

Ureja: glavni in odgovorni urednik Peter Gunčar in uredniški odbor, ki ga sestavljajo: Jože Javornik — predsednik, Janez Vraničar — namestnik in člani: Franc Istenič, Milena Sagadin, Stane Primožič, Boris Pertot, Jošt Bajželj, Magda Ostanek, Polde Jenko — Tisk: CP »Gorenjski tisk« v Kranju

tekstilec

Sklepi 12. seje centralnega DS

1. Potrditev zapisnika 11. redne seje Centralnega delavskega sveta.
2. Pregled sklepov 10. redne seje Upravnega odbora.
3. Plan izobraževanja za leto 1969.
4. Poročilo o izobraževalni dejavnosti v letu 1968.
5. Poročilo o proizvodnji in prodaji za mesec februar 1969 in kumulativno.
6. Program varstva pri delu za leto 1969.
7. Poročilo o izvajanju varstva pri delu v letu 1968.
8. Sklepanje o odprodaji stano-

9. Sklepanje o razdelitvi sredstev za stanovanjsko izgradnjo.
10. Nočno delo od 30. na 1. maj 1969.
Ad. — 1. Potrditev zapisnika 11. redne seje Centralnega delavskega sveta.
Sklep: — Potrdi se zapisnik 11. redne seje Centralnega delavskega sveta z dne 17. 3. 1969.
Ad. — 2. Pregled sklepov 10. redne seje Upravnega odbora.
Sklepi: — 10. redne seje Upravnega odbora z dne 31. 3. 1969 se

11. redne seje Centralnega delavskega sveta.
12. Poročilo o proizvodnji in prodaji za mesec februar 1969 in kumulativno.
Ad. — 3. Poročilo o proizvodnji in prodaji za mesec februar 1969 in kumulativno kot je bilo predloženo.
Ad. — 4. Plan izobraževanja za leto 1969.
Sklepi: — Program in finančni plan Izobraževalnega centra »Tekstilindus« Kranj za leto 1969 v višini 500.000,00 N din se potrdi kot je bil predložen.
Ad. — 5. Poročilo o izobraževalni dejavnosti v letu 1968.
Sklepi: — Poročilo o izobraževalni dejavnosti v letu 1968 se vzame na znanje kot je bilo predloženo.
Ad. — 6. Program varstva pri delu za leto 1969.
Vodja kadrovskega socialnega sektorja Rojina Tine poroča, da

13. Poročilo o izvajanju varstva pri delu v letu 1968.
Poročilo obsega statistično analizo varnostnih ukrepov za leto 1969, za leto 1966 do 1968 pa nesreče pri delu in na poti na delo in z dela, izgubo delovnega časa zaradi nesreč pri delu poškodovanih oseb na 100 zaposlenih, izgubo v denarju, izgubo v narodnem dohodku, virov in vzrokov nesreč po nomenklaturi.
Nadalje poroča, da se je veliko finančnih sredstev porabilo za



Dan volitev v Tekstilindusu



Potek volitev

Volitve članov v samoupravne organe in volitve odbornikov za zbor delovnih skupnosti občinske skupščine Kranj so potekale 9. aprila brez napak. Vse komisije so delale brezhibno, volilci pa so bili disciplinirani in večina jih je volilo pravilno.

Po spisku jih je bilo v volilnih imenikih za samoupravne organe predvidenih 3364, od tega jih je volilo pravilno 2784, 140 volilnih lističev pa je bilo neveljavnih. 258 jih ni volilo, in to večina iz upravičenih razlogov.

Danes objavljamo sestav novega centralnega delavskega sveta, dosedanji predsednik Boris Soklič pa bo vodil CDS še naprej.

Za odbornike so bili v 7. volilni enoti (obrat I) izvoljeni naslednji člani kolektiva:

Lado Ambrožič, inž. Metka Bradan in Anton Čare.

V 8. volilni enoti (obrat II) pa so bili za odbornike izvoljeni: Edo Ostanek in inž. Mirko Pogačnik.

(V tej številki objavljamo tudi več posnetkov, narejenih v času volitev).

Izobraževalna dejavnost v letu 1968

Izobraževanje v delovnih organizacijah postaja čedalje bolj pomembno, in to ne zaradi trenutnih potreb gospodarstva, temveč zaradi naglega tehničnega in ekonomskega napredka, ki postavlja pred celotno gospodarstvo, zlasti pa pred tekstilno industrijo, vse zahtevnejše naloge. Te zahteve oziroma naloge pa ne temeljijo samo na povečanju produktiv-

nosti dela, ampak tudi na vlogi človeka — proizvajalca, ki naj s svojimi umskimi sposobnostmi oblikuje svoje delo tako, da bo dosegel optimalne rezultate, hkrati pa tudi napredek v postopnem zmanjševanju fizičnega napora.

Če ocenjujemo dejansko vlogo in položaj izobraževalne dejavnosti v našem podjetju, potem lahko z zadovoljstvom ugotovimo, da se glede na potrebe podjetja stalno večja interes po različnih oblikah izobraževanja, kajti zapleteni delovni procesi postavljajo pred ljudi vedno večje zahteve in probleme, katere pa je možno reševati samo s trajnim učenjem. Potrebe po izobraževanju ne narekuje samo tehnologija procesa, temveč tudi organizacija dela, ki zahteva na vseh nivojih tudi določena organizacijska znanja. Da bi bilo izobraževanje v podjetju čim bolj kompleksno, smo v preteklem letu poleg funkcionalnega, poklicnega, družbeno-ekonomskega in političnega, uvedli še organizacijsko izobraževanje. Ta oblika izobraževanja je v praksi dosegla že vidne rezultate in bo predvsem pripomogla k uspešnemu opravljanju raznih strokovnih in vodstvenih funkcij, kajti proizvodni proces ne zahteva samo tehnološka znanja, temveč tudi organizacijska, ki so neločljivo povezana z osnovnimi nalogami slehernega vodstvenega delovnega mesta v podjetju.

V letu 1968 je šlo skozi različne oblike izobraževanja naslednje število članov kolektiva-

- 41 slušateljv na internih poklicnih šolah. Od tega:
 - 27 tkalcev in
 - 14 plemenitilcev
- 47 izrednih slušateljv na raznih šolah za odrasle izven podjetja. Od tega:
 - 22 na višjih šolah
 - 12 na srednjih šolah in
 - 13 na ostalih šolah
- 36 rednih štipendistov, ki še niso člani kolektiva. Od tega:

- 10 na visokih šolah
- 26 na srednjih šolah
- 151 priučevanj na delovnih mestih. Od tega:
 - 96 v predilnicah
 - 44 v tkalnicah in
 - 11 v plemenitilnicah

Nadalje se je izobraževalno preko raznih strokovnih, družbeno-ekonomskih in političnih tečajih in seminarjih v in izven podjetja 808 članov kolektiva, torej skupaj 1083 ljudi.

Skupna porabljena sredstva za izobraževanje pa znašajo:

— funkcionalno izobraževanje v in izven podjetja t. j. izobraževanje za delovna mesta	160.542,— N din
— poklicno izobraževanje izven podjetja	116.323,— N din
SKUPAJ:	276.866,— N din

Med pomembnejšimi akcijami je vredno omeniti REFA-seminarje, katere je podjetje organiziralo za ves vodilni kader. Na njih naj bi se posamezniki seznanili z osnovnimi principi razumnega urejanja dela na področju priprave proizvodnje, obenem pa naj bi spoznali organizacijo sodobnega proizvajanja, ki jim bo omogočila racionalnejšo uporabo vseh sredstev za proizvodnjo.

Glede na vse našete oblike izobraževanja lahko ugotovimo, da se med članstvom kolektiva pojavlja vedno večji interes po pridobivanju potrebnega strokovnega in splošnega znanja, ki naj bi odpravil subjektivne pomanjkljivosti in zagotovil napredek na vseh področjih proizvodne dejavnosti in njenih služb.

Ob zaključku naj omenimo tudi tisto izobraževanje, ki ni samo namenjeno delavcem v proizvodnih obratih, ampak tudi vsem vodilnim osebam, ki po svoji službeni dolžnosti vodijo in usmerjajo (dalje na 2. strani)



V spremstvu Janeza Sušnika, podpredsednika Skupščine Kranj, sta obiskala naše podjetje generalni konzul Velike Britanije, gospod Mackensie in njegova soproga.

**Za 1. maj, praznik dela
čestita uredništvo Tekstilca
vsem članom kolektiva, upokojevcem
in ostalim bralcem**

SKLEPI 12. SEJE CENTRALNEGA DELAVSKEGA SVETA PODJETJA

(dalje s 1. strani)

izvajanje varnostnih ukrepov. Ne- sreče pri delu so v letu 1968 na- pram letu 1966 sicer padle, glede na leto 1967 pa so ostale na isti višini. Zato je potrebno, da del- lavci dosledno upoštevajo var- nostne naprave in predpise ter opozarjajo na morebitne pomanj- kljivosti varnostne zaščite na posameznih delovnih mestih.

Sklep: — Poročilo o izvajanju varstva pri delu v letu 1968 se vzame na znanje kot je bilo predloženo.

Ad. — 8. Sklepanje o odprodaji hiše na Planini, Cesta 1. maja št. 33.

Vodja kadrovskega socialnega sek- torja Rojina Tine poroča, da je Centralni delavski svet že na seji dne 12. 2. 1967 dal soglasje, da Podjetje za stanovanjsko in ko- munalno gospodarstvo Kranj lahko proda imetnikom (uživalcem) stanovanjske pravice stanovanj- ske enote, ki jih je dalo naše podjetje v upravljanje temu pod- jetju in to po vrednosti ter roku odplačila kot to določajo veljavni zakonski predpisi.

Od Podjetja za stanovanjsko in komunalno gospodarstvo Kranj smo prejeli predlog, da se Aleš Jožetu, Anici in Bredi proda vrst- no hišo na Planini, Cesta 1. maja št. 33, v znesku, ki ga določajo predpisi. Za tem poda podatke o sedanji knjižni vrednosti hiše ter

podatke iz uradne cennice, katere je opravil uradni cenilec.

Sklep:

— Centralni delavski svet daje soglasje k prodaji enodružinske stanovanjske hiše s prizidkom (garažo) v Kranju, Cesta 1. maja št. 33, katero kupijo Aleš Jože, Anica in Breda, stanujoči isto- tam. Obenem s hišo se proda in odstopi pravica uporabe zemlji- šča, na katerem hiša stoji (parc. št. 92/4) in funkcionalnega zemljišča (parc. št. 95/17) s površino 326,89 m². Kupno-prodajna cena za hišo in zemljišče se določi v skladu z uradno cennico na 104.000,00 N din (za hišo 94.495,00 N din, za prizidek — garažo 4.604,50 N din, za zemljišče 4.900,00 N din). Kupo-prodajna pogodba se sklone pod pogojem, da kupci kupnino plačajo takoj v celoti in pod pogojem, da se ta kupnina vnese v sklad skupne po- rabe podjetja »Tekstilindus« — in to namensko za stanovanjsko iz- gradnjo. Prometni davek, vse takse in stroške sklenitve pogod- be in zemljiško knjižnega preno- sa plačajo kupci.

Ad. — 9. Sklepanje o razdelitvi sredstev za stanovanjsko izgradnjo.

Dolenc Franc poroča, da je stanovanjska komisija na svoji 26. redni seji dne 7. 4. 1969 raz- pravljala o razdelitvi sredstev za stanovanjsko izgradnjo, ki so le- tos na razpolago in sprejela sklep, da se predlaga Centralne- mu delavskemu svetu v razpravo in potrditev naslednje sklepe: Centralnemu delavskemu svetu se predlaga, da sredstva v višini 1.500.000,00 N din podjetje vložijo v Kreditno banko Kranj za dobo 18 mesecev. Z navedenimi sred- stvi, kreditom banke v višini 1.200.000,00 N din in samoprispev- kom delavcev v višini 460.000,00 N din, naj se odkupi pri Grad- nem podjetju »Projekt« Kranj blok z 38 stanovanji v vrednosti cca 3.100.000,00 N din, ki bo vse- ljiv do 30. 6. 1970. Ker je najdalj- sha doba vračanja kredita pri Gorenjski kreditni banki Kranj 20 let, po našem Pravilniku o razdelitvi stanovanj in kreditov pa se delavcem nudi kredit za odkup stanovanj na 33 let, nastane razlika za 13 let v škodo delavcev, ki bi stanovanje odku- pili. Omenjeni delavci tudi ne bi zmogli mesečno anuiteto, ki zna- ša za dvosobno stanovanje 440,00 N din, zato naj podjetje prispeva del anuitete za 38 stanovanj in to letno cca 60.000,00 N din. Ome- njena sredstva bi podjetje plače- valo Gorenjski kreditni banki 20 let, nato pa bi delavci v pre- ostalih 13 letih omenjeni denar vrnili podjetju. Ker ima veliko število delavcev vložene prošnje za individualno gradnjo in adap- tacija, se Centralnemu delavskemu svetu predlaga, da sprejme sklep, naj bi se v prihodnjem letu vsa sredstva, ki bodo name- njena za stanovanjsko izgradnjo, razdelila delavcem, ki imajo vlo- žene prošnje za individualno gradnjo in adaptacijo.

V razpravi so sodelovali:

Dolenc Franc pripomni še, da struktura bloka oziroma stanov- vanj zelo odgovarja potrebam prosilcev za stanovanja. Vloženih je 180 prošenj in če ne bi kupili bloka, bi se do leta 1972 nabralo toliko novih prošenj, da ne bi bilo več izhoda. Razumljivo je, da negodujejo tisti, ki imajo vložene prošnje za kredit za individualno gradnjo, vendar bo nujno potr- peti vsaj eno leto, ker pozneje se na prostoru, kjer bo stal ta blok, ki ga nameravamo kupiti, ne bo več zidalo. Razloži še strukturo in ceno za posamezna stanovanja.

Ing. Završnik Tomaž predlaga, naj bi se glasovalo za dva pred- loga in sicer: da se vložijo vsa sredstva za odkup bloka ali pa, da se denar razdeli tudi prosil- cem kredita za individualno stanovanjsko gradnjo.

Oman Ančka pripomni, naj se osvoji predlog, da se odkupi blok pri Vodovodnem stolpu. Bodoča gradnja se bo namreč začela na Planini, ki pa bo verjetno precej dražja od sedanje. Prosilci za

kredit za individualno gradnjo bodo lažje počakali na sredstva še eno leto. Če tega bloka sedaj ne kupimo, bodo prosilci za stanovanja morali čakati najmanj še pet let, da bo možnost novega od- kupa bloka.

Ing. Indihar Franc smatra, da je zadeva glede odkupa bloka premalo jasna in meni, da člani Centralnega delavskega sveta ne morejo odločiti o sredstvih, ki naj bi se razdelila. Predlog naj se da v razpravo članom kolektiva.

Rojina Tine pripomni, da je sredstev premalo za odkup bloka in še za individualno gradnjo in se bo treba takoj odločiti za eno ali drugo, ker potem ne bo več možnosti par let.

Soklič Boris predlaga, naj bi se sredstva, ki so sedaj na razpolago porabila v celoti za odkup bloka. Naslednje leto pa bi se dala raz- položljiva sredstva izključno za individualno gradnjo in adapta- cijo stanovanj, ker se samo posa- mezna stanovanja sedaj ne more odkupiti.

Predsednik Centralnega delav- skega sveta Boris Soklič za tem poda na glasovanje dva predloga in sicer: 1. da se sredstva v višini 1.500.000,00 N din vložijo v Komu- nalno banko Kranj za dobo 18 mesecev in z navedenimi sredstvi ter kreditom banke odkupi pri Gradnem podjetju, »Projekt« Kranj blok z 38 stanovanji v vrednosti cca 3.100.000,00 N din; 2. da se sredstva v višini 1.500.000,00 N din razdelijo za in- dividualno gradnjo.

Za prvi predlog je glasovalo 16 članov Centralnega delavskega sveta, 9 članov pa se je glasova- nja vzdržalo. Ker je bilo na seji navzočih 25 članov Centralnega delavskega sveta je bil s tem prvi predlog sprejet.

Sklepi:

— Sredstva v višini 1.500.000,00 N din se vložijo v Gorenjsko kre- ditno banko Kranj za dobo 18 me- secev. Z navedenimi sredstvi in kreditom banke v višini 1.200.000,00 N din ter s samoprispevkom delavcev v višini 460.000,00 N din se pri Gradnem podjetju »Pro- jekt« Kranj odkupi blok z 38 stanovanji pri Vodovodnem stolpu v vrednosti cca 3.100.000,00 N din, ki bo vseljiv do 30. 6. 1970.

— Ker je najdaljša doba vrača- nja kredita pri Gorenjski kreditni banki Kranj 20 let, po našem Pravilniku o razdelitvi stanovanj in kreditov pa se delavcem nudi kredit za odkup stanovanj na 33 let, prispeva podjetje začasno del anuitete, ki se plačuje Gorenjski kreditni banki in to cca 60.000,00 N din letno. Omenjena sredstva bo podjetje plačevalo Gorenjski kreditni banki 20 let, nato pa bo do delavci v preostalih letih ome- njeni denar vrnili podjetju.

— V letu 1970 se vsa razpolož- ljiva sredstva za stanovanjsko izgradnjo porabi za dodelitev po- sojil delavcem za potrebe indivi- dualne stanovanjske gradnje in adaptacije.

Ad. — 10. Nočno delo od 30. na 1. maj 1969.

— Podjetje ne bo obratovalo na dan 30. 4. 1969 od 22. ure dalje do 6. ure zjutraj (nočna izmena); namesto tega delajo proizvodni obrati v soboto dne 26. 4. 1969 v dopoldanski izmeni.

Izobraževalna dejavnost v letu 1968

(dalje s 1. strani)

jo proizvodni program podjetja. Zato je nujno, da sleherni član kolektiva, zlasti pa strokovnjaki, občutijo potrebo po strokovnem izpopolnjevanju in ustvarjalnem delu, ki je lahko le edina garan- cija za uspešen in nagel razvoj podjetja. In končno, zavedati se moramo, da so kadri, ki imajo ustvarjalne sposobnosti za podjet- je največje bogastvo, brez katerih ni moč pričakovati vidnega na- predka.

Stane Primožič



Nekaj misli ob zaključnem računu za leto 1968

Znano nam je, da zaključni račun vsakega podjetja predstavlja dokument, ki nam najbolj iz- črpo prikazuje uspehe ali ne- uspehe, ki so bili doseženi v pre- teklem letu na vseh področjih njegovega gospodarjenja. Lahko bi rekli, da je to zrcalna slika vsakega dogajanja v poslovanju, ki je na kakršenkoli način vpliva- lo na posamezne elemente poslov- ne politike znotraj podjetja, ka- kor tudi navzven. Posamezni kazalci uspešnosti nam na osnovi primerjav s preteklim letom, go- vore o količinskih in vrednostnih dosežkih v proizvodnji, prodaji na domačem in tujem trgu, kva- liteti izdelkov, delovni storilnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti poslovanja, gibanju delovne sile, zalogah, osebnih dohodkih in še o vrsti drugih podatkov, ki so iz- redno pomembni za ocenjevanje in analiziranje podjetja kot celote ali njegovih posameznih dejavnosti in služb. Glavni podatek, ki nam ga zaključni račun daje, pa je bilanca z obračunom celotnega dohodka in dohodka, ter razdeli- tvijo dohodka. Tu je jedro in rezultat vseh naporov, ki so bili vloženi, da bi se dosegli uspehi in odstranile razne ovire. Zal je tre- ba priznati, da so nekatere ovire včasih previsoke in se zna zgo- diti, da ob kateri izmed njih tudi omagamo, če ne bomo sami za- htevali odločnih rešitev. Ob dej- stvu, da ostvarjeni finančni re- zultat ni ugoden in da je komaj še mogoče govoriti o neki pozitiv- ni delitvi doseženega dohodka, bi se morali vsi resno zamisliti. Po vseh načelih in pravilih ekonomi- ke bi moral po pokritju osebnih dohodkov ostati od doseženega dohodka še primeren del »presež- nega dela« za naše sklade. To je za poslovni sklad, obvezni rezerv- ni sklad in sklad skupne porabe, s čimer naj bi si zagotovili nor- malno poslovanje, razširjeno re- produkcijsko, boljše osebne dohod- ke in dvig družbenega standarda. Vendar se vsa ta načela v seda- njih razmerah razblinijo v nič, ob navedbah iz poslovnega poročila, ki zgovorno tolmačijo naš po- ložaj. Iz vsega se odkrivajo kaj žalostne perspektive in ni dobro, če se tolažimo s tem, da smo v skupini slabih še vedno med bolj- še stoječimi.

Glede na podano poslovno po- ročilo, bi bilo pričakovati, da bo Centralni delavski svet vsestran- sko obravnaval izredno kritično stanje, ki nam ga prikazuje Za- ključni račun za leto 1968. Vendar nasprotno! Še enkrat se je doka- zala velika nezainteresiranost in formalizem tega najvišjega organa samoupravljanja. Iz zapisnika 9. seje CDS, ki je sestavni del ZR, je razvidno, da se je v razpravi oglasil en sam član! CDS pa je na tej seji posvetil celoletnim napo- rom podjetja borih 25 minut! Seja se je začela ob 14.30 in kon-

čala ob 14.55! Nihče ne odobrava razvečenih sej. Bistvo sodelova- nja samoupravnega organa pri vodenju podjetja pa izgublja vsak smisel ob takih »ekspresnih« se- jah. Če se bo podobna praksa še nadaljevala, bo postalo aktualno vprašanje, če je taka oblika in vsebina samoupravljanja sploh še potrebna! Če povežemo to misel s 1. točko programa bodočega dela naše sindikalne organizacije, so smernice s tem jasno začrtane.

V zaključnem delu poslovnega poročila lahko zasledimo nekaj (dalje na 3. strani)



Jože Šmid, član volilne komisije okrasuje voliše

Sredstva stanovanjskega prispevka, za nakup stanovanj!

Centralni delavski svet podjetja je na seji dne 7. 4. 1969 sprejel sklep, da se sredstva stanovanjskega prispevka v višini 150 milijonov S din, ki so na razpolago v letošnjem letu, vročijo v komunalno banko Kranj za dobo 10 mesecev, z namenom, da se z vloženimi sredstvi, kreditom banke in lastno udeležbo delavcev odkupi blok z 38 stanovanji. Sredstva stanovanjskega prispevka, ki bodo na razpolago v prihodnjem letu, pa se bodo v celoti razdelila prosilcem, ki imajo vložene prošnje za individualno gradnjo.

Z ozirom na pomembnost omenjenih sklepov je prav, da člani kolektiva podrobno seznanim z navedeno problematiko, to pa še zlasti zato, ker so sklepi stanovanjske komisije in nato še Centralnega delavskega sveta, izzvali med delavci različne komentarje.

Ko je strokovna služba izvedela, da bo letos za stanovanjsko izgradnjo na razpolago samo 150 milijonov S din, je bila pred neprijetno in zelo težko nalogo, da pripravi za stanovanjsko komisijo tak predlog, ki bo zadovoljil tako delavce, ki prosijo za stanovanja, kot delavce, ki imajo vložene prošnje za individualno gradnjo in adaptacijo. Strokovna služba se je

v polni meri zavedala, da sta potrebni obe skupini prosilcev, vendar se je kmalu pokazalo, da obe skupini prosilcev ne bo mogoče zadovoljivo rešiti. Trenutno ima vloženo prošnjo za stanovanje 185 delavcev, kredit za individualno gradnjo pa 210 delavcev v skupnem znesku 450 milijonov S din.

Stanovanjska komisija je naročila strokovni službi, da pripravi za sejo dve varianti in jih podrobno obrazloži. Po prvi varianti naj bi se sredstva vložila v banko za nakup stanovanj, po drugi varianti pa naj bi se vsa sredstva razdelila delavcem, ki imajo vložene prošnje za individualno gradnjo.

Za osvojitve prvega predloga so govorila sledeča dejstva:

— Podjetje pridobi z vložitvijo 150 milijonov S din v skupni kredit v višini 120 milijonov S din. S tako zbranimi sredstvi in prispevkom delavcev bi se naročil pri gradbenem podjetju »Projekt« blok z 38 stanovanji. V omenjenem bloku so na razpolago naslednja stanovanja: 14 garsonjer, 8 (1-sobnih), 6 (2-sobnih) in 10 (2 in pol sobnih) stanovanj. Omenjeni blok bo vseljiv do 30. 6. 1970. Cena m² stanovanjske površine pa je 168.000 S din. Navedena

struktura zelo odgovarja prosilcem za stanovanja.

— Gradbeno podjetje »Projekt« bo po 1. 1970 začelo graditi stanovanja za trg na novem kompleksu. Cene teh stanovanj bodo neprijetno višje, kot so za stanovanja, ki bodo zgrajena do prihodnjega leta. Predvideva se, da bo stal m² stanovanjske površine blizu 200 tisoč S din.

— Če podjetje želi dobiti kredit v komunalni banki, morajo biti sredstva vezana najmanj 18 mesecev. V kolikor bi letos razdelili vsa sredstva za individualno gradnjo, bi lahko šele drugo leto vložili denar v banko in po 18 mesecih bi imeli pravico do kredita. To pomeni, da bi bila prva stanovanja na razpolago šele spomladi l. 1972, ker »Projekt« zahteva takojšnje plačilo stanovanj. Iz podatkov pa je razvidno, da imamo že sedaj 185 prošenj za stanovanja. Ker v treh letih ne bi imeli na voljo nobenega stanovanja za

odkup, bi število prošenj naraslo preko 300. Kaj to pomeni, pa vedo tisti delavci, ki čakajo na stanovanja in tisti, ki se s tem problemom v podjetju ukvarjajo.

— V našem delavskem domu imamo vsako leto več mater samohranilk, ki imajo že velike otroke. Te delavke bodo nujno rabile druga stanovanja, ker so garsonjere v ženskem delu delavskega doma, precej otrok pa je moškega spola. Poleg omenjenih mater so tudi starejše delavke, ki bi radi prišle do svoje garsonjere.

— Za obratom II. imamo še vedno dve leseni baraki, ki jih moramo po sklepu samoupravnih organov v prihodnjih letih podreti, stranke pa preseliti v druga stanovanja. Če stanovanja ne bo, problem barak še več let ne bo rešen.

— Precejšnje število delavcev, ki želijo odkupiti stanovanja, živi v težkih stanovanjskih razmerah. Če se bodo sredstva letos razdelila za kredite, stanovanja pa ne bi bilo na razpolago 3 leta, bi se ve-

(dalje na 7. strani)

Sindikalna članarina

Tabela, ki zajema razpore osebnih dohodkov in velikost sindikalne članarine:

Osebnih dohodkov v N din	višina član. v N din	Osebnih dohodkov v N din	višina član. v N din
309 — 325	1,90	842 — 858	5,10
326 — 341	2,00	859 — 875	5,20
342 — 358	2,10	876 — 891	5,30
359 — 375	2,20	892 — 908	5,40
376 — 391	2,30	909 — 925	5,50
392 — 408	2,40	926 — 941	5,60
409 — 425	2,50	942 — 958	5,70
426 — 441	2,60	959 — 975	5,80
442 — 458	2,70	976 — 991	5,90
459 — 475	2,80	992 — 1.008	6,00
476 — 491	2,90	1.009 — 1.025	6,10
492 — 508	3,00	1.026 — 1.041	6,20
509 — 525	3,10	1.042 — 1.058	6,30
526 — 541	3,20	1.059 — 1.075	6,40
542 — 558	3,30	1.076 — 1.091	6,50
559 — 575	3,40	1.092 — 1.108	6,60
576 — 591	3,50	1.109 — 1.125	6,70
592 — 608	3,60	1.126 — 1.141	6,80
609 — 625	3,70	1.142 — 1.158	6,90
626 — 641	3,80	1.159 — 1.175	7,00
642 — 658	3,90	1.176 — 1.191	7,10
659 — 675	4,00	1.192 — 1.208	7,20
676 — 691	4,10	1.209 — 1.225	7,30
692 — 708	4,20	1.226 — 1.241	7,40
709 — 725	4,30	1.242 — 1.258	7,50
726 — 741	4,40	1.259 — 1.275	7,60
742 — 758	4,50	1.276 — 1.291	7,70
759 — 775	4,60	1.292 — 1.308	7,80
776 — 791	4,70	1.309 — 1.325	7,90
792 — 808	4,80	1.326 — 1.341	8,00
809 — 825	4,90	1.342 — 1.358	8,10
826 — 841	5,00	1.359 — 1.375	8,20
1.376 — 1.391	8,30	1.692 — 1.708	10,20
1.392 — 1.408	8,40	1.709 — 1.725	10,30
1.409 — 1.425	8,50	1.726 — 1.741	10,40
1.426 — 1.441	8,60	1.742 — 1.758	10,50
1.442 — 1.458	8,70	1.759 — 1.775	10,60
1.459 — 1.475	8,80	1.776 — 1.791	10,70
1.476 — 1.491	8,90	1.792 — 1.808	10,80
1.492 — 1.508	9,00	1.809 — 1.825	10,90
1.509 — 1.525	9,10	1.826 — 1.841	11,00
1.526 — 1.541	9,20	1.842 — 1.858	11,10
1.542 — 1.558	9,30	1.859 — 1.875	11,20
1.559 — 1.575	9,40	1.876 — 1.891	11,30
1.576 — 1.591	9,50	1.892 — 1.908	11,40
1.592 — 1.608	9,60	1.909 — 1.925	11,50
1.609 — 1.625	9,70	1.926 — 1.941	11,60
1.626 — 1.641	9,80	1.942 — 1.958	11,70
1.642 — 1.658	9,90	1.959 — 1.975	11,80
1.659 — 1.675	10,00	1.976 — 1.991	11,90
1.676 — 1.691	10,10	1.992 — 2.008	12,00



V plemenitnici I

Pojasnilo k objavljenim cenam za Novigrad

V 3. številki Tekstilca smo objavili cenik za višine pensiona v našem naselju Novigrad. Naredili smo napako, ki jo danes popravljamo.

V drugem odstavku smo namreč napisali, da je v cenah že zajet regres, kar ne drži. Navedene cene so čiste cene, katere je treba za višino regresa (500 starih din na osebo in 250 starih din za otroke — praviloma do 12 let) znižati!

Prosimo člane kolektiva, da nam narejeno napako oprostite!

Urednik

Nekaj misli ob zaključnem računu...

(Nadaljevanje s 3. strani)

zelo važnih problemov, katerim se bo podjetje moralo posvetiti še s posebno pozornostjo. Med temi je posebno podčrtati posebno dva. Smotrnejšo povezano v proizvodnji med vzporednimi obrati in pa priprave za uvedbo mehanografije v poslovanje.

Ni moč zanikati dejstva, da »politična fuzija«, ki bo pri nas kmalu slavila osmo obletnico, v poslovanju in drugih dejavnostih ni pokazala tistih rezultatov, kot so bili prvotno predvideni, ker je za take ukrepe v gospodarstvu, kot je danes dokazano, potrebno imeti drugačne pogoje. Verjetno ravno zaradi tega do danes še nihče ni ugotovil in s številkami dokazal prednosti in pridobitve

na kateremkoli področju gospodarjenja v podjetju, ki naj bi izvirala samo iz integracijskega procesa. Pač pa v notranjih odnosih še vedno lahko ugotovimo veliko dvotirnosti, neenotnosti in zastopanja »interesov« enega ali drugega »podjetja« v podjetju. Taka enotnost neke gospodarske celice prav gotovo ni v prid poslovni uspešnosti, še manj pa je to temelj, na katerem naj bi se gradila enotnost naše širše skupnosti. Razveseljivo pa je kljub temu dejstvo, da se je v tej smeri le napravil prvi korak s tem, da smo postavili enotno vodstvo proizvodnih obratov. Vendar to še ni vse. Nadaljnja akcija bi morala biti usmerjena k temu, da se izvede postopoma tudi fizična združitev proizvodnih obratov. Svoj čas je bilo to vprašanje že sproženo na eni izmed sej CDS. Vendar je to takrat izgledalo kot utopija. Zdaj pa nas bodo novi pogoji gospodarjenja k taki rešitvi kmalu prisilili. Če hočemo najti nekaj naših »notranjih rezerv«, potem jih lahko pridobimo tudi na ta način. Vsekakor bi ustrezne strokovne službe morale izdelati načrt, ki naj bi vseboval vse potrebne izračune za našo bodočo investicijsko dejavnost v tej smeri. Prednosti takega ukrepa bi bile ne samo za našo organizacijo proizvodnje, ki bi s tem dobila ugodnejše pogoje, vodenje in upravljanje, temveč bi končni učinek bil tudi v znižanju dela režijskih stroškov, kar bi navsezadnje vplivalo tudi na zboljšanje naših skromnih osebnih dohodkov.

Druga pomebna naloga, ki je pred nami vsemi, pa se tiče vprašanja priprav za uvajanje mehanografije v naše poslovanje. Uresničitev te zamisli, bi morala dobiti podporo ne le nekaterih posameznikov, temveč celotnega kolektiva. V ta namen bi se moral v najkrajšem času organizirati informativno-instruktažni seminar za vse vodilne uslužbenice in

organe upravljanja. Na seminarju naj bi bili prisotni tudi vsi direktorji sektorjev, vodje oddelkov in obratovodje, predsedniki UO in CDS, predsedniki sind. organizacije, sekretarji ZK in ostali aktivisti v podjetju. Na ta način bi se ideja o nujnosti in utemeljenosti uvajanja mehanografije v poslovanje pravilno tolmačila in tako dobila trdne temelje za svojo realizacijo. Potrebno je poudariti le to, da se danes elektronski sistemi za tekočo obdelavo podatkov uspešno uporabljajo po vsem svetu in deloma tudi že pri nas in to na raznih področjih v industriji, poljedelstvu, gozdarstvu, prometu, trgovini, bančništvu, zavarovanju itd. Zato je vsako odlašanje bolj škodljivo kot pa koristno, ker se iz leta v leto večajo razlike med dosežki na tem področju in razmerami v podjetju.

Brez dvoma je, da so pridobitve take akcije velike. Osnovna pa je ta, da moramo z uvajanjem mehanografije nujno obdelati vprašanje notranje organizacije podjetja, ki mora biti temeljito preučena in ne sme dopuščati nikakršnih improvizacij. Da so te opazne včasih tudi pri nas, seveda ni mogoče zanikati. Zato pa so tudi različne posledice precej drage in jih kot člani kolektiva občutimo predvsem na svojih žepih.

V zaključku lahko povzamemo, da je za vsebino in končni rezultat Zaključnega računa potrebno nenehno zasledovati nešteto gibov in teženj v celotnem gospodarskem mehanizmu podjetja, ob hkratnem upoštevanju zunanjih vplivov, da bi se dosegla zadovoljiva raven gospodarjenja. Za to pa je potrebno angažirati vse naše moči in sposobnosti, ki bodo temeljile na notnih stališčih, da v tem in prihodnjih letih uspešno rešimo naloge, ki jih pogojuje naš obstoj in razvoj.

EVA 9. aprila ste volili



V upravi



7. APRIL 1969 - SVETOVNI

JE POSVEČEN TEMI: »ZDRAVJE, DELO IN PRODUKTIVNOST«

Kaj je zdravje?

Zdravje je zmožnost aktivnega prilaganja spremembam okolja, ki se kaže v stanju telesne, duševne in socialne blaginje in ne le v odsotnosti bolezni ali nezmožnosti za delo.

Kaj je zdravstveno varstvo delavcev?

Zdravstveno varstvo delavcev zajema vso dejavnost, vse ukrepe in akcije, ki jih izvajamo na določenem območju in v določenem času za izboljšanje, utrjevanje in ohranitev zdravja delavca (posameznika in skupine delavcev), za preprečitev in zmanjšanje primerov obolenj ter invalidnosti, za zgodnje razpoznavanje ter hitro in uspešno zdravljenje bolezni ter za kompleksno rehabilitacijo obolelih in poškodovanih (medicinska in poklicna rehabilitacija).

Za izvajanje zdravstvenega varstva delavcev organizira in financira družba dejavnost posebnega družbenega pomena; nosilec te dejavnosti je služba zdravstvenega varstva delavcev.

Kaj je medicina dela?

Medicina dela je posebna disciplina v okviru medicinske vede (teorije in prakse); njena dejavnost zajema in združuje več sorodnih medicinskih disciplin in vej, pa tudi druge vede, ki lahko pomagajo reševati vprašanja zdravstvenega varstva delavcev na delovnem mestu in v življenjskem okolju. Iz tehničnih razlogov in ker je v Jugoslaviji taka praksa, pogosto uporabljamo naziv služba medicine dela namesto služba zdravstvenega varstva delavcev.

Pobude za kompleksno varstvo pri delu, posebno še za zdravstveno varstvo delavcev, so številne: socialistični humanizem, socialne, gospodarske, družbeno-politične, biološko-populacijske in obrambene.

Spočetka so mislili, da se človek lahko povsem prilagodi delu, delovnim napravam in delovnemu okolju. Danes poskušamo delovni proces, delovne naprave in delovno okolje vse bolj prilagoditi delavcu. Ta spodbuja ljudi pri delu, dviga storilnost. Preveliki napori in neurejeno delovno okolje pa slabo vplivajo na delavčev občutek, na njegovo storilnost in zdravje. Človeški organizem se brani zoper škodljivosti na delovnem mestu z utrujenostjo, s fluktuacijo, naslednja stopnja so poškodbe pri delu in bolezni (posebno pomembne so poklicne bolezni), ki se lahko končajo z invalidnostjo ali celo s smrtjo. Vsak od teh pojavov (negativni kazalci zdravja) nepovoljno vpliva na storilnost, na narodni dohodek in za življenjsko raven nas vseh.

Zdravstvena služba posveča posebno pozornost skupinam prebivalstva, ki so:

a) posebno občutljive za vplive okolja: otroci, mladina, ženske, starejši, kronični bolniki in invalidi;

b) ki živijo in delajo v posebno škodljivem okolju — delavci.

Kako ocenjujemo zdravstveno stanje aktivnih zavarovancev?

Ker nimamo podatkov o pozitivnem zdravju in o zdravstvenem stanju naših delavcev, ki bi jih dobili z biometrijo in s sistematičnimi zdravniškimi pregledi, moramo ocenjevati zdravstveno stanje delavcev z negativnimi kazalci zdravja: bolniški stalež, poškodbe pri delu, poklicne bolezni, invalidnost, umrljivost.

Vemo, da je nešteto vzrokov, ki vplivajo na raven bolniškega staleža, na število izgubljenih dni zaradi bolezni in poškodb pri delu in na število invalidov. Lahko bi jih združili v nekaj skupin:

1. **delavec:** njegove telesne in duševne lastnosti, njegovo zdravstveno stanje, njegova delazmožnost;

2. **delovno mesto:** telesne in duševne obremenitve pri delu; fizi-

kalne, kemične in biološke škodljivosti, ki jim je delavec pri delu izpostavljen; psiho-sociološke in ekonomske razmere na delovnem mestu (medsebojni odnosi, delitev dohodka ipd.);

3. **širše okolje:** življenjske razmere doma, v komuni, v republiki, itd.;

4. **varstvo pri delu:** tehnično varstvo, zdravstveno varstvo, psiho-socialno varstvo, družbeno-pravno varstvo.

Skrb za varno delo in za zdravje delavcev je dolžnost nas vseh:

1. celotne zdravstvene službe, posebej še službe medicine dela, 2. delovnih skupnosti:

— službe kompleksnega varstva pri delu (varnostni inženirji, psihologi, socialni delavci, kadroviki ipd.),

— organi delavskega samoupravljanja (delavski svet, upravni odbor, komisija za varstvo pri delu) in vodenja,

3. družbeno-politične skupnosti in organizacije (občina, republika):

— inšpekcija službe (sanitarna, delovna in druge inšpekcije),

— družbeno-politične organizacije (sindikati, RK, itd.),

4. skupnosti socialnega zavarovanja (organi samoupravljanja, strokovne službe zavoda za socialno zavarovanje), skupnosti za zaposlovanje,

5. specialnih zavodov, ki jim je na skrbi človek pri delu:

— Zavod SRS za varnost pri delu,

— bodoči inštitut za medicino dela,

— inštitut za psihologijo,

— Zavod SRS za produktivnost ipd.

Temeljni zakon o varstvu pri delu (1965) in republiški zakon o varstvu pri delu (1966) sta prežeta s stališči, da je varstvo pri delu sestavni del proizvodnje (organizacija dela in poteka delovnega procesa), ki spada hkrati v področje medicine dela, psihologije dela, poklicnega strokovnega izobraževanja itd. Organizacija dela, priprava dela, uvajanje novih tehnoloških postopkov, določanje norm in normativov kot elementov organizacije dela, nujno vključujejo principe kompleksnega varstva pri delu, s tem pa tudi zdravstvenega varstva delavcev.

V zakonu čitamo naslednje:

1. Varstvo pri delu obsega ukrepe in sredstva, s katerimi se ustvarijo varni delovni pogoji.

2. Varni delovni pogoji se ustvarjajo s sodobnimi tehničnimi, zdravstvenimi, socialnimi in drugimi ukrepi, s katerimi se preprečujejo in odpravljajo vzroki poškodb in zdravstvenih okvar delovnih ljudi pri delu.

3. Za varstvo pri delu morajo skrbeti delovne organizacije, organi družbeno-političnih skupnosti in druge pravne osebe, pri katerih so zaposlene osebe na delu (v

nadaljnem besedilu: organizacija).

4. Organizacija je glavni nosilec nalog in zadev, s katerimi se izvaja in pospešuje varstvo pri delu.

5. Uresničujoč pravico samoupravljanja v organizaciji, imajo ljudje na delu pravico in dolžnost organizirati varstvo pri delu in skrbeti za napredek varstva vseh članov delovne skupnosti.

Za zdravstveno varstvo delavcev so posebnega pomena obratne ambulante.

Obratna ambulanta skrbi za prilagoditev človeka delu in dela človeku, s čimer utrjuje zdravje delavcev in pomaga delovni organizaciji pri boljši organizaciji dela in pri večanji storilnosti. Zato morajo zdravstveni delavci obratnih ambulanz poznati tehnološki proces, organizacijo dela, telesne in druge obremenitve, poznati morajo zdravstvene škodljivosti in druge dejavnike pri delu, ki utegnejo škodljivo vplivati na zdravje delavcev in na njihovo delovno sposobnost.

ZDRAVJE DELOVNIH LJUDI IN PRODUKTIVNOST

Nedvomno je za vsako moderno družbeno ali državno organizacijo osnovnega gospodarskega pomena nenehna rast proizvodnih sil oziroma produktivnosti. Le-ta namreč je podlaga za osebni in družbeni standard. Brez nje si pač ni mogoče misliti nadaljnega razvoja sodobne družbe. Tudi ne moremo vsega tega doseči, če hkrati ne ohranjemo in še naprej ne skrbimo za zdravstveno stanje delovnega človeka kot splošnega nosilca sodobnega razvoja. Ko torej praznujemo svetovni dan zdravja, dela in produktivnosti, je prav, če se ob tej priliki ozremo na nenehni antagonizem, na nekoč nerešljivo, danes pa le navidezno različnost interesov, ki nam jih po eni strani nalaga skrb za zdravje delovnega človeka, po drugi strani pa potreba po stalni rasti njegove produktivnosti. Od tega, ali bomo pravilno razumeli in kako bomo reševali celotno problematiko omenjenih dejavnikov, pa tudi od uspešnosti v usklajevanju kajkrat različnih njihovih interesov je odvisno tako zdravje delovnega človeka kakor tudi njegova produktivnost. Navajanje delavca k smislu za prizadevno sodelovanje, za nenehno ohranjanje in utrjevanje lastnega zdravja in pa razvijanje družbeno-gospodarske baze, vse to bistveno prispeva k stabilnosti proizvodnje in k njenemu napredku.

Vprašanje, o katerem govorimo, pač ni kaj novega. Že v začetkih življenjske tehnicizacije in industrializacije so se pojavili problemi zaradi neskladja med interesi proizvodnje in delavskega zdravja. Po eni strani lajšata človeku delo razvoj tehnike in industrijske proizvodnje, saj opravljajo namesto človeka stroji vsa teža in najtežja fizična dela. Po drugi strani zopet se ob čedalje širši uporabi strojev večajo možnosti delovnih poškodb, neslutni razvoj kemične in drugih industrijskih panog pa ustvarja nešteto novih proizvodov, ki so kajkrat strupeni ali sicer zdravju škodljivi in tako množijo vire doslej neznanih, novih poklicnih zastrupitev. Vrtoglavo naglo v industrijskem razvoju sodobne družbe lepo vidimo iz podatka za leto 1966, ko je samo kemična industrija industrijsko razvitih držav izdelala svojih 50.000 novih proizvodov. Še pred kakimi 20 leti je bilo v rabi komaj pol toliko predmetov, kolikor jih kemična industrija danes v enem samem letu izdelala, novih.

Se več, medtem ko stroji brez dvoma pomagajo človeku, pa ta v resnici postaja vse bolj tudi njihov služabnik. To spoznanje skriva v sebi veliko nevarnost za človeka delavca. Če bi tehniki namreč pustili, da se razvija po

svojih potencialnih možnostih, je človek v resni nevarnosti, da tudi sam postane njena žrtev. Spominimo se samo razvoja astronavigacije, kjer je razvoj tehnike dosegel že tisto stopnjo, ki je psihofizične možnosti človeka že ne dohajajo več! Prav zares je danes preciznost obdelovalnih in drugih strojev že neprimerno večja, kot so psihofizične sposobnosti človeka delavca. Ta namreč vse bolj izgublja svojo usposobljenost in postaja specializiran manipulator ali, z drugimi besedami, avtomatu podoben, vezan na svoj stroj, z več ali manj avtomatičnimi kretinjami, ko so do podrobnosti razdeljene in se nenehno ponavljajo v čedalje hitrejšem ritmu.

Tako se telesni izčrpanosti in poklicnim boleznim, ki so povezane z njo in nastajajo pri opravljanju težkih fizičnih del, zadnje čase vse bolj pridružuje živčna utrujenost, ki se manifestira v vse večjem številu nevroz in drugih t. i. »funkcionalnih« motenj. Človeku »gre na živce« peklenški ritem današnje tehnologije, ki mu tako rekoč mora slediti.

Potreba po nenehnem večanju produktivnosti vsebuje torej nevarnosti za zdravje in psihofizične sposobnosti človeka delavca. To nasprotje med enim in drugim dejavnikom je tu že od nekdaj



in tako je bila tudi potreba po razrešenju te zapletene problematike že od nekdaj. Kakor na mnogih drugih se je tudi na tem področju življenja začelo uspešno reševanje problemov šele v novjšem času. Razvoj sodobne medicinske in tehnične znanosti nam danes omogoča pravilno reševanje problemov, ki se porajajo iz odnosov med človekom in delom. Vse do nedavnega je bil delovni človek tisti, ki je bil v tem spoprijemu na slabšem. Kako res je to, nam pričajo številni starejši zapisi in statistični podatki, ki prikazujejo razvoj industrializacije ne samo v mnogih, danes tehnično močno razvitih državah, temveč tudi pri nas.

Poklicne bolezni in poškodbe zaradi dela so med delavstvom zahtevale številne žrtve. Vztrajni boj delavskega razreda in razvoj znanosti sta terjala rešitev, ki je počasi vendarle tudi dozorela.

Podatke o elementih iz medicine dela, o poklicnih boleznih, o razmerah, v katerih nastajajo te bolezni ipd., lahko zasledimo tudi že v najstarejši zgodovini človeškega rodu. Resnično pa so začeli preučevati industrijsko patologijo šele ob večjem razvoju obrtnišтва od srede XVII. stoletja naprej, predvsem pa v dobi splošnega napredka, ki ga je prinesla sodobna industrializacija. Takrat nekako je družba prišla do spoznanja, da je delo nevarno tudi za tiste, ki ga opravljajo. Zaradi številnih delovnih nezdov ter poklicnih in drugih bolezni, ki so z delom v zvezi, dalje zaradi izkoriščanja otrok, žena in moških s sila naporim delom, katerega vsakdanje trajanje nikakor ni bilo omejeno na določeno število ur, zaradi vsega tega je bil položaj delavskega razreda izredno težak. Lotili so se ukrepov, katerih namen

je bil predvsem v tem, da se ublažijo posledice pretiranega obolenja zaradi nevarnih delovnih razmer, pretiranega izkoriščanja, nezdov pri delu ipd. Oboleli ali poškodovani, za delo nespособni delavci ali njihovi svojci so prejemale materialno odškodnino.

Z nadaljnjo industrializacijo pa se je število poklicnih bolezni in poškodb pri delu le še povečalo. Kaj kmalu namreč se je pokazalo, da zgolj odškodnina za prizadeto okvaro žrtvam dela nikakor ni zadovoljiva rešitev predvsem pa, da je tudi predraga. Pokazalo se je, da je neprimerno bolje preprečevati poškodbe pri delu. Tako je za preprečevanje poklicnih bolezni in poškodb pri delu žrtvovanega mnogo truda in napore. Kar se tiče poklicnih bolezni, pa je prevladalo spoznanje, da jih je treba kar se da zgodaj odkrivati s sistematičnim medicinskim nadzorom izpostavljenih delavcev.

V nadaljnjem razvoju je misel na preprečevanje poklicnih bolezni in delovnih poškodb dobivala vse konkretnije oblike. Ugotovitev, da se poklicne zdravstvene okvare pri vseh izpostavljenih ne razvijajo v enaki meri je privedlo do izbire med posamezniki (medicinska selekcija) pri sprejemu na delo. Vpeljali so t. i. »prve preglede«. To je vsaj do neke mere omogočilo, da na delo niso bili sprejeti tisti, ki so bili tako ali drugače nagnjeni h kakim poklicnim boleznim zaradi dela na določenem delovnem mestu. Tudi so že kmalu ugotovili, da pri nastanku poklicnih bolezni poleg fizičnih igrajo veliko vlogo tudi psihične lastnosti posameznika. Zato so se zahtevam industrije vse bolj prilagajale tudi metode eksperimentalne psihologije. Rodila se je psihometrija s psihotehniko, ki si je prizadevala, da z objektivnimi metodami, kot so npr. z različnimi testi ipd., še pred nastopom na delo odkrije nespretnost, psihološke in podobne osebe ter na način prepreči njihovo zaposlitev na nevarnih delovnih mestih.

Vsi ti in še razni drugi ukrepi so imeli v bistvu namen človeka prilagoditi delu. Za smotrno izkoriščanje njegovih psihofizičnih sposobnosti se je domnevalo, da je pravilnejše, če se psihofizične lastnosti delavca podredijo zahtevam, ki mu jih postavlja delo oziroma delovno mesto. Osnovna napaka takega gledanja pa je bila, da niso računali z omejenostjo človeških psihofizičnih sposobnosti glede na potencialne možnosti v razvoju sodobne tehnologije.

Poklicne bolezni kot specifičen negativni pojav v zvezi z delom in pa poškodbe pri delu so še nadalje pomenile važen problem, ki je med drugim zelo neugodno vplival tudi na samo produktivnost in ekonomiko družbe.

Razvoj medicine, predvsem fiziologije, psihofiziologije in ergonometrije, kakor tudi preučevanje delovnega in socialnega okolja delavca, skratka problemov, ki se pojavljajo v zvezi s človekovo prilagoditvijo delu, sta kmalu pokazala, da prilagajanje delu ni najuspešnejša pot za preprečevanje poklicnih bolezni in poškodb pri delu. Za smotrno izkoriščanje človekovih psihofizičnih moči je važnejše nasprotno stališče, namreč vprašanje, kako prilagoditi delo človeku! Nova znanstvena organizacija dela temelji predvsem na psihofiziologiji delovnega človeka. Stroji, tehnološki procesi, vse delovno in socialno okolje mora biti prilagojeno človekovim možnostim, ne pa narobe.

Vendar to še ni vse. Na delavčevu zdravstvenem stanju in njegovo storilnost vpliva tudi širša okolica, t. j. socialno okolje, v katerem živi. Razvoj njegovih telesnih in umskih sposobnosti, volja do dela in dejanski smisel za blaginjo delovne organizacije, vse to je odvisno od njegovega socialno-ekonomskega položaja, in možnosti za udejstvovanje v druž-



DAN ZDRAVJA

benih dejavnostih: v športu, v različnih organizacijah itd.

Proučevanje socialnega okolja, v katerem živi delavec, ima širši pomen. Tehnizacija in z njo industrializacija gre nezadržno naprej. Zdravju škodljivi učinki sodobne civilizacije, kakor ropot, vibracije, industrijski prah, dim, plini, vse širša uporaba toksičnih snovi (insekticidi ipd.), niso več vezani samo na delovno mesto proizvajalca, ampak prodirajo prek tovarniških meja, spremljajo nas na ulice in v stanovanja. Tako so danes izpostavljeni škodljivim vplivom industrializacije razen delavcev na delovnih mestih tudi njihove žene, otroci in drugo prebivalstvo industrijskih naselij. Boj proti škodljivim vplivom tehnizacije življenja ni samo naloga zdravstvene službe in drugih delavnikov, ki delujejo v okviru delovnih organizacij, ampak je njegov pomen še mnogo širši.

Uspešna skrb za zdravje in s tem za storilnost delovnega človeka pomeni danes interes različnih družbenih dejavnosti. Razvila so se nova področja znanosti, kot so medicina dela, higiensko in tehnično varstvo pri delu, poklicno usmerjanje in selekcija, industrijska toksikologija, rehabilitacija invalidnih oseb, medicinska ekologija (vpliv delovnega okolja na delavčevo zdravje) idr. Medicinski nadzor nad delavci posebno tistimi, ki opravljajo zdravju škodljiva dela, je postal zanesljiva osnova za uspešen boj proti poklicnim boleznim. Mnogo poklicnih bolezni, ki so bile v preteklosti zelo pogostne, so danes že prava redkost. Boj proti pojavom novih poklicnih bolezni je uspešen, kadar se ravnamo po dogmanjih sodobne znanosti. V reševanju teh problemov tesno sodelujejo specializirani medicinski delavci z drugimi strokovnjaki, kot so tehniki, psihologi, toksikologi, socialni delavci, ekonomisti, pravniki idr. Velika vloga pri reševanju problematike zdravstvenega in socialnega delavskega varstva pripada družbenim organizacijam: sindikatom, Rdečemu križu in drugim.

Sodobni načini dela: planiranje tehnoloških procesov s staljša psihofizičnih sposobnosti tistega, ki naj jih opravlja, stalen medicinski nadzor nad izpostavljenimi delavci, proučevanje in sanacija vplivov, ki jih ima delovno in socialno okolje na delavca, vse to omogoča ekonomično rast sodobne proizvodnje. Pri tem pa je sočasen razvoj zdravstvenega potenciala zaposlenih docela uresničljiv. Sodelovanje raznih strokovnjakov in služb ne more neugodno vplivati na ekonomičnost v poslovanju proizvodnih organizacij. Napor se izplača, kajti stara resnica, kot jo mnogokrat potrjuje tudi naša praksa je v tem, da je preprečevanje poklicnih bolezni in poškodb pri delu še vedno cenejše od stroškov, ki jih povzročajo njihovo zdravljenje. Tudi je rentabilnost »človeka-stroja« večja, kadar dela v fizioloških okoliščinah.

Protislovje med zahtevo po nenehnem večanju proizvodnje in zahtevo po ohranjanju zdravja delovnega človeka, skratka protislovje o katerem smo govorili že na začetku, je danes le še navidezno. Boj proti škodljivim posledicam, ki jih lahko povzroči delo, je uspešen le, kadar so napori medicinskih, tehničnih in drugih strokovnjakov ter družbenih organizacij usklajeni v skupnem cilju, kako ohraniti zdravje in delazmožnost zaposlenih. Več uspehov pri nas tudi na tem področju pa bomo dosegli le, če bomo upoštevali načela, o katerih je tu bil govor.

Kaj je ergonomija?

V vseh poglavjih smo nenehno omenjali kako prilagoditi delo človeku, kako opazovati celotno reagiranje človeka pri delu. Znanost, ki se s tem bavi se imenuje ergonomija.

Tako so se ergonomi zbrali na mednarodnih kongresih ter s svojimi spoznanji pomagali konstruktorjem, arhitektom, obratnim inženirjem, psihologom in zdravnikom, da bi smiselno oblikovali delovni prostor, delovne pripomočke in delovne postopke.

Nobenemu inženirju ne bi prišlo na misel, da bi uporabil stroj, ne da bi poznal njegov mehanizem: njegovo moč, optimalno brzino, zmogljivost in signalne naprave. Človeški stroj pa na drugi strani uporabi za izvor mehanske energije, ne da bi poznal zmožnosti srca in dihal, mišično silo, fiziološko optimalni ritem kretanj, čas, ko nastopi utrujenost in čas, ki je potreben za počitek, zmožnosti vida, sluha in mentalnih funkcij.

Kmet in obrtniški delavec še lahko poslušata lastne alarmne naprave — recimo utrujenost — sodobni industrijski delavec, vključen v tekoči trak proizvodnega procesa, pa jih največkrat ne more. Sodobna proizvodnja zato ne more več računati na varnostni ventil v človeku samem.

Res je sicer, da je težko fizično delo v sodobni industriji vse redkejšje. Tudi delovni čas postaja krajši, pot na delo vse udobnejša, prehrana in stanovanja pa vedno boljše. Res je pa tudi, da je ri-

tem dela vse hitrejši, da je vse manj možnosti za subjektivno prilagajanje in uravnavanje.

Marsikdaj pomenijo odkritja novih kemičnih snovi nove vire zastrupitev, vse več vozil, strojev, telefonov in zvočnikov pa čedalje večji hrup. Vizuelne informacije se zgrinjajo na sodobnika od neshetih kazalcev na delovnih mestih do utripajočih slik na televizijskih zaslonih.

Prav tako je res, da hrana ni le boljše, temveč tudi obilnejša, da redi in povzroča arteriosklerozo. In res je končno, da pot na delo ni le čedalje udobnejša, temveč tudi vedno daljša. Če so pred sto leti delavci stanovali v črnih stanovanjih brez sonca in stisnjeni ob tovarniški zid, se dandanes čisto vozijo kilometre daleč iz satelitskih naselij.

Sodobna industrija torej sama po sebi še ne pomeni zmanjšanja škodljivosti. Stare škodljivosti izginjajo, prihajajo pa nove.

Skupine delavcev, ki so pri delu potrebne še posebnega varstva

Na Zahodu veliko govore o humanizaciji, na Vzhodu pa o socialistični rekonstrukciji industrije. Vendar mislijo s tem eni in drugi pravzaprav isto: človek je tisti, zaradi katerega je zgrajena industrija in obenem tisti, ki oživlja in v tek spravlja sicer mrtve stroje in naprave. Ker je torej človek tisti, ki naj uživa dobrine, kar jih ustvarja industrija, in ker je on tudi najvažnejši člen v verigi proizvodnje, bi morali vsi, ki delajo načrte za nove tovarne, vsi, ki izdelujejo stroje in naprave, predvsem pa tisti, ki organizirajo delo, poznati in upoštevati človekove lastnosti in sposobnosti — anatomske, fiziološke in psihološke.

Zal se pa še številnim tovarnam pri nas in po svetu pozna, da so bile zgrajene edino le z namenom, da lastniku prinašajo čim več dobička, zgrajene v času, ko je bil delavec le malo cenjeni privesek stroja. Tovarne so gradili skoraj izključno moški za moške delavce. Zato so stroje in naprave preračunali za moško moč in moško velikost in težo. Tovarne so zgradili in organizirali predvsem tehnični strokovnjaki, ki so dobro poznali material, tehnološke procese in stroje, niso pa poznali človeka delavca in njegovih zmogljivosti in lastnosti.

Napake pa najhujše občutijo tiste skupine delavcev, ki so že po naravi ali zaradi bolezni in starosti manj močni, manjši, lažji, počasnejši in manj spretni, skratka, ljudje z zoženo delovno sposobnostjo. Mednje štejemo ženske, mlade delavce, stare delavce, invalide in kronične bolnike.

Posttraumatska neuroza v industriji

Literatura zadnjih 50 let nam prikazuje, da je naziv psiho-neuroza, ki je bil včasih samo medicinski, postal tudi pravni (judični). Včasih so poskušali najti neki novi termin za stanje opisano kot neuroza po traumi kot npr. »kompenzacijska neuroza«, »neuroza zaradi nesreče«, »socialna neuroza«, »neuroza strahu« in »nezavestna simulacija«. Torej vidimo, da danes mnogi psihiatri zavračajo naziv »posttraumatska neuroza«, ker to obsega samo nesrečo — trauma kot vzorčni faktor ali tzv. neurotično pripravljenost, odnosno večjo občutljivost nekaterih oseb že pred nesrečo, vpliv okolice in osebno naravo vsakega posameznika.

Včasih so opozarjali na sličnost »vojnih neuroz« in »poškodbenih neuroz« v industriji. Ko primerjamo prve in druge vidimo, da obstaja sličnost v zahtevi po odplačilu in sličnost v odpornosti na obzira vsakemu zdravljenju.

Psihiatri v ZDA so nedavno opisali 300 slučajev nesreč pri delu v industriji, kjer je nesrečni slučaj sam, pa tudi naknadna simptomatika predstavljala življenjsko rešitev za paciente. Zgodovine teh slučajev odkrivajo, da so se vsi ti znaki razvili zaradi duševnih in socialno-ekonomskih vzrokov. Raziskave psihiatrov so nadalje odkrile, da je bil »nesrečni slučaj« čisto samo rezultat odnosno posledica notranjega psihološkega procesa, ki se je razvil zaradi tesnobe, strahu ali nasprotij, sporov v pacientu samem in da je bilo vse to vzrok »nesrečnemu slučaju«. Slični primeri so opisani in dokazani v tzv. »nagnjenosti k nesrečam«. Nekateri ljudje se namreč v življenju sploh ne poškodujejo, drugim pa se to dogaja pogosto.

Naziv »posttraumatska neuroza« se pogosto uporablja, da se označi skupina motenj, ki nimajo nič skupnega, nič značilnega razen želja za rento. Psihiatri so začeli razmišljati: Zakaj se taka neuroza sploh ne pojavi, če se nesreča zgodi doma, na športnem igrišču, na lovu in tako dalje.

Na Danskem se renta izplačuje enkratno v večji vsoti, pa zaradi tega ozdravi 93 % vseh posttraumatskih neuroz, medtem ko v Nemčiji, kjer obstoja mesečna renta, ozdravi samo 9 % teh oseb. V Švici je podobno kot na Danskem, kjer se pacienti radi vračajo na delo po enkratnem izplačilu rente. Nekateri navajajo da se tedensko ali mesečno izplačilo rente pacienta zadržuje v njegovi bolezni. Večja povezanost med zdravniki in pravniki bi verjetno pripomogla k boljši rešitvi problema neuroze po poškodbi.

Dokler po poškodbi obstoja bolečina in omejena gibljivost še ne moremo govoriti o neurozi. Ko pa pacient preboli fizično poškodbo in zdravnik ne najde na delu telesa več bolezenskih sprememb, ki jih opisuje pacient, govorimo o neurozi po poškodbi ali zgoraj imenovani posttraumatski neurozi. Simptomi, ki dolgo trajajo in izgledajo pretirani, vsekakor spadajo v področje psihiatra.

Kot smo že omenili, često druge zunanje in notranje sile igrajo veliko vlogo v produkciji simptomov bolj kot pa sam nesrečni slučaj ali poškodba. Vse neuroze spremlja strah, tesnoba, zaradi podzavest-

Veliko je publikacij, ki uče, kako je treba pravilno dvigati — iz počepa — da zavarujemo hrbtenico in hrbtenično muskulaturo. Ali pa ste pomislili kdaj, da je pravzaprav vsako dviganje — v primerjavi z najpreprostejšim dvigalnim mehanizmom — energetsko nesmotrno? Hkrati z bremenom dvigamo namreč tudi breme lastnega telesa.

Se v prejšnjem stoletju so knjigovodje stali za svojimi knjigovodskimi pultii. Stare katastrske knjige je tudi danes težko obratovati sede. Ali si morete misliti sodobnega knjigovodjo, ki bi stal pri delu? Toda za stroj se še vedno ni tako lahko vvesti: bodisi zaradi nerazumne konstrukcije, ali pa zaradi bojzani, da bi v mojstrovih očeh postali lenuhi.

Koliko delovnih stolov in delovnih miz je skonstruiranih po antropoloških merah ter glede na vrsto in vrsto dela? Tako da bi bilo čim manj statičnih obremenitev, da bi bil možen pravi krivni ob-



tok, ustrezen presledek za oči in pravšnja razdalja za prijem rok?

Orodje in stroji so često obremenjeni s tradicijo oblikovanja. Konstruktorji strežejo formalni in funkcionalni čistoči stroja in obesijo nanj človeka, ki je neskončno prilagodljiv. Koliko orodij in strojev je takih, kjer sta človek in stroj funkcionalna celota in je stroj v svoji konstrukciji podrejen človeku?

Čeprav je sodelovanje zdravnikov, fiziologov, psihologov in socialnih delavcev pri graditvi in urejanju tovarn in pri organizaciji dela še vedno pomankljivo, pa moramo priznati, da se je skrb za delavce in njihovo zdravje v razmeroma kratkem času zelo zboljšala. Skoraj ne moremo verjeti, da so še komaj pred 130 leti v Angliji na pobudo zdravnikov in drugih naprednih delavcev s predpisom določili, da v tekstilnih tovarnah ne smejo biti zaposleni otroci pod devetim letom in da ne smejo delati več kot 12 ur na dan oziroma 69 ur na teden (Factory Act. 1833). Da smo v delavskem varstvu napredovali tako naglo, je predvsem plod zavestnega, načrtnega in neprestanega boja delavskega razreda, kakor tudi razvoja tehnike in spoznanja, da brez zdravih in zadovoljnih delavcev pri delu ni mogoča visoka produktivnost.

Varstvo žena pri delu

Naša družba je dala vsem ljudem ne glede na spol vse možnosti in pravice do dela, da se uveljavijo v kateremkoli poklicu in da imajo pravico za enako delo dobivati tudi enako plačilo.

Že dolgo ne postavljamo več vprašanja, ali naj se ženske vključujejo v industrijsko delo ali ne, temveč razmišljamo in si prizadevamo za to, kako bi ženskam zagotovili čim več ustreznih delovnih mest in kako bi jim pomagali, da zaradi zaposlitve ne bi bili prikrajšani njih otroci in njih družine.

(Dalje na 6. strani)



7. APRIL - svetovni dan zdravja

(Nadaljevanje s 5. strani)

Ni še dokončne in tudi ne povsod enake rešitve, kako naj ženska uskladi svoje biološko poslanstvo — roditi, vzrediti in vzgojiti otroke — s sočasno zaposlitvijo in uveljavljanjem svojih telesnih in duševnih sposobnosti na delovnem mestu.

Majhna Slovenija zaposluje skoraj že četr milijona žensk, t. j. okrog 40 % vseh delavcev. Malo je dežel, ki bi se mogle pohvaliti s tolikšnim odstotkom zaposlenih žensk! Se bolj razveseljivo pa je dejstvo, da njih število še narašča. Uveljavljajo se skoraj v vseh gospodarskih dejavnostih in zlasti še v številnih intelektualnih poklicih. Med zdravstvenimi delavci imajo že kar krepko večino!

Brez žensk bi morali skoraj polovico tovarn zapreti in življenjski standard bi šel rakovo pot. Tudi najbolj starokopitni in nazadnjaški ljudje vedo, da ni več poti nazaj, da se naše ženske vsak dan in povsod opredeljujejo za zaposlitev in za delo v industriji, ker je samo to porok za njihovo materialno neodvisnost in njihovo enakopravnost v družini in družbi.

Hudo napako bi zagrešili, če bi pri urejanju mest in organizaciji dela ne upoštevali fizioloških, anatomskih in bioloških posebnosti ženskega organizma. Vemo, da so ženske za 10 do 12 cm manjše od moških, da so za kakih 10 kg lažje, da imajo le za okrog 60 % toliko mišične moči kot moški, da imajo težave in nevedčnosti ob vsakem mesečnem perilu, večje težave kot moški tudi v klimakteriju, zlasti veliko težav in ovir pa pri delu v nosečnosti in v času dojenja. Zato imajo skoraj v vseh naprednih deželah predpise za posebno varstvo žensk pri delu, ki temeljijo na fizioloških, anatomskih in bioloških razlikah ter posebnostih ženskega organizma. Tudi mi nismo izjema in zato naši predpisi prepovedujejo zaposlovati ženske pri težkem fizičnem delu, na notorično nevarnih delih in pri delu, ki je zdravju škodljivo.

K sreči je težkega dela v industriji čedalje manj, ker najtežje delo opravijo že stroji in transportne naprave. Vendar je še nekaj delovnih mest, kjer delavke stalno dvigajo ali prevažajo težka bremena. Kar je več kot 20 kg, je za žensko preveč. Prav tako za ženske ni primerno delati pri zemeljskih delih z lopatami in krampi ter prevažati težke samokolnice ali vozičke.

Podobno kakor dviganje težkih bremen so za žensko škodljive tudi vibracije, zlasti tiste z velikimi amplitudami kot npr. delo na traktorjih ali kamionih. Tudi pri tem delu se spremeni lega spolovil, zlasti maternice, pojavijo se motnje krvnega obtoka v organih spodnjega dela medenice. Odtod potem tudi krvavitve iz maternice, vnetja maternice, živčne bolečine v križu, pogostno uriniranje in vnetje mehurja.

Dejstvo je, da so ženske biološko odpornejše, saj povprečno tudi doživijo večjo starost. Ne moremo torej trditi, da so manj odporne za poklicne strupe kot moški. Vendar je tudi tu treba upoštevati, da so nekateri industrijski strupi taki, da posebno škodljivo delujejo na ženske spolne organe (svinec, živo srebro, benzen, kinin), da so ženske zlasti občutljive na krvne strupe (benzin, anilin, ogljikov monoksid), da so na splošno vegetativno labilnejše in zato huje reagirajo na živčne strupe.

Prav posebnega varstva so ženske potrebne v nosečnosti. Narava že sama skrbi, da ves ženski organizem, da vsi važnejši organi usmerjajo vso svojo dejavnost predvsem tako, da omogočijo zdrav in skladen razvoj novemu bitju v materinem telesu. Vse drugo, torej tudi delo v tovarni, je v tem času drugotnega pomena in mora biti podrejeno višjemu fiziološkemu in biološkemu dogajanju v nosečnosti. Seveda s tem ni rečeno, da je za žensko v nosečnosti najbolj zdravo, da počiva ali celo poležava. Lahko, prijetno, nepredolgo in preintenzivno delo je tudi v tem času priporočljivo, še bolj kot sicer se je pa izogibati dela z nevarnimi strupi, ki bi utegnili poškodovati tudi otroka v materinem telesu, prav tako pa dviganja težkih bremen in stresljajev ter dela v stoječem položaju, še zlasti pa dela pri nezavaranjih virih ionizirajočega sevanja. Otrok v materinem telesu je še prav posebno občutljiv za ionizirajoče sevanje v prvih tednih nosečnosti.

Ženske imajo nežnejšo kožo, zato je pri njih več kožnih boleznih kot pri moških in jih tudi vsaka kožna bolezen bolj prizadene kakor moške. To je tudi pomemben razlog več, da moramo za ženske še bolj poskrbeti, da jim uredimo udobne umivalnice in kopalnice, saj s tem najuspešneje preprečujemo tudi poklicne kožne bolezni.

Naštete oblike ženskega varstva pri delu so sicer že stare in bi jih lahko imenovali klasične, so pa še vedno pereče in so pravzaprav temeljni pogoj za širše, strokovno še bolj poglobljeno vsestransko varstvo žensk pri delu in zunaj dela.

Civilizacija in industrializacija globoko posegata v naše življenje in tako oblikujeta tudi nas same. Ne smemo pa se povsem prepustiti toku razvoja, postaviti se moramo na krmilo, da nas razvoj pripelje tja, kamor želimo. Ne prepuščajmo skrbi za naše najmlajše stihiji, ker se nam bo to prav gotovo maščevalo. Zaposlitev ženske ne sme iti na račun zdravja in sreče naših otrok in družin, saj

je možno ob načrtni in nenehni skrbi družbe in nas samih doseči, da bodo naše ženske dobre delavke in dobre matere. V hlastanju po večjih zasluhkah smo malo zanemarili skrb za otroke, za jasli in vrtnice, zaradi dobrot, ki nam jih daje visoki standard, pa se nekateri matere odtegujejo skrbi in vzgoji svojih otrok. Ni zdravo in ni prav, da si toliko žensk išče rešitve v splavah, pomagajmo jim prebroditi težave in ustvarimo jim možnost, da bodo kljub zaposlitvi lahko imele otroke ter jih vzgajale in vzredile.

Ker se je tolikšna večina žensk skoraj brez prigovarjanja in gospodarske nuje odločila za delo in poklic, ne smemo dopustiti, da bi jim navdušenje splahnelo, pač zato, ker ne bi ustvarili ali privedli dovolj delovnih mest, kjer bi se zaposlile brez škode za svoje zdravje in za svojo družino.

V naši samoupravljalški družbi lahko upravičeno pričakujemo, da bo čedalje več žensk, ki se bodo odločile za zaposlitev prav zato, ker je v njej življenje bolj polno, bolj aktivno, bolj ustvarjalno, pa tudi bolj srečno in pripravljajo še trdnije temelje za nagel vsestranski razvoj in še večji življenjski standard.

Varstvo mladine pri delu

Kakor za ženske velja tudi za mladino, da se predpisano klasično varstvo delavcev, mlajših kot 18 let, v naši industriji izvaja razmeroma dobro: mladine ne obremenjujemo s težkim fizičnim delom, ne zaposlujemo je na nevarnih delovnih mestih in ne pri delu, ki je zdravju škodljivo. Odnos do mladine je neprimerno boljši, kot je bil pred vojno, tako da nekateri celo negodujejo, češ da mladino razvajamo. In vendar mladina še ni zadovoljna. Bridko občuti, da jo še vedno ponekod odpravljajo, zlasti kadar gre za odgovornejša delovna mesta, da je ne jemljejo dovolj resno v samoupravnih organih in jo vse prepočasni uvajajo v vodenje in upravljanje tovarne. Tu in tam še naletimo na pomanjkljivosti glede zdravstvenega varstva mladine, kar se kaže tudi v razmeroma velikem številu poškodb pri delu med mladino in v nedohranjenosti in to v glavnem bolj pri dekletih kakor med fanti.

Stari delavci

Zdravstvena raven našega prebivalstva spričo dobrega zdravstvenega varstva in naprednejšega življenjskega standarda neprenehoma raste. Tudi povprečna življenjska doba je tolikšna, da se lahko merimo z najbolj razvitimi državami v svetu. Tako imamo v industriji čedalje več starih delavcev, ki so pa razmeroma še krepkega zdravja in polni življenjske moči, kar se kaže zlasti v veselju do dela. Sicer pa jim tudi pokojninsko zavarovanje postavlja starostno upokojitvev kar dolg delovni staž, za moške 40 let službe, za ženske pa 35.

Med stare delavce štejejo po svetu predvsem tiste, ki so stari že čez 60 let. Proces staranja pa se začne že veliko prej in po 45. letu že pri večini delavcev lahko ugotovimo značilnosti in lastnosti v zvezi s staranjem. Starostna daljnovidnost in naglušnost, pešanje telesne moči, manjša urnost in spretnost gibov ter bolj ali manj izraženo poapneje ozilja in večkrat tudi oslabele srca. Menimo, da je obdobje od 45. leta navzgor zelo kočljivo in se lahko hitro spremeni v hujšo bolezen oziroma trajno ali začasno nesposobnost za delo. Zdravstveno nadzorstvo nad delavci bi bilo treba v tem času poostrižiti, da z zdravili in načinom življenja in dela preprečimo obolenja in da tudi delavce same opozorimo naj z večjo pazljivostjo pri delu nekako izravnajo starostne težave.

Ekonomisti v bolj razvitih državah dokazujejo, da so prav starejši delavci tisti, ki ustvarjajo največje presežke dela. Tudi naši starejši delavci so na dobrem glasu, ker so pri delu vestni in disciplinirani, ker so izkušeni in preudarni in ker se skušajo predvsem v tem času uveljaviti prav s svojimi uspehi pri delu.

Vprašanje starejših in starih delavcev se bo v bodoče čedalje bolj zaostrovalo, saj vidimo, da se dogaja to v vseh razvitih deželah. Starih delavcev bo v naših tovarnah čedalje več, kar bo pa našim delovnim organizacijam in družbi samo v korist, seveda le, če bodo pri organizaciji dela upoštevali posebnosti in fiziološke lastnosti starejših ljudi.

Med delavce z zoženo delovno sposobnostjo prištevamo tudi invalide vseh vrst, kronične bolnike in rekonvalescente ter po naravi šibke in slabotne delavce. Vsa ta skupina delavcev ima po ustavi prav tako zajamčene pravice do dela in lahko pri delu dosega celo velike uspehe, če z zdravstvenimi, organizacijskimi in drugimi ukrepi poskrbimo, da bodo dobili takšno delo, ki ga s svojimi sposobnostmi lahko opravljajo. Res so med temi delavci tudi taki, ki celo ob najboljši volji in kljub prizadevanju ne dosega tiste storilnosti kakor drugi delavci. Ozek gospodarski račun prav za te delavce včasih pokaže, da v tej ali oni delovni organizaciji vsaj deloma živijo na račun zdravih delavcev. V teh primerih sta na preizkušnji naš socialistični humanizem in delavska solidarnost in prepričani smo, da bodo naši delovni kolektivi in samoupravljalci to preizkušnjo častno premagali.

rastočo industrializacijo, tehnologijo na »zasušnjevanje« človeka po strojih; sicer pa bi bilo takšno zaviranje jalovo, ker napredka v razvijanju materialne baze industrijske proizvodnje danes ni mogoče več ustaviti. Pozornost mentalno-higienskih raziskovanj se je usmerila na delovno enoto in delovno mesto ter odnose v delovni skupini. Pokazalo se je npr., da pravilno izbrano delovno mesto in ustvarjanje harmoničnih delovnih skupin zmanjšuje število psihoreaktivnih motenj. Raziskave in izkustva so potrdila načelo, da se morajo delovna mesta izpolnjevati predvsem v skladu z duševnimi in telesnimi kvalitetai delavcev ter z njihovo usposobljenostjo. Seveda je poprej važen pogoj za uspešno delo posameznika in skupine pravilna izbira poklica, s tem je pa v najožji zvezi tudi zrela motivacija za delo. De-

tudi nevrotik ali celo duševno dolejš navidez stabilni delavec — ob slabih delovnih pogojih, v neugodni psihoklimi, na neprimernem delovnem mestu, prizadet zaradi diskriminacijskega ravnanja, materialno ali drugače prikrajšan, skratka v konfliktni situaciji lahko psihično in fizično dekompenzira, ne zmore več svojega dela in mora biti za krajšo ali daljšo dobo izločen iz delovnega procesa. Postane bolnik in potrebuje zdravniško pomoč.

Če zanemarimo vse druge faktorje nevrotizacije in upoštevamo le tiste, ki jih ustvarja delovno okolje, moramo ugotoviti, da je temeljnega pomena ozračje, mikroklima v delovni organizaciji oziroma v delovni enoti. Temperatura in vreme nasploh, če že govorimo o klimi, sta pogojena najprej z osebnostjo vodilnega delavca, potem pa še s celotnim skupkom osebnosti, ki sestavljajo enoto. Omenjena je bila že važnost zrele in stabilne osebnosti vodilnih za ozračje v kolektivu in s tem tudi za storilnost delavcev. Razen te vertikalne, hierarhične pogojenosti psihoklime v delovni enoti je le-ta odvisna še od horizontalne povezave članov kolektiva. Medosebni odnosi so tem bolj-ši, čim več je zrelih in konstruktivnih osebnosti in čim manj egocentričnih nergačev, labilnih in neuravnovešenih posameznikov, ki kvarijo povezanost skupine. Od drugih pogojev za ugodno psihoklimo v kolektivu je treba omeniti še navidezno manj važne, kot so ustrezni higieni delovni pogoji, zagotovljena varnost pri delu in seveda adekvatno nagrajevanje, primerni delovni normativi. Vendar so to že elementi, ki jih determinira družbeni sistem, delno pa tudi ekonomski položaj delovne organizacije. Kar zadeva osnovno determinanto — družbeno ureditev — je socialistično samoupravljanje pač okvir, ki zagotavlja delovnemu človeku maksimalno varnost pred izkoriščanjem, soudeležbo pri upravljanju in dobičku podjetja, v katerem je zaposlen; ne more pa človekove osebnosti osvoboditi vse atavistične navlake, ki straši in dela zgažo v še tako idealnem družbenem sistemu — v obliki zavisti, samoljublja, častihleplja, oblastiljelnosti, grabežljivosti ter raznih drugih oblik egoizma in agresivnosti. Ni pričakovati, da bi vsaj v do- glednem časovnem obdobju tudi idealna družbena ureditev odpravila te človekove slabosti, vendar pa se je vredno na vseh frontah boriti proti nasilju in egoizmu, ker je to sestavni del boja za bolj-ši svet in boljšega človeka. Malo pa bi opravili v tem boju, če ga ne bi začeli na lastni »notranji« fronti, če ne bi plemenitih ciljev, kot so humanizem, demokratičnost, strpnost, enakopravnost itd., skušali uresničiti v naših medsebojnih odnosih, na delovnem mestu, v družinski in širši družbeni skupnosti. Ne razglašanje in propagiranje demokracije, ne humanizem v besedah in na papirju, ampak njegovo realiziranje v našem vsakdanjem življenju, v stiku z ljudmi, s sodelavci, s podrejenimi in nadrejenimi, z znanci in neznanci — to naj bo naš prispevek k boljšim medsebojnim odnosom, ki so osnova za večjo duševno in materialno blaginjo človeštva.



iovine skupine je treba formirati po principih skupinske psihologije, ki zagotavlja najprimernejšo psihoklimo; zelo pomemben je odnos delovnih vodilnih delavcev do podrejenih. Ta odnos mora poleg zadostne avtoritativnosti vsebovati tudi strpnost, razumevanje in spoštovanje osebnosti, izkazovati pa mora tudi sposobnost za samoobvladovanje, premanjvanje lastnih čustvenih, zlasti še agresivnih teženj, ki so — če že ne manifestno, pa vsaj latentno prisotne v vsakem od nas; seveda je nekontrolirana agresivnost vodilnih delavcev nevarnejša, ker lahko prizadene večje število podrejenih in usodneje vpliva na duševno zdravje ter včasih celo na eksistenčne interese podrejenih, pač zaradi možnosti zlorabe avtoritete, ki je vezana na položaj. Zato je posebno važno, da so prav vodilni delavci, od delovodje v delavnici industrijskega obrata pa do šefov enot in direktorjev v raznih drugih delovnih organizacijah ter ustanovah, zreli in uravnovešene osebnosti, z visokim etičnim, ne samo inteligenčnim in strokovnim »kvocientom«.

V delovnem okolju so tako imenovane nevrotične reakcije ne le obremenitev za prizadete, ampak motijo tudi delovni proces v skupini in zmanjšujejo produktivnost. Terjajo čisto daljše zdravljenje in bolniški stalež, kar prevečkrat pa se — vsaj za podjetje in socialno zavarovanje — »končajajo« z invalidsko upokojitvijo.

Vsakomur je jasno, da je delovna sposobnost in produktivnost v tesni zvezi s telesnim in duševnim zdravjem človeka. Tudi laik razume, da je duševni bolnik — psihotik v svoji akutni in manifestni bolezenski fazi delovni invalid, manj jasno pa mu je že dejstvo, da isti bolnik po ozdravljenju ali vsaj dobrem zdravljenju lahko spet postane polnovreden delavec ali sposoben vsaj za delo z določenimi olajšavami, kot so skrajšan delovni čas, lažje delo, prekalifikacija ipd. Se dosti težje pa je nepoučenemu razumeti, da

Duševno zdravje in produktivnost

Vzporedno s tehnološko revolucijo, avtomatizacijo in tekočim trakom narašča tudi število nevrotičnih motenj. Ne samo enoličnost delovnega procesa, vsemogočnost strojev in robotizacija človeka, pojavi, ki jih po svoje

podpirajo tudi brezposelnost, kri- ze in socialne stiske kot neposredna posledica teh pojavov — vse to je pospeševalo porajanje psiho- reaktivnih obolenj. Terjalo pa je obenem tudi, zlasti od zdravstve- ne službe, raziskovanje globljih

vzrokov vsega tega obolenja in privedlo do prvih sistematičnih poskusov, da bi ga zajezili in po možnosti preprečili, saj je preventiva tudi v tem primeru cenejša od kurative. Jasno je, da zdravstvena služba ne more vplivati na

7. april
svetovni
dan
zdravja

Sodobni vidiki varnostne vzgoje

Američani trdijo, da odpade samo 2% vseh nezgod pri delu na »višjo silo« (nezgode, ki se niso dale preprečiti). Od ostalih 98% nezgod pri delu, jih lahko preprečimo 50%, ostane še 48% nezgod, ki bi jih tudi lahko preprečili, če se ne bi bali stroškov in trenutnih vplivov na proizvodnjo in osebni dohodek.

Boj proti nezgodam pri delu torej ni tako brezupen, kot bi lahko sodili po izkušnjah v mnogih deželah. Ker pa so nezgode pri delu rezultanta mnogih in zapletenih tehničnih, telesnih in duševnih vzrokov, lahko uspemo le s prožnim bojem na zelo široki fronti.

S poklicnim usmerjanjem glede na sposobnosti in zanimanja človeka, z izbiro delovnega mesta, s smotrnim poklicnim izobraževanjem, z izboljšanjem pogojev delovnega okolja (fizikalno-kemičnega in psihosocialnega), s skrbjo za urejevanje zasebnih problemov delavca, z dosledno strokovno in učinkovito varnostjo pri delu, z načrtno varnostno vzgojo in po potrebi s premestitvijo delavca, se lahko uspešneje spopademo z rakom sodobne industrije.

Pri tem je odločilnega pomena, da se pomembnost varnosti pri delu ne poudarja toliko s predpisi, zakoni in navodili, temveč predvsem z načrtnim izobraževanjem delavcev in vplivanjem na njihova stališča do varnega dela. (Stališče je mentalno in neuradno stanje pripravljenosti, organizirano preko izkušenj, ki povzročajo direkten ali dinamičen vpliv na reagiranje posameznika na predmete in situacije s katerimi se srečuje. Ustvarjeni klišeji — nastali s posnemanjem in čustvenimi reakcijami — močno vplivajo na vse naše delovanje na področju varnosti pri delu. Zato jih je treba z vzgajanjem včasih razbijati oz. preoblikovati. Večkratni govori, čitanje, avdiovizuelni prikazi pripomorejo, da celo delavci, ki so bili prej v svojih stališčih do varnosti trdno odklonilni, začnejo kazati znake dvomov v svoja prepričanja. Skrbno planiranje učnih situacij daje namreč material za razmišljanje in če jih uspemo še čustveno pritegniti, lahko pride do temeljite spremembe stališč. To je pomembna naloga varnostnega vzgajanja, ki usposablja ljudi za boljše reševanje sedanjih in bodočih problemov. Najpomembnejše je, da se spreminjajo stališča z ustvarjanjem situacij, v katerih si delavci pridobijo neposredne izkušnje).

Povsem upravičeno poudarjajo izkušeni psihologi, da smo seznanjeni o predpisih in varnih postopkih pri delu še ne zagotavlja, da jih bodo delavci in njihovi predpostavljani v praksi tudi izvrševali. (Zato verjetno ne boste mogli iti mimo preverjanja znanja s pomočjo kontrolnih listov. Kontrolni list obsega vse podatke o varnosti, katerih se mora delavec med svojim delom držati. Samo obërta se, katera varnostna navodila delavec ni upošteval).

Ko je človek že dalj časa v nekem delovnem okolju, se kaj lahko zgodi, da zapade »okostenelo« zaupanje v svoje izkušnje in, da je prepojen z »industrijsko slepoto«. Medtem pa se spreminjajo zahteve delovnih mest, načini dela in sodelavci, in so pri ravnodušnem in malomarnem odnosu do varnosti pri delu v ospredju nezrela stališča in neznanje! Te ugotovitve nas usmerjajo k nujnosti potrebe po načrtni varnostni vzgoji in učinkovitem varnostnem izobraževanju.

CILJI IN NALOGE VARNOSTNE VZGOJE

Med osnovne naloge varnostne vzgoje delavcev v industriji sodijo tisti ukrepi, s katerimi hočemo:

1. Seznaniti neposrednega proizvajalca z vsemi elementi varnega dela (z delovanjem zaščitnih sredstev na strojih in napravah, s funkcijo osebnih varovalnih sredstev, ter s pravili osebne in industrijske higijene).

2. Poučiti neposrednega proizvajalca o načelnih varstvih pri delu v podjetju in o potrebnih preventivnih ukrepih za preprečevanje nezgod pri delu.

3. Poskušati vcepti slehernemu neposrednemu proizvajalcu zrelo stališče do varnosti.

4. Strokovno izpopolniti delavca na delovnem mestu za varno in produktivno delo.

5. Se truditi, da člani delovnega kolektiva spoznajo potrebo in se zainteresirajo (aktivno!) za lastno varnost in varnost sodelavcev.

Zavedati se moramo, da je ena glavnih nalog varnostne vzgoje utrditi pri neposrednem proizvajalcu znanja in spretnosti za varno delo. Dosti se govori o varnostni zavesti, mi bomo pa poudarili, da je v veliki meri odnos do varnosti odvisen od delovnega okolja. Če v podjetju ni pravega reda, če se ne dela smotrno in preudarno, če je organizacija in izvedba proizvodnje stihijska-nenačrtna, če niso urejene sanitarije, potem je tudi majhen interes za red, načrtno delo in varovanje lastnega zdravja in življenja. Če uspemo, da bodo vodilne osebe priznale svojo lastno nepopolnost iz problematike varnosti, bo to pomemben pogoj za boljše varnostno izobraževanje v njihovih obratih. Pri načrtovanju potreb varnostnega izobraževanja bomo sodelovali z vodilnimi ljudmi v obratih, vendar morajo oni sami preizkusiti svojo odgovornost in zavzetost pri tem delu. Najpomembnejše je pri tem, da ti po zakonu določeni pomočniki sami spoznajo nujnost njihove izobrazbe in varnostne vzgoje. Iz prakse poznamo izgovor, da se takšna vzgoja sicer potrebna drugim, da pa oni nimajo časa niti potrebe pri delu. Temu sledi nezaupanje v kolektivu in za dopolnilnim izobraževanjem s področja varstva upiranje ostalih zavezancev dopolnilnega izobraževanja. Z ustrezno varnostno vzgojo lahko uspemo vodilnemu in vodstvenemu tehničnemu osebju prikazati, da s projektiranjem, konstruiranjem, izdelavo delovnih sredstev in z organizacijo ter vodstvom proizvodnje neposredno vplivajo na varnost delavcev. Seveda jim je tudi treba odpri oči, da tudi po zakonu odgovarjajo za varnost neposrednega proizvajalca. Prepričljivost in nujnost varnostnih ukrepov podpre predpostavljani le z lastnim zgledom. Tudi sam mora uporabljati sredstva za osebno varnost pri tistih opravilih in na tistih delovnih mestih, kjer to delovna varnost zahteva. Ugotovljeno je bilo, da bi se marsikateri nezgodi izognili, če bi vodje v delovnem postopku:

1. Dovolj dobro opazovali delovne načine in odnos do varnega dela pri svojih podrejenih.

2. Pravočasno predvideli posledice, ki jih utegne povzročiti že ugotovljeno nepravilno ravnanje delavcev pri delu.

3. Razporedili na nevarnosti izpostavljena delovna mesta ustreznega, za tista dela res primerne delavca.

4. Pravočasno proučili vsakega delavca o podrobnostih varnega dela za vsako delovno mesto in celo operacije posebej.

5. Dosledno vztrajali pri pomembnosti varnega dela in obenem tudi nadzirali poznavanje, razumevanje in izvajanje določenih del.

Mojster mora na svojem področju prav tako dobro poznati kategorije delavcev, ki se najpogosteje ponesrečijo:

1. Mladi delavci, ki se lahko ponesrečijo zaradi nesposobnosti, neznanja, nespretnosti, nepazljivosti pri delu ali zaradi tega, ker jih odgovorni niso zadostno poučili o varnosti pri delovnih operacijah.

2. Novosprejeti delavci, ki se lahko ponesrečijo zaradi nepoznavanja konkretnih nevarnosti pri delu, zaradi nesposobnosti oz. nespretnosti.

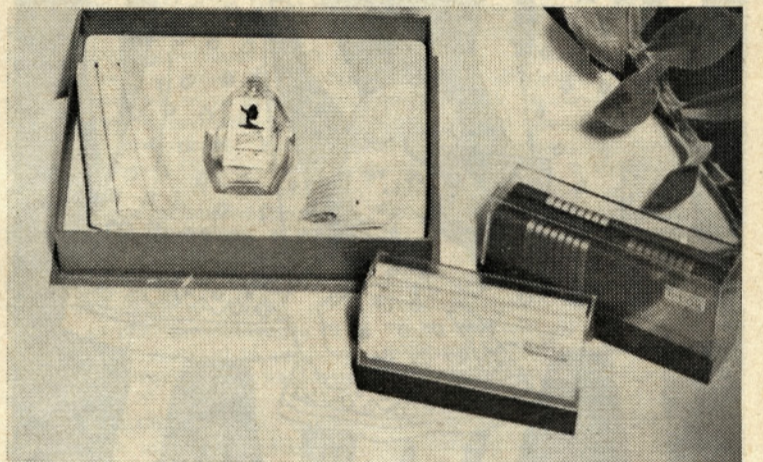
3. Že starejši delavci (po stažu), ki pozabljajo varnostne predpise in navodila, ker so preveč sigurni glede svojih praktičnih izkušenj in zaverovani v svojo strokovnost.

Varnostni tehnik
Kadunc Janez

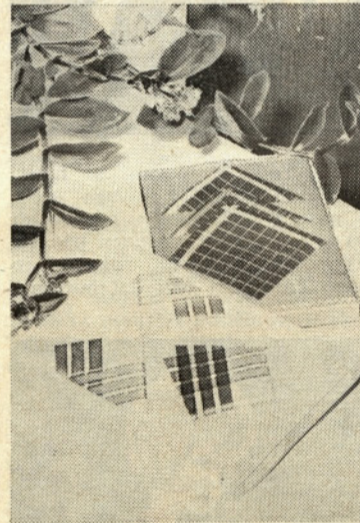
NOVICE IZ KONFEKCIJE TRIGLAV



Otroški robčki v lični embalaži



Damski in moški robčki



Moški robci

Objavljene slike vam prikazujejo našo novo embalažo za robce. Ta je zelo zaželjena za obdaritve pri raznih priložnostih in je temu primerno tudi prirejena. Žal se kranjska trgovina veliko ne zanima za naše izdelke in jih v Kranju skoraj ne dobite.

Kvaliteto naših izdelkov moramo izboljšati, ker moramo vse reklamacije slabih izdelkov potrošnikom zamenjati. Tako smo pred kratkim prejeli zahvalno pismo zadovoljne stranke, kar dokazuje solidnost uprave, ki rešuje reklamacije, ne pa solidnost naših izdelkov: Pismo se glasi: »Nisem pričakovala tako hitrega odgovora in zamenjave dekliške pižame. Za vaše spretno poslovanje in videnost se vam iskreno zahvaljujem in ostanem še v naprej zupen kupec vaših izdelkov, katere sem vedno cenila.

S tovariškim pozdravom!

Anica Pirnat
Zg. Zreče 98.«

Sredstva stanovanjskega prispevka, za nakup stanovanj!

(Nadaljevanje s 3. strani)

liko delavcev iz obupa odločilo za gradnjo hiše, čeprav nimajo nobenih materialnih možnosti. S prirahjenim denarjem bi kupili ne-

kje na deželi zemljo, priskrbeli bi si gradbeno dovoljenje, nato pa bi prinesli v kadrovski sektor prošnjo za kredit in čakali, kdaj ga bodo dobili.

Podoben pojav smo opažali po l. 1967, ko je bilo razdeljeno individualnim graditeljem 120 milijonov S din. Od takrat do danes je porastlo število delavcev, ki so se odločili za gradnjo hiše, za preko 100. Veliko število teh delavcev ima nizke osebne dohodke in v mnogih primerih tudi številno družino. Ker je gradnja hiše draga stvar, marsikdo od teh ljudi dobesedno strada, samo da bi čimveč denarja ostalo za hišo. Zaradi slabe in premalo vitaminske hrane, prekomernega dela in stalnih skrbi, marsikdo zapade v bolezen, posledice pa čuti še vrsto let. Naj povem še to, da podjetje že sedaj plačuje za prevoze na delo letno 70 milijonov S din, če se bodo delavci tudi v bodoče tako množično odločali za individualno gradnjo bo teh stroškov še več.

To so razlogi, ki so govorili za osvojitve prve variante, za osvojitve drugega predloga pa govorijo naslednja dejstva:

— S sredstvi v višini 150 milijonov S din bi se lahko rešilo prošilce, ki imajo hiše zgrajene do IV. faze, dodelila bi se sredstva delavcem, ki gradijo hiše, imajo pa stanovanja, last podjetja. Nekaj denarja pa bi bilo možno dodeliti tudi delavcem, ki hiš nimajo zgrajenih do IV. faze, stanujejo pa v nemogočih stanovanjskih razmerah. Vseh prošelj pa kljub vsemu ne bi bilo možno rešiti, saj bi za to potrebovali 450 milijonov starih din.

— Delavci, ki imajo vložene prošnje za kredite, že v l. 1968 niso dobili nobenih sredstev za individualno gradnjo, zato pričakujejo, da bodo vsaj nekaj denarja dobili letos. Med njimi so zelo hudi stanovanjski primeri, saj so se prav zato odločili za individualno gradnjo. Kako tem delavcem obrazložiti, da tudi letos ne bo denarja za individualno gradnjo?

— Če delavci, ki gradijo svoje hiše, ne bodo dobili kredita, ne bodo mogli tako hitro nadaljevati z gradnjo in ker se gradbeni ter drugi stroški vsako leto večajo, bodo pri tem še posebej oškodovani.

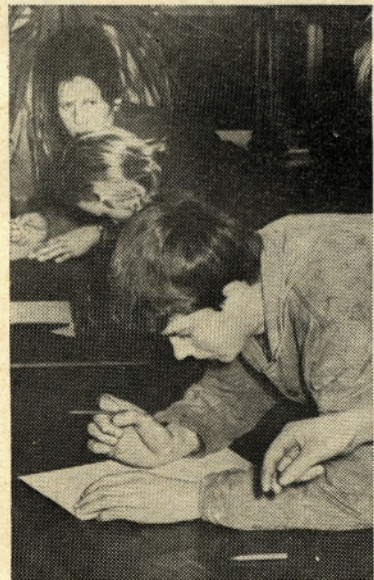
— Tudi delavci, ki prosijo kredit, prispevajo iz svojih dohodkov sredstva za stanovanjsko izgradnjo, zato so upravičeni, da dobio del sredstev za gradnjo hiše.

— Precej delavcev bo nadaljevalo z gradnjo hiše, čeprav ne bodo dobili kredita. Mnogo se jih bo zadolžilo pri znancih, ali pa bodo najeli kratkoročne kredite. Omenjeni krediti jim bodo še bolj zmanjšali standard, to pa se bo odražalo v njihovi delovni sposobnosti in zdravstvenem stanju.

Na osnovi obrazložitve strokovne službe je nato stanovanjska komisija razpravljala o obeh predlogih. Člani so si bili takoj edini, da tretje variante, ki bi zadovoljila obe stranki, ni to pa zato, ker ni na razpolago dovolj sredstev. Razprava o obeh predlogih je trajala 2 uri. Člani komisije so podrobno analizirali oba predloga in končno soglasno sprejeli sklep, da se Centralnemu delavskemu svetu predlaga v po-

trditev I. varianta s tem, da se v prihodnjem letu vsa sredstva za stanovanjsko izgradnjo namenijo individualnim graditeljem.

Na kraju naj navedem še to, da so posamezni delavci, ki imajo vložene prošnje za kredit, obsojali stanovanjsko komisijo in strokovno službo, da so delo opravili površno, nestrokovno in enostransko, da miso dovolj tehtno proučili obe varianti, da so se posamezniki že predhodno na tistem dogovorili za nakup bloka itd. Menim, da omenjeni sestanek dovolj zgovorno dokazuje, da sta bila oba predloga dovolj tehtno prikazana stanovanjski komisiji. Ponovno pa poudarjam, da se stanovanjska komisija in strokovna služba v polni meri zavedata in sta se zavedali, da bodo z omenjenim sklepom prizadeti delavci, ki prosijo za kredit, zato je bil tudi predlagan in izglasovan sklep, da se v prihodnjem letu vsa sredstva razdelijo za individualno gradnjo. Franc Dolenc



Na volišču

Sodeluj v Tekstilcu!

Balkan Look ali balkanska narodna motivika — moda za letošnje poletje

V Parizu so za letošnje poletje kreirali obleke z balkansko narodno ornamentiko. Obleke krasijo bogate vezenine v narodnih barvah v vodilni rdeči in modri na beli podlagi in so lepo dopolnilo za poletno garderobo. So pa takšne obleke zelo drage. Pri nas v podjetju smo se odločili za tisk narodne ornamentike. V našem ateljeju smo za sejem »Mode 69« pripravili osnutek za hrbtnu.

Desen A, ponazarja narodni vez hrvatske motivike.

A 1) Iz takšne bordure lahko naredimo tudi za fantka bluzico. Okrog vratu in na ramena in rokave našijemo ozki del motivike, ki jo izrežemo iz bordure.

A 2) Za punčko pa obrnemo tako, da imamo borduro zgoraj na prsnem delu. Oblekica je krojena zvončasto in se zapenja na

A 4) Obleka je primerna za vitke postave. Krilo je precej drapirano. Okrog vratu prednji rez in pas obrobimo z ozko borduro, odrezano od široke bordure.

krila in napihnjene rokave. Za ta model bi bil primeren desen z bordurami, ki tečejo počez. Okrog vratu in rokavov prišijemo čipko.

Desen E: ponazarja hrvatsko narodno motiviko v vezavi križca.

E 1) Tudi iz blaga, potiskanega z enobarvno ornamentiko lahko ukrojimo mnogo različnih kombinacij. Obleka na skici je ukrojena rahlo zvončasto in z gubo spredaj. Na prsnem delu iz ožjega dela bordure prišijemo obrobo.

E 2) Se ena obleka iz blaga, potiskanega z enobarvno borduro. Krilo je drapirano. Ožji del bordure odrežemo in dva dela prišijemo na prsni del tako, da je ena obrnjeno navzgor, na pa navzdol, tako dobimo novo borduro. Obleka se zapenja na hrbtnu.

MaK



tisk po predlogah hrvatske in makedonske motivike in prejeli na sejmu »Moda 69« zlato medaljo. Vsi ti deseni so potiskani na blago, ki imitira domače platno.

A 3) Tudi k hlačam si lahko ukrojimo bluzo v živago stilu. V pasu jo zavežemo v pentljo ali pa naredimo kar navaden pas. Za okras okrog vratu, rokavov in pasu odrežemo ožji del bordure.



Desen B, hrvatska motivika, ki ponazarja naravo.

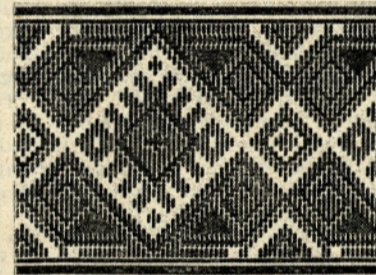
B 1) Za sončne dni ukrojena obleka ima borduro na prsnem in hrbtnem delu. Tudi žepa sta izrezana iz bordure.

Desen D: ponazarja makedonsko motiviko v narodnem vezu.

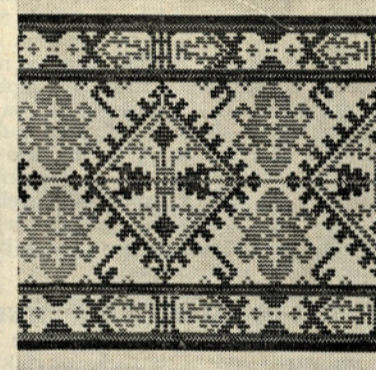
D 1) Iz ozkih bordur, ki so strnjene v vzorec in potiskane na platno, ukrojimo lahko veliko različnih oblek, za otroke in odrasle.



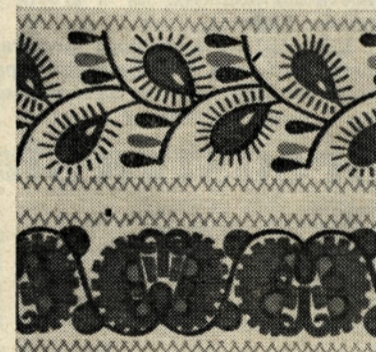
Desen A



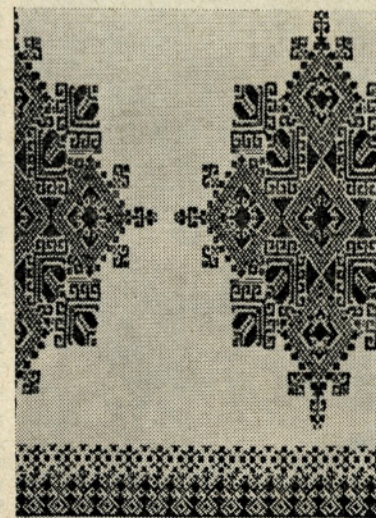
Desen B



Desen C



Desen D



Desen E

Delo naših samoupravnih organov še ni na ustreznem nivoju

V našem kolektivu trdijo nekateri, da je pri nas delavsko samoupravljanje na ustreznem nivoju, da imajo organi samoupravljanja potrebno moč in ugled.

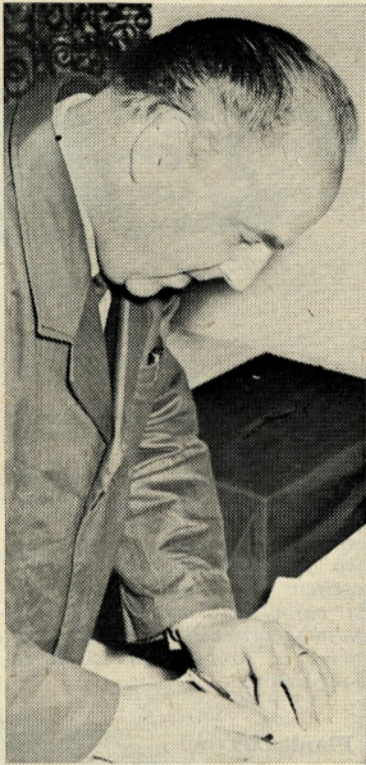
Vsakodnevne ugotovitve o delu naših samoupravnih organov kažejo prav nasprotno, namreč to, da so naši samoupravni organi šibki in brez energije predvsem tam, kjer bi morali prav v potankosti zadeve proučiti, zahtevati pojasnila in zavestno ter z občutkom polne odgovornosti sprejeti dober sklep ali ukrep za izboljšanje.

Naj navedem en sam primer, ki dovolj nazorno prikazuje nezainteresiranost članov našega CDS in ki hkrati potrjuje mojo trditev: gre za obravnavanje zaključnega računa za leto 1968. Iz poročila je sledilo, da se nahaja podjetje v zelo kritičnem stanju, že na meji rentabilnosti. Namesto, da bi člani prav v podrobnosti pretresli vse podatke in zahtevali odgovore na mnoga vprašanja, ki so na dlani (zakaj ni bil izvršen količinski in vrednostni plan proizvodnje, količinski in vrednostni plan prodaje na domačem tržišču, zakaj se je bistveno povečala nedovršena proizvodnja v primerjavi z letom 1967, zakaj ni bil dosežen planiran dohodek podjetja, kje so vzroki za stalno naraščanje zaloga gotovega blaga, kaj je operativno vodstvo naredilo, da bi se izboljšala kvaliteta izdelkov, povečala ekonomičnost poslovanja, povečali osebni dohodki, izboljšalo delo posameznih služb, povečala in precizirala osebna odgovornost poedincev itd?), pa se je v razpravi oglasil en sam član CDS (tako pomembna točka pa je bila obdelana v 25 minutah).

Kot nadaljnji dokaz naj povem že vsem znano resnico, da so se člani CDS sposobni pogovarjati in kregati tudi po več ur, če gre vzemimo za povsem majhno zadevo — za predlog, da se nekemu članu kolektiva poviša osebna ocenitev za 5 točk. Mar ni to že absurd?

Kje je ob takih dokazih možno govoriti o zadovoljivem delu naših samoupravnih organov in o njihovi pomembnosti, moči in veljavi? Povsem očitno je, da je njihova vloga majhna, da se ne razvijajo in jačajo v tisti smeri, ki jo nujno zahteva razvoj socialistične družbe, ki jo še bolj nujno zahteva naše socialistično gospodarstvo.

upravnih organov in je daleč od pravega dela delavskega samoupravljanja. Takšna dejavnost ne vodi v poglobljeno delavsko samoupravljanje, v katerem člani vedo, kaj je treba narediti in kakšne sklepe je treba sprejeti, da se bo gospodarjenje in poslovanje podjetja izboljšalo, slabosti in napake pa zmanjšale ali sploh izločile.



Vzrokov za takšno delo samoupravnih organov je več, in sicer so:

- splošna nerazglednost mnogih članov ODS in CDS,
- že zakoreninjeno majhen interes več članov ODS in CDS (osebne težave, utrujenost, malodušje),
- slabo poznavanje razmer v podjetju (nepopolno informiranje, slabo pripravljen ali pomanjkljiv material za seje, prenatrpanost materiala z odvečnim gradivom, ni povezave med člani samoupravnih organov in ostalimi člani kolektiva),
- prenatrpanost sej s točkami dnevnega reda in posiljevanje z dodatnimi točkami, ki so pogosto najpomembnejše, za katere pa običajno ni veliko časa na razpolago,
- neredno posečanje sej (član izgubi kontakt in ne more sodelovati!),
- skopo odmerjen čas za proučitev materiala pred sejo,
- strah pred operativnim vodstvom in posledicami,
- slabo sodelovanje družbenopolitičnih organizacij,
- itd.

V takih pogojih je seveda težko doseči kaj več, kot so dosedajni samoupravni organi dosegli. Prav te vzroke bo zato treba v bodoče odstraniti, kar ne bo težko. Ostala bo le splošna nerazglednost nekaterih članov in pomanjkanje strokovnega znanja, ki je za zavestno in pametno odločanje nujno potrebno. To slabost pa je možno odpraviti, če bi imel CDS

posebno strokovno komisijo, sestavljeno iz članov CDS in strokovnih članov kolektiva. Naloga te komisije bi bila naslednja:

1. Pregledala bi vsakokratni predlog dnevnega reda in ugotovila, če ni preobsežen (kar bi bilo preveč bi predlagala, da se črta oziroma prestavi!).
2. Pregledala bi material za bodočo sejo. Kolikor bi ugotovila, da je material pomanjkljiv, bi predlagala CDS, da obravnavo točke preloži.
3. Člani komisije bi sestavili že pred sejo, na osnovi gradiva in predlogov za sklepe, pravilno formulacijo sklepov, ki bi jih CDS samo potrdil ali spremenil.
4. Komisija bi pripravila tudi vsa potrebna vprašanja za razpravo o posameznih točkah seje, člani pa bi dodajali še svoja vprašanja.
5. Komisija bi ugotavljala, kako se sklepe izvršuje in o tem poročala na sejah (utemeljenost — brez utemeljitve!).
6. Komisija bi predlagala, kdo naj od navzočih odgovarja na posamezna vprašanja.
7. Komisija bi naredila predlog osebnih zadolžitvev in osebne odgovornosti za vse vodilne ljudi v podjetju.

Komisija bi torej po strokovni plati usmerjala delo CDS.

Takšna komisija je več kot potrebna. Ni dvoma, da bi uspela doseči, da bi bil vsak material kvalitetno pripravljen, preprečila bi prenatrpanost dnevnih redov, posiljevanje z dodatnimi točkami, nepravilno formuliranje sklepov in še marsikaj, hkrati pa bi njena pravilno postavljena vprašanja vnesla več dinamike in večji vpogled v razmere med člane CDS. Tudi strah zaradi vprašanj bi odpadel. S to komisijo bi torej odpravili večino negativnih razlogov šibkega delavskega samoupravljanja v našem podjetju.



Kot naslednja nujnost je: sistemsko sodelovanje CDS z družbenopolitičnimi organizacijami. Vsi — ali vsaj vsi — vemo, da uspešnega sodelovanja med navedenimi, doslej ni bilo. Zadnji čas so družbeno-politične organizacije

zelo aktivne in imajo takšno sodelovanje tudi v svojem programu dela, čeprav konkretne oblike še niso bile imenovane. Mislim, da so nujne naslednje:



— o vseh važnejših korakih in namerah bi morale pred CDS razpravljati organizacije. V ta namen bi morale imeti na razpolago ves material, in to pravočasno. Recimo: večjo investicijo, organizacijske spremembe, kadrovske spremembe — CDS ne bi smel sprejeti, če o njih niso razpravljale in dale pristanka družbeno politične organizacije.

— Doslej ni bilo povezave med člani kolektiva in člani samoupravnih organov, čeprav je to osnova za pravilno delovanje CDS in ODS na eni strani in vzpodbuda za delovne ljudi na drugi strani.

Kar pomislimo: če bo delavec spoznal, da ni zgolj proizvajalec, temveč da lahko tudi kaj predlaga in da o tem ali onem lahko tudi posredno odloča, bo z veliko večjim interesom zasledoval dogajanja v svojem oddelku in v podjetju, bo z veliko večjim poletom, večjim prizadevanjem in vestnostjo tudi delal na svojem delovnem mestu. Mnogi naših delavcev pa imajo pogosto odlične predloge, ki jih pa doslej ni nihče prenesel na CDS ali pa so bili zavrnjeni. No, prav takšno povezavo in prenašanje mnenj, ugotovitev, vprašanj od delavca na CDS in obratno bi morale omogočiti družbeno politične organizacije. Možnih je več oblik: s sestanki manjših oddelkov, preko Tekstilca, z anketami, preko oglasnih desk in podobno.

— Uveljavljanja mnenja večine. So vprašanja, ki jih je CDS doslej reševal po svojem preudarku, čeprav se z rešitvijo večina članov ne strinja. Takšna rešitev je nepravilna in krši demokracijo, krši geslo enakopravnosti. Napaka je stališče, da je CDS najvišji organ v podjetju, ki dokončno odloča in na katerega odločitev ni možna pritožba. Vsak član kolektiva ima pravico kritizirati delo CDS in njegove odločitve, če smatra, da niso objektivne in pravilne. Člani kolektiva pa imajo celo pravico, da zahtevajo referendum, kjer lahko razveljavijo sklep CDS. S tem mislim poudariti, da CDS ne more vsiljevati nek sklep — ki ga je predlagala manjšina — večini. V takih primerih je treba sklicati masovne sestance in sklepati po zahtevi večine. Če ne gre z masovnimi sestanki, pa je treba predlagati referendum.

Taka vprašanja so na primer: spreminjanje sistema nagrajevanja, vprašanje regresa, vprašanje delitve prostih sredstev za stanovanjsko gradnjo, vprašanje dodatka za starost itd. Da se te probleme rešuje pravilno, bi morale skrbeti družbeno-politične organizacije.

— Osebna odgovornost in osebne zadolžitve

To nujnost doslej še nismo uvedli v našem podjetju. Omenil sem že, da bi strokovna komisija pri CDS morala narediti tak predlog za vse vodilne ljudi, od glavnega direktorja do obratovodij. Zadolžitve bi morale obstajati za vse pomembnejše elemente tekočega proizvodnja (izvrševanje plana proizvodnje, prodaje, investicij,

adaptacij, za sistem nagrajevanja itd.), pa tudi za občasne primere, ki bi sledili iz sprejetih sklepov. Vzemimo primer večje investicije v proizvodnji. Operativno

vodstvo predlaga nabavo več strojev z namenom, da se poveča količinska proizvodnja, izboljša kvaliteta ali izboljša tehnološki postopek. V ta namen bi predlagatelj moral predložiti vso dokumentacijo z vsemi detajli in ekonomsko analizo, iz katere bi bilo vidno: kaj lahko pričakujemo, kdaj in v kakšnih pogojih. CDS bi vzemimo sprejel ustrezen sklep, za realizacijo predvidene izboljšave pa bi osebno zadolžil predlagatelja. Kolikor se obljube ne bi izpolnile, bi CDS klical za dolženca na odgovornost, in to ne zgolj formalno, temveč strogo in učinkovito.

Strah pred operativnim vodstvom

Naj reče kdorkoli, da je tak strah odveč, me ne bo nihče prepračil, da je to res. Da pa bi člani vseeno sodelovali z vprašanji, predlagam naslednje:

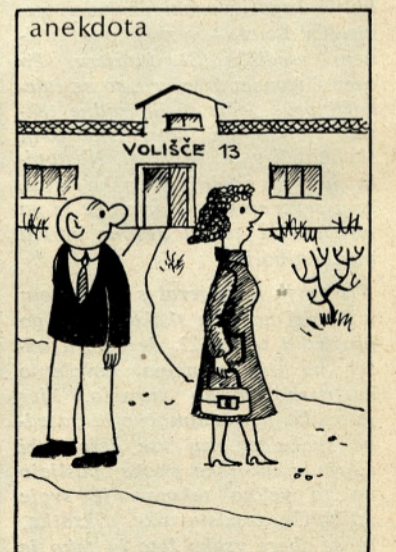
— V sejni sobi CDS bi imeli ob vhodu skrinjico, v katero bi člani lahko oddali vprašanja v zvezi z gradivom za predstoječo sejo in tudi ostale vsebine. Listki bi bili brez podpisa, označeni samo s številko točke, ki obravnava ustrezno temo. Predsednik CDS bi po poročilu referentov potem prebral tudi posamezna vprašanja, na katere bi potem odgovorili najprimernejši udeleženci.

Predlog ni nezakonit, bi pa brez dvoma poživil razprave in omogočil vpogled tudi tja, kamor doslej ni bilo možno.

Še marsikaj bi lahko predlagal za izboljšanje vsebine dela konkretne CDS, vendar menim, da bo že ta predlog — če bo osvojen — prinesel bistvene in celo nepričakovane izboljšave na vseh področjih.

P. G.

Tak predlog dajem kot član CDS z namenom, da bi ta organ učinkovito in demokratično upravljal podjetje in tako upravičil zaupanje kolektiva, ki ga je za takšno delo izvolil.



»Koga si volila Micka? Janeza ali Miho?«
»Saj ne vem, ker sem pozabila vzeti očala!«

Člani novega CDS

Članski sestav našega sedanjega centralnega delavskega sveta (člani so navedeni po ekonomskih enotah!).

Predilnica I: Avgust Karlin, Alojz Skubic, Kati Urbančič, Marija Gorenjc.

Predilnica II: Franc Hribar, Anton Urbančič, Franc Rozman.

Tkalnica I: Boris Soklič — predsednik, Vinko Jesenovec, Marija Ažman, Radko Vojčič, Anton Knez, Jure Belančič, Anton Bider, Marija Benedičič, Urška Lavtar, Pavla Kozjek, Rozka Florjančič, Alojz Vogrinčič.

Tkalnica II: Miha Planinc, Ivo Hočevar, Jože Vegelj, Ivan Traven, Ivanka Kopic, Rafko Brelih, Marjan Rozman, Marjan Modričan, Draga Jenko.

Plemenitilnica I: Anton Kavčič, inž. Tomaž Završnik, Jože Cesar, Franc Sekne, Cvetka Čadež.

Plemenitilnica II: Janez Hladnik, Dušan Štiglic.

Vzdrževalni obrat: Jože Kert, Janez Draksler, Anton Arhar, Janez Rozman.

Uprava: Inž. Stane Seliškar, Slavka Valjavec, inž. Mirko Pogačnik, Peter Gunčar.

Termocentrala: Stane Gradišar.

Gravura: Franc Čadež.



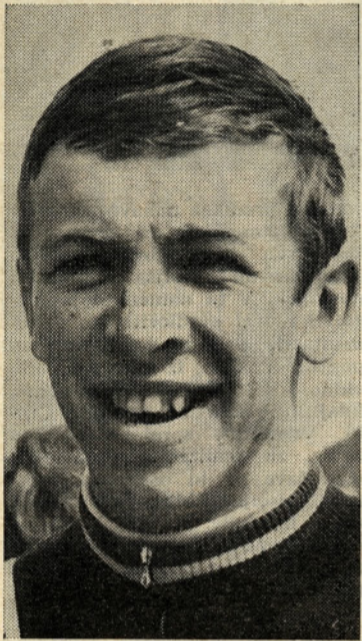
Tudi z ODS ni dosti bolje. Na dolgo in široko razpravljajo o majhnih in nepomembnih zadevah in često naredijo iz njih velik problem, prav malo ali nič pa pretresajo važna vprašanja, kot so: pravilno ali nepravilno delovanje služb v njihovi ekonomski enoti, izvrševanje nalog in zadolžitvev in posameznikov, disciplino članov, odnose med člani, predloge in zahteve članov kolektiva, sistem nagrajevanja, način gospodarjenja (upravičenost nadurnega dela), efekt dela enote itd.

Takšna dejavnost prav gotovo ne predstavlja bistvo dela samo-

Marjan Mesec - državni prvak v skokih in smučar št. 2 v Jugoslaviji

Doslej najuspešnejša tekmovalna sezona za člana našega delovnega kolektiva

Letošnja dolga smučarska zimska sezona je navrgla tudi našemu članu kolektiva Marjanu Mescu, državnemu reprezentantu v skokih vrsto lepih dosežkov na raznih skakalnicah po širni Evropi. Nastopi so se vrstili od decembra pa vse do sredine aprila, nedeljo za nedeljo, skratka tekem je bilo toliko, da je človek komaj zasledoval vse nastope v pravkar minuli sezoni. Ze v lanski sezoni



Marjan Mesec

je Marjan Mesec zabeležil vrsto pomembnih uspehov, letos pa je dosegel še večje dosežke. Med domačimi prireditvami je vsekakor najrazveseljiveje, da je osvojil naslov državnega prvaka. Na skakalnici v Zireh je sredi februarja premagal vso jugoslovansko elito in tako prvič v svoji športni karieri osvojil najvišji naslov v državi. Med mednarodnimi nastopi je nedvomno najpomembnejša njegova zmaga na koroško-slovenski turneji. Na letošnji planiški prireditvi pa je s 143 m poletel dva metra več, kot je bil dosedanj jug. rekord v poletih (141 m — ing. Jože Slibar iz l. 1961 v Obersdorfu). Za vse te dosežke in še vrsto drugih si je priboril v letošnji sezoni drugo mesto med vsemi jugoslovanskimi smučarji, takoj za klubskim tovarišem Petrom Štefančičem, ki je smučar Jugoslavije št. 1 v sezoni 1968/1969. Sicer pa je njegova športna pot v minuli sezoni potekala takole:

Prvi mednarodni nastop sezone v Švici

Tudi v letošnji sezoni so najboljši jugoslovanski skakalci trenirali v Švici — v zimsko-turističnem središču St. Moritzu. Po osemdnevnem treningu so se udeležili prve večje mednarodne tekme sezone na olimpijski 80-m skakalnici v St. Moritzu. Nastopila je vsa srednjeevropska elita, brez severnjakov. Marjan se je na tej uvodni tekmi sezone uvrstil med najboljše.

Nato je nadaljeval s treningom v Planici na 90-m skakalnici in po pregledni tekmi 22. decembra odšel na tradicionalno novoletno avstrijsko-nemško turnejo, kjer je vsako leto najmočnejša zasedba skakalcev, saj vse dežele, ki gojijo smučarske skoke, pošljejo na to veliko tekmovanje svoje najboljše predstavnike. Skratka, tu se zbere vsako leto in tako je bilo tudi letos, praktično vsa svetovna elita. Turneja je trajala od 27. decembra pa do 6. januarja.

Koroško-slovenska turneja, največja mednarodna zmaga

Letošnja koroško-slovenska turneja (Maribor-Beljak-Feldkirchen) je bila doslej najbolj kvalitetno zastopana s številnimi in kvalitetnimi skakalci iz Francije, Italije, Avstrije, Madžarske, Norveške in Jugoslavije. Prinesla pa je tudi največji mednarodni uspeh Marjanu, saj je zmagal na prvi tekmi v Mariboru in bil tudi končni zmagovalec vseh teh tekem. Omeniti velja tudi, da je na tem tekmovanju premagal tudi nosilca bronaste kolajne z olimpijskih iger v Grenoblu — Norvežana Larsa Grinnija.

Prvič v Sovjetski zvezi

Takoj nato je poletel z avionom v Moskvo in dalje v Leningrad, kjer je v nedeljo, 19. januarja nastopil na veliki mednarodni tekmi, kjer je nastopilo okoli 100 skakalcev. Kljub hudemu vetru in mrazu, ki sta spremljala to prireditev, se je med našimi zastopniki najboljše uvrstil in zasedel odlično 14. mesto.

Švicarska skakalna turneja — poškodba na nogi

Pot iz Sovjetske zveze ga je praktično vodila direktno na jubilejno skakalno švicarsko turnejo 4 skakalnic, kjer je bilo letos izredno huda konkurenca. Na njej so bile zastopane prav vse smučarske dežele, razen Sovjetske zveze. Nastopili so tudi Japonci. Med okoli 80 skakalci je v generalni razvrstitvi zasedel 16. mesto in bil spet najboljši od naše reprezentance. Turneja je trajala od 25. januarja do 3. februarja. Na turneji ga je spremljala spet stara poškodba na kolenu in kljub obnovitvi poškodbe na drugi tekmi turneje, je še nastopil na ostalih dveh tekmah švicarske turneje.

Domov po naslov državnega prvaka

Veli želja, da bi osvojil naslov državnega prvaka, se mu je letos uresničila. Zaradi preobilice snega v Planici, kjer naj bi bilo 9. fe-

bruarja državno člansko prvenstvo, so morali organizatorji predstaviti najpomembnejšo domačo skakalno prireditev v Ziri. Marjan se je zavedal odgovornosti in z dvema odlično uspelima skokoma osvojil prvič naslov državnega prvaka.

Pokal Kongsberg — rahla kriza

V sredini februarja je bilo v Murau (Avstrija) tradicionalno tekmovanje za Pokal Kongsberg. Tedaj pa je občutil že rahlo krizo in mu ni več šlo tako, kot si je želel. V nedeljo, 16. februarja, so zaradi hudega snežnega meteža tekmovanje prekinili in ga nato razveljavili. Ponoven nastop je bil nato v ponedeljek, 17. februarja ob nekoliko ugodnejših vremenskih prilikah. Marjan Mesec je med 60 nastopajočimi zasedel 17. mesto.

Generalka za svetovno prvenstvo — podpoprečno

V Strbski Plesi (CSSR), kjer bo v februarju 1970, svetovno prvenstvo v smučarskih skokih, so imeli najboljši skakalci sveta veliko generalko. Kar trikrat so se pomerili med sabo na dveh novih skakalnicah (80-m in 100-m skakalnici). Vse tri tekme je spremljalo izredno slabo vreme (dež, sneg, megla). Uvrstil se je v sredino med svetovno elito. Upamo, da bo drugo leto na svetovnem prvenstvu precej boljše uvrstitev.

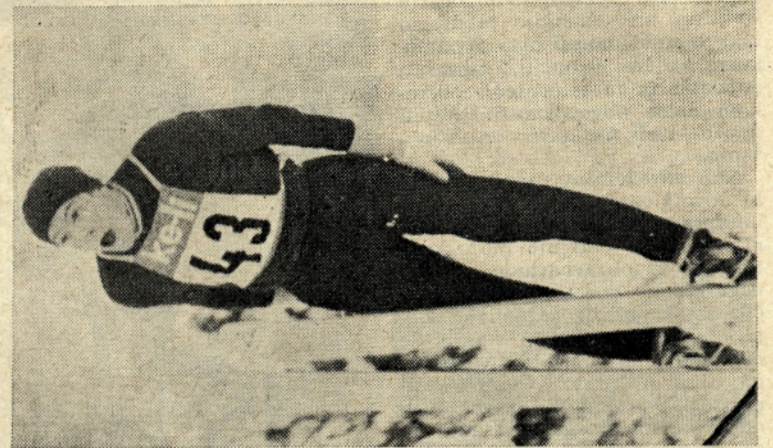
V marcu — pot na sever

V začetku marca, pravzaprav že 1. marca, je trojica naših skakalcev (Mesec, Zajc in Dolhar) odpotovala na Norveško. Spotoma so še nastopili v Zahodni Nemčiji (v Garmischu), kjer je Marjan Mesec zasedel 3. mesto. Na Norveškem jih je čakala prva večja preizkušnja — nastop na 150-m skakalnici v Vikersundu, kjer je pred dvema letoma Avstrijec Bachler s 154 m postavil svetovni rekord, ki pa je veljal le dve leti — do letošnje planiške prireditve. Tudi letos, kot ponavadi, je spremljal prireditev za skakalce največji sovražnik — veter. Prvi dan (v petek) pa je tekmovanje celo odpadlo.

V Vikersundu je tudi izboljšal svoj osebni rekord — poletel je 123 m daleč.

Na drugi večji tekmi na Norveškem, na Hollmenholmu, kjer je pravi narodni praznik Norveške, je nastopil pred več kot 100.000 gledalci. To je vsako leto najbolj

njo soboto in nedeljo po Planici 69 še nastopil v Vzhodni Nemčiji, 7. aprila pa je na tekmi v Lachtalu v Avstriji zasedel odlično tretje mesto in postavil s 73 m nov rekord tamkajšnje skakalnice. Dober zaključek sezone. Doma pa je zaključil sezono na



V Innsbrucku na novoletni turneji

obiskana prireditev na svetu in morda najbolj zanimiva in praznična. Marjan se je uvrstil na tem velikem tekmovanju v prvo polovico. Na Hollmenholmu vedno z veseljem in ponosom nastopajo vsi najboljši skakalci sveta, saj imajo te prireditve najboljšo zgodovino in so bili letos skoki že 78-tič zapored.

Planica 69 — nov osebni rekord

Vse oči ljubiteljev skokov — ene izmed najbolj atraktivnih športnih panog, so bile uprte v Planico, kjer je zrastle nova velikanka — 160 m skakalnica, doslej največja na svetu. V dolino pod Poncami so prihitali praktično vsi največji junaki smučarskih poletov sveta, da na novi velikanki postavijo nove rekorde. Skakalnica-letalnica je veliko preizkušnjo odlično prestala. Kar 56 najdrznejših se je tri dni korajžno poganjalo preko mostička največje skakalnice na svetu (rekord: 165 m). Marjan je na tej prireditvi kar za 20 m izboljšal svoj osebni rekord, ki sedaj znaša 143 m. Uvrstil pa se je na solidno 24. mesto.

Za zaključek še en rekord skakalnice

S planiško prireditvijo pa seveda še ni bilo konec mednarodnih nastopov. Mesec je takoj nasled-

tekmi za Pokal Kranja, 20. aprila na Pokljuki.

V splošnem je letošnja bilanca

Avstrija:	6 nastopov
CSSR:	5 nastopov
Jugoslavija:	3 nastope
Norveška:	3 nastope
Sovjetska zveza:	1 nastop
Švica:	5 nastopov
Vzhodna Nemčija:	2 nastopa
Zahodna Nemčija:	3 nastope
Skupaj:	28 nastopov

Vsekakor dovolj naporna sezona, obenem pa tudi zelo uspešna za člana našega delovnega kolektiva. Sezona je sedaj za nami, po kratkem počitku, pa bo treba spet (že v juniju) začeti z novimi pripravami za novo sezono, ko bo na vrsti svetovno prvenstvo in še cela vrsta pomembnih mednarodnih nastopov.

O sezoni 1968/69 pa nam je Marjan Mesec dejal:

»Vesel sem uspehov, ki sem jih dosegel v minuli sezoni. Trud, ki sem ga vložil v predsezoni, se je v glavnem dobro obrestoval. Če me ne bi spremljala na več tekmah poškodba kolena, bi bili rezultati lahko še precej boljši. Za novo sezono se nameravam še bolje pripraviti. Rad pa bi se tudi zahvalil vodstvu tovarne, zlasti še plemenitilnici I in sindikalni podružnici, ki sta mi omogočili, da sem se lahko redno udeleževal treninga in tekmovanj. Upam, da mi bodo tudi v novi sezoni omogočili, da se bom lahko dobro pripravil za nastop na svetovnem prvenstvu.«

Jože Javornik



Z 11. tekstilade na Krvavcu. Naše tekmovalke!

Obvestilo

8. junija 1969 bo organiziral sindikalni izvršni odbor plemenitilnice I za upokojene člane te enote izlet na Pohorje (ogled spomenika — v spomin na junaški Pohorski bataljon) in v Velenje.

Odhod bo točno ob 6. uri zjutraj izpred obrata I. Cena za izlet je 10.— novih dinarjev. Prijave sprejema tovarišica Marija Zdešar.

IO plemenitilnice

Zahvale

Ob smrti moje drage mame Marije Volčič, se vsem sodelavcem iz predilnice II iskreno zahvaljujem za izrečeno sožalje, za poklonjeni venec in za spremstvo na pogrebu.

Manca Volčič

Vsem iz predilnice II, ki so ob smrti očeta in tasta prispevali za vence in tistim, ki so nama izrekli sožalje ter pokojnika spremili na zadnji poti, iskrena hvala!

Stojan in Felicita Pečnik

Ob nenadni smrti brata Nika Sorčan se lepo zahvaljujem tov. Cirilu Lavriču in Vinku Eniko za pomoč in razumevanje. Zahvaljujem se vsem tudi za izrečeno sožalje.

Francka Nograšek

Ob smrti mojega ljubega moža Srečka Tušar se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem iz finančnega sektorja in ostalim za izrečeno sožalje, za venec in za spremstvo na njegovi zadnji poti.

Marija Tušar