



ITOSAMA

GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

Sprejeli smo nov statut

Dne 23. 12. 1965 je centralni delavski svet sprejel in potrdil nov osnutek statuta, ki mu ga je predložila komisija za izdelavo statuta in drugih splošnih aktov.

Statut je temeljni akt ali drugače povedano: ustava podjetja. Kot tak nikakor ni statičen akt podjetja, temveč predstavlja osnovo za organizacijo in poslovanje v podjetju, kakor tudi poglobljena načela za urejanje odnosov.

Ce je temu tako, potem je razumljivo, da je treba tako pomemben akt ali ustavo — lahko bi rekli tudi pravnoveljavno listino o medsebojnih odnosih o pravicah in dolžnostih — stalno dopolnjevati, spreminjati in ga vskladiti z doseženim nivojem razvoja materialne osnove, odnosov in razmerij iz tega ali onega področja našega delovanja in življenja.

Naš novi statut, ki je stopil v veljavo in se uporablja od 1. 1. 1966, je v marsičem popolnejši in konkretnjši od prejšnjega. Obsega devet poglavij in ima 238 členov.

Eno najvažnejših poglavij je vsekar Medsebojna delovna razmerja. To poglavje v veliki meri konkretno ureja dolžnosti in pravice slehernemu članu naše delovne skupnosti in le nekatera prepušča v urejanje nje pravilniku o delovnih razmerjih, ki ga bomo sprejeli v prihodnjem mesecu.

Poglavje o medsebojnih delovnih razmerjih dokaj jasno določa glede sprejema na delo in razporejanju na delo, o prenehanju dela, o delitvi po vloženem delu, o dopustih, odmorih in počitnicah, o delovnem času, o varstvu pri delu, o izobraževanju, o odgovornosti ipd. To so vsekakor važne določbe, saj od njihovega izvajanja v veliki meri zavisi, kako se bomo počutili pri našem delu in pri urejanju medsebojnih odnosov. Od teh činiteljev pa je zopet odvisno, kako bomo izpolnjevali svoje vsakodnevne naloge, od katerih pa je odvisno koliko in kako bomo dvignili našo materialno osnovo in seveda tudi naš življenjski standard. Se-

daj, ko delamo in poslujemo po novih gospodarskih pogojih in ko se bomo morali vključiti v mednarodno delitev dela, je toliko bolj pomembna urejena in odgovarjajoča interna zakonodaja, — če jo smemo tako imenovati. — In njeno dosledno izvajanje je lahko garant, da bomo uspešno izvrševali svoje dolžnosti kot proizvajalci in člani naše socialistične skupnosti.

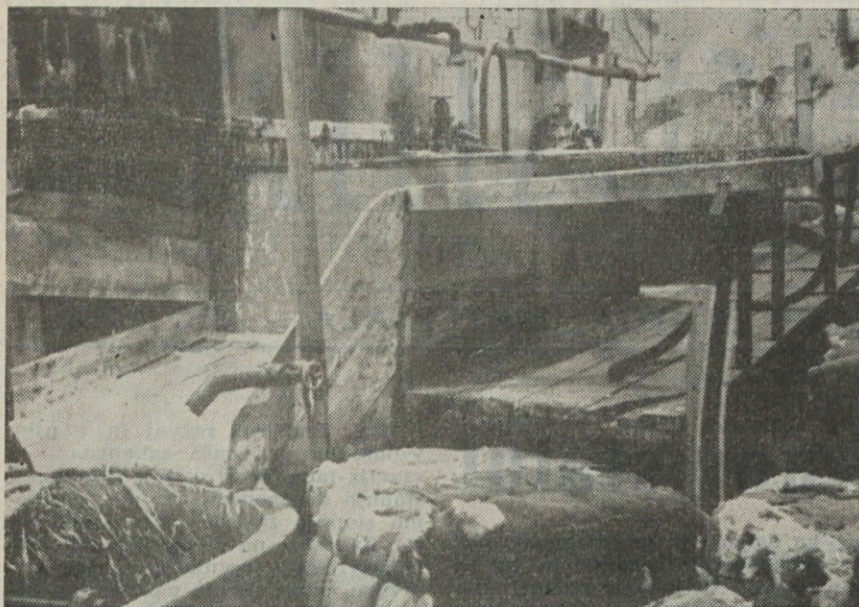
Samoupravni akti podjetja — statut kot temeljni — in drugi splošni akti so nedvoumno nujni, rekli bi: bistvena komponenta našega ustavnega sistema. Brez njih si ni mogoče zamisliti nadaljne graditve oziroma demokracije našega družbenega sistema. Ob neki priložnosti je Edvard Kardelj rekel, da so statuti podjetij in njihovi pravilniki tako bistveni element našega ustavnega sistema, da prav na njih gradimo celotno družbeno nadstavbo. Statut podjetja je pomemben element v razvijanju procesa avtonomnega urejanja družbenih razmerij. Proces družbenega razvoja pa se razvija tako, da bo pravo kot razredna zgodovinska kategorija nekoč prenehalo biti sredstvo za urejanje družbenih odnosov, ne pa da bi se krepilo in razširjalo ali da bi celo delavski sveti postali njegovi množični ustvarjalci.

Zakonodajna funkcija delavskih svetov ni niti v sedanji fazi, še manj pa v bodočem procesu v ohranitvi in razširitvi klasične zakonodajne funkcije, klasičnega prava, temveč označja novo kvaliteto, saj pomeni zamek bodoče negacije prava kot razredne kategorije. Moramo namreč poudariti to novo kvaliteto statuta, njihovo vlogo v procesu odmiranja države in seveda tudi prava. Delo in opravljanje dela postaja v statutu element in podlaga ponovne integracije delovnih ljudi. To pa je dejansko resnični smisel procesa osvoboditve dela, ki mora, kot je dejal Karl Marks, pripeljati do tiste stopnje, ko bo postal sleherni človek delavec in proizvajalno delo ne bo več razredna lastnost.

Naš družbeni razvoj in z njim vzporedno vsa naša zakonodaja se razvija tako, da v skladu z doseženo stopnjo družbenega razvoja, dosežemo stopnjo zavesti, splošne kulture itd. Zavestno na nekaterih področjih odpravljamo regulativne funkcije države, odpravljamo ukrepe državne prisile, oziroma jih oblažujemo, nadomeščamo ali dopolnjujemo z oblikami družbenega in delavskega samoupravljanja z družbenimi normami, statuti, pravilniki itd. Težimo za tem, da bi namesto ukrepov fizičnega prisiljevanja, ob njih obveljali določeni socialistični moralni nazori, določeni običaji in obziri ter da bi le-ti postali regulator odnosov med ljudmi in sicer vedno bolj in na čedalje širših področjih. Spriči tako usmerjenega družbenega procesa je povsem razumljivo, da statut podjetja ne more — gledano razvojno — razvijati kvalitete in oblik klasične ureditve, temveč je nasprotno, glasnik in nosilec kvalitete ter oblik odmirajočega prava.

To poslanstvo statuta je docela v skladu z njegovo vlogo. Njegovo področje je upravljanje delovnih ljudi v podjetju, celoten kompleks problematike samoupravnih odnosov v podjetju, to pa je očitno deatizacija (razdržavljenje) družbene strukture, katere rojstni datum pomeni uvedba delavskega samoupravljanja. Zategadelj bi lahko rekli s Stanetom Kavčičem, da statut izraža proces, ki pomeni iskanje in utrjevanje novih družbenih norm in sicer takih, ki ne bodo samo zapisane v statutu, temveč v zavesti, v dojemanju in v morali delovnega človeka.

Glede na tako pomembno poslanstvo statuta je nedvoumno ena glavnih nalog slehernega člana našega podjetja, da ne bo statut samo črka na papirju v predalu tega ali onega organizatorja dela (vodilnega) kot kaka arhivska vrednost, temveč naš vsakodnevni živi spremljevalec, ki nas bo pri delu spodbujal in vlival novih moči pri reševanju naših delovnih nalog in odnosov. Le tedaj in le tako bo ta temeljni akt opravičil svoj obstoj. Njegova učinkovitost je odvisna od nas samih in od našega prizadevanja.



Belilnica med prvo rekonstrukcijo

V eni zadnjih številkih našega glasila je bila že omenjena rekonstrukcija belilnice, tokrat pa nameravamo bolj temeljito obdelati ta problem. Kot je bilo že povedano, je nujno povečati in modernizirati ta oddelek zaradi vse večjih potreb po beljenem materialu, posebno še sedaj, ko smo uvedli izdelavo cigaretnih filtrov, ki tudi trošijo beljeni material.

Način rekonstrukcije je bil dolgo časa predmet razpravljanja vseh naših odgovornih ljudi, da bi se tako problem čim bolj in ceneje rešil. Omenjeno je bilo, da smo prvotno predvideli celotno rekonstrukcijo belilnice v enem letu, vendar pa nam je gospodarska reforma delno spremenila plan. Predvidevamo etapno rekonstrukcijo belilnice in sicer takole:

I. etapa:

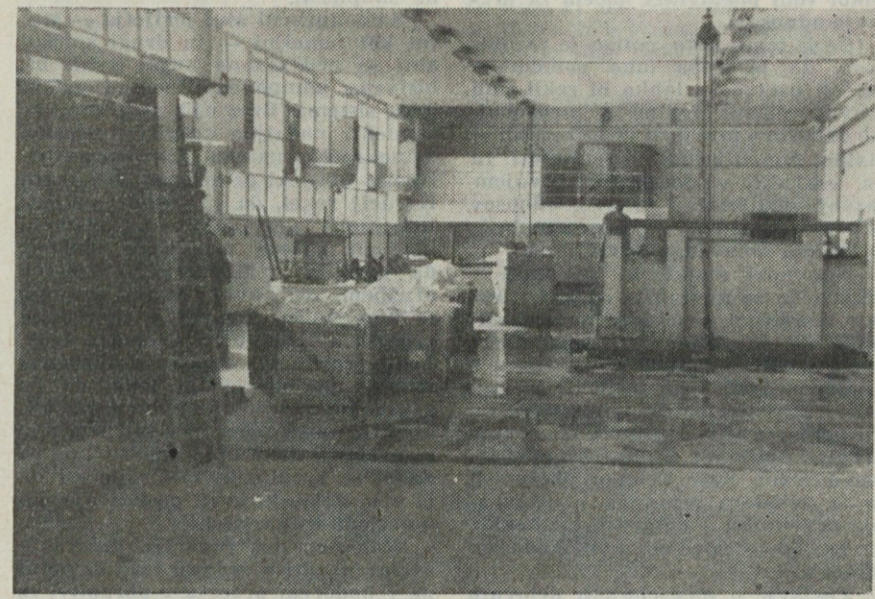
- a) Postavitev belilnega aparata firme »Tiess«, zmogljivost cca 600 kg v partiji.
- b) Namestitev elektrodvigala, za vlaganje in praznjenje iz aparata.
- c) Namestitev hidravlične stiskalnice za formiranje belilnih vložkov v aparat.
- č) Nadomestitev izrabljenih centrifug.

II. etapa:

- a) Dopolnitev belilnice z enim aparatom.
- b) Povečanje sušilnih kapacitet.
- c) Avtomatično nakladanje beljenega materiala.

Ker pa je I. faza rekonstrukcije že v teku, si oglejmo, kaj predvidevamo z njo doseči.

Z novim belilnim aparatom bomo dosegli, da bo odpadlo ročno vlaganje in izmetavanje materiala, torej to, kar nam v sedanjem načinu dela povzroča največ težav, posebno pa še težkega fizičnega dela. Ko bo nameščena tudi stiskalnica, bo vse to delo potekalo mehansko brez posebnega fizičnega napora. Druga prednost tega sistema je v tem, da se material kuha in beli istočasno, s čimer se skrajša postopek; posebno pa je pomembno to, da ni potrebno naknadno izpirati materiala. Celotni postopek beljenja bo trajal cca 4



Belilnica po rekonstrukciji — 1959

do 5 ur, dočim v sedanjem primeru 16 do 20 ur, torej bomo imeli samo z enim aparatom cca 2500 — 3000 kg proizvodnje na dan — toliko, kot jo ima vsa sedanja belilnica.

Trenutno imamo še težave z nabavo, oziroma izdelavo hidravlične stiskalnice in centrifuge. Upam, da bomo tudi to zadovoljivo rešili, tako da bi bila vsaj I. faza rekonstrukcije naše belilnice rešena v letošnjem letu.

Poročilo o delu CDS in UO v mesecu januarju

V mesecu januarju sta bili dve seji UO, in ena seja CDS.

UO je na svojih sejah obravnaval doseganje proizvodnega plana v mesecu decembru, operativni plan za mesec januar in februar, probleme glede zagotovitve deviznih sredstev, sklenitev pogodbe z Jugobanko, poročilo centralne inventurne komisije, probleme proizvodnje in uvedbo 4. izmene v čistilnici ter rešil nekatere prečne, katere je UO pristojen reševati.

CDS je obravnaval in potrdil sledeče: poročilo centralne popisne komisije, nabavo osnovnih sredstev, predlog vrednostnega plana za leto 1966, nakup treh stanovanj za člane kolektiva in predlog UO za uvedbo 4. izmene.

J. M.

REKONSTRUKCIJA BELILNICE

J. B.

Proizvodnja v mesecu januarju 1966

Oddelek	Enota mere	Planirana količina	Proizvodna količina	Index
1. Trakotkalnica	000 vot	79 772	77 730	97
2. Tkal. širokih tkanin	000 vot	417 362	375 578	90
3. Kardirnica	kg	66 792	63 742	95
4. Konfekcija vložki	000 din	310 806	356 751	115
	ptk	520 432	459 750	95
cigaretne filtri	000 kom	21 290	21 877	103

Zaradi slabe kvalitete preje in zaradi okvare snovalnega stroja t. j. slabe predpriprave, je bila proizvodnja v trakotkalnici in bombažnih tkalnicah v mesecu januarju izpod planirane količine.

Proizvodnja v oddelku kardirnice je manjša od planirane, zaradi zamenjave kardirnih oblog, ter delno zaradi ozkega grla pri čistilnem stroju, kar je tudi vzrok majhni proizvodnji vložkov.

PRIPRAVLJALNICA

Je oddelek, katerega bomo verjetno še dalj časa obravnavali, predno bo zadovoljeval kvantitetno in kvaliteto pripravo materiala.

V zvezi s predlogom tov. Vodlana, da bi se podaljšal križno previjalni stroj, sem se pozanimala pri vodji vzdrževalne službe, kako in kdaj bo rešeno vprašanje večje proizvodnje križnih navitkov.

»Kaj ste v tej zvezi, tov. Rožič, že ukrenili in kdaj pričakujete, da bo to vprašanje dokončno rešeno?«

»Pomanjkanje križnih navitkov je res občutno. Predlog tov. Vodlana za podaljšanje križno previjalnega stroja ni bil slab in sem zato tudi poklical monterja iz tovarne »Kovinar« v Kranju, kjer te stroje delajo, da bi nam svetoval najboljšo rešitev. Podaljšanje je možno, vendar bi morali na to počakati vsaj pet mesecev, da bi izdelali nove ulitke za naše stroje, ker teh ne delajo več. Če bi to rekonstrukcijo v celoti izvršilo podjetje »Kovinar«, bi nas ta stala skoraj 70 % novega križno previjalnega stroja z 48 vreteni. Iz tega pa lahko izvedemo zaključek, da se nam bolj izplača kupiti nov križno previjalni stroj z navadnim križnim navitkom s lakojšno dobavo, ali pa za superkonus, pri katerem bi bila dobava dva do tri mesece.

»V zadnjem času je bilo mnogo negotovanja zaradi slabih osnov, za-

radi česar je še zdaj majhna proizvodnja v tkalnicah.

Pri snovalnem stroju se je očitno nekaj zataknilo, ali nam lahko poveste kaj? In ali nam lahko s tem, kar ste dosedaj naredili, zagotovite, da bo kvaliteta in kvantiteta odgovarjala potrebam tkalnic?«

»Snovalni stroj je po zamenjavi lesenega valja z novim kovinskim prizadejal precej preglavic. Škoda zaradi slabih osnov je bila precejšnja, ker se je povečalo število pretrgov. Prave vzroke poskakovanja snovalnega valja na snovalnem bobnu in ekscentrično navijanje osnove je z ocesom težko najti, še težje pa enostavno in vsem razumljivo razložiti. Glavni vzrok je v težnonescentriranem valju po definicijskih momentih, kateri pri večjih hitrostih vlečejo snovalni bobnen povprek na smer vrtenja. Če snovalni valj na nepravem mestu pritiska na bobnen, se te sile lahko močno povečajo, v nasprotnem primeru pa tudi zmanjšajo. Zato je zelo važna dolžina ročic; pravo lahko najdemo samo s poskusi. Če bi po naključju stara ročica bila pravilne dolžine, do teh problemov sploh ne bi prišlo.

Stroj je zdaj toliko ulgašen, da bodo tkalnice sedaj dobivale solidno osnovo.

Da bomo dobili res dobre in kvalitetne osnove, pa je treba kupiti nov snovalni stroj, ali pa tega 90 % no rekonstruirati, česar pa z domačim strojnimi parkom v mehanični delavnici ne moremo narediti.«

D. M.

Kvaliteta naših izdelkov

Kot je splošno znano, je danes kvaliteta izdelkov izredno važen faktor. Če hočemo izdelek dobro prodati, mora biti ta tudi kvaliteto izdelan. Kvaliteta pa je odvisna od:

1. kvalitetne surovine
2. tehnološkega postopka
3. pazljivosti delavca in kontrolorja.

Kvaliteto surovine pregledamo, ko ta prispe v tovarno. Rezultate pregleda surovin javimo nabavni in proizvodni službi, tako da sta seznanjeni o kvaliteti surovine.

Tudi tehnološki postopek mora biti tako izbran, da izdelek izdelamo v čim krajšem času in čim bolje.

Tretji faktor, to je pazljivost delavca in kontrolorja, pa je tudi zelo važen. Delavec in kontrolor mora vedeti, kakšno kvaliteto izdelka se zahteva. Zato je nujno, da izdelek kontroliramo med samo proizvodnjo, da eventualne napake odstranimo že prej. Popravljalni napake na izdelku potem, ko je že gotov, je samo nepotrebno delo ter izguba časa in denarja.

Treba pa je izdelke tudi na koncu proizvodnje kontrolirati, predno le-ti zapuste tovarno. Vendar pa bi

kontrola zgrešila svoj cilj, če bi bil njen namen, da prebira dobro od slabega in s tem ustvarja kvaliteto izdelka. Za kvaliteto izdelka pa mora biti tudi jasno, kdo je odgovoren za kvaliteto in kdo nosi krivdo za slabo kvaliteto. Principielno naj bo za kvaliteto odgovoren neposredni proizvajalec, ki jo ustvarja s svojim delom.

Kvaliteta naših izdelkov ni najboljša. Nekoliko se je popravila kvaliteta naših tkanin, predvsem »Mitja« in tetra, dočim imata kaliko in gaza še zmeraj preveč tkalskih napak. Prav tako tudi z ovoji nismo zadovoljni. Pri ovajih imamo, namesto lepih krajcev, »cvetoče«, v konfekciji pa pri previjanju ovojev še zmeraj dobe vozle, čeprav je že precej časa od tega, ko smo se zmenili, da bomo ovoje šivali. Na ta način je veliko manj odpadkov, kar je nam vsem samo v dobro. Veliko je še presledkov brez votka, kar tudi ni okras naših ovojev, pa tudi širina ni vedno prava.

V zadnjem času smo dobili nekaj reklamacij z ozirom na slabo kvaliteto cigaretnih filtrov CSF. Predvsem bi morale že pakovalke na samem stroju odstraniti slabe filtre, če pa se še kontrolor tako zmoti, da pošlje nefiksirane filtre poleg fiksnih, potem se ne smemo čuditi, zakaj dobivamo reklamacije.

Tudi naši vložki niso preveč kvalitetni. Skoraj ni dneva, da ne bi ugotovili v teži precejšnjih odstopanj od JUS-a. Kljub temu, da pismeno in ustno obveščamo odgovorne, se kvaliteta nič ne izboljša. Na tretjem avtomatu za vložke, ki je v kardirnici, je teža bolj konstantna in tudi zunanji izgled vložkov je lepši.

Vata, kvalitete A, je dobra, pri ostalih naših izdelkih pa zadovoljuje.

Marsikaj bi lahko z malo volje in prizadevnosti še izboljšali, predvsem pa bo treba mojstrski kader stimulirati na kvaliteto izdelkov, kajti le na ta način bomo zagotovili uspeh kontroli kvalitete.

H. K.

Prodaja gotovih izdelkov v januarju

S prodajo naših izdelkov na začetku leta smo lahko zadovoljni; saj je znašala realizacija v mesecu januarju brutto N dinarjev 3 343 577,04 ter s tem preseгла planirano realizacijo N dinarjev 3 108 055,06 za 7,58 %.

Da smo lahko dosegli take rezultate, je vzrok predvsem v tem, da je tudi proizvodnja preseгла svoj proizvodni plan, poleg tega pa smo prodali zalogo metražnega blaga, ki je bilo namenjeno za izvoz.

Situacija na tržišču je ostala nespremenjena. Še vedno je veliko povpraševanje po sanitetni vati, vati cik-cak in po damskih vložkih, največja pa je konjunktura pri prodaji filtrov za cigarete, saj smo edini proizvajalec le-teh v Jugoslaviji.

Da bi se z novim letom bolj približali željam in potrebam tržišča, smo v letnem proizvodnem planu po-

večali proizvodnjo tistih artiklov, ki jih je v teku lanskega leta stalno primanjkovalo.

Vrednost izvoženega blaga je v mesecu januarju znašala N dinarjev 339.184,00 ali 24.723 \$. Celotna vrednost izvoza je bila dosežena na konvertibilnem področju. Izvozili smo 150 000 m blaga art. Mitja 95 cm in 103 cm ter 20 000 m gaze-beljene 100 cm. Mitja je bil prodan v Italijo in Francijo, gaza pa v Avstrijo.

Bistvenih sprememb v zalogah gotovih izdelkov ni bilo. Zaloge nekaterih dimenzij mull in kaliko tkanih ovojev bomo skušali čimprej znižati na normalne količine, saj smo pri planiranju količin za leto 1966 te zaloge upoštevali. V ostalih artiklih so zaloge normalne ali pa jih sploh ni.

E. M.

Obiskali smo mladince Senožec

Ker se zavedamo, da ne moremo opraviti vseh nalog in dolžnosti brez sodelovanja z ostalimi aktivni in organizacijami, smo se odločili, da obiščemo naše tovariše v Senožecah. To ni bil navaden izlet kot bi si nekdo predstavljal, kar vam bo potrdil tudi opis pogovorov, ki smo jih imeli s tamkajšnjimi mladinci.

Že ob samem prihodu so nas senožški mladinci pristrčno sprejeli. Najprej nam je predsed. mlad. aktiva tov. Viktor Prelaz povedal zgodovino samih Senožec, nato pa smo si ogledali oddelke, v katerih tamkajšnji delavci dosegajo zavirljive uspehe. Seveda je šlo v začetku težko kot povsod, polagoma pa se je s prizadevnostjo delavk in vodstva podjetja kolektiv večal, z njim vred pa tudi uspehi. Kratka zgodovina tovarne je bila že opisana v našem glasilu, zato je ne bom ponavljal. Zanimalo pa me je delo tamkajšnje mladinske organizacije, zato sem prosil nekaj mladink in mladincev za kratek intervju:

Ali je mladina pri vas vključena v samoupravljanje?

Odgovarja sekretar mladinskega aktiva tov. Ivanka Koritnik: Je, saj so 4 mladinci vključeni v CDS in nekaj tudi v ZK. S tem imamo seveda popolne pravice soodločanja. Glavna naloga mladine je seveda dvigati proizvodnjo. Ker nas je v podjetju pretežna večina mladincev, lahko vidite, da del uspehov našega podjetja leži na nas, mladih proizvajalcih.

Zanima me, če ste že uvedli 42-urni delovni teden?

Ne, to pa zaradi tega, ker se naše podjetje še razvija. Kakor vidite, gradimo še dva objekta, ki bosta po velikosti enaka sedanjemu, rok za

dograditev pa je 15. april. Z dograditvijo teh objektov se bodo kapacitete našega podjetja zelo povečale in upamo, da bomo takrat lahko uvedli 42-urni teden.



S čim se ukvarja vaša mladina v prostem času?

Odgovarja tov. Brigita Biskap: Imamo majhno sobico, v kateri imamo mladinski klub. Da ne boste mislili, da samo plešemo, vam povem, da se ukvarjamo tudi z igranjem iger. Do letošnje spomladi smo imeli tamburaški zbor, ko pa je sedem fantov odšlo k vojakom, smo morali zbor razpustiti.

Ali se ukvarjate s športom?

Odgovarja tov. Jože Vidmar: Šport me je že nekdaj privabljal, posebno namizni tenis. Vendar ne vem, kaj je vzrok, da pri nas nimamo

športne sekcije. Verjetno se mladinci sami premalo zanimajo za to dejavnost.

Zanimal sem se tudi kako nagradjujejo vajence in delavce.

Tov. Ivanka Koritnik nam je povedala, da se nagrade gibljejo od 15 000.- za I. letnik do 30 000.- za III. letnik. Tkalke pa zaslužijo povprečno po 40 000.- din.

Obiskali smo tudi tiskarno blaga. Tam nam je tov. Adrijan Premrl vodja tiskarne, oblečen v belo, z vsemi barvami prepojeno haljo, pokazal kako tiskajo blago. Tudi on je mladinec in je zaželel, da bi še naprej s sodelovanjem uspešno reševali probleme, ki jih mladina nima malo.

Po pogostitvi, ki so nam jo pridelili mladinci, smo si šli ogledat same Senožce. Moram reči, da je to prijazen in lep kraj, posebno toplino pa mu dajejo prijazni ljudje. Žal smo imeli slabo vreme, tako, da si nismo mogli ogledat stari senožški grad, od koder je lep razgled na morje.

Se mnogo lepega so nam povedali tamkajšnji mladinci: Ivan Cek, Andreina Može, Ivanka Lovrenčič in stali. Žal je čas prehitro bežal in morali smo se posloviti. Zagotovili so nam da nas zagotovo obiščejo.

Med vožnjo domov sem premiš-

ljeval, kakšno voljo morajo imeti delavci in vodstvo podjetja, da podjetje stalno širijo in omogočajo s tem vse večjo proizvodnjo. — Čeprav nam ob vseh uspehih niso zamolčali tudi težav, ki jih imajo. Imel sem občutek, da v tem podjetju že od leta 1954 uveljavljajo načela gospodarske reforme.

Naši mladinci so bili zadovoljni s to ekskurzijo in si želijo še več takih srečanj s sorodnimi mladinskimi aktivni.

Ob koncu želim v imenu mladine še nadaljnjih uspehov mladinskemu aktivu in celotnemu kolektivu.

J. A.

O MEDSEBOJNIH ODNOSIH

(povzetki predavanja tov. Alfreda Tomažiča, prof., vodje kadrovske službe Litostroja)

Odnosi med ljudmi se oblikujejo iz najrazličnejših vidikov. Namen predavanja je obravnavati odnose iz tistega vidika, ki nas najbolj zanima, ker se v njem vsak dan znajdemo, to je iz vidika proizvodnje. Ta vidik je posebno važen zdaj, v reformnem času, ko smo vsi nekoliko nestrpni in neučakani in ko vsi gledamo okrog sebe, da bi našli krivce, za dejstvo, da je treba več delati in bolje delati.

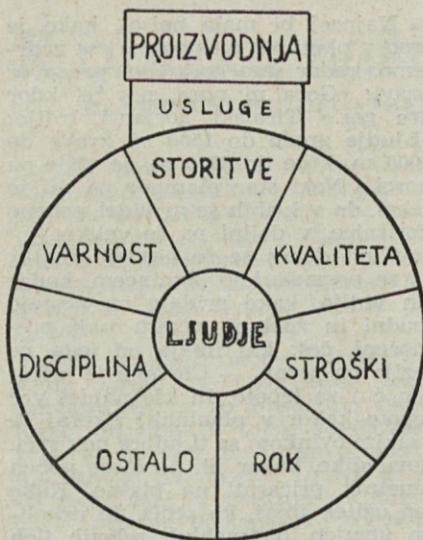
Zavedati se je namreč treba, da vedno, kadar govorimo o delu, govorimo tudi o človeku. In doseči je treba, da se ta človek ob delu počuti kot ustvarjalec, kot resnični nosilec vseh naših teženj za večjo proizvodnjo, za večjo rentabilnost in za boljše delovno vzdušje.

Predavanje bi zgrešilo svoj namen, če bi dajalo kakršnekoli nauke ali formiralo kakršnekoli recepte. Cilj predavanja je edinole uglasiti našo vsakdanjo prakso na principe, ki veljajo o človeku in ki se jih mimo človeka predrugačiti ali celo zmalčiti ne more in ne da. Poudarja se to zato, ker se je prva etapa našega prizadevanja za racionalnejše gospodarjenje v večini primerov ustavila na varčevalnih ukrepih. To je sicer prav, nastane pa spodrsljaj tako pri organih upravljanja kot tudi pri družbenih organizacijah, če imajo ali so imeli ti varčevalni ukrepi kakorkoli »na piki« standard in počutje človeka v proizvodnem procesu. Naš človek se po 26. juliju ni spremenil, temveč živi in bo še vnaprej živel svoje življenje. To spoznanje mora slehernik vzeti v zakup, zlasti še tisti, ki so organizatorja proizvodnje in organizatorij poslovanja. Reforma mora namreč biti, kar se tiče reševanja človeškega elementa v procesu proizvodnje, najmanj toliko in najmanj tako prizadevna, kot smo prizadevni pri iskanju poti za reševanje tehnoloških, ekonomskih in drugih problemov.

Ko namerava predavatelj v nadaljevanju nekatere stvari prikazati plastično in konkretno, ne misliti, da izhaja iz predpostavke, da o tem nič ne vemo, saj vse, kar namerava povedati, ni nič takega, kar ne bi že vedeli. To so namreč splošno znana dejstva, vendar pa so ta dejstva dostikrat nametana na kupu v enem

samem velikem predalu, namesto, da bi jih imeli razvrščene po predalčkih, tam kamor spadajo, in da bi jih, kadar bi jih rabili v našem vsakdanjem življenju, tudi znali najti ob pravem času. Če to dosežemo, nikaikor nismo šablonisti, temveč sistematiki — se pravi: navzven in navznoter urejeni ljudje.

Prva okoliščina, ki jo v kadrovski praksi smatramo kot izvor nezdravih osebnih odnosov, je odgovor na vprašanje, ki si ga postavimo tisti hip, ko prvič prestopimo praga podjetja. To vprašanje je: **ZAKAJ GREM V TO PODJETJE? ZAKAJ BOM V TEM PODJETJU?** Vprašanje je navidez smešno, vendar pa že iz tega, ker nanj dobivamo več odgovorov, potrebno. Nekateri so namreč mnenja, da smo v podjetju zato da delamo, teh je precej; nekaj manj je takih, ki menijo, da smo v podjetju zato, da proizvajamo, nekaj pa je tudi takih, ki smatrajo, da so v podjetju zato, ker pač morajo biti nekje na plačnem spisku, če hočejo dobiti socialno in zdravstveno zavarovanje. To so tisti, ki običajno trdijo: »Saj gre vse v rok službe.«



Pustimo v nemar zadnje mnenje in se mu odpovejmo, v kolikor ga imamo. Za trenutek pa se ustavimo pri prvih dveh.

Res je, v podjetju smo zato, da delamo, Toda naše delo ne more

biti le posnetek fizikalnih zahtev dela, se pravi premagovanja nekega bremena; to je pojasnilo za delo zgolj iz fizikalnega vidika. Mi pa gledamo to vprašanje z družbenega vidika in trdimo, da smo v podjetju zato, da tako delamo, da zadovoljimo namenu, zaradi katerega smo se zbrali. Družba nam je prav gotovo dala sredstva zato na razpolago, da ustvarimo nekaj, kar je za družbo interesantno, to pa je bodisi **PROIZVODNJA**, lahko so **USLUGE** in lahko **STORITVE**. Pri tem je pod proizvodnjo razumeti tisto delo, ki daje izdelke, pod storitvami delo, kjer proizvoda ni, nastala pa je nematerialna koristnost (prevoz, prenos) in pod uslugami opravila, katerih namen je vzdrževati mehanizacijo tako, kot smo v letnem planu predvideli in s čimer se izognemo izpadom in stroškom ter zniževanju dohodka in iz njega izvirajočega osebnega dohodka.

Če pa hočemo, da vse te tri oblike dela nosijo priznanje družbene vrednosti in koristi, pa morajo ustrezati nekaterim zahtevam, ki jih imenujemo **DRUŽBENE NORME** (pravila, inki imajo tako tehnološko ekonomski kot tudi kadrovski značaj.

»Družbene« se norme ne imenujejo zato, ker bi si jih družba izmislila, ampak ker so samo enotni izraz naših individualnih teženj. Da je temu res tako, ugotovimo takoj, ko razčlenimo obojni značaj družbenih norm.

Med tehnološko-ekonomskimi normami je na prvem mestu **KVALITETA**. To je zahteva, katero imamo kot potrošniki izdelka ali storitve ob vsakem primeru in ki bi jo zato morali tudi vedno imeti kot proizvajalci.

Zahtevi do kvalitete se pridružuje drugo vprašanje — to so **STROŠKI**. Čeprav predstavljajo ekonomski pojem in se z njihovim proučevanjem ukvarjajo računovodje in ekonomisti, ne moremo mimo dejstva, da te stroške povzročamo mi vsi. Najprej s tem, ko kot kupci ali naročniki začnemo proizvodni proces, zatem ko ga kot proizvajalci izvajamo in slednjič kot trgovci, ko izdelek prodajamo. Za nas kot potrošnike pa niso toliko interesantni stroški pač pa cena. (Kot za nas kot proizvajalce ni toliko interesantna cena, ampak so, oziroma bi morali biti stroški).

Tretja tehnološka-ekonomska zahteva, ki se postavlja zlasti v zadnjem času, ko se želimo polnopravno vključiti v mednarodno delitev dela, je pravočasni **ROK**.

Pravočasnost pa ni samo zahteva trga, ampak moramo vedeti tudi to, da imajo vse zakasnitve roka retrospektivno nazaj obrnjene — posledice na stroške, kajti čim dlje se proizvod potika po tovarni, toliko več časa ima nabirati nase stroške in toliko bolj nam žre naš dohodek in seveda tudi osebni dohodek.

Če se preselimo na čisto kadrovske zahteve, se ne moremo izogniti dejstvu, da moramo kot ljudje, ki nastopamo v proizvodnji, upoštevati predvsem pravilo **VARNOSTI**. To pravilo pa po eni strani obsega varnost človeka pri delu in po drugi strani varnost izdelka. Pod tem drugim pojmom razumemo zahtevo, da pride izdelek do potrošnika tak kot je bil izdelan, se pravi: z vsemi estetskimi in drugimi zahtevami tako, da lahko popolnoma služi svojemu namenu in opraviči svojo ceno.

DISCIPLINA je druga kadrovska zahteva, ki je običajno močno osovražena element in za katerega smatramo, da je to stvar samoupravnih organov in kateremu težko priznamo, da je nekaj več kot zgolj formalno administrativni problem.

Trdimo lahko, da je za nas najmanj interesantna tista disciplina, ki jo registrira vratar, glede točnega prihoda in nepredčasnega odhoda iz službe kot tudi disciplina glede izginjanja iz delovnega mesta med delovnim časom. Od te discipline ima podjetje zelo malo, pravzaprav niti ne gre zanjo, pač pa za pravilno pojmovanje tovarništva in lojalnosti do sočlanov delovne skupnosti, do kolektiva, v katerega smo vstopili s pričakovanjem, da nam da več kot samo kruh, da nam namreč da tudi osebno zadovoljstvo, ker lahko opravljamo svoje poklicno delo. **S tem, da nismo pravočasno na svojem delovnem mestu, smo grobo kršili tovarništvo** s tem, da smo sodelavcem naložili večje breme, zaradi česar so ti prehitro utrjeni in je njihov efekt dela čez dan manjši, v osebnem pogledu pa ustvarja nerazpoloženje. V takih primerih pa se ne moremo pogovarjati o stopnjah disciplinskega kaznovanja (kot so upomin, ukor itd.), pač pa o nadomestilu škode, ki smo jo povzročili podjetju in sotovaršem, katerim smo s svojim obnašanjem direktno ukradli iz žepa delničevega osebnega dohodka.

Disciplina pa je v tem, da se vprašamo, kaj takrat počnemo, ko smo na delovnem mestu. Ali se takrat res podrejamo družbenim pravilom, ali gib na delovnem mestu opravljamo tako kot je treba in ali vedno mislimo na spoštovanje kvalitete, stroškov in rokov. Kajti hudo nedisciplinirani so tisti, ki sicer pravočasno prihajajo in ne odhajajo predčasno, pa ne spoštujejo tehnoloških

zahtev, ritma proizvodnje in principov poslovanja.

Glede reševanja vseh teh vprašanj imajo organi upravljanja, kljub temu, da so že pred svojo polnoletnostjo (saj je za nami že 15 let samoupravljalne zgodovine), še široko področje dela.

Preostanejo nam še **OSTALE** kadrovske zahteve. Pri tem mislimo zlasti na **notranjo organizacijo**, na vse,

kar vpliva na varnost in disciplino na eni ter na dobro kvaliteto, nizke stroške in pravočasno izpolnjevanje rokov na drugi strani.

Medsebojno vplivanje posameznih tehnološko-ekonomskih in kadrovskih normativov v procesu proizvodnje, katerega glavni nosilci so ljudje, pa nam lahko najboljše ponazori priložena shema.

(Nadaljevanje prihodnjič)



Zakaj hodimo v gore

Najprej bi malo opisal, kako je lepo v planinah in kako naj se zadržimo, kadar smo gori. Star pregovor pravi: »Gora ni nora, nor je, kdor gre gor.« Tirolski gorjanci trdijo: »Ljudje gredo do 1500 m, krave do 2000 m, koze do 2500 m, še višje pa norci.« Neki star planinec pa mi je rekel, da v hribih še ni videl nobene norišnice, v dolini pa že veliko.

Tudi danes se še najdejo ljudje, ki se posmehujejo planincem, kadar jih vidijo, kako pridejo na postajo trudni in zdelani, včasih tudi premočeni, češ: kaj imajo od tega, če lazijo po gorah. — Človeku je prirojen čut za lepoto. In kje najdeš več lepote kakor v planinah? Skoraj za vsakim ovinkom se ti odpre nov svet, nove slike, kakor jih ne more noben umetnik pričarati na platno. Kako lep užitek imaš, ko sediš, že nekoliko utrjen, na mehkih zelenih tleh in se oziraš po dolini. skozi katero se vije reka ali potok, podoben srebrnemu traku in kjer se belijo med njivami in travniki vasi in naselja. Z zelene planine pa se sliši pozvanje pasočev se živine. V zimskem času pa zasneženi vrhovi in prostrana smučišča, kristalno zasnežene smreke, kot bi bil v pravljici de-

želi! In strme stene, ki te vabijo, obenem pa tudi groze. Kako se ti odpočije uho od čeztedenskega truščja in šuma v nebeškem miru. Kakšen užitek imaš šele, ko stopiš na vrh in se ti odpre prost razgled na vse strani.

Seveda pa mora imeti človek smisel za lepoto. Ni dolgo tega, ko sem bil na Veliki planini; šel sem poklicat svojega prijatelja v kočjo češ, da se je megla razblinila in da je prekrasen razgled. Ta pa mi pokaže na krožnik golaža in na steklenico piva in pravi: »To je zame najlepši razgled.«

V gorah se nam tudi množi ljubezen do domovine. Ljubimo jo tembolj, čim bolj jo spoznavamo, kajti česar ne poznaš, tega tudi ne moreš ljubiti. Kdor jo gleda samo iz avtomobila ali iz vlaka, jo še ne pozna. Vsa njena lepota se nam razkrije šele v planinah. Ali ni sramotno, če kdo ne ve imena niti tistih gora, ki jih ima vsak dan pred očmi. Ali ni nerodno, če te tujec vpraša, kako se ta ali oni vrh imenuje, mimo katerega se na vlaku ali avtobusu peljeta, pa moraš priznati, da ne veš.

Nadaljevanje prihodnjič C. Z.

Moja vožnja po zaledeneli cesti

Opisati hočem svojo vožnjo po nenadno zaledeneli cesti, ko sem pred dobrima dvema letoma — 29. decembra peljal blago iz naše tovarne v Zagreb za tamošnje bolnišnice in apoteke.

Zjutraj sva z mojim spremljevalcem Marjanom Kovačem vstala zelo zgodaj ter se še pred peto uro odpravila na pot. Še preden sem odpeljal iz tovarne, je pričelo pršeti, tako da je bila prej suha cesta pobeljena s pršičem, toda samo še nekaj kilometrov po avtomobilski cesti. Vreme je bilo oblačno in ne preveč hladno. Ko sva v Zagrebu odložila tovor, sva se odpravila v Varaždin po strojne dele za našo tovarno. Cesta iz Zagreba v Varaždin pa je bila pokrita s snegom in ledom, a vendar posuta s peskom. Moral sem voziti počasi ter previdno. Ko smo v tovarni Drvoza naložili več bil, sem rekel spremljevalcu Marjanu: »Gotovo je cesta proti Mariboru in dalje preko klancev v Celje še dosti slabša, zato je bolje če se vrneva kljub daljši relaciji nazaj preko Zagreba.« Pritrdil mi je: »Saj sva bolj varna in gotova, ker cesto že poznavava.« Tako sem tudi storil.

V Čatežu naju je dohitela noč. Cesta se mi je zdela dobra. Vozil sem 40 km/h po klanecu navzgor proti Trebnjemu, kar mi nenadoma zanese vozilo počez na levo stran ceste, vendar mi je uspelo ob skrajnem zasneženem robu ceste spraviti vozilo v pravo smer in nato nazaj na svojo desno stran.

Takoj mi je bilo jasno, da je nastopila poledica. Pri srcu me je kar stisnilo, ko sem pomislil, kaj in kako bi bilo, če bi se s kamionom prevrnila 10 m globoko po strmeh nasipu v vodo kraj nekega mlina.

Vožnjo sem nadaljeval zelo počasi, da bi na prvem parkirnem prostoru počakal, da cesto posujejo. Tako ne bi ogrožal ali oviral še drugih uporabnikov ceste. Toda, ko sem ob robu ceste pripeljal do vrha klanca, sem sicer zagledal znak za parkirni prostor, prostor pa je bil čisto gladek in se je kar svetil od svetlobe luči mojega TAM 4500. Na ta parkirni prostor nisem zapeljal, ker se je vrh tega nahajal še na nevarnem terenu in nisem vedel kako in kje bi ustavil. Zato sem vožnjo počasi nadaljeval proti drugemu parkirnemu prostoru, tu pa sem naletel na drugo oviro. Približno 150 m pred sabo sem zapazil težak tovornjak, zasukan čez cesto in ob njem več osebnih avtomobilov. Ko sem hotel svoje vozilo ustaviti, se mi ni takoj posrečilo, čeprav sem vozil zelo počasi. Vozilo me je zaneslo nekoliko proti sredini ceste, ker sem se ustavil dober me-

ter pred počez stoječim kamionom. S spremljevalcem sva skočila ven; njega sem poslal nazaj, da bi vozniške pravočasno opozoril za zapreko, sam pa sem začel hitro posipavati cesto s peskom za mojim vozilom, da bi tako omogočil prihajajočemu vozniku primerno zaviranje. Imel sem srečo, da se je v bližini nahajal kup peska. Ko smo cesto toliko

posuli, da smo vozila lahko spravili na desno stran ceste, smo počakali še toliko časa da je prišel tovornjak, ki je cesto posipaval in nam omogočil, da smo lahko z vožnjo nadaljevali.

Pozneje sem imel še več nevarnih slučajev, vendar mi je opisani ostal najbolj v spominu.

I. K.



K obisku naših upokoјencev

CENTRALNEMU DELAVSKEMU SVETU »TOSAMA«

V prijetno dolžnost mi je, da se vam po tej poti iskreno zahvalim za prijazno povabilo, s katerim ste nam, upokoјencem vašega podjetja, pripravili prijetno presenečenje s tem, da ste nam dne 28. decembra 1965 omogočili ogled tovarne in nas pogostili.

Dasi se nisem mogel odzvati vašemu vabilu, se vam kljub temu zahvaljujem za to plemenito gesto. Kako prijetno in toplo je človeku pri srcu ko vidi, da njegovo nekdanje delo ni pozabljeno, ampak da se še vedno ceni in spoštuje kot doprinos k razvoju in napredku podjetja. Tem prijetnejše je človeku pri srcu, ko v tem tudi vidi, da se ga na večer svojega življenja še nekdo spominja in da tudi kot človek še ni pozabljen.

Nisem bil navzoč pri ogledu posameznih oddelkov tovarne, toda vem, da je v tehničnem pogledu dosežen velik uspeh in napredek, enako

tudi v kvaliteti izdelkov. Vse to pa zato, ker je vodstvo v čvrstih strokovnih rokah in ker sta delovni poret in disciplina celotnega kolektiva na dostojni višini.

Upam in želim, da bo podjetje tudi v prihodnje z enakim tempom dosegalo takšne uspehe in takšen razvoj, na katerega bomo tudi mi, upokoјenci neprikrito, resnično in zelo ponosni.

Še enkrat lepa hvala za prijetno presenečenje. Prosim vas, da ste toliko naše zahvale celotnemu delovnemu kolektivu!

Ob zaključku pa vam želim srečno in uspehov polno novo leto 1966.

Franc Klopčič

Vir, 29. decembra 1965.

Nihče ne govori o nas v naši prisotnosti tako, kakor govori v naši odsotnosti. (Pascal)

Naš razgovor

Vsak dan nas vodi pot v službo in domov mimo vratarnice; ta vsakodnevna pot nam je prišla že tako v navado, da niti ne pomislimo več, da tu nekdo opravlja svojo službeno dolžnost, tudi takrat, ko smo sami prosti in lahko odidemo na sprehod, krajši izlet ali pa obiščemo znanca.



S Srečom sva obiskala našega dolgotnega zvestega vratarja tov. JORDANA PALISKO za namenom, da nama v krajšem razgovoru pove par stvari za TOSAMO in njene čitalce. Na moje vprašanje, kaj je TOSAMA, je imel v mislih tovarno. Ko pa sem mu namignil, da mislim na nekaj drugega, je Jordan z nasmehom vzel previdno prepognjeno zadnjo številko TOSAME, se nasmejale in dejal: »Všeč mi je in z veseljem jo prebiram. Prav je, da je prišlo od tega, saj vsi radi slišimo, poleg ostalega, še posebno domače novice in uspehe. Tako imajo vsi člani kolektiva možnost seznanjati se z vsem, kar se v podjetju dogaja.«

»Veseli me, da vas TOSAMA spremlja na vsakem koraku in morda vas, ko jo natančneje prelistavate, od časa do časa le delno razvedri.

»Tovariš Jordan, ker že več let čuvate našo tovarno, ali ste morda na tekočem, kaj se v kolektivu dogaja?«

»V glavnem mi je poznano, kaj se v kolektivu dogaja. Vem da so ostala podjetja v večjih težavah, ker

jim primanjkuje zdaj enega zdaj drugega materiala. Znano mi je, da so ljudje v kolektivu zadovoljni, tako z delom kakor tudi z osebnimi dohodki. Mislim, da je to že veliko.«

»Sem slišal da boste postali vratarji člani našega kolektiva. Ali vas to veseli?«

»Vratarji želimo postati člani kolektiva in upam, da se nam bo ta želja kmalu izpolnila.«

»Morda se imate namen zaposliti v sami proizvodnji?«

»To bi napravil že zdavnaj, žal pa mi iz zdravstvenih razlogov ni mogoče, čeravno bi z veseljem delal v kateremkoli oddelku.«

»Kaj mi lahko poveste o discipliniranosti naših delavcev v zvezi s pravočasnim prihodom in odhodom z dela?«

»Kar je vprašanje discipline, moram poudariti, da se je v zadnjih letih zelo izboljšala. Praktično ni več zamujanju, kakršna so bila včasih v razvadi. Zgodi se včasih, da kdo zakasni, vendar le iz objektivnih razlogov.«

»Puščate ljudi iz tovarne med delovnim časom brez propustnic?«

»Ne!«

»Ste pri opravljanju svoje službe zadovoljni? Vsaj na prvi pogled bi ocenil tako, ali pa se tudi morda motim?«

Jordan se je prijazno nasmehnil in dejal: »Služba vratarja ni tako lepa, kakor je na videz enostavna; če bi mi zdravje dopuščalo, bi raje delal v belilnici ali kjerkoli. V tej službi so noči težke, mučne. Po drugi strani pa moram tu preživeti vse praznike. Včasih me vabijo znanci in mi je neprijetno, ker nimam prostega dne, da bi jih lahko obiskal. Že 12 let sem tu za vratarja. To je trda služba. Včasih mi je hudo, ko opazujem, kako gredo ljudje na sprehod ob lepih pomladanskih dneh. Prikrajšan sem za marsikatero prijetno doživetje oziroma razvedrilo. Pri tem pa smo slabo plačani za to odgovorno delo.«

»Mi lahko poveste kakšen zanimiv dogodek, ki ste ga doživeli na vašem delovnem mestu?«

»Spominjam se dobro, kako sem bil napaden od človeka, ki sem mu hotel pomagati. Spopad, ki se je pričel v sosednji sobi vratarnice, se je končal s prihodom miličnika. Dokončno pa je bil ocenjen na sodišču v Ljubljani, kjer sem se ponovno srečal z nasprotnikom. No, spor sva poravnala potem ob kozarcu.«

»Vaše želje?«

»Če se hočem omejiti le na službene dolžnosti in opravila, bi želel, da bi v prihodnje čutili vsi, ki prihajajo na delo s kolesi, več odgovornosti za red in disciplino v kolesarnici, da bi ne puščali koles ob ograji pred kolesarnico.

Prav bi bilo, da bi imeli v zimskem času pripravljen pesek za posipavanje ceste tu pred vratarnico. Preje smo v ta namen uporabljali leš, tega pa sedaj nimamo več. Vidim kako delavke padajo, ko hite zjutraj na delo, vendar nimam ničesar, da bi posul zaledenelo cesto. In ob koncu bi želel, da bi ne puščali odprtih, nezaklenjenih vrat v raznih oddelkih, oziroma da bi čim preje uredili vsa vrata, ki se ne dajo zaklepati, ampak so zavezana kar z žico.«

Srečo je svoje delo zaključil, jaz pa sem z razgovorom tudi prišel h kraju. Tov. Jordanu sem zaželel, da bi njegove želje naletele na prava ušesa.

Vsem vratarjem pa želimo ob tej priliki prijetno počutje v kolektivu!
F. P.

VPRAŠAJTE — ODGOVARJAMO

Vprašanje:

Sodelavka C. V. vprašuje, če lahko delavka — mati po porodu, ko dela skrajšan delovni čas (4 ure 8 mesecev) odkloni koriščenje rednega letnega dopusta, če ji bo ta v tem obdobju določen?

Odgovor:

V členu 68. TZDR (Temeljnega zakona o delovnih razmerjih) je določeno, da čas, v katerem bo delavec v teku leta koristil letni dopust, določi delovna skupnost (podjetje). Iz tega določila jasno izhaja, da ima delovna skupnost pravico določiti čas nastopa rednega letnega dopusta in da je to odvisno od organizacije in potreb za normalni potek proizvodnje. Tako se tudi lahko delavki določi izraba letnega dopusta, čeprav v času, ko dela skrajšan delovni čas.

Vprašanje:

B. V. vprašuje, koliko časa mora biti delavec zaposlen, da si pridobi pravico do letnega dopusta?

Odgovor:

V smislu določil člena 62. TZDR si delavec pridobi pravico do rednega letnega dopusta po enajstih mesecih nepretrganega dela in ima pravico izrabiti ga, v kolikor ni imel presledek med dvema zaposlitvama daljši od treh dni.

M. P.

Prvi izlet planinske sekcije

Zaradi dveh planinskih koč, ki jih imamo na Veliki planini, smo se mladinci odločili, da ustanovimo planinsko sekcijo. Na drugem masovnem sestanku naše organizacije se je prijavilo enajst članov, kateri radi uživajo sveži planinski zrak in radi gledajo v dolino s ptičje perspektive.

Žal pa se kljub obvestilu, ki je štirinajst dni viselo na oglasni deski, ni prijavil nobeden starejših članov kolektiva, kar bi nas, mladince, prav gotovo razveselilo.

Kmalu po ustanovitvi smo organizirali izlet na Veliko planino. Izleta se je udeležilo vseh enajst članov sekcije. Nekateri izmed njih so bili prvič v planinah. Zagotovili so, da bodo še prišli v ta lepi kraj, posejan s čudovitimi pastirskimi kočami ter

s čudovitimi belimi smučišči, ki jih je tu na pretek. Žal niso imeli vsi smuči in tako so lahko nekateri samo opazovali kako se smučarji naslajajo ob tem športu.

Veliko prekmalu so minili prijetni trenutki in morali smo se vrniti v zamegljeno dolino. Že med potjo domov pa smo se dogovorili, da se kmalu vrnemo »tja, ker veselje je doma.«

Po izletu se je prijavilo še pet mladincev, tako da sekcija šteje šestnajst mladincev. Se enkrat pa apeliramo na vse, ki jih navdušujejo planine, da se prijavijo tov. MARJANU MERKUŽIČU v mehanični delavnici.

Ne bo vam žal.

J. A.

Nesreče

Od 28. decembra 1965 do 27. januarja 1966 sta bili prijavljeni dve nezgodi pri delu in dve na poti.

DE Tkalice: Ivan Kosirnik nadmojster (5. 1. 1966). Ponesrečenec je hotel postaviti metlo vstran, pri tem pa se je zadril v prst.

DE Režija: Viktor Lončar, ključavničar (18. 1. 1966). Pri delu na vrtalnem stroju je ponesrečenca vrtni predmet udaril po roki.

Na poti: 1. Štefka Pirc, tkalka (8. 1. 1966). Ko se je ponesrečenka peljala s kolesom z dela, je zaradi spolzke ceste padla in si poškodovala ramo.

2. Anton Cerar, dvoriščni delavec (18. 1. 1966). Avto, ki je pluzil sneg, je s svojim plugom zadel ponesrečenca, ki je šel na delo in ga poškodoval.

F. V.

Kadrovske vesti

V mesecu februarju praznujejo rojstni dan:

Konfekcija: Bolhar Valentina, Breznik Metka, Cerar Jerica, Kocjančič Jožica, Kolbl Metka, Pivec Fani, Potočnik Jožica, Prašnikar Mici I., Prašnikar Mici II., Klopčič Nada, Rus Angelca, Starbek Tinca.

Filtri: Mihelčič Julka, Avbelj Francka, Križman Tinca, Volkar Mimi.

Tkavnica ovojev: Cerar Francka, Mestek Francka, Rožič Vera, Sankovič Zdravka, Sever Tilka, Zabret Tilka.

Tkavnica gaze: Luknjar Marija, Podmiljšak Pepi.

Tkavnica Zvezda: Cerar Valentina, Okoren Marija, Jeretina Marica.

Avtomatska tkavnica: Ivanka Ri-
bič.

Pripravljalnica: Ogrič Hilda, Prelovšek Cita, Rems Janez.

Kardinrnica: Klopčič Francka, Zore Tinca, Zajec Albina.

Studi: Armeni Tatjana, Košir Ana.

Pomožni obrati: Bernot Ivan, Lončar Viktor, Vidmar Jože.

Tajništvo: Požek Mirko, Hanzlovski Tine.

Tehnični sektor: Siard Gabriela.

Računovodstvo: Juteršek Zofka, Kraševc Marica, Miš Albina, Roglič Franc.

Comerciala: Bajec Slavko, Vojska Pavla.

Najboljša voščila!

V mesecu januarju sta odšli iz podjetja: Rems Ivanka — konfekcionerka, Kern Nežka — tkalka.

Iskreno se vaša zahvaljujemo!

Poročili so se: Ivkovič Budinka — por. Klopčič in Kurent Bernarda — por. Cerar.

Iskrene čestitke z najboljšimi željami.

V januarju sta se rodili hčeri: Ančki Švigljevi ter Zinki in Martinu Račičevima.

Želimo jima zdravo rast!

Izid žrebanja

Kaže, da čestitka uredniškega odbora ljudem ni delala težav. V nabiralniku se je nabralo 39 rešitev, ki so bile vse pravilne. Nekateri so se potrudili in rešitev sestavili na posebnem listu, drugi pa so kratkoma-
lo izrezali lik — seveda z vpisanimi manjkajočimi črkami. Zgleda, da se posameznim reševalcem zdi škoda rezati časopis — no, in take je treba še posebej pohvaliti.

Zaradi večjega števila rešitev smo tokrat izžrebali dve. Sreča je bila povsem na ženski strani. Nagrado namreč prejmeta ZALKA CERARJEVA in KATI PERVINŠKOVA.

R E B U S

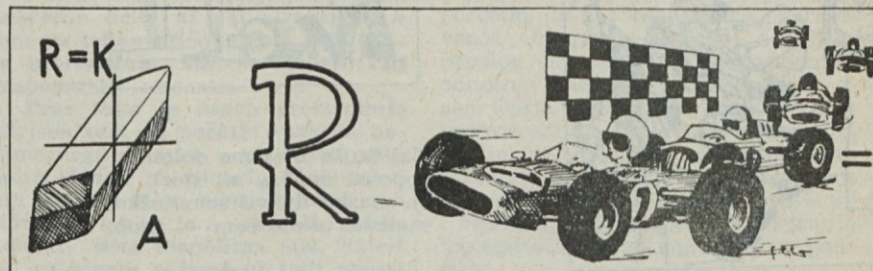
Izdaja Tovarna sanitetnega materiala Domžale.

Urejuje uredniški odbor:

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

Tiska Valvasorjeva tiskarna in knjigovoznica Krško.

Naklada 650 izvodov.

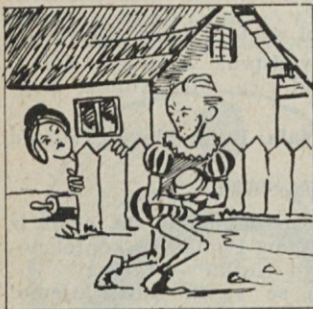


Pravilna rešitev rebusa da naziv za delovno mesto v naši tovarni. Ko-

mur je do nagrade, naj odda rešitev do 20. februarja 1966 v nabiralnik TOSAME.

Oj pustni čas, ti čas presneti...

Ko bil je torek — pustni dan, na pustovanje šel sem sam. Sem pustil ženo kar doma, saj maškarati se ne zna.



»Baje te ženska je iskala«, prijatelj moj mi koj veli, ko sva se skupaj maškarala; kaj malo to me veseli.



Sicer pa maska vse pokrije, mladostno ali staro lice, vendar kretnje ne zakrije, dekleta mladega, ženice.

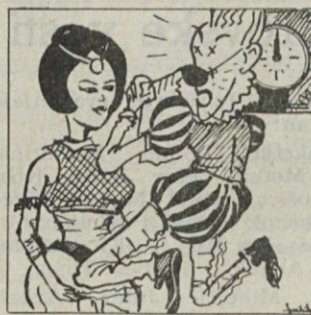
Tako sem mislil si: »Kaj ne bi?« ko stiskal maškarco sem k sebi, saj plesala sva res lepo, se razgovarjala sladko.



Za drugi dan sva se zmenila, čeprav bi ženska me nabila; saj marsikaj se potrpi, četudi vedno lahko ni. —



Res hitro čas v plesu mine, in z njim vse večje so skomine: »Kaj skriva se pod masko to, s katero jutri zmenek bo?«



Ko ura polnoči odbije, se cel salon v temo zavije, jaz držal damo sem močno, in mislil si: »Kar bo, pa bo!«



Kaj hušje zdaj me doleti, popolen dan se mi stori, ko masko dvigal sem težko, zagledas svojo sem — ženo.

Se hitro vse je spremenilo: sem revež, gledal ženko milo, doma pa klečal kot hudič — a zmenek je pa šel v nič.

P. K.

Eden od naših dosedanjih direktorjev je zjutraj nekoliko zakasnil. Pred vhodom v tovarno ga zadrži vratar. Bil je nov in direktorja ni poznal. »Kako se pišete?«, ga je vprašal. Direktor mu pove in se zanima, kaj je. »Veste, direktor je naročil, da moramo zapisati vsakogar, ki zamudi«, mu je razložil vratar. (Menda je bil isti vratar, kot v podobnem dogodku).

Našo uslužbenko je zadržalo delo, tako da se je šele okrog tretje ure odpravila iz tovarne.

Pri vходу jo je zaustavil vratar. »Kam pa?« jo je vprašal.

»Domov! Kaj pa je?« je zanimalo uslužbenko, čeprav je že slutila v čem je stvar.

»Ja, zakaj pa že greste domov? Veste, zapisati vas moram,« je bil vratar vedno bolj siten.

»Pa menda niste ob dveh zapisali vseh, ki so šli iz tovarne,« se mu je nejeverno nasmejala uslužbenka.

Vratar je nekaj časa resno gledal namuzano sobesednico, potem pa je potihoma zamrmral:

»A ja!« Do tistega hipa je bil namreč prepričan, da je nemogoče, da bi nekdo v tovarni zdržal več kot osem ur in da se očitno hoče izmuzniti delu kakšna iz druge izmene.

Z velikim odkritjem torej ni bilo nič.

(Mimogrede: tega vratarja ni več pri nas).

Sešli sta se slučajno dve ženski. Kar mimogrede je imela ena od njih v zobeh svojega moža.

»Neznosen je! Pomislite, gospa: po kosilu se mi vedno kar oblečen vleže na divan...«

Druga jo tolaži:

»To pa vendar ni nič takega. Veste, moj moj mož ima povsem isto navado.«

»Že, že,« pripomni prva, »toda vi verjetno ne veste, da je moj mož dimnikar!«

IZREK

Vsi se motimo, le da vsak po svoje. (Lichtenberg)