenim članom v organih sindikata pomen in naloge sindikalne podružnice ter jim pojasnil nekatere bistvene pojme o ekonomiki in poslovanju podjetja.

4. Dvomesečna politična šola za perspektivni kader za samoupravne organe in družbeno-politične organizacije. Šola je namenjena predvsem mlajšim kadrom. Program šole zajema: ekonomsko politiko

SFRJ, družbeno ureditev SFRJ, socializem v sodobnem svetu in marksizem kot svetovni nazor.

5. Šola za samoupravljalce se predvidoma organizira za predsednike obratnih delavskih svetov, izvršnih odborov in nekaterih komisij.

6. Predavanja in razprave o aktualnih problemih — po potrebi. Razume se, da bodo predvidene izobraževalne oblike nudile pomoč in dosegle svoj namen le, če bodo kandidati redno posejali seminarje.

Seminar o novem zakonu o delovnem razmerju (v podjetju)

Spričo vrsto odprtih vprašanj v urejanju delovnih razmerij po sprejetem novem Temeljnem zakonu o delovnih razmerjih, je organizirala sindikalna podružnica podjetja skupaj z Delavsko univerzo dvodnevni seminar, ki je bil v podjetju na začetku tega meseca. Seminarja so se udeležili: predsedniki obratnih delavskih svetov, predsedniki komisij za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, vodje ekonomskih enot, predsedniki izvršnih odborov SP ekonomskih enot in člani komisije za vskladitev predpisov z novo zakonodajo.

Nov Temeljni zakon o delovnih razmerjih, ki ga je sprejela Zvezna skupščina aprila letos, ne spada med zakone, ki jih je Zvezna skupščina sprejela zaradi uskladitve z ustavo, temveč med zakone, ki so neogibno potrebni za realizacijo nekaterih posebno pomembnih ustavnih načel. Nov zakon prinaša temeljna načela in smernice za samoupravno urejanje medsebojnih razmerij in kot tak postavlja vrsto pravic in dolžnosti iz delovnih razmerij v samostojnost delovnih kolektivov. S tem pa strogo obvezuje sleherno delovno organizacijo, oziroma njene samoupravne organe, da s svojim statutom in pravilnikom o delovnih razmerij natančneje določa pogoje in način pridobivanja in uveljavljanja dolžnosti in pravic s področja delovnih razmerij. Zakon izhaja iz načela samoupravljanja in je zato v njem to načelo najpomembnejša novost. Izhaja iz povsem drugačne družbene osno-

ve, kot dosedANJI zakon. Nov zakon prenaša vrsto vprašanj iz dosedanje državne ureditve v neposredno reševanje posameznim delovnim organizacijam. Za takojšnjo uveljavitev zakona na področju delovnih razmerij pa je praksa pokazala vrsto ovir in nejasnosti predvsem pri politiki sprejemanja, kaznovanja, dopustov itd. Zato smo za tolmačenje novih načel naprosili strokovnjake iz Republiškega sveta sindikatov in Republiškega sekretariata za določbo Delavske univerze. Sam seminar je bil organiziran v pravem času in je tudi uspel. Nadaljnja naša naloga je, da takoj pristopimo k vsklajevanju vsebine

delovnih razmerij v statutu in pravilniku o delovnih razmerjih z novim zakonom. Novemu zakonu morajo slediti takojšnji odločki, ki zahtevajo nujne in drugačne rešitve. Kar zadeva vsebinsko spremembo statuta in pravilnika o delovnih razmerij v celoti, je vprašanje kompleksnega značaja in zadeva slehernega člana kolektiva. Zato bodo morali samoupravni organi, družbeno politične organizacije in kolektivi z vso resnostjo pričeti z delom in se z vso odgovornostjo zavzemati za takšne rešitve, ki bodo v smislu današnjega časa in nove ustave čim bolj reševale medsebojna delovna razmerja.

A. R.

V nedeljo, 27. junija VELIKI PIKNIK na Trsteniku

27. junija bo na Trsteniku piknik, ki ga organizira naša komisija pri sindikalni podružnici, skupaj s Krajevno skupnostjo Trstenik in šolo Trstenik.

Piknik bo v počastitev 20. obletnice osvoboditve in Dneva borca. **PRICETEK PIKNIKA JE OB 13. URI!**

Piknik bo na travniku pred šolo. Po kratkem programu, ki ga bodo pripravili Trsteničani, bo prosta zabava s plesom ob dobri kapljici, raznih dobrotah in na res prijetnem prostorčku tam pod Storžičem. V bližini travnika je

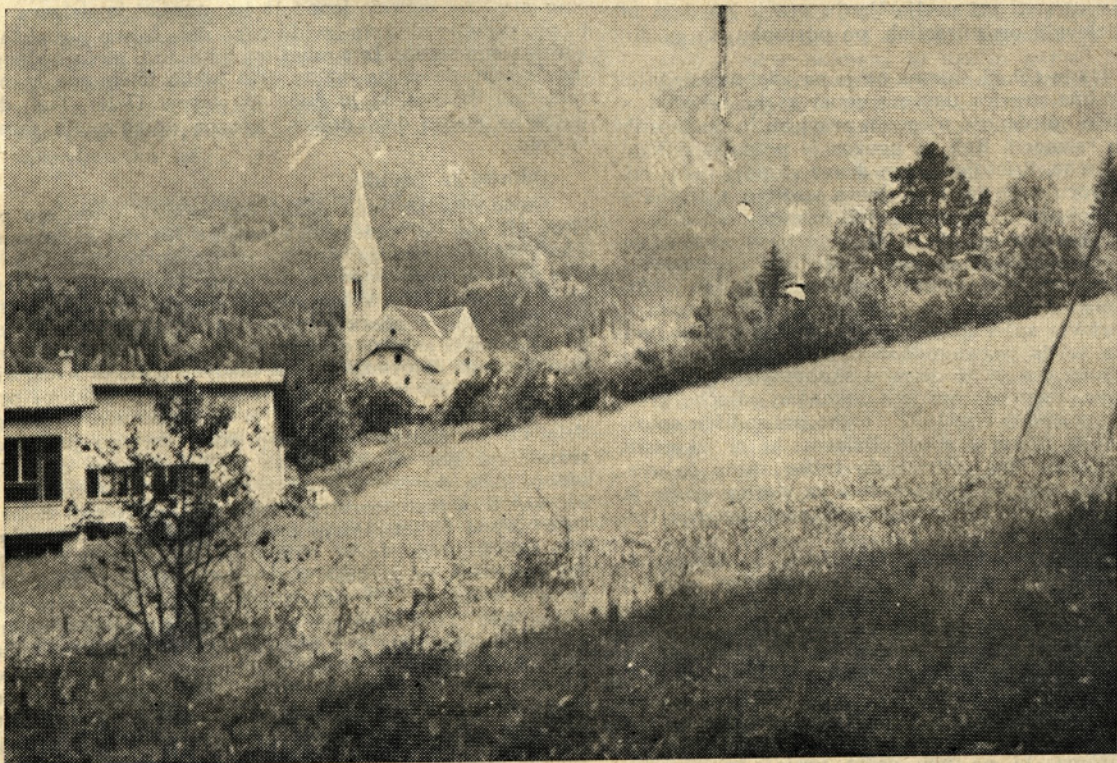
dovolj drevja, ki bo nudilo tako ljubljeno senčico ali pa bo omogočilo kako prijetno idilo.

Igral bo ansambel »šest mladih« iz Nakla.

Avtobusi bodo vozili vsake pol ure, in sicer od 10.30 ure dalje izpred kina Center.

V nedeljo, 27. junija torej vabimo člane kolektiva, njihove svojce, znance in prijatelje na **VELIKI PIKNIK TJA POD STORŽIČ V PRELEPI TRSTENIK!**

Komisija za proslavo 20. obletnice osvoboditve



Pogled na travnik, kjer bo piknik

IZ VSEBINE:

- Družbeno-ekonomsko izobraževanje obsega naslednje seminarje v letu 1965.
- Seminar o novem zakonu o delovnih razmerjih — v podjetju
- V nedeljo 27. junija — VELIKI PIKNIK — na Trsteniku!
- Proizvajalci sprašujejo
- Novi zakon o delovnih razmerjih
- Od surove do gotove tkanine
- Izvršitev osnovnega plana meseca maja in kumulativno
- Za dopust in letovanje
- Refleksi varujejo naše telo
- Avstrijska delegacija na obisku v Tekstilindusu
- Ali poznate prometne predpise?
- Zakaj nič ne pokrenemo?
- Leteči čolniček
- Zahvale

Poizvajalci sprašujejo

V 5. številki Tekstilca smo prebrali članek o jetrih. Polemiko je povzročil odstavek v tem članku, ki pravi: »Na vso srečo so jetra izredno sposobna obnove. Pri operacijah so izrezali že do 90 % jetra, pa so v nekaj mesecih spet zrastle do normalne velikosti.«

Ker so mnenja o takšnem obnavljanju deljena, prosim, da nam, morda zdravnik naše ambulante, natančneje pojasni, kako je s tem obnavljanjem.

M. Štempihar

VPRAŠANJE:

Pred dnevi mi je slučajno prišla v roke številka Tekstilca, v kateri je bilo napisano dokaj kritičnega o Klubu mladih proizvajalcev. Spomnila sem se takoj tudi polemike okrog tega članka v naslednji številki. To je bilo tudi vse, kar sem pozneje lahko brala v Tekstilcu o naši mladini.

Mi lahko poveste, tovariš urednik, zakaj v Tekstilcu ne objavljate nobenih prispevkov o delu in življenju naše mladine? Včasih namreč dobim v roke list »SAVA«, v katerem je mladina zelo aktivna. Naj morda to pomeni, da mladina v našem podjetju spi?

J. P.

VPRAŠANJE:

Slišijo se govorice, da bomo šli ponovno na skrajšanje delovnega tedna, hkrati pa tudi to, da se nam bodo znižali osebni dohodki. Zanima me, kaj in koliko je resnice v teh govoricah?

N. N.

Odgovor na drugo vprašanje!

Vse kaže, da naša mladina res spi, ker že več mesecev nismo prejeli od nje nikakršnega prispevka. Je pa možno tudi to, da naša mladina dela, pa ne vidi potrebe, da bi o svojem delu obveščala člane kolektiva v Tekstilcu.

Urednik

Odgovor na tretje vprašanje!

Glede prehoda na 42-urni delovni teden pa je zadeva naslednja. Res je, da je izdelan predlog za prehod na 42-urni delovni teden, ki predvideva ta prehod že 30. junija letos. Kako bo o tem predlogu odločil CDS, pa ne vemo, ker je potrebno predhodno izvesti še masovne sestanke, na katerih boste člani kolektiva iznesli še svoje predloge in pripombe. Ti masovni sestanki bodo verjetno izvedeni že v tem času, ko bo ta odgovor izšel, pa boste do takrat o tem vprašanju morda vedeli že vse, kar želite. Razume pa se, da bomo v prihodnji številki bolj podrobno pisali o samem prehodu in o vseh ukrepih, ki jih bomo morali izvesti, če naj ta prehod uspe. V tem članku boste dobili tudi odgovor na vprašanje o osebnih dohodkih!

Urednik

4. julij - Dan borca!

Za ta praznik čestita uredništvo vsem članom kolektiva, posebno pa udeležencem NOV.

Novi zakon o delovnih razmerjih

Ko je Zvezna skupščina v aprilu 1963 sprejemala novo ustavo, je bilo v razpravah poudarjeno, da bo sprejetju ustave sledilo obsežno nadaljnje zakonodajno delo — namreč vskladitev zakonskih predpisov z vseh področij družbenega življenja in delovanja z duhom in določili nove ustave. V preteklih mesecih je bilo v tem pogledu zaznamovati izredno plodno delo skupščinskih organov.

Eden od novo sprejetih zakonov, ki imajo posebno velik pomen je novi Temeljni zakon o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet dne 2. aprila 1965 in je pričel veljati z dnem 8. 4. 1965 (v nadaljnjem besedilu ga bomo označevali s kratico: TZDR). Novi zakon o delovnih razmerjih predstavlja nekaj bistveno novega nasploh, pa tudi, če ga primerjamo z dosedanjim zakonom o delovnih razmerjih. Razlika napram do sedaj veljavnemu zakonu je zlasti v naslednjem:

1. novi zakon je mnogo manj obsežen kot dosednji in prepušča res obsežen kompleks zadev v samostojno reševanje delovnim organizacijam,

2. novi zakon enotno ureja vsa delovna razmerja in je torej nadomestil tudi zakon o javnih uslužbencih,

3. novi zakon povsem drugače rešuje nekatera bistvena vprašanja s področja delovnih razmerij.

Da bi mogli pravilno razumeti novi TZDR in doumeti njegovo napredno bit, se je treba vrniti k ustavi, katera je bila sprejeta pred dvema letoma. Čeprav se je o njej mnogo razpravljalo, ne bo odveč znova pregledati določil, ki se nanašajo na delovna razmerja. V 36. čl. je poleg ostalega določeno tudi naslednje:

Zajamčeni sta pravica do dela in svoboda dela. Vsakdo si prosto izbira poklic in zaposlitev.

Vsakemu občanu je ob enakih pogojih dostopno vsako delovno mesto in vsaka funkcija v družbi.

Proti delavčevi volji ne more prenehati delovno razmerje samo ob pogojih in na način, kot določa zvezni zakon.

V 9. čl. pa je definirana pravica samoupravljanja in je določeno naslednje:

Samoupravljanje v delovni organizaciji obsega zlasti pravico in dolžnost delovnih ljudi:

da upravljajo delovno organizacijo neposredno ali po organih upravljanja, ki jih sami volijo,

da organizirajo proizvodnjo ali drugo dejavnost, skrbijo za razvoj delovne organizacije,

da odločajo o menjavi proizvodov in storitev,

da odločajo o rabi družbenih sredstev in o razpolaganju z njimi ter jih gospodarsko smotno uporabljajo,

da razporejajo dohodek delovne organizacije in zagotavljajo razvoj materialne osnove svojega dela; da delijo dohodek med delovne ljudi,

da odločajo o vstopu delovnih ljudi v delovno organizacijo, o prenehanju njihovega dela v delovni organizaciji ter o drugih medsebojnih delovnih razmerjih,

da urejajo in izboljšujejo pogoje za svoje delo; da organizirajo varstvo pri delu in počitek; da zagotavljajo pogoje za svoje izobraževanje ter za zvišanje svojega osebnega in družbenega standarda.

Delovni ljudje uresničujejo samoupravljanje v enotnem družbeno-ekonomskem sistemu skladno z ustavo, zakoni in statutom ter so za svoje delo odgovorni.

Protustaven je vsak akt, s katerim se krši pravica samoupravljanja delovnih ljudi.

Te ustavne postavke o pravicah delovnega človeka do dela in iz dela ter o samopravnih pravicah delavcev in njihovih delovnih skupnosti so bile temelj in izhodišče za določitev osnovnega koncepta novega zakona, kakor tudi za posamezne konkretne rešitve — s končnim ciljem, da se zagotovi tisti položaj in tista vloga delovnega človeka, katero mu zagotavlja ustava. Osnovni koncept in vse konkretne rešitve posameznih vprašanj, ki jih prinaša novi zakon, izhajajo iz osnovne ustavne postavke o samoupravljanju nad sredstvi v družbeni lastnini kot osnovi naše družbeno-ekonomske ureditve, dalje iz ustavne postavke, da je delo in rezultati dela določajo materialni in družbeni položaj delovnega človeka ter iz postavke, da delovni ljudi kot enakopravni člani delovne skupnosti čim bolj neposredno odločajo o urejanju medsebojnih delovnih odnosov, pogojih svojega dela in razdelitvi dohodka. Dosledno temu osnovnemu konceptu zakon precizira posamezne pravice delavca, kakor tudi način uveljavljanja istih ter zagotavlja efikasno zaščito za primer morebitnih nezakonitih, nepravilnih ali samovoljnih ukrepov oziroma postopkov; določanje obsega teh pravic pa v glavnem prepušča delovnim skupnostim samim. Tako se zakon izogiba temu, da bi konkretno določil dolžino poskusnega roka, maksimalno dolžino tzv. nadurnega dela, povečanje osebnega dohodka za nadurno in za nočno delo, dolžino letnega dopusta z ozirom na delovno dobo, dolžino tzv. odpovednega roka in podobno.

Od cele vrste naprednih načel, ki jih je lahko zarezeti v novem TZDR, naj omenimo predvsem naslednja:

1. svoboda izbire poklica in zaposlitve.

V 2. čl. TZDR je določeno: Delovni ljudje prosto stopajo na delo v delovno organizacijo in po svoji volji nehalo delati v njej;

2. enakopravnost vseh delovnih ljudi.

V 2. čl. zakona je rečeno: S tem, da stopi na delo v delovno organizacijo, postane delavec enakopraven član delovne skupnosti in začne prevzemati dolžnosti in pridobivati pravice po delu in iz dela.

V 3. čl. je določeno: Uresničujejo načelo enakopravnega sodelovanja pri delu in upravljanju ustvarja delovna skupnost potrebne pogoje, s katerimi omogoča vsem svojim članom, da kot posamezniki ali kot člani ožjih in širših delovnih skupnosti v delovni organizaciji kar najbolj neposredno, aktivno in samostojno sodelujejo pri podajanju in obravnavanju vsakega predloga, s katerim se ureja katerokoli vprašanje iz delovnih razmerij.

V 9. čl. pa je navedeno: Uresničujejo načelo — vsakemu po delu, je delovna skupnost dolžna zagotoviti:

da dobiva delavec za enako delo, opravljeno v enakih pogojih, enak delež pri delitvi sredstev za osebne do-

hodke in pri drugih pravicah, ki se pridobivajo po uspešnih dela;

da so delavci med seboj enakopravni, ne glede na narodnost, raso, vero, spol, jezik, izobrazbo, družbeni položaj ali pripadnost neki organizaciji;

3. pravica samoupravljanja. S samim zakonom so urejena samo bistvena vprašanja (n.pr. način prenehanja delovnega razmerja), vse ostale zadeve pa se prepuščajo v samostojno urejanje delovnim organizacijam.

V 1. čl. zakona je določeno: Uresničujejo samoupravljanje na podlagi svobodno združenega dela z delovnimi sredstvi, ki so družbena lastnina, upostavljajo delovni ljudje v delovnih organizacijah kot člani delovne skupnosti medsebojna razmerja in samostojno določajo medsebojne dolžnosti in pravice, ki izvirajo iz združenega dela (delovno razmerje).

V 3. čl. pa je navedeno: Delovna skupnost ureja delovna razmerja s statutom in drugimi splošnimi akti, ki jih sprejema neposredno ali po organih upravljanja delovne organizacije,

4. pravica delavca do izobraževanja in njegova dolžnost, da izpopolnjuje svoje znanje, s čimer se individualni interes delavca vsklajuje z interesi kolektiva.

V 8. čl. zakona je določeno: Uresničujejo načelo — vsak po svojih sposobnostih, je delovna skupnost dolžna zagotoviti:

da more v organizaciji delovnega procesa in upravljanju priti do izraza dejanska strokovna izobraženost in delovna sposobnost vsakega posameznega delavca in da se delovni proces razvija in napreduje tako, da omogoča vsakemu delavcu razvijanje delovnih sposobnosti in osebnosti,

da je z večjimi sposobnostmi zvezano tudi prevzemanje zahtevnejših in odgovornejših del in dolžnosti, pa tudi ustrezni pogoji in spodbude za popolno razvijanje takih sposobnosti.

V 29. čl. pa je določeno:

Delavec ima pravico, da ga ob nastopu dela in med delom v delovni organizaciji razporejajo na delovna mesta, ki ustrezajo njegovi delovni sposobnosti, njegova dolžnost pa je, da med delom nenehno izpolnjuje svoje delovne sposobnosti skladno z zahtevami delovnega mesta in zahtevami, ki izvirajo iz izpopolnjevanja delovnega procesa v delovni organizaciji.

Delovna skupnost mora po svojih potrebah in zmognostih zagotoviti svojim članom, zlasti pa članom, ki še niso stari osemnajst let, pogoje, da morejo izpolnjevati in razvijati svoje delovne, upravljalne in psihofizične sposobnosti.

Pogoje in način, kako delovna skupnost omogoča svojim članom, da izpopolnjujejo svoje delovne sposobnosti v smislu tega člena, določa delovna skupnost s splošnim aktom;

5. javnost dela pri odločanju o pravicah in dolžnostih posameznika, kakor tudi pri sprejemanju splošnih aktov.

V 12. čl. zakona je rečeno: Obravnavanje predlogov in določanje splošnih aktov, s katerimi se v delovnih organizacijah uresničujejo načela o delovnih razmerjih, ki jih postavlja ustava in zakon, je javno.

V 117. čl. pa zakon določa naslednje: Delavec ima pravico biti navzoč na sestanku vsakega organa upravljanja, kadar se odloča o njegovi pravici ali dolžnosti v delovni organizaciji;

6. odločanje po kolektivnih organih; posamezniki ne morejo več samostojno odločati o pravicah in dolžnostih iz delovnih razmerij.

V 123. čl. zakona je določeno: Delovna skupnost s statutom določa organe (izvoljene organe upravljanja delovne organizacije, delovne skupnosti v delovnih enotah ali njihove organe in pod.), ki odločajo o pravicah, dolžnostih in obveznostih delavcev iz delovnih razmerij. S splošnim aktom določa delovna skupnost tudi, kakšna pooblastila imajo posamezniki (pooblaščenec delavec), ki so določeni, da izdajajo odločbe, s katerimi izvršujejo sklepe delovne skupnosti in njenih organov;

7. široka možnost uveljavljanja pravic in učinkovita pravna zaščita.

V 14. čl. zakona je navedeno: Delavcem je zagotovljeno sodno varstvo pri uveljavljanju pravic po delu in iz dela v delovnih organizacijah, po postopku, ki ga določa zakon.

V 118., 119 in 120. čl. zakona pa je navedeno naslednje:

Delavec ima pravico ugovora zoper vsako odločbo, s katero je bilo odločeno o njegovih pravicah in dolžnostih iz delovnih razmerij. Rok za ugovor je petnajst dni od vročitve odločbe. Pristojni organ druge stopnje mora odločiti o ugovoru v 30 dneh od dneva vložitve. Odločba o ugovoru je dokončna. Ugovor zadrži izvršitev odločbe.

Delavec ima pravico, da se hkrati z ugovorom, ki ga poda pri organu druge stopnje v delovni organizaciji, obrne tudi na pristojni občinski upravni organ. Ta lahko posreduje pri pristojnem organu delovne organizacije, če pa je delavec začel delovni spor, pa lahko izda tudi odločbo, da se do pravnomočne sodne odločbe začasno odloži izvršitev dokončne delovne skupnosti.

Če delavec meni, da mu je z dokončno odločbo kršena pravica, jo sme uveljavljati s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti (delovni spor). Delavec, ki ni izkoristil pravice ugovora, nima pravice do tožbe, razen če uveljavlja s tožbo denarno terjatev. Rok za vložitev tožbe je 30 dni oziroma 2 leti, če uveljavlja delavec denarno terjatev.

Posebno pomemben je 121. čl. zakona, ki določa naslednje: Če sodišče ugotovi, da je z dokončno odločbo delovne skupnosti delavcu prenehalo delo v delovni organizaciji na način in ob pogojih, ki so v nasprotju s tem zakonom, sme odločiti, da se delavec vrne na dotedanje delovno mesto, ali pa mu na delavčevo zahtevo prisodi samo odškodnino.

Iz ostale vsebine TZDR si oglejmo predvsem tista določila, ki so posebej aktualna za člane delovnega kolektiva oziroma, ki na nov način urejajo posamezna vprašanja, odnosno pravice in dolžnosti.

Stopanje delavcev na delo.

Vsako prosto delovno mesto je dostopno vsakemu delavcu, če izpolnjuje splošne in posebne pogoje, ki so zanj določeni. Minimalna starost za sklenitev delovnega razmerja je kot doslej 15 let. Zakon v 19. čl. izrecno po-udanja, da nihče ne more omejiti delavčeve svobode, da si izbere delovno organizacijo, v katero želi stopiti na delo in enako ne delovne skupnosti v tem, da samostojno odloči o njegovem sprejemu na delo. Vsako prosto delovno mesto se mora razglasiti z ustreznimi sredstvi za informacije (oglasne deske, tisk). Delovna mesta se zas- sedajo praviloma po razpisu. Obvezno se morajo zase- dati po razpisu vodilna delovna mesta. Tak razpis za vodilna delovna mesta se mora ponoviti vsako četrto leto; prvi razpis mora biti opravljen najkasneje do prvega januarja 1967. S tem se vodilnim delovnim mestom izrecno daje družbeni pomen. Razpis mora biti javen. Pristojni organ mora o izvršeni izbiri obvestiti vsakogar, ki se je potegoval za razpisno mesto in ga poučiti, da ima pravico pregledati razpisno gradivo. Vsaka taka ose- ba ima pravico v osmih dneh vložiti ugovor, če smatra, da je bil kršen za izvedbo razpisa določeni postopek in da je ta kršitev lahko bistveno vplivala na odločitev o izbiri kandidata, kakor tudi, če misli, da sprejeti kan- didat ne izpolnjuje z razpisom predpisanih pogojev. Če pristojni organ ugovoru ne ugotovi, ima kandidat pravico v roku 30 dni vložiti tožbo pri rednem sodišču. Namen teh določil je, zagotoviti pravilno izvedbo razpisa in pra- vilno izbiro kandidatov.

Delovna organizacija sme določiti kot posebni pogoj tudi poskusno delo. S poskusnim delom se sme ugotav- ljati le, ali delavčeve delovne sposobnosti (strokovna izobrazba, delovna iznajdljivost, delovne navade in sl.) zadovoljujejo zahteve določenega delovnega mesta. Tra- janje poskusnega roka določa delovna organizacija samo- stojno, enako tudi organe, ki so dolžni spremljati in oceniti izvršitev za poskusno delo določenih nalog. De- lavcu, ki poskusnega dela ni uspešno izvršil, se mora izdati pismena ocena, delo pa mu z dnem vročitve te ocene preneha. Delavec pa ima pravico ob vsakem času in brez obrazložitve prenehati z delom.

Delovno razmerje se sklepa praviloma za nedolo- čen čas; za določen čas pa le izjemoma v nekaterih točno določenih primerih.

Razporeditev delavca na delovno mesto.

Zakon zahteva, da se delavca ob napotitvi na delo natančneje seznani z odrejenim delovnim mestom, z de- lovniimi pogoji, pravicami in dolžnostmi, s sistemom sa- moupravljanja ter s splošnimi akti. Delo je treba organi- zirati tako, da delavec ob normalni pazljivosti lahko dela brez nevarnosti za življenje in zdravje. Posebej je opo- zoriti na določilo zakona, ki pravi, da sme delovna skup- nost delavca razporediti na tako delovno mesto, na ka- terem naj dela samostojno in brez strokovnega nadzor- stva, le tedaj, če je poprej ugotovila, da je delavec uspo- sobljen za delo in za uporabo predpisanih varstvenih sredstev in ukrepov. Omenili smo že dolžnost delavca, da nenehno izpopolnjuje svoje delovne sposobnosti. De- lavca, ki na svojem delovnem mestu uspešno izvršuje redne delovne naloge, sme delovna skupnost le z njegovo privolitvijo premestiti na drugo delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti. Izjema velja le za primer višje sile. K težkim telesnim delom se ne sme razpore- diti žensk in delavcev izpod 18 let starosti. Delavec, ki smatra, da je z razporeditvijo na določeno delovno me- sto kršena njegova pravica, ima pravico vložiti ugovor, kakor tudi tožbo pri rednem sodišču.

Delovni čas

Zakon določa kot poln delovni čas 42 ur na teden. Delovne organizacije, ki imajo poln delovni čas več kot 42 ur na teden, preidejo na 42-urni delovni teden najkas- neje v roku 5 let in po postopku, ki je določen v po- sebnem zakonu. Delo preko polnega delovnega časa (nad- urno delo) se sme od delavca zahtevati le v primeru višje sile ali pa, če je tako delo sicer nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice. Prime- re in pogoje, kdaj je tako delo obvezno, je treba dolo- čiti v statutu. Delovna organizacija tudi samostojno do- loči, koliko časa sme tako delo trajati in kako se tako delo nagraduje. Na nadurno delo se ne sme odrediti de- lavko med nosečnostjo ali dokler ima otroka, ki že ni star eno leto, delavca izpod 18 let starosti in delavca, ki bi mu po zdravniškem izvidu tako delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje. Ista omejitev velja tudi glede nočnega dela s tem, da se na nočno delo lahko izjemoma razpo- redi tudi delavca, ki je dopolnil starost 17 let. Tudi do- datek za nočno delo določa delovna organizacija samo- stojno.

Odmori in počitki

Glede odmora med delom (30 minut), dnevnega po- čitka (12 ur) ter tedenskega počitka (24 ur) ne prinaša zakon ničesar novega. Znatno pa so spremenjena dolo- čila glede letnega dopusta. Ta traja najmanj 14, največ pa 30 delovnih dni. V tem okviru določa delovna organi- zacija dolžino dopusta samostojno. Zakon navaja le, da je pri odmeri letnega dopusta upoštevati delovne pogoje posameznega delovnega mesta, delovno dobo delavca, nje- gove uspehe ter socialne razmere. Delavec pridobi pra- vico do letnega dopusta po 11 mesecih nepretrganega dela. Če je delovno razmerje prekinil, ne sme presledek trajati več kot tri dni. Nima pa več pravice do dolo- čenega dela dopusta delavec z manj kot 11 meseci, a z več kot 6 meseci nepretrganega dela. Mladoletni delavci (stari izpod 18 let) imajo pravico do 7 dodatnih delov- nih dni dopusta. Če je v delovni organizaciji 5-dnevni delovni teden, se za šesti dan (prosto soboto) šteje gle- de uveljavljanja vseh pravic, kot da ga je delavec pre- bil na delu. To pomeni, da se taka prosta sobota upošte- va kot delovni dan pri obračunavanju otroških dohat- kov in da se šteje tudi kot dan dopusta, če pade v čas, ko delavec dopust izkoristi. Pravici do dopusta se delavec ne more odreči, niti mu te pravice nihče ne sme kratiti. Novo je določilo, da sme delavec izrabiti en dan svojega letnega dopusta tistega dne, ki ga sam določi, vendar

(dalje na 3. strani)

Od surove do gotove tkanine

Za zaključek naj navedem še nekaj misli o negi naših tkanin. Verjetno smo si enotni v tem, da pravilno pranje, sušenje, likanje in shranjevanje oblek in drugih tekstilnih izdelkov, bistveno podaljša njihovo življenjsko dobo in dvigne oziroma ohranja njihovo uporabno vrednost. Podatki, ki jih pri nakupu povzamemo s privesne etikete, so pa le okvirni in pomenijo le orientacijo za postopek čiščenja in likanja. Vsaka nepredvidnost pri obdelavi tkanine se zelo maščuje, saj lahko prehitro zbledijo, zamažejo drugo perilo, dobijo madeže ali pa se prično prehitro trgati.

Bombažne tkanine lahko premo bolj energično kot stanične, ker se stanične v mokrem stanju zelo rade strgajo. Glede temperature pranja naj v splošnem velja, da tiskane tkanine z belim fondom lahko brez skrbi peremo v vreli vodi, kolikor seveda niso permanentno pretirane. Če se pri tem del barve raztopi in pobarva pralno kopel, ne izgubimo glave! Nadaljujmo z vročim pranjem in večkrat zamenjajmo izplakovalno vodo, pa bo vse v redu! Ne smemo pa prati v isti kopeli tudi belo ali svetlobarvno perilo. Tiskarske barve so namreč proti pranju zelo obstojne; če pa delno preidejo v pralno kopel, je to večinoma le zaradi pomanjkljivega pranja v proizvodnji.

Drugače je s tkaninami, ki imajo vzorec tiskan na barvnem fondu. Tu si le pri močno modrih, rdečih in bordo fondih (naftolna barvila) lahko privoščimo vroče pranje, za vsa ostala pa temperatura kopeli ne sme presegati 60° C. Isto velja za tkanine, ki so permanentno apretirane proti mečkanju, ker drugače efekt apreture prehitro izgine. Odločno pa odsvetujem dolgotrajno namakanje in pranje v skoraj hladni vodi, ker takšno pranje hitreje povzroči madeže na tkanini kot vroče pranje. Takšno perilo ne ožemajte premočno, posušite pa ga po možnosti v senci.

Likanje je za vse naše tkanine dopustno do temperature, ki je navedena na privesni etiketi. Večja previdnost je potrebna le pri tkaninah in sintetičnih vlaknih, ker se le-ta pri prevročem likanju zmečajo in stalijo.

Kemično čiščenje naših tkanin ni potrebno, ker so to pralni artikli. Kolikor samo pranje ne odstrani vseh madežev, poskušajmo to sami storiti s primernimi čistilnimi sredstvi (bencin, alkohol, aceton, terpentini, trikloretilen in

slično), pri tem pa ne drgnimo preveč energično po licu tkanine. S temi nasveti zaključujem serijo člankov o postopkih plemenitjenja naših tkanin. V njih sem želel v preprosti obliki seznaniti bralce, kako z obsežnimi tehnološkimi procesi naredimo iz surovega blaga visokovredne vzorčaste tkanine, ki so tako na domačem, kakor tudi na tujem tržišču dosegla že lep sloves. Upam, da sem svoj namen dosegel.

M. Pogačnik

Izvršitev osnovnega plana meseca maja in kumulativno

PREDILNICA I

Meseca maja je ta enota dosegla v ef. kg 87,9%, v bb kg pa 93,5%. Kumulativno pa ima za prvih pet mesecev v ef. kg 96,4% in v bb kg 100,4%.

Predilnica I torej maja plan v ef. kg ni izvršila, dočim bi ga v bb kg izvršila, če ne bi obratovala 1 dan manj (9. maj!), ki ni bil v planu predviden.

Kumulativno je v ef. kg sicer pod planom, vendar je treba upoštevati, da je doslej predla povprečno za 2,17 višjo številko, kot je bila v povprečju planirana. To pa pomeni približno 5%. V bb. kg, pa kot kažejo podatki, plan izvršuje.

Proti koncu meseca je ta enota morala začeti proizvajati nižje številke, ki so potrebne za izvozne tkanine (flanella). Te številke bo predla tudi naprej, dokler se se problem nižjih števil ne reši z nakupom.

PREDILNICA

Maja je dosegla v ef. kg 92,6%, v bb. kg pa 91,3%. Kumulativno pa ima v ef. kg 102,2% in v bb. kg 97,6%.

Tudi predilnica II torej plana za mesec maj ni izpolnila. Vzrokov je več, in sicer je morala, zaradi varčevanja s surovinami, prestiti za

4,5% višjo povprečno številko. Predenje preje za nekatere zahtevnejše artikke je zahtevalo znižanje obratov, kar je tudi delno zmanjšalo proizvodnjo. Da bi se predilnica II prilagodila potrebam tkalnice, je morala izvesti več premenjav. Le-te so bile potrebne tudi zaradi sprememb v proveniencah bombaža.

Predilnica II ima tudi težave z utenzilijami, in sicer: Česalne igle, raztezalni jermenčki, problem je tudi pomanjkanje trdih cev.

PREDILNICE SKUPAJ

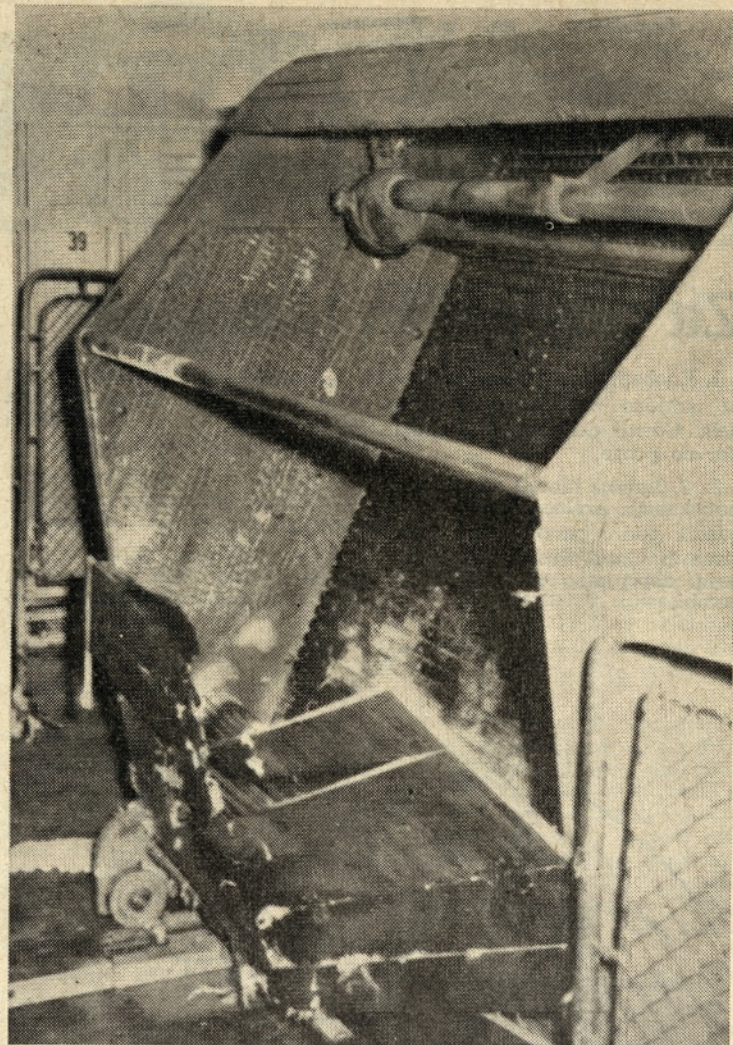
Skupaj imata predilnici v maju v ef. kg 89,4% in v bb. 93,5%. Kumulativno pa imata v ef. kg 98,3% in v bb. kg 99,3%.

TKALNICA I

Maja je imela v tm 93,7% in v votkih 98,8%. Kumulativno pa ima v tm 98,9% in v votkih 104,0 odstotkov.

Če zopet upoštevamo, da je izpadel 1 delovni dan, in to neplanirani praznik 9. maj, potem je ta enota izvršila plan v votkih, tako maja kot kumulativno.

Oskrba s prejo je potekala v redu, le na kraju meseca je začelo primanjkovati nižjih števil. Težave s previjanjem so iste, kot prej. Šnje mesece. Maja meseca je tkal-



Sprednji del troniha, ki je delno pogorel

nica izvršila večje premenjave, in sicer artikke, ki so predvideni za izvoz.

TKALNICA II

Tkalnica II je maja naredila v tm le 79,7%, v votkih pa 83,9%. Kumulativno pa ima v tm 88,9% in v votkih 92,1%.

Plan torej ni bil izpolnjen niti meseca maja niti kumulativno.

Glavni vzrok je veliko število izostankov zaradi bolezni in porodnic. Tako je število bolnikov naraslo od 40 na začetku meseca kar za 73 tekem meseca. Povprečni izostanek tkalk je znašal 23, kar je 6 do 8 nad normalo.

Vpliv na nizko izvrševanje imajo tudi menjave neplaniranih artiklov. (dalje na 5. strani)

Novi zakon o delavnih razmerjih

(dalje z 2. strani)

mora to 30 dni vnaprej sporočiti svoji delovni skupnosti. Novi zakon ne prepoveduje prenosa neizkoriščenega letnega dopusta v naslednje leto. Delovna organizacija bi torej imela pravico tak prenos dopusta dopustiti; vendar pa bi se z ozirom na namen letnega dopusta to smelo dovoljevati le v res opravičenih primerih.

Znatno so spremenjena določila glede porodniškega dopusta. Delavka ima pravico do porodniškega dopusta 133 dni (doslej 105 dni). Ta porodniški dopust pa sme delavka nastopiti največ 45 dni pred porodom in to na osnovi zdravniškega izvida, mora pa ga nastopiti vsaj 28 dni pred porodom. Delavka ima pravico, delati po 4 ure na dan, dokler otrok ne izpolni 8 mesecev starosti. Pri tem seveda prejema za 4 ure na dan osebni dohodek, za delovni čas nad 4 ure pa nadomestilo po predpisih o zdravstvenem zavarovanju. Doslej je imela delavka to pravico le do konca šestega meseca po porodu in le z zdravniškim potrdilom za 8 mesecev. Če je otrok star več kot 8 mesecev, pa manj kot 3 leta, ima delavka pravico delati po 4 ure na dan le, če je otroku po mnenju zdravniške komisije glede na njegovo zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega. V tem primeru ima delavka pravico le do osebnega dohodka, ki ustreza opravljenemu delu.

Odgovornost delavca delovni skupnosti

Delavec odgovarja delovni skupnosti za kršitve delovnih dolžnosti (dosedaj: disciplinska odgovornost). Delovna skupnost mora z ustreznim splošnim aktom (pravilnikom) določiti dolžnosti in odgovornosti delavcev na delu in v zvezi z delom, postopek za ugotavljanje kršitev, ukrepe in organe, ki postopek vodijo. Zakon dopušča le naslednje ukrepe: opomin, javni opomin, zadnji javni opomin in izključitev iz delovne skupnosti. Niso torej več dopustne nobene denarne kazni. Za vodenje postopka in izrekanje ukrepov sme delovna skupnost pooblastiti le kolegijalne organe (doslej disciplinske komisije), posameznike (vodje sektorjev, obratovodje) se sme pooblastiti le za začetek postopka. O izključitvi delavca iz delovne skupnosti odloča na predlog komisije delavski svet in to s tajnim glasovanjem. Kar se tiče samega postopka zakon nima nobenih podrobnejših določil, obvezno je le predhodno zaslišanje obtoženega delavca. Glede na to bo ta postopek določila posamezna delovna organizacija samostojno. Novo je tudi določilo, po katerem ima izključeni delavec pravico vložiti tožbo pri rednem sodišču. V ostalem pa se vse zadeve v zvezi s kršitvijo delovnih dolžnosti zaključujejo v okviru same delovne organizacije in vloženih pritožb ne obravnavajo več disciplinska sodišča pri občinskih skupščinah.

Delavec je delovni organizaciji odgovoren tudi materialno, če bodisi namenoma ali pa iz nepazljivosti pov-

zroči škodo. Pogoji za tako odgovornost je, da je delavec povzročil škodo pri delu oziroma v zvezi z delom, da je škoda posledica protipravnega ravnanja in da je do škode prišlo po krivdi delavca. Kot protipravno ravnanje se smatra vsako dejanje ali opustitev, ki je v nasprotju z določili zakonov, statuta in drugih splošnih aktov delovne organizacije, ali pa v nasprotju z dobrimi običaji. Če delavec ni pripravljen povrniti škode sam od sebe, more uveljavljati delovna organizacija odškodnino samo s tožbo pred rednim sodiščem.

Prenehanje dela

Tudi v tem delu prinaša novi zakon mnogo bistveno novega.

Delavec ima pravico prenehati z delom v delovni organizaciji brez obrazložitve in ob vsakem času — pogoj je le, da ostane od sporočitve svojega namena (to je od vloženega odpovedi) na delu še toliko časa, kolikor je določeno v statutu. Pod tem časom je razumeti odpovedne roke, katere določa delovna organizacija samostojno v okviru meje najmanj 30 dni in največ 5 mesecev. Ni več možno prenehanje delovnega razmerja zaradi samovoljne zapustitve dela. Delavec torej v bodoče ne bo mogel več zahtevati delovne knjižice po sedmih dneh neopravičenega izostanka z dela. Delavec, ki samovoljno neha delati, stori hujšo kršitev delovne dolžnosti in se proti njemu uvede ustrezni postopek. Tak delavec mora delovni organizaciji tudi povrniti škodo in to najmanj v višini pripadajočega osebnega dohodka za toliko mesecev, kolikor traja predpisani odpovedni rok.

Delovna skupnost sme praviloma samo z delavčevu privolitvijo skleniti, da delavcu preneha delo. Brez njegove privolitve sme to skleniti le v naslednjih primerih: če se odpravi delovno mesto, če se trajneje zmanjša obseg dela ali če se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne zadovoljuje zahteve delovnega mesta. Delovna organizacija je torej močno omejena pri postavljanju odpovednih razlogov. Če gre za odpravo delovnega mesta, se sme delavcu odpovedati delovno razmerje le, če ni možnosti, da bi se ga razporedilo na drugo delovno mesto ali pa, če delavec tako delo odkloni. Tudi zaradi delovne nesposobnosti se sme dati delavcu odpoved le, če ni možnosti, da bi se ga razporedilo na drugo delovno mesto in če je posebna strokovna komisija ugotovila, da delavec ne zadovoljuje zahteve delovnega mesta. Za nesposobnost je smatrati, če delavec v rednih delovnih pogojih trajneje ne dosega pri delu povprečnih uspehov. O prenehanju dela brez privolitve delavca sklepa delavski svet; delavcu se mora izdati pismena odločba z obvezno obrazložitvijo. Prizadeti delavec ima seveda pravico do ugovora in do tožbe pred rednim sodiščem. Seveda pa bo sodišče presojalo le, če ni bil v teku postopka ali pri izdaji končne odločbe kršen za-

kon. Ne bo pa se sodišče moglo spuščati v pravilnost strokovne ocene delovne sposobnosti, ker to vprašanje vsekakor spada v okvir delovne organizacije. Če je dala odpoved delovna organizacija, ima delavec pravico prenehati z delom tudi pred potekom odpovednega roka; seveda pa mu bo v tem primeru pripadal osebni dohodek le do tistega dne, do katerega je delal. Lahko pa tak delavec ostane na delu tudi do kraja odpovednega roka; delovna organizacija ga sicer lahko razreši tudi popreje, vendar mu v takem primeru pripada osebni dohodek do konca odpovednega roka.

Delavcu lahko preneha delo brez njegove privolitve tudi v primeru, če je dopolnil polno pokojninsko dobo. V takem primeru sklep delovne skupnosti ni vezan na nobene omejitve.

Neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti (po samem zakonu preneha delo, če je delavec spoznan za trajno in popolnoma nezmožnega za delo, če mu je s pravnomočno odločbo pristojnega organa prepovedano opravljanje njegovega poklica ali če je odsoten radi prestopanja kazni nad tri mesece zapor).

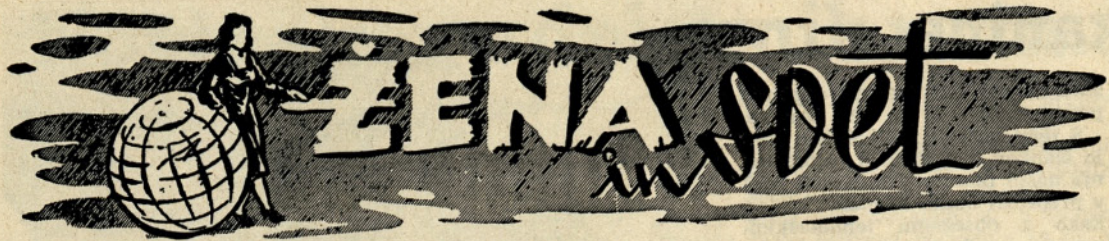
Ostale določbe

Posebnost novega TZDR je, da na povsem nov način ureja delovna razmerja tistih oseb, ki so le za določen čas nehale delati v delovni organizaciji. Če delavec začasno neha delati iz razloga, ker je bil izvoljen v kako predstavniško telo (skupščino) ali imenovan na določeno funkcijo, ostane še naprej član tiste delovne skupnosti, v kateri je bil pred izvolitvijo. Njegove dolžnosti in pravice pa za čas te odsotnosti mirujejo. Po preteku mandata oziroma funkcije ima pravico vrniti se na delo v isto delovno organizacijo. Enako velja za delavce, ki so nehali delati zaradi odhoda na odslužitev vojaškega roka.

Kot že omenjeno je novi TZDR stopil v veljavo na dan 8. 4. 1965. Z istim dnem je nehal veljati dosednji zakon o delovnih razmerjih in vsi na njegovi podlagi izdani predpisi — torej tudi pravilniki o delovnih razmerjih. Novi zakon predpisuje, da morajo delovne organizacije v roku enega leta sprejeti ustrezne interne predpise — to je spremembe in dopolnitve statuta, nov pravilnik o delovnih razmerjih in druge splošne akte. Do izdaje teh splošnih aktov pa lahko urejajo delovne organizacije aktualna vprašanja s področja delovnih razmerij z začasnimi sklepi.

Pripravi omenjenih splošnih aktov oziroma internih predpisov bo treba posvetiti vso pozornost. Kot smo videli, prepušča zakon zelo obsežna področja v samostojno odločanje delovnim skupnostim. Da bi ti interni predpisi dejansko predstavljali tisti instrument, kot ga predvideva ustava in novi TZDR (medsebojni dogovor vseh proizvajalcev o pravicah in dolžnostih iz združenega dela), je treba, da pri njihovi pripravi in sprejemanju dejansko sodeluje celotni delovni kolektiv.

M. D.



Za dopust in letovanje

1. Enobarvna kombinacija hlačk in srajčno krojenega gornjega dela. Gornji del krasijo 3 drugobarvne proge.

2., 3. Igralne hlačke naredimo iz potiskanega pralnega blaga. Predpasnik pod 3 pa oblečemo preko igralnih hlačk. Predpasnik ima 2 žepa, zapenjamo pa ga zadaj z gumbi.

4. Kombinacija iz enobarvnega blaga za plažo, primerna za večja dekleta. Žepi so vrezani, robovi pa obšiti z dvojnimi šivom.

5. Hlačke so iz potiskanega pralnega blaga, predpasnik pa iz enobarvnega z drugobarvno obrobo.

6. Letos so zopet moderne proge, ki so tudi zelo uporabne za obleke, predpasnike, bluže in tudi

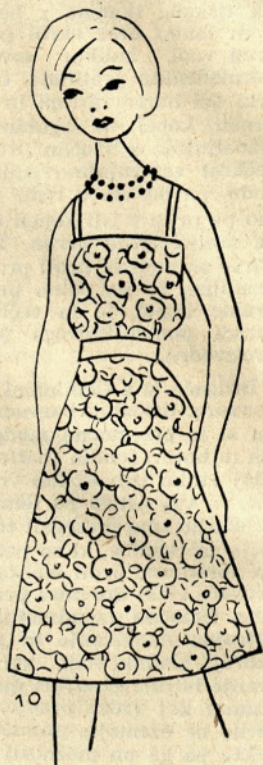
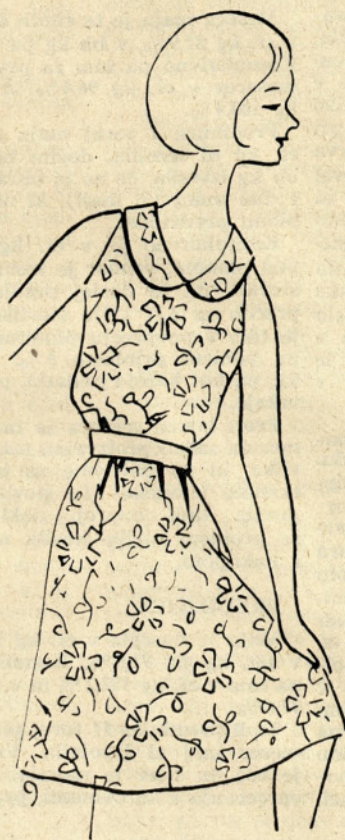
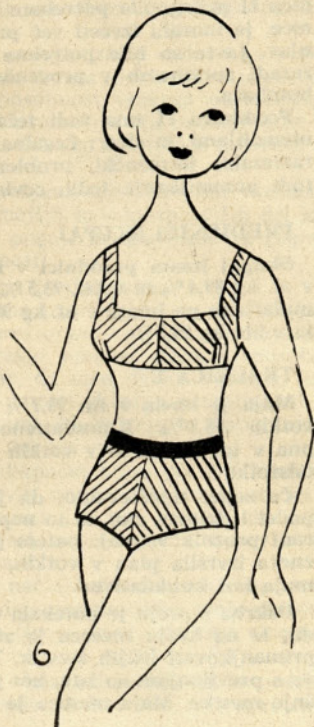
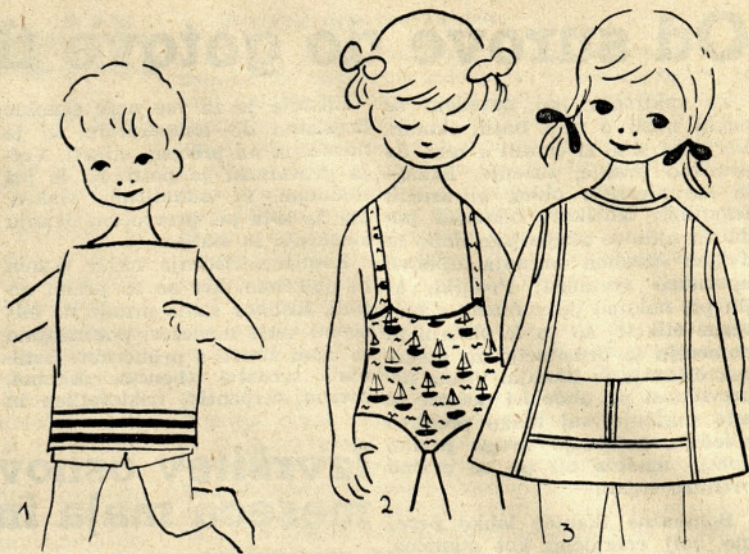
za kopalne obleke. Poljubno jih lahko kombiniramo. Kopalno obleko pa naredimo dvodelno le za vitke postave.

7. Obleka za plažo je enobarvna, zvončastega kroja, z dvema vrstama drugobarvnih gumbov.

8. Samo za vitke linije je bluza iz črtastega blaga, kombinirana z enobarvnim blagom so proge.

9., 10. Dve obleki za tople dni iz potiskanega blaga. Krojene so enostavno, rahlo zvončasto. Kombiniramo z enobarvnimi pasovi.

MaK



Refleksi varujejo naše telo

O avtomaciji, ki obvladuje naša industrijska podjetja, se danes na veliko piše in z veliko hvalo, kot o nečem povsem novem. Ne zavedamo se pa, da si je avtomacijo naše telo že davno osvojilo. Naše telo stalno deluje, naj bo to v čujčnosti kakor tudi v spanju.

Včasih opazijo to delovanje telesa tudi drugi. Mlado dekletce nenadoma zardi kot kri. Nastavljenec se zaloti pri zdehanju, če direktor pripoveduje sila obrabljene šale. Dete, ki se mu bližamo z vrtačnim kazalcem, izbruhne v krčevit smeh. Vse to so izbruhi silnih akcij v telesu, ki jih imenujemo s skupnim imenom refleksi. Ti refleksi podpirajo telo v njegovih stremiljenjih, da bi pri raznih obtežitvah obdržalo ravnotežje in lahko prestalo nevarne situacije.

Če se razjezimo ali prestrašimo, potem se naš živčni sistem niti ne ukvarja dolgo z vzrokom tega vznemirjenja, temveč takoj pripravlja organizem za primer nevarnosti. Takoj pospeši bitje srca in dihanje, iz jeter pošlje takoj za energijo potrebni sladkor v kri, sprosti adrenalin, ki krči žile, da se zviša krvni pritisk. Tako je naše telo pripravljeno na beg ali na boj, čeprav nam morda razum pravi, da ni potrebno ne eno ne drugo.

Hypothalamus, na bazi srednjih možganov ležeča masa tkiva, v velikosti sladkorne kocke neslišno daje organizmu takt. Hypothalamus urejuje cikel bdenja in spanja, utrip srca, ritem dihanja, razne prebavne in druge življenjske procese. Če se naša telesna temperatura zelo zniža in začnemo trepetati od mraza, je to povzročil Hypothalamus, da bi na ta način spet naše telo nekoliko ogrel.

Mnogo refleksov ima nalogo varovati nas. Prst se dotakne vroče peči. Takoj vzbudijo toplotne toč-

ke na konici prsta alarm. Njihove prijave drvi po živčnih vodih, vendar ne do možganov, ker bi to predolgo trajalo. Zaradi tega se vključi hrbtni mozeg, ki naglo zaukaže razna potrebna krčenja mišic in prst se naglo potegne nazaj.

Zelo raziskan refleks je delovanje žlez slinavk, ki dnevno izločijo do 1 litra tekočine. Te žleze stopijo v akcijo tudi, če pade tekočina v telesu in izzovejo žejo. Glavna naloga sline je napraviti grizljaj gladek in moker — to je prvi korak k prebavi. Če nam iz kuhinje prijetno zadiši pečenka ali celo že pri sami misli nanjo, se nam nabere sline v ustih. Obratno pa se nam v strahu ali v skrbeh slina rada čisto posuši, da imamo usta popolnoma suha. V srednjem veku so dokazovali laž in resnico s pomočjo žlez slinavk. Obdolžencu so natrpali v usta suhe moke. Dejali so: Če je nedolžen, mu bo mirno tekla slina

dalje in zmočil bo moko ter jo lahko pogoltnil. Če pa je kriv, bo moka ostala suha, ker ne bo slin, in mu bo delala velike preglavice.

Važne reflekse imajo oči. Pri močni svetlobi se zenica skrči, da bi oči ne prejemale preveč svetlobe. Veke delujejo kot brisalke stekel pri avtomobilih. Očesno jabolko sproti čistijo in ga mažejo s solzami. Srednjeveško mučenje, ki so ga izumili Turki, je obstajalo v tem, da so odstranili solzne mešičke. Oči so ostale suhe in sledila je slepota.

Važen refleks je kašelj. Z njegovo pomočjo odstranjuje telo iz pljuč vse, kar ne spada tja. Kihanje je refleks, ki čisti nos. Zdehanje naj bi nas prebudilo, če smo utrujeni. Pri utrujenosti kri v možganih kroži le počasi, zato smo zaspani. Zdehamo pa, da bi prišlo v pljuča več zraka, ki bi dovedel v kri več kisika in tako osvežil možgane.

Priredil kdo-

Avstrijska delegacija na obisku v Tekstilindusu

Na priporočilo Republiškega sveta sindikatov Slovenije smo sprejeli na obisk avstrijsko delegacijo mesta Schwechat. Gostje iz sosednje Avstrije so si najprej ogledali proizvodne enote v obratu I, nakar je sledil še prijateljski razgovor.

Razgovor je potekal v prisrčnem vzdušju. Posamezni člani delegacije so se zanimali za naslednja aktualna vprašanja: kakšen je naš način delitve dohodka in osebnih dohodkov, kako so plačana dela po akordu, kakšni so osebni dohodki in odnosi delitve glede na posamezna delovna mesta itd. Za nas že neaktualno vprašanje pa je bilo na primer naslednje: ali prejema žena na istem delovnem mestu nižje osebne dohodke kot moški? Gostje so se zanimali tudi za vprašanja družbenega standarda, kot so: stanovanjski problemi, prevozi, družbena prehrana, dopusti, letovanje, otroško varstvo. Dalje jih je zanimalo še: urejevanje pokojnin, socialno zavarovanje in zdravstveno varstvo. O pomenu in delu obratnih delavskih svetov, centralnega delavskega sveta ter o položaju delovnega človeka v delovni organizaciji smo se pogovorili zelo izčrpno.

Gostje so se nam za sprejem toplo zahvalili in odšli v druge kraje Slovenije.

A. R.



Pišite nam, kako vam modna stran ugaja

Zakaj ničesar ne ukrenemo?

Pogosto razmišljam o naših samoupravnih organih in primerjam razno razna mnenja o njihovem delu. Ta mnenja in ugotovitve so dokaj različne. Tako beremo v naših časopisih največkrat le pohvalne članke o velikem pomenu delavskega samoupravljanja, o vplivu teh organov, o njihovem vse močnejšem uveljavljanju, posebno v gospodar. organizacijah. Nasproti temu pa sami lahko ugotovimo, da to uveljavljanje le ni tako močno in učinkovito, in tudi to, da običajno niso uspehi teh organov plod večine njihovih članov, temveč le posameznikov. Kdor namreč hodi na seje, ve, da so le redki člani, ki aktivno posegajo v razprave, in še ti so vedno isti, dočim večina prisostvuje sejam molče, morda celo brez zanimanja.

Ta neaktivnost večine je bila že pogosto omenjena na raznih sestankih družbeno-političnih organizacij, vendar doslej še nisem opazil, da bi le-te skušale v tem pogledu razmere izboljšati, čeprav je to brez dvoma možno doseči.

Zanimivo je dejstvo, da poznamo vrsto faktorjev, ki zavirajo hitrejši razvoj delavskega samoupravljanja v našem podjetju, ki onemogočajo aktivno sodelovanje večine članov posameznega organa. Dejstvo je dalje tudi to, da iz leta v leto ugotavljamo te iste slabosti in da sprejemamo ukrepe, ki naj te slabosti odstranijo, vendar uspehov v tej smeri ni. Prav žalostno je, da pridejo taki prepotrebni ukrepi zgolj do zapisnika, potem pa je za nas zadeva že urejena.

Kaj nam pravzaprav brani, da ne začnemo s sistematičnim pridobivanjem članov za aktivno sodelovanje v omenjenih organih? Po mojem mnenju predvsem to, da smo zadovoljni s trenutno stopnjo razvoja in delovanjem teh organov. Morda včasih preveč povzdigujeemo njihove uspehe in njihov pomen. Ne morem sicer zanikati, da so že imeli in imajo samoupravni organi določene uspehe, čeprav zame doseženi uspehi podjetja niso v celoti zasluga naših samoupravnih organov, temveč prej zasluga posameznikov. Če je na primer CDS sprejel nek važen sklep brez razprave, potem mu ne pripada zasluga za uspeh ali neuspeh, (ki je posledica sklepa) že zgolj zato, ker je najvišji organ v podjetju in je zato edini lahko dokončno odločil; toliko manj, ker vemo, da so le nekateri njegovi člani vedeli, za kaj je sploh šlo. Za mene bi to bil uspeh CDS le tedaj, če bi večina članov o takem sklepu zavestno odločila, če bi dalje ti člani tako sprejeti sklep prenesli najprej med svoje sodelavce v oddelke, kjer delajo, če bi ga tam pojasnili in tako dosegli vsestransko razumevanje in pomoč večine članov kolektiva. V takem trenut-

ku bi resnično lahko govorili o uspehu CDS. Zgolj formalno sprejemanje sklepa in nič več, pa zame še zdaleka ni uspeh tega organa.

Če pravilno pojmujem misel delavskega samoupravljanja, potem trdim, da se ni kaj prida razvilo in uveljavilo, čeprav gre res vse dogajanje skozi te organe. Po mojem mišljenju bomo lahko govorili o dejanskem samoupravljanju tedaj, ko bo prišlo do resnične povezave med člani samoupravnih organov in ostalimi člani kolektiva. Ta povezava pa obsega prenašanje misli, predlogov, in kritike neposrednih proizvajalcev preko članov samoupravnih organov na seje teh organov in obratno, torej prenos in tolmačenje sklepov preko članov teh organov na sodelavce oziroma na ostale člane kolektiva. Za takšno obliko samoupravljanja pa niso

primerni tisti člani samoupravnih organov, ki sejам prisostvujejo kot številke. Prav takšnih pa je bilo, vsaj v prejšnjem CDS, veliko.

Razumljivo je, da nekajdnevni seminar ne zadostuje za oblikovanje takšnih »pravih« članov samoupravnih organov. V tem pogledu bi morale pomagati prvenstveno družbeno-politične organizacije, že pri samem izboru kandidatov pred volitvami in seveda skozi vso mandatno dobo. Krajši in večkratni posveti med člani organizacij in samoupravnih organov znotraj ekonomske enote bi brez dvoma pomagali postopoma uvesti omejeno povezavo, ki je temelj pravega in demokratičnega samoupravljanja in hkrati prava pot do tja, ko bomo lahko rekli, da so proizvajalci obenem tudi zavestni in resnični upravljalci.

P. G.

Izvršitev osnovnega plana meseca maja in kumulativno

(nadaljevanje s 3. strani)

lov. Maja je imela ta enota kar 177 menjav.

Padla je tudi kvaliteta, in sicer za 0,6 %, kar je pripisati artiklu Emona, ki povzroča velike težave. Kvaliteta je torej padla na 69,1 odstot. v maju, kumulativno pa znaša odstotek I. kvalitete 74,5.

TKALNICI SKUPAJ

Maja sta imeli v tm 89,4 % in v votkih 93,6 %, kumulativno pa v tm 95,8 % in v votkih 99,8 %.

PLEMENITILNICA I

V tm je imela maja 98,0 %, v m² pa 102,4 %. Kumulativno pa ima v tm 97,6 % in v m² 100,2 %. Če upoštevamo izpadli dan, potem je ta enota izvršila plan v maju tako v tm, kakor tudi v m². Kumulativno pa izvršuje plan le v m². Plemenitilnica I je delala tudi usluge. Izdelkov I. kvalitete je imela plemenitilnica I v maju 89,4 %, kumulativno pa 89,2 %.

PLEMENITILNICA II

V tm meseca maja 84,1 % in v m² 82,3 %. Kumulativno pa ima v tm 96,6 % in v m² 95,6 %.

Izdelkov I. kvalitete pa ima ta enota v maju 69,0 %, kumulativno pa 76,3 %.

Glavni vzrok, da ta enota ni izpolnila plan je proizvodnja artikla EMONA, ki je povzročil zastoj pri ostalih artiklih. Posebno težko je bilo v adjustirnici, kjer so iz tega artikla morali odstranjevati asfalt. Zaradi ozkega grla, čiščenja in klasificiranja, je bilo treba delati tudi v nočni izmeni, vendar tudi to ni omogočilo normalno delo v adjustirnici. Je pa plemenitilnica II naredila veliko uslug, kjer

ni bilo potrebno izvajati klasifikacije. Če upoštevamo usluge in izpadli dan, potem je tudi ta enota plan izpolnila.

PLEMENITILNICI SKUPAJ

Maja sta v tm dosegli 93,8 % v m² pa 96,8 %. Kumulativno pa imata v tm 97,3 %, v m² pa 98,7 %.

IZVOZ

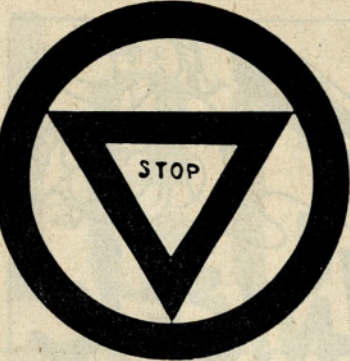
Naše podjetje izvaža direktno in preko konfekcijskih podjetij. Po planu podjetja znaša obojni izvoz za prvih pet mesecev 80,7 % izvršitve plana za prvih pet mesecev, dočim je letni plan izvoza izvršen s 33,6 %.

Po zadolžitvi Jugobanke pa je plan za prvih pet mesecev izvršen s 100,8, letna zadolžitev pa s 37,0 %.

Izžrebani so bili in prejmejo po 500 dinarjev

- 1. Anica Planinšek, tkalnica II
- 2. Iva Benčič, uprava
- 3. Viktor Gunčar, uprava
- 4. Peter Gunčar, uprava
- 5. Ivan Rozman, tkalnica II
- 6. Jožica Rogelj, uprava
- 7. Dana Smrekar, gravura
- 8. Marinka Ambrož, uprava
- 9. Janez Polajnar, uprava
- 10. Sonja Ječnik, predilnica II
- 11. Terezija Savnik, uprava
- 12. Marinka Čarman, uprava

Za tretji nagradni test smo nekoliko spremenili način nagrajevanja. Če bo prislo manj kot 50 pravih rešitev, bo izžrebanih le 6 nagrad po 500 dinarjev; druga polovica nagradnega fonda pa bo prenešana na naslednji test.



Ali poznate prometne predpise

Najprej si oglejmo rezultate II. nagradnega testa. Pravilni odgovori na postavljena vprašanja glasijo:

- vprašanje 1: nad 0,5 % (priznali smo tudi: 0,5 in 0,5 %)
- vprašanje 2: 60 km/h
- vprašanje 3: c)
- vprašanje 4: c)
- vprašanje 5: b)

Tokrat smo prejeli precej manj odgovorov; verjetno so bila vprašanja, zlasti prvo, težja, vendar smo izbrali vsaj nekaj takih vprašanj, ki zadevajo vse koristnike ceste, torej tudi pešce, kolesarje in voznike vprežnih vozil. Prav tem pa so naši testi v prvi vrsti namenjeni, kajti šoferji, (ki bi se lahko v večjem številu udeležili našega testiranja) morajo poznati prometne predpise veliko natančneje kot ostali udeleženci v prometu.

Skupaj smo prejeli 48 izpolnjenih testov, od tega 15 nepravilnih. Le dva sta napačno odgovorila na ostala vprašanja, vsi drugi pa niso pravilno odgovorili na prvo vprašanje. Pri prvem odgovoru smo zahtevali točno napisano številko, zato nismo mogli priznati takihle števil: do 0,5 % — 0,05 — do 0,5 promile — 0,5 % — nad 0,5 %. Čeprav procenti in promili marsikomu niso docela razumljivi, je prav, da smo, vsaj kadar smo na cesti, o tem že znamenitem promilu na jasnem. Ugotovljeno je n.pr., da 0,5 % običajno povzroči pol dcl konjaka in podobnih pijač. Če torej nekdo napiše 0,5 % namesto 0,5 %, je to desetkrat več, se pravi 5 dcl ali 1/2 konjaka! Si lahko predstavljate nekoga, ki je spil pol litra konjaka, za volanom??

Med poslanimi odgovori pa smo našli tudi svojevrstnega rekorderja. Tov. H.V. iz tkalnice II je poslal 10 pravilno izpolnjenih testov. Očividno si želi ta tovariš na vsak način zagotoviti nagrado. Ker pa imajo naši testi vzgojni namen in so nagrade zgolj simbolične, smo, popolnoma razumljivo, upoštevali samo en test.

Naš tretji nagradni test vsebuje 5 novih vprašanj iz najnovejšega temeljnega zakona o varnosti prometa. Ugotovili boste, da smo spet namenoma izbrali taka vprašanja, ki zadevajo predvsem pešce, kolesarje in voznike vprežnih vozil. Zato tudi pričakujemo, da bo odziv boljši, kot je bil pri drugem testu.

Rešitve oddajte do 14. julija v uredništvu skrinjice, 12 pravih testov pa bo nagrajenih s po 500 dinarji.

NAGRADNI TEST

Ime in priimek

EE

(Pravilni odgovor označite s X v odgovarjajočem kvadratu)

- 1. Kjer so urejeni prehodi, mora pešec čez cesto po zaznamovanem prehodu. Na kakšni oddaljenosti od označenega prehoda pa gre pešec lahko čez cesto, čeprav tam ni označenega prehoda:

☐
☐
☐

- a) na več kot 50 m;
- b) na več kot 200 m;
- c) na več kot 100 m;

- 2. Po cesti II. reda vodite vprežno vozilo. Kako morate ravnati:

☐
☐
☐

- a) vajeti navijete okrog zavorne ročice in z glasnimi povelji vodite vprežno žival;
- b) ves čas vožnje morate držati vajeti v rokah;
- c) hoditi morate konju ob desni strani in ga ves čas držati za uzde.

- 3. Kolesar je bil preveč žejen in po odhodu iz gostilne je bil pod vplivom alkohola. Ko se je skušal skobacati na kolo, ga je zalotil prometni miličnik. S kakšno kaznijo bo kolesar kaznovan:

☐
☐
☐

- a) od 3.000 do 30.000 dinarjev ali z zaporom do 30 dni;
- b) s 1.000 din takoj na mestu;
- c) s 500 din takoj na mestu;

- 4. Oče je kupil sinu za 17. rojstni dan motorno kolo s 125 cm. Kaj bo storil sin:

☐
☐
☐

- a) takoj se bo prijavil za opravljanje vozniškega izpita;
- b) moral bo počakati, da bo dopolnil 18 let;
- c) pričel se bo voziti, ker že ima potrdilo o znanju prometnih predpisov za vožnjo z mopedom.

- 5. Kako mora biti opremljeno vprežno vozilo ponoči na cesti:

☐
☐
☐

- a) zadostuje prižgana petrolejka — vetrovka, obešena na levi strani pod vozom;
- b) na levi strani voza bela luč, vidna naprej in rdeča luč, vidna nazaj ter dve rdeči refleksni stekli zadaj;
- c) spredaj bela luč, zadaj dve rdeči refleksni stekli.



Se en pogled na travnik pred šolo, kjer bo piknik

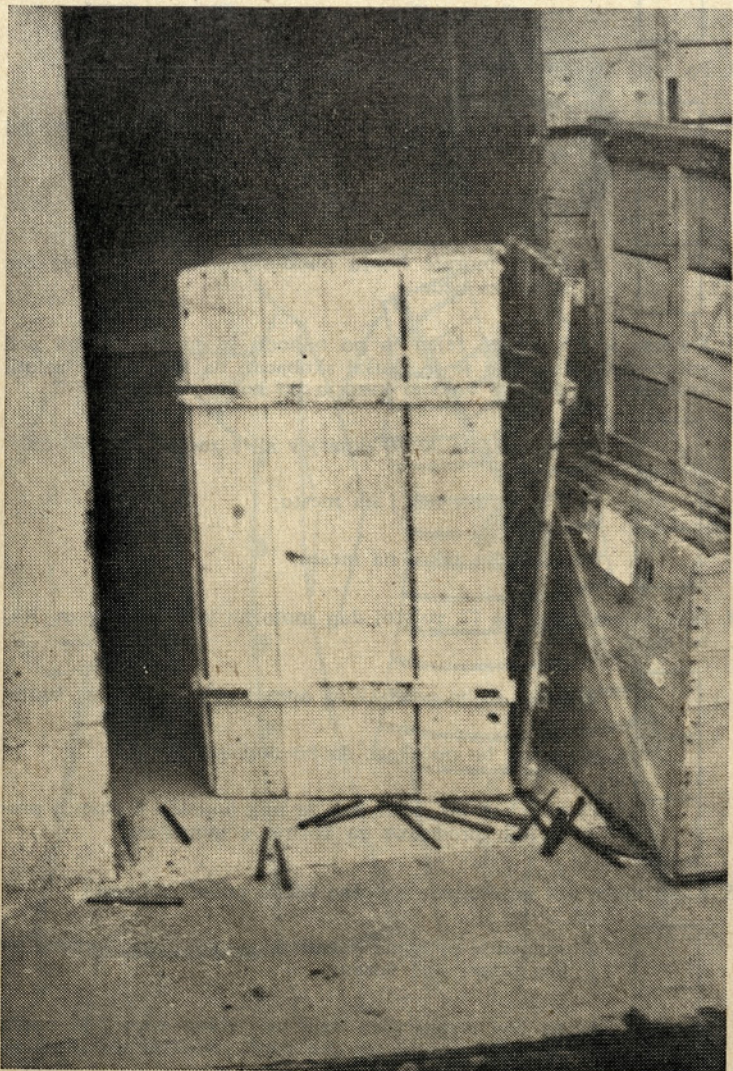


Pravijo, da nič ne pomaga, če kakšno zadevico skritiziram. Več dokazov bi vam lahko naštel, da je res obratno. Morda se še spomnite, koliko zabojev in nesnage je bilo na primer v tistem malem garaju poleg kotlarne v obratu II. Sami ste lahko ugotovili, kako hitro so odgovorni odstranili vso navlako in nesnago. Danes raste tam trava in tudi klopi so namestili, da se člani kolektiva, v času odmora, lahko malo spočijete in naužijete svežega zraka.

Vse kaže, da sicer imamo komisijo za urejanje prometa v podjetju, da pa ta komisija komaj kaj ureja. Tako še danes ni jasno, kakšen predpis velja za vožnje od plemenitilnice naprej v obratu I, in tudi to ni jasno, kje se sme oziroma ne sme parkirati. Morda pa bi te zadevice le uredila tako, kot je potrebno.

Danes imam na redu več zadev. Predvsem bi se malo dotaknil osebne čistote ali higijene, kot pravimo. Pogosto vidim, da gredo posamezniki iz stranišča kar lepo v svoj delovni prostor, ne da bi si umili roke, čeprav je to več kot potrebno in zdravo. Nič čudnega, če imajo potem črevesne zajedalce in podobno.

Med predilnico I in tkalnico I je še vedno v rabi vlečni transport. Pred leti sem ga sicer že opisal, vendar ste verjetno nanj že pozabili. Veste, dragi moji, gre pravzaprav za enostaven in hiter način, in sicer vzame tkalka košaro, spredaj priveže vrv, košaro napolni v predilnici s polnimi cevki, potem pa jo lepo vleče preko dvorišča v svoj oddenek. Vse kaže, da jim — namreč tkalkam — tak prevoz ustreza, ker ga vidim vedno bolj pogosto. Sicer je res, da tak način škoduje košaram, ker se hitreje pokvarijo, vendar je zaradi pomanjkanja drugih transportnih sredstev skoraj nujen.



To je tisti zaboj, ki ga omenja leteči

V obratu II sem videl ljudi, ki so razdirali čisto cele zaboje. Ko sem jih pobaral, zakaj to delajo in, če jih ni možno še uporabiti, so dejali: »Saj jih ravno zato razbijamo, da jih bomo lahko uporabili!« Bo že res, če tako pravijo, sem pomislil, čeprav mi ni bilo razumljivo, kje in kako jih bodo razbite lahko uporabljali.

Pred vratarnico, na steni skladišča v obratu II stoji pritrjena tabla, ki opozarja člane kolektiva, da je na TERETORIJO PREPOVEDANO KADITI. Premišljal sem, kaj naj besedica TERETORIJA pomeni, pa nisem uspel ugotoviti. Pogledal sem še v slovarje, pa tudi tam nisem našel odgovora. Kaže, da je to mova beseda, ki je sestavljena iz hrvaške besede TERET — breme, in iz tujke ORIJ, za katero pa spet ne vem pomena. Prav bo, če nam avtor tistega opozorila pove, kaj naj napis predstavlja.

7. junija sem prišel že ob pol šestih v tovarno. Radoveden kot sem, sem moral malo pogledati v naš avtobus, ki je stal pred pisarnami. Dragi moji, ne morem vam povedati, kakšna je bila njegova notranjost. Niti svinjak ni tako ponesnažen in svinjski, kot je bil naš avtobus. Človek si res težko predstavlja, da so se v njem peljali ljudje in ne svinje. Morda pa je Joža tiste dni vendarle pripeljal prašiče za naš novi delavski dom oziroma za njegovo menzo. Za tokrat naj bo, če je šlo za prašiče, v prihodnje pa bo treba takšne prašiče peljati s tovarnjakom, ne pa z avtobusom, ki je namenjen ljudem.

Verjetno veste, da smo imeli ponovitev tragične predstave v predilnici I. Lani, ko je bila prva predstava, smo sicer opozarjali, da je bilo vse skupaj boleče in precej žalostno, vendar to ni moglo preprečiti reprize. Ali bomo gledali to enodejanko zopet čez

nekaj mesecev? Bolje za nas vse bi bilo, če je ne bi!

Tudi ta dogodek je navaden in čuden. 8. junija so iz plemenitilnice II sporočili v obrat I, da nujno potrebujejo gumijasto cev za širinski belilni stroj, ker se je prejšnja pokvarila. (V nabavi so zanj prosili že pred 1 mesecem!) Sporočili so okrog 8. ure zjutraj, vendar cevi do 12. ure ni bilo v obrat II, čeprav so odgovorni obljubili, da jo bodo poslali pravočasno s kombijem. Zaradi takšne malomarnosti, ki presega vse meje, je stala belilnica 4 ure. Ujel sem številko 15—20 tisoč m izpada!

Ta dogodek brez dvoma zasluži, da pride krivec pred disciplinsko komisijo, da se ga strogo kaznuje in celo delno bremeni za nastalo izgubo. Če bomo namreč delali tako, potem kaj kmalu ne bomo dobivali niti 80% osebne dohodka. Mislim, da v imenu članov kolektiva lahko zahtevam raziskavo in ugotovitve, zakaj in kako je možna takšna malomarnost.

Pred tkalnico I, nasproti predilnice I, sem opazil polomljen zaboj, iz katerega so padle prazne trde cevke na tla. Ko je urednik slikal to površnost, so se okolišni delavci smejali in imeli precej čudne pripombe, namesto da bi cevke pobrali in zaboj popravili. Očitno je, da je nekaterim članom kolektiva vseeno, če se dela škoda, čeprav je na dlani, da takšne zadevice zmanjšujejo med drugim tudi maso za osebne dohodka.

Tudi v tem primeru bi bilo treba poiskati krivca in ga kaznovati.

Nekoliko sem si ogledal tudi koše za smeti v pisarnah v obratu I. Verjamete ali ne, iz teh košev bi v enem dnevu lahko nabral kar čedne kile papirja. Vmes so bili skoraj prazni listi, pa tudi precej karbon papirja sem opazil, in sicer takega, ki bi bil lahko še nekaj dni v rabi. Štednje res ne poznamo v pisarnah, čeprav bi bila bolj potrebna kot marsikaj drugega. Lepega dne bomo naredili kar spisek vseh košev, potem bo pa precej vroče. Kaj lahko je namreč ugotoviti, kdo dela s papirjem kot svinja z mehomo, pa se potem ne čudite, če bo treba odšteti 10% ali pa več od mesečne plače.

Že nekaj mesecev me jezi naslednje: ko zapuščate člani uprave menzo, je v mnogih pepelnikih vse polno kosti, papirja, celo kis in še drugi odpadki, mize pa so polne drobtin in dostikrat tudi mokre. Je to morda znak kulture? Mar ni možno ostanke zaviti v papir in vreči v koš za smeti? Mar ni možno s papirčkom počistiti mizo in tako omogočiti tudi drugim, da sedijo za čisto mizo? Pravim, da je možno, če ne verjamete, pa si to drugo možnost ogledte v menzi obrata II. V prihodnje bom skušal narediti tudi kak posnetek takih pack, ki mislijo, da je vseeno, kako se obnašajo in kakšno mizo puste. Pa naj bo dovolj o tem.

Človek bi pričakoval, da bo ponovno skrajšanje delovnega tedna naše ljudi zanimalo, pa vse kaže, da jim ni dosti za to. Vsaj v upravi je tako. V petek, 11. junija je bil namreč masovni sestanek, na katerem bi se morali pogovoriti o pogojih itd., pa nas je bila komaj ena desetina zaposlenih v tej enoti. Verjetno je vzrok to, ker je bil sestanek sklican izven delovnega časa. Če bi bil sklican v delovnem času, pa bi verjetno prišli skoraj vsi, in tudi več ur bi imeli čas tam sedeti in čakati. Škoda, da ni bil osvojen predlog, da bi imeli ponovno skrajšan delovni čas samo tisti, ki so na sestanek prišli in tisti, ki upravičeno niso prišli, ostali pa bi imeli dosednji delovni teden, torej le eno prsto soboto.

Pa še našo sejno sobo upravnega odbora moram malo obdelati. To vam je tako čudovit prostor, da ga človek težko zapusti. V enem koncu je velika črna vaza, v kateri so že nekaj let stare trstičnice, ki so vse prej, le rože ne, v drugem koncu je nekaj starih listov še iz leta 1963, v tretjem pa so umazane šalčke od črne kave. V tako sobo nato vodimo tujce, ki so o našem redu in okusu lahko mislijo svoje. Mar res ni možno že tako neprijetni prostor vsaj počistiti in nekoliko olepšati? Je res potrebno, da nas ljudje nosijo po zobeh?

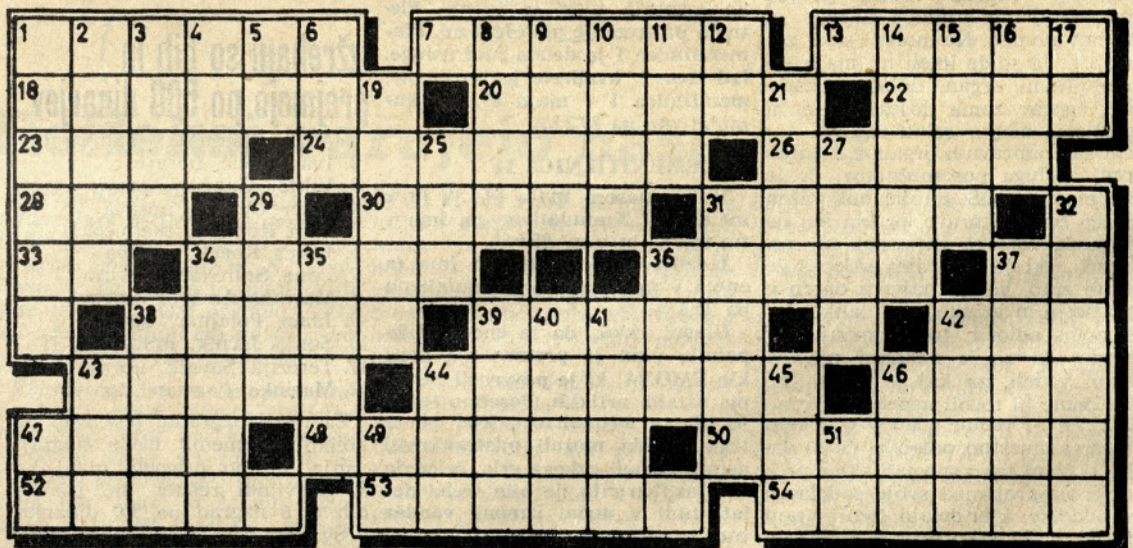
L. C.

Križanka - Križanka - Križanka

Vodoravno: 1. tek na kratke proge, 7. pomen, bistvo, 13. arest, 18. vlačilec v poljedelstvu, 20. najvišji vrh Turčije (5156 m), 22. največje jugoslovansko obmorsko pristanišče, 23. pleme, rod, 24. seznam tekmovalcev nastopajočega športnega moštva, 26. osnovna mera, 28. drugo ime za Estonca, 30. vlečenje, 31. podnebje neke pokrajine, 33. kratica za »hidroelektrar-

živali, 25. poželenje, strast, 27. ime ljubljanskega pevca zabavne glasbe Robića, 29. peneče se vino (prva črka je S), 31. mornar, ki vodi ladjo, 32. črna in mastna tekočina, stranski proizvod pri pridobivanju svetilnega plina, 34. merilo delovnega učinka, 35. zimski pojav, 36. del harmonike, 37. bosanski premogovnik jugovzhodno od Tuzle, 38. naziv za škotsko

krilo, 39. krogla, 40. nekovinski element, ki se nahaja le v spojinah in ima kemični simbol Br, 41. žensko ime, 42. ločljivi del vodnika, ki ga vtaknemo v vtičnico, 43. sukanje, 44. uradniška listina, 45. efektivna šahovska zmaga, 46. žensko ime, 47. oziralni zaimek, 49. kratica ljubljanskega letalskega podjetja, 51. kratica za poljsko de- narno enoto.



na», 34. prebivalka države v zahodni Evropi, 36. vrsta rečne ribe, katere ikre so strupene, 37. avtomobilska oznaka za okraj Karlovac, 38. pritok Save pri Kranju, 39. zagrljaj, 42. nasad okrog hiše, 43. ime dveh zalivov ob severni obali Afrike (Velika in Mala), 44. ime ameriškega predsednika Lincolna, ki je predsedoval v obdobju od 1861 do 1865, 46. hlapljiva tekočina, ki se uporablja za narkozo, 47. avstrijska skakalnica velikanka, na kateri so bili letos smučarski poleti, 48. zaklonišče, 50. diferenca, 52. število, s katerim merimo vrednost bencina, 53. nekdanji kozaški poglavar, 54. podložnik v srednjem veku.

Navpično: 1. zgornji del hiše, 2. debela domača žival, 3. povečanje, naraščanje, 4. letoviško mesto v bližini Opatije, 5. začetnici slavnega jugoslovanskega izumitelja na področju elektrotehnike, ki je deloval v ZDA, 6. težko orožje, 8. dalmatinsko moško ime; tudi vrsta južnoameriškega čaja, 9. država v prednji Aziji z glavnim mestom Bagdad, 10. najdaljša jugoslovanska reka, 11. daljše časovno obdobje, 12. nota iz solmizacije, 14. prijeten okus, 15. spodnji del noge, 16. ruska reka, pritok Volge, 17. kemični simbol za radij, 19. najmanjši sesalec, 21. mladič domače

Zahvale - Zahvale -

Ob nenadni in nenadomestljivi izgubi mojega dragega Janeza OSTERMANA, se iskreno zahvaljujem njegovim in mojim sodelavcem za cvetje, za izrečeno sožalje in za spremstvo na pogreb.

Zena Francka in sin Damijan

Članom ekonomske enote plemenitilnice I se prisrčno zahvaljujem za lepe poslovilne besede in za dragoceno darilo, ki sem ga prejel ob odhodu v pokoj.

Janko Jazbec

Iskreno se zahvaljujem za denarno pomoč, in sicer vsem članom sindikalne pordružnice predilnice.

Kristina Pogačnik

Vsem sodelavcem e.e. tkalnice I in IO sindikalne podružnice te enote se lepo zahvaljujem za darilo, ki so mi ga ob odhodu v pokoj poklonili.

Franck Končan

Ob prerani smrti mojega moža se iskreno zahvaljujem sindikalni podružnici tovarne ter vsem sodelavcem in sodelavkam iz enote predilnice I, za izrečeno sožalje in za denarno pomoč.

Francka Koritnik

Ob težki izgubi sina VILJA se lepo zahvaljujem sindikalni podružnici tkalnice I za denarno pomoč, sodelavcem pa za venec.

Vida Pipp

Sodeluj v Tekstilcu!