

Ureja: glavni in odgovorni urednik Katarina Smodej in odbor za informiranje, ki ga sestavljajo: Ivan Mauser — predsednik, Franc Koporec — podpredsednik in člani: Marinka Farčnik, Slavka Rojina, Francka Hribar, Zlata Marjančič in Dušan Stiglic. Tisk: ČP »Gorenjski tisk« v Kranju

LETO XVII. — 2. 7. 1973 — Št. 6

# tekstilec

IZ VSEBINE:

- S 1. julijem višji OD
- Rezultati akcijskega programa 1973
- 20 let ZITT Slovenije
- Družbeni dogovor o načelih kadrovske politike
- Družbeni položaj žensk
- Mitja Ribičič v Tekstilindusu
- Kam na dopust
- Zdravje se začinja doma
- Pozdravi vojakov

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TEKSTILINDUS — KRANJ

## S 1. julijem višji OD

V ponedeljek, 25. junija, se je sestel politični aktiv podjetja. Na dnevnem redu sta bili dve pomembni točki in sicer: povišanje osebnih dohodkov ter sprememba višine rednega letnega dopusta z ozirom na določila novega zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.

Ugodno doseženi finančni rezultati poslovanja podjetja po periodičnem obračunu za I. tromesečje in tudi v drugem tromesečju, nam izkazujejo možnost povišanja osebnih dohodkov poprečno za 10 %, kar pomeni okoli 180 dinarjev mesečno na zaposlenega. Poleg teh 10 odst. pa je namenjeno še 0,5 % sredstev za izravnane posameznih neskladij med delovnimi mesti.

Politični aktiv je po vsestranski razpravi sprejel stališče, naj se to povišanje razdeli tako, da bo vsak zaposleni prejel približno enak del, t. j. okoli 180 dinarjev. Odločitev je bila sprejeta na stališču, da je v sedanji situaciji ob tako naglem naraščanju cen življenjskih stroškov najbolj sprejemljiva, kljub temu, da se bodo razponi med de-

### 20 let ZITT Slovenije

V Mariboru je bila 8. junija jubilejna skupščina Zveze inženirjev in tehnikov tekstilcev Slovenije (ZITT) ob 20-letnici delovanja. ZITT združuje že 1711 članov iz vse Slovenije in je skokovito naraščala, saj je združevala ob ustanovitvi le 337 članov.

V svojem 20-letnem delovanju je ZITT dala pomemben doprinos k reševanju problematike tekstilne industrije, saj je imela svoje člane v skoraj vseh republiških organih. Aktivno je delala na izdelavi profilov poklicev za tekstilno industrijo, obravnavala je probleme kvalitete, uvoza tekstilnih izdelkov, ekonomska gibanja in njihov vpliv na tekstilno industrijo. Skupščina je ugodno ocenila delo ZITT-a in izvolila nov republiški odbor. Ob 20-letnici je imenovala tudi častne in zaslužne člane. Iz našega podjetja je bil za častnega člana imenovan glavni direktor Dušan Horjak, za zaslužnega člana pa Anton Care — prvi predsednik ZITT Slovenije. Za novega predsednika ZITT Slovenije je bil izvoljen Vladimir Skrbinek dipl. ing. (MTT Maribor). A. O.

lovnimi mesti nekoliko zmanjšali. Povišanje osebnih dohodkov naj bi se uveljavilo že s 1. julijem 1973 ter bo obračun osebnega dohodka za mesec julij že upošteval zgoraj navedeno povišanje. S tem povišanjem osebnega dohodka bo znašal poprečni mesečni donodek približno 2.050 dinarjev oziroma se bo približeval 2.100 dinarjev. Pri tem je še pomembno omeniti, da bo najnižji osebni dohodek za normalni delovni učinek znašal približno 1.450 — 1.500 dinarjev.

Zgoraj navedene možnosti povišanja osebnih dohodkov je rezultat prizadevanj vseh članov delovnega kolektiva za realiziranje sprejetega akcijskega programa različnih elementov poslovanja. Z enako, oziroma še z večjo prizadevanostjo pri delu pa so odprte še nove možnosti glede povišanja osebnih dohodkov, s tem pa tudi jasnejša perspektiva za vsakega delavca v našem podjetju.

Zatem je tekla razprava o povišanju letnega dopusta. Meseca aprila je namreč izšel nov zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, ki prinaša med drugim tudi določilo o minimalnem številu dni letnega dopusta. Določilo zakona pravi, da pripada delavcu z ozirom da ima najmanj 6 mesecev nepretrgane zaposlitve v podjetju najmanj 18 delovnih dni rednega dopusta, pri čemer se tudi prosta sobota računa kot delovni dan. Dosedaj je bil minimalni redni dopust najmanj 14 delovnih dni. Ker pa imamo v našem podjetju redni dopust določen v obratovalnih dnevih, se minimalni dopust poviša od sedanjih 12 na 15 obratovalnih dni. Zgornja meja oziroma najvišji možni dopust se tudi po določilih novega zakona ni spremenila, to je največ 30 delovnih dni oziroma v našem primeru največ 26 obratovalnih dni dopusta. Politični aktiv je po razpravi soglasno zavzel stališče, da se za letošnje leto popravi višina pripadajočega dopusta le tistim, ki imajo po določilih sedanjega pravilnika o delovnih razmerjih manj kot 15 obratovalnih dni rednega letnega dopusta. Vsem ostalim pa se za letošnje leto ne bi povišal dopust, ker bi bilo v tem primeru podjetje preveč obremenjeno oziroma bi nastopile težave pri izpolnitvi gospodarskega plana. Pri sprejemanju proizvod-

nega in finančnega plana za letošnje leto se je namreč upoštevalo število dni rednega dopusta po dosedanjem pravilniku o delovnih razmerjih in so bili na tem tudi določeni kolektivni dopusti za posamezne delovne enote. Posebej je treba omeniti, da se poviša število dni dopusta v podjetju že tudi s tem, da se je spremenil tudi osnovni pogoj za pridobitev dopusta, t. j. da se je sedanja zahteva 11-mesečne nepretrgane zaposlitve, skrajšala na 6 mesečno nepretrgano zaposlitev. Takih delavcev, ki izpolnjujejo ta pogoj, pa imamo v našem podjetju kar precej, ker je bilo v letošnjem letu veliko več sprejetih kot pa v prejšnjih letih. komp.

## Za dan borca

iskrene čestitke  
vsem udeleženkam  
in udeležencem NOV

## Rezultati uresničevanja akcijskega programa 1973

Na zadnji konferenci ZK je bilo podano poročilo o rezultatih uresničevanja akcijskega programa za letošnje leto. Ker je bilo poročilo zelo pomembno in izčrpno smo sklenili, da z njegovo vsebino seznanimo vse člane kolektiva in ga zato objavljamo v celoti:

Sedanji politični trenutek obvezuje vse člane ZK, da se aktivno in tudi kreativno vključimo v izvajanje vseh smernic, ki nam jih nalaga Pismo predsednika Tita, predvsem k realizaciji »delavskih« ustavnih amandmajev. Naša delovna konferenca se vrši neposredno po dveh pomembnih dogodkih in sicer po 4. konferenci ZKS in 4. konferenci ZKJ, kateri sta ocenili dosedanje napore za realizacijo zastavljenih ciljev in odpravo nepravilnosti, katere so bile v naši družbi dosedaj prisotne. Istočasno sta pa oba foruma sprejela vrsto pomembnih sklepov, ki terjajo predvsem od članstva ZK največ pozitivnih prispevkov pri izvajanju postavljenih nalog. Naš sekretariat je že na kratko razpravljal o sklepih 4. konference ZKS na zadnji seji 14. t. m., vendar imamo danes lepo priložnost, da je tov. Vinko Hafner našel za nas svoj dragoceni čas, da nam obrazloži najpomembnejša dogajanja med 3. in 4. konferenco ter naloge, ki jih bomo morali v prihodnjem obdobju izvršiti.

Tudi naša organizacija ZK si je v obdobju med zadnjo našo delovno konferenco organizacije ZK in današnjim dnem naložila nekaj ak-

cij, katerih izvrševanje in uspeh je bil odvisen od naporov in prizadevanja, katera smo vanje vložili. Med najpomembnejše vsekakor spada izvajanje akcijskega programa, za katerega je bila tudi letos pobudnik tovarniška organizacija ZK. Kot rečeno je bil ta program sprejet na zadnji konferenci t. j. 23. 11. 1972 in sicer se je delil na politični in gospodarski del, kateri je bil kasneje predlagan tudi samoupravni organom podjetja na vseh nivojih. Le-ti so predlagani akcijski program zelo pozitivno sprejeli in v delovnih enotah celo dopolnili sklepe, ki se tičejo neposredno posameznih enot. Tudi oddelki ZK v delovnih enotah so o njih razpravljali in v večini bili tudi pobudnik in predlagatelj za rešitev posameznih zadev. Istočasno je bil pa sprejet tudi sklep, da družbeno-politični in samoupravni organi v podjetju tudi zasledujejo izvajanje sprejetih nalog iz akcijskega programa.

Se nekaj besed o namenu akcijskih programov. Letos je že tretje leto, ko si poleg gospodarskega plana še dodatno postavljamo najpomembnejše gospodarske in politične cilje, ki jih moramo uveljaviti, če želimo doseči dobre ekonomske rezultate. Pokazalo se je, da je akcija vedno uspešna, ako je cilj postavljen, če pa tega ni ali je le presplošen, pa tudi ni ustreznih rezultatov. S tem ne trdimo, da smo tudi vedno vse točke do potankosti realizirali, vendar glavne strateške cilje smo pa dosegli. Zato menimo, da je to dobra oblika, posebno še, če se zanje zavzame celoten kolektiv. Organizacija ZK kot pobudnik si pa s tem tudi pridobiva na ugledu, ker delavci vidijo, da le-ta ne razpravlja o nekaj splošnih zadevah, pač pa o konkretnih nalogah, katere imajo namen izboljšati položaj delovnih ljudi v podjetju.

Pričujoča informacija ima namen pokazati na pozitivne in uspešno postavljene ali izvršene akcije, razen tega pa tudi na neuspehe objektivnega in subjektivnega značaja.

I.

Sekretariat osnovne organizacije ZK v našem podjetju sestavljajo sekretarji posameznih oddelkov

tako, da so redno že pri viru takoj obveščeni o problemih, o katerih razpravlja sekretariat. Ta povezava se je pokazala za zelo pozitivno, ker ni posrednikov med obojestranskim prenašanjem informacij. Tako tudi oddelki bolj zavzeto razpravljajo o posameznih nalogah in sklepih ter dajejo tudi svoje predloge. To pa do neke mere tudi povečuje aktivnost in disciplino članov ZK, ker razpravljajo o svojih problemih ter so nepopačeno informirani o sklepih, katere sprejema osnovna organizacija. Pomembna pozornost je bila posvečena ustanovitvi in delovanju aktivna komunistov neposrednih proizvajalcev. Ta aktiv je bil ustanovljen 25. 1. 1973 ter je že začel delovati. Že na ustanovnem sestanku je bilo poudarjeno, da ima aktiv pravico in nalogo, da obravnava vsa področja dela v podjetju ter da se ob pojavu problemov takoj sestane in ukrepa. Iz zapisnika je razvidno, da je bila razprava zelo živahna ter so posamezni diskuzitivni opozarjali na notranje in zunanje probleme, kateri terjajo rešitve. Želimo, da bi aktiv tudi v naprej zavzeto deloval, opozarjal in zahteval od odgovornih organov ustreznih akcij.

Organizacija ZK je v tem obdobju posvetila tudi precej pozornosti uveljavljanju »delavskih« amandmajev z organizacijo TOZD. Postavljena so bila programska načela za bodočo organizacijo ter imenovana strokovna komisija iz predstavnikov vseh enot, ki je pripravila ustrezno analizo in program vseh nalog, ki so rokovno opredeljene. Na osnovi obširnih razprav je bil že izdelan osnutek samoupravnega sporazuma, kateri je bil ravno te dni predložen v obdelavo komisiji, nakar bo posredovan v javno razpravo. Menimo, da je bilo dosedanje delo temeljito opravljeno ter da bodo nova izhodišča omogočala resnično samoupravo delavcev. Zavedamo se pa, da uveljavljanje ne bo šlo brez problemov, vendar jih bomo skušali prizadevno reševati.

Na zadnji konferenci je bil sprejet sklep, da je treba v vrste ZK sprejeti čimveč mladih delavcev. Tudi ta akcija je bila uspešno izvedena. Organiziran je bil seminar za mlade delavce, kjer so bile podane ustrezne družbeno-politične teme. Večina udeležencev se je odločila za vstop v ZK. To dejstvo dokazuje, da imajo mladi ljudje (Nadaljevanje na strani 2)



Mitja Ribičič ob prihodu v naše podjetje. Več o tem berite na 2. strani

# Rezultati uresničevanja akcijskega programa 1973

(Nadaljevanje s strani 1)

zaupanje in interese za organizacijo, ki si posebno v zadnjem času mnogo prizadeva za pravično reševanje problemov in za resnične socialistične družbene odnose. Moramo poudariti, da so v tej akciji pokazali posebno prizadevanje posamezni sekretarji oddelkov, ker kaže, da poglobljeno delo z ljudmi le rodi ustrezne uspehe. Sedanji uspeh nas ne sme zadovoljiti ter moramo tudi v naprej skrbeti za permanentno pomlajevanje naše organizacije.

Omeniti je treba še dve akciji, kateri nista bili zajeti v akcijskem programu in sicer:

Formiranje samoupravne delavske kontrole. Razprava o tej temi se je vršila dvakrat na sekretariatu osnovne organizacije in v vseh oddelkih. Na osnovi materialov, kateri so bili ob tej priložnosti obravnavani je bil sprejet sklep, da se predlaga DS, da formira delavsko kontrolo in sicer se izvolijo zaenkrat članj tega organa na seji DS, pri organizaciji TOZD bi bil pa neposredno izvoljen. Dotaknil bi se še akcije, katera zaenkrat ni uspela. Od Tovarne usnja Vrhnika smo dobili pobudo, da bi s sredstvi prostovoljnega dela v prostih sobotah osnovali fond za forsiranje izvoza v nerazvita področja. Naš odbor za gospodarstvo je o tem razpravljal ter prišel do predloga, da je naš interes drugje in sicer, da bi s tako formiranimi sredstvi krili izpad dohodka, kateremu se moramo odrekati zaradi izvoza na konvertibilno področje. Predlog za prostovoljno delo v treh prostih sobotah so podprle družbeno-politične organizacije v podjetju in tudi DS s tem, da se ta predlog posreduje vsem zborom delovnih ljudi v vseh delovnih enotah. Nekatere enote so predlog podprle (tkalnica I, gravura), medtem ko so na ostalih doseženi le polovični uspehi na eni izmenji, medtem ko delavci v drugi izmenji niso bili pripravljene pristopiti k tej akciji. Vse to je bilo podrob-

nejše analizirano na zadnji seji sekretariata ter ugotovljeno, da so se naše pozitivne subjektivne sile premalo vključile v boj za podporo te akcije, razen tega pa je treba tudi prisluhniti nekaterim upravičenim zahtevam za ureditev notranjih problemov v posameznih delovnih enotah. Zato bo potrebno več dela z ljudmi in prepričati, da se nakopičeni problemi rešujejo ne le občasno, pač pa sproti. Zaradi »demokracije« se pa včasih pušči preveč vpliva posameznikom, ki si prizadevajo, da bi vsako akcijo minirali. Tudi te tendence so prišle do izraza. Sklenjeno je bilo, da se k tej akciji povrnemo v jeseni, vendar jo bomo predhodno bolje pripravili, ker tako komunisti, kakor tudi večina dobro mislečih delavcev v Tekstilindusu je bila za skupne pozitivne napore dosedaj enotna ter bomo z novo akcijo dokazali, da smo pripravljene sodelovati za skupen cilj lastne stabilizacije.

Ceprav se nahajamo v sredji stabilizacijskih naporov, vendar nam gospodarska praksa kaže drugače. Letos smo pričali izredni podražitvi reprodukcijskih materialov na svetovnem tržišču. Tako se je n. pr. bombaž podražil od septembra 1972 do aprila 1973 za 46 %, vendar naraščanje cen še ni ustavljeno. Tudi družbene dajatve naraščajo, saj so obveznosti po zakonu dosegle indeks 262,3 v letošnjem prvem tromesečju napram istemu obdobju lani. Prav zato smo primorani, da še intenzivneje poskušamo izboljšati notranje gospodarjenje s tistim delom materialnih in subjektivnih sil na katere lahko vplivamo. Ta proces se je že začel v lanskem letu, ko so bili doseženi najpomembnejši premiki:

- večino prekomernih zalog gotovih izdelkov so bile odprodane
- zmanjšale so se zaloge tkanin v predelavi in neoperativne zaloge preje, kar je spustilo določena obratna sredstva
- OD so se dvignili v poprečju za 35 %

— podjetje je bilo celo leto likvidno ter je sproti poravnavalo vse glavne obveznosti

— izboljšala se je produktivnost in kvaliteta izdelkov

— izdelani so bili programi perspektivnega razvoja ter se je pristopilo k izvajanju prve faze.

Tudi letošnji akcijski program je usmerjen predvsem v izboljšanje notranjega gospodarjenja, pri čemer so bili doseženi v glavnem pozitivni rezultati. Seveda je dosedaj še prekratko obdobje, da bi lahko vse realizirali, nasprotno, v posameznih področjih zaostajamo, vendar bolj iz zunanjih kot notranjih vzrokov.

## Investicije:

Aktivirane so investicije v pletilnico, brezvretensko predilnico, statve v tkalnici, vendar vse z dvo-mesečno zamudo. Njvečji problem so dobave iz Italije (parilnik in raztezalke) ker imamo dosedaj štirimesečno kasnitev zaradi štrajkov kovinskih delavcev. To dejstvo bo nekoliko zavrla realizacijo celotnega dohodka, ker plemenitenih pletenin še nismo pričeli proizvajati, kar bo treba v drugem poletju vsaj delno nadoknadi.

## Rentabilnost:

Napram predvidevanjem v akcijskem programu, ki zahteva poprečno rentab. stopnjo 2,35 je bila dosežena povprečna stopnja 2,62. Še v januarju je znašala 3,58. Torej se že kaže določeno izboljšanje, kar je bilo doseženo z izbiro rentabilnejšega asortimenta in tudi pospešene kreacije novih artiklov. Seveda bomo pa z naporji v tej smeri še nadaljevali.

## Kvaliteta:

V I. tromesečju je bilo v prvi kvaliteti poprečno izdelanih 92,1 odst. tkanin, kar je za 2,9 % boljše kot v istem obdobju lani. To dokazuje resničen napredek v prizadevanju za boljše kvaliteto. Tudi posamezne enote so že dosegle zadolžitve po akcijskem progra-

mu, vendar moramo ta trend sedaj obdržati ter odpraviti še določene pomanjkljivosti na tem področju. Večina proizvajalcev se že zaveda, da le s kvalitetnimi izdelki lahko dosežemo prodajni uspeh, medtem ko so med nami še posamezniki, ki jim kvaliteta ni dosti mar. Tudi te sodelavce moramo pripraviti do tega, da se bomo skupaj borili za vsak kvaliteten meter tkanine.

**Izvrševanje rokov** kljub temu, da se roki boljše izpolnjujejo, še vedno ni povsem v redu, ker za normalno funkcioniranje prodaje je le potrebno, da na tem področju ni propustov.

## Stroški:

Zaradi nenormalnih dražitev se stroški proizvodnje niso znižali, pač pa so večja prizadevanja za

racionalnejšo porabo materiala kot pa v preteklosti. V akcijskem programu je bilo predvideno, da bi se izdelal poseben sistem, po katerem bo možno analizirati stroške za vsako delovno enoto. To delo se bo v bodoče vršilo v okviru TOZD, ko bo vsaka od teh imela lasten kompleten obračun. Menim, da bo ravno to lahko največji pripomoček za vplivanje delavcev na boljše notranje gospodarjenje. Res je, da dosedaj enote niso imele dovolj pregleda nad gibanjem stroškov, ker niso razpolagale z zadovoljivo količino finančnih podatkov.

## Produktivnost:

Analiza delovne storilnosti za prve tri mesece letos napram istemu obdobju lani, kaže naslednjo sliko:

	3 mes. 1972	3 mes. 1973	dvig letos
na izvršeno efektivno uro	100 %	104,4 %	4,4 %
na poprečno zaposlenega	100	105,4	5,4

Torej tudi na tem področju beležimo zadovoljivi dvig, kar se bo pa s popolno realizacijo vloženih investicij še izboljšalo.

## Osební dohodki:

Izplačani mesečni čisti osebni dohodki na poprečno zaposlenega so znašali:

	3 mes. 1972	3 mes. 1973	Indeks
po spisku na delu	1595	1841	115,4
	1674	1910	114,1

Obračunani OD pa so še nekoliko višji zaradi planirane rezerve za izplačila v času rednih letnih dopustov. Na osnovi zadolžitve po akcijskem programu strokovna služba pripravlja analitsko oceno delovnih mest, na osnovi katere bo izdelan nov sistem delitve OD, ki bo odpravil nekatere nepravilnosti na tem področju, vendar je to odgovorno in dolgotrajno delo, ki seveda še ni vključeno.

## Delovna disciplina:

Kljub razmeroma ugodnim gibanjem nekaterih najbistvenjših ekonomskih elementov imamo na tem področju še nekaj rezerv. Večina delavcev se resnično in disciplinirano trudi za boljše delovne rezultate, medtem ko posamezniki še vedno ne poznajo dovolj na uro. Zato bo potrebno še prizadevanja, da tudi te sodelavce vključimo v naš normalen delovni ritem.

## Nekateri važnejši ekonomski kazalci:

	Indeks I. trom. 1973:1972
Količinsko zvišanje proizvodnje tkanin	105,8
Vrednostno zvišanje proizvodnje tkanin	105,2
Vrednostno zvišanje obsega prodaje	107,1
Zvišanje izvoznih cen	135,4
Vrednost zalog surovin in materialov	133,0
Vrednost zalog nedovršene proizvodnje	103,0
Vrednost zalog gotovih izdelkov	89,6
Količinske zaloge nedovršene proizvodnje	72,3
Skupni pritok denarja	128,1
Kratkoročni krediti	82,0
Obveznosti do dobaviteljev	25,4
Terjatve do kupcev	76,1
Stopnje finančne likvidnosti	112,2
Celotni dohodek (prihodek)	108,4
Doseženi dohodek	113,1
Ostanek dohodka	135,2

Vsi navedeni rezultati kažejo na nadaljevanje politike pozitivnih premikov v našem podjetju. Seveda pa istočasno ne trdimo, da nimamo nerešenih problemov.

Tudi tega je še dovolj, kar bo zahtevalo postopno reševanje in izboljševanje obstoječega stanja. Vse to bo pa terjalo še veliko delovnih naporov, kreativne dejavnosti, delovne in tehnološke discipline.

Vse člane kolektiva moramo vključiti v te napore. Zato je pa predvsem naloga komunistov, da na svojih delovnih mestih, v de-

lovni okolici, v samoupravnih in družbeno-političnih organih dajejo vzgled pri realizaciji postavljenih ciljev in vzbujajo s tem pri ostalih delavcih interese za napredek podjetja in dobre poslovne rezultate.

Vsi želimo, da nam bi bilo boljše tako v podjetju, kakor tudi glede osebnega standarda. Vse to pa lahko dosežemo le z dobrim in poštenim delom. Pri tem pa ne smemo pozabiti na dobre medsebojne odnose, ker le-ti prispevajo največ k enotnosti, ki je za realizacijo vsake akcije še najbolj pomembna in potrebna.

V torek, 12. junija je obiskal našo tovarno predsednik IO SZDL Slovenije in član predsedstva SFRJ tovariš Mitja Ribičič. Spremljali so ga nekateri člani IO SZDL, predsednik skupščine občine Kranj Slavko Zalokar in nekaj predstavnikov občine. Goste je ob sprejemu pozdravila predsednica delavskega sveta Olga ing. Abramič. Gostje so si s predstavnikmi podjetja in družbeno-političnih organizacij najprej ogledali proizvodne obrate, nato pa je v prodajni sobi komercialnega sektorja potekal kratek razgovor. Finančni direktor Virnik Tone je gostom najprej opisal kratek razvoj podjetja in jih seznanil z našim perspektivnim razvojnim programom. Goste je posebej zanimalo, kako poteka v našem podjetju delo v zvezi z uresničevanjem ustavnih amandmajev, o čemer jih je seznanil Boris Pertot. Mitja Ribičič je pohvalil vsa naša prizadevanja, posebno v zadnjih letih, ko smo se iz dokaj kritičnega gospodarskega stanja premaknili na boljše, o čemer pričajo pozitivni premiki naših sedanjih dosežkov. Žal je bil čas obiska prekratek, da bi se podrobneje ustavili pri posameznih vprašanjih. Mitja Ribičič je ob odhodu zaželel kolektivu, naj nam bodo dosedanji pozitivni premiki v poslovanju vzpodbuda za doseganje še boljših poslovnih uspehov, ki so edina pot k večjemu in hitrejšemu napredu.

## Mitja Ribičič v Tekstilindusu



Gosti med razgovorom s predstavniki podjetja

## Izplačilo OD - maj 1973

V mesecu maju je bilo plačanih 192 ur. Poprečni dohodki po delovnih enotah pa so naslednji:

Delovna enota	januar-maj din	maj 1973 din
Predilnica I	1.669,56	1.669,22
Predilnica II	1.688,78	1.755,88
Tkalnica I	1.716,00	1.683,60
Tkalnica II	1.717,29	1.684,36
Plemenitilnica I	1.900,23	1.864,43
Plemenitilnica II	1.797,19	1.748,62
Gravura	2.212,00	2.076,42
VEO	2.154,81	2.125,55
Uprava	2.295,97	2.243,55

Povprečno izplačani osebni dohodek na zaposlenega v podjetju znaša 1.895,49 din.

# Kam na dopust?

Sezona dopustov je pred nami. Vsi smo že polni načrtov, kako bomo preživeli proste dni. Nekateri bomo poležavali ob morju, drugi v planinah ali kje drugje. Za mnoge pomenijo počitnice pravi počitek, za marsikaterega pa le nadaljevanje vsakodnevnih skrbi in dela doma, eni bodo bolj globoko segli v žep in si privoščili dražji dopust, drugi malo manj, zastoj seveda ne bo nobeden. Za naše žepe bo po vsej verjetnosti najcenejše letovati v naših počitniških domovih v Novigradu, Bohinju in na Krvavcu. Če k temu dodamo še to, da smo dobili v maju za dopuste regres v višini 590 dinarjev, bo gornja trditev vsekakor držala, seveda če smo ta denar zares prihranili za dopust. Zanimalo nas je, kako in kam gredo naši sodelavci letos na počitnice in take so nam odgovorili:

**FRANCKA VIDIC**, konsigner v skladišču gotovega blaga:

»Dopust nameravam preživeti v glavnem doma. Možu iz zdravstve-



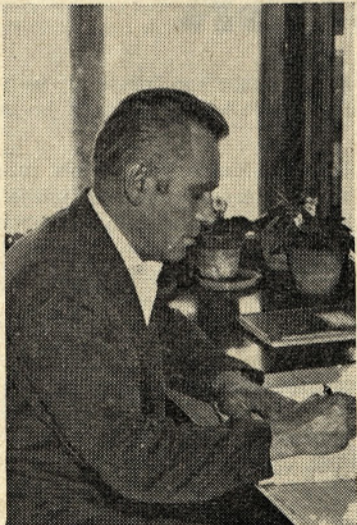
nih razlogov ne prija morje, pa bova odšla za nekaj časa v hribe. Tokrat imava v načrtu Krvavec, hčerko pa bova poslala s sorodniki na morje. V podjetju sem zaposlena 30 let in imam 26 dni dopusta.

**JANEZ PIRNAR**, kurir:

»V letošnjem letu imam 19 dni dopusta. Konec junija bomo odšli z družino za teden dni v Novigrad, kamor grem še najraje, pa tudi najceneje je. Preostali dopust pa bom porabil za delo doma. Čaka me beljenje stanovanja, sicer pa samj veste, da je doma vedno dostj dela in so mi dnevi dopusta prekratki, da bi uresničili vse načrte.

**MIJO KRIZMANIČ**, vodja vratarstvo čuvajske službe:

»Brez morja si dopusta sploh ne znam zamišljati. Že nekaj let po vrstj odhajam z družino na kampiranje ob morju. Letos se bomo odpravili 15. julija preko Plitvic in Karlobaga do Zadra. Pot je sicer dolga a zanimiva. Prj Zadru smo



kampirali že lansko leto in nam je bilo zelo všeč, pa še poceni je, saj nas tak dopust stane manj, kot pa če bi letovali v Novigradu.

**ROZALIJA SOVINČ**, II. pomočnik tiskarja:

»Kot vsa leta nazaj bomo z družino med počitnicami kar doma. Oba z možem sva zaposlena v Tek-

stilindusu, članica kolektiva pa sem že 23 let. Imava 3 otroke v starosti 15, 11 in 2 leti. Z najinimi dohodki si kljub regresu ne moremo privoščiti dopusta na morju. Pred tremi leti se je mož težje ponesečil in je bil dolgo časa v bolniškem staležu. Malo za tem se nama je rodil še tretji otrok, tako da so bili osebni dohodki od obeh precej nizki; lansko leto so me na IO sindikata plemenitilnice I sicer predlagali, da grem brezplačno na morje, kasneje pa so me črtali, menda iz razloga, da so drugi še



bolj potrebni. Na morju še nikoli nisem bila na dopustu in zaenkrat tudi ne kaže, da bomo lahko šli, morda čez nekaj let, ko bodo otroci odrasli.

**NEŽA PELKO**, II. pomočnik tiskarja:

»V podjetju sem zaposlena 23 let in imam 24 dni dopusta. Sem vdova in imam enega sina. Dve leti nazaj mi je letovanje v Novigradu plačal sindikat, letos pa sem si s pomočjo regresa prihranila denar,



tako da bova teden dni letovala s sinom v Novigradu. Bolujem namreč za bronhitisom in upam, da mi bo morje zelo pomagalo. Dopusta se zelo veselim in želim, da bi imeli lepo vreme.

**ANTON ŠILAR**, pleskar:

»Dopust planiram v mesecu juliju. Za 10 dni nameravam z družino v Ankaran, kjer imam znanca. Vsako leto se dogovorimo, da oni pridejo k nam za 10 dni, mi gremo pa potem na morje. Njim prija gorenjski zrak, nam pa morje in tako si dopust lepo izmenjamo, pa še poceni nas pride tako

letovanje. Lahko pa se tudi zgodi, da julija ne bom mogel na dopust, ker sem slišal, da bomo morali beliti novo stavbo predilnice, potem bo seveda načrt ,padel v vo-



do'. Preostali dopust pa bomo doma popravljali hišo in bo seveda veliko dela.

**IVAN AGNIČ**, transportni delavec v DEPO:

»Doma sem na Dolenjskem in običajno hodim z družino tudi tja na dopust. Morja si kljub regresu ne morem privoščiti, sicer pa ga tudi ne pogrešam preveč. Doma se hodimo kopat v Kolpo, ki se poleg zelo ogreje in ni nič manj topla



kot morje. Na Dolenjskem bomo ostali 14 dni, malo bomo počivali, malo delali, pa nam bo še prehitro minilo.

Komisija za štipendije in posojila pri Temeljni izobraževalni skupnosti Kranj na podlagi 8. člena pravilnika o podeljevanju štipendij in 3. člena pravilnika o podeljevanju študijskih posojil

## RAZPISUJE

za šolsko leto 1973/74

### 1. 49 ŠTIPENDIJ, od tega

na Filozofski fakulteti za študij psihologije in pedagogike 1 štipendijo, na Filozofski fakulteti za študij zgodovine in geografije 1 štipendijo, na Visoki šoli za telesno kulturo 2 štipendiji (prednost imajo ženske), na Akademiji za likovno umetnost ali Pedagoški akademiji za študij likovne vzgoje 1 štipendijo, na Pedagoški akademiji za študij na oddelku za razredni pouk 17 štipendij, na Pedagoški akademiji na oddelku za predmetni pouk za študij slovenščine in knjižničarstva 2 štipendiji, na Pedagoški akademiji na oddelku za predmetni pouk za študij biologije in kemije 2 štipendiji, na Pedagoški akademiji na oddelku za predmetni pouk za študij matematike in fizike 2 štipendiji, na Pedagoški akademiji na oddelku za predmetni pouk za študij angleščine in nemščine 1 štipendijo, na Pedagoški akademiji na oddelku za predmetni pouk za študij tehničnega pouka in fizike ali samo tehničnega pouka 2 štipendiji, na Pedagoški akademiji na oddelku za predmetni pouk za študij glasbe 2 štipendiji, na Vzgojiteljski šoli 16 štipendij.

### 2. 40 BREOBRETNIH ŠTUDIJSKIH POSOJIL

za srednješolce (do 400 din mesečno), višješolce in visokošolce (do 500 din mesečno) z odpisi in dolgoročnim vračanjem.

Posojiljemalec se oprosti vračanja posojila, če konča šolanje v predpisanem času oziroma če diplomira do konca absolventskega staža, priznanega v statutu šole in sicer: v primeru odličnega uspeha do 100%, prav dobrega uspeha do 80%, dobrega uspeha do 50% in zadostnega uspeha do 20% prejetega posojila.

Prošnja za dodelitev štipendije oziroma posojila mora biti izpolnjena na obrazcu (obr. 1,65 in obr. 1,66 — Drž. zal. Slov.), priložiti pa ji je treba:

- lastnoročno napisano izjavo prosilca, da ne prejema štipendije ali posojila,
- potrdilo o šolanju oziroma frekventacijsko potrdilo,
- potrdilo o opravljenih študijskih obveznostih; srednješolci predložijo zadnje spričevalo oziroma tudi spričevalo o zaključnem izpitu,
- potrdilo o premoženjskem stanju in številu družinskih članov,
- mnenje šole,
- mnenje študentske, mladinske oziroma druge družbeno-politične organizacije.

Potrdila o osebnem dohodku in nadomestilih morajo biti izpolnjena s podatki za prvih pet mesecev leta 1973.

Prošnja za posojilo mora poleg navedenega vsebovati še višino mesečnega zneska zaprosenega posojila. Obravnavane bodo vloge prosilcev, pri katerih mesečni dohodki na družinskega člana ne presegajo 900 din in so končali razred oziroma opravili izpite vsaj s povprečno oceno 2,6 oziroma 6,6.

Pri podelitvi štipendije imajo pri enakem izpolnjevanju pogojev prednost otroci udeležencev NOB in žrtev fašističnega nasilja ter prosljci s slabšimi socialnimi pogoji.

Prošnja z vsemi zahtevanimi prilogami naj prosljci naslovijo oziroma oddajo na Temeljno izobraževalno skupnost, Komisija za štipendije in posojila, najpozneje do 20. junija 1973. Prošenj, vloženih po tem roku, komisija ne bo obravnavala.

Vsa podrobnejša pojasnila daje referent za vzgojo in izobraževanje pri skupščini občine Kranj, oddelek za občo upravo in družbene službe, soba št. 158/I, telefon 22-621, interna 265.

Komisija za štipendije in posojila pri TIS Kranj

## Črna statistika naših cest

Vsak dan sledimo časopisnim, radijskim in televizijskim poročilom, ki nas med drugim seznanjajo in opozarjajo na tragične prometne nesreče na naših cestah. Ne mine dan, da ne bi naše ceste pobrale svojega krvnega davka. Tragičen in žalosten je podatek, da je do sredine junija izgubilo življenje zaradi prometnih nesreč že 250 ljudi.

Najbolj pogosti vzroki nesreč so neprimerna hitrost, izsiljevanje prednosti, vinjenost voznikov itd. Ob vsem tem se vprašujemo, če smo danes sploh še varni na naših cestah?

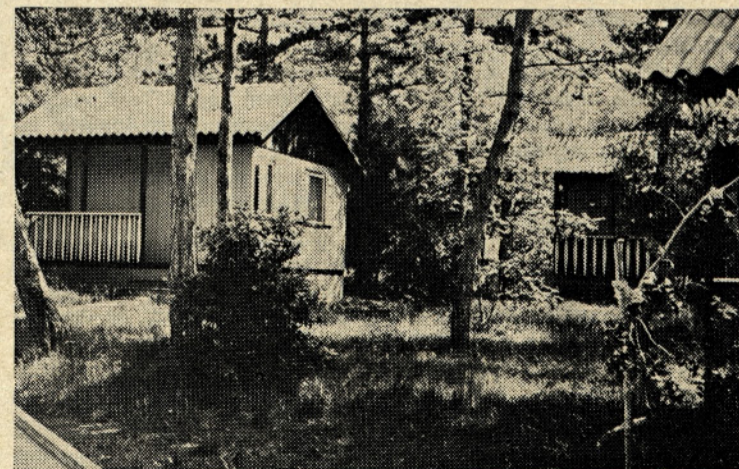
Na pragu turistične sezone smo in zato moramo računati, da bo promet iz dneva v dan še večji. Kljub temu je na cesti vse polno voznikov, ki ne upoštevajo nobe-

nih pravil in opozoril o varni vožnji, temveč se vedejo tako, kot bi bila cesta le njihova. Nekateri divjajo po cesti tako kot bi silili v smrt, ne zavedajo pa se, da s tako vožnjo ne ogrožajo le svojih življenj, pač pa tudi ostalih udeležencev prometa, ki postanejo najpogosteje njihove nedolžne žrtve. Koliko manj prometnih nesreč bi bilo, če bi bili vozniki disciplinirani. Samo nekoliko več previdnosti in obzirnosti ter upoštevanja prometnih znakov, pa naša črna cestna kronika ne bi bila tako tragična.

Mnogi se že pripravljajo na dopust. Če je pred nami dolga vožnja, ne bi bilo napačno, če potovanje nekoliko planirate. Računati moramo namreč na dolge kolone in vožnjo v vročini, ki postane hudo utrujajoča. Ne bi bilo napačno, če se med vožnjo večkrat ustavimo in odpočijemo. Tako bomo nadaljevali pot dobre volje in spočitosti.

Vsem voznikom želimo srečno in varno vožnjo!

Komisija za varnost v prometu



Naselje v Novigradu bo mnogim prijeten dopust

# Navodila za varno delo s krožno žago

Nevarnosti pri krožni žagi so naslednje:

1. List žage lahko zagraovi prste ali pest žagarja, medtem ko žaga.
2. List žage lahko zagrabi prste ali pest delavca medtem, ko odstranjuje žaganje pod ali nad delovno mizo.
3. Zažagani rez se med žaganjem lahko spet stisne — »les se vrača« s hudim zaletom in povzroča povratni udarec.
4. Iverji lahko priletijo žagarju v oko.
5. Zažagani kos se med obdelavo lahko zatakne na delovni mizi.
6. Nevarno je ustavljati list žage z roko ali s kosom lesa.
7. Če je list poškodovan, lahko odletavajo kosi žage.
8. Pri avtomatskem podajanju materiala lahko zgrabi valji pomikači.
9. Nepravilni delovni postopki so nevarni.
10. Nehoteno poganjanje stroja je nevarno.
11. Pomanjkljivi deli električne opreme so nevarni.
12. Če okolica stroja ni pospravljena, se delavci lahko ob padcu poškodujejo.

Navodila za varno delo

1. List žage dvigni samo toliko nad delovno mizo, da se les lahko žaga. Previsoko dvignjen list lahko povzroči nesrečo.
2. Pred začetkom dela namesti ustrezni varnostni pokrov. Ta sme biti največ 5 mm nad kosom, ki ga žagaš (sl. 1).
3. Pri rezanju malih kosov, ali kadar prihajajo roke preblizu lista žage, uporabljalj pripomočke (sl. 2).
4. Poglej, če je pod delovno mizo list žage zavarovan (sl. 3).
5. Žaganje odstranjuj z delovne mize z omelom ali krtačo.
6. Namesti pravilno razporni klin, da ne bi obdelovanca vrglo nazaj. Klin mora biti odmaknjen od temena zob 3–10 mm in debelejši za 1/4 od lista žage.
7. Preglej, če odsesalna naprava za žaganje pravilno deluje.

8. Delovne površine mize in vodila — ravnalnika se ne sme držati smola, strjen prah, rja...

9. Ko si stroj izklučil, ne ustavljal lista z roko, ampak z zavoro.

10. Ne zpuščaj stroja, dokler se list ni popolnoma ustavil.

11. Preden nameščaš nov list, ga preglej, če ni poškodovan, ker ga sicer ne smeš uporabljati.

12. Pri avtomatski krožni žagi mora biti narobljeni podajni valj zavarovan s trdnim naslonom.

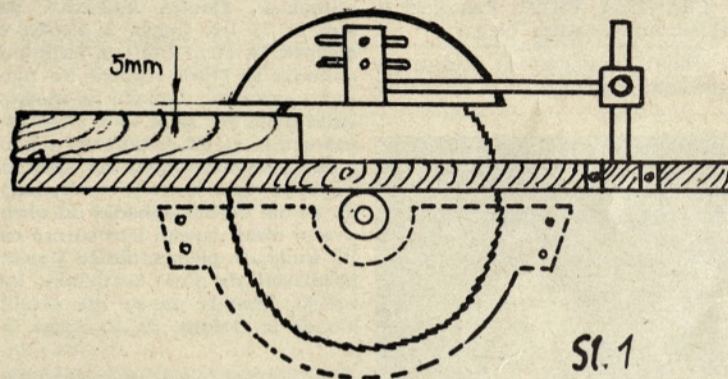
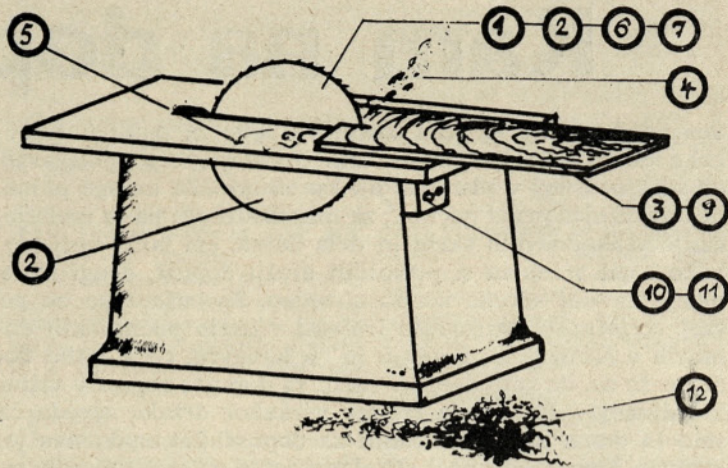
13. Pri potiskanju žaganca morajo biti roke izven območja žage. Palca morata biti pritisnjena k pestem.

14. Pazi, da pri nameščanju lista žage ali pri vlaganju novega žaganca nehoti ne poženeš stroja.

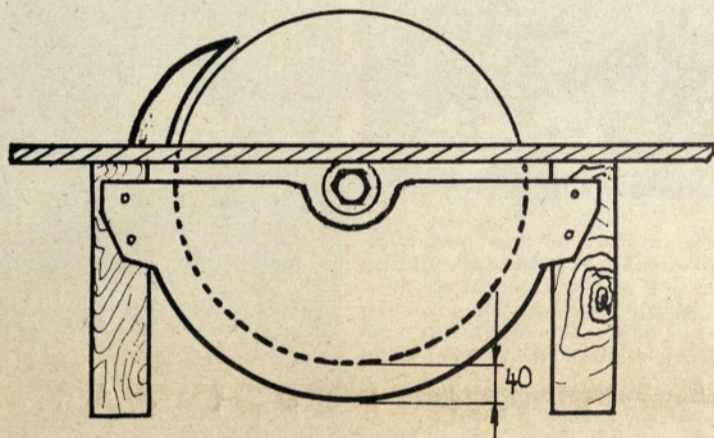
15. Ne delaj s strojem, ki ni pravilno opremljen ali ima slabo stikalo.

16. Okolica stroja naj bo čista, pospravljena. Obdelane kose naglaj v za to določen prostor.

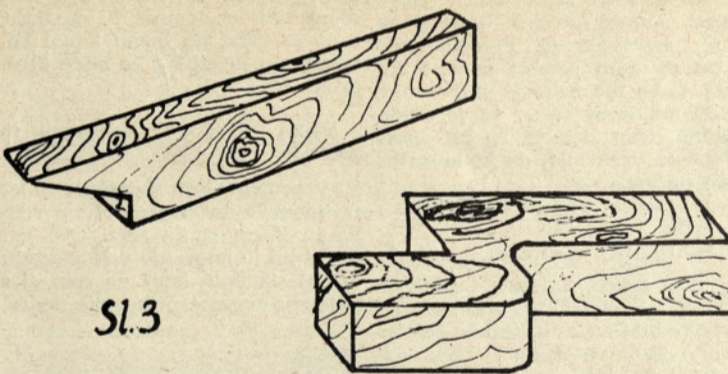
A. R.



Sl. 1



Sl. 2



Sl. 3

## Družbeni dogovor o načelih kadrovske politike

Tokrat objavljamo celoten tekst družbenega dogovora o načelih za izvajanje kadrovske politike v občini Kranj, ki ga je potrdil delavski svet na 13. seji. Pretežno večino določil tega dogovora imamo že dosežaj zajetih v naši interni zakonodaji, nekaj pa jih bo treba še do konca leta vključiti.

V zvezi z resolucijo skupščine SR Slovenije o osnovah kadrovske politike v SR Sloveniji (Uradni list SRS, št. 46/71), so organizacije združenega dela s sedežem na območju občine Kranj, občinska skupščina Kranj, Občinska konferenca ZKS Kranj, Občinska konferenca SZDL Kranj, občinski sindikalni svet Kranj, občinska konferenca ZMS Kranj, skupščina TIS Kranj, skupščina kulturne skupnosti Kranj, skupnost za zaposlovanje delavcev za Gorenjsko, skupnost zdravstvenega zavarovanja delavcev in kmetov Kranj, sprejeli

### DRUŽBENI DOGOVOR

o načelih za izvajanje kadrovske politike v občini Kranj

#### I.

1. Izhajajoč iz razmer in potreb kadrovske politike v občini Kranj, ki se odražajo v ugotovitvah in stališčih skupščine občine Kranj v zvezi z analizo srednjeročnih planov gospodarskih organizacij za zaposlovanje s posebnim oziranjem na probleme dinamike zaposlovanja in izobrazbeno strukturo zaposlenih in programom socialne politike v občini Kranj ter z namenom izboljšati kadrovske strukturo v organizacijah združenega dela (v nadaljnjem besedilu: organizacijah) na področju občine Kranj, bodo podpisniki družbenega dogovora (v nadaljnjem besedilu: dogovora) vsa vprašanja kadrovske politike urejali v svojih organizacijah in skupnostih tako, kot določa ta dogovor h kateremu pristopajo.

Podpisniki bodo uveljavljali kadrovske politike kot neločljivi del samoupravne poslovne politike temeljnih organizacij združenega dela, njihovih asociacij in družbeno političnih skupnosti. V kadrovske politike bodo zagotavljali vsestranski razvoj sposobnosti vseh delovnih ljudi, zlasti mladine in omogočali uveljavljanje svobodnih, odgovornih, kulturno osveščenih in ustvarjalnih osebnosti, njihovih socialističnih in moralno političnih vrednot. Omogočili jim bodo napredovanje, jim dali ustrezna priznanja in pohvale ter jih predlagali za odlikovanja.

#### II.

2. Podpisniki bodo v roku šestih mesecev po podpisu dogovora na osnovi analize obstoječe kadrovske strukture in lastnih razvojnih programov sprejeli srednjeročne programe kadrovskega razvoja za svojo organizacijo v skladu s splošnim razvojnim programi občine in republike.

3. Podpisniki bodo v roku 6 mesecev svoje akte o sistemizaciji delovnih mest izdelali na osnovi dejanskih potreb, ki jih bodo ugotovili na osnovi opisov del in analize strokovnosti, znanja in sposobnosti, ki so značilne za posamezno delo in ki izvirajo iz stalne vsebine tega dela. V sistemizaciji delovnih mest praviloma ne bodo za posamezna delovna mesta določali alternativ v stopnji izobrazbe. Prav tako zaradi zviševanja vrednosti delovnih mest ne bodo umetno dvigali zahtev po šolski izobrazbi.

4. Za odpravo razlik med zahtevano in dejansko izobrazbo oziroma kvalifikacijo zaposlenih, bodo podpisniki:

- na nezasedena delovna mesta sprejemali delavce z zahtevano izobrazbo oziroma kvalifikacijo; če na ponovno objavljeno prsto delovno mesto ne bo možno dobiti kandidata z ustrežno strokovno izobrazbo, se na to delovno mesto lahko sprejme delavca z eno stopnjo nižjo izobrazbo, če ima na tem področju dela potrebne delovne izkušnje;
- delavcem, ki zasedejo delovna mesta, za katera nimajo zahte-

vane izobrazbe oziroma kvalifikacije, omogočili pridobitev take izobrazbe oziroma kvalifikacije;

— delavce, ki v določenem roku od dneva uveljavitve tega dogovora, računajoč štiri leta za eno stopnjo manjkajoče izobrazbe, ne bodo pridobili ustrezne izobrazbe, po postopku, določenem v splošnem aktu delovne organizacije, razporedili na prosta delovna mesta, ustrezna stopnji njihove strokovne usposobljenosti; delavci, ki ne izpolnjujejo zahtev delovnega mesta glede strokovne izobrazbe, delo pa uspešno opravljajo, lahko na podlagi sklepa pristojnega samoupravnega organa organizacije ostanejo na delovnem mestu, če so imeli na dan uveljavitve tega dogovora vsaj 20 let ustreznih delovnih izkušenj.

5. Podpisniki bodo skrbeli za izobraževanje vseh zaposlenih. Delavcem, ki jih bodo v skladu s planom organizacije napotili na strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje, bodo zagotovili:

- povračilo celotnih stroškov šolnine,
- povračilo dejanskih stroškov za prevoz od kraja zaposlitve do kraja šolanja, če je ta izven kraja zaposlitve,
- 100 % nadomestilo poprečnega osebnega dohodka zadnjih 6 mesecev za izgubljeni zaslužek za čas študijske odsotnosti.

(Nadaljevanje na strani 5)

## Družbeni položaj žensk

Na predlog konferenca za družbeno aktivnost žensk Jugoslavije je zvezna konferenca SZDLJ v svojem delovnem programu sprejela predlog, da eno izmed svojih sej nameni obravnavi nekaterih aktualnih vprašanj družbenega položaja žensk. Izhodišče je bilo stališče, da govorimo o ženski kot o dejavniku razvoja političnega sistema. Ženske se vse bolj vključujejo v družbeno delo in zato je nujno poznati položaj ženske-delavke, spoznati njene probleme ter jih reševati v skladu z ustavnimi spremembami kot probleme družbe.

Zvezna konferenca SZDL Jugoslavije je predhodno pripravila za javno razpravo tezo »Samoupravljanje, sodobni družbeni, ekonomski in tehnološki razvoj ter nekatera aktualna vprašanja družbenega položaja žensk«. Bistveno v tezah je obravnavanje ženske kot delavca, zaposlovanje in izobraževanje žensk ter delovni pogoji. Teze posegajo še v vprašanje materinstva, porodnega in poporodnega dopusta, načrtovanja družine, razvoja družbenih ustanov za otroško in mladinsko varstvo. V zaključnem delu teze opozarjajo na vključevanje žensk v samoupravnem odločanju.

V naši republiki so teze vzbudile javno razpravo, ki je tekla od decembra 1972. leta dalje in v katero so se vključile tudi organizacije sindikatov. Iz razprave je bilo razvidno, da se pereča vprašanja, s katerimi se srečujejo zaposlene ženske, nanašajo predvsem na družino, otroke. Razprava je pokazala, da je nujno organizirano varstvo in vzgoja otrok. To vprašanje bi uredili ob sodelovanju staršev v družbeni skupnosti.

Razpravo o družbenem položaju žensk v naši republiki je strnila problemska sekcija republiške konference SZDL. Položaj, ki ga ima v družbi slovenska žena, je v svojem referatu prikazala predsednica te sekcije Olga Vrabičeva in drugi sodelavci v razpravi. Sodelovala je

tudi Vida Tomšičeva in se zavzela, da bi ženske soodločale pri vseh pomembnih vprašanjih v skladu z vlogo, ki jo imajo pri ustvarjanju v proizvodnji.

Po javni razpravi v republikah je zvezna konferenca strnila razpravo o družbenem položaju žensk na svoji seji letos dne 1. junija. V uvodnem referatu je predsednica konference za družbeno aktivnost žensk v Jugoslaviji Vaska Duganova poudarila, da smo v zadnjih dvajsetih letih dosegli pomembne rezultate v spremembi družbenega položaja žensk in da je bila večmesečna razprava povezana s konkretnimi analizami v posameznih okoljih.

Zvezna konferenca SZDL se je zavzela, da organizacije in telesa socialistične zveze, družbeno-politične organizacije in druge organizacije na vseh nivojih, vključno v svojo družbeno-politično akcijo, ki jo vodijo, tudi naloge za reševanje konkretnih vprašanj, ki jih zajemajo zaključki te konference o aktualnih vprašanjih družbenega položaja žensk.

Olga Abramič

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem in sodelavkam finančnega sektorja ter IO sindikata uprave za darila, ki mi bodo ostala v spomin. Vsem skupaj želim še veliko zdravja in uspehov pri delu.

Stane Kašman

## Družbeni dogovor o načelih kadrovske politike

(Nadaljevanje s strani 4)

Za prvo opravljanje izpitov jim bodo zagotovili najmanj naslednje število dni študijskega dopusta:

- za vsak razred osnovne šole 5 dni,
- za vsak izpit predmeta na srednjih šolah 1 dan,
- za vsak izpit predmeta na višjih in visokih šolah 2 dni,
- za zaključni izpit na srednjih šolah 6 dni,
- za diplomu na višjih šolah 20 dni,
- za diplomu na visokih šolah 30 dni.

Ce je po statutu šole potrebna za opravljanje izpitov in vaj daljša obvezna navzočnost v šoli, se odobri toliko dni dopusta, kolikor je določeno v statutu šole.

Organizacije se obvezujejo, da ne bodo ovirale izobraževanja ostalih zaposlenih, ki bi se želeli šolati po svoji želji.

Organizacija s področja izobraževanja bodo čas pouka in program študija prilagodile možnostim organizacij, katerih delavce izobražujejo.

6. Podpisniki bodo vsako leto vlagali za izobraževanje novih kadrov in za izpopolnjevanje že zaposlenih v skladu s programom kadrovskega razvoja, najmanj toliko, kolikor so se zavezali s samoupravnimi sporazumi o delitvi dohodka in osebnih dohodkov.

7. Podpisniki sprejemajo kot stalno nalogo organizirano uvajanje in priučevanje novo zaposlenih, da bi s tem zagotovili v čimkrajšem možnem času njihovo polno delovno usposobljenost; skrbeli bodo za stalno izpopolnjevanje in sistematično napredovanje že zaposlenih delavcev. Ob preusmeritvi proizvodnje oziroma dejavnosti bodo organizacije poskrbele za prekvalifikacijo svojih delavcev.

8. Podpisniki bodo zagotovili družbeno-politično in ekonomsko izobraževanje za vse zaposlene v posameznih organizacijah, posebej pa za novo sprejete delavce, za strokovni kader, za vodilni in vodstveni kader ter za novo izvoljene organe samoupravljanja. Vsebinsko, način, sredstva in pogoje izobraževanja bodo določili v svojih programih.

Družbeno-politične organizacije: zveza komunistov, zveza sindikatov in zveza mladine ter Delavska univerza bodo skupaj z organizacijami skrbale za letni program, organizacijo in izvedbo izobraževanja.

9. Podpisniki s področja šolstva in Zavod za zaposlovanje bodo nadarjenim otrokom socialno šibkih delavskih in kmečkih družin nudili vso pomoč pri vključevanju v nadaljnje šolanje ter na nje opozarjali zainteresirane organe in organizacije. Komunalni zavod za zaposlovanje bo organizirano vodil evidenco ter iskal možnosti za štipendiranje in druge oblike pomoči.

10. Podpisniki bodo vse zaposlene, ki nimajo dokončane osnovne šole, še posebej mlajše, vzpodbujali in jim omogočili, da to dokončajo, v zvezi s tem pa bodo izvedli ustrezne organizacijske in druge ukrepe.

Temeljna izobraževalna skupnost in Delavska univerza bosta do začetka novega šolskega leta pripravili enoten program osnovnošolskega izobraževanja zaposlenih ob delu.

Občinski sindikalni svet Kranj bo sodeloval pri pripravi programa in se zavzemal za njegovo uresničitev.

11. Podpisniki bodo v svojih aktih o delitvi dohodka in osebnih dohodkov sistem delitve izpopolnili, da bo vzpodbujal čimboljše rezultate dela in čimvišjo strokovno usposobljenost.

III.

12. Podpisniki bodo zagotovili uresničevanje družbenega dogovora o štipendiranju v razdobju 1972—1977 in štipendirali ali poskrbeli za štipendiranje najmanj toliko študentov in dijakov, koli-

kor predvideva program razvoja skupnosti.

13. Skupščina občine Kranj bo vsako leto pregledala načrte organizacij o sprejemanju pripravnikov in ustrezno ukrepala.

14. Podpisniki bodo v splošnih aktih med pogoje za vodilna in vodstvena mesta zapisali tudi družbeno-politične in moralno-etične norme.

15. Podpisniki se obvezujejo, da na vodilna in vodstvena delovna mesta ne bodo razporejali tistih: — ki s o bili kaznovani zaradi kaznivih dejanj v zvezi s svojim delom na delovnih mestih,

— ki so s slabim vodenjem organizacijo pripeljali v stanje stagnacije ali nazadovanja,

— ki so zaradi slabih odnosov do sodelavcev morali zapustiti prejšnje delovno mesto,

— ki izražajo negativen odnos do tradicij NOB in socialistične revolucije, do samoupravljanja, do interesov samozaščite, vseljudske obrambe, do bratskih narodov in družbeno-političnega sistema nasploh.

16. Ob izbiri za mesto najvišjega individualnega izvršilnega organa (direktorja) lahko podpisniki v izjemnih primerih odstopajo pri pogojih šolske izobrazbe za eno stopnjo od najvišje zahtevane izobrazbe v delovni organizaciji. Pri pogojih prakse bodo zahtevali najmanj pet let delovnih izkušenj.

17. Podpisniki bodo ob ponovni izvolitvi najvišjega individualnega izvršilnega organa (direktorja) in imenovanju vodilnih delavcev organizacije upoštevali uspešnost poslovanja, ki se izraža:

- v jasni perspektivi družbenega in ekonomskega napredka organizacije in pomena za širšo družbeno-politično skupnost,
- v uresničevanju programa razvoja organizacije,
- v ustvarjenem dohodku,
- v razvoju samoupravnih in medsebojnih odnosov,
- v izboljšanju kadrovske strukture in razvoju kadrov,
- v dvigu življenjske ravni zaposlenih.

Podpisniki pri razpisih ne bodo zapisali, da gre za reelekcijo.

18. Uspešnost dela teh delavcev bodo podpisniki preverjali tudi ob vsakem zaključnem računu delovne organizacije.

V primeru neuspešnega dela morajo samoupravni organi sklepati o zaupnici najvišjemu izvršilnemu organu.

19. Podpisniki ne bodo sklenili delovnega razmerja z delavci, ki ne morejo z delovno knjižico dokazati, da niso več v delovnem razmerju z drugo delovno organizacijo.

20. Podpisniki bodo organizirali kadrovske službe in na delovna mesta v tej službi kadrovali ljudi, ki bodo sposobni izvajati principe kadrovske politike in določila tega dogovora.

Delovne organizacije z manjšim številom zaposlenih bodo za izvajanje kadrovske politike zadolžile ustrezno usposobljenega delavca, ki bo za delo odgovoren pristojnim organom upravljanja v organizaciji.

IV.

21. Posamezne interesne skupnosti bodo v okviru svoje dejavnosti skrbale za to, da se bo kadrovska politika izvajala v skladu s principi resolucije o osnovah kadrovske politike v SR Sloveniji in tega dogovora.

22. Podpisniki bodo pri uresničevanju kadrovske politike upoštevali načela javnosti in javnosti dela dejavnikov, ki lahko vplivajo na izvajanje te politike.

23. Komisija za sestavo družbenega dogovora o kadrovski politiki v občini Kranj (v nadaljnjem besedilu komisija) bo spremljala izvajanje in razlagala uporabo določil tega dogovora.

24. Podpisniki bodo določila tega dogovora vnesli v svoje splošne akte najkasneje v roku šestih me-

secev po podpisu. Dokler določila dogovora ne bodo vnesena v splošne akte, se neposredno uporabljajo določila dogovora.

25. Vsak podpisnik lahko predlaga spremembo dogovora. Predlog z obrazložitvijo predlagatelja ter mnenjem komisije se pošlje v obravnavo vsem podpisnikom.

## Zdravje se začne doma

Svetovni dan zdravja praznujemo vsakega 7. aprila. Ob tem dnevu se spominjamo na 7. april leta 1948, ko je bil sprejet in potrjen status Svetovne zdravstvene organizacije. Letos ta organizacija praznuje že svoj 25-letni jubilej.

Vsako leto ob tem spominu opozori Svetovna zdravstvena organizacija vso svetovno javnost in ustrezne službe na enega izmed pomembnih zdravstvenih problemov. Letos je ob tem dnevu Svetovna zdravstvena organizacija posvetila svojo skrb družini — temeljni celici družbe, predvsem pa pomenu njenega zdravstvenega varstva z geslom »Zdravje se začne doma«.

Vse od svoje ustanovitve se Svetovna zdravstvena organizacija ukvarja z vprašanji zdravja, ki se tiče milijonov in milijonov ljudi.

V letošnjem letu pa je njena skrb usmerjena k zdravju malega sveta — v svet družine, v okvire njenega doma in to ob trditvi, da je zdravje vsakega mesta, vasi in zaselka odvisno od zdravstvenega stanja domov, v katerih prebivajo ljudje.

Letošnja skrb Svetovne zdravstvene organizacije je torej namenjena nam, našemu domu, naši družini.

Ta skrb izhaja iz ugotovitve današnjega časa, da je naše zdravje, naša družina, naš dom, na vsakem koraku več alj manj ogrožen. Se več, v današnjem svetu se že

Sprememba je sprejeta, če se z njo strinja tri četrtine organizacij in vsi drugi podpisniki.

26. Če posamezne organizacije ne izpolnjuje določil dogovora, komisija na to opozori najvišji samoupravni organ in vodstva družbeno-političnih organizacij v organizaciji.

V primeru, da opozorila ne upoštevajo, komisija obvesti vodstva družbeno-političnih organizacij v občini.

27. Podpisniki bodo v splošne akte napisali, da je neizpolnjevanje določil dogovora za odpoklic odgovornega organa oziroma hujše kršitve delovne dolžnosti odgovornega delavca.

28. Ta dogovor velja za vse podpisnike z dnevom podpisa.

29. Vsak podpisnik prejme en izvod dogovora. Original dogovora se hrani pri skupščini občine Kranj.

pojavlja tragedija, da mnogi ljudje niti nimajo doma, oziroma je zanje dom še nedosegljiva dobrina, alj pa je sicer urejeno bivališče samo še prenočišče podnevi razkropljene družine. Ti ljudje nemorejo biti zdravi, če le verjamemo geslu letošnjega dneva zdravja — Zdravje se začne doma, saj nimajo doma, oziroma njihov dom je le še kratko prenočišče.

Domovi, kj jih ni, ali so ogroženi, ne morejo biti varuhi zdravja v smislu opredelitve Svetovne zdravstvene organizacije, ki trdi, da je zdravje popolna telesna, duševna in socialna blaginja in ne samo stanje brez bolezni in invalidnosti.

Človek je z razvojem civilizacije postal del družbe in je odvisen od okolja, v katerem živi. Njegov dom, ki naj mu zagotavlja psihološko, kakor tudi fizično varnost, kj naj mu pomeni življenjski center, negibno potreben za harmonični razvoj družine, je danes ogrožen v tem svojem okolju.

Nobena družina nima danes več možnosti umakniti se iz svojega okolja v svojo lastno trdnjavo, svoj dom. Nihče ne more povsem dvigniti mostu, kj ga veže z drugimi ljudmi. Nihče ne more več živeti ločeno od težav in nevarnosti, ki nadlegujejo njegove sosedje, pa čeprav priznavamo posamezniku zakonito pravico do zasebnega življenja.

Povsem odkrito lahko rečemo, da noben naš dom ne more biti grad, v katerega bi se zatekli in se zavarovali pred preizkušnjami in nevarnostmi življenja, s katerim se spopada družba. Na nobenem drugem področju pa ni ta resnica bolj jasna, kot ravno na zdravstvenem, saj niha stanje zdravja in boleznj v nenehni prepletenosti med domom in družbenim okoljem.

To medsebojno vplivanje se prepleta na razne načine. Mnogo je stvari, ki vežejo ljudi na svet zunaj zidov njihovega doma. To so pota za zaslužkom, za nabavo hrane, obleke itd. Ljudje iščejo izven doma razvedrila in zadovoljevanje svojih čustvenih potreb; udeležujejo se dela in odločanja v javnem življenju, kjer se odloča tudi o njihovih lastnih koristih.

Pri vsem tem so ljudje izpostavljeni številnim nevarnostim. To so nevarnosti v njihovem delovnem okolju, na polju, v tovarni, rudniku itd. Ogroženi so na poti v službo in iz nje, ogroža jih okužena hrana, voda, onesnaženi zrak, telesni in duševni udarci, ropot, umazanja in nazadnje slabe navade ljudi, ekscesi, ki jih danes v družbi srečujemo že skoraj na vsakem koraku.

Alj so ob vsem tem pri nas danes še domovi, kj so zavarovani pred temi številnimi problemi? Alj imamo še kraje, kjer živi misel o

(Nadaljevanje na strani 6)



## Mladim na dopustu

1. Zanimivo krojena obleka v kombinaciji treh desenov: večjih pik, manjših pikic in črt. Barvna sestava naj bo živahna, npr. večje pike v temno modri barvi, črte in drobne pikice pa rdeče.

2. Ljubka obleka, ukrojena iz

blaga v karo desenu in kombinirana z enobarvnim blagom. Sedelce je zadaj in spredaj enobarvno, pas te vstavljeno blago v gubah prav tako. Barve se morajo ujemati v karo z enobarvnim.

3. Dekliška obleka zvončastega kroja in živahnih barv, primeren je cvetlični ali geometrijski desen, tiskan na belo osnovo. Dopolnimo jo tudi z belim blagom.

MaK

