



STEV. 10

OKTOBER 1982

LETO VI.

## Izbrali smo najboljše delavce v DO

(Nadaljevanje s prejšnje številke)

### VESELIČ Janez, tehnolog v TOZD GUMARNA

Pred 22 leti sem se zaposlil v Gumarni. V teh letih sem prešel skoraj vse faze proizvodne-



ga procesa, razen na dvovaljničniku. Sedaj pa delam v tehnologiji kot obratni tehnolog.

### — Dve desetletji že spremljate razvoj gumarstva. Kakšen je po vašem napredek?

V Gumarni sem skoraj od samega začetka. To pomeni, da sem sodeloval, ko smo orali ledino gumarstva v Ptuj. Začetki so bili resnično skromni, saj nas je na začetku delalo le sedem in na prav preprostih ročnih stiskalnicah z enostranskim gretjem. Toda kljub temu smo se spopadali z dokaj zahtevnimi izdelki kot so Hardi plošče in razna tesnila. Začel se je počasi, a vztrajen vzpon. V naši orodjarni so izdelali za takratni čas modernejšo 2 etažno stiskalnico in nato še eno. Leta 1961 smo dobili prvo hidravlično stiskalnico in s tem se je praktično začela prava serijska proizvodnja. Čeprav še danes ne razpolagamo z vrhunsko tehnologijo, pa kljub temu dosegamo zelo dobre rezultate.

Največja težava v gumarstvu pa so surovine. Osnovna surovina za gumo je kavčuk, to pa pomeni uvoz. Kljub vsem težavam smo plan dosegli, kar pa je po mojem dokaz več, da si v TOZD Gumarni vsi resnično prizadevamo doseči kar se seveda doseči da.

— Kaj menite, kje so rešitve iz težke situacije v kateri se je znašla naša delovna organizacija in gospodarstvo nasploh.

Rešitve vidim samo v dobri organizaciji dela. Le tako je mogoče delati več in bolje. Kvaliteta je dejavnik, ki lahko veliko prispeva k izboljšanju stanja.

Moti me, da v Agisu še vedno nismo spoznali, koliko bi nam lahko koristilo interno izobraževanje na novo zaposlenih delavcev. Zaposlimo mlade delavce in jih moramo uvajati v delo vsakega posebej, kar pa ne da pričakovanih rezultatov. Menim, da je interna kvalifikacija tudi del stimulacije in perspektive mladih delavcev.

### — Se vam zdi priznanje »najboljši delavec leta« prava pot k vspodbujanju dobrega dela?

Ja, prav je, da ti družba priznava doseganja prizadevanja. Menim, da smo takšno obliko moralne stimulacije delavcev začeli dosti prepozno. Upam, da bo IO konference sindikata DO AGIS nadaljeval s to akcijo tudi v bodoče.

Osebnost sem zadovoljen s priznanjem saj je prijeten občutek, ko se zaveš, da ti družba priznava prizadevanja in izpolnjevanja nalog. Kot sem že prej dejal, da smo v gumarni plane presegle pomeni, da je v TOZD Gumarni resnično dosti pridnih in prizadevnih delavcev.

### GOL ANTON kovinostrugar delavec na elektroeroziji v TOZD Orodjarna

Moji začetki zaposlitve v AGIS-u segajo nazaj do 1959. leta ko sem se izučil za kovinostrugarja. 1966. leta sem se odločil kot takrat veliko mladih za delo v tujini. Konec 1977. leta sem se vrnil iz Nemčije in po enem letu ponovno uspel dobiti zaposlitev v Orodjarni.

### — Kakšne so vaše izkušnje iz dela v tujini?

Nesporno je, da sem si pridobil bogate življenjske in delovne izkušnje. S tem se bodo strinjali vsi, ki so kdaj delali v tujini. Sodobna tehnologija, dobri materiali in boljše vrednotenje proizvodnega dela pa so dejavniki, ki v glavnem kvaliteto omogočajo. Zahod zahteva kvaliteto in še enkrat kvaliteto.

### — Kje pa so vaše rešitve iz naših težav?

Po mojem proizvodni delavci naredijo dosti vendar se rezultati njihovega dela razvrednotijo



v preobilni režiji. Prav v tem je rešitev, pravilno nagraditi proizvodno delo in režijo zmanjšati na samo zares potrebne službe. Ali pa pogledajte drugo. Koliko si v naši DO naredimo stroškov s tem, ko smo tako lokacijsko raztreseni. Človek že zdaleč dobi občutek, kako nenačrtno se razvijamo. To se dogaja tudi drugod. Predvsem pa tam kjer je preveč gospodarjev. Ko sem dejal, da v neposredni proizvodnji delamo dosti še ne pomeni, da ne bi mogli še več in boljše le vsi skupaj moramo spoznati, da je dosti dela in to kvalitetnega dela potrebno tudi pravilno nagraditi. Kar pa je glavno, potrebno je zaostriti osebno odgovornost vseh in vsakogar. Tega pa pri nas v AGIS-u ne poznamo.

### — Kakšen imate pogled na priznanje, ki ste ga prejeli?

Tudi v Nemčiji sem prejel priznanje za prizadevanja in za dosežene rezultate. Res je, da je bilo tam poleg pisnega tudi denarna nagrada. Res pa je tudi, da denar v bistvu razvrednoti smisel te nagrade. Priznanje pa te spremlja skozi vse življenje. Mislim, da se bomo vsi začeli prizadevati biti najboljši, kajti spoznatj moramo, da nas lahko samo to reši.

Ponosen sem na priznanje pa tudi presenečen saj je v naši TOZD veliko dobrih delavcev.

### BRODNJAK Franc, varilec v TOZD Velika oprema

V Avtoopremi sem se zaposlil že leta 1961 in sicer delam kot plamenski varilec. Prej pa

sem skoraj 15 let delal kot elektro varilec.

### — Več kot dvajset let spremljate razvoj delovne organizacije. Kakšen se vam zdi?

Skoraj ne morem verjeti, da mi je minilo že več kot dvajset let na enem delovnem mestu. Ogromno se je spremenilo v vseh teh letih. Pri varjenju gre tu predvsem za prenos iz plamenskega varjenja na šivno varjenje, ki je lažje in zdravju manj škodljivo. Razvoj lahko tudi opaziš v tem, da se število zaposlenih ne povečuje, naredimo pa veliko več. Težav imamo veliko. Premagujemo pa jih s skupnimi naporji in prizadevanji. In prav ta sloga je po moje garancija, da bomo premagali tudi sedanjne težave. Pri mojem delu me moti le to, da je delo varilca premalo cenjeno in vrednoteno.



### — Kje so po vašem rešitve iz današnjih težav?

Dosledno izpolnjevanje delovnih nalog predvsem pa kvaliteta so dejavniki, ki lahko veliko pripomorejo k rešitvi težav. Kot drugod pa se tudi pri nas pojavlja težava pri preskrbi s kvalitetnim materialom. Prepričan sem, da bomo uspeli tudi tokrat.

### — Kaj menite o priznanju »najboljši delavec leta« v TOZD?

Prav je, da na nek način dokažemo, da sledimo delu v proizvodnji. Letos sem bil izbran jaz. Drugo leto bo kdo drug, saj je v našem TOZD-u veliko zelo dobrih delavcev.

Maks Menoni



# Dve strani medalje

## KAKO DOLGO ŠE TAKO?

Bila je sobota, 23. oktobra 1982. Zamegljeno jutro ni kazalo znakov lepega dne. Tudi oblačila zbranih, ki tokrat niso bila nedeljska kot ponavadi za delavnik, so kazala pripravljenost na prepotrebno vsakodnevno pospešeno obiranje grozdja, last Kmetijskega kombinata Ptuj.

Pred našo delovno organizacijo se je ustavil avtobus. Delavci, zbrani po posebnem ključu — bilo nas je 46 — smo tiho drug za drugim vstopili vanj. Vnaprej določen program je zagotavljal, da je prevoz ter vse ostalo do neposredne akcije teklo nemoteno. Avtobus je imel zadnje postaje med haloškimi griči.

Pot, ki je bila potem še pred nami, nas je vodila v gorice, med vinsko trto. Vsak izmed nas si je po tihem želel grozdja, pa tudi, da letošnje zadnje srečanje z najlepšimi darovi narave preživi lepo in koristno. Vendar to ni bilo mogoče.

Pred nami so se razprostirale velike plantaže vinske trte, od vznožja hriba pa do vrha, od hriba do hriba isto, pogled je bil neskončen. Teraso lepo razdeljena vinska trta, mati zlahtne kapljice, je dajala občutek, da so tako lepo naredile skrbne delavčeve roke, z družbenimi sredstvi, seveda v pričakovanju večjih sadov.

Kot vsako leto, je tudi letos, in še bo tako ostalo, da je z mnogocem pogojeno, da človek od narave lahko vzame takšen sadež, ki ga najbolj zadovoljuje. Začne se zgodaj spomladi, ko mrz preti, ko poleti temnosivi oblaki ponujajo točo in nato ko vreme z dežjem preprečuje zorenje. Vsi ti vzroki pa vendar niso edini. Marsikaj je odvisno tudi od nas samih. Vsak lep dan, pa tudi deževen, je treba izkoristiti takrat, ko je najprimernejši čas. Ali je bilo res treba čakati na zadnji čas, mar nas je tako malo v tej bogati ptujski dolini, da ne moremo od narave pravočasno vzeti to, kar nam daje. Je res le vreme edini krivec za letošnje pozno — prepozno spravilo grozdja. Ko človek vse to gleda, mu ni treba veliko razmišljati. Po zdravi preprosti pameti lahko ugotovi, kako je neodgovorno in skrajno malomarno pustiti, da delno propade tako veliko bogastvo.

Imamo brezposelne, prijavljene pri Zavodu za zaposlovanje, imamo šole, vojake, tu smo tudi delavci delovnih organizacij, le akcijo je treba prej izpeljati.

Ko smo tako obirali grozdje, v mislih pa zaključevali razne ugotovitve, je čas hitro minil. Zjutraj kisel, deževno vreme, se je izboljšalo, dan je postal glede na vreme lep, kar pa ne morem trditi za naš spomin na akcijo obiranja grozdja pri Kmetijskem kombinatu Ptuj.

Franc Martelj

## DELOVNA AKCIJA IN NAŠ ODNOS DO NJE

Tudi letos je vreme zagodlo vinogradnikom. Letina je bila nadpovprečna. Grozdje je začelo propadati. Vse to pa ni prizaneslo niti KK Ptuj in prav to je bil razlog za širšo družbeno akcijo. V soboto 23. 10. 1982 se je ene teh akcij udeležilo tudi okrog 50 delavcev iz naše delovne organizacije. Pomoč je bila zelo dobrodošla. Toda ali je bilo vse kot bi moralo biti? So vsi razumeli pomen akcije dovolj globoko? Po pripovedovanju nekaterih udeležencev so nekateri naši sodelavci vzeli akcijo preveč neresno. Še več. Vedli so se kot na kakšnem ponesrečenem pikniku. Res je, da je bila malica slabo organizirana, da vreme ni bilo preveč naklonjeno. Tudi delo ni bilo dovolj dobro organizirano. Vse to pa ne bi smelo biti vzrok, da nismo pripravljene poprijeti za delo, ko gre za akcije. Ne nazadnje pa smo bili tisti dan tudi v službi. Nekateri so sicer akcijo izkoristili za nabiranje kostanjev ali gob, nekateri pa so utopili skrb v alkohol. Kakor koli že, akcija ni dosegla pričakovanega učinka. Če smo mislili, da je to prispevek k stabilizaciji, smo se zmotili. Takšni smo bili do sedaj, odslej moramo biti drugačni. Toda tisti, ki so poskušali biti pridni, so bili nazadnje grajani od tistih, ki so...

M. M.

## POMOČ KMETIJSKEMU KOMBINATU PTUJ

Dne 23. 10. 1982 smo imeli »delovno soboto«, vendar smo se dogovorili, da bo tokrat malo drugače. Dogovorili smo se, da bomo tudi mi pripomogli k hitrejšemu spravilu jesenskih pridelkov, tokrat grozdja.

Kmetijski kombinat Ptuj se vsako leto srečuje s istimi problemi ob spravilu svojih pridelkov. To je pomanjkanje svoje delovne sile za tako obsežna dela, kakor se pokažejo v spomladanskem času, veliko več pa v jesenskem.

Za akcijo se je odločilo 46 delavcev iz naše delovne organizacije iz vseh temeljnih organizacij in delovne skupnosti.

Ob 7.00 uri zjutraj smo se zbrali pred delovno organizacijo in se z avtobusom odpeljali na Turški vrh pri Zavrču. Razpoloženje je bilo prijetno, čeprav je jutranja megla napovedovala dež.

Prispeli smo na Turški vrh, kjer smo se kar hitro porazgubili med lepo teraststo urejenimi vinogradi in začeli s trganjem.

Kaj kmalu so oblaki popustili in začelo je deževati. Toda z dežjem je »tihotapsko« izginila tudi prva in največja skupina »trgačev«. Redki so se pojavili šele, ko je veselo posijalo sonce in sušilo premočena oblačila »zvestih« obiralcev, kateri so pridno vztrajali pri svojem delu.

Po malici smo si malo opomogli in nadaljevali z delom, ki je bilo ob lepem vremenu zelo prijetno, toda zopet ne za vse.

Večja skupina je ponovno »izginila« iz gorice še pred »potekom delovnega časa« in zvesto čakala na prihod avtobusa, kateri jih bo odpeljal domov.

Po vseh dogodkih smo srečno prispeli v Ptuj. Toda ostal je občutek.

Prepričani smo, da akcija ni bila sama sebi v namen. Torej je bilo za pričakovati, da bo učinek optimalen.

Toda takoj na začetku se je zataknilo. Organizacija in izvedba sta na izpitu padla. Popravnega izpita to pot žal ni. Učinek dela je bil minimalen. Ugled celotne delovne organizacije pa je bil že takoj na začetku zapravljen zaradi posameznikov, kateri bi morali dajati vzgled in vzpodbudo celotnemu kolektivu.

M. D.

## Kako živimo

V Agisu je zaposleno veliko delavcev, ki imajo doma še nekaj svoje zemlje ali pa pomagajo obdelovati zemljo sorodnikom in imajo od te zemlje korist. Tako si z nekaterimi prehrabnimi artikli dopolnijo svoj osebni dohodek. Če upoštevamo dohodke obeh zakoncev, večkratni katastrski dohodek in skupno vsoto razdelimo na mesece in na družinske člane delavcev, je bilo v letu 1981 (podatkov za letošnje leto še ni bilo mogoče zbrati) v naši delovni organizaciji od skupnega števila 2054 delavcev:

140 delavcev, ki so imeli na družinskega člana do 2900 din na mesec  
112 delavcev, ki so imeli na družinskega člana do 3700 din na mesec  
136 delavcev, ki so imeli na družinskega člana do 4200 din na mesec

Povprečni mesečni dohodek na delavca v letu 1981 je znašal v Agisu 9564 din, v prvem polletju 1982 za 10.276 din. Po podatkih, ki so bili oktobra 1982 objavljeni v Uradnem listu SRS, so bili minimalni življenjski stroški v mesecu avgustu na delavca 7390 din.

Če se zamislimo nad navedenimi številkami vidimo, da moramo skrbno gospodariti tako v delovni organizaciji kot doma. S skrajnim varčevanjem vseh dobrin (od hrane v ODP do materialov pri delu) nam bo morda uspel korak naprej pri stabilizaciji.

J. T.

## PROŠNJA za sodelovanje pri zbiranju slovenske pripovedne slovstvene folklorne

V sekciji za ljudsko slovstvo pri Inštitutu za slovensko narodopisje (Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti) v Ljubljani je v pripravi zbirka slovenskega slovstvenega folklorne gradiva (bajke, povedke, pravljice, smešnice, uganke, pregovori), pri kateri želimo dati prednost novemu terenskemu gradivu.

Prizadevamo si, da bi bila zbirka kolikor mogoče popolna, zato se z zaupanjem in prepričanjem, da naš klic ne bo zaman, obračamo tudi na cenjene bralce glasila »V Agisu« z naslednjo prošnjo:

— prosimo in vabimo vas, da bi bajke, povedke, pravljice, smešnice, uganke, pregovore in mogoče še kaj podobnega, kar živi v vašem okolju ali zgolj le še v spominu iz mladih dni, zapisali in poslali na Inštitut za slovensko narodopisje na spodaj navedeni naslov. Veseli bomo, če se bo Arhiv slovenskih ljudskih pripovedi, ugank, pregovorov pri omenjenem inštitutu obogatil z vašim prispevkom, saj to pomeni kamenček več v mozaiku slovenske kulturne — v tem primeru slovstvene dediščine. Vaše delo bomo ustrezno citirali in na primernem mestu poudarili — kadar bo do predvidene izdaje pač prišlo.

Pri tem je treba opozoriti, da ne pridejo v poštev prepisi ali obnove iz starih zbirk ljudskih pravljic, pripovedk ipd., saj te že imamo na razpolago in jih bomo vsekakor primerno upoštevali.

— druga možnost je ta, da nam sporočite naslove ljudi, za katere veste, da z njimi ljudsko oz. ustno oz. folklorno izročilo še živi. Ob priložnosti bi jih obiskali sami in njihove pripovedi posneli na magnetofonski trak.

V vsakem primeru pa prosimo, da je naveden natančen naslov pripovedovalca, njegovi rojstni podatki in poklic in prav tako naslov in omenjeni podatki zapisovalca ter kraj in datum zapisa oz. pripovedovanja.

Zanesljivo pričakujemo vašo pošto in vas v tem upanju prav lepo pozdravljamo.

Inštitut za slovensko narodopisje, ZRC SAZU  
61000 Ljubljana  
Novi trg 3



# Zdravstveno varstvo v naši DO

## Pregled sedanjega stanja in naloge za bodočnost

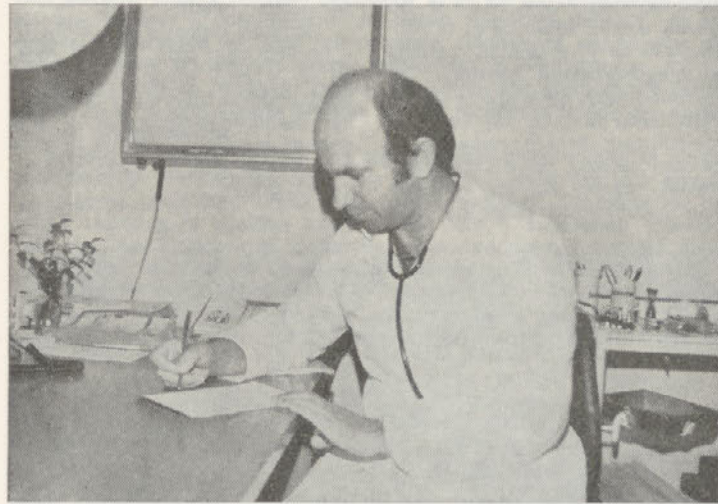
Že dolgo je zorela ideja, da bi seznanil naš kolektiv z najpomembnejšimi nalogami zdravstvenega varstva. Odločil sem se, da si izborim stalen kotiček v našem glasilu in vam tako približam naše delo.

Zdravstveno varstvo je le del celotnega varstva delavcev pri delu. V varstvo spada med drugim še tehnično varstvo, pravno varstvo, socialno varstvo in drugo.

Zdravstveno varstvo pa je tudi pomemben dejavnik v organizirani družbeni samozaščiti.

Pojem zdravstvenega varstva pa je zelo širok in se za njim skrivajo številne naloge in dolžnosti, katerih najpomembnejši del je skrb za bolane in poškodovane delavce.

## In kaj vse so še naloge zdravstvenega varstva delavcev:



1. Skrb za ohranitev zdravja delavcev

2. preprečevanje delovnih nesreč

3. prilagoditev delovnih pogojev delavcem in ne delavcev nemogočim pogojem dela

4. sodelovanje pri izgradnji novih proizvodnih prostorov

5. sodelovanje pri modernizaciji proizvodnih procesov

6. skrb za zdravo okolje na delovnih mestih in v delovnih organizacijah

7. skrb za zdravo in ustrezno prehrano delavcev na delu

8. skrb za delavce z manjšimi delovnimi zmoglostmi (npr. nosečnice, delovni invalidi, mladiča, bolniki in poškodovanci v času zmanjšane zmoglosti za delo itd.)

9. organizacija in izvajanje tečajev prve pomoči in opremljanje omaric za prvo pomoč

10. organiziranje in izvajanje vseh oblik preventivnih zdravstvenih pregledov

11. zdravstvena vzgoja in prosvetljevanje delavcev.

Nalog je, kot lahko sami vidite, obilo in morda sem nekatere še izpustil.

Za izvajanje vseh teh nalog pa bi bili potrebni vsaj naslednji prostorski kadrovski in tehnični (oprema) pogoji.

### I. del

Za 2090 delavcev naše delovne organizacije potrebujemo AMBULANTO MEDICINE DELA, ki ima dva prostorsko ločena dela, samo za splošno zdravstveno varstvo; imenujmo jo preventivni (varovalni) del in kurativni del (za zdravljenje).

Preventivni del je sestavljen iz:

— sprejemne sobe za sestre in kartoteko,

— večji prostor z vso opremo za testiranje pomembnih organskih funkcij,

— zdravniške ordinacije in

— čakalnice za vsaj 20—30 oseb, ločeno od čakalnice za bolane in poškodovane delavce.

Za kompletno izvenbolnišnično varstvo pa bi morali imeti še priročen zdravstveni laboratorij, rentgenski kabinet in ambulante za določene zdravnike specialiste kot npr.: internista, ortopeda, nevrologa, oftalmologa itd.

V kurativnem delu, kjer se nudi osnovna zdravstvena pomoč bolanim in poškodovanim delavcem pa potrebujemo naslednje prostore:

— sprejemna sestrška soba s kartoteko, ki je lahko tudi skupna,

— prostor za previjanje in izvajanje manjših kirurških posegov,

— zdravniška ordinacija in seveda vsi sanitarni prostori ter

— čakalnica za najmanj trideset bolnikov ali poškodovancev.

In kakšne kadre bi potrebovali?

— enega zdravnika specialista medicine dela za izvajanje celotne preventivne in organizacijske zdravstvenega varstva

— vsaj enega splošnega zdravnika ali zdravnika s podiplomskim tečajem iz medicine dela

— eno višjo medicinsko sestro za organizacijo preventivnih pregledov s teoretičnim tečajem iz medicine dela in

— vsaj dve srednji medicinski sestri po možnosti s tečajem iz medicine dela.

Potrebovali pa bi še občasno posamezne omenjene zdravnike specialiste drugih medicinskih vej za preventivno in kurativno zdravstveno varstvo.

Za delo teh strokovnjakov pa bi potrebovali naslednjo zdravstveno opremo, ki je nujna za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov:

— aparat za testiranje vida R<sub>7</sub> ali ORTORATOR,

— elektrokardiogram z možnostjo snemanja na daljavo in med obremenitvijo,

— BYCCLEERGOMETER za preizkus srca in ožilja med naprom,

— SPIROMETER za testiranje pljučnih zmogljivosti,

— AUDIOGRAM za preizkus sluha in — NIKTOMETER za preizkus nočnega vida in po možnosti še DEFIBRILATOR — aparat za oživljanje pri zastoju ali prehitrem bitju srca, ki lahko nastopi med testi obremenitve.

To bi bile vse zahteve, ki jih narekuje zakon za AMBULANTE MEDICINE DELA, v katerih se bi lahko izvajalo celotno zdravstveno varstvo delavcev.

Lahko bi v takšnih prostorih z našeto opremo in kadri z minimalnim povečanjem in delu v dveh izmenah nudili zdravstveno varstvo tudi večim delovnim organizacijam.

### II. del

In kaj lahko 2000-članskemu kolektivu delovne organizacije nudimo s prostori, opremo in kadri, ki jih imamo v obratni ambulanti?

Menim, da lahko zagotovimo le splošno zdravstveno pomoč poškodovanim in bolanim delavcem.

Kdor izmed vas je že bil pregledan v naši ambulanti je lahko videl, kakšni so naši prostori in oprema v njih.

Ambulanta, ki pravno še ni povezana z delovno organizacijo, je le nekakšen prispevek delovne skupnosti skupnih služb. V njej pa poleg splošnega zdravstvenega varstva bolanih in poškodovanih delavcev uspešno in zadovoljivo opravljamo še naslednje naloge za potrebe delavcev naše delovne organizacije:

— predhodne preglede pred nastopom dela,

— preglede živlcev zaposlenih v obratu družbene prehrane,

— opravljamo tudi v omejenem obsegu periodične preglede delavcev na ogroženih delovnih mestih,

— občasno opravljamo ogled delovnih mest in prostorov,

— pripravljamo bolane delavce in invalide za invalidski postopek,

— sodelujemo s službo varstva pri delu na področju preprečevanja in zmanjševanja nesreč pri delu,

— iščemo skupaj z delovnimi enotami in prizadetimi delavci primernejša delovna mesta,

— sodelujemo z vodstvom delovne organizacije pri spremljanju in zmanjševanju odsotnosti z dela zaradi bolezni in poškodb,

— predlagamo in pregledujemo delavce za plačana zdravstvena letovanja itd.

Torej, kot lahko sami vidite, se trudimo napraviti čim več. Čeprav so po prej opisanih zakonitih normah naše možnosti zelo skromne.

### III. del

Vendar čas hiti in moramo stopati v korak z napredkom. Da vodstvo delovne organizacije ni sedelo križem rok priča podatek, da ima delovna organizacija že izdelan načrt in pripravljeno zemljišče za novo obratno ambulanto. V njej bi lahko zadovoljili večino prej naštetih potreb celotnega zdravstvenega varstva naših delavcev. Vendar so nam stabilizacijski ukrepi in težavna ekonomska situacija prekrizali načrte. Vsi delavci v obratni ambulanti skupaj z vami upamo, da bo do uresničitve projekta prišlo v letu 1983 ali 1984.

Omenim naj še, da sedaj 90 % stroškov za delo obratne ambulante pokriva Občinska zdravstvena skupnost Ptuj in le okrog 10 %, v glavnem za preventivne preglede pred nastopom dela prispeva delovna organizacija.

V prihodnjem letu pa se pripravljamo zakon po katerem bodo vso izvenbolnišnično zdravstveno varstvo morale pokrivati delovne organizacije, ne glede na to ali imajo svojo ambulanto ali ne. In takrat bo ustrezno opremljena obratna ambulanta prav gotovo velika prednost delovne organizacije. Toda o tem bo govorila kaj več, ko bo zakon sprejet.

S tem bi lahko končal ta širok pregled stanja, načrtov in možnosti za boljše in celovitejše zdravstveno varstvo vseh nas.

Prihodnjič se bom dotaknil posameznih najbolj perečih problemov zdravstvenega varstva v naši delovni organizaciji in nakazal možnosti za njihovo reševanje ali odpravljanje.

Pripravljen pa sem tudi odgovorjati na vaša vprašanja iz zdravstvenega področja in jih lahko pošljete ali sporočite v uredništvo našega glasila.

Vaš zdravnik  
dr. Rajko Brglez

~~~~~

**Veste kaj manjka v našem glasilu, da bi bilo vsebinsko bogatejš?**

**To je vaš prispevek. Ne odlašajte več!**

**Napišite kaj vas pri delu moti, kaj bi lahko bilo boljše. Seveda lahko pišete tudi o tem kar je dobrega in bi lahko bilo še boljše.**

~~~~~







# Spremembe zakona o delovnih razmerjih

Osnovni zakon je bil sprejet 28. decembra 1977 — prve spremembe 25. decembra 1978 in druge ali sedanje spremembe 23. julija 1982.

V današnjem sestavku bi se omejili le na spremembe in vzroke za le-te v zvezi z objavljanjem ali razpisovanjem del oz. nalog in sicer:

## VEČJE MOŽNOSTI ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH

Z medrepubliškimi dogovorom se je SR Slovenija zavezala z zakonom onemogočiti, da bi se delovna doba predpisovala kot pogoj za opravljanje manj zahtevnih del. V praksi temeljnih organizacij so opozarjali na problem, kam razporediti pripravnike po uspešno opravljenem izpitu, ko pa se praviloma za vsa, tudi začetniška dela v stroki, zahteva (daljša) delovna praksa, ki je začetnik seveda nima. Takšne (pretirane) zahteve pa so zopet praviloma postavljene zaradi sistema delitve osebnih dohodkov in ne zaradi zahtevnosti dela. Novega zakona v dopolnjenem 18. členu napotuje delavce, da pri določanju delovnih izkušenj kot posebne zahteve za opravljanje del oziroma nalog upoštevajo vrsto, zahtevnost in odgovornost del ter upoštevajo, da so na vsaki stopnji strokovne usposobljenosti začetniška dela, za opravljanje katerih se naj razporeja mlade po opravljenem pripravništvu.

Glede na pomanjkljivosti pri zaposlovanju pripravnikov in zaradi izboljševanja izobrazbene strukture zaposlenih delavcev je z novelo uzakonjena obveznost organizacij združenega dela, da sklenejo delovno razmerje v vsakem koledarskem letu z določenim številom pripravnikov. Kolikšno je to število, zakon ne določa, temveč napotuje s tem v zvezi na vsakoletno samoupravno sporazumevanje v okviru skupnosti za zaposlovanje. Nespremenjeno pa ostaja določilo 38. člena zakona, v katerem je pravilo, da sklene pripravnik delovno razmerje za nedoločen čas in le izjemoma delovno razmerje za določen čas.



Delavci ob škarjah v TOZD TAP

## Nove spremembe zakona o delovnih razmerjih

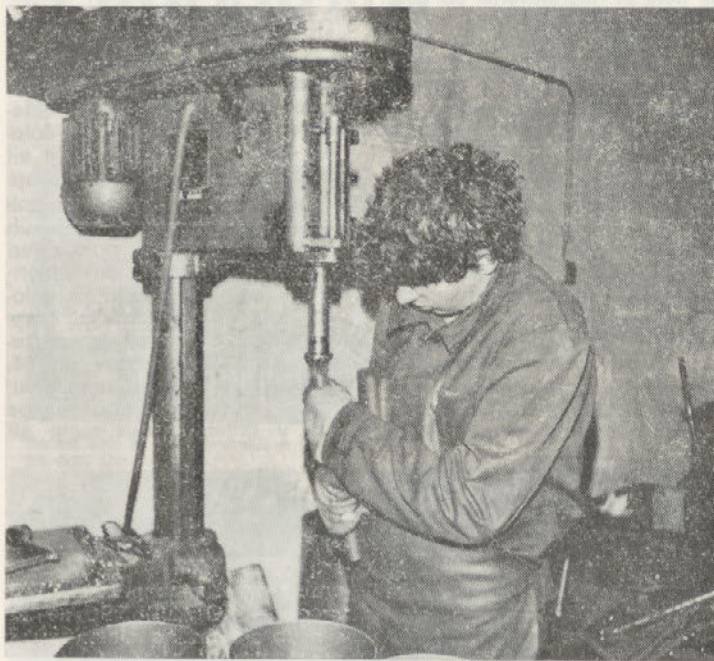
K učinkovitejšemu zaposlovanju mladih bo nedvomno pripomoglo novo zakonsko določilo v 114. a členu, ki odpira možnosti za tesnejše povezovanje udeležence usmerjenega izobraževanja z delavci v temeljni organizaciji tako, da pride po uspešno končanem izobraževanju do sklenitve delovnega razmerja **brez oglasa oziroma javnega razpisa**. Novi 114. a člen naj omogoči realizacijo zakona o usmerjenem izobraževanju tudi po duhu in ne zgolj po črki zakona.

K večji možnosti zaposlovanja mladih bo posredno pripomogel dopolnjeni 171. člen, ki v skladu z medrepubliškimi dogovorom pogojuje dajanje soglasja s strani temeljne organizacije za nadaljevanje delovnega razmerja z delavcem, ki je izpolnil pogoje za pridobitev polne osebne pokojnine, pa se na **oglas oziroma javni razpis ni prijavil kandidat**, ki izpolnjuje zahtevane pogoje. **Razpis mora biti objavljen naj-**

manj tri mesece prej, preden delavec, ki naj bi nadaljeval z delovnim razmerjem, izpolni pogoje za polno osebno pokojnino. **Objavo je treba objavljati vsakih dvanajst mesecev**. Namen te določbe je, da se omogoči nadaljevanje delovnega razmerja delavcem, ki jih združeno delo še vedno potrebuje, vendar ne dalj kot do trenutka, ko se pojavi kandidat, ki izpolnjuje zahtevane pogoje. S tem se objektivno ugotovi, da delo delavca, ki je že izpolnil pogoje za polno osebno pokojnino in si zagotovi svojo socialno varnost z minulim delm, ni več družbeno utemeljeno.

## Razporejanje delavcev

V zaostrenih družbenoekonomskih razmerah pa se pojavlja tudi potreba po začasnem razporejanju iz ene temeljne organizacije v drugo, in sicer tako v okviru statusno povezanih temeljnih organizacij kot tudi zunaj teh okvirov.



Kaj pa zaščitna kapa (pri vrtnem stroju je najbrž potrebna)

Pri obravnavanju tega instituta je treba izhajati iz ustavne pravice do dela in pravice dela z družbenimi sredstvi. Pravica do dela se realizira s sklenitvijo delovnega razmerja, nato pa pridobi delavec pravico dela z družbenimi sredstvi. Na podlagi pravice dela z družbenimi sredstvi odločajo delavci o svojem delu in o pogojih in rezultatih svojega dela. Pri tem pa zakon o združenem delu v 182. členu nalaga delavcem dolžnost organiziranja in opravljanja dela tako, da čim uspešneje uresničujejo svoje obveznosti, predvidene v planu. Za uspešno in učinkovito poslovanje je nedvomno ustrezno oblikovanje in uresničevanje kadrovske politike. Potrebe procesa dela terjajo uporabo instituta razporejanja delavcev. Seveda pa ne bi smeli v razporejanju videti le sredstvo, kako zadostiti potrebam delovnega procesa in organizacije dela, temveč je treba upoštevati tudi kadrovske vidike razporejanja.

V dopolnjenem 47. členu je z novelo dana možnost prerazporejanja zunaj okvirov statusno povezanih temeljnih organizacij na podlagi sporazuma (dogovora) organov upravljanja in v vseh primerih, ko je treba na podlagi pravice dela z družbenimi sredstvi delavcu zagotoviti delo, pa mu le-to iz objektivnih vzrokov ni mogoče zagotoviti v okviru temeljne organizacije, v kateri je do tedaj združeval delo. Zaradi te prerazporeditve delavcu preneha delovno razmerje v prvi temeljni organizaciji in pride do sklenitve delovnega razmerja v drugi temeljni organizaciji **brez objave oziroma razpisa**; razporeditev je torej trajna.

Z novim 47. a členom je novela zakona uvedla nov institut začasne razporeditve, in sicer tako v okviru statusno poveza-

nih temeljnih organizacij kot tudi zunaj teh okvirov. Gre za primere, ko delavci zaradi objektivnih vzrokov začasno nimajo dela, drugi temeljni organizaciji pa je potrebna pomoč pri delu. Takšna razporeditev lahko traja le določen čas, največ šest mesecev. Delavec ostane v delovnem razmerju v temeljni organizaciji, v kateri je sklenil delovno razmerje z drugimi delavci, v njej tudi realizira vse pravice in obveznosti, ki iz tega izvirajo, za čas, ko dela v drugi temeljni organizaciji, pa pridobi tudi v njej pravico do samoupravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi, kajti nikomur, ki dela z družbenimi sredstvi, ni mogoče te pravice krstiti (v tej zvezi npr. zaradi začasnosti razporeditve). S tem institutom naj bi le začasno, včasih le za nekaj dni prerazporedili delavce iz ene temeljne organizacije v drugo zaradi pomanjkanja surovin, reprodukcijskega materiala, okvar na strojnih napravah ali zaradi drugih podobnih vzrokov, ki začasno vplivajo na zmanjševanje obsega dela ali celo povzročijo popoln zastoj, ne pa tudi reševali primerov dolgotrajnejšega zmanjševanja obsega dela ali celo prenehanja pogojev za obstoj temeljne organizacije kot take (stečaj). Temu namenu je prirejen tudi način izvedbe začasne razporeditve (sporazum organov upravljanja) in od časa trajanja začasne razporeditve bo odvisen tudi obseg možnega uveljavljanja samoupravnih pravic v temeljni organizaciji, kjer bo delavec začasno združeval delo. Ob vprašanjih glede uveljavljanja disciplinske odgovornosti, varstva pri delu, osebnih dohodkov in drugih odprtih problemov pa je treba ugotoviti, da ta člen glede teh vprašanj ne uvaja ne-

(Nadaljevanje na naslednji strani)



(Nadaljevanje s prejšnje strani)

kih novih načel in da se z njimi ne spreminjajo veljavne ustavne in zakonske določbe glede disciplinske odgovornosti, varnega dela in nagrajevanja po delu. Najti bo treba praktične rešitve v konkretnih primerih, ne da bi kršili veljavna ustavna in zakonska načela.

Določba dosedanjega 46. člena je zahtevala, da sta bila pri razporeditvi delavca iz enega v drug kraj izpolnjena dva pogoja, in sicer: da delavec v tako razporeditev privoli in da se s tem bistveno ne poslabšajo njegovi življenjski pogoji in pogoji njegove družine. Kumulacija obeh pogojev pa je pravzaprav onemogočila razporejanje iz kraja v kraj, čeprav potrebuje organizacija delovnega procesa tudi tako možnost. Pri nastajanju novih obratov, delavnic ali pa pri nji-

družbeno funkcijo, zaradi opravljanja katere so morali delavci začasno prenehati z delom v temeljni organizaciji. V praksi pa prihaja do številnih drugih primerov, ko je taka rešitev umestna in družbeno utemeljena. Novelirani 58. člen razširja pravico do vrnitve v temeljno organizacijo vsem, ki so v sporazumu s svojo temeljno organizacijo sklenili delovno razmerje za določen čas v drugi organizaciji ali skupnosti zaradi potreb svoje oziroma druge temeljne organizacije ali zaradi širših družbenih potreb. Tako so tu npr. zajeti primeri, ko je prišlo do sklenitve delovnega razmerja za določen čas v drugi temeljni organizaciji zaradi potreb iz združenja dela in sredstev po 64. členu zakona o združenem delu, zaradi opravljanja strokovnega dela v organu, organizaciji ali

## Sindikati naj odraža voljo delovnih ljudi

V ustavi in zakonu o združenem delu ter v nekaterih drugih dokumentih so opredeljena mesto, vloga in dolžnosti sindikata v izgradnji in razvoju naše socialistične skupnosti. Takšne vloge in pravice doslej ni imel še noben sindikat v svetu.

Zakaj je tako?!

Predvsem sta mesto in vloga sindikata v naši družbi rezultat in izraz ustavno opredeljenega položaja delavcev v združenem delu. Iz tega izhaja, da je socialistično samoupravljanje mogoče graditi samo kot dejanje delavcev samih, celotnega delavskega razreda in delovnih ljudi. Prav množična vključenost in enakopravno delovanje vseh delavcev v upravljanju družbenih zadev je ustvarjalna sila razvoja socialističnega samoupravljanja. Prav v tem, da more in mora vplivati tudi na bistvene smeri in prvine razvoja v družbi, se naš sindikat razlikuje od zaščitne funkcije sindikatov v drugih sistemih.

Za razredno organiziranje in osveščanje ter usposabljanje delavcev pri uresničevanju njihovih zgodovinskih interesov je poleg zveze komunistov najbolj odgovoren sindikat. Odkar sta bila sprejeta nova ustava in zakon o združenem delu, sta se dejavnost in vpliv zvez sindikatov v družbenopolitičnem življenju in razvoju naše družbe okrepila.

Temeljna naloga vseh, ki delate v sindikatih, je v skladu s tisto, ki si jo je delavski razred nenehno zastavljal v vsej zgodovini delavskega gibanja: osvoboditev človeka in oblikovanje takšnih družbenoekonomskih in političnih odnosov, v katerih bo delavec resnično postal gospodar svojega dela, življenja, s tem, da bo odločal o pogojih, pa tudi o rezultatih svojega dela. Zato morate objektivno nujno računati z odpori vseh tistih sil, ki niso zainteresirane za osvoboditev dela in se pojavljajo kot trdoživ tehnokratizem, birokratizem, malomeščanščina, oportunistem in druge oblike odpora v naši družbi. Če se želimo uspešno bojevati za socialistični samoupravni položaj delovnega človeka, moramo torej odločno izkoreninjati vire teh težav, po drugi strani pa skrbno razvijati vse prvine socialističnega samoupravljanja. Sindikati imate avtonomno funkcijo, na razpolago pa tudi vsa sredstva, ki jih potrebujete, da se lahko še bolj odločno in vztrajno bojujete za samoupravne pravice delavcev in ustvarjalno vključujete v snovanje takšne politike družbenega razvoja, ki bo odpirala perspektivo. Ta boj ostaja slej ko prej tudi glavna naloga naše družbe.

Moramo si prizadevati, da bodo vodstva sindikatov res odražala politično voljo delovnih ljudi na eni, in naloge, ki izhajajo iz stališč celotne naše politike socialističnega samoupravljanja, na

drugi strani. V vodstva moramo izbirati predvsem takšne ljudi, ki bodo znali — skupaj s članstvom svoje organizacije — ne le našo politiko razlagati, ampak jo tudi aktivno soustvarjati, razumljivo, vsak po svojih močeh in zmožnostih. Le takšna vodstva bodo lahko mobilizirala celotno ustvarjalno energijo vašega članstva ter ga usmerjala na delo v samoupravnih organih, SZDL in drugod, kjer se zbirajo občani. Le takšna vodstva lahko ustvarijo takšne ugodne razmere v organizaciji, da se bo članstvo počutilo v njej kot doma.

Tudi v sedanjem težavnem obdobju našega razvoja se moramo zavedati, da smo Slovenci lahko samo združeni v revolucionarnem delavskem gibanju, v herojski epopeji osvobodilnega boja, zmogli postati in ostati gospodarji svoje usode. Narod združenih proizvajalcev in samoupravljalcev — kar vse bolj postajamo — pa si nedvomno ne bo nikdar dovolil, da bi ga kdorkoli potisnil v položaj hlapčevstva.

Sodim, da je bilo vse to potrebno reči prav tu, na kongresu slovenskih sindikatov, pred vami, predstavniki neposrednih proizvajalcev, ustvarjalcev in duhovnih dobrin, pred vami, ki ste poklicani in dolžni uresničevati zgodovinske interese delavskega razreda in ki že uživajte rezultate njegovih bitk. Prav iz vrst delavskega razreda, napredne inteligence in kmečkih delovnih množic, so izšli člani tiste komunistične partije Slovenije, ki se je proslavila s tem, da je v okviru Osvobodilne fronte povežala vse sile slovenskega naroda in ga popeljala v najtežjih dneh njegove zgodovine v svobodo, da se je nacionalno in socialno emancipiral, tiste partije, ki je vedno znala najti takšne poti in načine, da je uspešno uveljavljala besedo, spoznanja, čast in oblast delovnega človeka v družbi. To dejanje pa je lahko uspešno opravila zato, ker je — kot je ocenil Kardelj — »znala povezovati družbeni in politični interes delavskega razreda in vseh delovnih ljudi s celotnimi ustvarjalnimi zmogljivostmi družbe, njenim materialnim razvojem, znanostjo, kulturo, z mnogovrstnimi pobudami vseh napredno mislečih in ustvarjalnih ljudi.«

Tudi v našem celotnem povojnem razvoju, kadarkoli so naš razmere prisilile, nam je z mobilizacijo ljudi, z mobilizacijo ustvarjalnih sil družbe vedno uspelo poiskati izhod iz težav in odpirati perspektive. Prepričan sem, da bomo tudi iz sedanjih težav izšli okrepljeni in obogateni z razvitejšim socialističnim samoupravljanjem ...

(Iz pozdravne besede na desetem kongresu Zveze sindikatov Slovenije)



Šabloniranje vzmeti v TOZD Vzmetarna

hovem uklinjanju prihaja nujno do prerazporejanja delavcev iz kraja v kraj. Novelirani 46. člen zakona prepušča delavcem v temeljnih organizacijah, da ocenijo, ali takšen institut potrebujejo. Če ga glede na delovni proces potrebujejo, potem je treba v samoupravnem splošnem aktu določiti primere in pogoje za takšno razporejanje, upošteva načela iz drugega odstavka 177. člena zakona o združenem delu. Z noveliranim členom se zahteva samo en pogoj, da se s tem bistveno ne poslabšajo življenjski pogoji delavca in njegove družine. Razporeditev, ki bo vse to upoštevala, bo za delavca obvezna in ni potrebna privolitve delavca. Nujnost opredelitve, kdaj se življenjski pogoji ne poslabšajo zaradi razporeditve iz kraja v kraj, je zajeta, med drugim, v zakonski zahtevi po določitvi primerov in pogojev za razporejanje iz kraja v kraj. Seveda gre za določitev objektivnih pogojev (urejenost prevoza, stanovanjskih razmer ipd.).

### Pravica do vrnitve v isto temeljno organizacijo

Spremenjen 58. člen je s splošno formulacijo bistveno razširil primere, ko ima delavec pravico vrniti se v roku 30 dni v isto temeljno organizacijo, od dosedanjega primera, pisanega zgolj na kožo delavcem, izvoljenim oziroma imenovanim v samoupravno, javno ali drugo

skupnosti federacije, v katerih je Slovencev praviloma malo, zaradi imenovanja za vršilca dolžnosti poslovnega organa ipd.

Opozoriti je še na spremembo 36. člena ZDR, kateri opredeljuje način sklepanja delovnega razmerja za določen čas. Dodan je nov odstavek:

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas na podlagi oglasa, ima v primeru, če delavcu, ki ga je nadomeščal preneha delovno razmerje, ali če začasno povečani obseg dela temeljne organizacije postane trajan, pravico, da sklene delovno razmerje za nedoločen čas. V tem primeru se delovno razmerje sklene brez oglasa.

C. O.

Gumiranje platna v TOZD Gumarna





## Naši upokojenci

V malem pa vendar lepem in prijaznem stanovanju na Zihervlvi plaščadi v Ptujju preživlja svoj zaslužen pokoj Horvat Roza. Sama je, pa ji kljub temu ni dolg čas. Veliko sedi ob oknu in opazuje mlade, ki jih prav mimo njenega okna vodi pot v CSUI. »Veliko jih je in prijetno jih je opazovati« mi je s spoštovanjem do mladih pripovedovala. »Vidite, sedaj gredo od telovadbe. Pa tako dežuje, revčki.«



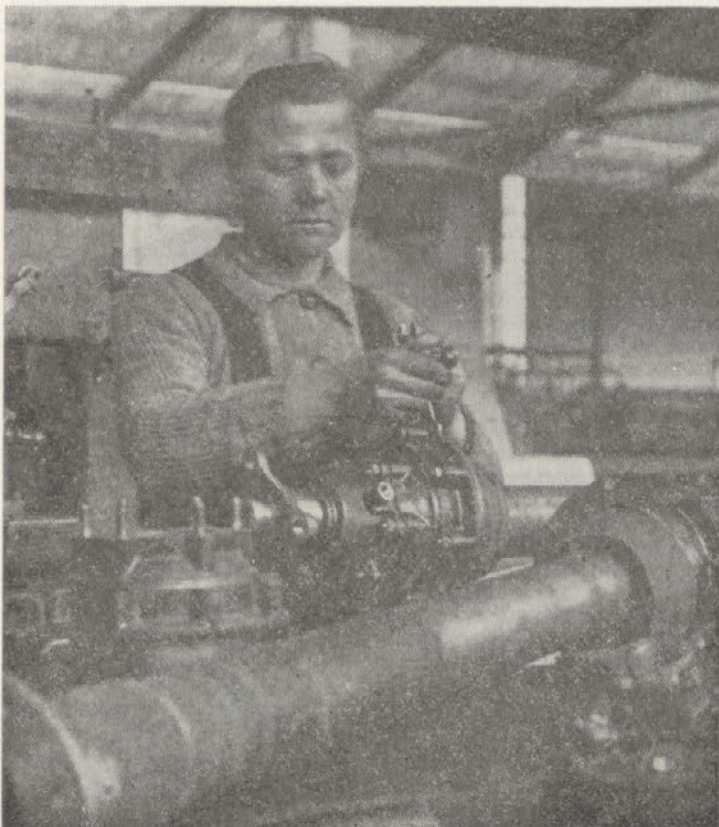
Rozika danes

»V AGIS-u sem se zaposlila 1958. leta in sicer sem prišla iz TAM Maribor, kjer sem delala kot rezkalka. Ko sem prišla v TAP sem delala v montaži, nato pa do upokojitve v skladišču orodja. Spominjam se, da sem v skladišču morala krepko delati. V rednem delovnem času sem morala izdajati orodja, po tem pa je skoraj vsak dan sledilo vpisovanje razdolžnic in dobavnic. Glede na veliko število nadur, ki sem jih opravila, je bil moj osebni dohodek za takratni čas dokaj visok in to prav zadnje leto pred

upokojitvijo, tako, da prejemam dokaj solidno pokojnino. Še danes ne morem dojeti, da je minilo že sedemnajst let odkar sem se upokojila. Pa kaj moremo, kolo časa se vrtil in ga ni mogoče ustaviti. Ne morem se pritoževati. Tudi jesen življenja živim zelo bogato. Prepotovala sem zemljo od Francije do Izraela. Spoznala sem veliko ljudi in njih navade in sedaj živim s temi spomini. Drugače pa veliko čitam. Enkrat ali dvakrat letno obiščem center slepih v Škofji Loki, kjer imam veliko prijateljev. Spoznali smo se na Okrogli pri Kranju, kjer sem bila vodič preko Zveze slepih Ptuj. V prostorih gradu, ki ga je zapustil slepi TOMO Zupan, ki je tudi sam v visoki starosti oslepel, opravljajo slepi in slabovidni razna obrtniška dela. V glavnem zadovoljni so, da imajo svoj prostor v prelepem kotičku naše domovine. Ostanek prostega časa pa posvetim reševanju križank. Zelo malo jih je, ki jih ne bi uspela rešiti. »V AGIS« so dokaj težke, pa mi jih je do sedaj uspelo vse rešiti. Upam, da mi bo to še dolgo uspevalo. Vsem v AGISU želim še veliko delovnih uspehov, predvsem pa dobre volje pri reševanju problemov, ki jih prinašajo pomanjkanja«.

Zapisal M. Menoni

Rozika za strojem pred več kot četrstletja



## Združili smo prijetno s koristnim

Zadnjo soboto v septembru, točneje 25. 9. 1982 je IO OOS TOZD Gumarna organiziral strokovno ekskurzijo v DO SAVA Kranj, z namenom spoznavanja proizvodnega programa in delovnih sredstev v temeljnih organizacijah združenega dela Delovne organizacije SAVA.



Zaužili smo si svežega zraka in lepoto, ki jih nudi Gorenjska

Ob 5. uri zjutraj smo se zbrali pred vhodom naše DO. Bilo nas je okrog sedemdeset. Jutro je bilo megleno in hladno. Po peti uri sta dva avtobusa z gumarji krenila v smeri Kranja.

njo proizvodnje gumi izdelkov vseh vrst. Dolgo smo se zadržali in natančno pogledali izdelavo avtogum od priprave surovca do finalizacije gotovih izdelkov. Videli smo, da je čistoča obratov in okolja na zelo visoki ravni. Za kajenje imajo posebej določene prostore.

V obratih imajo še avtomate za tople in mrzle brezalkoholne napitke: kavo, čaj, oro, pepsi

Delovna organizacija SAVA iz Kranja je najstarejša gumarska tovarna v Jugoslaviji. Lansko leto je DO SAVA KRANJ slavila 60. obletnico obstoja tovarne, ki je na začetku imela sedež v centru starega dela Kranja. Danes ima zaposlenih 3700 delavcev in



Skupen posnetek, da bo spomin še trajnejši ...

V Kranju nas je zelo prijazno in organizirano dočakalo nekoliko vodilnih delavcev. V kratkem so nas spoznali s svojim delovnim programom in z razvojem DO SAVA Kranj. Ogleдали smo si TOZD GTI — Gumi tehničnih izdelkov in TOZD TAP — Tovarna avtopnevmatike. Bilo je zares zelo zanimivo in koristno za delavce TOZD Gumarne iz Ptujja, ker je DO SAVA v svojem razvoju dosegla dokaj visoko stop-

je znana s svojimi izdelki v celem svetu.

Okrog poldneva smo z vožnjo nadaljevali proti Bohinju in Bledu. Ogleдали smo si slap Savico, ki je visok 60 m, in se nahaja na nadmorski višini 805 m. Strokovno ekskurzijo smo zaključili z ogledom naravnih lepote in s skromno zakusko. Bilo je zares lepo, zanimivo in predvsem koristno.

Tekst in foto: Matičič Marko

## Ob dnevu mrtvih

### SPOMINI ...

VSAKO LETO SE NA DAN MRTVIH SPOMNIMO UMRLIH SVOJCEV, PRIJATELJEV, ZNANCEV. OB TEM PA SE ŽE ŠTIRIDESET LET SPOMINJAMO VSEH TISTIH, KI SO ŽRTVOVALI ŽIVJENJA ZA NAŠ VČERAJ, DANES IN JUTRI. BORILI SO SE IN PADLI ZA ZMAGO PRAVICE NAD NASILJEM. IN PRAV ZATO TI GROBOVI JEČIJO SPRIČO VSE VEČ NASILJA IN BARBARSTVA V SVETU. IN SVEČKE, KI JIH PRIŽIGAMO NA GROBOVIH, BRILJO KOT SVETEL UP V DALJAVI, DA SE NE BO NIKOLI VEČ PONOVILO ...

M. M.



# Proizvodno delovno tekmovanje kovinarjev

V prejšnji številki našega glasila smo še poročali o rezultatih letošnjega proizvodno delovnega tekmovanja kovinarjev katerega del se je odvijal tudi v naši delovni organizaciji.

Sedaj vam želim predstaviti enega izmed tekmovalcev, ki je na občinskem tekmovanju že lani dosegel prvo mesto na republiškem tekmovanju pa deseto mesto, letos pa zopet na občinskem tekmovanju prvo mesto, kar je seveda zelo lep uspeh. Še pomembnejši pa je ta uspeh ko zvezmo, da tov. Majcen Alojz varilec v TOZD Velika oprava poleg tega še predsednik sindikata TOZD in prav sedaj končuje še šolo za poklicne gasilce v Zagrebu.

da so takšna in podobna tekmovanja v današnjem času, to je v boju za čimboljšo kvaliteto še kako potrebna.

**Kako usklajuješ delo z ostalimi obveznostmi?**

Po eni strani trdim, da bi morali biti sindikalni in drugi aktivisti iz neposredne proizvodnje. Po drugi strani pa lahko skoraj zagotovo trdim, da to ni mogoče saj delo v proizvodnji zahteva celega človeka. Če pa hočeš v celoti slediti dogajanju kot predsednik sindikata



**Kakšna je tvoja ocena proizvodno delovnega tekmovanja kovinarjev?**

V glavnem je moja ocena dobra. Moti me predvsem to, da udeležba na tekmovanju pada namesto da bi bilo obratno. Pri tako skromni udeležbi kot je bila letos je premalo konkurence in ne pride do izraza kvaliteta.

Zakaj se več delavcev ne odloči za preizkus svojih sposobnosti ne vem. Mislim pa, da je eden poglavitnih vzrokov preslaba informiranost o pogojih tekmovanja. Zavedati se moramo,

pa ti to vzame zelo veliko sicer dragocenega časa. Trudim se, da bi bil povsod dober. Če pa mi to uspeva pa naj ocenijo moji sodelavci.

**Kako pa šola?**

Sedaj končujem šolo za poklicne gasilce v Zagrebu. Delovna organizacija mi je tudi omogočila vse ugodnosti v zvezi s šolanjem in upam, da bom pridobljeno znanje tudi lahko v praksi uporabljal. Saj velja ugotovitev, da bo na področju požarne varnosti pri nas potrebno še veliko narediti.

Maks Menoni

**Vsi na kolo ...**

Pomanjkanje pogonskega goriva nas bo več ali manj primoralo začeti uporabljati kolesa. Velika večina jih je seveda uporabljala že sedaj. Prav uporabnikom koles je namenjeno to opozorilo.

Novi zakon v cestnem prometu predpisuje nekatero dodatno opremo koles in sicer:

— Rdeča luč na zadnjem blatniku, ki mora biti ob slabi vidljivosti priklopljena na dinamo isto kot prednja luč.

— Odsevniki na pedalih.

Novi zakon o cestnem prometu predvideva uporabo odsevnih teles za pešce in sicer je uporaba obvezna za otroke od prvega do osmega razreda osnovne šole. Nositi jih morajo na prednjem delu telesa.

Priporočljiva pa je uporaba odsevnih teles vsem pešcem in sicer ob slabši vidljivosti. Odsevnike si lahko kupite v prodajalni z avtomaterialom »Volan«.

Morda se vam bo zdela uporaba odsevnikov neresna. Resnica pa je, da prav odsevniki lahko obvaruje marsikatero življenje na cestah.

Poskrbimo za svojo in tujo varnost.

SPV MM

## Stanovanjska zakonodaja se je spremenila

V lanskem letu smo dobili zakon o stanovanjskem gospodarstvu ki je dejansko združil vsebino do tedaj veljavnih sedmih zakonov in sprejeli družbeni dogovor o skupnih osnovah za zagotovitev in vsklajevanje samoupravnih družbeno ekonomskih odnosov na področju stanovanjskega gospodarstva v SR Sloveniji s katerim smo se udeleženci zavezali uveljaviti načela navedenega zakona uveljaviti v samoupravnih splošnih aktih temeljnih organizacij in delovni skupnosti. Zakonodajalec je tudi določil rok, do katerega mora združeno delo uskladiti svoje samoupravne splošne akte z določili zakona in družbenega dogovora. Naših aktov še nismo uskladili, ker še nismo sprejeli sporazuma o združitvi v delovno organizacijo, v katerem bi se načelno sporazumeli ali bomo sredstva za stanovanjsko izgradnjo združili v celoti po načelu vzajemnosti in solidarnosti, ali jih bomo združevali le za določene namene kot do sedaj.

**VIR FINANCIRANJA** je dohodek in čisti dohodek; iz dohodka združujemo na ravni SRS za dijaške domove in MDA ter za manjrazvite obmejne kraje, na ravni občine pa združujemo sredstva za solidarnost. Iz čistega dohodka pa združujemo sredstva vzajemnosti pri SSS in sredstva, ki jih izločimo v sklad skupne porabe za reševanje stanovanjskih vprašanj svojih delavcev.

**LASTNA UDELEŽBA** je po določilih zakona obvezna, družbeni dogovor pa omogoča, da se v samoupravnem aktu določi, da lastne udeležbe pri dodeljevanju družbenih stanovanj ni dolžan plačati tisti delavec, katerega skupni dohodek na družinskega člana ne presega 20 % povprečnega osebnega dohodka v SRS. Višina lastne udeležbe je odvisna od vrednosti stanovanja oz. za stara stanovanja od revalorizirane nabavne vrednosti stanovanj, od socialno ekonomskega položaja delavca ter zdravstvenega stanja delavca in njegove družine. Pri izračunu dohodka na družinskega člana se upoštevajo vsi dokazljivi dohodki, ki predstavljajo osnovo za obdavčitev skupnega dohodka občanov.

Zakon v 33. členu določa, da je vsakdo, ki pridobi stanovanjsko pravico na stanovanje v družbeni lastni oz. preseli v večje ali večvredno stanovanje dolžan prispevati lastna sredstva glede na vrednost stanovanja in v skladu s svojimi socialnimi možnostmi. Sredstva lastne udeležbe so vračljiva, plača pa jo lahko delavec z gotovino ali pa z namenskim posojilom, na vezano ali privarčevana sredstva v banki. Z dogovorom so določene minimalne višine lastne udeležbe, ki znašajo od 1 % do 20 % od nabavne oz. revalorizirane nabavne vrednosti oddaljenih stanovanj.

Opredeljeni so tudi normativi odgovarjajočega stanovanja, ki se lahko dodeli delavcu z ozirom na število družinskih članov:

— za eno osebo do 32 m<sup>2</sup>, za 2 osebi do 45 m<sup>2</sup>, za 3 osebe do 58 m<sup>2</sup>, za 4 osebe do 70 m<sup>2</sup> in za vsakega nadaljnjega družinskega člana se poveča stanovanjska površina največ do 15 m<sup>2</sup>.

Osnove in merila za dodeljevanje družbenih stanovanj se ne razlikujejo od teh, ki jih imamo opredeljene že do sedaj v našem samoupravnem aktu, seveda pa bomo kriterije z ozirom na dose-

danjo prakso le nekoliko spremenili. Družbeni dogovor tudi opredeljuje upravičence do delnega nadomestila stanarine (subvencioniranje), ki se krije iz sredstev solidarnosti pri stanovanjski skupnosti. Namenjeno je tistim družinam, katerih socialno stanje je zelo slabo — katerih dohodek na družinskega člana je manjši od 40 % povprečnega OD na zaposlenega v SRS.

Opredeljene so tudi enotne osnove za kreditiranje stanovanjske gradnje, najdaljša odplačilna doba je 20 let, najvišja obrestna mera 4 %, najkrajša doba namenskega varčevanja je 24 mesecev. Z ozirom na ta določila smo že v letošnjem letu morali s sklepi delavskih svetov uskladiti obrestno mero na 4 %, odplačilno dobo po našem SaS pa je v okviru družbenega dogovora.

Zakon o stanovanjskem gospodarstvu opredeljuje pristojnosti organov stanovanjske samouprave od hišnega sveta do skupščine stanovanjske skupnosti, vključena pa je tudi stanovanjska druga kot oblika združevanja dela in sredstev z namenom, da v njej organizirano uresničujejo svoje potrebe in interese pri graditvi in gospodarjenju s svojimi stanovanji.

Koncem meseca je bil sprejet še zakon o stanovanjskih razmerjih, o katerem je tekla razprava kar celi dve leti. Tudi ta prinaša precej novitet, saj je zakonodajalec smatral, da je potrebno sprejeti novi zakon in ne le zakon o spremembah zakona. S tem vas bomo seznanili prihodnjič.

Murko Stefan



**KAJ PA ZDAJ? JA NIČ!  
VARČEVATI BOM ZAČEL...**



# 12. OKTOBER - DAN INOVATORJEV JUGOSLAVIJE

V okviru prireditev ob 12. oktobru — dnevu inovatorjev Jugoslavije je bilo v dneh 12. in 13. oktobra na VTŠ v Mariboru posvetovanje o normativnem urejanju in organizaciji ustvarjalne dejavnosti, na katerem so bile obravnavane naslednje teme:

— Zakonska ureditev varstva izuma, tehničnih izboljšav in znakov razlikovanja

— postopek in priznanje pravic, s katerimi se zavarujejo izumi in znaki razlikovanja

— prenos pravic in odstop uporabe pravic za izume

— Samoupravno urejanje pravic do izkoriščanja v združenem delu ustvarjenih izumov in izumi, ter druge oblike ustvarjalnosti, ustvarjene v združenem delu

— Normativna ureditev inovacijske dejavnosti v združenem delu

— Odnos med profesionalno in neprofesionalno inventivno dejavnostjo

— Usmerjena, sistematična in organizirana množična inventivna dejavnost (USOMID)

— Postopek uvajanja množične inventivne dejavnosti (MID) v organizacije združenega dela

Izmed obravnavanih in podanih tem na posvetovanju je bila nedvomno najinteresantnejša tema, ki obravnava usmerjeno, sistematično in organizirano množično inventivno dejavnost katere povzete so pripravili dr. Matjaž Mulej, Franc Drozg, dipl. ing. in Ernest Sačadin, dipl. org. in, katerega vam v celoti posredujem.

1. S čim opredeliti množičnost inventivne dejavnosti?

Inovacije so pogoj za gospodarsko uspešnost, invencije pa so pogoj za njih in za dobre invencije je treba mnogo idej, ki jih je zato treba ustvarjati množično v vseh delih poslovanja. Množičnost v MID torej ni v tem, da se z njo ukvarjajo nestrokovnjaki, ampak v tem, da vsak delavec tudi miselno spremlja delovni proces, ga kritično opazuje in predlaga koristne spremembe.

2. V kaj usmeriti inventivno dejavnost?

Inovacije ustvarjajo podlago za inovacije, ki lahko vodijo v štiri tipe dosežkov:

— bazične ali kvalitativno nove izdelke,

— vazične inovacije kot nove postopke dela,

— izboljševalne inovacije glede izdelkov,

— izboljševanje inovacije glede postopkov dela.

Na dolgi rok so pomembnejše bazične, na kratkega izboljševalne inovacije. V svetu je v zadnjem obdobju preko dve tretjini tehnoloških sprememb zajemalo izboljševalne inovacije in samo pet odstotkov nove izdelke.

Najbrže kaže poklicno inventivno dejavnost usmerjati predvsem v bazične inovacije, nepoklicno pa glede na izkušnje, znanje in tehnično opremo ljudi bolj v to, da iščejo izboljšave in poenitve. Pri tem velja izhajati iz

spoznanja, da ni neogibnih stroškov in namensko iskati spremembe povsod kjer so dokaj visoki, ne glede na to, kateri del poslovanja bomo preiskovali.

3. Kako doseči sistematičnost?

Na pot k sistematičnemu spoznavanju potreb in možnosti, da bi kaj izboljšali, pocenili in smiselno spremenili vodijo spiski vprašanj, kj zbuja razmislek npr. tako:

— se da kaj izpustiti, kombinirati, poenostaviti, preurediti? Zakaj?

— je potrebno? zakaj?

— kdo to dela? zakaj?

— kje se to dela? zakaj?

— kdaj se to dela? zakaj?

— kako se to dela? zakaj?

in to glede materiala, oblike, postopka, opreme, metode. Da ne bi sistematično zamešali za celovitost (ki ne zahteva samo doslednosti, ampak tudi celoto, povezanost, spreminjanje in stvarnost) je nujno upoštevati dve značilnosti USOMID:

— proučevati vedno od končnega rezultata preko pogojev znanj po vrsti do začetka in tako zajeti samo nujne korake brez ostalih, četudi smo od nekdanj na njih navajeni;

— zajeti najprej celoto brez podrobnosti in kasneje postopno dodajati podrobnosti, kjer so nujne in samo tam.

4. Kako doseči organiziranost?

Imeti dokumente in službe za MID je važno, a premalo, ker pomeni čakanje na slučaju nastanek idej in s tem slabo gospodarjenje. Uveljaviti je treba tudi usposabljanje, redno delovanje invencijskih krožkov in to pri vsaki samoupravni skupini v vseh delih poslovnega procesa, ustvarjanje, uporablanje in dopolnjevanje programoteke kot jasnega vpogleda v katerokoli delo. Seveda pa to pomeni tudi napad na birokrate in tehnokrate, kar pa je tako povsem v skladu z ustavo in programom ZK ter sindikata.

5. Uveljavljanje MID ali USOMID?

Ne kaže načelno napadati (klasične MID, vendar si ne moremo

več privoščiti čakanja na slučajnostne ideje, ki bodo pa vedno ostale dragočene, a premalo, invencijski krožki pa praviloma dajejo več. Zato moramo računati na MID in USOMID, vendar čim bolj razvijati USOMID, ker aktivira dosti več glav in ima s programoteko podlago za ekonomske, organizacijske, samoupravne in invencijske učinke, obenem pa je kot lastni izdelek tudi bolj sprejemljiva kot še tako dobro napravljen, a vsiljen organizacijski predpis.

6. Sklep: USOMID je sodobna oblika borbe zoper pet pravic za delovni neuspeh. Omenjenih pet pravic izraža birokratsko brezbriznost delavcev v kakršnem koli opravilu in jih zato moramo spodbujati povsod:

1. Opravi samo, kar je izrecno zahtevano!

2. Čakaj na zadnji trenutek!

3. Pusti napake pri miru, motiti se, je človeško!

4. Ne poslušaj svoje vesti!

5. Nauči se prepričljivo blefirati!

Ljudje, ki se vključujejo v MID (seveda samo od sebe in zaradi motivacije) delujejo proti tem petim pravilom mnogo bolj kot drugi. Slednje pa USOMID lahko tudi vključi med zainteresirane in sposobne ustvarjalce in borce proti birokraciji in tehnokraciji, kateri je lastna vzvišenost važnejša od uspeha.

Zato lahko rečemo, da je USOMID metodologija za sodobno množično ustvarjalnost in ustvarjalno inventivno poslovanje.

Dušan Žnidarič



Gašenje gorečega avtomobila. To pot seveda med vajo ...

## IZ PRAKSE SODIŠČ ZDRUŽENEGA DELA

### Prehod v drugo TOZD in stanovanjska pogodba

V naši stalni rubriki objavljamo tokrat članek »Prehod v drugo TOZD in stanovanjska pogodba«, ki je izšel v časopisu Pravna praksa št. 4. Ker se lahko dogodi, da se bomo tudi v naši DO srečali s podobno problematiko, menimo, da bo članek zanimiv in koristen.

Dejstvo, da je delavec sklenil delovno razmerje v drugi TOZD iste DO, v kateri je vključena tudi TOZD, pri kateri je prenehalo delovno razmerje po delavčevi želji, ne vpliva na pravico TOZD, da zahteva odpoved stanovanjske pogodbe. (Odločba Sodišča združenega dela SR Slovenije, Sp 107/82 z dne 21. 1. 1982).

Delavec je podal pismeno izjavo o prenehanju delovnega razmerja v TOZD, v kateri je pridobil stanovanje v zvezi z delovnim razmerjem. Sklenil pa je delovno razmerje v drugi TOZD iste DO. Prva TOZD je delavcu odpovedala stanovanjsko pogodbo in zahtevala izselitev na sodišču združenega dela.

Prvostopno sodišče je zahtevku TOZD ugodilo, ker so izpolnjeni vsi pogoji iz čl. 67 zakona o stanovanjskih razmerjih. Na

pritožbo delavca, češ, da se sredstva za stanovanjsko gradnjo združujejo v DO, je Sodišče združenega dela SR Slovenije zavzelo sledeče stališče:

Navedba pritožbe, da je pritožnik sklenil delovno razmerje v TOZD v isti delovni organizaciji, v ničemer ne more izpodbiti pravilnosti izpodbijane odločbe. Nesporno je pritožnik dobil stanovanjsko pravico na podlagi odločbe predlagatelja, ki ima na tem stanovanju razpolagalno pravico. Eventuelno združenje sredstev obeh TOZD v okviru delovne organizacije v smislu čl. 118 zakona o združenem delu ne pomeni prenosa razpolagalne pravice in odločanje o dodelitvi stanovanj na delovno organizacijo, ker bi to bilo v nasprotju z določili čl. 461 in drugih Zakona o združenem delu.

Pravna služba

## SVOBODA

V srcu je tvoj izvir ...  
Kakor reka je tvoja struga dolga,  
brez bregov široka,  
gladina tvoja je prozorna,  
da človek vidi vase,  
v tvoj izvir ...

Bila bi nam zrcalo,  
pa so v tebi mržnjo ohladili,  
s krvjo so te skalili,  
nočejo pred tvoje ogledalo,  
da pogledali bi vase ...

O svoboda zlata,  
v srcu je tvoj izvir ...

Danica Ivančič



## Zrno k stabilizaciji

Poslovno povezoavanje v reproverigi je in bo v samoupravnem sistemu edina alternativa. Dobro poznamo probleme, ki so povezani s produkcijo repromateriala, saj so podobni našim na najvišji stopnji predelave in ti so — kronično pomanjkanje deviznih sredstev.

Prav takšen problem je nastal pri dobavi Al-ligur, katerih dobavitelj je TGA Kidričevo, ki je zahtevala za Al-liguro devizni delež.

Ker je slučaj prisoten na celotnem področju nabave repromateriala, je v opisanem primeru zanimivo le to, kako je problem rešen med DO AGIS in TGA Kidričevo. Rešitev je spodbudna zaradi tega, ker bazira na poslovnem sodelovanju TOZD skupnega pomena v DO AGIS ter proizvodnim TOZD v TGA Kidričevo, ki svoje izdelke v celoti izvažajo.

TGA Kidričevo TOZD Predelava aluminija uvaja proizvodnjo rondelic (tablet), ki se uporabljajo za stiskanje najrazličnejše embalaže za kozmetiko.

Osvajanje izdelave rondelic zahteva ob instaliranih proizvodnih sredstvih seveda tudi orodja in ker TGA Kidričevo nima ustrezne orodjarne, je prevzela osvajanje potrebnih orodij TOZD Orodjarna naše DO. Tukaj je torej nastal poslovni stik, ki omogoča na eni strani TOZD Predelava aluminija proizvodnjo in izvoz rondelic, TOZD Orodjarna pa s svojo proizvodnjo orodij tak izvoz neposredno omogoča. Prednost tega sodelovanja pa so, da DO AGIS dobiva vse potrebne Al-legure brez obvezne devizne udeležbe.

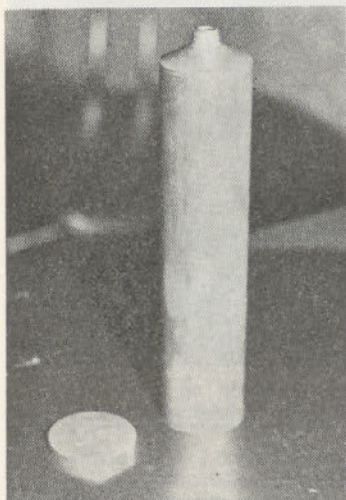
Osvajanje orodij za štančanje rondelic ni bila lahka naloga za strokovnjake naše orodjarne, saj se ta tehnologija v DO AGIS ne uporablja. Vsi, ki smo spremljali začetke osvajanja nove tehnologije, nismo bili v popolnosti prepričani v uspeh, zato vsa pohvala timu, ki dela na štančnih orodjih, posebno še vodji tov. Bela Daniju in specialistu na okroglem brušenju tov. Matijašku Gabrijelu, ki sta se pri tej zahtevni nalogi posebno izkazala.

Osvajanje se je pričelo junija 1982 in prve rondelice za izvoz so bile pripravljene v polovici meseca septembra. Ko je predstavnik avstrijske firme Schuller opravil kontrolo prvih rondelic, je bil presenečen nad kvaliteto. Izjavil je, da kvalitetnejših izdelkov te vrste v Evropi ni videl. Zadovoljstvo naših strokovnjakov je bilo še večje, ko so bili ob uspelem preskusu prvih orodij še tako laskavo pohvaljeni.

Naši orodjarji so še enkrat dokazali, da znajo kvalitetno izdelati tudi najzahtevnejša orodja in da je njihova želja, da doprinejo čimveč k prizadevanju za izvoz, s tem pa tudi k najkrajši poti naše družbe iz trenutne gospodarske situacije.

Res je, da je to le zrno k celotnemu prizadevanju za stabilizacijo gospodarstva v Jugoslaviji, vendar zavedati se je treba, da je le zrno do zrna pogača.

F. K.



Rondelica in tuba — embalaža za kozmetiko

## Prešernova družba - najcenejše knjige

Tako kot vsako leto bo Prešernova družba tudi letos ob obletnici rojstva dr. Franceta Prešerna izdala svojo »Redno letno knjižno zbirko«, ki jo v množični nakladi dvajset tisoč izvodov po zares dostopni ceni prejmejo člani in drugi naročniki — bralci Prešernove družbe:

1. Prešernov koledar za leto 1983 (z barvnimi reprodukcijami odličnega slovenskega slikarja Nikolaja Omerze in raznovrstnimi drugimi zanimivostmi)

2. Polona Škrinjar: PAVLA, povest

3. Miran Ogrin: PO STOPINJAH ALEKSANDRA VELIKEGA, potopis

4. Živojin Gavrilović: IGMANCI, roman

5. Mira Ružič: BITI ALI NE BITI, knjiga proti onesnaževanju in za varstvo okolja

6. Aleksander Cordell: MORTYMERJEVI, roman — nagradna knjiga (prezplačno je prejmejo člani Prešernove družbe, ki so poravnali članarino do 30. 6. 1982).

Cena vseh šestih, v platno vezanih knjig je 850 dinarjev (z nagradno knjigo) oziroma 700 dinarjev (brez nagradne knjige). Cena vseh šestih knjig v mehki (broširani) vezavi pa je 500 dinarjev (z nagradno knjigo) oziroma 400 dinarjev (brez nagradne knjige).

Vsem, ki »Prešernove zbirke« še niste naročili pri poverjeniku Prešernove družbe ali v knjigarni, priporočamo, da to čimprej storite, lahko tudi s spodnjo naročilnico.

## XI. kongres ZSMS

Kongresa se je kot delegat OK ZSMS Ptuj udeležila tudi naša sodelavka Darinka Kelenc predsednik mladine delovne organizacije AGIS.

Kakšni so tvoji vtisi s kongresa — so bila izpolnjena tvoja pričakovanja?

Kongres je v celoti uresničil moja pričakovanja. Razkril je težave, ki tarejo nas mlade. Iz konkretnih razprav smo lahko zaključili, da smo mladi še vedno odrinjeni od bistva dogajanj v nekaterih okoljih.

Kaj je ta trenutek največji problem mladih?

Največji problem je brezposelnost mladih. Prav Ptujška občina je ena vodilnih v tej smeri. Največji problem je to, da velika večina teh išče prvič zaposlitev. Med temi pa je velik odstotek srednješolcev kar je seveda odraz nepravilne študentske politike. Srednje usmerjeno izobraževanje pa še ni dalo rezultatov. K brezposelnosti mladih pa tudi nasploh pripomorejo v veliki meri veliko število nadur, pogodbeno delo, zaposlenost ljudi, ki bi se sicer lahko preživljali na zemlji in še bi lahko naštevali.

Velik problem je tudi napačna miselnost mladih kot DPO. Dokler bomo mladi mislili, da bo kdo namesto nas naredil, se stvari ne bodo obrnile na bolje. Ob tem pa se pojavlja vprašanje, če je bilo dovolj storjenega, da bi mladi imeli drugačno miselnost, tu mislim na vzgojo mladih od družine, šole, KS in nenazadnje tudi delovne sredine v kateri delajo.

Pri mladih se pojavlja premala želja po znanju. Tu ne mislim na željo po spričevalu ampak po resničnem znanju.

Premala požrtvovalnost mladih je opaziti v vseh porah življenja in dela.

Ne bi mogla trditi, da smo mladi premalo zastopani v delegatskem sistemu. Le premalo se zavedamo odgovornosti, ki jo s tem sprejemamo.

Mladi ste si pri OK ZSMS Ptuj prav tako pa tudi mladi v naši DO začrtali dokaj obširne naloge. Vam bo kongres v pomoč pri uresničevanju teh nalog.

Resolucije — programske usmeritve nam bodo mladim v veliko pomoč in napolnilo kako iz omenjenih težav. Res pa je, da bo ob tem potrebno veliko angažiranja mladih in družbe kot celote. Le takrat, ko bomo mladi odpravili svoje napake in pomanjkljivosti, se bomo lahko borili za položaj v družbi. Prepričana sem, da bomo tudi mladi Agisa prispevali svoj delež ekonomski stabilizaciji naše DO.



Dvorišče, ki nam ne more biti v ponos

odreži — — — — — odreži

### NAROČILNICA

Naročam letno knjižno zbirko Prešernove družbe s Prešernovim koledarjem 1983:

- |   |         |
|---|---------|
| 1. vezano v platno — z nagradno knjigo    | 850 din |
| 2. vezano v platno — brez nagradne knjige | 700 din |
| 3. broširano — z nagradno knjigo          | 500 din |
| 4. broširano — brez nagradne knjige       | 400 din |

Knjige mi pošljite na naslov: .....

Naročnino bom poravnal

- po povzetju
- v zaporednih mesečnih obrokih po najmanj 200 din

Datum:

Podpis:

Naročilnico izpolnite, odrežite in pošljite na naslov: PREŠERNOVA DRUŽBA, LJUBLJANA, Borsetova 27.



## Preprečevanje alkoholizma v DO

Kako lahko v delovni organizaciji konkretno delujemo na področju preprečevanja alkoholizma?

Zamislimo si delovno organizacijo z vsemi svojimi upravnimi službami in družbenopolitičnimi organizacijami — od organizacije sindikata, socialne službe, varstva pri delu, zdravstvene službe z zdravnikom medicine dela in z velikimi prizadevanji za kar največjo produktivnost in za zdravje delavcev. Zamislimo si, da ima ta delovna organizacija veliko problemov z alkoholom, veliko bolniškega staleža, veliko poškodb pri delu, škarta ali izmečkov, skratka veliko gospodarskih pa tudi socialnih problemov. Pa se odločijo vsi skupaj — od vodilnih delavcev do vsakega posameznega delavca, da odpravijo to stanje, da določijo nekoga, ki bo naprej vodil boj za preprečevanje alkoholizma v delovni organizaciji.

Ob tem nastaja vprašanje KAKO?

Odgovor je v SKUPINSKEM DRUŽINSKEM ZDRAVLJENJU IN V CELOVITI REHABILITACIJI ALKOHOLIKOV.

No pa začnimo kar konkretno! Najprej moramo imeti izoblikovan celovit program. Poskrbeti moramo za:

1. terapevta za skupinsko družinsko zdravljenje in prevzgojo alkoholika,

2. USPOSOBITI vodstvene delavce, predvsem delavce kadrovske službe, da bodo znali čimprej odkrivati alkoholike, torej že v prvih fazah odvisnosti.

Kdo je lahko terapevt? Terapevt je lahko vsakdo — zdravnik medicine dela, medicinska sestra ali socialna delavec-ka, ki je usposobljen v ustrezni instituciji za skupinsko družinsko zdravljenje in prevzgojo alkoholika. Ta institucija je lahko psihiatrični oddelek z našega območja, ustrezni tečajji (enotedenski) so v Ljubljani in podobno, pa tudi vsak terapevt kluba lahko da delovni organizaciji potrebna in ustrezna navodila.

Vodstveni kader, predvsem pa delavci v kadrovski službi bi morali biti usposobljeni, oboroženi z znanjem o sodobnih pogledih na alkoholizem. Odkod naj dobijo to znanje? Spet po isti poti — ali od psihiatra z našega območja, ki zdravi alkoholike, na razpolago pa imamo tudi dovolj literature od dr. Ruglja, dr. Hudolina in drugih, ali pa v klubu zdravljenih alkoholikov.

Kako pa takrat, če imamo prav v vodstvenem kadru nekoga, ki je že v fazi zgodnje odvisnosti od alkohola, ali pa je celo že precej zasvojen od alkohola? Tak človek bo navadno prikrival svoj problem alkoholizma, toda sčasoma bo postal njegov suženj v taki meri, da tega ne bo mogel več prikriti. Žal bo takrat moral poiskati pomoč v bolnišnici, čeprav bi se lahko temu izognil, če bi prej priznal svojo odvisnost od alkohola in se začel zdraviti skupaj z vsemi tistimi, ki so ob njem zaradi alkohola tudi sami propadli.

Danes, ko imamo terapevte in sodobno znanje, moramo posvečati posebno skrb tistim, ki zapadejo v alkoholizem in začeti s skupinskim zdravljenjem. Toda kako? Te oblike bi naj izgledale takole:

Vodilni delavec ali delavec v kadrovski službi, ki pozna delavce v DO, se naj ob določenih dnevih posveti posameznim skupinam delavcev, recimo po največ pet skupaj, ki jih je treba povabiti na razgovor k terapevtu skupaj z njihovimi ženami. Tako imamo npr. skupino 10 ljudi, ki se bodo skupno pogovorili o sebi in o nadaljnjem delu. Tako skupino lahko oblikuje tudi zdravnik medicine dela, ki ima tedensko razgovore z ljudmi in se z bolniki dogovori za skupinski pogovor. Take skupine lahko oblikujejo sami zainteresirani delavci s svojimi ženami, ki se zavdajo svojih težav in tega, da jim brez zdravljenja ni pomoči. Če delavec oz. bolnik ni poročen, naj pridejo na razgovor svojci, da se pogovore s terapevtom.

Naj torej ponovimo: ne govorimo samo o tistem alkoholiku ali delavcu, ki je sam propadel zaradi alkohola (vprašanje je tudi, če bi samemu sploh mogli pomagati, ker če je bolezen trajala že dalj časa, je zdravljenje toliko težje, včasih pa tudi brezuspešno). Govorimo torej o vsakem delavcu, ki ima kakršne koli probleme z alkoholom, ki lahko sam sebi priznava, da z njim nekaj ni v redu. Tako vsi ti delavci, ki se v delovni organizaciji skupinsko zdravijo in tisti, ki so prišli iz sodobnih institucij za zdravljenje alkoholikov in terapevt — skupno ustanovijo klub zdravljenih alkoholikov v delovni organizaciji, ki bo skrbel za nadaljnjo rehabilitacijo alkoholikov. Klub bo v delovni organizaciji imel tudi odločilno vlogo pri organizaciji boja proti alkoholizmu.

Po tej zamisli organizirana delovna organizacija bi se lahko izognila vsemu tistemu, s čimer se danes spoprijemajo tisti, ki se ukvarjajo s problemom alkoholizma: propadli alkoholik z razrahljano družino in pred odpovedjo delovnega razmerja v OZD je ogledalo svojega delovnega okolja, delovne organizacije in vseh, ki so dopustili, da je tako daleč zabredel, saj so sodelavci pustili, da je zapadel v vse večje suženjstvo alkoholu in s tem propadal takorekoč pred njihovimi očmi.

Terapevt kluba zdravljenih alkoholikov Ptuj  
dr. Zlata Ivetič

## Najmlajši dopisniki iz osnovne šole Franc Osojnik

### MOJA BABICA

Moja babica je zelo bolna. Že trikrat jo je zadela kap. Bila je tudi v bolnici. Ko so jo pripeljali domov, sem se je zelo razveselila. Spomnila sem se na lansko leto. Takrat sta bila oba z dedkom zdrava. Vsak dan sta sedela na klopi in se pogovarjala. Spomladi je dedek nenadoma umrl. Babica je žalovala in se ni mogla potolažiti. Ponovno jo je zadela kap. Od tedaj ne more več govoriti. Rada ji pomagam. Večkrat ji pripravim zajtrk, včasih pa tudi večerjo. Tudi nalogo delam v njeni sobi. V njenih očeh se vidi kako me ima rada. Tudi jaz jo imam rada, zato ji vsak dan rada pomagam.  
Polonca MAJČENOVIČ, 2. a

### V GOZDU

V gozd smo šli nabirati jagode. Tistega dne je rahlo deževalo. Po kratkem iskanju sem našel na velikega jurčka. Vzpodbil me je k nadaljnjemu iskanju gob.

### JESEN

Pred kratkim se je pričela jesen. Jeseni pospravljamo poljske pridelke. Največje veselje pri pospravljanju jesenskih pridelkov je trgategv.

Aleš BIŠKUP, 2. a

### SREČANJE Z JESENJO

V soboto sem doživel pravi jesenski dan. Bil sem na trgoviji pri svojem dedku. Pomagal sem trgati grozdje ter prešati. Popoldan mi je dedek zakuril ogenj. Z veseljem sem pekel kostanje. Proti večeru je postalo hladneje. Pojavila se je tudi gosta megla in dež. V tem dnevu sem srečal pravo jesen.

Sašo PEVEC, 2. a

### KAJ POČNEM V JESENI

Prvi jesenski dan se je pričel 23. septembra. Dočakal sem ga doma. Ker je jeseni že precej hladno, zato se moram topleje oblačiti. Vsako jesen je dosti dela. Vse dozori in vabi k spr-

avljanju. Atek in jaz sva že nargala jabolka za zimo. Vsak dan pobiram orehe. Pomagal sem tudi pri obiranju grozdja. Čeprav je jesen, moramo tudi vsak dan v šolo. Na poti v šolo ali domov pogosto dežuje. Jesen je lepa, bogata, škoda, da ni več toplega sonca.

Roman BRENCIČ, 2. a

### JESEN

Jesen je tu. Na polju in vrtu je mnogo dela. S starši in bratcem sem pomagala pospravljati razne pridelke. Pri babici smo pomagali pobirati krompir in trgati koruzo. Potem sta tudi babica in dedek pomagala pri delu na naši parceli. V nedeljo smo imeli trgategv. Zbrali so se soročniki in sosedi. Mamica je spekla poticoe. Bil je veselo. Veseli smo tudi zato, ker bo vsega dovolj za mrzlo zimo.

Marjanca BERGHAUS, 2. a

### BILA SEM V MESTU

Z mamico sva šli v mesto nakupovat. Videli sva ljudi, ki niso bili taki kot smo mi. Bili so majhni. Imeli so poševne oči. Mamica mi je povedala, da so to Japonci. Prišli so k nam kot turisti. Ogledali so si znamenitosti našega lepega Ptuja.

Saška PANIKVAR, 2. b

### NAŠI MUCI

Dobili smo dve muci. Ugotovili smo, da je ena samica, druga pa samec. Samci smo dali ime Mika, samcu pa Sivi. Bila sta zelo gibčna. Najraje sta se igrala večer. Plezala sta po sadnem drevju, se skrivala pod grmovjem in se lovila. Zelo rada sta jedla meso, mleko, sir in prazen krompir. Nekega jutra sta spremljala brata do šole. Nazaj se nista vrnila. Bil sem v skrbeh. Čez tri dni sem našel Miko pri šoli. Odnasel sem jo domov in zamudil pouk. Le Sivega ni od nikoder. Tudi Mika ga pogreša. Se vedno upam, da se bo moj Sivi vrnil.

Tomaž BEZJAK, 2. a



## Regrat

Vetrič je zapihal in seme je pobral. Na travniku ga je posejal, da zrastle bi drevo. Potem s krošnjo se bo igral.

Pa pogljal je regrat. Zanj mu ni bilo. Krošnjo hoče, da na njej bo gospodar.

Pa se vetrič je razjezil in zapihal je močnejše, kot vihar. Ugasnil regratu je lučko, pa ni slutil, da bo regrat spet pogljal.

Pa se vetrič je odločil, nič več ne bo pihal, regrata ne bo sejalo, hoče krošnjo, da se z njo bo poigral.

Pa prišel je deček, da bi se igral. Odrgral regratu je lučko in si z njo je prerokoval: Da bi regrat vsepovsod pogljal, vetrič ne bi pihal, deček pa se v miru bi igral.

Pa se je razjezil vetrič in je znova podivjal... Tedaj prebudil se je sonček in vetrič je zaspal. Deček pa se v miru z lučko je igral.

Danica Ivančič



