



Moramo se malo pohvaliti. Letos je to že naša peta številka. Gradiva se je zopet nabralo dovolj, tako, da smo lahko izdali še to praznično številko.

Tokrat vas opozarjam, da je prišlo v samem časopisu do spremembe. Tako nimamo literarne priloge, ampak je v prilogi objavljen obširen članek o ŽENI v Aeru. V glavnem so v članku zajeti vsi zaključki in podatki iz ankete, ki so jo opravili naši strokovni sodelavci in poskus prikaza položaja žena v naši delovni organizaciji (od aktivnosti žena do možnosti zaposlovanja ter napredovanja).

Opozoriti pa vas želim še na naslednje članke (seveda poleg stalnih rubrik): Katalog del in nalog, Samoupravna organiziranost, Spominski pohodi, Planina 77, Teden požarne varnosti, Poslovno tehnično sodelovanje Reed—Aero, O skladišču gotovih izdelkov . . .

Oglašajte se nam še, da bomo še vnaprej lahko redno izdajali vaš in naš časopis — NAŠ AERO.

Pa prijetne praznike vam želim!

Urednica

29. november — Dan republike (34. po vrsti), praznujemo — skupaj z našo republiko. Takrat, 1943. leta, so prišli v Jajce delegati iz vseh krajev naše domovine — bilo jih je 240. Njihova pot v Jajce je bila težka in nevarna. Tedaj so zasnovali osnove naše nove ureditve. Danes se nam govorjenje o tem zdi tuje in včasih celo odveč. Vendar je prav, da se še in še spominjamo na čas, ki je za nami, da bi se zavedali, da tudi čas, ki je pred nami, ne bo vedno lahek in da bi se spomnili še tega, da naša revolucija še ni povsem zaključena. Res je, da današnjega dne ne moremo primerjati z ljudsko revolucijo, saj vsi vemo, da je bila to enkratna in neponovljiva doba iz naše zgodovine. Vendar je ostalo še mnogo nedokončanih nalog, mnogo nedograjenih poti, ki jih bomo morali dokončati — dograditi. Vse to nam omogoča osnova, ki smo si jo zastavili — naše socialistično samoupravljanje. Samoupravljanje v naši socialistični družbi je revolucionarna sprememba, ki ni pomembna samo za Jugoslavijo in nas Jugoslovane, temveč tudi za druge narode in narodnosti, ki si še iščejo poti, ki bi bila najbolj primerna za njihovo pot v socializem.

Ponosni smo lahko, kljub težavam, s katerimi se srečujemo in se bomo še srečevali, na pot, ki smo jo prehodili. Če razmišljamo o nas, naši revoluciji in naših odnosih, potem nam pride v zavest spoznanje, da smo z novo ustavo in zakonom o združenem delu postavili temelje, ki so brez dvoma novi in trajni, saj nam samoupravljanje z novo, delegatsko demokracijo daje možnost, da se resnično uveljavi oblast dela in delavcev v našem jutrišnjem dnevu. To pa je seveda zagotovilo, da bi naša domovina previharila vse viharje, da temu rečemo tako, ki ji tako ali drugače groze.

Zakaj ob tako svečanem trenutku pišemo o tem?

Zato, ker nas zgodovina uči, da je Jugoslavija prav zaradi svojske poti v socializem ki si jo je izbrala, imela nemalo težav, ki so se pojavljale v obliki groženj iz te ali one strani. Naša pot v socializem in naša neuvrščena politika sta vzbujali nemalo razprav in pritiskov na nas v preteklem času. Vendar, kljub vsemu temu se lahko pogovarjamo danes o Jugoslaviji, ki je ena najbolj odprtih družb na svetu.

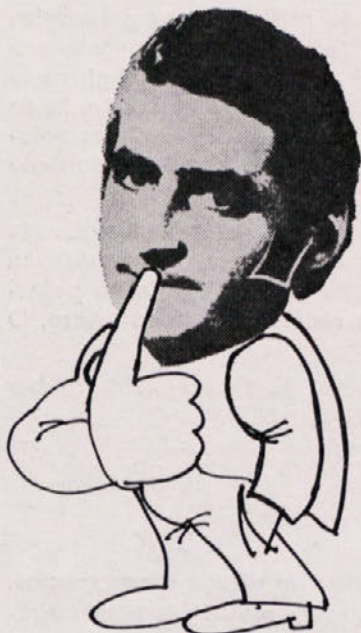
In to vsekakor ni malo. Po vsem tem ostane v nas resnica, da moramo ostati zvesti tej družbeni zamisli, ki ji lahko rečemo tudi resnica, razvijati jo, dograjevati, razmišljati o njej, da bi ločili tisto, kar je dobro od tistega, kar ni.

Ko pa govorimo o vsem tem, potem moramo reči nekaj tudi o naši KPJ. Že zdavnaj je prerasla okvire administrativne partije, ki z nevidno roko varuje, da se ne bi posamezna družbena snovanja preveč razvejala. Naša partija je ena tistih, ki veruje v moč delovnih množic in v njihovo vero v samoupravni socializem in njihovo ljubezen do jutrišnjega socialističnega dne, ki je z vsakim dnem bolj resničen in realen. Pot, ki jo je ubrala naša KP, je bila težka in mnogokrat tvegana. Vendar je vedno znova zmagovala vera v bratstvo in enotnost naših narodov in vera v delo in delovnega človeka. Saj delo je tisto, ki bogati in je bogatilo našo sedanost, preteklost in tako bo tudi z bodočnostjo. In sadovi, ki prihajajo za nami, bodo dograjevali, to čemur nekateri pravijo vizija, mi pa vemo, da je to naša samoupravna socialistična resničnost.

Ob praznovanju, ki je pred nami, se nam utrinjajo misli tudi o tem, kaj nas poleg vseh ostalih nalog še čaka. Mislimo predvsem o tisti ideji, ki blaginje v naši socialistični družbi ne bi merila samo z materialnimi dosežki in dobrihimi, ampak tudi z možnostmi za človeško kulturo in intelektualno rast za ustvaritev »osebnostnega socializma«. Beseda je nekaterim tujezveneča in morda nepredstavljiva. Vendar je to ena od nalog, ki je bila zadana našim očetom tam v Jajcu 1943. leta in je ostala napol zastavljena, da bi jo mi — s pomočjo bodočih rodov — v celoti uresničili. Resničnost vsakega posameznega delovnega dne nam redkokdaj dovoljuje, da bi razmišljali o naši zgodovini, sedanjosti in bodočnosti — na tak način; ta resničnost nam bo komaj dovolila praznovanje rojstnega dne naše republike, le obvezuje nas vse in zahteva od nas delo in izpopolnjevanje, da bi bil naš jutrišnji delovni dan še bolj ustvarjalen, da bi našli v tem kratkem razmišljanju o naši zgodovini in sedanjosti čim več spodbud za jutrišnji delovni dan.

Čestitamo ob prazniku

DIREKTORJEVA BESEDA



Ce govorimo o letošnjem letu nasploh, potem lahko rečemo, da je bilo konjunkturno za ves TOZD Grafike in da je bilo v vseh obratih dovolj dela, v nekaterih pa celo preveč. V prvem polletju je bila tudi preiskrba z materiali solidna, tako, da smo rezultate, ki so bili brez dvoma dobri, tudi zato lahko dosegli. Mnogo težav imamo v obratu proizvodnje neskončnih obrazcev, saj so prav tu kapacitete povsem zasedene, potrebe kupcev pa so iz dneva v dan večje. Velike možnosti so tudi za izvoz le-teh obrazcev, vendar delamo za izvoz silno malo, saj še domačim kupcem nismo sposobni ustreči. Imamo izredno dolge nabavne roke, kljub temu, da stroji tečejo tudi po 24

ur dnevno. V investicijskem programu smo imeli poleg teh še nabavo drugih tiskarskih strojev. Ker domačega proizvajalca tovrstne opreme še ni, smo dali ustrezno vlogo za uvoz tovrstne opreme v aprilu mesecu letos. Vendar so se predpisi medtem tako zaostri, da teh strojev letos ne bo mogoče uvoziti. Zato bomo morali na obstoječih strojih narediti čim več in čim kvalitetnejše seveda. Stranke so z našimi dolгими dobavnimi roki nezadovoljne, zato moramo toliko bolj paziti na čim boljše kvaliteto naših proizvodov. In kvaliteta je v zadnjem času, odkar imamo svojo »službo kakovosti«, boljša. Število reklamacij je znatno manjše.

V drugem polletju opažamo problem preskrbe s surovinami. Ker so težave z uvozom nasploh, bodo le-te verjetno prizadele tudi nas. Odvisni smo od uvoza večine samolepilnih materialov. To so materiali, ki so osnovna surovina za proizvodnjo vseh vrst samolepilnih etiket. Prav zato pa lahko pričakujemo, da bo finančni uspeh prav zaradi pomanjkanja surovin v drugem polletju v našem TOZD nekoliko slabši.

Omenil bi še investicijo v novo tiskarno. V okviru srednjeročnega plana je tudi ta investicija. Zato smo formirali team, ki bo delal na investicijskem elaboratu. Team je že pričel z delom. V prvi fazi delamo na tem, da se določi perspektivna usmeritev nove tiskarne in na finančni oceni realnih možnosti za začetek del.

Vodja TOZD Grafika
Drago Vračun

zaradi tega, ker so morali predhodno biti gotovi vsi projekti, ki so pogoj za pridobitev gradbenega dovoljenja.

Oprema premaznega stroja je že pričela prihajati in je skladiščena v novih prostorih proizvodne hale.

V primeru, da se bodo dela odvijala, kot je predvideno, bo možno po mrežnem planu montažerja suhi tek stroja opraviti okoli 15. aprila. Potem bi usklajevanje pogona in trening ljudi trajal do 30. aprila. Meseca maja pa bi pričeli s poskusno proizvodnjo AC papirja.

Upam, da sem v teh nekaj vrsticah prikazal, kako daleč je investicija v proizvodnjo AC papirja in kdaj lahko pričakujemo prvi premazni papir.

Danilo Bregar, dipl. ing.

Istočasno z izvajanjem gradbenih del pa poteka tudi kadrovsko izpopolnjevanje in zasebno obratu AC papirja. Do pričetka poskusne proizvodnje morajo biti zasedena vsa ključna delovna mesta v obratu.

Od 10. do 21. oktobra so bili na izobraževanju v ZDA pri firmi Nashua, ki ima proizvodnjo AC papirja, ljudje, ki so zaposleni v obratu AC papirja. Na izobraževanju so bili: Bogomir Kirn, Jelka Novak, Nada Car in Drago Bizjak, od 16. do 21. oktobra pa še Alojz Šmid (obratovodja), Milan Jug, Lojze Mohorko in Dušan Pentek (vsi trije vodje premaznega stroja).

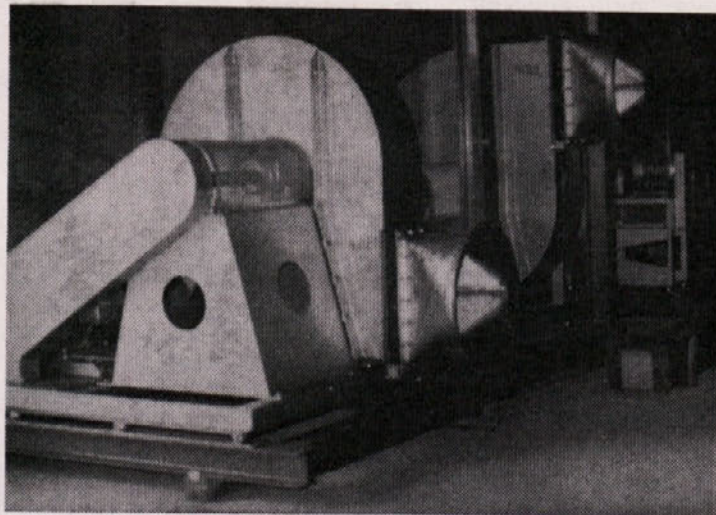
O samem izpopolnjevanju pri Nashui sem se pogovarjala s tov. Kirnom, vodjo proizvod-

nje obrata AC papirja, ki mi je povedal naslednje:

»Glavni namen prakse je bil pridobiti si teoretično in praktično znanje za proizvodnjo AC papirja. Tako so prvi štirje (imena so našeta zgoraj) pridobivali predvsem teoretično znanje, ostali pa praktično znanje — pridobivanje prakse za delo na premaznem stroju. Tako smo dobili vse željene podatke s področja tehnologije, kontrole, razvoja ter predvsem že nekaj rutine za delo na novem stroju. Tako smo dobili in videli vse tehnološke parametre v njihovi proizvodnji, obenem pa smo dobili tudi njihovo mnenje o vodenju naše proizvodnje in delu na naših strojih. (Funkcionalno je oprema ista, vendar pa so naši stroji, katerih dobavitelj je Švica, nekoliko drugačni — op. avt. čl.)

Omenim naj še, da pri sporazumevanju ni bilo ovir, saj so vsi naši ljudje (z eno izjemo) precej dobro obvladali angleški jezik. Poleg tega smo imeli stalno na razpolago njihove ljudi, ki delajo v neposredni proizvodnji in so nam radi odgovarjali na vsa postavljena vprašanja.

Obisk je dosegel svoj namen, trenutno ni več odprtih vprašanj in z optimizmom gledamo na pričetek poskusne proizvodnje. Že sredi novembra se je torej pričela montaža stroja, pri kateri bomo sodelovali tudi vodje premaznega stroja, ki bodo tako med montažo samo še dopolnili svoje znanje in se še bolje spoznali s strojem.«



Prvi deli stroja so že prispeli v nov obrat AC papirja

Investicija AC

Gotovo vse člane našega kolektiva zanima, kako napreduje trenutno naša največja investicija v AERU — obrat proizvodnje AC papirja.

Ne bi bilo smisla omenjati, koliko dela je bilo potrebno, da se je investicija pripravila do te faze, v kakršni se nahaja, kajti najbrž vsakega zanima le, kje smo in kdaj lahko pričakujemo prvi papir iz nove proizvodnje.

Vsakdo, ki hodi mimo objekta, lahko opazi, da objekt ne dobiva samo zunanjo obliko, ampak se vidijo že razporeditve notranjih prostorov. To pa je nujno potrebno, kajti sedaj smo tik pred pričetkom montaže stroja. Ta se je pričela 15. novembra, do tega dne je bilo potrebno napraviti še vrsto del, ki jih montažer pogojuje za uspešno in kvalitetno montažo premaznega stroja.

Ti pogoji so predvsem, da mora biti prostor zaprt, čist in ogrevan na 15°C. To se pravi,

da mora biti montažni prostor popolnoma gotov. Te pogoje pa pogojuje vrsta del, ki morajo biti predhodno gotova.

Na žalost sedaj ugotavljamo, da je potek same gradnje bil zelo ponesrečen, kajti pričeli so jo z južne strani, ki je precej manj zahtevna, kot severna stran, kjer je prisotno veliko klasične gradnje. Takšna gradnja pa zahteva veliko več časa, posebno še, ker je v tem delu zaklonišče, ki ima veliko vgrajenega železa in betona.

Vsa ostala dela tečejo vzporedno. Trenutno se pripravljata gradbeno dovoljenje za preureditev garažnih prostorov v kotlarno, postavitev oz. povezava energetskega voda s kotlarno in proizvodno halo, izgradnja energetske kinete preko Ipavčeve ulice, kabliiranje 10 KV voda in priključek visoko napetostnega voda na trafo postajo, vratarnico in čistilno napravo itd. Gradbenega dovoljenja nismo bili v stanju dobiti prej

Dopisujte

v svoje glasilo-
Naš aero

Sodelovanje Reed-Aero

Toliko mostov je bilo zgrajenih v Evropi in ta sestavek opisuje enega od njih.

Kakšni dve leti je tega, kar se je porodila ideja o partnerstvu s kakšnim proizvajalcem samokopirnih brezkarbonskih papirjev. Vsem našim delavcem je znano, da smo se takrat pripravljali na gradnjo tovarne za premazovanje omenjenih papirjev kot logično nadaljevanje investicije v papirni stroj v TOZD Medvode. Pred tem je že bila kupljena licenca za tehnologijo brezkarbonskega premazovanja papirja od firme Dashua iz Združenih držav Amerike.

Tržne analize so pokazale upravičenost in utemeljevale odločitve, da naša delovna organizacija osvoji proizvodnjo samokopirnih brezkarbonskih papirjev v okviru svoje palete impregniranih papirjev kot eno svojih osnovnih usmeritev. Osno ve so bile podane: lastna proizvodnja osnovnega papirja, kupljena tehnologija premazovanja, poznavanje potreb in pogojev tržišča, celo komercialno ime novega artikla je bilo dano AC — Aero copy; manjkale so nam le proizvodne izkušnje.

Ker lastnih proizvodnih izkušenj nismo imeli je torej razumljiva ideja, da jih skušamo pridobiti tam, kjer jih imajo. V prvi vrsti je to seveda pri licencodajalcu, če pa je to možno zdru-

maz, ki zaradi pritiska odtis daje (v Celju, ki naj bi stekla v pogon v letu 1978).

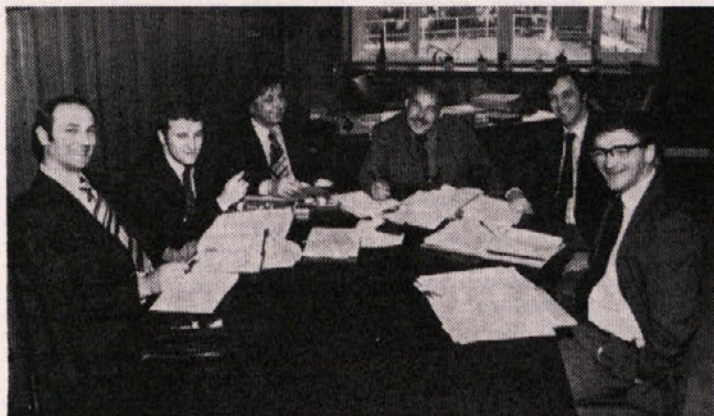
Iskali smo partnerja, ki ima izkušnje v proizvodnji osnovnega papirja, izkušnje v premazovanju, ki bi bil pripravljen sodelovati in nam uslužnostno premazovati naš papir, omogočiti nam — delavcem Aera spoznavati problematiko pri premazovanju ter bi moral biti lociran nekje v Evropi zaradi cenejšega komuniciranja in transporta.

Takšnega partnerja smo našli v angleški firmi REED Ltd., ki je poleg naših predstav imel še veliko prednosti: bil je prav tako kupec licence istega licencodajalca kot mi t. j. firme Nashua. Teoretično torej idealen partner, vprašanje je le bilo ali je pripravljen sodelovati z nami.

Po prvih pismenih kontaktih, v katerih so predstavniki firme Reed izrazili zainteresiranost za naše predloge, smo nekega ranega jutra krenili na prvi neposredni razgovor v Anglijo. Aeroovo skupino predstavnikov so, po pooblastilu poslovnega odbora DO Aero, sestavljali D. Jarh, F. Mlakar in P. Kessler. Že prvi kontakti na londonskem letališču Heathrow in potem v tovarni so pokazali, da imamo opraviti s prijaznimi ljudmi, ki so naše predloge resno proučili in imajo že izdelana stališča o

ga in kompliciranosti celotnega posla. Problemov še in še in vsak velik kot gora. Težave so se porajale z vseh strani. Z veliko volje in prizadevnosti se je delo opravljal in prinašalo vedno večje efekte. Danes se je

prek tega dela Evrope. Dva različna dela sveta Slovenija in grofija Kent sta si postali tako blizu kot še nikdar in prav tukaj lahko uporabimo tolikokrat uporabljeno frazo: svet je pravzaprav tako majhen.



medsebojno delo že uteklo in rezultati nas navdajajo z zadovoljstvom kljub temu, da se obseg dela povečuje in s tem vse, kar je s tem v zvezi. Kamioni, ki nenehno vozijo na 3.600 km dolgi trasi Celje—Anglija—Celje so vzpostavili pravcati most

Dovolil bi si izkoristiti to priliko in se zahvaliti vsem, ki so na tem projektu delali, žrtvovali živce in velikokrat svoj prosti čas in želeli bi, da bi tudi v naprej s istim elanom in uspehi delali na tem poslu.

Pavle Kessler

Katalog del in nalog

Kdorkoli od bralcev Našega Aera bo prebral zgornji naslov, bo verjetno vztrajal do konca članka, saj bo pri branju naletel na celo vrsto novosti in zanimivosti s področja organizacije podjetja in nagrajevanja.

Napotki za realizacijo nagrajevanja po delu v praksi so zakonsko dani, vendar se delovne organizacije srečujejo v vsakdanji praksi s kopico nerešenih vprašanj, ki jih bo potrebno rešiti že do konca leta 1977.

Informacija je napisana z namenom seznaniti delavce Aera z novostmi, ki jih prinaša zakon o združenem delu. Področje samoupravne organiziranosti in kataloga del in nalog je bila tudi ena izmed tem nedavnega razgovora po TOZD v DO Aero, na katerem so sodelovali vodje samoupravnih delovnih skupin, predsedniki družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov ter vodje organizacijskih enot. Katalog del in nalog bodo samoupravno sprejeli delavci v TOZD v obliki pravilnika do konca letošnjega leta.

Vrednotenje dela in ocenitev delovnih mest (delovnih nalog)

Zakon o združenem delu normativno določa, da prisvaja združeni delavec osebni dohodek, ki ustreza delovnemu prispevku, katerega daje delavec s svojim živim delom in gospodarjenjem z minulim delom k doseženemu dohodku. Torej mora biti delavec nagrajen po dejanskem opravljanju določenih del oziroma nalog in ne na osnovi, večkrat fiktivno postavljenih delovnih nalog na delovnem mestu.

Z vrednotenjem oziroma ocenjevanjem dela mislimo na **kvalitetno razvrščanje** različnih konkretnih vrst dela. Tu gre za proces ugotavljanja pogojnih razmerij pri določenih povprečni učinkovitosti, ki ni odvisna od posebnih lastnosti posamezne osebe — delavca temveč izvirajo iz **delovnih postopkov** — nalog in za delo usposobljenega povprečnega normalnega človeka. Enostavno rečeno, gre za merjenje vrednosti različnih vrst dela v določenem obdobju. Pri ocenjevanju dela je osnova najenostavnejše pravilo — delovna naloga. Vse ostale zahtevnejše naloge se ocenjujejo v razmerju do najenostavnejše naloge, kjer se tudi zahteva (nadaljevanje na 4. strani)

»V sedanjem sistemu vrednotenja dela in delitve po delu in rezultatih dela in poslovanja ne napredujemo. Posledice so premajhno naraščanje produktivnosti dela, premalo smotrno izkoriščanje družbenih sredstev, neizkoriščene zmogljivosti, lahkomiselno razpolaganje z akumulacijo itd., prav tako pa tudi slaba gospodarnost tekočega človeškega dela.«

Omenjen citat je povzet iz govora tov. Kira Gligorova ob sprejemu zakona o združenem delu. V njem so v kratkih besedah prikazani vsi problemi vrednotenja dela v naših delovnih organizacijah.



žiti še s komercialnimi efekti, je to še toliko boljše. Za boljše razumevanje osnovnosti realizacije ideje o partnerstvu pri premazovanju AC papirja moram podati še razmere, v katerih smo se takrat nahajali. Na našem papirnem stroju smo že proizvajali surove papirje, vendar še ne take kvalitete, ki bi odgovarjala standardom za nadaljnje brezkarbonsko premazovanje; dalje, imeli smo v papirni stroj vgrajeno napravo za premazovanje CF premaza (to je premaz, ki sprejema odtis), vendar do takrat tega premaza še nismo delali; in končno, predvidena je bila gradnja tovarne za CB premaz (to je pre-

sodelavi z nami. Po dvoipol dnevni zelo živahni in naporni razgovori, ki so trajali od 9. ure zjutraj do 10. oz. 11. ure zvečer, je bil dosežen sporazum, ki je zadovoljeval obe strani. Zadovoljni, sicer nekoliko utrujeni, smo se vrnili domov. Čez dober mesec so nam predstavniki firme Reed vrnili obisk in ob tej priliki smo v Celju svečano podpisali pogodbo. Novo partnerstvo je bilo rojeno.

Vsi smo se z vnemo lotili dela na realizaciji dogovorjenega. Kaj kmalu pa smo se lahko prepričali, da je delo vse prej kot enostavno in da si še približno nismo znali predstavljati obse-

(Nadaljevanje s prejšnje str.) najnižja usposobljenost delavca za izvrševanje te naloge.

Najprimernejši izraz za opraviljanje vseh opravil, ki jih nek delavec opravlja bi bil »delovno področje delavca«. Ker pa gre za določanje vrednosti vseh delovnih področij v neki delovni organizaciji, je najprimernejši izraz tisti, ki je skupen vsem delovnim področjem tj. **delo**. V tem smislu uporabljati izraz »delovno mesto« ni primerno, ker opredeljuje prostor, kjer neko delo opravlja (npr. klepar menja v obračunskem mesecu več delovnih prostorov tako odprtih kot zaprtih — delovno mesto pa mu je določilo samo pogoje dela v enem prostoru, po katerih je bil tudi analitično ocenjen). Enako velja tudi za ostale profile, ki pri svojem delu niso statični.

Kot merilec vrednosti je ocenjevanje postopek izključno kvalitetskega aspekta dela. Za merjenje kvalitete posameznega dela, ki ga delavec opravi, pa obstajajo druga količinska merila. Za tisto vrsto dela, katere ne moremo količinsko izmeriti, pa uporabljamo primerjave.

Postopek vrednotenja — ocenjevanja uspešnosti delovnega učinka dela delavca imenujemo **vrednotenje delovne uspešnosti**.

Tako lahko zaključimo, da je **ocenjevanje dela** postopek, s katerim ocenjujemo vse vrste dela in ne delavcev.

Pri ocenjevanju delovne uspešnosti pa vrednotimo delovni učinek delavca.

Delovno mesto in delovne naloge

Zakon o združenem delu opušča dosedanje prakso, da je delovno mesto temeljno izhodišče oblikovanja pravic in obveznosti v združenem delu. Pojem delovnega mesta zamenjuje z »deli« oziroma z »delovnimi nalogami«. Tu ne gre za nov pojem ali za drugačen naziv iste vsebine, ampak je sprememba predvsem vsebinske narave.

Delo oziroma delovne naloge, ki jih izvaja delavec v delovnem procesu, so torej podlaga pravicam iz delovnega razmerja in tudi pravic do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke. Za vnaprej določene delovne naloge delavec tudi sklene delovno razmerje, na osnovi katerega pridobi pravico do združevanja dela ter vse pravice dolžnosti in obveznosti, ki iz tega izhajajo.

V zakonu o delovnih razmerjih je predviden razvid (katalog) del, s katerim naj bi delavci v temeljnih organizacijah združenega dela oblikovali delovne naloge in za vsako izmed delovnih nalog določili vse tiste karakteristike, ki so pomembne za izbor delavca za izvajanje delovne naloge, za opredelitev pravic, ki izhajajo iz dela in tudi za ugotavljanje deleža, ki gre delavcu za izvajanje delovne naloge pri

delitvi sredstev za osebne dohodke.

V dosedANJI praksi je **delovno mesto** uporabljeno kot organizacijski in delovni pravni pojem pri organizaciji delovnih procesov, sprejemanju in razmeščanju delavcev in tudi kot enote ocenjevanja zahtevnosti dela.

Delovna naloga, ki naj služi kot enote zahtevnosti dela, mora biti zaključena celota aktivnosti, ki zahteva enakovrstno usposobljenost, s katero je povezana enaka odgovornost in enak napor in ki se uporablja ob istih vplivih okolja. Kot določeno usposobljenost, strokovnost lahko razumemo stroko (npr. kemične, gradbene, administrativne) kakor tudi stopnjo strokovne usposobljenosti. Razlikovanje po stroki naloga načelo delitve in **specializacije dela**, razlikovanje na podlagi stopnje strokovnega usposabljanja pa naloga načelo **racionalnosti trošenja** živega dela.

Delavec, ki opravlja več različnih delovnih nalog, bo lahko udeležen pri delitvi sredstev za osebne dohodke na podlagi ocenjevanja zahtevnosti dela teh delovnih nalog ob upoštevanju deleža, ki ga ima posamezna izmed delovnih nalog v njegovi delovni aktivnosti.

V organizacijah združenega dela smo bolj ali manj uspešno skušali spraviti **dinamično** dogajanje evj delovnih procesih v statičen splošni akt — delovno mesto. Nastala je tudi dokaj obsežna sodna praksa, v kateri so sodišča praviloma razsodila na podlagi neažuriranih ali celo že zastarelih sistemizacij in opisov delovnih mest. Statično razumevanje delovnega mesta kot temeljne enote organizacije delovnega procesa ej preprečevalo racionalno izkoriščanje delovnega časa, o nemogočalo racionalno izkoriščanje znanja in neredko povzročilo tudi pravno zaščito nedelovnosti.

Druga pomanjkljivost je bila v tem, da je imelo združevanje delovnih nalog na delovnem mestu za posledico ocenjevanja na osnovi najzahtevnejše naloge pa čeprav je ta naloga predstavljala v celotni strukturi delovnih nalog le 5%. Takšne nepravilnosti so se običajno pojavljale na režijskih delovnih mestih, kjer delavec opravlja več delovnih nalog tako po vrsti kot po zahtevnosti.

Manj težav je bilo v proizvodnji, kjer delovno mesto obsega običajno samo eno delovno nalogo (npr. rezanje papirja, sestavljanje kemikalij, čiščenje prostorov).

V praksi pri sistemizaciji je prišlo do dveh nasprotnih tendenc. Delovno mesto so tako razčlenili, da je delovno mesto zasedel samo en delavec ali obratno, združevanje delovnih nalog, da bi bilo manj delovnih mest. To je imelo za posledico, da smo združevali naloge, ki po zahtevnosti niso bile enake in je delavec oprav-

ljal samo tiste naloge, za katere je bil usposobljen.

Zaradi omenjenih pomanjkljivosti pri sistemizaciji delovnih mest zakon predvideva sistemizacijo delovnih nalog ali **katalog delovnih nalog** kot samoupravni in splošni akti za razporejanje delavcev in ocenjevanje dela.

Katalog del

Razvid del (katalog) je akt, ki vsebuje seznam in opis vseh del in delovnih nalog v temeljni organizaciji združenega dela. Oblikovanje in določanje delovnih nalog z opisom njihove vsebine in sestavin zahtevnosti dela za vsako izmed delovnih nalog pomeni odločanje o delu, o pogojih in rezultatih dela vsakega izmed delavcev v delovnem procesu. Zaradi tega katalog del ne more biti seznam ali organizacijski predpis posamezne strokovne službe, ampak je lahko oblikovan le kot samoupravni splošni akt. Tako oblikovan katalog del ne bo neposredno posegal v področja, ki so na osnovi določil zakona o združenem delu rezervirana za odločanje na zborih delavcev (neposredno izjavljanje delavcev) in ga bo kot samoupravni splošni akt sprejemal delavski svet temeljne organizacije združenega dela, razen če bo s samoupravnim sporazumom o združevanju dela in sredstev v temeljni organizaciji sprejeta drugačna odločitev. Sprejem kataloga na delvaskem svetu bo primernejši zaradi operativne narave — ažuriranja njegove vsebine s tekočimi spremembami v delovnem procesu.

Ker se bo katalog del oblikoval in sprejel v vsaki temeljni organizaciji združenega dela, se bo potrebno zaradi medsebojnega usklajevanja načel, podatkov in postopkov dogovoriti za **enotno metodologijo** kataloga dela za delovno organizacijo. Ta enotna meto-

dologija je samo dogovorjen priročnik in nima neposredne uporabne veljavnosti in ga ne moremo uporabiti namesto samoupravnega splošnega akta v posamezni temeljni organizaciji.

Vsebina kataloga del

Katalog del po TOZD bo vseboval naslednje podatke:

- opis delovnega področja,
- naziv delovne naloge oziroma dela,
- kvalifikacijske skupine,
- plačilni razred.

Sedaj se lahko vprašamo, ali pomeni katalog del in nalog kot nadomestilo za delovno mesto zares barvanje osla v konja, kot se je izrazil predavatelj na posvetu o delitvi osebnih dohodkov v OZD, ali gre za vsebinske spremembe. Odgovor je jase. Večina delovnih mest bomo preimenovali v delovne naloge, vendar bo delavec v bodoče razporejen na **področje dela** in na delovno nalogo (delovno mesto) kot do sedaj. To pomeni, da bo delavec, ki bo združil svoje delo npr. v računovodstvu, moral opravljati vsa dela, za katere je usposobljen v organizacijski enoti računovodstva. Tako bo delavec, ne da bi spremenil odločbo, opravljal dela materialnega knjigovodstva, knjigovodstva osebnih dohodkov, osnovnih sredstev, stroškov in uspeha itd. Delavec v proizvodnji bo razporejen npr. na področje dela impregnacije papirjev in ne na delo na posameznem stroju.

Z omenjenimi spremembami bomo v OZD dosegli racionalnejšo delitev dela, večjo gibljivost delavcev in večjo storilnost, saj bo delavec nagrajen samo za tiste naloge, ki jih bo dejansko opravljal in ne za naloge, ki so bile do sedaj vpisane v delovnem mestu.

Milan Hudnik

NOVI VODJA V TOZD KEMIJA CELJE

1. septembra so v TOZD Kemija Celje dobili novega vodjo TOZD. Zanimalo me, je kaj bo imel ing. Boris KRAMBERGER povedati potem, ko je to delo opravljal že 2 meseca. Tako sem v prvih dneh novembra poiskala tov. Krambergerja in nastal je tale zapis:

— Menim, da sem prišel v dober kolektiv sicer pa se povsod da delati, če imajo ljudje voljo do dela. To ni odvisno od posameznika, dobre volje enega. Če ima samo eden voljo do dela, je to premalo, rezultati ne pridejo tako hitro, če posameznik nima podpore.

Sicer pa — prvi vtisi so v redu. Podatki za devetmesečno poslovanja kažejo dobro, če se dobro potrudimo, lahko pričakujemo ob koncu leta petnajst milijonov ostanka dohodka. Menim, da sem prišel v ta TOZD v ugodnem trenutku.

Zelal pa bi ob tej priložnosti opozoriti še na naslednje. Zdi se mi, da disciplina ni v redu, premalo pazimo na material. Tudi predpostavljeni bi morali več pozornosti vložiti na prihranek pri materialu. Naša ogromna rezerva je v tem, da se obnašamo varčno. Delavci bi se morali tudi sami med sabo opozarjati. Tako bi dobili občutek, da ni vseeno, kako se dela z materialom, da je njihovo delo in plačilo odvisno tudi od ravnanja z materialom.

Komunisti pred kongresom

**V BAZI ZKJ TEMELJEČA
PREDKONGRESNA AKCIJA
»KOMUNISTA«**

Letošnji »teden Komunist« je močno razvejan ter vsebinsko, kulturno, ideološko in informativno zelo bogat. Obsega tri velike akcije, ki bodo potekale hkrati in bi se vključile pred osmim kongresom ZKS. Akcije nosijo naslednja gesla: »ČLOVEK, ZNANJE, PRODUKTIVNOST« — »DRUŽBA IN KNJIGA« ter »KOMUNIST PRED KONGRESOM«.

Nahajamo se v silno razgibanem, dinamičnem in miselnem pobudnem predkongresnem obdobju. Razvijamo in utrjujemo delegatski sistem, steklo je delo v samoupravnih delovnih skupinah; ocena političnih razmer tovarniškega komiteja ZKS AERO potrjuje to usmeritev, ko pravi: »Naša čvrsta usmeritev, da bomo brezkompromisno uveljavljali samoupravne odnose v tozidih, postaja danes sestavni del miselnosti delavcev v Aeru.«

Tovariš E. Kardelj pravi v razpravi »SMERI RAZVOJA POLITIČNEGA SISTEMA SOCIALISTIČNEGA SAMOUPRAVLJANJA«, ki je aktualno in močno orožje teoretične, idejnopolične in praktične akcije ZKJ v predkongresnih razpravah — »da prav tu, v demokratičnih delegatskih telesih, skupaj s samoupravljalci in vsemi socialističnimi silami, v odgovornem demokratičnem boju mnenj in svobodnem dajanju alternativ, se mora Zveza komunistov bojevati za afirmacijo svoje politike in svojih stališč.« Ta misel tova-

riša Kardelja je ena od mnogih smernic za dosledno razvijanje političnega sistema socialističnega samoupravljanja.

Ozrmo se na oceno tovarniškega komiteja o delu delegacij zbora združenega dela — ki pravi: »Za nadaljnje delo bo potrebno izdelati kritično analizo stanja ter na osnovi le-te predvideti posamezne ukrepe. Brez dvoma pa je, da tej nalogi ne bodo kos delegacije same — temveč bo potrebno veliko več angažiranosti vseh subjektivnih sil v OZD kakor tudi v občini.«

Tovariš Kardelj pravi v svoji razpravi, ko razmišlja o delegaciji: »Delegacije morajo imeti oporo ne samo v kolektivih svojih samoupravnih skupnosti, v njihovih organih in strokovnih službah, ampak tudi v družbenopolitičnih in drugih družbenih organizacijah in strokovnih službah, v znanosti, kulturi in vseh drugih področjih družbenega ustvarjanja. Pri tem morajo biti vsi ti faktorji neposredno in odgovorno prisotni v delegatskem sistemu in pri delu posameznih delegacij, bodisi kot neposredni sestavni del delegatskega sistema ali kot njegova politična struktura ter strokovna in znanstvena opora. Mislim, da moramo pri nadaljnji graditvi našega političnega sistema prav temu vprašanju posvetiti največjo pozornost.«

Ob teh besedah pridemo do zaključka, da delo in akcija nas vseh bo dala tiste ustvarjalne vrednote, ki bodo nujno

potrebne nam vsem pri utrjevanju delegatskega sistema.

Stvarni aktualnosti akcije pod geslom: »KOMUNIST PRED KONGRESOM« daje svoj pečat izjava izvršnega komiteja predsedstva CK ZKS ob začetku letošnjega »tedna Komunist«, ki se zavzema »doseči kar največjo akcijsko enotnost in ustvarjalno udeležbo čimširšega kroga delovnih ljudi, da bomo tako zastavljene cilje in akcije uresničili v plodnem in ustvarjalnem ozračju. Izvršni komite zato meni, da akcije ob »tednu Komunist« niso le stvar Zveze komunistov, temveč tudi vseh drugih družbenopolitičnih organizacij, samoupravnih dejavnikov in predvsem delovnih ljudi.«

V našem podjetju imamo dobro razvito obveščanje — toda vedno ga moramo še izpopolnjevati in dograjevati v samoupravnem duhu — ali kot je dejal Todo Kurtović v knjigi »IDEJNO DELO IN POLITIČNA PRAKSA«; »da mora biti obveščanje stalno in neposredno v funkciji samoupravljanja, kajti tako bo tudi v funkciji zgodovinskega poslanstva delavskega razreda in izpolnjevanja njegovih zgodovinskih ciljev.«

Vsi se moramo zavedati, da je naše glasilo takorekoč prisotno ob samem viru informacij v proizvodnem delu — ali kot je zavzelo dejal tovariš Šetinc; »da je ob delovnem mestu delavca, kjer se v bistvu prelamljajo vsa družbena vprašanja.«

Rudi BOŽIČ

lice, nato pa smo krenili naprej prek Vrhov, kjer smo zopet položili venec, proti Čebinam. Čeprav mokri od dežja, smo vendar zapeli ob prihodu na Čebine.

Kot komandant sem sodeloval tudi na štiridnevem pohodu, ki je bil ravno tako posvečen vsem jubilejem. Prvi dan smo prehodili pot do Šmiglove zidanice, Kotnikove tehnike in Zvojge ter se ustavili ob spomeniku padlega borca. Nato smo krenili prek Gornje vasi na domačijo Poteko, kjer smo tovarišu Poteku izročili spominsko knjigo. Pohod nas je vodil še v Matke, Sešče. Spotoma smo se ustavili še pri partizanskih domačijah Brezovnik in pri Čilenšek ter pri družini Kajtna (po domače Brinarjevi), kjer smo organizirali prvi partizanski miting, seveda ob partizanskem golažu.

Naslednji dan smo iz Griž krenili do groba Nade, nato smo šli na Sprajčev hrib, obiskali smo domačije Veligovšek, Turnšek ter v Zabukovici borca in nosilca spomenice iz leta 1941 — tov. Zupanca ter tudi njemu izročili spominsko darilo. Na kmetiji Pospah je bil zopet miting.

Tretji dan smo krenili izpred šole v Gotovljah prek Podloga, obiskali domačijo Lužar ter prek Zaloga odšli v Andraž, kjer smo pri partizanski domačiji Čremožnik priredili miting. Čremožnikovi mami smo izročili spominsko darilo.

Četrty dan smo naš pohod pričeli v Braslovčah pri spomeniku NOB, nato smo pot nadaljevali čez Gorče do Jugove kmetije, kjer smo se ustavili pri Jugovi mami, ki je med okupacijo delala za partizane. Tudi njej smo izročili spominsko darilo. Na kmetiji smo se še okrepčali z dobrim čajem ter nadaljevali pot do Cankove domačije in do Svetega Urbana na Čreti, kjer smo predali zastave in kurirsko torbo OK ZSMS Mozirje.

Omenim naj še, da se je vsak dan zbralo veliko mladih, ki so prehodili eno traso, naslednji dan so se zbrali drugi in borci, ki pa so nas spremljali vse dni na pohodih. Vse štiri dni, oziroma vsak dan pohoda, nas je spremljala druga šola. Mladi iz osnovnih šol so pripravili tudi bogate kulturne programe.

Veliko sem že napisal, vendar tistega, kar sem že želel povedati, še nisem. Mladi, ki smo se udeležili takšnih pohodov, smo spoznali mnogo partizanskih domačij. Obiskali smo obeležja NOB, vendar smo spoznali, oz. dojeli, da smo srečni, ker smo rojeni v svitu svobode, da nismo doživeli grozot, o katerih je bilo slišati na pohodih od borcev, kaj vse je okupator počel. Ponosni smo na NOB in želimo, da se to nikoli več ne ponovi. Zavedamo se in dolžni smo, če bi prišlo do česa podobnega, da bomo branili ped za pedjo naše lepe domovine.

Marjan Lednik

SPOMINSKI POHODI MLADIH

— 40. obletnica ustanovnega kongresa KPS;

— 85. obletnica rojstva tovariša Tita;

— 40. obletnica prihoda tovariša Tita na čelo KPJ.

Letošnje leto je leto jubilejev, katerim smo tudi mladi dali svoj skromni prispevek — s spominskimi pohodi.

Tudi sam se se udeležil nekaterih izmed teh pohodov. Tako sem sodeloval tudi na dvodnevem pohodu na Čebine z mladinci prostovoljci TO občine Žalec. Ta pohod mi zelo veliko pomeni, saj sem ob obisku raznih obeležij NOB spoznal iz pripovedovanja borcev NOV mnogo o borbah na savinjsko-revirskem območju v času okupacije.

V popoldanskem času smo prišli na Mrzlico s pesmijo na ustih in radostni, da živimo v miru. Priključili smo se ostalim enotam TO iz Revirjev. Po večerji smo prisostvovali kulturnemu programu in pogovo-

ru z borci, ki so nam prikazali in orisali delovanje partizanskih čet na tem območju.

Zjutraj ob 5. uri nas je prebudil žvižg piščali, sledil je zbor in zajtrk. Uredili in počistili smo okolico doma na Mrzlici ter se zopet uredili v zbor po enotah TO. Po predaji raporta smo krenili po snegu proti Čebinam s pesmijo na ustih. Prišli smo do obeležja padlim borcem na Vrheh, kjer smo položili venec. Pot nas je vodila naprej z željo, da bi bili čimprej na Čebinah. Tja smo tudi kmalu prišli, vendar smo spotoma morali premagati še oviro, saj nas je presenetil sovražnik v zasedi. Veseli in ob spremljavi harmonike smo prišli na slavnostni prostor nad Barličevo domačijo, kjer smo prisostvovali slavnostni proslavi ob 40-letnici ustanovitve KPS.

23. in 24. april — 35-letnica prvih slovenskih brigad

Tudi ob tej priložnosti smo priredili pohod, katerega ko-

mandant sem bil. Trajal je dva dni. Iz hale Golovec smo krenili do Joštovega mлина, kjer smo pred spomenikom položili cvetje in prižgali sveče. Naša pot se je nadaljevala ob bregu Savinje do Kasaz na Sprajčev hrib, kjer je bila skojevska konferenca. Tu nam je tov. Peter Sprajc orisal delo mladih skojevcev, pred in v času okupacije. Ob izvajanju tov. Sprajca smo se tudi založili in okrepčali, kajti cilj prvega dne je bil priti do Šmiglove zidanice nad Grajsko vasjo. V Šmiglovi zidanici je bila pred vrsto leti partizanska konferenca, na kateri je prisostvoval tudi tovariš Tito. Prihod do Šmiglove domačije je bil v popoldanskih urah. Tam smo si pri dveh domačijah uredili prenočišče. Pri Šmiglovi zidanici smo položili venec. Zvečer je bil organiziran kulturni večer ob tabornem ognju. Ob izgorevanju tabornega ognja smo peli, vmes pa so padale tudi šaljive opazke.

Naslednji dan pa zopet zgodaj vstajanje in urejanje oko-

BILI SMO PRI »ŠUMADIJI«

V uvodu bi zapisala nekaj o njih, tovariših iz trgovskega podjetja ŠUMADIJA iz Beograda.

Letos so praznovali 30-letnico svojega dela v socialistični družbi. Res je, da niso člani enega tistih trgovskih podjetij, ki neprestano iščejo novih poti, ki pa niso zmeraj najbolj poštene do kupca, po katerih bi prišli do velikih zaslužkov. Tovariši iz trgovskega podjetja ŠUMADIJA so eni tistih, ki se vsa ta leta trudijo, da bi čim bolj ugodili domačemu kupcu s proizvodi, ki jih prodajajo v svojih prodajalnah. Imajo pet (5) poslovalnic, ki so različno usmerjene, in sicer: birotehnika in mehanografija, pisarniški material in šolske potrebščine, geodetski instrumenti in risalni pribor, fotografski aparati in akustika ter zidne tapete s pripomočki. Svoja predstavništva pa imajo še v Novem Sadu, Zaječaru in Ljubljani. Vsa ta leta pa se prodajajo v njihovih prodajalnah tudi naši — AERO proizvodi. Od tod torej misel, ki se je porodila pred leti, naj bi mladi iz obeh delovnih organizacij navezali tesnejše stike. To pot smo bili mi njihovi gostje.

grad. Nekateri so ga videli prvič, drugi že večkrat, vendar je bil pogled na prve beograjske zgradbe enako lep za vse. Na železniški postaji so nas čakali predstavniki trgovskega podjetja »ŠUMADIJA«. Z avtobusom, ki nas je potem prevažal kar tri dni, smo se odpeljali v njihov novi poslovni center v Ulici Goce Delčeva 36, v Novem Beogradu. Lepa nova sodobna zgradba, ki so jo odprli šele pred kratkim. Tu je bil tako imenovan »resni« del našega obiska. Predstavili so nam svojo DO, povedali so nam, kako delajo v mladinski organizaciji, predstavili so nam tudi svojo mentorico, simpatično tov. Mirjano Pivalico, mi pa smo jim pripovedovali o našem delu. Govorili smo o delovnih akcijah, o brigadirjih, ki so nas zastopali v delovnih brigadah, o delu »kulturnikov« pri nas, o naših časopisih in podobno. Izmenjali smo mnenja in izkušnje in lahko rečem, da so takšni sestanki resnično koristni. Pri kosilu smo bili že čisto prijateljsko razpoloženi in nekako se nam ni dalo vstati od mize. Popoldne je bilo prosto. Nekateri smo odšli v kino (na sporedu je bil film

pohajkovali naokrog. Potem smo se vrnili prek Novega Sada, kjer smo se ustavili na Petrovaradinski trdnjavi, s kate-re je prelep razgled na Novi Sad.

Tretji dan smo si ogledali najznamenitejše beograjske ulice in pomembnejše zgradbe. Obiskali smo tudi spomenik neznanimu junaku na Avali.

Popoldan je bil rezerviran za sprejemanje zaključkov. Sklenili smo, da bomo v bodoče imeli več skupnih akcij. Predlog, da bi sodelovale tudi ostale politične organizacije, bo-

mo poizkušali realizirati v bližnji prihodnosti.

Nekateri so se bolj za šalo kot zares pomerili v igranju namiznega tenisa. Rezultati niso bili pomembni, pomembno je bilo — sodelovati.

Razpoloženje, ki je bilo vse tri dni »na višku«, se tudi ob slovesu na beograjski železniški postaji ni pokvarilo. Prepevali smo, se smejali — skratka, bilo je zelo živahno in lepo. Ob slovesu smo si lahko še rekli, da teh dni z njimi, mladimi iz Sumadije, ne bomo pozabili nikoli. In seveda drugo leto, ko bodo oni obiskali nas, pa — nasvidenje!

Dora Rovere

OO ZSMS AERO DSSS

Ta mesec so nas obiskali mladinci iz našega TOZD-a Medvo-de.

Sprejeli smo jih na Ipavčevi ulici — v obratu II, kjer je tudi potekal pogovor o delovanju mladinske organizacije, o problemih s katerimi se srečujemo, ter o nadaljnjih nalogah.

Mladi iz Medvod so si ogledali oddelke za ajustiranje in impregniranje karbon papirja.

Skrozi oddelke nas je peljal tov. Milan Stopar, ki je tudi odgovarjal na zastavljena vprašanja. Drugih oddelkov si nismo mogli ogledati, ker ni bila delovna sobota.

Po ogledu smo se vsi skupaj odpeljali na Celjsko kočo. Tam smo imeli zaključek srečanja, ki je potekalo v prijetnem vzdušju.

Cvetka Mačkovšek

DNEVI MLADINE V AERU

Dnevi Mladine, akcija informativnega političnega glasila ZSMS »Mladine«, so bili v Celju od 28. oktobra do 4. novembra 1977. Program »celjskih« dnevov je obsegal obisk v Aeru, pri atletih Kladivarja, KS Ostrožno in Pedagoškem šolskem centru.

Akcijo so poleg novinarjev Mladine vodili člani centra pri OK ZSMS Celje za obveščanje in propagando (COP).

28. oktobra 1977 je bil v programu obisk v Aeru, ki bi naj potekal v dveh delih, v prvem delu bi morali imeti razgovor na temo uveljavljanja zakona o združenem delu, v drugem delu pa bi si novinarji in »copovci« ogledali proizvodnjo Aera na Ipavčevi ul. ter hkrati izvedli anketo med delavci glede poznavanja »delavskega zakona«.

Zal pa je bil začetek »dnevov« neuspešen. V precej skromnem številu smo se zbrali v ledeno mrzlem Mladinskem klubu z namero, da spregovorimo o aktivnostih uveljavljanja zakona v prakso. Toda novinarji na razgovor niso prišli pravočasno; po čakanju 20 minut je odšla večina prisotnih »aerovcev« na svoja delovna mesta.

Po polurni zamudi so končno le prišli trije novinarji, vendar smo lahko o dogovorjeni temi spregovorili le površno, predvsem zaradi minimalne udeležbe in po moji oceni zaradi slabega poznavanja zakona prisotnih novinarjev. Nato smo si

ogledali še proizvodnjo, vendar je tudi razgovor z delavci odpadel.

Sprašujem se, kakšnega pomena je sploh akcija »Dnevi mladine«, sodeč po obnašanju novinarjev je to le akcija zaradi akcije. Mar je bil sploh potreben trud celjskega COP-a in članov KS ZSMS Aero v pripravah na to akcijo? Ne poznam rezultatov Dnevov v ostalih organizacijah, vendar upam, da so bili boljši!

Anita Žoher



Ves čas obiska je vladala med nami dobra volja

Preden smo krenili na pot, nam je tov. Žerovnik povedal nekaj o njih, njihovih navadah in običajih. Vendar smo ob prihodu v Beograd spoznali, da je bilo to nepotrebno, ker se mladi resnično lahko hitro zblizamo in prijateljstvo ostane tudi trajno. Vendar je to že druga zgodba.

22. septembra smo sedli na večerni vlak za Beograd. Bilo nas je dvaindvajset Aerovcev — najbolj delovni predstavniki posameznih OO ZSMS v TOZD in DSSS ter predstavniki komercialnega sektorja. S seboj smo imeli tudi kitaro in seveda kup pesmi. Začetek je bil zelo vesel. Proti jutru smo malo zaspali in že je bil tu Beo-

»Ljubavni život Budimira Trajkovića«, drugi so spali, tretji pa kar tako, malo pohajkovali naokrog.

Naslednji dan smo odpotovali v Segedin na Madžarsko. Še prej pa smo si ogledali slovito Paličko jezero. Zanimivost Paličkega jezera je, da je bila vsa voda iz jezera pred leti izrpana zaradi bolezni, ki je uničevala življenje v jezeru. Potem, ko so očistili jezersko dno, so jezero ponovno napolnili z vodo. Danes je v jezeru življenje normalno.

Segedin je staro Madžarsko mesto, z značilno arhitekturo. Ogledali smo si nekaj mestnih ulic in glavni trg. Nekateri so nekaj nakupili, drugi pa samo



»Ta diagram je popolnoma v redu in prav to je zelo šumno; pri tem verjetno nekaj ne bo v redu!«

(Lovro)

[Handwritten signature]

ŽENA

Junija 1975 je svetovna konferenca v mednarodnem letu žena v Mexico Cityju sprejela deklaracijo o enakopravnosti žena in njihovem prispevku k razvoju in miru. Mehiška deklaracija, ki jo navajamo —

»Znova in s poudarkom ugotavljamo, da imajo žene enako pravico do dela, pravico, da prejemajo enako plačilo za enakovredno delo, pravico do enakih pogojev in možnosti napredovanja pri delu in vse druge pravice, da polno in zadovoljivo ekonomsko delujejo...«

in je formirana kot ponoven opomin, saj se je stanje v tem pogledu kaj malo spremenilo, odkar je generalna skupščina združenih narodov 7. novembra 1967 soglasno sprejela deklaracijo o odpravi diskriminacije žena.

Število zaposlenih žena v Sloveniji je relativno visoko, glede na ostale republike, pa tudi glede na ostale države, in sicer je 44%. Družbeno politična osvoboditev žena pa ji tudi pri nas ni prinesla pričakovane sprostitev, saj po podatkih anket (zunanjih institucij) po opravljenem delu v službi, porabi še dve tretjini prostega časa za delo doma.

In kako je s položajem žena v naši delovni organizaciji? Pri nas je trenutno zaposlenih 736 žena, kar predstavlja 49% skupnega števila zaposlenih.

Da bi dobili odgovor na to vprašanje, smo skušali narediti obširnejšo analizo položaja žena v naši DO, ki je zajela različna področja, in sicer: od splošnih podatkov (število žena, starost, družinsko stanje), o aktivnosti žena na samoupravnem, družbeno političnem področju, o zasedbi delovnih mest, zajeli smo niz kadrovskih vprašanj o možnostih zaposlovanja, napredovanja itd., nadalje smo analizirali izobrazbeno strukturo žena in izobraževanje (zanimalo nas je tudi varstvo žena (porodniški dopusti, varstvo otrok itd.), bolniški stalež žena, invalidnost, nezgode pri delu, nočno delo, socialne razmere in s tem v zvezi predvsem stanovanjske razmere; stališča žena do premakljivega delovnega časa, do organizirane družbene prehrane itd.

Z nekaterimi podatki smo v DO razpolagali, nekatere smo v tem času z različnimi sredstvi že zbrali, na določena vprašanja pa nam je odgovorila anketa. Vse te podatke smo nato analitično obdelali in na tej osnovi želeli ugotoviti, kakšen je dejanski položaj žena v AERU in kakšen je v primerjavi z nasprotnim spolom.

V nadaljevanju posredujemo ugotovitve te analize.

STAROSTNA STRUKTURA ZAPOSLENIH V NAŠI DELOVNI ORGANIZACIJI

V naših TOZD Kemija Celje, Kemija Šempeter, Grafika in DS Skupne službe je trenutno zaposlenih 1513 delavcev; od tega 737 žena in 776 moških. Izračun povprečne starosti zaposlenih ne pokaže bistvenih razlik med spoloma. Povprečna starost žena je 33 let, medtem ko je povprečna starost moških 34 let.

Podatki nam prikazujejo naslednje stanje: v skupini do 20 let je več žena kakor moških, od 21.—30. leta je več moških, enako število zaposlenih je od 31.—40. leta, več žena je v starostni skupini od 41. do 50. leta, več pa je moških v starostni skupini nad 50 let.

Na splošno lahko ugotovimo, da je starostna struktura zaposlenih dokaj normalno razporejena, malo odstopanj je edino v grupi najmlajših do 20 let, kjer je le 6,3% vseh zaposlenih.

DRUŽINSKO STANJE, OTROŠKI DODATEK

	žene	moški
	%	%
poročeni	79	67
razvezani	6	2,4
vdoveli	1	0,6
samski	14	30

Iz tabele je razvidno, da je v naši delovni organizaciji procentualno več žena poročenih in tudi več razvezanih v primerjavi z moškimi, da pa je pri moških več samskih, kar je delno pogojeno tudi s starostno strukturo zaposlenih, saj jih je v starostni skupini od 21.—30 let kar 21%, medtem ko je žena v isti grupi le 16%.

Funkcija žena kot mater pa narekuje dejstvo, da je v AERU 60 samohranilk (moških samohranilcev pa je le 17). Od tega 41 žena dobiva dodatek za samohranilke, le-tega prejmejo žene, ki so upravičene do otroškega dodatka in sicer v višini 60 din. Imamo tudi 210 upravičencev, ki dobivajo otroški dodatek, in sicer različnega, glede na višino osebnega dohodka.

Večina družin je tri- ali štiričlanskih; 19 družin je petčlanskih; 5 družin je šestčlanskih in ena osemčlanska.

STANOVANJSKE RAZMERE

Statistične podatke stanovanjskih razmer v AERU vodimo po različnih kategorijah, ki vam jih navajamo:

	žene	moški
1. stanovanje pri svojcu ali zakoncu	90	12
2. lastna stanovanjska hiša	129	122
3. lastnik stanovanjske hiše	40	33
4. lastnik etažnega stanovanja	10	14
5. solastnik etažnega stanovanja	8	3
6. najemniško stanovanje — AERO	110	127
7. najemniško stanov. — druga org. ZD	88	48
8. solidaronska stanovanja	16	16
9. najem. ostala družb. stanovanja	33	51
10. najemniško stanovanje — privatno	—	—
11. stanovanje pri starših	18	26
1.2 stanovanje v domu	157	269
13. podnajemnik dela stanovanja	—	—
14. brez svojega stanovanja	26	42
15. drugo	12	13

Iz tabele lahko ugotavljamo trenutno stanje na področju stanovanjske problematike, ki ga pa želimo dopolniti še s podatki o prošnjah v naši službi za standard. Tu imajo trenutno 120 prošenj za dodelitev stanovanj in od tega je kar 42 ali 35% prošelj mladih družin, ki nimajo ustreznega stanovanja; največ mladih družin živi pri starših v utesnjenih prostorih z enim ali več otroki.

Enoti za družbeno pomoč v stanovanjskem gospodarstvu smo leta 1977 predlagali za dodelitev stanovanj 22 primerov iz naše delovne organizacije in to predvsem družine z nižjimi osebnimi dohodki (18 primerov) in 4 primere mater samohranilk.

Stanovanjsko problematiko pa skušamo reševati tudi z dodeljevanjem posojil.

Stanovanjska problematika v naši DO je torej dokaj pestra in ji bomo tudi v nadalje posvečali veliko pozornost.

VARSTVO PREDŠOLSkih IN ŠOLSkih OTROK

Podatki, ki smo jih dobili na osnovi analize vprašalnika, so le orientacijski, upoštevajoč to, da je nanj odgovorila le slaba polovica žena. Torej na osnovi vzorčne populacije lahko sklepamo, da je v DO 37% predšolskih otrok in 63% šoloobveznih. Od tega jih od predšolskih otrok obiskuje vzgojno varstvene domove okrog 40%; 25% žena-mater navaja, da bi otroka rade dale v vzgojno varstveni zavod, pa ga ne sprejmejo. Še posebno hudo je z varstvom najmlajših otrok. 35% žena pa ni izrazilo želje, da bi njihovi otroci obiskovali vzgojno varstveni zavod. Matere navajajo različne probleme v zvezi z varstvom otrok — kot najbolj akutne navajamo ponovno varstvo najmlajših, nato varstvo v popoldanskem času, ker mnogo žena-mater dela v dveh izmenah ali celo treh; 45% delavk, ki so odgovarjale na vprašalnik in ki delajo v dveh izmenah, navaja, da imajo zaradi časovne narave dela velike probleme z varstvom otrok, predvsem v popoldanskem času. Preostalih 55% pa problemov nima zaradi višje starosti otrok ali pa otrok nimajo. Problem je tudi oddaljenost zavodov od doma, zaradi česar je več žena izrazilo željo, da bi bilo lahko organizirano varstvo v sami delovni organizaciji.

Le 11% šoloobveznih otrok obiskuje Pionirski dom ali imajo celodnevno šolo. Zelo malo žena je izrazilo željo, da bi njihovi otroci imeli varstvo v šoli oz. celodnevno šolo, več je celo negativnih stališč glede vprašanja celodnevnih šol, ki pa verjetno izvirajo iz premajhne poučenosti žena o prednosti in izhodiščih celodnevnih šol.

Vzporedno s tem bi radi omenili tudi to, da je AERO dosedaj prispeval precejšnja namenska sredstva za vzgojno varstvene in izobraževalne ustanove, da je bil in je še vedno pokrovitelj vrsti takih ustanov, da omenimo le nekatere: IV. osnovna šola, Zavod Ivanke Uranjekove, VVZ Zarja; AERO je prispeval za te namene že dokajšnja sredstva.

Vse to dokazuje, da AERO posebej podpira vzgojno varstveno in izobraževalno dejavnost, zaradi česar ne bi smeli dopustiti, da naši delavci nimajo zadovoljivo rešene varstvene probleme.

ORGANIZIRANA DRUŽBENA PREHRANA

Zaradi razbremenitve naše delavke-žene-matere imamo v načrtu organizirati družbeno prehrano povsem drugače, in sicer načrtujemo postavitev novega obrata družbene prehrane, kjer bi imeli naši delavci možnost zajtrkov, malic, kosil in bi s tem razbremenili delavko kot mater in gospodinjo.

V zvezi s tem smo v vprašalniku postavili tudi nekaj vprašanj, 62% delavk, ki je izpolnjevalo anketo navaja, da bi jo organizirana družbena prehrana veliko razbremenila, če bi imeli v delovni organizaciji možnost zajtrkov in kosil. 60% delavk navaja, da bi izkoriščale možnost nošenja obrokov domov.

Ker smo ravno pri prehrani, bi radi navedli še nekaj pripomb, ki so jih imele naše delavke.

Navajajo namreč, da bi bilo dobro organizirati tudi dietno prehrano; da bi bilo dobro, če bi imeli na razpolago tudi suhe malice (možnost izbire) in seveda ne moremo se izogniti pripombam, da bi želeli boljše malico.

V novem obratu družbene prehrane načrtujemo 3 vrste malic, od tega bi bila ena malica lažja, torej za dietno prehranjevanje naših delavcev.

PREMAKLJIVI DELOVNI ČAS

Tudi premakljivi delovni čas je eden od faktorjev, ki bi razbremenil delavke kot tudi delavce, a žal pride zaenkrat v poštev samo pri režijskih delovnih mestih. (Premakljivi delovni čas — da bi bila prisotnost pri delu obvezna v času od 8. do 13. ure; čas pred 8. in po 13. uri pa bi samostojno razporejali v obsegu 8-urnega delavnika.)

Tudi to vprašanje je bilo vključeno v anketo in končni rezultat je naslednji: 49 % delavk izraža pozitivno stališče do premakljivega delovnega časa (veliko delavk pa na to vprašanje ni odgovorilo, ker jim izmensko delo takega časa ne dopušča).

Glede na relativno visok odstotek pozitivnih stališč menimo, da lahko resno delamo na uresničevanju uvedbe premakljivega delovnega časa. Vendar pa tu ne smemo pozabiti, da bi morali o premakljivem delovnem času razpravljati na širšem področju. Morebitna uvedba premakljivega delovnega časa samo v AERU, ne bi imela tolikšnega učinka in koristi za delavce, če se temu ne bi prilagodile tudi druge institucije kot so npr. otroški vrtci, mestni promet itd. in seveda druge delovne organizacije.

Kot smo seznanjeni pa že v vrsti DO v Celju razpravljajo o uvedbi premakljivega delovnega časa, v zadnjem času pa je nekaj organizacij to tudi že konkretiziralo.

NOČNO DELO IN NADURNO DELO

Delavke, ki delajo v treh izmenah in ki so odgovarjale na naš vprašalnik, so glede nočnega dela navedle naslednje:

- 87 % delavk, ki delajo ponoči navaja, da jih nočno delo prekomerno utruja;
- 62 % delavk po nočnem delu nima možnosti mirnega počitka;
- 45 % delavk ima v času nočnega dela urejeno varstvo otrok, ostale varstva nimajo urejenega oz. nimajo otrok;
- 55—56 % delavk je za ukinitve nočnega dela;
- 34—45 % jih je za sporazumno dogovarjanje glede nočnega dela.

S problematiko nočnega dela v naši DO ne moremo biti zadovoljni. Ugotavljamo namreč, da nočno delo žena narašča, namesto da bi upadalo, oziroma da bi ga za žene sploh odpravili.

Glede na to, da je problem nočnega dela širši, da bi natančneje želeli obrazložiti vzroke, zakaj še imamo nočno delo in kako je s problematiko družbene prehrane med nočnim delom, bomo širši zapis o tem objavili posebej.

DELOVNA MESTA S POVEČANO NEVARNOSTJO NEZGOD OZ. ZDRAVJU ŠKODLJIVA DELOVNA MESTA

Na delovnih mestih s pogoji dela oz. s povečano nevarnostjo nevarnosti in zdravju škodljivim delom, dela v naši DO 260 delavcev; od tega je 109 žena in 151 moških. Statistični izračuni so pokazali, da je med spoloma statistično pomembna razlika, da so na delovnih mestih z oteženimi pogoji dela v večji meri zaposleni moški (58 %).

Zaposlitev 109 žena na DM z oteženimi pogoji dela je podatek, ki ga bomo imeli posebej v vidu, ko bomo posebno pozornost posvetili konkretizaciji varstva pri delu; pri tem pa še posebej navajamo, da smo v programu preventivnega zdravstvenega varstva posebno mesto dali pregledom delavcev, ki delajo na teh delovnih mestih.

BOLEZENSKI IZOSTANKI ŽENA

Bolniški stalež v DO AERO predstavlja 8,4 % izpad delovnih ur, glede na maksimalno možne delovne ure (rezultati analize za leto 1976). To je relativno visok izpad in truditi se moramo, da s preventivnim zdravstvenim varstvom delavcev in ustreznim kurativno ta stalež zmanjšamo. Vzroki za bolezenske izostanke so različni, in sicer:

- boleznih 82,8 %
- komplikacije v nosečnosti 9,2 %
- nega družinskih članov 6 %
- nezgode pri delu 2 %

Iz navedenih podatkov vidimo, da 14,2 % izostankov odpade le na žene (minimalno je tisto število moških, ki negujejo otroke ali ostale družinske člane). To se pravi, da funkcija materinstva in negovanja predvsem obolelih otrok narekuje tudi večjo odsotnost žena z dela. Navedli bomo podatek le za orientacijo, da je trenutno v AERU približno 25 žena nosečih.

Kar pa se tiče 82,8 % staleža zaradi bolezni in primerjave med spoloma, lahko ugotovimo, da so tu razlike le minimalne (statistično nepomembne). Razlike med spoloma pa nastajajo pri vzrokih obolenj, moški so odstotkovno glede na število izostalih dni več

v staležu zaradi poškodb (nezgod), predvsem doma in tudi pri delu, medtem ko je stalež pri ženah višji pri bolezni okostno mišičnega sistema in degistalnega sistema; pri ostalih vzrokih obolenj pa ni bistvenih razlik med spoloma.

Omenimo lahko tudi to, da so starejši delavci obeh spolov v staležu manjkraj, a takrat dlje časa.

V zdravstvene namene naša delovna organizacija vlaga velika sredstva. Program zdravstvenega varstva delavcev smo si široko zastavili in ga skušamo, v okviru možnosti, čim natančneje izvajati. Poleg tega pa še posebej prispevamo sredstva za zdravstvene storitve, in sicer v letu smo dali 238.000 din bolnici in od tega skoraj gotovo 10.000 za aparat za zgodnje odkrivanje raka na dojkah.

NEZGODE (podatki zajemajo leto 1976)

V letu 1976 je bilo v naši delovni organizaciji 92 nezgod. Od tega se jih je 75 zgodilo na delovnem mestu, 3 na službeni poti in 14 na poti na delo oziroma z dela. Od tega je bilo težjih nezgod le 9, ki so zahtevale daljši stalež.

Analiza nezgod kaže naslednje značilnosti:

število nezgod pri ženskah	24
število nezgod pri moških	51

Ta razlika med spoloma je statistično pomembna v smeri večje nevarnosti moških, kar pa se ujema tudi s podatki o vzrokih bolniškega staleža moških. Te nezgode, tako pri moških kot pri ženah, pa niso pogojene z delovnimi mesti, kjer je večja nevarnost nezgod.

Povprečna starost žena, ki so imele nezgode pri delu, je 36 let; povprečna starost moških nezgodnikov pa je 30 let. Za žene lahko omenimo še to, da se je 43 % zgodilo na poti na delo oziroma z dela in da je resnost nezgod pri ženah večja, in sicer: $R = 17,5$ — to pa pomeni, da so zaradi nezgode žene dlje časa v staležu kot moški (R pri moških je 11).

INVALIDI

Invalidska problematika je posneta po stanju 31. 10. 1977. V tem obdobju je pri nas zaposlenih 54 invalidov, v postopku ugotavljanja invalidnosti pa je še okrog 15 delavcev. Vzporedno s tem pa bi radi omenili, da je delavcev, ki zaradi različnih bolezenskih vzrokov ne delajo na DM, za katere imajo odločbo, še veliko več in da se zaradi različnih subjektivnih vzrokov postopek ugotavljanja invalidnosti ne sproži, kar se seveda ne bi smelo dogajati.

Glede kategorije invalidnosti lahko rečemo, da je 45 invalidov III. kategorije (to pomeni, da jim moramo nuditi ustrezno lažje delo) in 9 invalidov II. kategorije, ki ostanejo na svojem delu, vendar s skrajšanim delovnim časom (4 ure). Vsi invalidi II. kategorije so žene.

Med spoloma je v pogledu invalidnosti statistično pomembna razlika, in sicer je med moškimi 17 invalidov, pri ženah pa 37 invalidk. Upoštevač podatke staleža, kjer med spoloma ni bistvenih razlik, se nam vsiljuje misel, da se žene zaradi preobremenjenosti z delom doma in v delovni organizaciji pogosteje poslužujejo možnosti lažjega ali krajšega dela, ki ga imajo invalidi (kljub delno nižjemu osebnemu dohodku) kot moški in enako več je tudi žena, ki se zaradi bolezni invalidsko upokojijo.

Povprečna starost žena, ki so invalidi II. ali III. kategorije, je 40 let; povprečna starost moških, ki so invalidi, pa je 35 let. (Razlike niso statistično pomembne, vendar moramo opozoriti, da tu ni upoštevan datum nastanka invalidnosti, ampak le povprečna starost.)

Največje je število invalidov (obeh spolov) zaradi bolezni okostno-mišičnega sistema, sledijo invalidi zaradi različnih alergij, zaradi notranjih bolezni, obolenj oči itd.

Invalidi predstavljajo trenutno 4 % vseh zaposlenih v AERO in je za njih vedno težje najti ustrezno delo.

UPOKOJENCI

	Invalidski upokojenci	Starostni upokojenci	Skupaj
Žene	35	55	90
Moški	19	46	65
Skupaj	54	101	155

Iz tabele je razvidno, da je od skupnega števila 155 upokojencev 34 % delavcev, upokojenih zaradi nastanka invalidnosti in od tega je veliko več žena (kar je bilo že prej omenjeno tudi pri invalidih II. in III. kategorije). Upravičeno se sprašujemo, kje in kateri so tisti vzroki, ki žene kot delavke, matere in gospodinje pripeljejo do takega stanja?

Zato bomo poskusili te podatke analizirati in vzroke, ki bi eventualno izvirali iz pogojev dela, skušali odpraviti.

IZOBRAŽEVANJE

V naši anketi smo postavili tudi nekaj vprašanj s področja izobraževanja. 24 % anketiranih delavk navaja, da jim je oz. da jim AERO nudi možnost izobraževanja. 14 % jih navaja, da se izobražujejo samoiniciativno in 23 % jih navaja, da se ne morejo izobraževati zaradi družinskih in drugih obveznosti (preostale so dale negativen odgovor ali sploh niso odgovorile). Med pripombami je bilo nekaj takih, ki navajajo tudi delo v delovni organizaciji, oziroma če smo bolj natančni, delo v izmenah ali nadurno delo, kot oviro pri nadaljnjem izobraževanju.

In sedaj si pogledajmo, kaj nam kažejo podatki izobraževanja na stroške DO v letošnjem letu:

Stopnje, na katerih se naši delavci izobražujejo

	KV	SS	VŠ-I.	VS-II.	VS-III.	Skupaj
Žene	7	12	7	3	2	31
Moški	13	17	22	4	4	60
Skupaj	20	29	29	7	6	91

Iz teh tabelarnih podatkov lahko kot prvo zaključimo in ta zaključek potrjujejo tudi analiza, da se moški pogodbeno nepri- merno več izobražujejo v naši delovni organizaciji kot žene. V zvezi s tem bi lahko postavili vrsto različnih vprašanj, zakaj je tako. Ali so res družinske obveznosti tiste, ki zavirajo ženo pri nadaljnjem izobraževanju (da ponovno omenimo rezultat ankete — le 23 % jih navaja, da so družinske obveznosti ovira za nadaljnje izobraževanje).

Morda nam naslednji podatek, ki govori o samoiniciativnem izobraževanju da vsaj del odgovora na zastavljena vprašanja. Po podatkih, s katerimi razpolagamo (ki pa zaradi svoje narave niso natančni — a dovolj natančni za orientacijo), se samoiniciativno izobražuje okrog 40 naših delavcev in od tega je čez 60 % žena.

Vprašljivo je tudi, zakaj je udeležba žena na strokovnih in družbeno političnih izpopolnjevanjih (seminarjih) le 34-odstotna?

Na tem mestu pa bi zapisali tudi naslednje: organizirati bi bilo potrebno čim več predavanj, katerih namen bi bil poučiti žene o posodabljanju žene na področjih: gospodinjstva, vzgoje otrok, opreme stanovanj, jih usposabljanje, da bi postale bolj aktivne, zainteresirane za vključevanje v obravnave vseh družbenih vprašanj.

Kazalo bi, da to nalogo prevzamejo družbeno politične organizacije ob pomoči strokovnih služb.

IZOBRAZBENA STRUKTURA ŽENA, V PRIMERJAVI Z IZOBRAZBENO STRUKTURO MOŠKIH

Podatki so naslednji

Stopnja izobrazbe	moški %	ženske %
VS	3,2	2,2
VŠ	3,8	2,3
SS, VK	20,0	15,5
KV, NS	42,0	11,6
PK	29,0	58,0
NK	2,0	5,7

Prikaz izobrazbene strukture zaposlenih nam nazorno prikazuje, da je odstotkovno največ žena polkvalificiranih (58 % od skupnega števila zaposlenih žena) in da so moški v pogledu izobrazbe za stopnjo višje od žena — da jih je večina (42 %) kvalificiranih in tudi s srednjo in VK izobrazbo jih je več.

TABELI USTREZNOSTI KVALIFIKACIJE, GLEDE NA ZAHTEVE DELOVNIH MEST ŽENE: ŽENE:

	Zahtevana izobrazba	Dejanska izobrazba	% ustreznosti
VS	23	16	70
VŠ	33	17	52
SS	169	112	66
NS	18	33	100
VK	4	2	50
KV	75	86	100
PK	377	429	100
NK	38	42	100

MOŠKI:

	Zahtevana izobrazba	Dejanska izobrazba	% ustreznosti
VS	42	25	60
VŠ	74	30	40
SS	120	124	100
NS	2	—	—
VK	158	33	21
KV	216	329	100
PK	160	218	100
NK	4	17	100

Pregled tabel nam nakazuje dejstvo, da so žene v pogledu ustreznosti predvsem pri visoko in višje razvitih šolskih zahtevah ustrežnejše izobražene, da pa 68 % delovnih mest, ki zahtevajo visoko ali višješolsko izobrazbo zasedajo moški.

Vprašamo se tudi lahko, ali so možnosti napredovanja že tudi v praksi enake (teoretično vemo, da imamo vsi enake možnosti).

Navedli pa bi še podatek, da 1/3 vodilnih mest zasedajo žene, vendar predvsem v DSSS. (10 vodilnih, od tega 3 ženske.)

Vzporedno s problematiko izobraževanja in strukturo izobrazbenega nivoja zaposlenih, bi navedli še podatke o udeležbi žena v prijavi za zasedbo delovnih mest.

V letu 1976 je OZD AERO sprejela 2217 vseh prošenj za zasedbo delovnega mesta; od tega je bilo 1526 prošenj, ki so jih vložile žene (70 %). Iz tega razmerja se vidi, da žene na splošno težje dobijo zaposlitev. Če bi ta podatek primerjali s prošnjami, ki so po oceni prosilk dane za »bolj ženska« dela in naloge, s prošnjami, ki jih dajo moški za določena dela, je to razmerje še bolj neugodno, in sicer v povprečju se prijavi 10 moških na 1 delovno mesto in preko 25 žena, prav tako na 1 delovno mesto.

Pri napredovanju žena ni formalno-pravnih ovir, da ne bi žene bile enakopravno udeležene v napredovanju, tako za višji OD, kot po boljših delovnih pogojih; težave se edino pojavljajo pri praktičnih realizacijah in izhajajo predvsem iz tega, ker je za vsako stvarno napredovanje neobhodno potreben večji angažma, tako pri izvrševanju delovnih nalog, kot pri strokovnem izpopolnjevanju in pri družbeno politični in samoupravni aktivnosti.

Žene so zaradi svojih družinskih in drugih obveznosti ovirane pri strokovnem izpopolnjevanju in družbeno političnem in samoupravnem uveljavljanju. Zlasti v zadnjem času obstajajo čedalje večje ovire pri sprejemanju mladih delavk. K obstoječemu problemu sprejemanja mladih delavcev nasploh (absolventov osemletke oz. 15—17 let) se tu pridružujejo ovire, ki izhajajo iz predsodkov, da se bodo mlade delavke poročile in da bodo močno izostajale z dela zaradi porodniških dopustov in staleža zaradi nege otrok.

Zato je trenutno večje zanimanje za starejše delavke, za katere se predpostavlja, da ne bodo toliko izostajale z dela.

AKTIVNOST ŽENA NA SAMOUPRAVNEM IN DRUŽBENO POLITIČNEM PODROČJU

Najprej si pogledajmo rezultate o samoupravnem in družbeno političnem angažiranju žena iz ankete, kjer lahko posnamemo lastno oceno aktivnosti žena:

25 % anketiranih delavk navaja, da so samoupravno in družbeno politično aktivne,

34 % delavk navaja za vzrok svoje neaktivnosti le obremenjenost z gospodinjstvom, materinstvom in vzporedno s tem navajamo, da je veliko obrazložitev neaktivnosti izključno zaradi neorganiziranega varstva otrok v času popoldanskih sestankov,

41 % žena pa odgovora niso dale ali navajajo, da je vzrok njihove neaktivnosti drugje, ta odstotek je relativno visok in zaskrb-ljujoč in vprašujemo se, ali ne gre tu morda za prenizko izobraženost na tem področju, nezainteresiranost?

Koliko in kašne funkcije ima žena v družbeno političnih organih v AERU?

Od skupnega števila 135 članov, kolikor jih je vključenih v ZK, je žena 43 ali 33,3 %. Toda glede na funkcije lahko zaključimo, da so le-te dokaj aktivne, saj so kar v treh TOZD sekretarke OO ZK. Enako je predsednica IO konference sindikata žena.

Pomembno je poudariti delo mladink v OO ZSMS. V koordinacijskem svetu ZSMS, kjer je 12 članov, je kar 5 mladink. To moramo še posebej pozdraviti, spodbujati in spremljati njihovo delo, saj si morda prav one utirajo pot tja, kjer so njihove predhodnice še niso uspeli uveljaviti, na kar nas opozarjajo naslednji podatki.

Udeležba žena v organih upravljanja je še vedno premajhna. Tako je npr. v centralnem delavskem svetu od skupnega števila 35, samo 9 žena, kar predstavlja le 1/4 delegatov. Odbor za kadre in družbeni standard šteje 10 članov in le 3 izmed njih so žene — torej slaba tretjina žena. Komisija za samoupravno delavsko kontrolo ima 10 članov in le ena je žena; v komisiji za varstvo pri delu ni žena. Enako ima komisija za SLO, od skupnega števila 10 članov le eno ženo; nadalje ima komisija za odnose z DPS, LS in samoupravne akte 10 članov in od tega 3 žene.

Tako je na nivoju delovne organizacije, kjer vidimo, da so žene v različnih organih upravljanja zastopane večinoma z eno »častno« predstavnico in le včasih se to število povzpne na 3, nikakor pa ne več.

Podobno stanje je opaziti tudi pri analizi aktivnosti žena po TOZD in DSSS.

V DS TOZD in DSSS je skupaj 58 članov, od tega skupnega števila je le 19 žena ali 1/3. Tudi v komisijah SDK je le 1/3 žena.

Dobra 1/3 žena je tudi v odborih za kadre; v komisiji za varstvo pri delu je od skupnega števila 12 članov le 1 žena.

Prav tako je slaba udeležba žena v komisijah za organizacijo in nagrajevanje — približno 1/4 žena. Vsi ti podatki kažejo na to, da je žena v različnih organih upravljanja zastopana v glavnem tretjinsko — več gotovo ne, manj pa velikokrat.

Glede na to, da je žena v AERU polovica ter da so enako sposobne samoupravljati in odločati, nas ta podatek preseneča.

Nujno je potrebno poudariti, da število žena v organih upravljanja ni zadovoljivo, še manj pa njihove funkcije v teh organih. Zelo redko je namreč opaziti, da bi bila žena predsednik sveta, odbora, komisije.

Nekoliko večja je udeležba žena v delegacijah. Od skupnega števila 36 članov je 14 žena, na slabo 1/3 pa se spustimo v splošnih delegacijah. V delegacijah SIS od 4 delegacij kar 3 vodijo žene.

Smo v obdobju aktivnega evidentiranja kandidatov za volitve prihodnjega mandatnega obdobja in predlagamo, da družbeno politične organizacije upoštevajo te podatke in vodijo posebno skrb za večjo udeležbo žena pri evidentiranju in volitvah.

ZADOVOLJSTVO PRI DELU

Zadovoljstvo pri delu smo ugotavljali na vzorčni populaciji delavcev v DO AERO v letu 1976. Vprašalnik je zajemal naslednja področja:

1. zadovoljstvo z delom
2. zadovoljstvo s predpostavljenim
3. zadovoljstvo s sodelavci
4. zadovoljstvo z napredovanjem
5. zadovoljstvo z osebnim dohodkom.

Iz analize rezultatov razlik v zadovoljstvu pri delu lahko ugotovimo, da so moški v zadovoljstvu z delom, predpostavljenim, sodelavci in napredovanjem dosegli višje rezultate kot žene. Žene so edino bolj zadovoljne z osebnim dohodkom (kar pa glede na delovna mesta, ki jih zasedajo, nikakor ni posledica večjega osebnega dohodka, ampak verjetno večje skromnosti; omeniti moramo, da je žal še vedno prisotna miselnost med našimi delavci, da mora

mož prinesiti domov več denarja od žene). Da pa so delavke manj zadovoljne s predpostavljenimi in sodelavci, pa verjetno izvira iz večje občutljivosti žena v medsebojnih odnosih. To je tudi edino področje, kjer so razlike med spoloma statistično pomembne.

Iz analize pa je tudi razvidno, da žene, ki so bolj zadovoljne s predpostavljenimi in sodelavci, imajo tudi večjo delovno voljo in tako dosegajo tudi višjo stopnjo produktivnosti.

Napredovanje enako nakazuje tendenco, da so moški z napredovanjem bolj zadovoljni od žena in postavlja se nam upravičeno vprašanje, ali imajo moški za to tudi realen vzrok.

Omenimo naj še razlike med mlajšimi in starejšimi delavci. Ugotavljamo, da starejši delavci ne dosegajo višje rezultate zadovoljstva pri delu, kot bi to po teoretičnih izsledkih pričakovali. Nasprotno, v konkretnih situacijah smo slišali mnogo kritik — predvsem žena, da je starejši delavec v AERU zapostavljen, da odnosi med mladimi in starejšimi niso taki kot nekoč, da se jim pri težkem delu ne pomaga, da imajo premalo stimulativnega dohodka na minulo delo itd.

Taki in podobni primeri nezadovoljstva se pojavljajo povsod in stremeti je potrebno za tem, da nakazane probleme ustrezno rešujemo.

Podane ugotovitve kažejo na to, da sicer položaj žene v AERU ni problematičen, da se žene sicer na vseh področjih uveljavljajo, vendar ne popolnoma enakopravno, zato ne moremo biti s trenutno situacijo popolnoma zadovoljni.

Ugotavljamo, da je preveliko število zaposlenih žena na manj zahtevnih delovnih mestih (v primerjavi z moškimi); da se žene iz različnih razlogov ne izobražujejo v zadovoljivi meri; da v kadrovskih premikih žene niso udeležene v enaki meri kot moški, za kar pa so verjetno predvsem »ženski problemi«; vse premalo pa se aktivirajo tudi v samoupravnem in družbeno političnem dogajanju. Zato predlagamo, naj o nakazanih problemih razmišljajo naše žene; predlagamo pa, da bi posebno pozornost posvetile temu tudi družbeno politične organizacije. Strokovnim službam pa naj le-ti podatki služijo kot vodilo pri načrtovanju dela, v katerem naj problematika položaja žena dobi ustrezno mesto.

Ob Dnevu žena — 8. marcu — pa bi želeli po možnosti podati že kakšne konkretne podatke o tem, kako smo pristopili k reševanju nakazane problematike in ali smo mogoče že dosegli kake rezultate.

Temo pripravila: Marija MARULEC
Temo obdelala: Alenka PREGELJ

Planina 77

»Delajmo, kot da bo večno mir in pripravljajmo se, kot da bo že jutri vojna«, so zna- ne besede tov. Tita in prišle so mi na misel tisto popoldne, ko sem dobil poziv, da se javim v tiskarno, ker sem določen za člana ekipe partizanske tiskarne. Na sestanku sem spoznal še ostale sodelavce, ki so dobi- li enako nalogo. Za vodjo je bil določen tov. Kitak, tiskarja tov. Podlunšek, vlagalko tovarišica

razburljivi voznji smo proti ve- čeru prišli do kmetije na robu vasi. Tu nas je že pričakoval novinar Novega tednika in ra- dia Celje — Drago Medved, to- krat v vlogi partizanskega no- vinarja. Za nas je že imel pr- vo nalogo. Dotisk časopisa »De- lo«. Že pol ure po prihodu na tajno lokacijo in hitri pripravi smo že pričeli z delom. Naša tiskarna je bila skrita v hlevu. Vhod pa je čuvala Kala, čisto-

ukaz o popolni zatemnitvi.

Že naslednji dan smo pora- bili precej tiskarske barve, saj smo tiskali nekaj tisoč letakov in parol, ki so bile namenjene proti plavemu napadalcu. Zve- čer nas je obiskala televizijska ekipa in nas posnela pri delu. Sledil je obisk vojških stare- šin iz štaba rdečih.

Po naporni noči, saj smo ce- lo noč tiskali Novi tednik, smo preživeli dokaj miren dan. Po- magali smo kmečki družini pri delu v hlevu in nabiranju ja- bolk.

Zvečer sem se udeležil par- tizanskega mitinga v sosednji vasi. Ob soju žepne svetilke se je zbrala polovica vasi (ostala polovica je bila na opravljanju dolžnosti). Poslušali smo reci- tacije, ki so jih pripravili učenci osnovne šole, nato pa smo vsi skupaj zapeli nekaj parti- zanskih pesmi. Ta večer sem

spoznal, kako enoten je naš na- rod. Sele tu, na Planini, sem dojel, da sta vojska in narod res eno. Sele sedaj sem razu- mel trpljenje in revolucijo na- ših narodov. Zavedal sem se, da po naši zemlji ne bo nikoli hodila tuja noga. Nikoli, saj je naša mladina prav takšna kot je bila tista med vojno. Poln vtisov sem se vrnil v tiskarno, kjer nas je že čakalo delo. Ti- skanje proglasa. Imeli smo ra- dijsko zvezo s štabom in smo izvedeli za napredovanje rde- čih in o velikih porazih, ki jih doživljajo plavi.

Ponoči smo slišali oddaljeno streljanje, pa tudi Kala je bila dokaj nemirna. Bil je naš zad- nji dan bivanja na Planini. Po- spravljali smo v naši tiskarni in pripravljali material ter stroj za transport. Posneli smo še reportažo za radio Celje. Po kosilu smo se poslovili od dru- žine, ki je bila z nami tako pri- jazna in ustrežljiva.

Vso pot smo srečevali vojsko in domačine, ki so pripravljali zaključne mitinge, mnogim pa se je, tako kot nam, mudilo domov.

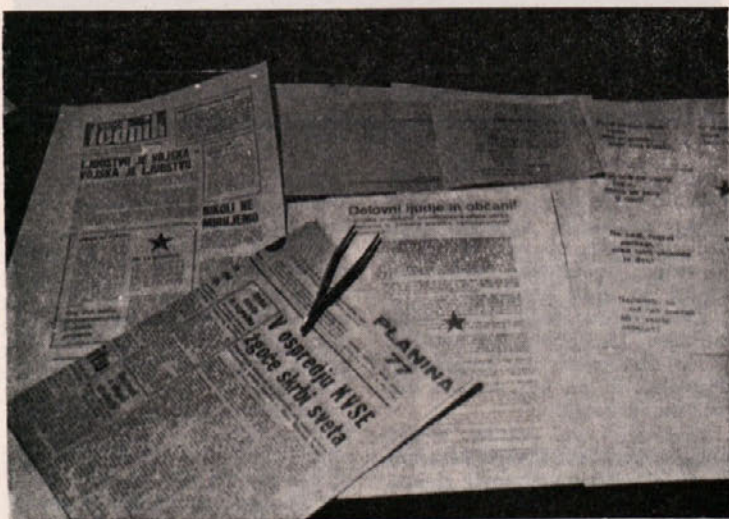
Marjan Bukovec



Kmet nam je ponoči prinesel v tiskarno okrepčilo

Pajk, kurir in šofer tov. Jago- dič ter mehanik tov. Ferlež, za ročnega stavca pa jaz. Po krat- kih, a temeljnih pripravah, ki so bile načrtovane do najmanj- še podrobnosti, smo izvedeli za

krvna šarplaninska psica. Nje- ni čudoviti zobje so vsakemu izmed nas vzbujali strahospo- štovanje. Bila je čudovit varuh in nam je prihranila stražarje- nje, tako da smo se lahko po-



Da je bilo veliko dela, dokazuje zbrani material na sliki — tokrat uspešno brez službe priprave dela

cilj akcije. Sodelovali naj bi na manevrih »Planina 77« — kot partizanska tiskarna.

Bil je čudovit dan, ko se je naša ekipa s skromno prtljago odpravila na Planino. Po dokaj

polnoma posvetili delu. Po dob- ri kmečki večerji, ki jo je pri- pravila gospodinja, smo si na seniku pripravili ležišča in zlezli v spalne vreče. Bila je tema kot v rogu, saj je prišel

TOZD Kemija Šempeter

Teden požarne varnosti

Četrtek, 27. 10. 1977 — me- gleno jesensko popoldne. Vse mirno in tiho. Iznenada mir pre- trga neenakomerno zavijajoči zvok sirene. POŽARI! Kje? V TOZD Kemija Šempeter (seve- da navidezni).

Na mesto požara so prvi pri- hiteli domači gasilci, nato pa so sledili gasilci iz Šempetra, Prebolda, Žalca in iz Griž. Pri- šli so pomagat gasit oz. prepre- čevati požar. Predvideni goreči objekt je bila selo hala ter im- pregnacija sela. Ob danem alar- mu je v TOZD prihitela tudi re- ševalna ekipa Civilne zaščite, ki je pričela z reševanjem ra- njencev iz gorečega objekta. Pohvalno je obnašanje zaposle- nih v popoldanski izmeni, ki so po danem alarmu prihiteli z ga- silnimi aparati na dvorišče, da bi videli, kjer gori ter tudi ta- koj odšli na mesto požara. Gas- ilske enote so bile opremljene s sredstvi za gašenje kemičnih požarov in so požar (navidezni) takoj lokalizirale. Enote so bi- le tako razporejene, da so štiti- le tudi ostale objekte pred eventualnim požarom. Samo va- jo je nadzoroval poveljnik IGD TOZD, opazovalci s strani pa so bili predstavniki OGZ tov. Farč- nik, Gros, Jelen ter tov. Božič Drago, sektorski poveljnik.

Pozabil sem omeniti, da je ob danem alarmu prišel v TOZD tudi vodja TOZD tov. Podgor- nikova, ki je tudi kot načelnik CZ nadzorovala delo in dajala napotke vodji reševalne ekipe. V TOZD je delovala nepreki- njeno tudi enota CZ za zveze, kar je v takem primeru še ka- ko pomembno.

Po končani vaji (sektorski) je bila demonstracija gašenja hit- ro vnetljivih tekočin s peno. To nam je prikazala gas. enota Prebold s svojimi sodobnimi sredstvi (avtomobil, ki je napol- njen s peno, prahom in vodo). Ob tej demonstraciji gašenja hitro vnetljivih tekočin (v tem primeru 7.000 l odpadnega ben- zina) smo se zamislili tudi mi domači gasilci, če se lahko tako izrazimo, kako je v TOZD, ki ima na zalogi toliko različnih in tako nevarno vnetljivih teko- čin, potreben gasilski avto, ki bo primeren za gašenje takšnih požarov in to predvsem takš- nih, ki nastanejo zaradi kemič- nih snovi.

Naj samo omenim, vendar si o tem sploh ne upam razmišlja- ti, kako bi bilo, če bi nastal re- sen požar, kako bi bili mi us- pešni s tako primitivnimi sred- stvi (prevoznimi), kakršna ima- mo sedaj (voziček). Kako bi vo- zili po trasi, oz. kdaj bi prišli na mesto požara v TOZD (v tem primeru smo imeli sposojeni avtomobil). Ob tej zamisli smo si gasilci IGD Aero v Šempetru zadali še večjo nalogo, oz. žel- ljo, da bi avto bil čimprej v TOZD vendar z željo, da ga ne bi nikoli potrebovali za požar, ampak samo za pripravljenost. Zavedamo se, da je TOZD, v katerem smo zaposleni, naš dru- gi dom, kjer si ustvarjamo naš kos kruha. Če tega izgubimo (če nam ga uniči požar), bo tu- di naš kos kruha bolj tenak. Hočemo in želimo povedati, da moramo biti pri tem pozorni vsi zaposleni v TOZD in da smo

(nadaljevanje na 9. strani)

Problemi skladišča

V začetku leta (točneje v 2. številki Naš Aero) smo pisali o problemih, ki nastajajo v poslovalnici Beograd. Takrat so se zaradi nekaterih navedenih dejstev postavili po robu tudi delavci v skladišču gotovih izdelkov na Ipavčevi in me povabili, naj si ogledamo njihov delovni dan. Zanimalo me je in od tedaj sem jih večkrat obiskala. Ugotovila pa sem, da nismo niti enkrat do sedaj pisali o tem, kaka praznina poteka delo v tem skladišču.

Verjetno se še nekateri spomnite, da je bila slavnostna otvoritev skladišča v avgustu 1975. Skladišče je bilo načrtovano tako, da bi moralo zadostovati (prostorsko) vsaj za kakšno desetletje. Žal temu ni tako. Danes zaposleni v tem skladišču že ugotavljajo, da je v njem premalo prostora. Pa o tem kasneje.

Oglejmo si najprej samo zgradbo in potek dela v skladišču.

V skladišču delajo po sistemu faktur, ki pridejo iz EOP. Prodaja daje naročila IBM, prav tako pa javijo iz skladišča koliko so dobili v tekočem dnevu izdelkov v skladišču. Dnevno dobijo v skladišču tudi do 200 in več faktur — torej naročil za stranke, ki jim je potrebno odpeljati blago. Naši izdelki pa potujejo po treh poteh: s kamioni (torej lastnim prevozom) — približno 40 %, po železnici — 60 % blaga in po pošti (tega je malo). V skladišču na Ipavčevi se zbira tudi v glavnem vse blago iz Šempetra, Dobrine in Gerovega.

Samo skladišče je razdeljeno na tri dele:

- a) visokoregalno skladišče
- b) komisionarni del

c) boks sistem (klasičen sistem) skladiščenja.

Ze po dveh letih pa so se sedaj začele pojavljati težave. V skladišču vlada velika utesjenost, saj so naročila drobljena in večkrat se zgodi, da v regalu ostane polprazen karton, ker se prodaja v kosih in ne v kartonih. Poseben problem nastane, če kakšen dan ne odpremo ven toliko blaga, kolikor ga sprejmejo. Poleg tega pa imajo prav zaradi tega prelaganja (prevzem blaga in odprema) veliko dela delavci v skladišču, saj se redko zgodi, da bi blago istočasno, oziroma predno ga uskladiščijo, tudi odpremili. To pa je praktično tudi nemogoče, saj je potrebno najprej dati podatke o zalogah — prodaji. Šele nato lahko steče že ustaljen postopek odpreme blaga. Na drugi strani pa se dogaja, da gre blago samo tudi po trikrat prek rok zaposlenih v skladišču.

Najbolj se zamudijo pri drobnih prodajih, ki pa je je vedno več. Tako preložijo dnevno približno tudi po 135 ton blaga, približno toliko pa ga tudi odpremo. Poleg tega se delavci otepajo neprestano z nezdravimi delovnimi pogoji. Skladišče je namreč neprimerno zgrajeno in je zato v njem neprestan preprih. Moralo bi biti zgrajeno vsaj v obliki črke L, saj je na eni strani sprejem blaga, na drugi strani pa odprema blaga. Vrata so neprestano odprta, tla so mrzla. Skušajo sicer malo popraviti stanje, naredili so tudi neke vrste zračno zaveso, vendar se stanje, žal, ne da dosti spremeniti. Ljudje so pozimi veliko bolni. Kaj bi se dalo storiti? Na to vprašanje še ni odgovora! Morda pa ga bomo kdaj našli?

Janja Završnik



Pred kratkim so nas obiskali člani atletskega kluba — SAK Celovec. S člani naše (Aerove) nogometne reprezentance so odigrali prijateljsko tekmo in zmagali 4 : 2 (čeprav so dali šest golov). Tako je Aero vzpostavil prijateljske vezi tudi z zamejskimi Slovenci.



Kadite ?

TO NI PRIPOROČLJIVO ZA VAŠE DOBRO ZDRAVJE IN POČUTJE!

Ali ste kadilec, morda celo strasten kadilec in pokadite na dan po cel zavojček in tudi več? Mar veste, da človek, ki kadi, lahko umre prej kot tisti, ki nikoli kadi. Toda prav tako kot desetine milijonov drugih kadilcev po svetu tudi vi enostavno ne morete opustiti kajenja. Vsekakor morate kot kadilci marsikaj vedeti o posledicah kajenja, da se boste znali ravnati v bodoče. Na voljo so vam številni nasveti, ki pomagajo zmanjšati številne škodljive učinke kajenja.

Kako se izognemo nekaterim nevarnostim kajenja?

1. Izberite si cigarete z manj katrana in nikotina. Razlike med posameznimi vrstami cigaret so lahko več kot dvakratne.

2. Ne pokadite nobene cigarete do konca. Pokadite vsako cigareto samo do polovice pa boste tako vdihali samo

40 % celotnega katrana in nikotina.

3. Nikar vedno na dolgo in na široko ne razmišljajte o vsaki posamezni cigareti pa boste nemara laže prenehali s kajenjem, ne da bi ga kdove kako pogrešali.

4. Inhalirajte čim manj! Ne vdihavajte globoko, temveč vdihnite dim le površno. Poskusite s cigaro. Stopnja umrljivosti se pri kadilcih cigaret veča s stopnjo vdihavanja.

5. Pokadite iz dneva v dan manj cigaret. Če ste se odločili, da čez dan nekaj časa ne boste kadili, naj bo ta čas vedno nekoliko daljši. Nemara ne boste želeli kaditi vse do zajtrka ali pa ne boste kadili na poti na delo ali na poti domov. Naj vam to preide v navado. Vedno je laže cigareto odložiti, če veste, da jo boste lahko pokadili še kasneje.

Če se držite teh nekaj enostavnih napotkov, so vam le-ti lahko nekakšno varstvo. Karkoli ukrenete, da vam ne bi bilo treba popolnoma prenehati kaditi, je zgolj kompromis.

Zato morate vedeti tudi nekaj o riziku, ki ste mu izpostavljeni, o obolenjih, za katere ste dovzetni, in na kaj morate biti pri tem pozorni.

Povečan krvni pritisk, veliko holesterola in kajenje cigaret so trije najpomembnejši rizični dejavniki, ki povzročajo srčno obolenje: smrtnost pri kadilcih je zaradi tega 1 do 2 krat večja. Kadilec je v veliko večji nevarnosti, da zbolijo za kroničnim bronhitisom. Pri kadilcih, ki kadijo manj kot po en zavojček dnevno, je umrljivost 4 krat večja kot pri nekadilcih, pri tistih, ki pokadijo na dan več kot en zavojček cigaret pa je umrljivost 7 krat večja.

Onečiščen zrak, zlasti na delovnem mestu, je izredno nevarno. Kajenje povzroča v večji meri tudi obolenje za pljučnim rakom. Pri moških, ki kadijo, je umrljivost 10 krat večja kot pri nekadilcih. Pri tistih, ki pokadijo na dan več kot 2 zavojčka, pa je umrljivost tudi 15 do 20 krat večja.

Kadilci pogosteje obolevajo tudi za rakom v ustih, grlu in požiralniku. Kadilci so bolni tudi več dni na leto zaradi različnih obolenj, za katere bi nikoli ne mislili, da so v zvezi s kajenjem. Zavedati se moramo, da je naše zdravje v nevarnosti. Predvsem za kadilce je priporočljivo, da obiščejo svojega zdravnika vsaj enkrat letno. Zgodnja diagnoza je naše največje upanje, čim bolj zgodnje je zdravljenje, tem večja je verjetnost ozdravitve.

Milan Hudnik



NA POT ČEZ ATLANTIK

se je napotil s svojo barko Jurij ŠTERK, trgovski zastopnik Aero, ki se nam bo s poti oglašal s svojimi pismi. Omenim naj le še, da bo regata, na ka-

teri sodeluje, potovala dva meseca. Tov. Šterk je za to pot dobil v Aero izredni plačani dopust. Sicer pa berite, kaj piše v svojem pismu!

Dragi Aerovci!

Pišem vam dan pred štartom regate čez Atlantik. Štart bo tukaj, v Penzance, na skrajnem jugozahodu Anglije. Pot nas bo peljala na Kanarske otoke, v Santa Cruz de Tenerife, cilj regate pa bo na Antiqui na Antilskih otokih.

Glede na neugoden veter, ki piha skoraj vedno iz zahoda, to je iz smeri, kamor bomo morala voziti v začetku, si bom moral vsako minuto sonca, ki ga bom imel v tropih, krvavo priboriti. Sama pot v Penzance je šolski primer, kako si je treba pomagati, če se pokvarita prikolica in avto v času vikenda, ko nihče ne dela. To se nam je zgodilo pri Parizu na avtocesti, kjer smo imeli zaradi »šlepanja« opravka malo tudi s pravimi »žandarmi«. Sicer pa ni bilo nič hudega.

Londončanom smo pripravili pravi spektakel, ko smo z barko in prikolico prekrizarili pol Londona, med iskanjem nekega prijatelja. Mimogrede smo šli z vso vprego čez Piccadilly in Trafalgare square.

Prijatelj, ki je vozil avto — je pravi heroj. Za volanom je presedel od Pariza do Penzance, to je 19 ur.

V Penzance so me sprejeli zelo prijazno. Jugoslovani imamo tu dosti prijateljev. O TITU in Jugoslaviji so vsi dobro informirani.

Za udeležence regate je bil sprejem pri županu in v Jadralskem klubu. Danes sem imel na jadrnici strogo komisijo, ki je ugotovilo, da je vse v redu, jutri pa bom štartal.

Držite pesti!

Pozdrav Šterk

P. s.: Hvala vsem v Aero, ki so mi omogočili sodelovanje v tej regati.

REKREACIJA

Rekreativna odbojka. Kdaj? — Kje? Pridem, sem odgovoril. Ob enaindvajseti uri sem že med člani ekipe. Sodnik nas pokliče na igrišče. Igramo ali neigramo, saj smo samo štirje. Nič zato in že pripravljamo našo ekipo, samo priimke, imena niso potrebna. Sodnika še povprašamo, če lahko za našo ekipo igrajo samo trije igralci, eden pa bi bil v rezervi. Seveda, pravzaprav pa zakaj, saj vam manjkata še dva. No pa smo obrazložili, da bi se prisotni igralci radi 200% rekreirali.

Ob pozdravljanju smo želeli nasprotnika že vnaprej demoralizirati, saj je naš pozdrav skoraj tako odjeknil kot tisti ob navijanju v polni dvorani Golovca, ko igrajo »Aerovci« rokolet. Naših enotno uniformiranih tekmecev pa to ni zmedlo, saj so takoj povedli in zmagali z veliko razliko. Za dve ali tri točke smo se morali levje boriti. Po naporni tekmi smo se posedli na stole, da bi se odpočili toda glej sodnik nas že zopet popisuje in ekipa, ki nam stoji nasproti šteje ravno toliko

igralcev kot naša — samo štiri. To pa bo enakovredna rekreacija, si dajemo duška. Vse je nared, sodnik zažvižga, mi pa se gledamo. Kje pa je žoga. Ja, naša ekipa je nima, ja tudi naša ekipa je nima. Nič zato, si jo pa sposodimo. Kot pri reklami Jelovica — »Ne bo vam uspelo«, tudi nam ni. Sodnik pa je v zapisnik zapisal: »Tekmo preložena zaradi žoge.« Mi pa smo se namesto pozdrava z nasprotno ekipo dogovorili, da za vsak slučaj rekreiranja drugič prinesemo s seboj počene lonce in selotejp.

EMEN

**OO ZSMS – Aero
čestita vsem
svojim aktivnim
članom ob dnevu
republike**

Planinsko društvo Aero

Tokrat bi želela nekaj spregovoriti o dejavnosti planinskega društva Aero v letošnjem letu.

Lani ustanovljeno planinsko društvo Aero je letos imelo bogat program. Naj samo še omenim, da smo z ustanovitvijo društva prevzeli pomembne naloge, saj mora imeti društvo mladinski odsek, odsek za markacije in podobno. Tako smo naše člane poslali na tečaje, da so se izpopolnili kot mladinski mentorji in kot vodniki za pohode. Že v svojem planinskem koledarju smo planirali visokogorske in nižjegorske izlete, da smo tako ustregli prav vsem našim članom. Problem pa nastaja, ker lahko izlete planiramo le o prostih sobotah.

Tako smo letos takole uresničili naš plan:

Pohod na Stol (19 udeležencev), pohod v neznano smer (64

udeležencev), pohod na Storžič (10 udeležencev), Kamnik—Goljava (15), Velika Planina (49), primorska transverzala (13), Mangart (13), Po poteh revolucije (49), Špik (28), Triglav (15).

Na ostalih drugih pohodih in planinskih srečanjih je sodelovalo 20 naših planincev, na udarniškem delu v Loki pod Raduho (12 udeležencev), na shodu ob dnevu planincev pa še 6 naših članov.

Toliko zaenkrat o pregledu dela našega društva. Poudarim naj, da smo z ustanovitvijo planinskega društva Aero prevzeli mnoge odgovornosti. Hkrati pa vabimo vse naše člane k čim večji udeležbi na naših izletih. Kdor bo šel z nami enkrat, bo to želel še večkrat. Saj planinska narava je lepa in za naše počutje so takšni pohodi zdravi.

K. S.



Podpisan je sporazum z rokoletnim klubom Celje

TEDEN POŽARNE VARNOSTI

(nadaljevanje s 7. strani)

dolžni spoštovati požarno varnostne predpise in se vedno bolj izpopolnjevati v znanju pri ravnanju z gasilnimi aparati.

Ob koncu te sektorske vaje je spregovoril tov. Farčnik, ki je dejal: »Vesel sem, da je to samo vaja, da smo spoznali, s kakšnimi nevarno gorečimi snovmi razpolaga vaš TOZD, da bi v slučaju resnega požara (kar pa ne želimo) lahko efektivno gasili, da vemo, kakšno protipožarno sredstvo bi rabili.« V imenu OZG se je zahvalil ostali menotam za sodelovanje, kakor tudi IGD Aero Šempeter, ki je omogočil, da smo lahko preizkusili, kako bi v takšnem

slučaju ravnali. Pohvalil je še ekipo CZ, ki je dobro odigrala svojo vlogo.

Besedo je povzel tudi tov. Gros Anton, ki je opazoval prihod enot v TOZD in tudi razporejanje le-teh. Gasilske enote so v zelo zadovoljivem času prihitele na znak alarma v TOZD ter tudi v celoti odigrale svojo nalogo.

Vodja TOZD, ing. Podgornikova, se je zahvalila vsem sodelujočim enotam z željo, da bi se v takšnih vajah še večkrat srečali, da bi več sodelovali, da pa se nikdar ne bi srečali ob resnem požaru.

IGD Aero Šempeter ter vsi zaposleni se zahvaljujemo enotam Griž, Žalca, Šempetra in Prebolda za sodelovanje na vaji.

V službi ljudstva na pomoč!

Marjan Lednik

UTRINKI

— Res je, da je prebivalstva na svetu čedalje več, toda zakaj je potem ljudi čedalje manj?
— Srečo lahko zapraviš, nesrečo pa ne moreš.
— V vinu je resnica, največkrat takšna z glavobolom.
— Od zrna do zrna pogača, kamen do kamna palača — včasih tudi taka z zamreženimi okni.
— Lenuhu ne moreš očitati, da je pri delu storil napake.
— Slab podleže močnemu, močni zvitemu, temu pa prekri-

ža njegove račune naključje.
— Na klofute in ženske nas vežejo v življenju precej podobni spomini.
— Ni violina kriva, če nima Mozarta za gospodarja.
— Pravica ima veliko napako: deli jo človek.
— Vrč hodi tako dolgo k studencu, dokler se ne razbije ali pa studenec ne presahne.
— Kakršen oče, takšen sin — pa je po krivici obdolžen le očim.

Herman Musec

Skladiščna zgodba

Skladišče. V skladišču skladiščnik in mnogo visokih, pod strop segajočih polic. Na policah med vsem drugim tudi kuverte. Razen tega še silno dolga lestev in tri uslužbenke, iz raznih sektorjev.

Prva uslužbenka:
— Prosim, sto kuvert!
Skladiščnik (se vzpne po lestvi pod strop, vzame sto kuvert in zleze po lestvi dol):
— Prosim, tu imate kuverte!
Druga uslužbenka:
— Prosim, tudi meni sto kuvert!
Skladiščnik (se razburi):
— Mar niste mogli tega prej povedati?

(Teško sopeč spet zleze pod strop, vzame sto kuvert, potem pa kar z lestev zakliče še tretji uslužbenki):

— Ali tudi vi potrebujete sto kuvert?

Tretja uslužbenka:
— Ne.
Skladiščnik (ko se spusti po lestvih navzdol, izroči drugi uslužbenki njenih sto kuvert, se nato obrne ponovno k tretji uslužbenki):
— In kaj dobite vi?
Tretja uslužbenka:
— Ah, jaz pa samo petdeset kuvert!

(Lovro)

ROTIČEK poezije

Zakaj v meni je tako ne vem,

Na hipe v moji duši je tema.

Kot, da bi misel daleč stran odšla, kot da nikogar nimam več doma.

Bojim se a ne vem čega, v noči strah se mi prek vek razpreda, obdajata me groza in pa beda, mojega brezmočnega duha.

Nekoč ko bom postala stara in mislila bom le na vnuke in na dom, morda bom takrat razumela, zakaj je prazen danes ta moj ljubi dom.

Prenesla sem žalitve in poraze, laži, obljube in nesrečen san.

In zdaj še čakam na lepoto, na dan, ko bom lahko ti dala delček mojih sanj.

Dora Rovere

SAMA

Ostala sama sem, vse jate ptic v dolino je prepodil mrak in njih samotni klic utihnil je, kot moj korak.

Je v stenah gore molk obstal, oblaki ptiči so iz krp, love se z vetrom, ki zaspal v dolini bo v naročju vrb. Molči ob meni skala, sem sama — sama sem ostala ...

Ker bi želeli LITERARNO PRILOGO popestriti in to tako, da bo sodelovalo v njej čimveč avtorjev — naših delavcev, vabimo k sodelovanju čimveč zaposlenih v Aeru. Želimo objavljati literarne poskuse in začetke vseh vas. Sestavki pa naj bodo kratki, da bo tako prišlo na vrsto za objavo čimveč vaših prispevkov. Ti sestavki pa naj bodo po možnosti čim aktualnejši. Le pogumno pero v roke, pa se nam oglasite!
Uredništvo



RAZLIKA MED KNJIGOTISKOM IN OFSETTISKOM

V neki reviji sem čital:

Na seminarju je predavatelj razlagal razliko med najvažnejšima tiskovnicama postopkoma: knjigotiskom in ofsetnim tiskom. Da bi to razliko kar najbolj življenjsko prikazal, je poprosil prikupno slušateljico, naj se našminka na sveže in ga poljubi na lice. Mladenka je bila sicer nekoliko v zadregi, vendar je predavatelja ubogala.

»To je knjigotisk«, je rekel predavatelj in kazal na svoje lice, kjer je bila dobro vidna sled ustnic.

Nato je iz žepa potegnil bel robec in ga pritisnil na odtis ustnic, ki mu ga je slušateljica pustila na licu. Dvignil je robec tako, da so vsi lahko videli lep rdeč odtis ustnic na robcu, in dejal: »In to je ofsetni tisk! Rezultat je, kakor vidite, isti kot pri knjigotisku.«

Komentar:

Kakšen je rezultat enega ali drugega tiska, prepustimo našim tiskarjem; edini smo si pa menda v tem, da je demonstriranje knjigotiska precej razburljivejšel!

(Lovro)

Iz priročnika za tajnice

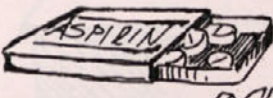




(Poglavje XXIII, stran 239):
Vzpostavitev kontaktiranja po telefonu.

— Tovariša direktorja še ni s kolegijal!
— Vsak trenutek mora priti!
— Je že med vratil!
— Ta trenutek je zaseden!
— Tovariš direktor ni prost!
— Ne, še ni prost!
— Oprostite, še vedno ni prost!
— Stranka je sicer odšla, vendar zdaj telefonira!
— Še vedno telefonira!
— Prosim, ali lahko kličete malo kasneje!
— Žal, zdaj je pa že odšel!
— Tako? Verjetno še ni prišel!

— Ni mogoče, je na posvetul!
— Pravkar je sporočil, da takoj pride!
— Ne, ni ga šel!
— Je prišel, vendar ima konferenco!
— Da, konferenca še trajal!
— Oprostite, konferenco je zapustil!
— Verjetno se vrne nekoliko kasneje!
— Zadržan je, vsak čas bo tu, vas bom poklicala!
— Je, zdaj je tu, vendar telefonira!
— Ne vem, če bo mogoče. Čakate ga še dve stranki. Kličite jutri! Prav gotovo ga boste dobili! Zdravo!

(Lovro)

NAGRADNA KRIŽANKA

		VRSTA POSTOVI	OBER	PTIČ IZ UOBE ZELAV-DIJE	UBITI ČILIKU VODITELJ (SAVADOR)	GOVEJA HAŠČOBA							
AUTIKNA DRŽAVA SADRŽICEV V ARABSIJI	NESTO U ZRN	LISICI PODOBNA ŽIVAL RECEPT						GL. NESTO GANE	OSEBA IZ BIBLIJE	PRIPADNIK STAROGRČU FILOZOF SOLE			
TEHELJNA PRAVICA DELAVCA V GRDŽ	TY NOMINAT STAKUL	NITASTI IZRASTKI NA OBLICI											IGRALEC
ODSOTNOST NA KRAJNU ZLOČINA			JEZERO V S. AMERIKI			AVSTRAL. MEDVEDEK							
HITRO UMIL IZ STRAHU		DEŠJI PRITOL VIGLE		EVROPSKA OTOČNA DRŽAVA	HLADNA NESJA JED								
SKAND. H. IME		UČINE POD NOGOM CPREJEML. EL. UPOR.			2					UJ. TOLKAC			
DELAVEC PRI - STROJNICI				EDUŠT TOLLEA,				OTROČICEK					
	NAŠA OZD				PTIČ PLEZALEC			DRUŽINA					
	NIZEK GOZD		NEŠKE INDUSTR. WORNE	KROŠNAR		ČAGNUL,							
	PALČINKA			IVICA KRAJAC		ZLI DUH PRI PERIZICIJ							
ŠPORI TROIH PEŠTI			GRAFIČNI PRIKAZ KOLICIN SLAPOVI V ZDA							JAMEZ ERDEJ			
ARTIST						ALUMINJSKA KONJNA (ZVAK LI)							
LADO LESKOVAR	PEKA V . FRANKIJ			SPODNJI PROSTOR V HISI		PISATELJ ZOLA							
	LOVILNI OBRAJ PRI ŠPI					DVIG LETALA OD TAL							
GRČKA ČOKLA				NEKDANJI RUSKI VOJAKI NARUČOZA						SPODNJI DEL POSODE			
PEŠNER		AM.PISATELJ (MICHAEL)				NAJDEHI PREDMET							IVAN HETRIH
		STRUPENA KACA				AM. PEŠNIK (CONRAD)							
ZGODOVINI KRAJ V. ASIRIJ (BITKA)							FR. FILM. IGRALEC (JEAN)	LETOPIS					
								KLADA ZA SEKANJE DRV					
	BOHORIC								SADJE S TRDO LUPINO				
										VODNA ŽIVAL	VLADIMIR NAZOR,		KRILLO RIMSKE KONJENI-CE
				IZBAJ NA PACHALJU LETOVIŠČE V BELGIJI									
						DRŽAVNA BLAGAJNA							
						IRIDIJ					KRAVICA		
						BELO PRINORS. VINO							KRAJ NA VIPAV - SVEM
							PREPOSTO STRELNO OROŽJE						1

KDO SO NAGRAJENCI?

Tokrat smo izžrebali naslednje tri reševalce nagradne križanke:

1. nagrada: 100 din — Anica SVET (Dobrzeža vas 85)
2. nagrada: 75 din — Vesna JAVERŠEK (materialno knjigovodstvo)
3. nagrada: 50 din — Olga ČANDER (materialno knjigovodstvo)

Rešitev nagradne križanke današnje številke pa nam pošljite v uredništvo do 12. decembra in ne pozabite pripisati »NAGRADNA KRIŽANKA«.

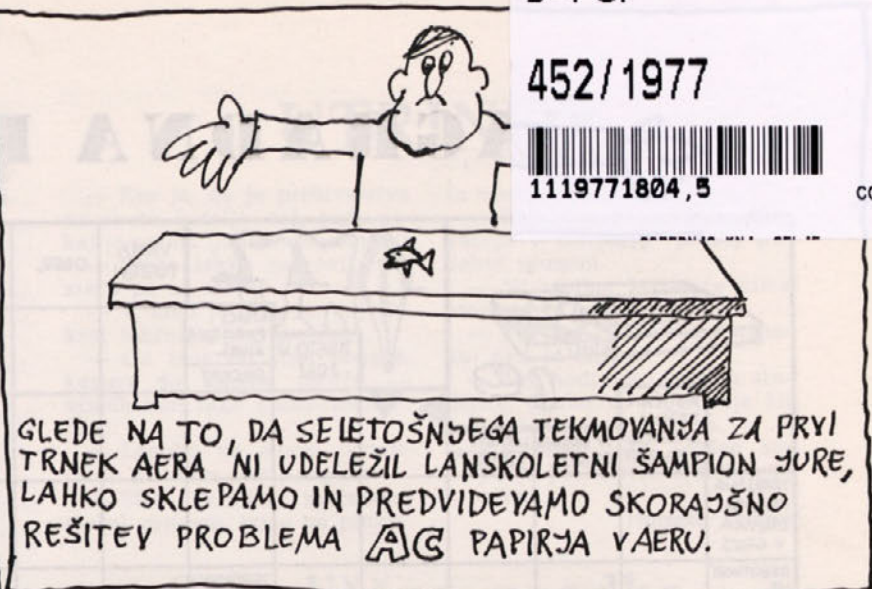
452/1977



1119771804,5



"ZAHTEVAL BOM, DA SE OKOLJE UREDI TUDI OKROG NAŠE TOVARNE!"



GLEDE NA TO, DA SELETOŠNJEGA TEKMOVANJA ZA PRVI TRNEK AERA NI UDELEŽIL LANSKOLETNI ŠAMPION JURE, LAHKO SKLEPAMO IN PREDVIDEYAMO SKORAJŠNO REŠITEV PROBLEMA AC PAPIRJA VAERU.

POJASNILO! V PREJŠNJI ŠTEVILKI NAŠEGA AERA SEM PISAL O NEKI AEROVSKI LEPOTIČKI IN NJENIH DOŽIVETJIH NA MORJU. ZASKRBLJENEGA

..... NAJ POTOLAŽIM, DA TO NI BILA NJEGOVA - ŽENA!



PO ZADNJEM DOBIČKU V AERU, SI BO BAJE CEL KUP AEROVCEV KUPILO LIČNE HIŠICE PO NAJMAN 50 STARIH MILYONOV.



ŠEF (PA NE SAMO TO!) SKLADIŠČA V CETISU-TOZD GRAFIKA - BLAŽ ČREPINŠEK BI NA VSAK NAČIN RAD DOBIL BELO DELOVNO HALJO. VERJETNO TO NITI NI TAKO TEŽKO, SAMO NE VE ŠE, KAKO BI ZAMENJAL VILIČARJA ZA PINCETO ALI SKALPEL.



"KAJ PA TAKO BULJIŠ V VODO, ŠTEF?"

"JA. V TOZD KEMIJA CELJE SO RAZPISALI PLYVALNI TEČAJ ZA NEPLYVALCE IN SPLOH ZA VES NEPLYVALNI KADER, PA SEDAJ ČAKAM, KDAJ BO TA KEMIJA PRIPLYVALA NA POVRŠJE."

DA LAHKO ZLEZE SLON SKOZI ŠIVANKINO UHO JE TOKRAT DOKAZAL EKVILIBRIST itd. NIČ HUDEGA SLUTEČ JE SEDEL NA SPLOŠNO ZNANEM WC -JU V PRIPRAVI DELA GRAFIKE, PA SE MU JE ZASKOČILA KLYUČAVNICA. PO VEČ POIZKUSIH JE KONČNO PRIŠEL NA DAN SKOZI - OKNO. IN TO ZDRAV.



"ČE STE ŽE BREZ DELA, PA BI JA NAREDILI KAKŠEN SESTANEK....."

V AERU ŽE SEDAJ RAZMIŠLYAJO DOLOČENI INDIVIDUUMI O DRSEČEM DELOVNEM ČASU, ČEPRAV SPLOH NE VEDO VNAPREJ ALI BO NA GOLTEH SNEG ALI NE.