



TOSAMA

ŠTEV. 6
LETO V



junij
1969

GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

SAMOUPRAVLJANJE in znanstvena organizacija dela

Kulturni in zgodovinski dnevi

Nedavni plenum CK ZKS je bil posvečen tej, zelo pomembni, pa tudi občutljivi in dolgo časa vse preveč zanemarjeni temi. Postavil je vrsto obveznosti članom ZK, preko njih pa tudi vsem delovnim ljudem.

Če se izrazim s slikovito prime-ro tov. Mitje Svaba, ki je pretekli mesec predaval o tem vprašanju v naši tovarni (pred pičlo deseterico, čeprav je bilo vabljenih čez štirideset ljudi!) je samoupravljanje na sedanji stopnji razvitosti podobno zelo okusno pripravljeno juhi, ki pa je, žal, razlita po mizi. Vsebinsa samoupravljanja je torej dobra, oblika, v kateri je »servirana«, pa ni primerna. In tako nimaš nič od juhe, pa od samoupravljanja tudi bolj malo.

V podjetjih s primerno razgledanimi kadri so se »razlite juhe« zavedel že zdavnaj. Resnici na ljubo so bila ta podjetja zelo redka; njihova samosvoja pota v razvijanju lastnega samoupravnega sistema pa so bila vendarle tako uspešna, da so našla svoj (kasni) odsev tudi v novih ustavnih dopolnitvah iz konca lanskega leta. Pravilno razumljen XV ustavni amandma, objavljen v uradnem listu SFRJ št. 55/1968, hrabri bojzaljivce, ki se niso upali mimo dosedanjih zakonskih določil in obenem obvezuje tradicionaliste in ribiče v kalnem, da uredi samoupravni mehanizem na demokratičnejši, strokovnejši, hitrejši, smotrnejši način. Nekoliko skrajšan se glasi: »... Delovni ljudje določajo vprašanja, o katerih odločajo neposredno in poverjajo določene funkcije upravljanja delavskemu svetu ... določene izvršilne funkcije pa njemu odgovornim kolektivnim in individualnim organom, ki jih voli delavski svet. — Delovni ljudje v delovni organizaciji določajo organe upravljanja, delovne organizacije organizacij združenega dela v njenem sestavu, njihovo delovno področje...«

Neposredno iz tega ustavnega določila izhaja obveznost, ki jo je uvodoma omenjeni plenum postavil na sam začetek nalog, ki čakajo komuniste in delovne ljudi v zvezi z razvojem samoupravljanja in sodobne organizacije dela, da namreč:

»...kritično proučijo organizacijo samoupravljanja in samoupravne odnose v svoji delovni organizaciji s stališča, koliko zagotavljajo in omogočajo smotno sodelovanje vseh zaposlenih pri reševanju skupnih vprašanj. Cilj je, da iščejo in oblikujejo ustreznejše oblike samoupravljanja in jih uzakonijo v svojih samoupravnih aktih.« Nadaljnja stališča so:

»Komunisti morajo stremeti za tem, da se **odločanje** o posameznih vprašanih prenese na tisto raven in tiste organe samoupravljanja, ki bodo zagotavljali **najoptimalnejši** način in **odgovorno reševanje** posameznih samoupravnih vprašanj...«

»Zavzemati se moramo za takšno organizacijo samoupravljanja, ki omogoča **učinkovito sodelovanje vse večjega števila delavcev**, kar vzpodbuja njihove dolgoročne interese in utrjuje spoznanje, da so dolžni prispevati k skupnim prizad (Nadaljevanje na 2. strani)

PRIPOMBA: Prav v dneh pripravljanja te številke je bil sestanek, sklican na pobudo skupine za samoupravljanje naše OOOZK, ki je dala tudi nekaj predlogov za preureditev tovarniškega samoupravnega sistema. Diskusija je pokazala, da stališča do sprememb še zdaleč niso enotna, le to je jasno, da so potrebne. Zgleda pa, da pot odpravljanja dosedanjih samoupravnih pomanjkljivosti ne bo lahka. Bistvo sprememb pa bi moralo biti prav v tem, torej v odpravljanju večirnosti, dolgotrajnosti, samoupravnemu formalizmu, vseobsežnosti, pa tudi zaprtosti sklepanja.

1. junija 1924 je v Trbovljah prišlo do oboroženega spopada med pripadniki organizacije »ORJUNE« in proletarskimi akcijskimi četami. V tem spopadu so padle žrtve na obeh straneh. Orjunaši so začeli bežati, toda prihod močnih žandarmerijskih sil jim je omogočil, da so zažgali delavski dom in po hudem mučenju ubili mladega rudarja FRANCA FAKINA. Padli so tudi rudarji: Albin Fric, Jakob Ocepek, Jože Zupanc in Ivan Rozina. Orjunaši so imeli tri mrtve. (Orjuna to je bila fašistična organizacija v Jugoslaviji).

8. junija 1924 leta je bilo v Beogradu delavsko in protestno zborovanje proti fašizmu in uboju rudarjev v Trbovljah. 9. junija, ko so Nemci v gozdu Milinklade bombardirali kolono VŠ (vrhovnega štaba) je bil ranjen vrhovni komandant JOSIP BROZ TITO.

9. junija 1939 je bilo v Tacnu državno partijsko posvetovanje (imenovano »MAJSKO POSVETOVANJE«), ki je bilo zelo pomembno za nadaljni razvoj KPJ (komunistične partije Jugoslavije). Posvetovanje je vodil Josip Broz TITO.

Od 10. do 14. junija 1920 je bil v Beogradu prvi kongres SKOJ (savez komunističke omladine Jugoslavije). Udeležilo se ga je 32 delegatov iz vse države.

12. junija 1927 se je v Beogradu začel prvi kongres neodvisnih sindikatov, ki je trajal pet dni.

17. junija 1945. se je v Beogradu začel 1. kongres protifašistične fronte žensk (AFŽ). Potem sta bila še dva kongresa AFŽ (II. v letu 1948 in III. v letu 1950), na IV. kongresu 1953 je bila AFŽ kot posebna ženska zveza odpravljen, ustanovljena pa je bila zveza ženskih društev Jugoslavije.

(Nadaljevanje na 4. strani)

SAMOUPRAVLJANJE IN ZNANSTVENA ORGANIZACIJA DELA

(Nadaljevanje s 1. strani)
devanjem. Takšna organizacija samoupravljanja tudi **vzpodbuja sodobnejše tehnologije in znanstvene organizacije dela...**

»Sodobna organizacija dela pomeni strokovno programiranje, načrtovanje, usmerjanje in kontrolo visoko specializiranega in koordiniranega združenega dela. Zato je temeljna značilnost sodobne organizacije dela, da jo morajo oblikovati in voditi strokovnjaki raznih strok kot posebno funkcijo... Mehanično pojmovanje organizacije mora preseči pojmovanje in organiziranje dela kot organskega sistema, v katerem delavci niso pasivni in podrejeni izvrševalci, temveč enakopravno in aktivno sodelujejo v skupnem uresničevanju programiranih ciljev in z vzajemnim strokovnim dopolnjevanjem... Zato je treba organizacijo dela obravnavati in uresničevati kot del in funkcijo samoupravljanja v vzajemnem sodelovanju z drugimi funkcijami upravljanja...«

»...Komunisti se morajo odločno zavzeti za uveljavitev sistema samoupravne odgovornosti z vsemi vrstami oz. oblikami odgovornosti (moralne, strokovne, pravne in politične). Zato je treba zavrniti in onemogočiti miselnost, da pomeni odgovornost v samoupravljanju, da so vsi enako odgovorni za vse, ker vsi enako odločajo o vsem...«

»...Uveljaviti je treba takšne oblike in metode delitve dela in enakopravnega sodelovanja v upravljanju,

- a) da bo vsakdo osebno odgovoren za uspešnost dela na določenem delovnem mestu...;
- b) da bo odgovornost samoupravno javno in **dovolj točno opredeljena** — s sistemizacijo delovnih mest in opredelitvijo delovnih dolžnosti in nalog, oz. opredelitvijo dolžnosti in nalog vsake funkcije...;
- c) da bo odgovornost toliko večja, kolikor višja je stopnja vplivanja in moč funkcije;
- č) da se bo odgovornost nanašala tudi na nesmotrno in neracionalna dejanja (ne le na izrecno prepovedana);
- d) da bo samoupravno, javno in dosledno uveljavljen predvsem sistem pozitivnih sankcij za uspešnost v delu kot tudi negativnih sankcij v nasprotnih primerih...«

»... Jasno je, da so za uspešno delovanje podjetja nujno potrebni poslovni strokovni kadri. Naloga komunistov v podjetjih je, da sodelujejo in vzpodbujejo pri oblikovanju tega prepričanja pri vseh zaposlenih, ker bo le na ta način mo-

goče razbijati monopol nesposobnih in jih zamenjati s sposobnejšimi. Pri tem morajo biti kritični predvsem do samih sebe in sicer tako, da neprestano izpolnjujejo svoje strokovno družbeno ekonomsko znanje in da se umaknejo z delovnih mest, ki jim strokovno niso kos.

Izobraževanje zaposlenih mora postati sistematično v vseh delovnih organizacijah. Zato bi morali komunisti v kolektivih postaviti zahtevo po izdelavi kadrovskega izobraževalnih načrtov ter ustvarjati moralni pritisk za izobraževanje. Sodobna organizacija dela, izobraževanje in samoupravljanje naj omogoči uresničitev zahtev sodobne teh-

nologije po nenehnem stopnjevanju vloge nadarjenih in sposobnih delavcev v racionalizatorskem, novatorskem in izumiteljskem razvijanju tehnologije, organizacije dela in družbenih odnosov...«

Toliko na kratko o stališčih plenuma CK ZKS. Namenoma so citirani, ker utegnejo biti na ta način bolj prepričljivi. Lahko rečem, da je bila prenekatera misel iz njih že pred ustavnimi dopolnitvami in uradnimi političnimi stališči izražena tudi s strani posameznikov našega podjetja na sestankih, v tovarniškem glasilu in v pogovorih.

Oranje ledine pa je vedno mučna in težaška stvar. No, morda bo zdaj, ko imamo ostrejši, zakonski plug, kaj bolje. Prav bi bilo in potrebno je!

dipl. oec. Toni Laznik

Poročilo samoupravnih organov

V času od 10. februarja do 12. maja je imel DS 2 seji, na kateri je razpravljal in sprejel sledeče:

- razpisal volitve DS in Svete DE za 30. april 1969 in v tej zvezi imenoval komisijo za sestavo volilnega imenika, volilno komisijo, določil volilne enote in oddelke, ki spadajo v posamezne DE ter koliko članov volijo v DS in Svete DE,
- določil datum sklica zborov po DE,
- razpravljal o nezgodah v letu 1968 in jih primerjal s preteklim letom,
- obravnaval spremembe in dopolnitve Pravilnika o varstvu pri delu, katerega je tudi sprejel,
- razpravljal je o gibanju bolniškega staleža za leto 1968,
- sprejel je sklep, da se menja dobavitelja tople malice, katero sedaj dostavlja Menza Duplati Jarše, po ceni 2,30 din, za katero vsak član kolektiva plača 1,00 din, 1,30 pa prispeva podjetje,
- potrdil je delovni program za leto 1969 s tem, da se periodično ugotavlja, če se naloge, določene s pravilnikom, izvršujejo,
- pooblastil tov. direktorja in tov. računovodjo oz. njune namestnike za sklenitev pogodbe o najetju posojila in za nakup deviz za nabavo opreme iz uvoza,
- odobril nakup osebne avtomobila znamke Mercedes, s tem, da se sedanji osebni avtomobil FIAT 1300 odproda na licitaciji,
- sprejet je bil pravilnik o koriščenju počitniških domov,
- otvoril in potrdil ocenitev delovnega mesta prodajnega referenta v komercialnem sektorju,
- predsednik centralne volilne ko-

misije je poročal o poteku volitev v delavski svet in svete delovnih enot,

- DS je potrdil mandat novo izvoljenim članom samoupravnih organov,
- predsednik UO je poročal DS o delu upravnega odbora v pretekli mandatni dobi,
- izvoljen je bil nov upravni odbor v naslednjem sestavu:
 1. Florjančič Matevž
 2. Govekar Verona
 3. Juhant Slavka
 4. Juteršek Bogdan
 5. Osolin Ivanka
 6. Volkar Ivan
 namestniki pa so:
 1. Dolenc Anton
 2. Kuhar Danica
 3. Kočar Peter
 4. Tič Jože
 5. Orel Antonija
 6. Bežnet Janez
- odobren je bil nakup dvigala za potrebe belilnice-
- razpravljal je o posojilu za modernizacijo železnic,
- dodelil mladinski organizaciji podjetja dotacijo v višini 1000.— N din,
- sprejel sklep o dopolnitvi predmeta poslovanja, ki se glasi: »nabava in prodaja izdelkov na debelo za kompletiranje naših izdelkov za prvo pomoč in za dopolnitev asortimana dejavnosti proizvodnje podjetja«,
- predsednikoma delavskega sveta in upravnega odbora dodelil nagradi za njuno delo v pretekli mandatni dobi, v znesku po 500 N din,
- sklenil, da se članom DS, ki jim je potekel mandat in ki so še eno leto člani, članom UO in

(Nadaljevanje na 3. strani)

TEORIJA ZA PRAKSO:

Potrebna je kadrovska organizacijska revolucija

Ceprav je neizpodbitno ugotovljeno, da so tehnična sredstva motor nadaljnega razvoja gospodarstva, pa vendar niso edini razvojni faktor. Ugotovljeno je tudi, kar je zelo pomembno, namreč to, da je proizvodnja ali nabava tehničnih sredstev velik strošek, ki se mora čimprej vrniti sicer ni ekonomskega napredka. Še posebno je to pomembno v deželah, kjer razvoj temelji na tujih izumih in iznajdbah, saj morajo te dežele izvoziti precejšno količino blaga kot sad svojega dela, da lahko povrnejo dolg za kupljene licence in patente ter za kupljeno tehnična sredstva. Lahko bi rekli, da gre precejšen del povečane produktivnosti na podlagi v tujini nabavljenih sredstev, prav za plačevanje samega nakupa te tehnike. Strošek za posamezno družbo pa bo še toliko večji, če delavci ne bodo znali pravilno izkoriščati te tehnike, če bodo dosegali nižjo storilnost kot delavci v tujini z enakimi tehničnimi sredstvi.

Ali se bodo tehnična sredstva racionalno izkoriščala je odvisno od izobrazbe, interesa in napora delovne sile ter prizadevnosti četrto vrst kadra:

- od neposrednih proizvajalcev, ki uporabljajo neko tehniko na svojih delovnih mestih,
- od vodstvenega kadra, ki organizira in vodi proizvodne procese in poslovno politiko,
- od strokovnjakov, ki delajo na področju nove tehnike in raziskujejo in uvajajo nove tehnološke procese,
- od političnega in državnega aparata ki izdaja splošno gospodarske predpise.

Le če bo znanje, interes in prizadevnost naštetih vrst delavcev na vseh področjih večji, bomo imeli boljšo organizacijo gospodarstva in boljšo gospodarjenje na vseh nivojih.

Za doseganje optimalnega izkoriščanja tehničnih sredstev pa je v jugoslovanski praksi potrebno izpeljati kadrovsko-organizacijsko revolucijo, ki naj bi se odrazila pred vsem na sledečih področjih.

1. NORMALNO ORGANSKO PRIDOBIVANJE IZOBRAZBE IN USTREZNIH KVALIFIKACIJSKIH SPRICEVAL. Kajti zaradi široko odprtih šolskih vrat in hitrega naraščanja števila dijakov in študentov se je nivo znanja diplomatov zmanjšal tako, da mnogokrat ne u-



Napeto opazovanje pri metiranju »Tosame« — tov. Laznik in stari znanec »Tosame«, mèter Tomo

streza nekemu evropskemu standardu. Precej ljudi pa se je tudi prekvalificiralo brez ustreznega povečanja znanja. Vse to je resen problem za družbo in gospodarstvo.

2. PRAVEGA ČLOVEKA NA PRAVO DELOVNO MESTO je sedaj možno uresničiti, medtem ko je bilo nekaj časa razumljivo, da je moral nad tem bedeti državno-politični aparat. Sedaj je kadra že dovolj in tudi politično pravilno usmerjenega.

3. POTREBA JE VEČJA JAVNOST IN S TEM JAVNA ODGOVORNOST VSEH VODILNIH FUNKCIJ.

4. SISTEMATičNO SPODBUJANJE IZNAJDLJIVOSTI. S tem se misli, da je potrebno, da so na vodilnih mestih sposobni, iznajdljivi, in prizadevni ljudje, ki ne mislijo na uspeh svoje organizacije (svoje dela) le v uradnih urah, marveč tudi izven rednih ur.

5. UVESTI JE TREBA DELOVNO DISCIPLINO ZA VSAKO ČENO. Nobene dobre organizacije dela ni, brez dobre delovne discipline ali še bolj rečeno brez samodiscipline. Samoupravljanje ne more biti nasprotno disciplini. Ker izvira iz pravice do dela in delovne obveznosti, ki jo mora delavec izpolnjevati, je ena od zahtev tudi prav gotovo disciplina. Socialisti so sicer vedno mislili, da bo človek, ko bo osvobojen izkoriščanja, dober in samodiscipliniran delavec. Pozabili pa so, da se razmerje do dela, dokler je delo življenska nujnost, lahko le postopoma spreminja.

6. ZNANSTVENA ORGANIZACIJA DELOVNIH PROCESOV PRED VSEMI DRUGIMI ČINITELJI. Ni redko da pri nas gojimo neko formalno demokracijo, znanstveno or-

(Nadaljevanje na 4. strani)

POROČILO SAMOUPRAV. ORGANOV

(Nadaljevanje z 2. strani)

predsednikom komisij pri DS, priredi izlet v Bačo.

UO je imel v času od 10. februarja do 10. maja 4 seje, na katerih je obravnaval in sprejel sledeče:

- obravnaval doseganje plana za mesec februar in marec,
- sprejel operativni plan za mesec marec in april,
- obravnaval nadurno delo, ker se je le-to v zadnjem času precej povečalo,
- potrdil nove cene za nekatere artikule,
- sprejel spremembo norm za konfekcijo,
- v zvezi detaljnjšega opisa delovnih mest in določitve komunikacijske poti v oddelku filtrov, je UO sprejel sklep, da tov. dipl. ing. Helena Breznik pripravi predlog stroškov dela z zunanjimi delavci in koliko časa bo predvidoma delo trajalo,
- obravnaval je delovni program, s katerim se je UO strinjal, in ga

dal v potrditev DS,

- podana so bila poročila s službenih potovanj,
- slušateljstvo Višje tehniške varnostne šole tov. Vodlanu Feliksiju je bila odobrena strokovna ekskurzija v inozemstvo,
- tov. Merkužiču Marjanu je bilo odobreno povračilo stroškov obiskovanja tečaja za VK kovinarja,
- Taborniški organizaciji Domžale je dodelil nekaj sanitetnega materiala za njihove potrebe,
- sprejel sklep, da se Ekonomski fakulteti — zavod za tehnologijo Zagreb izplača še polovica obveznosti v znesku din 7.600,00 po pogodbi z dne 13. 12. 1968,
- dodelil 4. razredu Srednje šole za zdravstvene delavce Murska Sobota denarno pomoč v znesku din 200,00,
- odobril nakup elektromotorja, ki se bo uporabil pri kotlu in odobril nakup pisalnega stroja za tehnični sektor.

V. D.

Pravilnik o knjigovodstvu

V letu 1968 so bile objavljene spremembe in dopolnitve zakonov, ki urejajo notranjo organizacijo podjetij in sicer:

- zakon o podjetjih
- zakon o ugotavljanju in delitvi dohodka delovnih organizacij
- zakon o sredstvih delovnih orga-

(Nadaljevanje s 3. strani)

TEORIJA ZA PRAKSO: POTREBNA JE KADROVSKO ORGANIZACIJSKA REVOLUCIJA

ganizacijo dela pa podobno kot trdno disciplino gledamo po strani kot institucijo, ki ni v skladu z delavskim samoupravljanjem. Pozabljam pa, da je prav v dobri znanstveni organizaciji dela, resnična demokracija.

7. ZADOSTNA NAGRADA ZA VIDEN USPEH. Ena izmed napak nagrajevanja je tudi v tem, da vsak uspeh podjetja pripisujemo vsemu kolektivu. Takšno linearno kolektivno nagrajevanje, preprosto po višini osebnega dohodka, prav gotovo deluje proti večji iznajdljivosti in prizadevnosti posameznika, ker se bodo njihovi prispevki vedno pripisovali vsem. Razen tega razdelimo znatno manj sredstev, če nagradimo ves kolektiv.

8. RAZVOJ PROFESIONALNE ETIKE. Pod tem pojmom se razume zavesten in kritičen odnos do lastnega dela in uspehov ter zavestna odgovornost za delo, ki ga opravlja strokovnjak neke stroke.

V preteklem času se je bil pretiran boj proti takoimenovanemu strokovnjakarstvu v želji za politizacijo vsake vodilne funkcije. To je povzročilo razpad profesionalne etike, zvrčanje krivde za neuspeh drug na drugega ali na faktorje zunanaj podjetja, pomanjkanje samokritike in sprejemanje funkcij iz različnih vzrokov, ki jih ni bilo moč kakovostno opraviti.

S tem pa še ni rečeno, da je ekonomiko potrebno absolutno ločiti od politike. Res pa je, da politika ne more biti pred ekonomiko, da bi na političnih temeljih formirali gospodarjenje. V gospodarstvu vlada logika gospodarskih zakonitosti, ki jih mora vsak politik upoštevati, če noče povzročiti, da bodo gospodarski uspehi manjši, kot bi bili sicer.

Navedel sem nekaj misli teoretika, ki so zelo aktualne, na nas pa je, da jih skušamo čimprej uresničiti.

Literatura: Članek je vzet iz knjige prof. dr. Franceta Černeta »Ekonomija iz novega zornega kota«, CZ, Ljubljana 1969.

Leskovec Janez

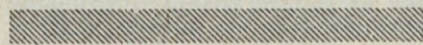
- nizacij in
- zakon o knjigovodstvu.
- V navedenih zakonih oz. dopolnitvah zakonov je določeno:
- kaj naj od teh določil podjetje zajame v svojem statutu in
- kaj naj se obdela v drugih splošnih aktih.

Kot splošna akta prideta praktično v poštev:

- pravilnik o ugotavljanju in delitvi dohodka in
- pravilnik o knjigovodstvu.

V tej številki našega glasila želimo bralce seznaniti o osnutku pravilnika o knjigovodstvu, ki je že sestavljen in dan v razpravo.

Osnutek pravilnika med drugim določa, da se knjigovodstvo vodi za delovno organizacijo kot celoto, v glavnem z uporabo knjigovodskih strojev. Dalje, kako se vodi evidenca stanja in gibanja sredstev, kako se spremlja delovni proces, kdaj se ugotavlja produktivnost, ekonomičnost in rentabilnost in s katerimi organizacijami se primerja, kako se ugotavlja celotni dohodek in dohodek ter deli dohodek, kakšne kalkulacije se sestavljajo, katere plane ima podjetje, kakšna je organizacija knjigovodstva in dokumentacija, ažurnost knjigovodstva, kdaj se sestavlja bruto bilanca, periodični obračun in zaključni račun, informiranje, čuvanje poslovnih knjig,



Kaj je boljše, red ali nered?



Vsekakor je red že na oko lepši

odgovornost in drugo.

Večja sprememba je pri tem, da se celotni dohodek ugotavlja na podlagi fakturirane realizacije in ne več na podlagi plačane realizacije.

Novost osnutka pravilnika je tudi ta, da v bodoče ne bi več opravljali inventuro — popis sredstev koncem leta, temveč po stanju 30. novembra. Za sedaj smo zadržali še dosedanji način opravljanja inventure in sicer tako, da komisije določa upravni odbor — ker menimo, da je glede kontinuirane inventure treba še razmisliti ali ima in katere prednosti pred dosedanjim načinom izvrševanja inventure.

Osnutek pravilnika bo razobešen na oglasni deski in prosimo, da na njega daste svoje pripombe.

F. R.

(Nadaljevanje s 1. strani)

KULTURNI IN ZGODOVINSKI DNEVI

V Vukovaru je bil od 20. do 25. junija 1920 drugi kongres SRP (socialističke radničke partije komunističke — kot se je do takrat imenovala partija) — vukovarski kongres. Sprejeli so partijski program in statut, naziv SRP pa spremenili v komunistično partijo Jugoslavije (KPJ). KPJ je tedaj imela približno 60.000 članov.

PK KPJ (pokrajinski komite komunistične partije Jugoslavije) za Slovenijo je v juniju 1933 začel izdajati časopis »CELICA«. PK KPJ za Makedonijo je v juniju 1934 začel izdajati časopis »BILTEN«

V Beogradu je 11. junija 1921 izšla prva številka časopisa »Radnički pokret«.

22. junija 1940 je kapitulirala Francija. Kapitulacija je bila na zahtevo Hitlerja podpisana v istem vagonu kot v prvi svetovni vojni, ko je Francija bila zmagovalka. 22. junija 1941 je Nemčija brez vojne napovedi napadla SSSR.

Na Rašici pri Velikih Laščah na Dolenjskem se je 8. junija 1508 rodil začetnik slovenske književnosti PRIMOŽ TRUBAR.

Velika Planina je znana kamniškimi partizani. Prvi boji so bili na Veliki Planini 4. junija 1942. med partizani Kamniške čete in nemškimi policisti. Ponovno je 19. junija istega leta več tisoč nemških vojakov sodelovalo v obkoljevanju II. čete Kamniškega bataljona, ki je tu taboril. Taborišče je bilo izdano in je v boju padlo deset borcev, enajst jih je bilo ujetih, le okoli 20 se jih je prebilo iz obroča.

Tone Dolenc

Naš razgovor

V vsestranskem stremljenju za čim ugodnejšim razvojem medsebojnih odnosov in gospodarske rasti našega kolektiva ne smemo pozabiti na izredno važno funkcijo — ki je v zadnjem času zelo pomembna — gasilstvo. V današnjem razgovoru s poveljnikom gasilske čete tov. FRANCÉM BIZILJEM — častnikom na področju gasilske funkcije — smo izvedeli marsikaj zanimivega in predvsem koristnega.

»V tovarni sem že deset let. Sedaj sem zaposlen na delovnem mestu kot škrobilec na škrobnilnem stroju« — je bil prvi odgovor tovariša BIZILJA Franca, na vprašanje koliko časa je že v podjetju.

»Tovariš Bizilj zanima nas od kdaj in koliko časa se že ukvarjate z gasilstvom?«

»Prvič sem se srečal z gasilskimi cevmi že v zgodnji mladosti. Moj oče je bil tudi gasilec v domačem kraju — gasilci v naši rodbini so že po tradiciji, jaz pa sem postal član gasilske čete že kot pionir od leta 1947 in imam tudi diplomu za dvajsetletno udejstvovanje. Tu, v tovarni pa sem pred dvema leti postal poveljnik gasilske čete in naredil tudi izpit za častnika,« je tekoče pripovedoval tov. BIZILJ.«

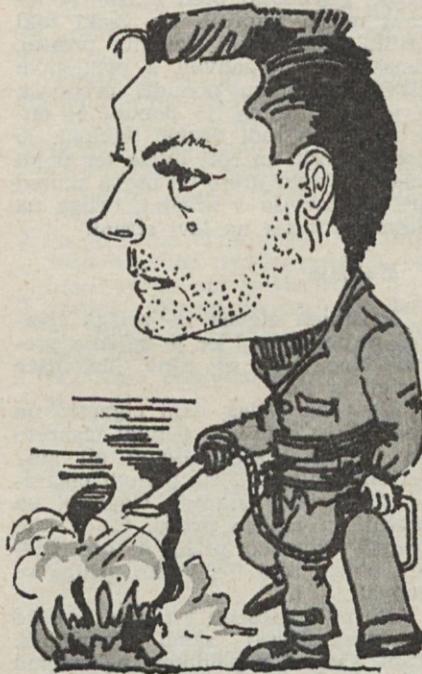
»Kakšne načrte pa imate vi kot gasilec in kakšne kot poveljnik gasilske čete?«

»Kot vsak gasilec tako si tudi jaz želim, da bi v času gašenja požara bil čimbolj uspešen, koristen v gašenju in reševanju ljudi ter njihove lastnine. Sedaj, ko sem pa poveljnik čete, si pa poleg prve naloge gasilca želim še to, da bi mi uspelo organizirati in usposobiti našo četo tako, da bi bila vsaka naša akcija uspešna. Prepričan sem, da bo gašenje ognja na katerem koli delovnem mestu popolnoma uspešno šele tedaj, če bodo delavci na teh mestih obvladali osnovne požarnovarnostne predpise in delo z gasilskimi aparati.«

»Kako pa mislite to zamisel spremeniti v delo?«

»S strani samoupravnih organov in vodstvenega osebja je gasilska četa pri nas dobila vso materialno podporo. Po zadnjem požaru v mikalnici, ko so vsi člani kolektiva prihiteli na pomoč, smo lahko na lastni koži občutili nekatere pomanjkljivosti v sami organizaciji gasilske službe. Cevi po katerih teče voda od hidranta do ustnika, so bile počene na tolikih mestih, da voda do ognja skoraj ni prišla. Potem so se uporabljale požarnovarnostne naprave, aparati CO₂ in aparati na peno, tako nenačrtno in nesmotrno, da bi lahko sam plin CO₂ v prostoru naredil še večjo škodo.«

»Kako to mislite?«



»V tisti vsesplošni zmedi, paniki in neredu bi lahko kdo padel v nezavest. Zaradi dima bi ga morda ne opazili in zaradi prevelike količine ogljikovega dioksida (CO₂) in pomanjkanja zraka, bi ta oseba lahko dobila težje zdravstvene okvare, ki bi za posledico imele lahko celo smrt,« je z resnim glasom pripovedoval in razlagal tov. BIZILJ in nadaljeval. »Ne razumite me napačno, nimam namena kritizirati člane, ki so nesebično pomagali pri gašenju, toda poudarjam, da se vsi, ki še ne obvladajo tehnike delovanja

gasilskih naprav, morajo udeležiti (obvezno) gasilskih vaj in inštrukcij, na katerih si bodo pridobili potrebno znanje tudi na tem področju. Naj za ilustracijo povem samo to, da se je po izračunih pokazalo, da je bilo v mikalnici takrat 360 kg plina CO₂. Ta količina plina bi namreč zadostovala za zadušitev mnogo večjega požara in nas je napeljala na to, da mnogi člani še ne obvladajo v zadostni meri tehnike gašenja. Zato je naloga nas gasilcev, da omogočimo vsakemu posamezniku, da pride do potrebnega znanja.

»Omenili ste tudi paniko?«

»Panika poleg neznanja najbolj ogroža možnost uspešnega gašenja. Da bi se ljudje navadili, imamo v načrtu obvezne vaje v oddelkih, konkretno na delovnih mestih, kjer je možnost požara največja, z namenom, da se ljudje navadijo na te situacije in da vsak ogenj zatrejo že v kali. To je preventivna naloga gasilstva. Če bomo (moramo) uspeli tu, bomo lahko uspešno rešili družbeno lastnino in s tem tudi omogočili sebi nemoteno razvijanje družbenih odnosov in produkcije, so bile jasne besede vedrega gasilca. »Za konec bi želel poudariti še to, da naša sedanja orodjarna in garderoba ne odgovarjata več, ker je premajhna. Prostor izza vratarnice bi po mojem mišljenju najbolj odgovarjal za novo orodjarno in stolp za sušenje cevi. Tam so že vse potrebne napeljave — vodovod, elektrika, sirena — ki bi omogočila nemoteno in uspešno delovanje gasilske čete,« so bile zaključne besede tov. BIZILJA.

Veliko je še povedal, razlagal in dokazoval. Na koncu mi je dejal, da so to samo besede, toda želel bi, da se člani kolektiva udeležijo praktičnih vaj ter s tem pokažejo svojo zavest za čim uspešnejšim sodelovanjem na področju gašenja požarov.

Rozman Stefan

MOGOČE NE VEMO?

ELEKTROKARDIOGRAM — krivulja, ki grafično upodablja delovanje srca (torej ne: »elektrodiagram«, kot se je zadnjič pošalil tiskarski škrat).

FAJANSA — nepravi porcelan, imenovan po italijanskem mestu Faensa.

FAKSIMILE — natančen (prefotografiran) tiskarski posnetek rokopa, risbe, tiska ipd.

FAKTOR — dejavnik, eden od bistvenih elementov (dejstvo, količina, vzrok, pogoj, gibalna sila, osebnost...) v pojavu ali procesu, zlasti eden od elementov, ki prispeva k določenemu rezultatu.

FAKTURA — trgovski račun za poslano ali prodano blago.

FAKULTATIVEN — prost, neobvezen, poljuben, na izbiro.

FAKULTETA — oddelek, področje vseučiliških (univerzitetnih) študij (tekstilna, pravna, strojna, ekonomska itd).

FALANGITIS — vnetje prstnega člena.

FAMA — govorica, ljudski glas (dober ali slab).

FAMOZEN — sloveč, slovit; razvpit, zloglasen.

FANATIZEM — slepa, strastna privrženost kakim nazorom (obenem z nestrpnostjo do drugih nazorov); prenapetost, zagrizenost, zaslepljenost, slepa vera v kaj; sanjarstvo.

FANTASTIČEN — sanjarski, umišljen, namišljen, neresničen, obstoječ le v domišljiji; čuden, čudaški, neverjeten, pretiran.

FANTOM — prikazen, slepilo, privid; lutka za vaje pri operiranju.

Morda smo že pozabili?

Ogovarjanje

Beseda ali nagovor »tovariš« se je udomačila zlasti med vojno in po osvoboditvi. Naziv gospod, gospa, gospodična ne vpliva ugodno in dobro na odnose med ljudmi. Vendar pa moramo vsakogar nazivati z najuglednejšim naslovom in v nagovoru omeniti njegovo družbeno vlogo na primer: tov. doktor, direktor, sekretar itd.

»Kolega rečemo ljudem, s katerimi opravljamo isto delo, torej statusnim tovarišem. Mnogo starejši osebi ne moremo reči kolega, čeprav bi nas ta tako nazvala.

Predstavljanje

Navadno predstavi, seznanj dve osebi tretja oseba.

Predstavljanje naj bo kratko in brez nepotrebnih fraz. Pri predstavljanju povemo najprej osebo, ki je družbeno manj pomembna oziroma tisto, ki je mlajša. Vedno predstavimo moškega ženski, mlajšega moškega starejšemu in mlajšo žensko starejši. Ko je predstavljanje končano, začne razgovor ženska oziroma tisti, ki so mu koga predstavili.

Kadar, te kdo predstavi ali se predstavlja sam, se prikloni. Uglednim osebam ali ženskam ne podaj roke, temveč počakaj, da ti jo ponudijo. Ženski ponudiš lahko roko le tedaj, če si mnogo starejši in uglednejši od nje ali njen sorodnik. Ko podaš roko, moraš pogledati v oči dotičnemu. Roko izpušča najprej tisti, ki jo je ponudil. Stisk roke naj bo primeren, ne kot bi prijel poleno in ne kot da bi držal kompresor. Ponujen roko sprejmi v vsakem primeru in se ne delaj, kot da ne vidiš, ker je to netaktno in žaljivo. Če si bil predstavljen zelo ugledni osebi molči, sicer pa reci, čast mi je, zelo me veseli ali kaj podobnega.

Ko prideš na novo delovno mesto se predstavi, torej svojo službeno funkcijo in ime oz. primerek.

Ženska, ki sedi ne vstane, če ji predstaviš moškega. Starejša ženska ne vstane, če ji predstavimo mlajše dekle.

Spremljanje

Če koga spremljaš ali se s kom sprehajaš, ni treba skakati okoli spremljanega. Če si v družbi ženske, se ne oziraj.

Če se vodiš s kom pod roko, glej, da hodiš z njim v korak. Ni lepo, če moški stopa z velikimi koraki, ženska pa poleg njega z drobnimi. Še grše je, če pri tem moški drži prsto roko v žepu ali celo kadi. Če ženski ali starejšemu pade kaj na tla, priskoči in poberi.

Med vrati daj prednost tistemu, ki odhaja, šele nato vstopi. Na stopnicah ima prednost tisti, ki prihaja

navzdol. Če spremlja moški žensko, ji mora povsod dati prednost, le v primeru, če gresta po stopnicah navzgor, gre moški pred žensko (v lokalu moški naprej). Ob vsaki taki priliki reče moški: izvolite prosim, ženska pa se zahvali s priklonom glave. Če komu ponudiš prednost, a je ne sprejme, jo ponudi še enkrat. Če jo tudi drugič odkloni, jo nehaj prositi in reci hvala ter pojdi naprej. Kadar grejo tri osebe skupaj gre najstarejša v sredini, druga na desni in tretja na levi strani.

Kajenje

Pristojen človek ne prižge cigarete v prostoru, kjer je kajenje prepovedano. To so; kino, gledališče trolejbus itd.

Če pozdravljaš, deni cigareto na pepelnik. Če ti kdo ponudi cigareto se oddolži. Uglednejšemu ali starejšemu mladenič ne ponudi cigarete. Če prižiga starejši cigareto, ga prehititi in mu jo prižgi. Če ti kdo ponudi vžgalico, prižgi najprej njemu potem sebi. Za vsako uslugo se zahvali.

Ne puhaj sosedu v obraz. Ogorke in pepel stresaj samo v pepelnik. Tam, kjer ni pepelnikov, ne smemo kaditi.

Vedenje v družbi

Vsaki družbi se moraš prilagoditi in govoriti po možnosti o tem, kar vse zanima. V družbi gre prednost uglednim osebam, starejšim in ženskam. Ne prekinjaj pogovora in ne govori vmes, ampak počakaj, da neha govoriti. Bodi skromen. Spoštuj vsakogar, ne da bi se oziral na položaj. Spoštuj in bodi obziren do starejših, slabih in bolnih. V družbi ne govori preglasno, preosorno in prenašlo. Tistim, ki govoriš glej naravnost v obraz. V pogovoru ne uporabljaj preveč tujk. Če pride v družbo ženska, moški vstanejo. Lepo vedenje je tisto, ki je ne videzno lahko in naravno. Kdor pade v stol, kot bi mu spodbil noge, ali vstane, kot bi ga zbodlo pač ni olikan. Tudi ni lepo, če sedi ženska tako, da ima stopali pod stolom, kolena narazen ali če visi s stola naprej. Če pripovedovalca ne poslušajo, poslušaj ga vsaj ti — hvaležen ti bo. Govori predvsem iskreno in o tem, kar bližnjem zanima. Spoštuj tuje mišljenje. Zaupaj lastni sodbi, pretehtaj pa tudi vestno ugovore tistih, ki dobro mislijo. Ne pravi vsega kar misliš, toda premisli vse kar govoriš. Včasih zahteva družba žrtev. Ne kaži, da se dolgočasiš, ne beri časopisov, če kdo govori, ne glej na uro in ne kaži nejevolje. Za čast bližnjega, če se mu godi krivica, se odločno potegni. Če kdo govori, česar mu ne verjameš ne govori neotesano, npr. »to ni res« in »nimate prav«, »to je laž«, temveč se ob-

vladaj in vljudno vprašaj »oprostite, morda se motite«, najbrž ste napučno poučeni, zdi se mi da je stvar nekoliko drugačna. Ne vprašaj nikoli po stvareh, o katerih bi mu bilo neljubo govoriti. Ne norčuj se iz vsakogar. Ne glej na telesne hibe. Ne vprašuje, kako je do tega prišlo in podobno. V družbi prekinem človeka le, če je nujna potreba. Začeti prepir v družbi je zelo neolikano.

Če česa ne razumeš ne reci kako in kaj, temveč »prosim oprostite nisem razumel«, »kako menite«. Oprosti, prosim, hvala so besede, ki nič ne stanejo, pomenijo pa včasih mnogo.

Ne uporabljaj vedno enih in istih nazivov npr. kaj ne, ali veš, itd. Ne začenjaj vsakega stavka s torej. Ne odgovarjaj vedno; seveda, seveda, tako, tako. V družbi ne zehaj, ne poj, ne žvižgaj. V službi ne sme biti tajinstvenih namigovanj, sumenja, domnev, šepetanja. Ne vznemirjaj ljudi s skrivnostnim govorenjem, da nekaj veš, a nočeš in ne moreš povedati. S tem žališ vse navzoče. Govori jasno ali pa molči. Ne prekinjaj očitno pogovora. Ne sodi o stvareh, ki jih dovolj ne poznaš.

Če ti je kdo zaupal kako skrivnost, molči! Nekateri ne znajo molčati in vsakomur zaupajo svoje skrivnosti in kar je še huje tudi skrivnosti drugih. Klepetulj se vsak izogiba. Danes obirajo ene, jutri druge. Če govoriš z nekom, ki sedi za teboj, ne zavijaj vratu, temveč se obrni k njemu s celim telesom. Pri kihanju ne vpij na žrtev; na zdravje ali vidiš da je res, temveč se naredi, kot, da nisi nič opazil. Če se komu kaj pripeti, preidi preko tega. Pri kihanju ali vsekavanju nosu se obrni stran za 30 stopinj. Če imaš vetrove, se odstrani iz družbe s kakšnim koli izgovorom. Če te v družbi kdo kaj vpraša, ga ne smeš pustiti brez odgovora. Če te kliče, od daleč ali skozi več sob, ne bodi ti prav takšen in ne odgovarjaj mu na tako razdaljo. Ne misli, da imajo samo drugi slabe lastnosti ampak kontroliraj tudi sama sebe. Nikoli ni lepo reči, »kako si bleda«, »kako si se zredila«, »shujšala si«.

Obleka

Ni vseeno kaj, kako in kdaj se oblačiš. Ločimo dnevne, večerne, športne in delovne obleke. Obleka mora biti čista, zlikana in solidno krojena. Oblači se primerno svojeju poklicu, dostojno, okusno in kolikor mogoče modno. Raztrgana ali umazana obleka ti je v sramoto, zašita in čista pa nikoli. Solidno oblečen se pravi biti oblečen tako, da ne vzbujaja pozornosti. Preprosta in solidno oblačilo je tudi najbolj elegantno.

ANALIZA DELOVNIH MEST

(nadaljevanje)

POKLICNA SELEKCIJA

V takih primerih se javlja selekcija za napredovanje na novo delovno mesto.

Včasih se napredovanje izvede na osnovi delovnega staža ali uspehov v dosedanjih — vodstveni funkciji. Ako obstoja takšna možnost, ta vsekakor motivira druge delavce k večjemu prizadevanju, da bi tudi oni napredovali. Toda vodstveni položaj se navadno izkoristi kot baza za napredovanje v primerih, ko delo, kamor delavec napreduje, ne zahteva novega znanja, pač pa izkušnje pridobljene v praksi; kadar se torej ne zahtevajo posebne kvalifikacije za novo delo.

Ako novo delovno mesto zahteva novo znanje in sposobnosti, tedaj ne usvojimo uspehov v vodstvenem položaju za napredovanje, marveč se izbirajo kandidati v podjetju ali zunaj podjetja ne glede na staž, pač pa glede na stopnjo potrebnega znanja in primernosti za opravljanje dela.

Pri napredovanju imamo premike v vertikalni smeri. Včasih pa so potrebni premiki v horizontalni smeri, to je premiki za delovna mesta enakega nivoja in enakih delovnih izkušenj. V takšnih primerih se izvaja selekcija le, kadar se za drugo delovno mesto zahteva delavec posebnih sposobnosti in znanja. Včasih pa se opravi poklicna orientacija — usmerjanje delavcev na nova delovna mesta, kadar namreč gre za dela na istem nivoju brez nekaj specifičnih sposobnosti ali znanja. Primeri poklicne orientacije so v naših podjetjih pogostejši, kot primeri selekcije, kadar gre za premike na istem nivoju in s sorodnimi zahtevami.

V principu tako selekcija kot orientacija izhajata iz predpostavke, da obstojajo velike razlike med posamezniki in zahtevnostmi na delovnih ali učnih mestih, ki pogosto pripeljejo do konfliktov med delavcem in delovnim mestom in med samimi ljudmi na delovnih mestih. Do potrebe selekcije in orientacije prihaja prav zaradi tega, ker ljudje pri istem delu dosegajo različne rezultate. Iz tega izhaja logična posledica, da se iščejo načini, kako bi se ljudje usmerjali na tista delovna mesta, kjer bodo najbolj delali in dosegli največ uspehov. Ako primerjamo oba postopka, ima prednost poklicna orientacija, katere namen je, da vsakemu išče delo, ki mu ustreza.

V praksi se poslužujejo obeh načinov.

Način izbire določajo okoliščine, ki obstajajo na delovnem ali učnem

mestu. pa tudi specifičnost problematike samega kandidata, ki naj bi ga sprejeli na določeno delovno ali učno mesto.

Poklicna selekcija se izvaja v naslednjih primerih:

1. obstojajo delovna mesta, ki od delavcev zahtevajo:
 - posebne sposobnosti na primer poklic pilota, šoferja in tako dalje;
2. za določena učna mesta se zahtevajo posebne nadarjenosti — talenti: razne umetniške šole;
3. zaradi prirode in trajanja dela ni mogoče čakati, da delavec brez šole po daljši dobi pridobi potrebno poklicno spretnost;
4. pogosto je
 - potrebna s stališča zdravstvenih kontraindikacij;
5. kjer se predvideva, da so osebne zmogljivosti kandidatov nižje kot zahteve delovnih mest;
6. kjer samo nekaj ljudi z zelo visoko sposobnostjo more uspešno opravljati delo;
7. kjer je poklicno usposabljanje zelo dolgotrajno in drago;
8. kjer je omejeno število učnih ali delovnih mest, a se prijavi veliko število kandidatov.

V vseh teh in podobnih primerih se torej uvaja postopek poklicne selekcije.

Poznamo pa številne primere, kjer moramo uporabljati le postopek poklicne orientacije. Ako imamo na primer bodočega delavca z večjimi defekti, na primer: slepota, izguba roke in tako dalje, ga bomo s poklicno orientacijo usmerili na delo, ki mu bo najbolj ustrezalo. Ta postopek se zelo uspešno uporablja tudi pri izbiri poklica mladih ljudi. To opravljajo pri nas poklicne svetovalnice oziroma centri za poklicno orientacijo. Ti centri opravljajo še drugo važno nalogo, ki je povezana s poklicno orientacijo, to je poklicno prosvetljevanje. Pod pojmom poklicno prosvetljevanje razumemo organizirano in načrtno sistematično poučevanje širokih ljudskih plasti o vrednosti dela, o raznih poklicih, njihovih zahtevnostih, o potrebi in o pogojih pravilne izbire poklica ter o pomenu te izbire za napredek osebnega in družbenega življenja ter samega dela. Namenjeno je predvsem mladini, ki ne pozna poklicev in ki ima pogosto napačne nazore in odnose do poklicev.

Pri vsem tem pa ima zelo pomembno vlogo analiza delovnih mest, ki predstavlja važen pogoj, da se solidno opravi tako poklicno prosvetljevanje kakor tudi poklicna orientacija oziroma poklicna selekcija. Kadar se izvaja bodisi poklicna orientacija, bodisi poklicna selekcija, je potrebno izvesti določeni

postopek, ki pripelje do cilja: pravega človeka na pravo mesto.

Ta postopek obsega:

1. analizo delovnih mest,
2. ugotavljanje kontraindikacij in toleranc,
3. pregled in preizkušanje delavcev,
4. primerjanje zahtev, ki jih postavlja določeno delovno mesto, s sposobnostmi in lastnostmi, ki jih imajo delavci,
5. sprejemanje delavcev v ustreznih primerih na ustreznna delovna mesta,
6. uvajanje delavcev v podjetje in na delovna mesta,
7. ogled posameznih operacij delovorodij v zvezi s specifičnimi lastnostmi delavcev zaradi izboljšanja pogojev dela,
8. spoznavanje delavcev z značilnostmi delovnega mesta in samim načinom dela,
9. kontrola adaptacije delavca na delovnem mestu po določenem času (spremljanje)

Prve štiri naloge, ki sestavljajo celoto, dajejo podrobno sliko posameznih zahtev delovnega mesta in lastnosti delavca. S primerjanjem teh ugotovitev, to je sposobnosti ljudi, zahtev delovnega mesta dobimo odgovor na vprašanja, katero delo najbolj ustreza delavcu. Vendar je včasih potrebno zaradi lastnosti delavca opraviti neke korekture ali izboljšanja na delovnem mestu, zlasti kadar gre za zaposlovanje delavcev z večjimi fizičnimi ali psihičnimi defekti, oziroma pomanjkljivostmi. Te korekture se izvedejo z namenom, da bi se delovno mesto čimbolj prilagodilo tem vrstam delavcev in da bi ti dosegli na delovnem mestu čimboljše uspehe.

H. B.

MOGOČE NE VEMO

F. A. O. — organizacija Združenih narodov za prehrano in kmetijstvo.

FARAD — merska enota za električno kapacitivnost (po angl. fiziku Faradayu, 1791 — 1867).

FARINGITIS — vnetje, katar v žrelu.

FARINKS — žrelo, golt.

FARIZEJ — pripadnik starojudovske verskopolitične struje znane po natančnem, formalnem izpolnjevanju svetopisemskih zakonov in po navidezni pobožnosti; v prenešenem smislu: svetohlinec, hivanec.

FARMAKOPEJA — lekarniška knjiga, vsebuje spisek zdravil in drog s predpisi o pripravljanju, uporabi ipd. zdravil; izda jo oblastni organ.

Delovne enote — obračunske enote in delitev dohodka

Ker se v zadnjem času pojavlja jo želje in zahteve o delitvi osebnih dohodkov po DE oziroma obračunskih enotah, čutim dolžnost, da javno osvetlim omenjeni problem.

Z vidika delitve in organiziranosti delovnih enot ločimo podjetja, kjer delovne enote samostojno proizvajajo za tržišče, velika podjetja in kombinata, kjer imajo delovne enote že številne značilnosti samoupravnih podjetij, kjer so že dani realni pogoji za ugotavljanje in delitev dohodka po delovnih enotah — obračunskih enotah. Nasprotno pa imamo tudi podjetja, ki so tehnološko in organizacijsko tako povezana, da šele kot celota nastopajo na tržišču; primer našega podjetja. V takih podjetjih pa je ugotavljanje, zlasti pa delitev dohodka in osebnih dohodkov zelo zapletena odvisnost med delovnimi enotami je tako velika, da je težko ali pa nesmotrno potegniti vse ločnice, ki naj bi veljale med delovnimi enotami. Takih podjetij je pa največ.

Pogoj, da je delitev v delovni enoti mogoča, je, da morajo delovne enote imeti medsebojne obračune, to pomeni imeti morajo cene svojih storitev, ki vsebujejo njihove stroške proizvodnje. Zato je bilo cenam DE posvečeno obilo člankov in razprav, tako internim, tržnim in celo svetovnim cenam. Če delovna enota ne proizvaja neposredno za trg, če za tržišče proizvaja šele celotno podjetje, vse delovne enote skupaj, kaj je v tem primeru — tržna cena? Če tržišče oblikuje tržne cene, potem to pomeni, da znotraj take delovne organizacije dejansko tržišče ne deluje, da resničnih tržnih cen ni. Zagovorniki takih zamisli predlagajo, naj delovne enote kljub temu poslujejo samostojno. Njih pravica je, če samostojno ugotavljajo in delijo dohodek, da nabavljajo in prodajajo izven delovne organizacije, kadar pomeni to za delovno enoto večji dohodek. Z ozkega vidika delovne enote, večji neposrednosti odločanja, je to razumljivo in logično.

Toda, če pa upoštevamo podjetje kot celovit organizem, ki kot celota proizvaja za tržišče, planira in računa z vsemi svojimi zmogljivostmi, potem ne morejo veljati znotraj njega povsem svobodni zakoni.

Če bi katerakoli od delovnih enot, ki je povezana v celovit tehnološki proces in je tako samo faza delitve dela, povsem samostojno odločala o izkoriščanju svojih proizvodnih zmogljivosti, o tem, kje bo nabavljala surovine, polproizvode, s kom bo stopala v proizvodno sodelovanje in mu prodajala svoje proizvode, bi to pomenilo, da se pojavlja na tržišču kot povsem samostojna gospodarska organizacija.

Vprašati pa se moramo, kaj bi to pomenilo za gospodarsko organizacijo, za vse preostale delovne enote, ki bi nenadoma brez potrebnega vmesnega proizvodnega člana postale vsaj začasno, dokler tega ne nadomestijo proizvodno nesposobne?

Torej ne razbijamo osnovno celico — socialistično podjetje. Če so, in kjer so, podjetja prevelika, razbijmo jih. Toda, če imamo tehnološko proizvodno zaokroženo delovno organizacijo, kot je primer pri nas, torej organizem, ki je povezan s številnimi nitmi, nikar je premalo premišljeno, kljub najboljšim željam in pričakovanjem, ne razbijajmo.

Delitev podjetja samo na obračunske enote in jih tretirati kot delovne enote ni smotrno zaradi naslednjih vzrokov:

- naše delovne enote nimajo zaključnega proizvoda na podlagi katerega bi lahko ugotavljali uspeh posamezne delovne enote in njihov delež v delitvi sredstev za osebne dohodke, če pa bi jih na kakršen koli način ugotavljali, ne bodo realni,
- samo ugotavljanje osebnih dohodkov po delovnih enotah je vsekakor premalo in ne predstavlja realne osnove in podlage za nagrajevanje,
- na taki osnovi izračunana sredstva za osebne dohodke so v stalnem prelivanju med delovnimi enotami, vprašanje je samo

ali ta sredstva prelivamo zavestno, da vsklajujejo delitev osebnih dohodkov na ravni podjetja ali pa, da to prelivanje vršimo prikrito in objavljamo takozvane uspehe in neuspehe posameznih enot, ki pa z dejanskimi uspehi nimajo nič skupnega,

- smatram, da je naše podjetje homogena celota, v kolikor pa želimo dejanske delovne enote potem je nujno, da jih postavimo na temelje lastnega obračuna in jim nudimo ekonomske osnove za njihovo delo,
- postavljati delovne enote na take osnove pa vsekakor zastavlja vprašanje ali je to tudi ekonomsko smotrno in uspešno, to pa že presega okvir službe in se v to problematiko ne bi spuščal,
- drobljenje organizacije delovnih enot ali obračunskih enot v podjetju ne rešuje nastalih težav, ki imajo izvor drugje.

To je mnenje službe za nagrajevanje na naslovno vprašanje, seveda če bi se pa naše dele podjetja dalo tako urediti, da bi sleherni oddelek ali več oddelkov predstavljalo obračunsko celoto s samostojnim obračunom, potem pa je delitev po delovnih enotah vsekakor smotrna in utemeljena.

To vprašanje pa je čisto organizacijske narave in je potrebno odgovoriti ali je to sploh mogoče in na kakšen način je izvedljivo.

L. M.

OSNOVNI SMISEL IDEJNOPOLITIČNE VLOGE ZK

Temeljni kriterij idejnopolitične vloge ZK je, da posameznik, vključen v organizacijo, stori za družbeni napredek več, kot povprečni državljani. Če tega ne stori, če njegova aktivnost ni nadpovprečna ali je celo podpovprečna, je to samo deklarativni član (papirnat član) organizacije, kateri pripada. Če ima organizacija več takih članov, nujno ostaja akcijsko nesposobna. V takem primeru seveda ne moremo govoriti o neki avangardni organizaciji.

Neka organizacija, če hoče biti avantgardna, mora spremljati in ocenjevati trend dogodkov in trend razvoja glavnih silnic razvoja v družbi, v kateri ta organizacija deluje. Mora biti dobro zasidrana v sedanosti, kar pomeni, da mora praktično in teoretično dobro poznati problem, ki ga rešuje, vedeti mora kaj hoče in kdo so njeni zavzniki.

Ko se organizacija in vsak posameznik te organizacije z analizo in teoretičnim usposabljanjem pripravi na idejni boj, mora vedeti zoper kaj se bori in zakaj. Borimo se ved-

no zoper neke teze, katerih nosilci pa so vedno konkretni ljudje. Tu se je treba spoprijeti z idejami in nosilci teh idej, pri čemer pa je treba vedno tvegati, da se bomo komu zamerili in da lahko nekaj izgubimo. To je vedno bilo tako. Komunisti revolucionarji v stari Jugoslaviji so točno vedeli kaj jih čaka, če jih spoznajo in ujamejo, dovolj je bilo, da so vedeli da je nekdo komunist, takoj so ga zaprli, mučili in mnogih primerih tudi ubili. Vendar so vseeno nadaljevali boj, ko so prišli iz zapora. V boju je vedno tako, da so tudi ranjeni in mrtvi, v boju moraš tvegati, drugače to ni boj, je slogaštvo.

No, v našem primeru ranjenih in mrtvih menda ne bo, nikar pa v ZK ni dovoljeno kompromisarstvo, slogaštvo, mlačnjaštvo in neaktivnost vseh vrst. Od tistega člana ZK, ki se teoretično noče in ne misli usposabljati, ki noče v akcijo, ki noče za družbo narediti več kot povprečni državljani, bi bilo bolj pošteno, da to javno pove in izstopi (Nadaljevanje na 9. strani)

LE TAKO NAPREJ

Letos se je zgodilo nekaj nepričakovanega. Naši športniki so se prebudili iz večletnega sna in že do sedaj v sindikalnem tekmovanju dosegli res lepe rezultate. Poglejmo samo kegljače, predstavnike športa, ki je po otvoritvi avtomatskega kegljišča v Domžalah napravil največji kvalitetni in kvantitetni korak, saj je letos tekmovalo kar 24 ekip. Tov. Vulkan je kegljal izredno in dosegel daleč najboljši rezultat v celi občini, s katerim je vsekakor odločilno pripomogel, da se je naša ekipa plasirala na odlično tretje mesto za ekipama Papirnice in Induplati. V borbenih igrah pa se je tudi ekipa desetih naših mož uvrstila na 3. mesto; skratka rezultati, o katerih lani še sanjali nismo. Sredstva, ki so bila vložena za nekaj skupnih treningov, torej niso bila vložena zaman.

Tekmovanje v nogometu se še ni končalo, zato bi na kratko omenil le rezultate iz prvih dveh tekem. Tekmovanje se odvija v dveh skupinah po 5 moštev, prvoplasirani moštvi iz vsake skupine pa se plasirata v nadaljne tekmovanje. Imeli smo srečo pri žrebu in prišli v lažjo skupino. Trezno smo si zastavili za cilj: osvojiti vsaj drugo mesto v naši skupini.

V prvi tekmi smo igrali z ekipo Agrokombinata iz Ihana, z novincem v letošnjem tekmovanju. Z bojznijo in negotovostjo smo šli



Finalisti sindikalnega prvenstva pred tekmo

na igrišče. Na naše veselje pa je bil preostali redki idealisti, ki na dan naš strah neutemeljen in smo gladko zmagali s 4:0. Ekipa Induplati do letos še nismo premagali in zato po končani tekmi niti sami nismo mogli verjeti, da smo tudi proti njim z golom Osolina osvojili dve točki.

tekme pustijo vse drugo ob strani, in ki nočejo posnemati tistih, ki jim je glavna skrb kopičenja denarja, imajo pa kljub temu besedo »zavest« vedno na koncu jezika.

Naj bo kakorkoli, nekaj pa v našem kolektivu, kar se tiče športa, vsekakor ni pravilno. Tekmujejo le delavci iz neposredne proizvodnje, ki se dovolj razgibajo že v tovarni sami, dočim iz vodstvenega kadra ni nobenega udeleženca, pa naj si bo tekmovanje v šahu, kegljanju ali čemerkoli. Tisti, ki bi bili take rekreacije najbolj potrebni, vztrajno in dosledno stojijo ob strani.

K. M.

(Nadaljevanje z 8. strani)

OSNOVNA SMISEL IDEJNOPOLITIČNE VLOGE ZK

iz ZK. Če se boji tvegati, naj kar naravnost pove, da nima korajže za boj, ker se boji, da bi izgubil del ugodja, ki ga uživa.

Komunist ne sme odstopiti v borbi za uveljavitev načel, ki so v skladu z razvojem naše samoupravne družbe in zgodovinske vloge ZKJ.

Ravno zato, ker smo teoretično malo podkovani, ker smo nedosledni, v mnogih primerih tudi pasivni do zelo pomembnih vprašanj našega podjetja, se ne moremo učinkovito vključiti v idejni boj s tistimi, ki so demogoški in spletkarski. Pri tem jih vodi ena sama skrb za prestiž, želja po osebni uveljavitvi, ne glede na rezultate njihovega dela.

Če napravimo zbir teh misli, mora ZK kot organizacija in njen posameznik narediti več kot povprečje, mora se teoretično in akcijsko usposabljati, v boju pa se ne sme bati tveganja, če hoče, da bo učinkovita v svojih akcijah, da ne bodo učinkovite druge sile, ki jim ni interese družba kot celota, temveč osebni prestiž.

Tone Dolenc



Kdo bo koga?

Bolj kakor pa vse drugo pa je letos opazno, da nihče ne igra samo zase, kakor je bil to običaj do sedaj, ampak da vsak po svojih močeh in sposobnostih kar največ prispeva k uspehu celotnega moštva. Vsaj desetina ljudi v podjetju, ki drži za nekaj časa skupaj, ne da bi si metali polena pod noge in ki z veseljem žrtvujejo nekaj svojih prostih ur, ne da bi za ta svoj trud in napor karkoli zahtevala, kar normalno ni običaj. To so najbrž še



Ali res ni drugega načina da bi Alka naučila plavati?

**BOLNICA V KOLOVSKIH
GOZDOVIH**

V nedeljo 11. maja je bila v Kolovcu proslava v počastitev spomina padlih, ki so jih pred 25. leti ubili fašisti. Vsi novzoči, zlasti še mladina, so z zanimanjem sledili pripovedovanju borcev o dogodkih v času vojn.

Pod Velikim vrhom v vznožju Kolovca so se med NOB mnogokrat zadrževali partizani. Tu so bila skrivališča živih, opreme in drugega vojaškega materiala.

Spomladi leta 1943. je Pirš Jože — Luka organiziral v kolovških gozdovih dve manjši zasilni bolnici. Ker je postajal prostor zaradi številnih ranjencev premajhen, so v januarju 1944. leta zgradili novo večjo bolnico, ki se je imenovala Triglav — bolj pa je bila znana pod imenom Lukova bolnica. Zgradili so jo v kotanji, kakršnih je v kolovških gozdovih veliko. Dostop do bolnice je bil mogoč samo po potoku, ob katerem so rastle goste smrečice, obdajala pa so jo strma področja. Vsi prostori so bili pod zemljo, pokriti z gostim drevjem, tako da bolnice ni bilo mogoče opaziti. Kljub temu pa je bila bolnica vedno skrbno zastražena. Bolničar Luka, ki je vodil bolnico, je vzorno skrbel za ranjence, katerih je bilo zaradi hudih spopadov vedno več. Stalnega zdravnika bolnica ni imela, pač pa se je oglašal tu po potrebi. Mnogo ranjencev je v tej bolnici ozdravelo.

Ko je gozd ozelenel, so se bolničar, ranjenci in vsi, ki so skrbeli zanje, počutili varnejše, toda našel se je izdajalec, ki je Nemcem izdal bolnico.

Prišlo je usodno jutro 6. maja 1944. 12 letni Poldek, kateremu je mati padla kot partizanka, oče pa se je boril v brigadi, je odšel v potok po vodo. Naenkrat je opazil med drevjem nemške vojake. Stekel je k Luku in zaklical: »Nemci!« Ob tem klicu so partizani takoj vedeli, kaj jih čaka. Še preden je uspelo prenesti ranjence na prosto je bila bolnica že obkoljena. Nemcev je bilo kot listja in trave, zato se je malokateremu posrečilo uiti. Večino ranjencev so zverinsko mučili in pobili. S petrolejem, ki so ga našli v skrivališču, so polili mrtve partizane in nato zažgali bolnico. Gost črn dim, ki se je valil po smrekovem gozdu, je naznanjal žalosten konec Lukove bolnice. Ta vest je med prebivalci vzbudila veliko ogorčenje nad morilci in izdajalci slovenskega naroda.

Na mestu, kjer je stala Lukova bolnica Triglav, stoji danes velika maketa, ki nazorno kaže ureditev in položaj nekdanje bolnice. Preživeli borci so postavili svojim padlim tovarišem — mučenecem spomenik, ki živo priča o tem groznem zločinu v kolovških gozdovih.

S. M.

Strelska sekcija Tosame

Namen tega članka je, seznaniti naš kolektiv o začetnem delovanju te sekcije, o njenem uspehu in nadaljnem delu, za vse to pa si želimo pridobiti iz kolektiva čim več članov k sodelovanju in jih ob tej priliki obveščamo o stanju kakršno je.

Že pred malo več kot desetimi leti, se je v našem kolektivu, v športnemu duhu izživljalo nekaj ljudi s strelstvom. Ta skupina mož, če jo smem tako imenovati, se je tudi udeležila marsikaterih tekmovanj in dosegla včasih kar dobre uspehe. Toda na žalost, kakor v občinskem merilu tako je bilo tudi v našem kolektivu: zaradi slabih pogojev, se je zanimanje za razvoj tega športa ohlajajo, dokler niso puške — pokvarjene in same običale v sindikalnem prostoru.

Prisoten sem bil na občnem zboru strelskega društva Domžale, ki je bil kar dobro obiskan. Razprava na tem zboru se je vrtela o tem, zakaj je tako, lahko bi bilo drugače. Jasno mi je bilo, da ljudje, ki so vrsto let vztrajno delali v tem društvu, še niso izgubili volje do nadaljnega dela, pač pa si želijo samo razumevanja občinske skupščine in pa zveze za telesno kulturo pri občinski skupščini. Težnja se je vselej pokazala o sredstvih in strelišču, kar pa nam je bilo jasno, da člani sami tega problema ne morejo rešiti. Na koncu teh razprav so bila sredstva obljubljena, saj so bili prisotni tudi nekateri člani občinske skupščine. Med ostalimi sklepi je bil sprejet tudi ta, naj bi se v kolektivih ustanovile strelske sekcije, ki bi delovale in bile prijavitelne pri strelskem društvu Domžale. Vsaka pobuda prihaja od nekje in zato se čutim dolžnega, da sem pojasnil stanje v občinskem merilu.

V našem kolektivu za **obnovitev** ali poživitev tega športa, kakor že kdo to imenuje, ni bilo težav. Vsi, ki so bili že nekoč nagnjeni in vdanemu temu športu in še nekaj drugih, ki so se pozneje vključili v naš kolektiv, so se strinjali s to idejo. Tako smo že v novembru organizirali prvo medsebojno tekmovanje v delavskem domu na Viru, katerega se je udeležilo 19 članov. Na tem srečanju smo že spoznali nekaj novih dobrih strelcev. Zatem smo imeli še 6 treningov v delavskem domu, ki pa niso bili vedno najbolj obiskani, kajti nekateri imajo svoje zračne puške in lahko vadijo doma. Kot vsako leto se v spomladanskem času v domžalski občini odvijajo sindikalna tekmovanja v različnih panogah. Tako smo imeli v mesecu aprilu na strelišču v Jaršah tekmovanje v streljanju. Med seboj se je pomerilo 8 sekcij, ki so lahko z neomejenim številom ekip, brnili svoj naslov. Vsako ekipo so sestavljali štirje člani. Mi smo bili

zastopani s tremi ekipami in smo v skupnem vrstnem redu zasedli 5. mesto. Sebi in ostalim članom sekcije v tolažbo, bi dodal še to, da so za 12 tekmovalcev tri puške očitno premalo. To smo uvideli, ko smo se srečali z našimi tekmeči, od katerih je imel vsak svojo puško. Očitno je da vsak strellec skrbno pazi na svojo puško in jo nerad odstopi drugemu.

To je bilo naše prvo tekmovanje in smo s to uvrstitvijo zadovoljni. V bodoče upam, da bomo tudi problem pušk uredili, sicer ne dosledno, vendar pa moramo imeti nekaj svojih, kajti sedanje imamo izposojene. Še nekaj besed o športu in razvedrilu, ki imata velik pomen in sta sestavna dela v človekovem življenju. To, kar nam nudi strelstvo, nudi redko katera vrsta športa, saj v njem lahko sodelujemo vsi, ne glede na starost in spol.

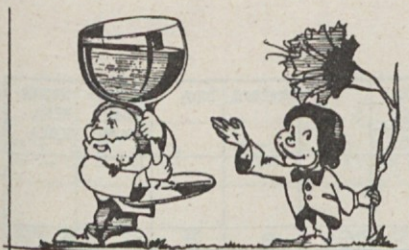
Florjančič Matevž

PREGOVORI

- Za vsakim utišanjem diskusije se običajno skriva samoprepuščanje o osebni nezmotljivosti.
- Hrepeneti se pravi: iz skritega koticčka gledati v brezmejno daljo. Hrepeni pa tudi tisti, ki iz brezmejne dalje misli na skriti koticček.
- Nemogoče je bedastim sneti verige, če jim ugaja njihovo zvončkljanje.
- Ničesar ni bolj važno v življenju, kot da uspeh in neuspeh ne sodimo takoj po trenutnih posledicah.
- Mi bolj hvalimo to, kar je pohvaljeno, kot tisto, kar je vredno pohvale.
- Kleveta pokvari tistega, ki jo izgovarja, tistega, ki posluša in včasih tistega, ki je njen predmet.
- Kdor se opere, lahko reče, da je čist, a ne more reči, da ni bil blaten.
- Najlepši del lepote je tisti, ki ga slika ne more izraziti.
- Mišljenja se spodbijajo z odgovarjajočim orožjem: ne more se streljati v ideje.

Kadrovske vesti

V CASU OD 12. 6. DO 11. 7. 1969
PRAZNUJEJO SVOJ ROJSTNI
DAN:



Konfekcija: 15. 6. Belcjan Anica, 22. 6. Deletič Milica, 28. 6. Juhant Vera, 1. 7. Klakočer Marija, 24. 6. Kamin Pavla, 30. 6. Lenček Malči, 8. 7. Marenk Vida, 14. 6. Peternel Greti, 10. 7. Polajnar Anica, 26. 6. Sedušak Ema, 27. 6. Udovč Marija, 25. 6. Velkavrh Iva, 1. 7. Pirnat Marija, 12. 6. Klopčič Antonija;

Cigaretni filtri: 15. 6. Hrvat Vida, 21. 6. Kočar Peter, 15. 6. Zebovec Helena, 13. 6. Repovž Marjeta, 23. 6. Bizilj Olga, 29. 6. Keršič Pavla;

Tkalnica ovojev: 25. 6. Burkeljca Alojzija, 11. 7. Breznik Olga, 7. 7. Judež Milica, 29. 6. Kerč Milka, 9. 7. Kočar Ljudmila, 19. 6. Vulkan Jurij, 21. 6. Hribar Alojz;

Tkalnica gaze: 4. 7. Igljč Marija, 6. 7. Rožič Ana;

Tkalnica Zvezda: 2. 7. Peterka Ivanka.

Pripravljalnica: 21. 6. Šimenc Ana, 18. 6. Hribar Pavla, 1. 7. Pojbič Lojzka, 5. 7. Rokavec Marija.

Belilnica: 7. 7. Gaberšek Ciril, 19. 6. Gaberšek Ernest, 29. 6. Kovič Vida.

Splošno kadrov. sektor: 5. 7. Cedilnik Anica, 28. 6. Kump Ciril.

Komercialni sektor: 27. 6. Dolenc Anton, 9. 7. Podbešek Ana, 1. 7. Ravnikar Ciril, 26. 6. Stražar Anica.

Gospod. račun. sektor: 24. 6. Grajzer Vera, 23. 6. Kerč Olga, 1. 7. Nahtigal Marija.

Pomožni obrati: 16. 6. Andrejka Anton, 9. 7. Volkar Ivan.

Tehnični sektor: 3. 7. Borštnar Dušan.

POROČILE SO SE:



Ocvirk Ivanka, Žavbi Angelca in Videmšek Milena.

Na skupni poti jim želimo razumevanja!

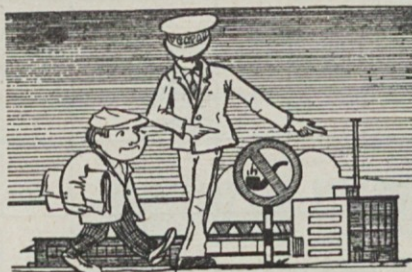
RODILI SO SE:



Robavs Veroniki — sin, Kamin Pavli — hčerka, Rus Angelci — hčerka, Prašnikar Stanki — hčerka, Pungerečar Metki — hčerka, Strehar Karlu — sin.

Iskreno čestitamo in jim želimo mnogo zdravja!

VSTOPIV V PODJETJE:



7. 5. Paliska Jordan — čistilec dvorišča.

IZSTOPILA IZ PODJETJA:

30. 4. Pavšek Dragica — invalidsko upokojena.

V. B.

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem vsem članom kolektiva, ki so z izrazi sožalja in številno udeležbo pri pogrebu počasti spomin mojega dragega očeta.

Posebna zahvala pa velja šoferjem — sodelavcem za izkazano pozornost.

Capuder Alber

ZAHVALA

Ob boleči nenadomestljivi izgubi našega ljubega moža in očeta

ZEBOVEC JOZETA — LIPKOTA borca NOB

se iskreno zahvaljujemo vsem sodelavcem Tosame, borcem, znanec in prijateljem, ki so ga spremlili na njegovi zadnji poti, mu v slovo darovali toliko lepega cvetja, denarno pomoč in za izrečeno sožalje.

Hvala vsakomur, ki mu je kdajkoli boljšal njegovo težko življenjsko pot.

Zalujoča družina Žebovčeva

REŠITVE NAGRADNIH KRIZANK

V majski številki Tosame sta zaradi tehničnih ovir pri prelomu časopisa izpadli imeni izžrebanih. To sta SIARD EKA in PRESEKAR MARIJA. Nagrajenkama čestitamo in se jima opravičujemo.

Za nagradno vstavljanjo pa prejmeta nagradi LIMOVŠEK MILENA in KOVIČ VIDA. Tudi njima čestitamo.

Upajmo, da bo tokrat reševalcev več, kot jih je bilo za vstavljanjo (samo 13!).

Tosame

Uredništvo Tosame

ČESTITKA

Dipl. ph. Vladu Petkoviču za njegovo drugo diplomu na višji šoli za organizacijo dela čestitajo sodelavke in sodelavci ter uredništvo Tosame.

SLOVENIJA V JUGOSLAVIJI

Narodni dohodek na prebivalca

(v letu 1966)

SFRJ: 4.649 din

Bosna in Hercegovina: 3.039 din

Črna gora: 2.927 din

Hrvaška: 5.577 din

Makedonija: 3.132 din

Slovenija: 8.100 din

Srbija: 4.571 din (ožja Srbija:

4.844 din, Vojvodina 5.587 din in

Kosmet 1.610 din).

Narodni dohodek na prebivalca je v Sloveniji, kot je videti iz tabele, daleč nad jugoslovanskim povprečjem, pa tudi na prvem mestu med vsemi republikami.

Relativna rast Slovenije na tem področju pa v zadnjih letih vidno pada, saj je bila naša republika v letu 1961 še za 91% nad jugoslovanskim povprečjem, v letu 1965 za 81%, v letu 1966 pa samo še za 74%. Od leta 1966 se je povečal narodni dohodek na enega prebivalca v Jugoslaviji za osemkrat, v Črni gori, Hrvaški in Srbiji za devetkrat, v Makedoniji za osemkrat in v Sloveniji ter Bosni in Hercegovini približno za sedemkrat.

Izdaja Tovarna sanitetnega materiala Domžale

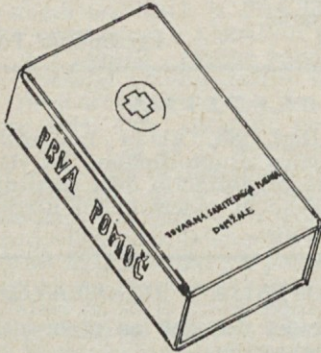
Urejuje uredniški odbor:

Dipl. ing. Helena Breznik, Urška Kersnik, Lojzka Križman, Tone Arnuš, Miha Kerč, Ivan Kosirnik, dipl. oec. Tone Laznik, Franc Perše, Slavko Rosulnik, Štefan Rozman in Janez Leskovec odgov. urednik

Tiska Papirkonfekcija Krško, obrat Valvasorjeva tiskarna

Naklada 800 izvodov

Nagradna križanka



					ENAKI ČRKI	VPIS	POHORSKI GRANIT	SOVJETSKI PEVEC	PRIDELO VALEC METLIKE	KAMENJAN	TAVČAR IVAN PLES	↓	DRAŽBAR	ŽIDA	TEKMOVALNI ČOLNI	NESTRUPEŃA KAČA
												MOSKO INE IGRALNA KARTA				
					NAPELJ-AVA											
					SARAJEVO			LEO MATES ŠTEVNIK			ORJAK JZVRŠNI SVET					
					SESTAVINE OLJ RUMENA BARVA							PRISLOV SESALEC SEV. MORJA				
16. ČRKA	▽	NAELEK-TRENI DELEC	NOVO MESTO	DRAGI KAHEN	VIJUGASTA JVO EIPIKO										VEZNIK LIST ZA MLADE	
SINDIKAL. ORGAN.								ANTON NALIS OKVARA			NASA ARMADA POGON				DESNO GORA NAD TAMARJEM	
SHEŠEN							KRANJ SOSEDNA DRŽAVA			GLASBILO VZHOD						
ALFRED NOBEL			DODAJA AROMO		RJAVO OBARVAN VRSTA VRBE				DOMAČA ŽIVAL. NASETEV				KAZALNI ZAJMEK SIKK. ALBERT			ČLAN SSA MED II. SV. VOJNO
100 m ²																
↳		TOMOSOV AVTO DELAVSKI SVET			POLET NA ONI STRANI					RADOSTNE INDIAN. BOJNA SEKIRA						
ŠOLSKE POZDRAV							SORODNIK STAVBANA MEJ. PREHODU					GORA NA NOTRANJ-SKEM PREJA				
PONAVLJA NJE V GLASBI SAMO								SOVJET-SKI RAČUN					RIMSKI POZDRAV 25. ČRKA			
↳		MIHAIL TALJ VRSTA USNJA			MESTO FESTIVALOV POPEVK URSULA ANDRESS							PREDNE-TI IZ IRANA		EMIL SMASEK PREB. ANAŃA		
IGRALKA FARROW VRSTA				UGAŠATI					GRŠKA REKA V PODZEM-LJU				MOSKO IME IZDELOVAL. OPEKE			NETILO
↳					KRŠČANSKI RAZKOLNIK STREŽ-NIK											
GRŠKI JUNAK					ŽENSKO IME PREPLOG				NA KAP-LIANE KRVOLOC. ŽIVAL.							
IJUBKOV. IME ZA MAHO		ZAČUTI IZRAZ PRI SAHU						KLIC EŠKOL LEVI			GERMAN					
↳																
					RENČA-NJE VEZNIK							SCIT ZNAK ZA ANTIMON				ASTOR NANCY
URNA					TKANINA ZA BLAŽINE					ELEKT. MORSKA RIBA						14. ČRKA ABECEPE
STAJANA							18. ČRKA		GORA NA KOROSKEM					MANGAN		