



# ITOSAMA

ŠTEV. 6

LETO II

★

JUNIJ

1966

GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

## POLOŽAJ NAŠEGA PODJETJA V SEDANJI FAZI GOSPODARSKE REFORME

Pri uveljavljanju gospodarske reforme bodo marsikatera podjetja, predvsem tekstilne stroke, prišla v zelo težaven položaj glede preskrbe s potrebnimi surovinami, ali pa v prodaji svojih izdelkov. Preosnova našega gospodarstva zahteva od nas proizvajalcev perspektivno in rentabilno proizvodnjo z vključitvijo v mednarodno delitev dela, ter popolno in samostojno preskrbo z vsemi materiali, ki so potrebni za normalno poslovanje podjetja.

Nimam namena polemizirati o gospodarski reformi na splošno, saj to je vsem več ali manj poznano. Sicer pa pravijo, da je gospodarska reforma sedaj šele v svoji začetni fazi in da glavno še pride. Moj namen je le na kratko osvetliti komercialno stran vključevanja našega podjetja v gospodarsko preosnovo.

Ze na samem začetku moram priznati, da smo ravno s pomočjo naših samoupravnih organov, predvsem DS in UO, kakor tudi z dobrim sodelovanjem vseh strokovnih služb v podjetju uspeli premostiti zelo veliko težav, ki smo jih imeli v dosežanju delu in fazi gospodarske reforme. Samo s takim načinom dela bomo uspešno reševali probleme tudi v bodoče.

Naše podjetje spada v specifično grupo tekstilne industrije. Razlikujemo se od ostalih tekstilnih podjetij po procesu proizvodnje, po pestrosti in asortimanu naših izdelkov. Pa tudi po kupcih, ki so v pretežni večini bolnice in ostale zdravstvene ustanove.

Preskrba z osnovnimi surovinami: bombažem, bombažnimi odpadki, bombažno in stanično prejo, so v celoti predmet uvoza in predstavljajo okoli 30% vrednosti našega bruto produkta.

Z navedenimi uvoznimi surovinami smo se do konca leta 1964 preskrbovali centralizirano preko Direkcije za surovine, s prejo pa od raznih predilnic, brez obveznosti deviznega pokritja. Surovine smo prejeli v količinah našega proizvodnega plana in materialne bilance.

Ze v letu 1965 pa smo imeli 25% obveznosti izvoza v sanitetnih tkaninah in ovojev ter 10% v sanitetnih vati in to od vrednosti uvoženih su-

rovin. To našo obveznost izvoza smo v celoti tudi izpolnili in smo zaradi tega vse leto normalno poslovali. V začetku reforme, t. j. od avgusta preteklega leta, se je situacija glede preskrbe s surovinami — predvsem preje — bistveno poslabšala. Samo z velikim prizadevanjem smo uspeli nabaviti potrebne količine bombažne in stanične preje ter tako normalno poslovati do konca leta 1965.

Ker je bila situacija s preskrbo surovin v celotni tekstilni industriji v drugem polletju preteklega leta zelo kritična in tudi perspektiva za leto 1966 zelo negotova, se je že kmalu začela diskusija na Svetu tekstilne industrije v Beogradu in na Poslovnem združenju tekstilne industrije v Ljubljani o načinu preskrbe za bodoče obdobje, predvsem pa za leto 1966. Predloženih je bilo veliko različnih variant, katere pa Jugoslovanska banka za zunanjo trgovino (ali krajše: Jugobanka) ni osvojila, seveda iz razumljivega vzroka, ker nima potrebnih deviznih sredstev. Vse do sredine meseca maja nismo vedeli s koliko in s kakšni-

trgu. Dobro izvažati, se pravi: po ugodnih cenah — in to predvsem na področju s konvertibilno valuto, je pa v kratkem času brez analize inozemskega trga, nemogoče. Upam, da bo v začetku meseca junija podpisana pogodba in sporazum med Jugobanko in našim podjetjem.

Pogodba med Jugobanko in našim podjetjem predstavlja naše obveznosti v izvozu in obveznost Jugobanke, da nam da na razpolago 80% ustvarjenih deviznih sredstev od zneska neto ustvarjenega deviznega priliva. Sporazum pa predstavlja obveznost Jugobanke do našega podjetja za tisti znesek deviznih sredstev, ki jih dobimo za potrebe preskrbovanja tržišča, pod pogojem ugodnega deviznega priliva od — v izvozu — suficitarnih gospodarskih področij.

Koliko in kakšna devizna sredstva so potrebna našemu podjetju za normalno poslovanje, bomo videli iz naslednjih podatkov:

K navedenim prikazom je potreben še kratek komentar boljšega razumevanja stanja:

### Plan uvoza za leto 1966:

konvertibilnih sredstev	508 460 \$	ali	6 355 750.- N din
vzhodnih klirinških sredstev	47 100 \$	ali	588 750.- N din
ostalih klirinških sredstev	143 000 \$	ali	1 787 500.- N din

**S k u p a j :** 698 560 \$ ali 8 732 000.- N din

### Razpoložljiva sredstva za uvoz za leto 1966:

	Konvert.	Vzh. klir.	Ost. klir.
po pogodbi v N din	790 500.-	336 000	—
po sporazumu v N din	2 584 000.-	—	1 860 000
<b>S k u p a j N din:</b>	<b>3 374 500.-</b>	<b>336 000</b>	<b>1 860 000</b>

**Skupaj deviznih sredstev za uvoz:** 5 570 500 ali 64%.

### Plan izvoza po pogodbi:

na konvertibilna področja	988 000 N din
na vzhodno klirinško področje	420 000 N din
<b>S k u p a j :</b>	<b>1 408 000 N din</b>

mi deviznimi sredstvi za nakup surovin bomo razpolagali v letu 1966. Spričo tega se tudi nismo mogli pravočasno preorientirati na izvoz, ker smo, po zakonu o prometu z zdravili, dolžni najprej preskrbeti s sanitetnim materialom bolnice in ostale zdravstvene zavode na domačem

1. Plan uvoza je sestavljen na bazi minimalnega in najbolj nujnega uvoza, na osnovi katerega bi se realiziral naš proizvodni plan za leto 1966 pod pogojem, da bomo uspeli na domačem trgu nabaviti še nadaljnjih 650 ton raznih bombažnih od-

(Nadaljevanje na 2. strani)

## POLOŽAJ NAŠEGA PODJETJA V SEDANJI FAZI GOSPODARSKE REFORME

(Nadaljevanje s 1. strani)

padkov in staničnih vlaknin in da se znesek participacije pokritja bombažne in stanične preje ne bo povečal. Za bombažno prejo moramo preskrbeti predilnicam še 6,70 N deviznih din, za stanično prejo pa 4,40 N deviznih din za kg preje. Z navedenim planom uvoza surovin ni mogoče misliti na povečano proizvodnjo v tem letu.

2. Devizna sredstva za uvoz, na katere računamo da jih bomo imeli na razpolago v tem letu, predstavljajo skupaj le 64 % naših zgoraj navedenih potreb in to po sporazumu za domače tržišče 51 % in 13 % za planirani izvoz. Primanjkuje nam torej 36 % nujno potrebnih deviznih sredstev katere bomo morali preskrbeti na več različnih načinov:

- a) z nadplanskim izvozom,
- b) s storitvami za surovine — »lon posli« v izvozu
- c) s prednostno proizvodnjo za tiste kupce na domačem trgu, ki nam bodo nudili surovine ali devizna sredstva.

Ali nam bo uspelo manjkajoča sredstva za nemoteno proizvodnjo preskrbeti do konca leta in s tem tudi premagati najhujše težave gospodarske reforme, ne bi mogel točno odgovoriti. Razgovori z različnimi podjetji za rešitev tega problema so šele na začetku, vprašanje nadplanskega izvoza za Jugobanko še ni rešeno, vsekakor pa sem optimistično razpoložen za rešitev tega problema. Pravočasno pa ta problem nismo mogli predvideti, ker nismo vedeli končnega stališča Jugobanke do pogodbe o izvozu in sporazumu za devizna sredstva za domači trg, saj se je sistem v teku leta večkrat menjal.

3. Plan izvoza je sicer za naše podjetje zelo majhen. Tako smo ga planirali, ker smo dolžni po zakonu o prometu z zdravili, najprej preskrbeti s sanitetnim materialom bolnice in ostale zdravstvene zavode in šele preostanek planirane prodaje lahko planiramo za izvoz — seveda pod pogojem, da je podjetje preskrbljeno s potrebnimi surovinami.

Na tej podlagi je bil tudi sestavljen naš plan uvoza in izvoza in naša devizna bilanca za leto 1966. Kakor pa vidimo iz dosedanjih podatkov, se je situacija bistveno spremenila.

V kolikor nam ne bo uspelo na kakšenkoli drugi način preskrbeti potrebne surovine ali deviznih sredstev, bo potrebno povečati izvoz na konvertibilno področje od dosedanjega planiranega zneska na 3 000 000 N deviznih din.

Naša naloga in tudi perspektiva bodočega dela mora sloneti na povezavi izvoza z uvozom, v vključevanju v mednarodno delitev dela, kajti brez izvoza ne bo uvoza.

Še nekaj o naši prodaji: položaj prodaje naših izdelkov na domačem tržišču v sedANJI fazi gospodarske reforme se tudi spreminja. Gospodarska reforma deluje tudi pri naših kupcih, predvsem v bolnicah in v zdravstvenih zavodih. Povsod se štedi z materialom, občutno se je zmanjšala tudi kupna moč široke potrošnje. Potrošnja sanitetnega materiala na domačem trgu v celoti pada, sicer zelo počasi, zato tendenco zmanjšane potrošnje predvidevamo še vnaprej. Tudi to je eden od razlogov za našo orientacijo prodaje na zunanji trg. Kapacitete vseh proizvajalcev sanitetnega materiala v Jugoslaviji so prevelike in smo zaradi tega prisiljeni iskati nova tržišča, nove oblike prodaje ter nove izdelke. Vse to pa moramo že sedaj predvidovati in se na to pripravljati.

Kljub vsem problemom, ki jih imamo v letošnjem letu v nabavi

surovin, v proizvodnem procesu in tudi v prodaji naših izdelkov, smo do konca meseca maja kumulativno presegli naš letni plan prodaje na domačem trgu in v izvozu. Zaloge gotovih izdelkov so zadnje mesece nekoliko narastle, predvsem v nekaterih dimenzijah ovojev s tkanim robom. Stanje zalog ovojev sicer ni zaskrbljujoče, ker se zaloge le-teh delno že zmanjšujejo, razgovarjamo pa se tudi z izvoznimi organizacijami in z inozemskimi kupci o povečanem izvozu.

Še vedno pa je na trgu veliko pomanjkanje gaze in sanitetne vate. Kaj več o problemih prodaje ne bi opisoval, ker ste o vseh problemih seznanjeni mesečno preko našega časopisa »TOSAMA«.

V zvezi s cenami naših izdelkov bi pripomnil še to, da so vse pod družbeno kontrolo in jih ne moremo zviševati brez odobritve Zveznega zavoda za cene.

Proste cene lahko formiramo samo za damske vložke in polirno vato.

Komercialni vodja:  
Slavko Bajec, occ.

## Skrb za človeka, naloga splošno-kadrovskega sektorja

V tem članku želimo kolektiv seznaniti z delom in nalogami splošno kadrovskega sektorja, zato smo se oglasili pri vodji tega sektorja, pravniku Mirku Požeku in mu postavili nekaj vprašanj, na katera nam je rad odgovoril.

»Kako se počutite in koliko časa že delate na tem delovnem mestu?«

»Vsako nekoliko večje in organizirano podjetje ima poleg delovnih enot in njih samoupravne organe ter delavskega sveta in upravnega odbora podjetja tudi ustrezne strokovne službe, katerih imena so različna; pri nas jih imenujemo strokovni sektorji.

Vsak od sektorjev ima svojega vodjo, ki vodi in organizira celotno delo katero spada v njegovo območje.

Osebnost sem bil razporejen na delovno mesto vodje splošno-kadrovskega sektorja, kjer se počutim dobro, to pa predvsem zato, ker mi je pri srcu delo z ljudmi in za ljudi. Zdi se mi, da ne bi mogel dobiti lepšega, humanejšega, bolj tovariškega, in zanimivejšega počutja kot ravno na tem delovnem mestu. Že od mladih let sem vedno upošteval in cenil sodelavca in pomoč slabšemu. Zato je bila tudi moja prva služba pri zavodu za socialno zavarovanje v pokojninskem oddelku, kjer sem odmerjal težko zasluženi pokoj naših delovnih ljudi. Tu sem bil nekaj več kot 6 let. Na sedanjem delovnem mestu pa sem tudi že 6 let. Velika zasluga, da se na tem delovnem mestu dobro počutim gre mojim sodelav-

cem, ki s svojo vestnostjo prispevajo, da imamo pri delu uspehe.«

»Ali nam lahko v kratki obliki poveste katere naloge ima vaš sektor in iz katerih služb sestoji?«

»Splošno kadrovskega sektorja opravlja zlasti te-le zadeve:

- skrbi in odgovarja za pravno preventivo podjetja;
- skrbi in odgovarja za zakonito poslovanje;
- skrbi in odgovarja za pravilno kadrovanje kadrov;
- skrbi in odgovarja za strokovno izpopolnjevanje delavcev;
- skrbi za brezhibno delovanje varstva pri delu;
- skrbi in odgovarja, da je personalna administracija v redu;
- pripravlja vse osnutke samoupravnih aktov;
- skrbi za tehnično pripravo zasedanj delavskega sveta in upravnega odbora;
- odgovarja in skrbi za vsklajeno notranjo zakonodajo;
- odgovarja in skrbi za strogo zaupne listine;
- odgovarja in skrbi za varnost in zavarovanje podjetja;
- skrbi za red in disciplino v podjetju;
- skrbi za zdravje delavcev s pomočjo obratne ambulante;
- skrbi za dobre in tovariške odnose med sodelavci;
- skrbi za red in čistočo v podjetju;

Splošno kadrovskega sektorja sestoji iz naslednjih služb:

1. Kadrovske

(Nadaljevanje na 3. strani)

# Skrb za človeka, naloga splošno-kadrovskega sektorja

(Nadaljevanje z 2. strani)

2. Medicinsko-patronažne
3. Splošne
4. Varstva pri delu
5. Izobraževalne
6. Požarnovarnostne
7. Zavarovanje premoženja
8. Družbeni standard

Vsaka od navedenih služb pa opravlja zlasti te-le naloge:

**Kadrovska služba** ugotavlja potrebe po novih sodelavcih in z organi za zaposlovanje delavcev organizira sprejem; skrbi in odgovarja za pravilno razporeditev delavcev na ustrezna delovna mesta, vodi evidenco o delovnem stažu delavcev, prijavlja in odjavlja delavce, s pomočjo organov upravljanja rešuje stanovanjska vprašanja, organizira izobraževanje, prehrano, rekreacijo in oddih ter še ostale naloge, ki spadajo v področje te službe.

**Medicinsko-patronažna služba** vodi evidenco o bolniškem staležu, ustrežno ukrepa, da se stalež zniža, nadzira varnost pri delu, čistočo in red, izvaja ustrezne preventivne ukrepe za izboljšanje zdravja delavcev, sodeluje pri reševanju socialnih problemov.

**Splošna služba** opravlja administrativne naloge za podjetje, tako: pisanje zapisnikov in dopisov; sprejem, knjiženje in razdeljevanje prišpele pošte; odprava vsakodnevne pošte in njeno knjiženje, vodi porto blagajno, vodi administrativno — tehnične zadeve v zvezi z oddihom na morju, prepisovanje vseh samoupravnih aktov in raznih odločb ter pogodb.

**Služba varstva pri delu** odgovarja za varno delo na delovnem mestu, odgovarja za uvedbo zaščitnih sredstev in za njih pravilno uporabo, neposredno opozarja na nevarnost na posameznih delovnih mestih, odgovarja za izvajanje predpisov o varstvu pri delu, sodeluje pri izdelavi internih predpisov s področja varstva pri delu, sodeluje in skrbi, da se vsi delavci seznanijo s predpisi varstva pri delu itd.

**Izobraževalna služba** skrbi za izobraževanje delavcev za posamezna delovna mesta, vodi evidenco o doseženih uspehih izobraževanja, organizira predavanja, tečaje in seminarje, skrbi za pravilno štipendiranje in spremlja uspehe štipendistov, vodi evidenco o kvalifikacijah v podjetju. To delovno mesto ni zasedeno in zato naloge te službe opravljajo ostali strokovni sodelavci sektorja.

**Požarno-varnostna služba** odgovarja za požarno varnost v podjetju in za brezhibnost požarnovarnostnih naprav, skrbi za vzgojo delavcev na področju požarne varnosti, nadzira razmestitev požarnovarnostnih naprav in dostopa do njih, pripravlja ves potreben material za zasedanje

upravnega odbora gasilskega društva, sodeluje z gasilskimi društvi izven podjetja ter opravlja ostale naloge, ki spadajo v to področje.

**Služba za zavarovanje premoženja** vodi evidenco o prihodu in izhodu vseh oseb, vodi evidenco o dovozu in izvozu materiala, varuje tovarno pred vlomom, tatvinami in podobnim, skrbi da so prostori, ko se ne dela, zaklenjeni, vse vodovodne pipe zaprte ter luči ugašene, vodi evidenco o zamudah na delo, hrani vse ključke ter opravlja vse druge naloge, ki jih ima ta služba in so določene s posebnimi predpisi.

**Služba za družbeni standard** sprejema in prodaja topla in mrzla jedila in brezalkoholne pijače, pravočasno naročanje prehrane za potrebe kolektiva, skrbi za red in čistočo v bifeju, obračunava in oddaja denar blagajni, skrbi za pravilno vskladiščenje zaloga prispele prehrane itd.

**Skrb za higieno** — sem spada čiščenje vseh prostorov v podjetju, občasno razkuževanje sanitarij, in ostale naloge.

Poleg navedenih del opravljajo člani splošno kadrovskega sektorja delo telefonskih zvez, urejevanje in arhiviranje dokumentacije podjetja v skladu s tozadevnimi predpisi, naloge ekonomata, t. j. nabave, knjiženja in razdeljevanja pisarniškega materiala ter naloge dostavitve in odnašanja pisemskih in drugih uradnih pošilk.

Upam, da sem uspel, vsaj v grobih obrisih opisati delo splošno kadrovskega sektorja. Če bi hotel naloge in delo našega sektorja opisati podrobneje, bi seveda potreboval več časa in veliko prostora. Sicer pa sem prepričan da je članom našega kolektiva, nekaterim več, nekaterim manj, znano naše delo, saj se s sodelavci obravnavanega sektorja srečujejo vsakodnevno.

Od aktivnosti in sposobnosti sodelavcev tega sektorja je velikokrat odvisno, kako se bodo počutili na svojih delovnih mestih in izven njih

člani kolektiva. Od počutja pa je zopet odvisen uspeh pri delu, pri medsebojnih odnosih v podjetju in izven njega, kvaliteta izdelkov, racionalno izkoriščanje osnovnih in obratnih sredstev itd.

Iz povedanega lahko zaključimo, da so naloge, ki stoje pred nami zahtevne in da jim bomo kos samo z dobro organiziranim delom našega sektorja. Glede na tako veliko in humano delo pa je seveda nujno, da so tudi v tem sektorju zaposleni ustrezni strokovni delavci in ne samo to: poleg strokovnosti je nujno, da ima vsak sodelavec tega sektorja še druge kvalitete, kot so na primer: vljudnost, zaupljivost, mirnost, zbravnost, razumljivost, vztrajnost, sposobnost hitrega presojanja, dostopnost itd. Te in podobne kvalitete se zahtevajo kot primaren pogoj za sprejem na delo v splošno-kadrovskega sektorja.

**»Kako ste zadovoljni z rezultati dela vašega sektorja?«**

»Z rezultati našega sektorja sem zadovoljen posebno še v zadnjem času, ker ugotavljam, da si sleherni član ali sodelavec prizadeva izpolniti naloge, ki se jih postavlja v taki ali drugačni obliki pred njega. Prepričan sem, da bodo efekti dela še večji, ker smo s premiki nekaterih služb uspeli razdeliti službe tako, da ena drugo ne ovira pri delu in da ima sleherni določen delokrog svojega dela.

Nimam namena, da bi favoriziral delo našega sektorja, vendar lahko rečem, da so rezultati dela taki, da jih ne morem podcenjevati, posebno še, če upoštevamo, da smo številčno, v primerjavi z ostalimi podjetji, dokaj skromno zasedeni.

Vsi se globoko zavedamo, da s sodelovanjem med seboj in z ostalimi sektorji oziroma sodelavci lahko dosežemo še večje rezultate pri svojem delu.

Vsem sodelavcem lahko izrečem vse priznanje za njihovo prizadevanje in trud, ki nam naj bo tudi v bodoče stalni spremljevalec in spodbudnik pri delu, obenem pa tudi izražam svoj ponos, saj vse kar delamo in bomo delali, delamo za človeka, za sebe, za boljši standard in lepše življenje nas vseh.«

M. P.

## Naš razgovor

Pregovor: »Zdrav duh v zdravem telesu« so poznali že stari Rimljani, kar nam pove, da so že v tem obdobju civilizacije znali ceniti vrednost in pomen zdrave generacije.

Tudi naš kolektiv je z namenom, da vzgoji in ohrani zdrave člane v kolektivu osnoval lastno ambulantno službo. Zahteva po ustanovitvi le-te je narekovalo tudi hitro naraščanje števila zaposlenih.

Obdobje dveh let je sicer kratko, vendar dolgo dovolj, da so se poka-

zali že prvi rezultati dela na tem področju. Vedno več je problemov, ki jih bo ta služba morala proučevati in reševati. Sicer pa prislunimo, kaj pravi o delu in problemih dr. LUDVIK KOVAČ, ki vodi ambulantno službo v našem kolektivu.

**»Dve leti je, kar je bila organizirana zdravstvena služba v tovarni. Mi ob tej priliki lahko poveste s kakšnimi težavami ste se srečevali in kakšne uspehe ste v tem času dosegli?«** (Nadaljevanje na 4. strani)

# NAŠ RAZGOVOR

(Nadaljevanje s 3. strani)

»Od skupnega števila zaposlenih je gotov procent ljudi, ki se stalno zateka v ambulanto. Težave so ravno v tem, da ta del zaposlenih očitno ni sposoben delo opravljati, vendar jih sam interes sili, da vztrajajo. Ti sodijo v grupo kroničnih bolnikov. Pri reševanju teh vprašanj je težko, ker pogosto ti zahtevajo od mene več, kakor bi smeli, oziroma kolikor bi jim smel dati.

Mislím, da je uspeh v tem, da smo v tem kratkem času spoznali vrste in specifikacijo obolenj, na katerih bolehalo člani kolektiva. Nadalje je pozitivno to, da je tu zdravnik v tesnejši povezavi s pacienti, boljše pozna delovna mesta, skratka lažje spozna ljudi in skuša v njihovem interesu in interesu kolektiva objektivno presojati po svojih zmognostih.



»Število bolniških izostankov je padlo odkar imamo lastno ambulanto. Trenutno se ta številka giblje okoli 6% dnevno. Ni ravno zaskrbljujoče, vendar dosti visoko. Mi lahko poveste, kje so po vašem mnenju vzroki?«

»Bolniški stalež cementirajo kronični bolniki, ki se stalno vračajo, pri katerih pa se ne da doseči nekega efekta.

Druža grupa so žene z otroki, ki jim žet zakon določa bolniški stalež.

Tretja grupa pa so nosečnice. Z ozirom na to, da prevladuje ženska delovna sila, je ta procent dosti višji, kot v kolektivu, kjer prednjači moš-

ka delovna sila, vendar pa nas zavod za socialno zavarovanje zato ne tretira nič drugače.«

»Kaj smatrate z vašega strokovnega vidika o delovnih pogojih v tovarni, in kaj bi bilo po vašem mnenju potrebno urediti na tem področju?«

»Potrebno bi bilo preiskati delovna mesta in potem na osnovi dobljenih podatkov delo nadaljevati. Bombažni prah nosi v sebi glive, ki negativno vplivajo na dihalne organe. Posledice se pojavijo po dolgotrajnem učinkovanju, a nastale posledice niso odstranljive.«

»V zadnjem času smo imeli nekaj nesreč pri delu. Smatrate, da so vzroki tehničnega ali vzgojno varstvenega značaja?«

»Dokler bo človek delal s stroji, toliko časa bo izpostavljen nezgodam. Z vzgojo in varnostnimi ukrepi se število nesreč sicer zmanjšuje, ne more se jih pa popolnoma odstraniti. Te nesreče se niso zgodile zaradi nepoučenosti ljudi na delovnem mestu ali zaradi nereda, ampak je delavec slučajno počel nekaj, kar navadno ni počel na svojem delovnem mestu. V tujini so v tej smeri nekaj korakov pred nami, ko imajo že maksimalno zaščito, tako da zdravnik vsako jutro spremlja prihod delavca na delo. Zavest ljudi bi podkrepili tudi s

tem, če bi vsako nesrečo temeljito raziskali. Obstojala naj bi komisija, ki bi vsako resnejšo nesrečo temeljito proučila z vseh vidikov. S takim postopkom bi se dobili dragoceni podatki, ljudje sami pa bi spoznali, da obstoja važen problem.«

»Cilj vsakega kolektiva je, da imajo zdrave in delovne člane. Mi lahko poveste, kaj je bilo pri nas na področju preventivne narejenega v zadnjih dveh letih in vaše želje za prihodnost?«

»Mi bi praktično morali vsakega sistematično pregledati, ne samo bolne, ampak tudi zdrave, zakaj vsak posameznik težko ugotavlja ali je zdrav ali bolan. Temu cilju smo se delno približali. Obvezno pregledamo vse mladince enkrat na leto. Sistematski pregled v kolektivu po vsej verjetnosti ne bi dal zaželenih rezultatov, ampak bi bilo nujnejše, da bi končno vedeli v tovarni, katera delovna mesta so zdravju škodljiva in potem bi lahko tudi naša služba vršila koristne preventivne preglede. Predlagal sem že, da bi nekatere delavke poslali na specialni pregled, ker teh v naši ambulanti ne moremo opraviti, vendar to je povezano s finančnimi izdatki, pa se nam morda prav zaradi tega to do danes še ni posrečilo izvesti.«

»Tovariš dr. Kovač, zahvaljujem se vam za sodelovanje in vam želim še nadalje mnogo uspeha pri vašem delu.«

F. P.

## Poročilo o delu DS in UO

V mesecu maju je bila 1 seja DS ter 1 seja UO.

### Delavski svet:

Na 1. seji novoizvoljenega DS je predsednik volilne komisije podal volilno poročilo in uvodoma omenil, da so volitve potekale v redu. Nadalje je poročal, koliko glasov so dobili posamezni člani in kateri so izpadli. S tem je bil potrjen mandat novoizvoljenih članov DS podjetja. Za predsednika DS je bil izvoljen tov. Ivan Cerar, za namestnika pa tov. Ivan Kosirnik.

O delu UO v prejšnji mandatni dobi je poročala tov. Angelca Strukelj. Po poročilu je bila podana razrešnica staremu odboru.

Na predlog prisotnih je bil izvoljen s tajnim glasovanjem novi UO, ki šteje 6 članov ter 6 namestnikov.

Člani DS so soglasno sprejeli naslednje komisije DS: komisija za družbeni standard, kadrovska komisija, komisija za varstvo pri delu, komisija za perspektivni razvoj podjetja, komisija za izdelavo splošnih aktov, komisija za odpis osnovnih sredstev in izrabljenega orodja in komisija za nagrajevanje. Člani posameznih komisij so:

Komisija za družbeni standard:

Zarnik Ciril — predsednik, Osolin Ivanka in Avbelj Francka.

Kadrovska komisija: Cizerle Zefka — predsednik, Mihelčič Ivan in Rode Ivanka.

Komisija za varstvo pri delu: varnostni tehnik — predsednik, Judež Alojz in Kerč Olga.

Komisija za perspektivni razvoj podjetja: Peterlin Franc dipl. ing. — predsednik, Roglič Franc, Laznik Toni dipl. oec., Borštnar Dušan, Rožič Franc dipl. ing. in Bajec Slavko oec.

Komisija za izdelavo splošnih aktov: Požek Mirko — predsednik, Kerč Franc in Florjančič Matevž.

Komisija za odpis osnovnih sredstev in izrabljenega orodja: Kočar Peter — predsednik, Miš Janko in Dolinšek Jože.

Komisija za nagrajevanje: Rožič Franc dipl. ing. predsednik, Borštnar Dušan, Kosirnik Ivan, Budžon Pavla in Pernuš Janez.

Na predlog tov. Rožiča dipl. ing., je DS sprejel sklep, da se v najkrajšem času odkupi zemljišče za belilnico. V prvi fazi bi najprej zgradili skladišča, potem pa bi začeli z gradnjo tkalnice. Nakup zemlje bi stal 200.000 ND. Gradnja skladišč bi stala okoli 400.000 ND.

(Nadaljevanje na 5. strani)

# RAZGOVOR UREDN. TOSAME Z IVANOM MRAKOM, PREDSEDNIKOM OBČ. SINDIKALNEGA SVETA

**Vprašanje:** Sindikalno gibanje in združevanje se je oblikovalo kot organiziran odpor delavskih množic proti kapitalističnemu izkoriščanju. Kakšno vlogo imajo potem takem sindikati v naši skupnosti, ki je socialistična in v kateri je prav delavsko samoupravljanje osnovna karakteristika in posebnost? — Vprašanje postavljam kot posrednik razmišljanj posameznih članov kolektiva in mislim, da boste prav vi lahko njim najboljše odgovorili.

**Odgovor:** Povsem jasno je, da klasične vloge in pomena sindikat nima več. Skozi uspešno borbo proletariata in z novo ustavo si je, preko zveze komunistov, priboril pravice, ki jih v drugih družbenih sistemih nimamo.

Pojavlja se torej povsem novo stališče sindikatov — to je samoupravna pravica do družbenega upravljanja. V družbenem upravljanju pa se pojavljajo tu in tam določene anomalije ali odstopanja, vezana na mentaliteto in stopnjo družbene zavesti in zaradi tega je vloga sindikatov v nekem novem zahtevnejšem smislu še vedno nujno potrebna. Če naštejemo konkretne razloge:

1. da premagamo tiste misli, ki težijo k starim načinom v medsebojnih odnosih,
2. da zahteva večjo izobrazbo, strokovnost, kvalitetno delo članov sindikata in ne le neke nastope »na pamet«,
3. da se ne utaplja v organizacijskih in vsebinskih oblikah ostalih or-

ganizacij, temveč da nastopa s svojimi lastnimi izdelanimi gledišči kot element družbe in kot družbena skupnost sama.

4. v zadnjem času smo prišli do nekega stanja, ko smo se zelo odmaknili od konkretnega reševanja v kolektivih v neko višjo sfero reševanja in s tem odtegnili delavca kot sindikalista od dejanskih vprašanj, ki tako ostanejo — lahko rečem — v 50 % konstantno nerešeni. Prav zaradi nerazumevanja strogih teoretičnih načel, bi bilo v bodoče ena osnovnih nalog sindikatov, da rešuje probleme tam, kjer le-ti nastajajo in v kakšni obliki nastajajo.
5. z ozirom na navedbe točke 4 lahko rečemo, da se pravzaprav šele tu pozna tisti osnovni odločilni vpliv sindikatov in sindikalnega dela kot enakovrednega partnerja in sodelavca pri reševanju skupnih problemov, ki pa so skupni samo v zadnji fazi.

**Vprašanje:** Uresničitev teženj gospodarske reforme je enotna naloga vseh naprednih subjektivnih in družbenih sil ter organizacij. Kje menite, da je v tem pogledu osnovna naloga sindikalnega dela?

**Odgovor:** Nameni reforme so znani. Težimo za višjem, na realnih tleh postavljenem življenjskim in gospodarskim standardom, izboljšati želimo socialne pogoje, dvigniti želimo nivo zaposlenih kadrov. Izraža se bojazen, da bo zadeva rešena vse preveč teoretično in vse pre-

več v načelnem duhu. Pri reševanju zadev, ki jih terja od nas reforma, pa se ne da vnaprej nakazati nobene rešitve, ker so le-te odvisne od razmišljanja in od dela na slehernem delovnem mestu, seveda ob tesnem sodelovanju strokovnih služb in z nadaljnjim uveljavljanjem znanstvenega dela. Sleherni delavec mora biti neposredno angažiran za taka dogajanja in nujno bi bilo tesno medsebojno sodelovanje.

Posledica takega sodelovanja bi bila brezkompromisna borba za ustvarjanje nekkih novih odnosov, kar vedno poraja nekaj novega, originalnega, vendar specifično našega.

Za sindikat velja prejšnja misel predvsem v tem, da odločno zastopa povsem svoja stališča — izdelana iz lastne zamisli in lastne razprave ter da se s temi stališči spusti v soočenje z ostalimi organizacijami — predvsem pa z samoupravnimi organi v vseh pogojih medsebojnega dela.

Ni s tem rečeno, da morajo sindikati vedno zmagati. Redno pa bo zmagal odnos, ki vsebuje boljše zamisli in ki se ob izvajanju vrača nazaj v bolj temeljitih potezah.

Zato delo sindikata ne more biti kabinetsko, sestankarsko, temveč naj se največ rešitev poraja prav iz neposrednega dela.

**Vprašanje:** Malo prej ste se sicer že dotaknili odnosov med sindikalno in ostalimi družbeno-političnimi organizacijami. Mislim pa, da niste še povedali vsega, kar se teh odnosov tiče.

**Odgovor:** Sindikati se ne smejo utapljati v pogoje dela in smernice ostalih organizacij — tako političnih kot samoupravnih, temveč se morajo pojavljati kot samostojna široka strokovno-politična formacija, ki kritično ocenjuje delo samoupravnih in ostalih organizacij.

Preko sindikatov onemogočamo, da bi vedno zmagovali demagoško močnejši in s tem tudi dovoljujemo, da se delo sindikatov aktivizira, ne pa pasivizira, kar pa ni bil slučaj v prejšnjih obdobjih.

Zaradi tega osnovnega odnosa med sindikati in ostalimi organizacijami tudi ne moremo več dopuščati, da bi se člani sindikata spraševali zakaj plačujejo članarino, kajti prav lahko se jih tudi vpraša, kaj pa so oni sami od sebe v sindikatu storili in ali niso dela pod firmo sindikata prepustili drugim. Zavedajmo se, da samoupravljanje v nekkih formalnih oblikah ni sindikalno delo. Načrtno sindikalno delo je šele predpogoj načrtnemu samoupravnemu delu. Borba stališč med samoupravnimi in sindikalnimi or-

## Poročilo o delu DS in UO

(Nadaljevanje s 4. strani)

Predlagano je bilo tudi popravilo poslopja, v katerem so oddelki tkalnice ovojev, pripravljalnica, mehanične delavnice in čistilnice blaga, ker so stene zelo razpokane. Popravilo objekta bi po načrtu Zavoda za raziskavo materiala in konstrukcij iz Ljubljane stalo 70.000 N din. Člani DS so predlog soglasno sprejeli.

### Upravni odbor:

Na 1. seji novoizvoljenega UO so člani izvolili za predsednika tov. Slavka Rosulnika, za namestnika pa tov. Franca Rožiča dipl. ing.

Po volitvah je upravni odbor obravnaval sledeče:

Realizacija je v mesecu aprilu pod planom. Razlog je v tem, kar pripravljamo izdelke za izvoz. Na domačem trgu se zaradi reforme občuti stagnacija, zlasti pri prodaji ovojev. Zaloge le-teh so zaskrbljujoče.

Skupni izvoz v letošnjem letu je 57.752 \$ ali 60 % od izvoznega plana, kar je lep uspeh, vendar bomo mo-

rali še naprej težiti k čim večjemu izvozu, da bomo ustvarili devizna sredstva, ki jih potrebujemo za nabavo surovin.

Velike težave so pri deviznih sredstvih, ker bomo zaradi novega deviznega režima dobili le 50 % predvidenih tistih deviznih sredstev, ki naj bi jih dala družba. Zaradi teh spremenjenih pogojev bo treba pripraviti devizni izračun, na podlagi katerega se bodo lahko odločili ukrepi. Problem je še večji, ker moramo že na domačem trgu plačevati surovine v devizah. Edina rešitev iz tega položaja je v povečanem izvozu ter v boljši kvaliteti izdelkov.

Ker je situacija v zvezi z uvozom surovin še neznana, smo pred podpisom pogodbe z Jugotekstilom iz Ljubljane na bazi lon proizvodnje za izdelavo blaga Mitje III/95-96. Trenutno je to za nas ugodno.

UO je na svoji seji potrdil spremembe norm v tkalnici ovojev v pripravljalnici.

S. Š.

(Nadaljevanje na 6. strani)

## RAZGOVOR UREDNIKA TOSAME Z IVANOM MRAKOM, PREDSEDNIKOM OBČINSKEGA SINDIKALNEGA SVETA

(Nadaljevanje s 5. strani)  
organizacijami bo pomagala razvijati naš sistem po najboljši poti.

Tudi zveza komunistov in zveza mladine sta samostojni organizaciji in kakršnokoli utapljanje mnenj in absolutno podrejanje skupnemu stališču ni priporočljivo, niti izvedljivo. S takim popuščanjem se namreč o-mogoča že ugotovljeno improvzirana-je oziroma odstopanje od konkretnega dela v posameznih organizacijah.

**Vprašanje:** Ob teh vaših besedah se kar sama po sebi vsiljuje misel: posamezniki so vključeni v različne organizacije: sindikat, zvezo mladine, socialistično zvezo delovnega ljudstva, zvezo komunistov itd. Vse te organizacije so predstavnice delovnih ljudi kot celote in kot posameznika. Dogaja se, da se njihovi programi tako ali drugače križajo. Kakšna naj bo v tem primeru aktivnost članstva?

**Odgovor:** Vključevanje članstva v vse navedene organizacije bi se moralo razviti tako, da posamezniki kot funkcionarji ene organizacije ne sodelujejo kot funkcionarji v drugi organizaciji — saj je moralno nemogoče v dveh ali več organizacijah enako miselnostjo zastopati tri različna stališča.

**Vprašanje:** Preidiva še na odnose občinskega sindikalnega sveta do sindikalnih podružnic!

**Odgovor:** Doslej je imel tudi občinski sindikalni svet pasiviziran odnos do sindikalnih podružnic in do dela pri neposrednih proizvajalcih sploh. To je posledica smeri političnega dela v zadnjih letih. Ta način se spreminja oziroma se skuša doseči prav nasprotno: afirmacija sindikatov in sindikalnih delavcev s tem, da bi na neposrednem torišču dela, se pravi v delovnih kolektivih poživili sindikalno dejavnost ne glede na sredstvo in oblike — začeni pri športu, kulturi, debatnih urah, obravnavanju neposrednih problemov v proizvodnji, storilnosti, skrajšanem delovnem času, družbenem standardu na vseh linijah — od gradnje stanovanj do — če hočete — preskrbe s cenejšo prehrano in drugimi artikli.

Tako področje dela je potrebno iz tega razloga, ker se interesi ljudi pojavljajo v različnih oblikah in smereh in jih je treba prav tam tudi izkoristiti — konkretnije: če nekdo nima smisla za nogomet, pa je lahko izredno aktiven na samoupravnem področju.

**Vprašanje:** Pravkar ste omenili nogomet. S tem ste me spomnili, da so se pred kratkim začele občinske

sindikalne športne igre. Pustiva torej zaenkrat ob strani preostala politično-družbena vprašanja, pa mi, prosim povejte še v zvezi z igrami nekaj misli!

**Odgovor:** Letos so občinske sindikalne športne igre organizirane že tretjič zapored in reči moram, da se kaže vse večje zanimanje pri delavcih, ki se na ta način lahko uveljavljajo tudi v športu. Število letošnjih prijavitelcev se je namreč povečalo za 50%. Za primer vzemimo samo

kegljače: prvo leto jih je bilo na športnih igrah 22, drugo leto 45, leto pa kar 120.

Sindikalne športne igre so ena od oblik, ki se zlasti na domačem področju dobro uveljavljajo. Sleher ni skup ljudi, pa čeprav samo na športnem področju, izraža reke želje in interese in zato je jasno, da tudi športne igre, ki se jih udeležuje vse več ljudi, postajajo vse bolj uveljavljene in kvalitetne, obenem pa jasen dokaz interesov vse večjega števila ljudi v naši občini.

Tradicionalna zaključna prireditve pa bo letos prirejena v glavnem iz lastnih kadrov, saj bodo revialni program sestavili predvsem člani kolektivov občine.

## Delo mladinske organizacije

Nabrlo se je v meni nekaj besed o delu mladine v našem podjetju in o primerjavi z delom v drugih organizacijah v naši komuni. Plan, ki si ga je zadala mladinska organizacija za prvo polletje je skoraj do konca izvršen, le da planinska sekcija le počasi pridobiva nove člane v svoje vrste. Vzroka temu še ne vemo, čeprav smo na masovnih mladinskih sestankih vedno pojasnjevali kakšne koristi imajo člani planinskega društva, če plačajo celotno članarino ter vpisnino, skupaj ND 12,50. Če tak član obišče dva do trikrat kakšen planinski dom v Sloveniji, ima te izdatke povrnjene, če v takem domu le enkrat prenoči. Slišati je bilo tudi večkrat, da bi marsikdo rad šel v planine, pa nima nobene družbe, samemu je pa dolgčas. To se da kar hitro rešiti, zato pa samo ustanovili planinsko sekcijo. Čim več bo imela članov, tem večja bo možnost, da bo več njenih članov pripravljene napraviti kak skupen izlet.

Sedaj pa bi se povrnili na mladinske aktivne domače komune. Občinski komite ZMS Domžale je že letos dvakrat organiziral predavanja mladinske politične šole v popoldanskem času za mladino iz vseh aktivov, pa je bil obisk teh predavanj vedno zelo slab. Obakrat, ko smo iskali slušateljce za to politično šolo, jih je bilo težko najti in smo pri mladinkah in mladincih naleteli na iste odgovore: »Saj bi šel in verjetno mi bo tudi kaj koristilo, samo me doma ne bodo pustili.«

Zelo me zanima kaj si mislijo in kaj razumejo starši naših mladih ljudi pod naslovi, ki jih bom zdajle navedel iz programa mladinske politične šole: Osnove politične ekonomije, Kaj je podjetje, Funkcije, Gospodarski račun, Upravljanje in vodenje, Družbeno samoupravljanje, Odločbe nove ustave in Samoupravljanje v delovni organizaciji.

To je po mojem mnenju, nekaj tako važnih tem, ki bi jih moral poznati vsak član delovne organizacije, ker le tako bomo dobri samouprav-

ljalci. Zdi se mi, da bi bilo prav, če bi starejši delavci še bolj prenašali svoje znanje na mladino, da bi se ji do časa, ko jih bo treba zamenjati, to znanje še bolj izpopolnilo. Po nekaterih podjetjih so organizirali podobna predavanja sami z lastnimi kadri.

Ti mladi ljudje bodo tudi enkrat člani delavskih svetov ali upravnih odborov. Kaj bo, če ne bodo vedeli, zakaj so tam in kaj je njihova naloga. Morda prav zaradi tega neznanja starejši člani kolektiva nimajo zaupanja v mladino. To se je spoznalo na nedavnih zborih delovnih enot, saj le malo mladincev kandidira v DSDE.

Da se ne bi preveč poglabljal v te stvari, si raje hitro oglejmo še drugo stran udejstvovanja mladine. Videti je, da mlade ljudi tudi izleti ne privabljajo preveč. To se je pokazalo v našem podjetju in tudi drugod. Mladinci papirnice Količevo so organizirali ekskurzijo v tovarno dokumentnega in kartonskega papirja v Radeče. Povabili so tudi naš mladinski aktiv. V treh dneh se mi je posrečilo zbrati le devet članov. Potovanje bo vsem udeležencem ostalo še dolgo v spominu, saj je bil res lepo preživeti dan in škoda je, da se ga je udeležilo tako malo število naših mladincev.

T. A.

**Nagrobni govor:** hvala, ki jo je preveč in ki je prišla prepozno.

**Otroci:** drobni člani v verigah zakonskih spon.

**Mladoletni prestopniki:** otroci drugih staršev.

**Koketa:** ženska brez srca, ki vleče za nos moškega brez glave.

**Prijatelj:** človek, ki ve o tebi vse, pa te kljub temu prenaša.

**Nevrotnik:** oseba, ki vam, če jo vprašate, kako se počuti, to tudi pove.

## Planirani in doseženi finančni uspeh za čas od 1. januarja do 30. aprila 1966

	V novih dinarjih		Indeks
	4/12 letnega plana	Doseženo od 1. I. do 30. IV. 66	
1. Realizacija po fakturah izdanih med letom . . . . .	12,814.028,00	13,405.982,76	105
2. Plačana realizacija . . . . .	12,814.028,00	13,632.776,68	106
3. CELOTNI DOHODEK . . . . .	12,814.692,00	13,649.754,02	107
4. Porabljena sredstva . . . . .	8.576.476,00	8.136.665,10	95
5. NETO PRODUKT (3-4) . . . . .	4.238.216,00	5,513.088,92	130
6. Skupni stroški, ki obremenjujejo celotni dohodek . . . . .	8,965.432,00	8,568.871,86	96
7. DOHODEK . . . . .	3,849.260,00	5.080.882,16	132
8. Za osebne dohodke . . . . .	2,483.532,00	3,277.168,99	132
9. Ostanek dohodka . . . . .	1,365.728,00	1,803.713,17	132

Prikazani rezultati so začasni.

F. R.



Prijetno je bilo na prvomajskem izletu na Rovih

## Prodaja gotovih izdelkov v mesecu maju

Prodaja gotovih izdelkov v mesecu maju je bila zelo dobra. Bruto realizacija je znašala v N din 3.552.690,30, kar pomeni, da smo planirano bruto realizacijo N din 3.149.501,00 presegli za 13 %.

Skupna realizacija od 1. 1. do 31. maja znaša N din 17.280.822,92 ali 43,84 % od letnega plana realizacije. (Teoretični planski odstotek za obdobje januar-maj je 41,6 %).

Vzrok za doseglo dobre realizacije je predvsem v tem, da je tudi proizvodnja presegla svoj proizvodni plan, poleg tega pa nam je uspelo prodati zalogo metražnega blaga, ki je bilo namenjeno za izvoz.

Posebni sprememb pri prodaji ostalih sanitetnih artiklov ni bilo. Še vedno nam primanjkuje sanitetne in

cik-cak vate v vseh pakiranjih, ter ne-sterilne gaze po 100 in 10 m. Prodaja staničevine se je v mesecu poročanja dvignila, dočim je prodaja nekaterih dimenzij tkanih ovojev še nezadovoljiva. Proizvodnja in prodaja cigaret-nih filtrov poteka po planu.

Vrednost izvoženega blaga v mesecu maju 11.576 \$, od tega je bilo izvoženo na konvertibilno področje za 7.026 \$ in na vzhod za 4.550 \$. Izvozili smo damske vložke, sanitetno konfekcijo in blago art. Mitja.

Skupna vrednost izvoženega blaga do konca meseca poročanja znaša 69.328 \$.

Zaloge gotovih izdelkov so se zmanjšale na račun prodanega metražnega blaga, v ostalih sanitetnih artiklih pa so nespremenjene.

E. M.

## Kadrovske vesti

### DAROVANA KRI

Potrebe po krvi iz dneva v dan naraščajo, kar je povsem razumljivo, ker je transfuzija krvi postala nepogrešljiva v današnjem zdravstvu. Kri, kakor tudi njene produkte, n. pr. krvno plazmo, uporabljamo danes za preprečevanje najrazličnejših bolezni, pri operacijah, pri nesrečah, opeklinah in slično. Transfuzija krvi je danes edino sredstvo, s katerim lahko preprečimo izkrvavitve.

Na temelju lanskoletnega odziva krvodajalcev je bilo planirano za leto 1966 za naše podjetje 85 prostovoljnih krvodajalcev. Čeprav je v našem podjetju zaposleno veliko žena, ki so bolne, na porodnem dopustu ali pa delajo po štiri ure, se je te humane akcije udeležilo največje možno število, t. j. 90 članov, od tega 57 žena. Velika udeležba se lahko razume samo tako, da so naši člani kolektiva razumeli vso pomembnost krvodajalske akcije, saj je dostikrat potrebno tudi sto krvodajalcev, da se reši eno človeško življenje.

Krvodajalci so imeli prost plačan dan in se vodstvu podjetja po tej poti izreka priznanje za njihovo razumevanje.

Direktorica zavoda za transfuzijo krvi v Ljubljani se je zahvalila našim krvodajalcem za njihov številni odziv.

P. B.

### V MESECU JUNIJU PRAZNUJEJO ROJSTNI DAN:

**Konfekcija:** Buždon Pavli, Čevka Cirila, Juhan Vera, Kepec Metka, Kerč Vida, Klopčič Pavla, Križman Vida, Lenček Malči, Pavšek Dragica, Peternel Greti, Rojč Lojzka, Sedušak Ema, Udovč Marija, Velkavrh Iva, Volčini Iva, Žebovec Helena.

**Filtri:** Kočar Peter, Hrovat Vida.

**Tkalnica ovojev:** Burkeljca Alojzija, Mešiček Milka, Smrekar Fani, Vulkan Jurij.

**Tkalnica gaze:** Lavrič Marica, Požar Anton.

**Tkalnica »Zvezda«:** Hafner Julka, Pirc Štefka.

**Tkalnica »Študa«:** Kralj Lojzka. **Pripravljalnica:** Cafuta Ani, Hribar Pavla, Križman Lojzka.

**Belinica:** Kovič Vida, Gaberšek Alojz.

**Kardirnica:** Judež Alojz.

**Računovodstvo:** Grajzar Vera, Kerč Olga.

**Uprava:** Smolnikar Magda, Vodlan Srečko.

**Komerciala:** Juteršek Vida, Perko Marija, Rozman Janez, Kump Ciril.

**Pomožni obrati:** Andrejka Anton, Belcian Franc, Kump Alojz.

**Naše najboljše želje!**

### V MESECU MAJU JE VSTOPI- LA V PODJETJE:

Štrukelj Štefka — v tajništvo.

# Proizvodnja v mesecu maju 1966

Oddelek	Enota mere	Planirana količina	Proizvedena količina	Indeks
1. Trakotkalnica	000 vot	76.146	71.241	94
2. Tkal. širokih tkanin	000 vot	398.391	379.138	95
3. Kardirnica	kg	63.756	63.050	99
4. Konfekcija	N din	2.600.521	2.998.408	115
Vložki	ptk	496.776	486.730	98
5. Cigaretne filtri	000 kom	29.459	25.731	87

Pomanjkanje surovin je vidno pri nizkih proizvedenih količinah v vseh oddelkih, razen v konfekciji. V mesecu maju so bile v tem oddelku realizirane večje količine surovin tkanin za izvoz, ki so že dalj časa pripravljene čakale na prevzem.

V mesecu poročanja se je v belil-

nici pričelo z rekonstrukcijo- modernizacijo nekaterih belilnih aparatov. Kljub temeljiti predpripravi je prišlo do nepredvidenih zastojev. Posledica zastojev so nekoliko večje količine surovih-nebeljenih tkanin, ki čakajo na oplemenitenje.

D. M. — E. S.

## V MESECU MAJU SO ODŠLE IZ PODJETJA:

Šemrov Jožica — previjalka, Hribar Marinka — konfektionarka, Glušič Ana — previjalka.

## V MESECU MAJU STA ODŠLA V POKOJ:

VRENJAK MARIJA — tkalka. V podjetju je bila zaposlena skoraj 17 let.

ŠTRUKELJ MIHA — pleskar, zaposlen v pomožnih obratih 19 let.

Obema želimo obilo počitka in trdnega zdravja v zasluženem pokoju.

## V MESECU MAJU SO SE POROČILI:

Zarnik Marija — por. Presekar, Kukovec Helena dipl. ing. — por. Breznik, Kavka Stanka — por. Prašnikar, Križman Vida — por. Cerar, Popovič Radmila — por. Djurašević, Djurašević Rajko, Andrejka Andrej in Rozman Janez.

Iskrene čestitke!

## V MAJU SO SE RODILI:

Francki in Sreču Klopčičevima — sin, Francki in Cirilu Gaberškovima — sin, Stanetu Krambergerju — hči.

## V tem mesecu so bili po svetu DE kaznovani:

Z zadnjim javnim opominom: Starin Boži, Dolinar Ljubo in Hrovat Franc radi kršitve delovne dolžnosti po 93. členu Pravilnika o delovnih razmerjih.

## IZID ŽREBANJA

Spet je bilo malo več rešitev. Med tridesetimi so žrebu, ki ga je vodila, kot običajno, ženska roka, bile tudi tokrat bolj pri srcu zaporedne številke rešitev, ki so jih oddali moški.

I. nagrada — potovalna apteka — je bila izbrana za IVANA MIHELČIČA, II. nagrada — kolekcija naših proizvodov — pa za JURIJU VULKANA. Le-temu je sreča še posebno naklonjena, saj je zanemarila mnoge, ki nadvse pridno in redno oddajajo rešitve ugank in ga obdarovala kar dvakrat zaporedoma. S čim neki se ji je tako prikupil?

## ZAHVALA

Prisrčno se zahvaljujem vsem članom kolektiva, kateri so v velikem številu pospremili na zadnji poti mojega očeta

### DIONIZIJA ROZMANA

Iskreno zahvalo izrekam prav tako vsem svojim sodelavcem za sočustvovanje v žalosti in za lep venec.

Štefan Rozman z družino

Iskreno se zahvaljujema vsem sodelavcem, članom kolektiva Tovarne sanitetnega materiala, ki so najinega dragega očeta, pokojnega

### KARLA OSOLINA

spremili na zadnji poti, darovali cvetje ter sočustvovali z nama.

Ivanka in France

Izdaja Tovarna sanitetnega materiala Domžale.

Urejuje uredniški odbor:

Pavla Budžon, Danica Merkužič, Franc Peterlin dipl. ing., Mirko Požek, Janez Rozman, Srečo Vodlan, Dušan Borštnar (tehnični pomočnik), Toni Laznik dipl. oec. (odgovorni urednik). Telefon odgovornega urednika 72-313 int. 08.

Tiska Papirkonfekcija Krško.

Naklada 700 izvodov.

## VATKA VOTEK IN FILTER FILIP OPAZUJETA

