



TOSAMA

ŠTEV. 12
LETO VI



december
1970

GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

Občni zbor sindikalne organizacije pod parolo:

»Človek je največje bogastvo«

Na občnem zboru sindikalne organizacije, ki je bil v jedilnici našega podjetja dne, 15. 11. 1970, je bilo nakazano in razjasnjeno nekaj perečih problemov. Na tem zboru je izmed naših kandidatov in vodilnega osebja bil navzoč še podpredsednik občinskega sindikalnega sveta, tovariš Milan Deisinger.

tirati dosežene rezultate, pač pa bi želel, da vi svoje mišljenje o delu izvršnega odbora sindikata poveste kasneje v diskusiji«, je pričel s svojim govorom tov. Ivan Mihelčič.

Med drugim je tov. predsednik omenil tudi sodelovanje sindikata s političnimi organizacijami in sa-

dobno. Obiskovali smo tudi bolnike vsak mesec in to tiste, ki so v bolniškem staležu več kot dva meseca in jih obdarili s simboličnimi sto dinarji. Omgočili smo našim sodelavcem letovanje na morju in v planinah in to predvsem tistim, ki jim je poleg rednega dopusta potrebna še dodatna rekreacija. Nisem našel vsega, vendar to ne pomeni, da nikjer drugje nismo delali« je dejal tov. predsednik in zaključil: »Vsem, ki so pripomogli k temu, da smo uresničili vsaj del naših nalog se lepo zahvaljujem, novemu odboru pa želim v nadaljnjem delu še več uspehov«.

Sledilo je še poročilo blagajničarke izvršnega odbora tov. Lojzke Rojc, iz katerega je bilo razvidno prelivanje razpoložljivih finančnih sredstev v času njihovega aktivnega delovanja.

V nadaljnji razpravi so prisotni izmenjali različna stališča glede obstoječih problemov v tovarni. Izredno zanimivo ter predvsem vzpodbudno je bilo postavljeno vprašanje glede najožjega sodelovanja med sindikatom in odborom za medsebojne odnose. Iz razprave, ki jo je v tej smeri razvijal predsednik odbora za medsebojne odnose, je bilo lahko vsakemu jasno, da to sodelovanje bazira na dejstvu: »ČLOVEK JE NAJVEČJE BOGASTVO, zato moramo temu pomenu samoupravljanja posvetiti vso potrebno pažnjo«, je med drugim dejal tov. Kerč.

Diskusija je v nadaljevanju pokazala potrebo po čim ožjem medsebojnem sodelovanju omenjenih organizacij. Sindikat ima za glavno nalogo skrb za človeka, odbor za medsebojne odnose pa med drugim rešuje še spore, ki nastanejo med osebami in činitelji v proizvodnem postopku.



Predsednik izvršnega odbora sindikalne organizacije tov. Ivan Mihelčič je v svojem uvodnem govoru pozdravil navzoče, jim zaželel dobrodošlico in podal poročilo o delu izvršnega odbora sindikalne podružnice v njegovi dvoletni mandatni dobi:

»Ob sprejetju nalog v zvezi z delom izvršnega odbora sindikata smo se zavedali odgovornosti in dolžnosti te organizacije in smo zato nam zadane naloge izvrševali v mejah svojih možnosti. Ne bi želel kome-

moupravnimi organi ter upravo podjetja.

Po besedah tov. predsednika je bilo delo sindikata v njegovi mandatni dobi izredno pestro in plodno. Med drugim je omenil naslednje: »V pretekli dobi smo imeli 14 rednih sej in eno izredno. Organizirali in delovali smo na različnih področjih. Med njimi naj omenim organizacijo in izvedbo:

— krvodajalskih akcij, športnih srečanj, praznovanj dneva žena, obletnice ob 29. novembru in po-



Volilna komisija pri delu

Smernica je torej nakazana. Rezultanta tega medsebojnega sodelovanja pa je v konstruktivnem primeru samo uspeh.

V nadaljevanju diskusije je bilo tudi mnogo govora o sistemu nagrajevanja. Samemu sistemu nagrajevanja je bila s strani šefa komerciale tov. Bajca očitna lekcija, da je v sedanjem času ta sistem premalo stimulativen. Z druge strani ima obstoječi sistem pristaše, ki so mišljenja, da se napravi korektura ekstremnih primerov in izenačenje enakih ali podobnih delovnih mest. Takšno mišljenje je izrazil računovodja tov. Franc Roglič.

Podpredsednik občinskega sindikalnega sveta tov. Milan Deisinger je pripomnil, da sama sprememba sistema za nagrajevanje v nobenem primeru ne bo rešila vseh obstoječih problemov in pomanjkljivosti. V nadaljevanju se je tov. Deisinger zahvalil za povabilo, pohvalil delo sindikata v pretekli dobi in želel novemu odboru še mnogo uspehov na tem področju.

Iz diskusije je izstopila ena sama želja, da se samoupravni mehanizem še intenzivneje uveljavlja v tovarni ter da se čimpreje odpravijo nepravilnosti in se s tem omogoči prodor produktivnim silam in uspešnim dejavnikom v gospodarstvu.

Nov izvršni odbor sindikalne organizacije je zastopen za naslednjimi sodelavci:

- Dernulovec Urška
- Juteršek Vida
- Kamin Pavla
- Kerč Francka
- Klopčič Srečo
- Musar Marija

- Oražem Jože
- Orel Tončka
- Osolin Franc
- Smole Magda
- Stare Majda
- Šarc Sonja
- Vehovec Andrej
- Veit Stefka
- Volkar Ivan
- Vrenjak Mimi

Predsednik sindikalne organizacije je postal tov. Anton Dolenc, politolog.

V nadzorni odbor so bili izvoljeni:

- Jamšek Franc
- Mislej Tončka
- Stupica Franc

Novim članom sindikalne organizacije in njihovem predsedniku želimo uspešno reševanje problemov.

Zadnji občni zbor je pokazal, da jim ne bo lahko!

Stefan Rozman

Program dela MO »TOSAMA«

Na razširjenem sestanku MA »TOSAMA«, ki je bil 24. 10. 1970, je bil poleg predavanja sprejet tudi plan dela za obdobje 1970/71 katerega vam posredujemo.

1. Aktivno sodelovanje z ostalimi organizacijami v podjetju in na terenu. Sem spadajo: ZK, ZSJ, GD.

- proslava 29. novembra
- novoletna obdaritev otrok,
- proslava dneva žena,
- praznik dela,
- sodelovanje pri športnih srečanjih.

Sem spadajo priprave kulturnih programov in dekoracije bodisi tovarne kot tudi prostora proslav.

2. Na osnovi finančnih možnosti organizirati tri izlete:

- ekskurzija v podobno tekstilno tovarno; povezano z izmenjavo mišljenj s predsedniki mladinskega aktiva,
- občasni obiski gledališča, opere — termini bodo postavljeni kasneje, prav tako tudi kraji, katere bi obiskali.

3. Izobraževanje (razna predavanja)

- iz zdravstva
- medsebojni odnosi — »Ljudje med seboj«
- poljubno-znanstveno predavanje
- sodelovanje v organizaciji tečajev za pridobivanje kvalifikacij za določena delovna mesta,
- morebitna pomoč mladincem osnovnih šol,
- štipendiranje ne pride toliko v poštev, ker je vsakemu čla-

nu kolektiva dana možnost izobraževanja.

4. Pomoč reševanja stanovanjskega problema mladih; prvenstveno bo to akcija pod nazivom »Varčuj za svoj bodoči dom«, v sodelovanju z upravo podjetja in Ljubljansko banko - podružnica Domžale.

Za realizacijo plana za leto 1970-71 bo Mladinski aktiv prosil za podporo pri upravi podjetja v višini 350.000 S din.

Po sprejetju plana za naslednje obdobje je predsedstvo mladine organiziralo predavanje pod naslovom »Kako ohranimo svoje zdravje«. Predavanje je zelo uspelo, saj je bilo usmerjeno predvsem na probleme ohranitve zdravja pri ženskah. Mislim, da bi tako ali podobno predavanje koristilo vsaki ženski, zato bi bilo treba organizirati podobno predavanje za celotni kolektiv.

Stanovanjski problem se iz dneva v dan veča, zato bo moral vsak mladinec ali mladinka že v začetku misliti na stanovanjski problem, ki ga slej ko prej lahko doleti. Tov. Brinšek, predstavnik Ljubljanske banke, je povedal pogoje namenskega varčevanja, ki so precej ugodni, zato svetujemo mladim, naj pri tem sodelujejo, kajti samo s tem bodo v bodoče lahko stopili v korak s problemi, ki jih čakajo.

Mladinski sestanek je v celoti uspel, le udeležba ni bila polnoštevna. Mladina se je s planom strinjala in obljubila, da ga bo skušala v celoti realizirati. V.V.

Poenostavljena kolektivna odgovornost

V dveh dosedanjih nadaljevanjih smo razmišljali o kolektivni odgovornosti, o sestavljenosti človekove osebnosti in kako je za zadovoljstvo človeka treba izpolnjevati vse njegove materialne potrebe in potrebe po uveljavljanju v družbi. Videli smo kakšno samoupravno odločanje ne more biti in kakšno naj bi bilo. S tem v zvezi smo že obravnavali dva ciklusa samoupravnega vodenja: »priprava in oblikovanje enotne zavesti in enotnega vplivanja vsakega glede interesov« in »odločanje o enotni akciji celotnega kolektiva«. Danes nam preostane še tretji ciklus: »izvrševanje, kontrola in sankcioniranje« ter nekaj besed o organizirani odgovornosti.

Ciklus vodenja, kontrole in sankcioniranja izvršitev bi moral biti prav tako kot prejšnji ciklusi čim bolj dosegljiv za javno in kvalificirano obravnavo, kritiko in tudi za zamenjavo vseh, ki izvrševanje kakor koli zavirajo (reelekcija vodilnih kadrov na ključnih položajih). V procesu izvrševanja dolžnosti in nalog, v družbeni delitvi dela se oblikujejo in učinkujejo na oblikovanje človeka bistveni odnosi med ljudmi in naravo. To pomeni, da je to delovni proces sam, ko se ljudje med seboj z nasveti o izvrševanju nalog drug drugega dopolnjujejo in s tem ko iz surovine izdelujejo proizvod, ki postane družbena dobrina, vplivajo tudi na naravo.

Če hočemo čim boljše samoupravno vodenje izvršitev, moramo omogočiti vsakemu delavcu, da ob izvrševanju lahko kritično opozarja na probleme in napake, da sproži obravnavo v ustreznem organu in da z doslednim demokratičnim procesom pripelje do kvalificirane dopolnitve, spremembe ali preklica sklepa oziroma odločitve.

Kontrola izvrševanja ne sme biti omejena le na vodje izvrševanja kot nosilce — subjektivne kontrole, temveč mora biti organizirana tudi kot kontrola samih izvrševalcev. Oni vso stvar najbolj neposredno doživljajo in čutijo učinke (posledice) samega delovnega procesa, delitve dela in funkcij vodenja.

To doživljanje v samem izvrševanju oziroma pri delu pomeni večjo ali manjšo možnost uveljavljati in razvijati svoja nagnjenja, sposobnosti, znanje in določeno združevanje z drugimi ljudmi. Zato je to hkrati usposabljanje in motiviranje — spodbujanje za sodelovanje v dogovarjanju, pri oblikovanju vplivov na odločanje.

Sankcioniranje mora biti v samoupravnem sistemu predvsem pozitivno, to je: nagrajevanje za uspehe, kvaliteto in rezultate dela. To je eden od glavnih problemov socializma v svetu in pri nas, prav tako

pa tudi pereč problem v našem podjetju. Če pravimo, da mora biti v socializmu sankcioniranje predvsem pozitivno, ne smemo izključevati nujne negativne sankcije — disciplinske in materialne, sorazmerno s stopnjo vplivanja na odločitve in stopnjo prevzete odgovornosti. Pri izvrševanju se najbolj izražajo resnični motivi in zmogljivost ljudi. Izvrševanje tudi najbolj vpliva na oblikovanje teh motivov in zmogljivost, ker v izvrševanju — pri delu — človek najbolj stvarno doživlja uspehe ali neuspehe. Zato sta obnašanje ljudi v izvrševanju in posledice v praksi, najvažnejši merili vrednosti njihovih idej in odločitev — resničnosti in koristnosti. To je glavno merilo za izbiro ljudi na delovna mesta in za različne funkcije, za zaupanje v njihove predloge in odločitve ter za ugotavljanje odgovornosti.

Zaradi tega ne moremo v samoupravnem sistemu ločiti izvrševanja in vodenja izvršitev od celotnega delovnega procesa in samoupravljanja.

Nesmislno je pričakovati, da bomo delali odgovorno brez zagotovitve pogojev in organizacije odgovornosti ter, da bomo to dosegli s samim abstraktnim govorjenjem o odgovornosti ne da bi o tem imeli enotne pojme.

Pogoji odgovornosti:

1. Oseba mora biti sposobna odgovarjati

2. Oseba mora svobodno pristati na odgovornost
3. Odgovornost mora biti normirana — kvalificirana in kvantificirana.

To pomeni, da moramo zaposliti pravega človeka na pravo delovno mesto. Imeti moramo analizo delovnih mest, že v naprej pripravljati, usposabljanje in opazovati predvsem lastne kadre in gledati kako se novo sprejeti delavec integrira v novo skupino — tim. Po tako organiziranih pogojih odgovornosti, moramo odgovornost še organizirati.

Organizirana odgovornost:

1. Določen mora biti subjekt odgovornosti KDO?
2. Določen mora biti objekt odgovornosti ZAKAJ?
3. Določen mora biti sankcijski subjekt odgovornosti KOMU?

Iz vsega kar smo si do sedaj ogledali, mislim, da ni težko spoznati, da je pojmovanje odgovornosti, kakršnega imamo v naši praksi, resnično poenostavljeno in je to praktično od nas vseh do samoupravljanja zelo neodgovorno početje. Zaradi tega je nujno, da združimo vse znanje, ki ga kdor koli ima s tem v zvezi, da se bolje samoupravno in organizacijsko integriramo, ker le tako bomo lahko poslovno učinkoviti. Od poslovne učinkovitosti je odvisnih mnogo stvari, vendar o tem drugič.

Tone Dolenc

Proizvodnja v mesecu novembru 1970

Oddelek	Enota mere	%
1. Trakotkalnica	000 vot.	98
2. Tkalnice šir. tkanin	000 vot.	95
3. Mikalnica	kg	102
4. Konfekcija	ND	101
Vložki	pkt	103
5. Cigaretne filtri	000 kom	109
Cigaretne filtri	ND	104
Skupaj	ND	102

Pri proizvodnji tkanih ovojev je nastal nepredviden zastoj že pri polizdelku. V pripravljalnici ni obratoval škrobilni stroj, zato so tudi stroji zaradi pomanjkanja osnove (v novi trakotkalnici) le delno obratovali. Rezultati proizvodnje na teh strojih so: občutno večja proizvodnja, boljše kvaliteta in ko bodo vsi stroji v pogonu bodo posluževale 2 tkalke 12 strojev. Torej je, sodeč po sedanjih izkušnjah, rentabilnost trakotkalnice res samo v novih strojih.

Medtem, ko je avtomatska tkalnica občutno presešla operativni plan (boljša preje tudi zaradi priprave), tkalnica Študa 7 dni ni o-

bratovala. Pomanjkanje vode v industrijskem kanalu v tem letnem času ni bilo predvideno. V letošnjem letu imamo zaradi višje sile večkrat nepredvidene zastoje v tem obratu.

Mikalnica je kljub selitvi iz starih v nove prostore presešla planirane količine. Potrebe po sanitetni vati so velike in oddelek skuša realizirati kar je največ možno. Polovica mesečne proizvodnje B vate gre v izvoz (vložki), zato bi nam zastoj pri tem artiklu povzročil precejšnjo škodo.

V konfekciji proizvodnja nekoliko stagnira, vendar je po številu izdelavnih ur še vedno v porastu. Problemi so se pojavili pri nekaterih artiklih, katere je tržišče zahtevalo v podvojeni količini. Sviri se urejajo in upamo, da bo proizvodnja le-teh stekla po zahtevah trga.

V polnih izmenah je stekla proizvodnja cigaretnih filtrov in tako se je stanje v tem oddelku normaliziralo. Opuščajo se filtri manjših dimenzij, naročila po dimenzijah, ki imajo večjo dolžino pa naraščajo.

Uvajamo novo metodo planiranja in spremljanja stroškov

V gospodarskem načrtu za leto 1970 smo si med drugim postavili kot nalogo, da še v tem letu pripravimo vse potrebno za prehod na planiranje in spremljanje stroškov po novi metodi, kateri strokovno pravimo metoda »DIRECT COSTING« ali po naše »METODA NEPOSREDNIH STROŠKOV.«

Znano je, da v naši delovni organizaciji sedaj spremljamo in planiramo stroške po metodi »polne lastne cene« in da bi s 1. januarjem 1971 želeli preiti na novo metodo.

Že pri določitvi osnov in meril za novo metodo, zlasti pa v njenem poznejšem izvajanju bo neposredno sodelovalo večje število delavcev, tudi takih, ki posamezne strokovno ekonomske izraze temeljito še ne poznajo. Posredno pa bodo pri tem sodelovali tudi sveti delovnih enot in drugi samoupravni organi v podjetju in vsi delavci. Vodja določenega strokovnega mesta bo sicer tisti, ki bo prvi dolžan spremljati in analizirati višino stroškov svojega področja in o tem seznanjati delavce, ki so neposredno zaposleni na delu njegovega strokovnega mesta, na višino stroškov pa bo lahko vplival vsak posamezni delavec. Zaradi tega smo se s plansko analitskim sektorjem odločili, da bomo pri vpeljavi in izvajanju te nove metode uporabljali čimveč domačih t. j. slovenskih izrazov.

Glavni namen nove metode je, da bomo v bodoče točno vedeli kakšni stroški nastajajo na posameznih stroškovnih mestih, ali so ti stroški normalni, visoki, nizki ali se jih da znižati in kako in da bo za višino teh nekdo neposredno odgovoren in nagrajen.

Glavno breme uvajanja nove metode prevzameta plansko analitski in računovodski sektor, ki sta že pričela z delom. O vseh pripravah bomo obveščali kolektiv s prošnjo, da nam pri tem odgovornem in pomembnem delu pomaga.

Na skupnem sestanku sta ta dva sektorja že izvršila sledeče priprave:

1) Vse stroške, ki nastajajo pri naši delovni organizaciji smo razdelili na:

— NEPOSREDNE STROŠKE (izdelavni in pomožni material ter izdelavni osebni dohodki, kartonska embalaža, vkalkulirane razlike nasproti stalnim cenam za material ter proizvodne storitve izvršene po drugih, ki se nanašajo na konkretne količine (beljenje, tkanje, barvanje),

— STALNE STROŠKE (vsi ostali stroški in režijski osebni dohodki med katere spadajo: utencilije, material za delavnice, nabavljena energija, goriva in maziva, odpis drobnega inventarja, odpis avtomobilskih gum, material za popravila in vzdrževanje, material za čiščenje, potrošni material za avtomobile, pisarniški material, porabljena voda, pomožni material za mehčanje vode v kotlarni, prevozne storitve za gotove izdelke, ostale prevozne storitve, poštni, telegrafski in telefonski stroški, potni stroški v državi in tujini, drugi stroški, storitve neproizvodne obrti, storitve komunalnih dejavnosti, avtorski honorarji, najemnine in zakupnine, ostale neproizvodne usluge, dnevnice za službena potovanja v državi in tujini, nagrade vajencev, študentov in dijakov srednjih šol, izdatki za prevoz delavcev, izdatki za službeno in delovno obleko, obutev itd., izdatki za preventivna sredstva, stroški za reklamo in propagando, reprezentančni stroški, stroški za udeležbo na sejmih in razstavah, nadomestilo za koriščenje osebnih avtomobilov — kilometrina, stroški za strokovno literaturo, časopise, revije in pod., stroški za izobraževanje na delovnem mestu, stroški investicijskega vzdrževanja osnovnih sredstev, takse, amortizacija, obresti od kreditov za osnovna in obratna sredstva, zavarovalne premije, provizija in druge bančne storitve, prispevki in članarine zbornicam ter drugim organizacijam, obresti na poslovni sklad, prispevek za koriščenje mestnega zemljišča, vodni prispevek, dodatni prispevek za zdravstveno in invalidsko zavarovanje, prispevek Skopju oz. Banja Luki in vsi režijski osebni dohodki nadomestila)

2) Razdelitev delovne organizacije za delovne enote: Po statutu je naša delovna organizacija razdeljena na tri delovne enote in sicer:

1. Proizvajalna delovna enota I (tkalnice)

2. Proizvajalna delovna enota II (oplemenitilnica, konfekcija, filtri)

3. Režijska delovna enota III. (pomožni obrati, komerciala z avtoparkom, tehnično vodstvo in uprava)

To razdelitev bomo uporabili tudi pri bodoči metodi planiranja in spremljanja neposrednih stroškov. Naše delovne enote nimajo samostojnih pravic, ker ločeno ne ugotavljajo niti delijo doseganega dohodka in samostojno ne nastopajo na tržišču, temveč imajo le določene pravice dane z določili statuta in z drugimi splošnimi akti podjetja.

3) Predvidena je sledeča razdelitev delovnih enot na strokovna mesta:

1. TKALNICE — DE I

- 11 Vodstvo tkalnic
- 12 Pripravljalnica
- 13 Merilni stroji
- 14 Avtomatska tkalnica
- 15 Rezervirano za novo tkalnico
- 16 Rezervirano za ev. drugo stroškovno mesto
- 17 Tkalnica študa
- 18 Tkalnica ovojev

2. OPLEMENITILNICA, KONFEKCIJA, FILTRI — DE II

- 21 Vodstvo DE II
- 22 Mikalnice z belilnico
- 23 Konfekcija
- 24 Tiskarna
- 25 Filtri
- 26 Rezervirano za obliže

3. REŽIJSKA DELOVNA ENOTA — DE III

Pomožni obrati

- 311 Vodstvo
- 312 Mehanična delavnica
- 313 Mizarska delavnica
- 314 Elektrodelavnica
- 315 Kotlarna

Komerciala in avtomobili

- 321 Nabava in prodaja
- 322 Tovorni avtomobili
- 323 Osebni avto

Uprava

- 331 Direktor
- 332 Tehnično vodstvo
- 333 Laboratorij
- 334 Organizacija in razvoj
- 335 Računovodstvo
- 336 Splošna uprava
- 337 Analitsko planski sektor.

Nadaljevali bomo prihodnjič.

Prosimo, da vse pripombe na objavljeno gradivo dostavljate vodji računovodskega ali plansko analitskega sektorja.

F. R.

Priprava proizvodnje

Gospodarnost proizvodnje se odraža v težnji, da se s čim manjšo potrošnjo delovne sile, sredstev za delo in materiala proizvede čim več kvalitetnih proizvodov, ki naj bodo čim koristnejši z gledišča družbenih potreb. Da bi bila planirana proizvodnja podjetja v skladu z gornjim gospodarskim principom jo je treba pripraviti tako, da bo čim lažja in cenejša, da bodo prihranki pri delu in materialu čim večji.

Delo službe priprave proizvodnje obsega naslednje večje naloge te službe:

- tehnična priprava materiala
- priprava orodja
- priprava proizvodnega procesa
- izdelava operativnega plana
- administrativna sprovedba operativnega plana

Da bi bil material ustrezno pripravljen za proizvodnjo je predhodno potrebno **izdelati nomenklaturu materiala**, nato zaradi racionalnosti izvesti **standardizacijo materiala** po vrstah in karakteristikah in končno glede na asortiman in količino proizvodnje postaviti **normative** ter minimalne in maksimalne zaloge. Tudi orodje, ki je potrebno za določeno proizvodnjo, je nujno **klasificirati, postaviti normative potroškov, določiti optimalne, minimalne in maksimalne zaloge** ter poskrbeti za **popolno evidenco stanja in gibanja orodja**.

Najtežja naloga čaka službo na področju priprave samega proizvodnega procesa. Tu jo čakajo naloge kot so npr.: **razčlenitev proizvodnega procesa** do operacije kot elementarnih delov procesa, **ugotovitev optimalnih serij** finalnih izdelkov, na podlagi tega **odrediti cikle proizvodnje** polizdelkov in gotovih izdelkov ter končno predvideti tudi **način spremembe** tako razčlenjenega proizvodnega procesa.

Pri izdelavi samega operativnega plana mora služba priprave reševati probleme v zvezi s **pravilnim obremenjevanjem** kapacitet, pravilnimi **zadolžitvami delovne sile** z nalogami iz proizvodnega plana, z **vsklajevanjem** delovne sile in kapacitet, z **odreditvijo** točnega **časovnega razporeda** operacij in z **ugotavljanjem takšnega načina spremembe plana**, kateri bi imel za posledico najmanjše težave.

Ko je operativni plan sprejet je treba tudi poskrbeti, da je vsak seznanjen z delovnimi nalogami iz tega plana.

Iz zgornjega kratkega prikaza nalog službe priprave dela se vidi, da so naloge te službe zelo obširne in zahtevne in da obsegajo skoraj celotno ekonomijo reprodukcije v podjetju. Posebno je pomembna za racionalno izkoriščanje angažiranih obratnih sredstev, ker s pomočjo

standardizacije in normativi skrbi, da se nikjer ne tvorijo presežki materiala ali delovne sile v posameznih fazah delovnega procesa v najširšem smislu.

Zelo pomembne so tudi poslovne informacije, ki jih služba zbira predvsem za svoje delo in ki so tako koncentrirane tudi zelo pomembne pri sprejemanju poslovnih odločitev na vseh organizacijskih nivojih podjetja tako pri upravljanju, vodenju in izvrševanju.

Služba priprave dela je v večjem ali manjšem obsegu nujno potrebna v vsakem podjetju, kajti v razmerah tržnega gospodarstva in ostre

konkurenčne borbe se je nemogoče odreči sprotnemu in strokovnemu ugotavljanju normativov potrošnikov materiala in delovne sile, nagrajevanju po vložnem delu in znanstveni organizaciji delovnih postopkov.

Glede na to, da so investicije v organizacijo najcenejše bi bilo potrebno tudi v našem podjetju razmisliti o tem, ali smo že tako »veliki«, da bi se splačalo osnovati centralizirano službo priprave dela, ki bi prevzela naloge, ki so sedaj razdrobljene po posameznih sektorjih in službah.

Leskovec Janez

Nekaj misli o nagrajevanju

V zadnjem času se dosti govori in tudi piše o nagrajevanju. Če izhajajo take težnje po spremembi sistema nagrajevanja v smeri notranje pravične nagraditve iz težnje po čim večji realizaciji, povečani proizvodnji in seveda pri tem ob upoštevanju ekonomičnosti in rentabilnosti, potem je treba take težnje podpirati in si prizadevati, da se najde ustrežajoča rešitev, ki vse te smotre podpira in jih v sistemu nagrajevanja tudi skuša uveljaviti.

Toda na žalost največkrat izbruhnejo razpravljanja o tem, da so osebni dohodki premajhni, da nagrajevanje ni urejeno in za vsem tem se skriva še prav posebno moj »jaz« ki je pri tem seveda nepravilno nagrajen. Pri vsem tem se mi poraja misel, da se pri nas še vse premalo poudarja in spoznava pridobitve samoupravljanja in iz tega izvirajoče delitve po delu, da po tem načelu nosi sleherni proizvajalec tudi tveganje poslovanja kot celote — to je v okviru posameznega podjetja.

To ni več posameznik na delovnem mestu, ki ima odrejeno, zagotovljeno plačo in bi ob njenem zmanjšanju stopil v prekinitve dela (štrajk), marveč je to delavec, ki je soudeležen pri delitvi ustvarjenega viška, toda tudi prizadet pri slabem poslovanju. Drugo pa je, če se tega neizprosnega dejstva vsak posameznik tudi zaveda.

Smatram, da vse preveč pri vprašanju nagrajevanja gledamo iz zornega kota, koliko bo posameznik dobil in pri tem prav po lekarniško ugotavljamo, koliko naj bi tudi dobil za svoje prizadevanje v procesu proizvodnje.

Namen nagrajevanja je čisto nekaj drugega in v tej smeri se bo moralo v bodoče odvijati — kako čim več ustvariti, čim boljje gospodariti, kako omogočiti rast in raz-

voj podjetja. Če bomo pričeli vse te faktorje dosledno uresničevati, potem bomo izpolnjevali zamisli in cilje reforme ter večali delež posameznika pri delitvi. Notranji odnosi bodo urejeni tako, da bodo po gojevali napredek in rast.

Prepričan sem, da je tu bistvo nagrajevanja, nikakor pa ne v razpravljanju kolikšen delež naj bi nekdo dobil. Te stvari se urejajo po dognanih metodah, ki so več ali manj že postavljene kot merila. Iluzorno bi bilo misliti, da se lahko meri delo na vseh delovnih mestih po učinku. Znanost je sicer že dosegla neslutena dognanja in odkritja, vendar vse premalo pozna človeka in zamotanosti njegovega delovanja.

Odveč je venomer samo poudarjati, da nagrajevanje ni urejeno. Treba je postaviti cilje in začrtati poti po katerih naj se nagrajevanje giblje. Jasno mora biti vsem predlagateljem sprememb, ki jih od časa do časa skušajo vsiliti sistemom, ki že obstajajo, da za take rešitve v polni meri prevzemajo tudi odgovornost in riziko uspeha.

Služba za nagrajevanje je svoje mnenje že večkrat poudarila in skušala rešiti vprašanje po sistematski poti zaporednih ustrežajočih rešitev, vendar na žalost ni posluha za tako korenite ureditve. Seveda po vsem tem služba za nagrajevanje ne more in tudi ne prevzema prav nobene kritike na svoja ramena, ampak smatra, da je vzroke treba iskati v nedodelanosti in nesistemskem reševanju problemov, ki so se in se še vedno pojavljajo.

Smatram, da je pri rešitvah službo za nagrajevanje treba bolj upoštevati, nikakor pa ne klicati na pomoč takrat, ko se utapljam.

Služba za nagrajevanje
Ing. Lovro Mokorel

PRAZNOVANJE 29. NOVBEMBRA

dneva republike

Letošnji Dan republike ni bil pomemben samo kot dan, ko se praznuje 25 let osvoboditve, temveč smo praznovali tudi 20. obletnico samoupravljanja.

Zbrali smo se k proslavi in zabavi v hali Komunalnega centra v Domžalah dan pred praznikom. S tem smo dostojno proslavili naš praznik naše domovine. Za nas že tradicionalno praznično veselje je letos zelo dobro uspelo.

Tov. Štefan Rozman — predsednik DŠ — nam je povedal kratko zgodovino samoupravljanja ter pokazal na težave in dobre strani našega upravljanja. Tov. direktor nam je spregovoril o rasti tovarne v teh 25. letih. »Lahko rečem« je dejal, »da je rast »TOSAME« skokoma napredovala. Res je, da se toliko gradi in modernizira kot pri nas, le malo kje. S tem ko se tovarna širi je vedno več delovnih mest. Ni pa rečeno, da sedaj ko je tovarna tako velika lahko stojimo križem rok. Še bolj moramo delati, da bomo lahko zgradili še več in da bomo od tega tudi kaj imeli.« Povedal nam je tudi o problemih ki tarajo podjetje v sedanjem času; gre za proces stabilizacije gospodarstva nasploh.

Kmalu so tov. direktorja preglasili ubrani glasovi okteta »TOSA-



Oktet »TOSAMA«

MA« pod vodstvom Avgusta Potočnika. Res so lepo zapeli Tudi mladi niso ostali dolžni kolektivu in prazniku. Nastopilo je pet deklet in dva fanta z recitacijami. Tudi ti so bili deležni aplavza.

Sedaj naj pa še povem komu bodo merile čas ure, ki so jih dobili ob 15 letnem delovnem stažu v podjetju:

1. Andrejka Andrej
2. Pirnat Vinko
3. Glavan Nada
4. Cernivec Vida

5. Orel Tončka
6. Pogačar Vika
7. Kepec Pavle
8. Kovič Rezka
9. Stupica Franc
10. Kavka Tone

Njim čestitamo in želimo, da ne bi bili zadovoljni le z urami temveč tudi v tovarni in doma.

Sindikalna podružnica organizira vsakoletna športna srečanja članov kolektiva v počastitev Dneva republike. Tako so se zvrstila tekmovanja v nogometu, šahu, namiznem tenisu in streljanju.

Tudi preko lista »TOSAME« čestitamo najprizadavejšim športnikom v tem letu.

V nogometu so bili najboljši: Florjančič Matevž, Kočar Peter, Grujič Peter, Kosirnik Franc, Oražem Marjan, Svetlin Vinko, Osolin Franc, Gaberšek Rok, Jere Janez, Pirc Branko, Kerč Miha, Rode Janez, Klopčič Slavko in Požar Tone.

V streljanju so se najbolje odrezali:

1. Kos Ivan
2. Cerar Ivan
3. Klopčič Stane

Našim fantom tudi podiranje kegljev ni neznanka, zato so tudi tu prvaki:

1. Capuder Albert
2. Vulkan Jurij
3. Dolinar Ljubo

V podajanju bele žogice preko zelene mize so se izkazali:

1. ing. Rožič Franc
2. Lončar Viktor
3. Kerč Miha



Mladinska recitacija

Pri urjenju možganov — pri šahu — so bili kar štirje zmagovalci:

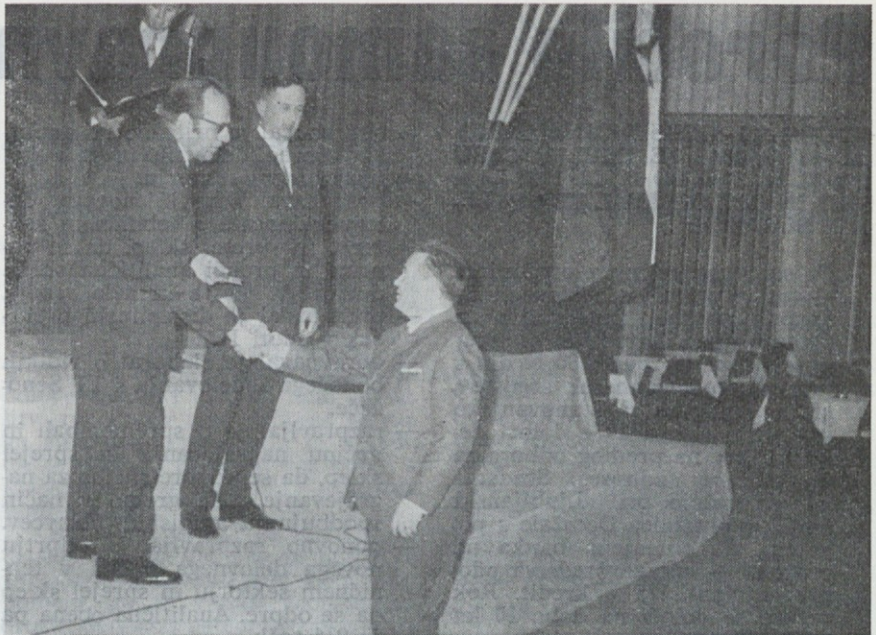
1. oec. Bajec Slavko
 2. ing. Rožič Franc
- tretje mesto pa si delita:
Burja Julka in
Kočar Peter

Tudi na organizatorje ne smemo pozabiti, saj so se odrezali kot še nikoli. Bilo je vsega na pretek. Strezno osebje v belih suknjičih in metuljčkih in vesela dekleta so nosili na mizo jedišča in pijačo. Marsikdo je rekel: »Tako velike klobase pa še nisem videl.«

Ubrani zvoki glasbil ansambla »Kmetec« so požirali stare in mlade s poskočnimi melodijami skoraj do zore.

To je bil praznik, praznik našega človeka, ki je vsaj za nekaj ur pozabil na stroj v tovarni, na delo in se sproščeno zabaval v družbi sodelavcev — prijateljev.

MiD



Eden izmed »15-letnikov«

ŠPORTNA SREČANJA

Športniki, eni izmed najbolj aktivnih ljudi v prizadevanju, da se člani kolektiva zbirajo tudi izven delovnega časa in mesta in še bolj prispevajo k boljšemu razumevanju med sodelavci, so tudi hoteli na svoj način prispevati svoj delež k še svečanejši proslavitvi 20. letnice samoupravljanja in zato so organizirali športna tekmovanja v štirih disciplinah: šahu, kegljanju, streljanju in namiznem tenisu.

V kegljanju, kjer je bilo največ udeležencev je prišlo do ogorčene borbe za prva tri mesta ter delno tudi do nesporazumov in manjšega spora. Končno pa se je zadeva uredila in s trenerjem vred so bili vsi zadovoljni zaradi dobrih rezultatov ki obetajo tudi v prihodnjih sindikalnih tekmovanjih lepe dosežke. Kegljači se zavedajo, da bo borba v tem trenutnem najbolj popularnem in množičnem športu težka,

zato treninge jemljejo z vso resnostjo.

Tudi v streljanju prva mesta niso bila oddana naprej. Vsak prehitro sprožen strel, ki ni zadel v črno, se je tekmovalcem pozneje maščeval. Zanimivo jih je bilo poslušati po tekmovanju, ko so pregledovali svoje tarče in glasno komentirali kje vse bi lahko pridobili točko ali dve. Vsaj šest tekmovalcev je tako izenačenih, da o tem, kdo je boljši, kdo najboljši, res ne moremo govoriti. Za še boljše rezultate bi potrebovali malo treninga, ki bi jim posebej prav prišel pri srečanjih s tekmovalci iz ostalih kolektivov.

Najdalj časa je tekmovanje trajalo v na oko mirnem športu, v šahu in se še ni končalo. Kljub temu se je odigralo toliko partij, da ni bilo dvoma o končnem vrstnem redu. Zmagal je tov. Bajec, posebno priznanje pa zasluži tudi edina udeleženka tekmovanj, Burja Julka, ki se ni ustražila mož in fantov in se je z njimi enakovredno spustila v dvoboj. Zaželjeno bi vsekakor bilo, če bi se tudi ostala dekleta začela udeleževati v športno rekreacijskem življenju.

Tudi v namiznem tenisu, kjer tekmovanje ni bilo najbolj organizirano, smo dobili zmagovalca in tako so se vse panoge srečno zaključile.

Če pogledamo tekmovanje kot celoto, je zelo razveseljiv podatek, da se je kar enajst tekmovalcev uvrstilo na prvih dvanajst mest. To dokazuje, da niso tekmovali samo eni in isti ljudje ampak, da je bilo v tekmovanjih udeleženih skoraj 10% članov kolektiva.

K. M.



Edina predstavnik šahovskega turnirja

Poročilo samoupravnih organov

ODBOR ZA MEDSEBOJNE ODNOSSE »TOSAMA« JE IMEL V CASU OD 12. 11. 1970 DO 11. 12. 1970 DVE SEJI IN OBRAVNAVAL TER SKLEPIL SLEDEČE:

- da se takoj prične z oročanjem — vezavo prostih sredstev sklada skupne porabe, namenjenih za stanovanjsko izgradnjo in sicer v prvi fazi do 200.000,00 N din s tem, da končni znesek sredstev, ki se namenijo za stanovanjsko izgradnjo v letu 1971 določi delavski svet na predlog odbora za medsebojne odnose. Sredstva naj se vežejo pri Ljubljanski banki, podružnica Domžale s pogojem, da omenjena banka na oročena — vezana sredstva odobri najmanj 175 % kredit. Rok vezave se določi na dobo 10 let z 1 % obresti.
- da se sredstva skupne porabe, oblikovana po zaključnem računu za leto 1969 in namenjena za zgraditev balkonov uporabijo za financiranje opreme za zobno ambulantno, ki jo je pri Zdravstvenem domu Domžale ustanovilo podjetje Helios Domžale, Tosama Domžale, Univerzale Domžale. Prispevek, ki ga naše podjetje mora plačati znaša 33.500.000. Po zaključnem računu za leto 1970 pa je treba zasigurati sredstva za izgradnjo balkonov po že sprejetem sklepu DS.
- da se trosobno stanovanje, last TOSAMA Domžale, v Prešernovi 28, Domžale dodeli tov. Cimbole Anici.
- obravnaval je prošnje za dodelitev stanovanj in nakup stanovanj.

- obravnaval je pritožbo na analitsko oceno delovnih mest v komercialnem sektorju.
- obravnaval odprtje novega delovnega mesta v tehničnem sektorju in sprejel sklep, da se popravi in prouči analitična ocena delovnega mesta in izda razpis.
- obravnaval je disciplinski prekršek v enoti II.
- obravnaval je elaborat o vidikih bodočega sodelovanja s TT Senožeče.
- razpravljal je o spremembah in načinu nagrajevanja in sprejel sklep, da se podpre službo za nagrajevanje, da gremo v način spodbujanja režijskih delavcev.
- ponovno razpravljal o odprtju novega delovnega mesta v tehničnem sektorju in sprejel sklep da se odpre. Analitična ocena pa je 936 točk.
- obravnaval je zapisnik seje KS Vir in plan dela.
- obravnaval je program izobraževanja v podjetju.

V. V.

OD 11. 11. DO 12. 12. JE IMEL POSLOVNI ODBOR DVE SEJI, NA KATERIH JE OBRAVNAVAL IN SKLEPAL O SLEDEČEM:

- sprejel je operativni plan za mesec november in december.
- sprejel je sklep o odprodaji Mitja vreč po din 4,00 za komad.
- odobril je nabavo in izdelavo naslednjih osnovnih sredstev:
 - frankirnega strojčka
 - stroja za izdelavo mavčevih ovojev
 - omare in miz za konfekcijo

- kartotečne mize za expedit
- vozička za dvigalo
- stroja za rolanje vate
- stroja za izdelavo damskih vložkov
- stroja za navijanje obližev

- sprejel sklep o odprodaji — licitaciji zabojev z izklicno ceno 10. din za zabojo.
- obravnaval elaborat o vidikih bodočega sodelovanja s Tekstilno tovarno Senožeče, ki ga je sestavila komisija, v sestavu: Roglič Franc — predsednik, Požek Mirko in Tone Laznik dipl. oec. kot člana.

Komisija je imela nalogo da posname stanje Tekstilne tovarne Senožeče, katera je izrazila močno željo, da se pripoji k našemu podjetju.

Elaborat zajema: 1) Uvod — dosedanje sodelovanje, 2) proizvodne zmogljivosti, 3) ugotovitve s področja splošnih kadrovskega sektorja, 4) ostale podatke o TT Senožeče in 5) zaključke in predloge.

Izhajajoč iz nakazanega v elaboratu, se ponujajo glede bodočega sodelovanja med Tekstilno tovarno Senožeče in našim podjetjem, naslednje možnosti:

- 1) Popolna integracija
- 2) Tekstilna tovarna Senožeče postane samostojna organizacija združenega dela v okviru TOSAMA
- 3) Dosledna uresničitev pogodbe o poslovno tehničnem sodelovanju Komisija je poslovnemu odboru predlagala osvojitve 3. variante, za katero so se člani tudi odločili, da jo predlagajo delavskemu svetu.

OD SUROVINE DO IZDELKOV

OBLIŽI (nadaljevanje)

V dosedaj objavljenih člankih s tem naslovom, je tekla beseda v glavnem samo o tehnologiji izdelave tekstilnih sanitetnih izdelkov. V tem članku pa bo govora o izdelku, kjer ima prvo besedo kemija. Ker lepljivi obliži vseh vrst predstavljajo predmet, ki ga moramo imeti stalno pri rokah, je naravno, da ne bi bilo odveč če bi o njem kaj izvedeli. In ne navsezadnje — lepljivi obliži pomembno dopolnjujejo izbiro naših izdelkov.

Čeprav danes poznamo lepljive obliže v glavnem kot pripomoček za pritrditev različnih zaščitnih tekstilnih materialov na poškodovano kožo, bi pogled v zgodovino pokazal, da so obliži takrat veljali za zdravilo. Stari Grki so obliži imeno-

vali Dyachylon Plaster. Sestavljen je bil iz olivnega olja, svinčevega oksida in vode. Največ je storil za njegovo popularizacijo Menkart, zdravnik Tiberiusovega obdobja. Grški recept se je tekom stoletij spremenil. Prvotni zmesi so dodali smolo in čebelji vosek. Zato se je spremenilo tudi ime v Emplastrum Rosinae.

Značilna sprememba je nastopila sredi devetnajstega stoletja z dodatkom kavčuka. Zaradi čistejše mase in večje lepljivosti se je uporabnost močno povečala.

Koncem devetnajstega stoletja so pričeli masi za lepljive obliže dodajati cinkov oksid. S tem se je povečala lepljivost (adhezija) in postali so neprecenljiv pripomoček vsakega ranocelnika. Danes, v drugi polovici dvajsetega stoletja, lahko

opazujemo tudi na tem področju velik napredek. Obliži so postali potrošniško blago, ki ga ne predpisuje več zdravnik, ampak ga vsaka gospodanja lahko kupi v trgovini. Tako prihrani stare rjuhe, ki so jih včasih trgali za obveze.

Zelo povečani porabi lepljivih obližev skuša slediti poleg nekaj naših konkurenčnih sanitetnih tovarn, ki so si kupile »škarje za konfekcioniranje« tudi naša tovarna v zadnjem času precej podjetno.

Ko takole govorim o obližih, mislim seveda sanitetne obliže, saj smo navsezadnje le sanitetna tovarna. Obliž za žulj, ki ga še marskido pozna in uporablja, je tudi list tropotca. Tudi obliž za lepoto masko je postal zadnje čase bolj znan. V naslednjem sestavku bo tekla beseda le o sanitetnih obližih.

Naš razgovor

Tovornjak TAM naše tovarne z registracijo LJ 29-82 često srečamo ne samo na tovarniškem dvorišču. Njega vodi pot tudi drugod. Poznamo tudi šoferja tega tovornjaka. Ta je TONE DOLENC, ki ni samo šofer, pač pa tudi zelo aktiven družbeno politični delavec. Svoj elan kaže povsod: v ZK, samoupravnih organih in še bi lahko našteval. Letos pa je postal predsednik sindikalne podružnice TOSAMA. S tem se je uredniškemu odboru porodila ideja, da ga povabim k razgovoru. Rad se je odzval, takole pa je tekel razgovor v sobi vodje transportne službe.



Vem, da si, tov. Dolenc, zelo aktiven na političnem področju. Bi lahko povedal kakšno se ti zdi politično delo v organizacijah naše tovarne nasploh?

Smo v času družbene reforme in reorganizacije v preobrazbi v tem hočejo organizacije iskati svoje specifične vloge, ki izhajajo iz samoupravljanja. Tudi pri nas vse organizacije iščejo pota, kako bi to svojo vlogo kar najbolj odigrale. Naj primerjam delo naših organizacij in organizacij drugod. Kolikor jih poznam, je dokaj pozitivno gibanje v tej smeri. XV. ustavni amandma vleče in jim daje pobude za delo. Politična aktivnost tovarne poteka dobro v primerjavi z drugimi, sloni pa preveč na posamezniki, v katerikoli organizaciji. To seveda ni najbolj pozitivno.

Vsi poznamo zgodovinsko delo — vlogo sindikata. Sindikat kot or-

ganizacija še obstoja, zanima me pa tudi bralce bo — v čem se je spremenila njegova vloga v socialistični družbi?

Klasične naloge sindikata so bile predvsem zaščititi gmotni položaj delavca. Dolgoročnejši cilji sindikatov pa so bili popolna osvoboditev dela.

V naši samoupravni družbi, ko je delavec vsaj formalno postal sodločevalec pri svojem delu in delitvi rezultatov tega dela, se je vloga sindikata spremenila le v tem, da se delavcu ni treba več boriti s klasičnim nasprotnikom — lastnikom kapitala.

Ostala mu je, kar pa je tudi cilj družbe kot celote; naloga boriti se za popolno osvoboditev dela, kar pomeni, da se v naši socialistični družbi nenehno ustvarjajo pogoji za neposredno odločanje vsakega posameznika o skupnih zadevah. Da se to lahko stori, je naloga sindikata, da delavce izobrazuje v tem smislu, da bi pravice in dolžnosti delavca — samoupravljalca lahko s pridom koristili.

To so vsekakor dolgoročne naloge sindikatov nasploh. Bi hotel prosim povedati kaj konkretnega za delo v tvoji mandatni dobi predsedovanja v sindikatu TOSAME.

Predno bi sploh kaj spregovoril o svojem bodočem delu, moram reči nekaj besed o delu svojih predhodnikov.

Dolgoročni načrti vsebujejo vsakodnevne naloge, ki jih moramo izvrševati sproti: skrb za reševanje tekočih problemov delavcev, je bilo po mojem mnenju tudi sedaj. Pri tem mislim na reševanje stanovanjske problematike, dajanje socialne pomoči, obiskovanje bolnikov, upokojencev, pošiljanje članov sindikata na preventivno okrevanje in še kup manjših stvari. S tem pa so dovršen del svojih nalog tudi uspešno opravili.

Za nadaljnje delo pa sem si dal nalogo, da poživim politično aktivnost članov, njihovega večjega vpliva na temeljne odločitve v DS, PO in OMO. S tem mislim kajpak tudi na izobrazevanje, ker samo tako lahko pričakujem uspešne odločitve naših predstavnikov v samoupravnih organih. Samo osvobodeni in odgovarjajoče izobražen človek je lahko nosilec idej, ki nas bodo vodile k še boljši poslovni učinkovitosti delovne organizacije kot celote. To pa je tudi naloga nas vseh in od tega zavisi tudi naš »žep«. Seveda s tem ne mislim zanemarjati nalog sindikata, ki so ozko povezane že v tradiciji organizacije.

Naloge so precej obsežne, s sožitjem vseh organizacij, uprave, samoupravnih organov in tudi celot-

nega kolektiva, bodo lahko uspehi v delu, ki smo si ga zadali. Učinkovitost dela si lahko predstavljam samo v masovnosti, ker sam verjetno ne bom mogel zasledovati problematike ljudi v podjetju in podjetja sama, zato so tu predstavniki iz vseh DE, ki pa mi bodo v največjo pomoč. Samo v složnem delu je lahko naš uspeh.

Ko mi je odgovarjal, sem se moral presneto potruditi s pisanjem, da sem lahko sledil. Sicer pa — povedal mi je še veliko več, a kaj ko mi je prostor skorajda omejen v našem listu, nič ne de. Kar sem hotel zvedeti sem slišal, napisal, vi dragi bralci pa preberite in premislite.

Vem pa, da smo istih misli, ko želim tov. Dolencu uspehov pri delu. Popolnoma sem prepričan, da mu uspeh ne bo ušel, še enkrat bo pokazal svojo sposobnost.

MiD

Kočar Ela



V mesecu aprilu leta 1939 je prišla v naše podjetje — v tkalnico ovojev. Dolga doba je 31 let, katero je prebila v našem podjetju. Vse skozi je bila marljiva tkalka in vestna na svojem delovnem mestu.

Med vojno je tov. ELA aktivno sodelovala v OF na terenu, po vojni pa z vsó vnemo delala v tkalnici ovojev v rednih urah in tudi v nadurah, saj so vse tkalnice delale 25 let za modernizacijo ostalih oddelkov podjetja. Sedaj, ko odhaja v zaslužni pokoj in ko se je poslovila od nas, je tudi njeno oko postalo rosno, saj je prebila skoro 32 let v našem kolektivu in v tem primeru ni tako lahko zapustiti družino med katero je bila.

Mi bomo ostali in nadaljevali njeno delo. Njej pa vsi iz srca želimo še mnogo zdravih let v zaslužnem pokoju.

Nagradna križanka

Rešitve vpisujte po številkah od zunanjega proti notranjemu krogu.

1. Radost
2. Del obleke
3. Staro ime Ljubljane
4. Domač izraz za enolončnico
5. Omamljiva pijača
6. Vihar
7. Stran neba
8. Reka v Sloveniji
9. Literarno delo
10. Hunski kralj
11. Posoda za vodo
12. Del pohištva
13. Bivši predsednik ZAR
14. Seno druge košnje
15. Pripadnik JLA
16. Zapreka
17. Nalepljen razglas
18. Izbrana družba
19. Dan v tednu
20. Gledališko glasbeno delo

V debelo obrobljenem krogu do-
bite željo kolektivu!

Janez, 1. 1. Dolgan Dušan, 18. 12.
Svetlin Janez.

Tehnični sektor:
23. 12. Rozman Štefan.
Iskrene čestitke!

POROČILI SO SE:

Gotar Marija — poročena Urba-
nija, Urbanija Tone, Mavsar Hele-
na — poročena Skol, Drolc Cveta —
poročena Keber.

**Na novi življenjski poti jim že-
limo mnogo razumevanja!**

RODILI SO SE:



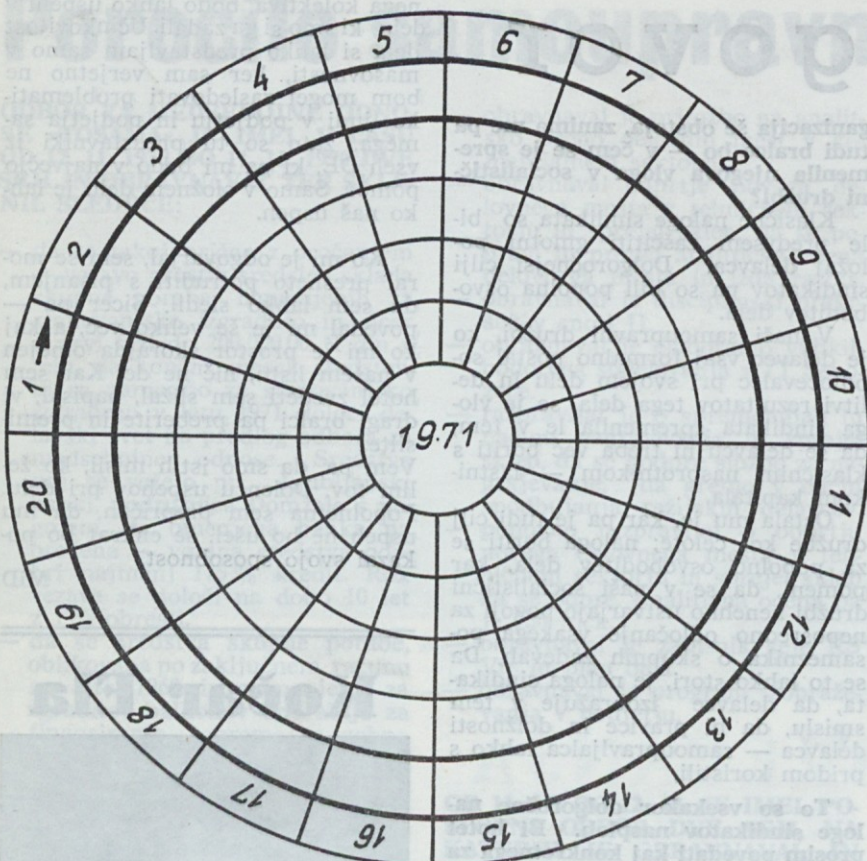
Cerar Vidi — sin
Jerman Jožici — sin
Smolnikar Milki — sin
Vrečar Ivanki — hči
Čestitamo!

ZAHVALA

Najlepše se zahvaljujem vsem,
ki so tragično preminuli hčerki Eri-
ki poklonili cvetje in se v tako šte-
vilnem spremstvu udeležili njene
zadnje poti.

Zahvaljujem se tudi za izkazano
denarno pomoč.

Pestotnik Dorca



Kadrovske vesti

OD 12. 12. 1970 DO 11. 1. 1971
PRAZNUJETO SVOJ ROJSTNI
DAN:



Konfekcija:

16. 12. Bolhar Majda, 12. 12. Ce-
rar Bernarda, 25. 12. Capuder Ivan-
ka, 18. 12. Debevc Silva, 2. 1. Ga-
beršek Francka, 3. 1. Gaberšek Mi-
haela, 7. 1. Habjan Mara, 31. 12.
Kovič Ivanka, 16. 12. Kaplja Zofka,
28. 12. Lenček Štefka, 18. 12. Lenček
Štefka, 21. 12. Mislej Štefka, 21. 12.
Novak Ladi, 10. 1. Pogačar Vika, 27.
12. Prelesnik Julči, 10. 1. Rokavec
Vera, 9. 1. Sovinšek Vera, 15. 12.
Štrukelj Silva, 8. 1. Urankar Pavel,
24. 12. Veit Štefka, 29. 12. Žebovec
Olga, Urankar Ivanka, 26. 12.

Filtri:

18. 12. Feher Rozalija, 20. 12.
Klopčič Ivanka, 16. 12. Merkužič

Cveta, 7. 1. Lipovšek Miro, 12. 12.
Ulčakar Štefka.

Mikalnica:

2. 1. Rovanšek Rudi, 25. 12. Štru-
kelj Stane.

Tkalnica ovojev:

26. 12. Cerar Ivan, 1. 1. Govekar
Verona, 17. 12. Hrovat Vika, 26. 12.
Kaplja Štefka, 25. 12. Križman Štef-
ka, 17. 12. Osolin Ivanka, 19. 12. Pe-
vec Ivanka, 16. 12. Žužek Matilda.

Avtomatska tkalnica:

23. 12. Tekavc Tončka, 4. 1. Len-
ček Pavla, 20. 12. Teran Tone.

Študa:

17. 12. Povirk Francka.

Pripravljalnica:

18. 12. Miš Nežka, 4. 1. Trdin Jo-
žica.

Splošno kadrovski sektor:

24. 12. Kerč Olga, 5. 1. Klemenc
Dragica.

Komercialni sektor:

24. 12. Buban Josip, 30. 12. Miš
Janez, 6. 1. Podmiljšak Pavla.

Računski sektor:

13. 12. Olga Florjančič.

Pomožni obrati:

2. 1. Banko Janez, 10. 1. Hribar

