

SAMOUPRAVLJANJE

27. junija 1975 je minilo 25 let, odkar je tedanja ljudska skupščina FLRJ izglasovala temeljni zakon o upravljanju državnih gospodarskih podjetij in višjih gospodarskih združenj po delovnih kolektivih. S tem zgodovinskim dejanjem smo začeli ustvarjati nove, socialistične proizvodne odnose na podlagi samoupravljanja.

Samoupravljanje delavcev ni ideja, ki je vsklila na jugoslovanskih tleh. Ta ideja se pojavlja že v vseh revolucionarnih gibanjih ljudskih množic v drugi polovici prejšnjega stoletja. Prisotna je bila leta 1948, ko je evropski proletariat omajal temelje absolutizma, živela je v akcijah prve internacionale, najbolj pa se kaže v velikih dneh pariške komune. Ponovno pa je ta ideja oživel v oktobrski revoluciji pod Leninovim vodstvom. Kaže se v obliki »Delavske kontrole«, kasneje pa tudi v oblikah tovarniških odborov.

Pri nas so se pokazale prve težnje po samoupravljanju delavcev že v času NOB. Že leta 1941 v začetku septembra, je bil ustanovljen odbor »Delavske kontrole« v topilnici antimona v Krupnju na osvobojenem ozemlju. Kmalu nato pa so bili tudi v nekaterih drugih podjetjih ustanovljeni delavski odbori kot organi upravljanja.

Takoj po osvoboditvi smo se lotili sistematičnega podružabljanja proizvodnih sredstev. Organizirali smo državno upravo gospodarstva in centralizirali gospodarske funkcije. Vendar se tudi v tem obdobju pojavljajo specifične oblike delavskega sodelovanja v upravljanju gospodarstva.

Administrativno upravljanje gospodarstva, ki je bilo v začetku nujno, je kmalu postalo ovira k nadaljnemu razvoju proizvodnih sil in socialističnih družbenih odnosov. Zato je bil 27. junija 1950 sprejet sklep, da upravljanje nad proizvodnimi sredstvi in pa ustvarjenim dohodkom preide iz države na delavski razred.

Leta 1953 pa smo z ustavnim zakonom začrtali prva temeljna načela samoupravljanja kot osnove političnega sistema socialistične Jugoslavije.

Smisel samoupravljanja je v tem, da delavec o rezultatih svojega dela ne more odločati kot izoliran posameznik. To pravico uresničuje delavec samo združen z drugimi delavci. Temeljna oblika tega združevanja je Temeljna organizacija združenega dela.

Delavci sami nosijo posledice svojega odločanja. Dohodek, ki ga ustvarijo, pa je materialna osnova njihovih samoupravnih pravic.

Danes smo samoupravljanje še bolj razširili. Prešli smo na delegatski sistem. Smisel tega sistema je, da posamezniki, ki so voljeni v samoupravne organe in delegacije ne

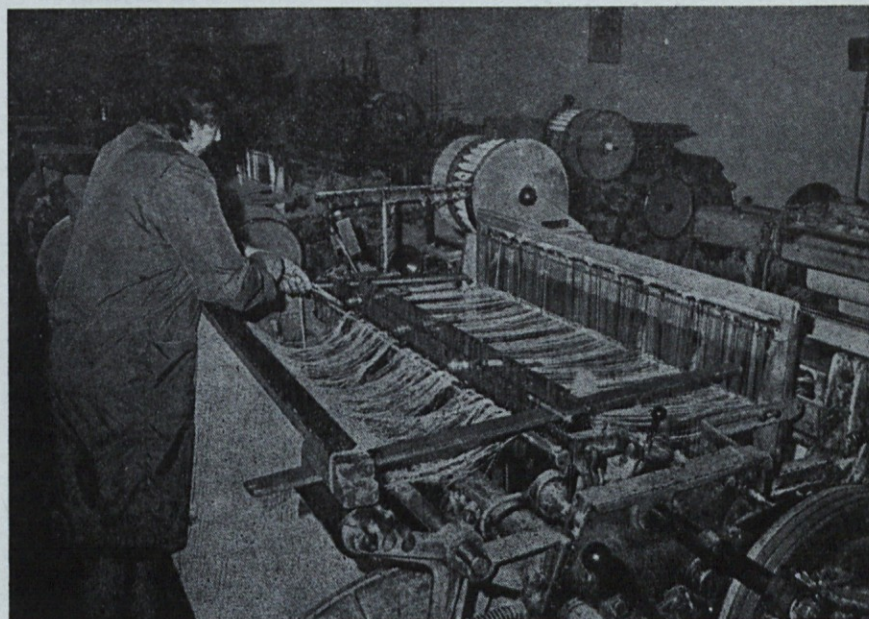
morejo zastopati na sestankih svojih stališča, pač pa stališča volilcev.

Kako širok je delegatski sistem, nam pove podatek, da je na zadnjih volitvah bilo izvoljenih 1.000.000 delegatov in da je vsak dvanajsti volilec član neke delegacije.

V skladu z zveznim zakonom je tudi delovni kolektiv TOSAMA 10. septembra 1950 prevzel tovarno v upravljanje. V našem kolektivu smo vseskozi do danes razvijali samoupravljanje. Danes, ko še nismo konstituirani v TOZD-e, odločamo o vseh bistvenih stvareh, ki se tičejo nas delavcev in pa dobrobit podjetja celotnega kolektiva, na zborih delovnih ljudi, kjer so prisotni vsi člani kolektiva.

Veliko smo storili na samoupravnem področju. Vendar se še ne smemo zadovoljiti s sadovi našega dela. Pred nami je še veliko nalog, ki nam jih narekuje ustava in pa 10. kongres ZKJ, ki bodo prispevale k razvoju samoupravnih socialističnih odnosov

Hafner



Na samoupravnem področju je bilo že veliko storjenega, vendar pa nas dosedanji uspehi ne smejo uspavati.

Celoten kolektiv seznanjen s proti-požarno zaščito

Po sklepu občnega zbora in prve seje našega gasilskega društva, smo organizirali vaje za proti-požarno zaščito za celoten kolektiv. Vaje so bile izvedene v mesecu maju t. j. od 6. 5. do vključno 21. 5. 1975.

Namen teh vaj je bil, da se sodelavci seznanijo, kako se gasijo začetni požari, kako se ravna z minimaksi in v kakšne namene se uporabljajo pri gašenju vnetljivih tekočin pod napetostjo električnega toka in klasičnih požarov. Kako potrebni so taki tečajji vemo iz preteklosti. Sodelavci, ki so znali ravnati pravilno z minimaksi in ki so preprečili že marsikateri začetni požar v podjetju to dobro vedo.

Zgodilo se je, da je nepravilen curek še razplamtel začetni požar. Marsikateri član našega kolektiva si misli, za kaj je to potrebno, saj imamo poklicne gasilce in prosto-

voljne gasilske desetine, saj so ti zadosti izvežbani, oni znajo ravnati z gasilskimi aparati. Pomnimo pa eno, da ti niso pri vseh strojih in delovnih mestih, kjer lahko nastane požar, da bi stopili takoj v akcijo.

Na splošno moramo pohvaliti, da so sodelavci pri vajah z zanimanjem sledili razlagi inštruktorjev, ter tudi praktično poskusili z ravnanjem minimaks. Naj se na koncu zahvalim vsem sodelavcem, ki so prisostvovali pri vajah in pa seveda našim inštruktorjem, ki so nam omogočili vaje za proti-požarno varnost. Delati moramo tako, kot nebi bilo nikoli požara, pripravljeni in poučeni pa da lahko vsak trenutek pogasimo požar in tega že v krali.

28. 5. 1975 je bil v Kranju simpozij civilne in proti-požarne zaščite,

tega simpozija se je udeležilo 8 članov našega kolektiva, 5 po liniji civilne zaščite 3 člani pa od GD. Simpozij je bil zveznega značaja, bilo je čez 500 članov poslušalcev civilne in gasilske zaščite iz cele države.

V popoldanskem času je obiskalo razstavo tudi 10 članov GD. Prisostvovali so tudi pri demonstraciji sredstev proti-požarne zaščite in vaji vojaških in civilnih gasilskih enot pri gašenju velikih vojnih požarov. Na samih vajah smo videli, kako se gasi in način gašenja, če so gasilske ekipe izurjene in opremljene za gašenje različnih požarov naj si bo v mirnem času ali vojni. V 20 sekundah so pogasili 14.000 kg gorečega kerozina.

Na teh vajah je prisostvoval sam načelnik general štaba: general Ljubičič ter gasilske in civilne zaščitne enote iz Slovenije in ostalih republik, posebno velika udeležba je bila iz Slovenije.

V bodoče predlagam, da bi take razstave in demonstracije obiskalo večje število sodelavcev iz našega podjetja.

Zarnik Ciril

Ekonomsko finančni odnosi med TOZD

Osnovne ekonomsko-finančne odnose med TOZD predstavljajo predvsem razmerja pri kupo-prodaji in cene, po katerih se obračunavajo rezultati posameznih TOZD. Ti odnosi se urejajo s samoupravnim sporazumom, a konkretizirajo se v praksi s pogodbami.

Odnosi v zvezi s kupo-prodajo običajno temeljijo na načelu prioritete. To pomeni, da morajo TOZD prodajati oz. kupovati najprej v lastni delovni organizaciji in šele, ko to ni več možno, lahko poslujejo z eksternimi partnerji. V samoupravnem sporazumu pa je potrebno vgraditi mehanizme, ki onemogočajo monopolne položaje posameznih TOZD. Osnovna oblika mehanizma je sledeča:

1. Možnost prodaje ali nakupa izven delovne organizacije, če so pogoji trajno boljši,
2. sistem kompenzacij.

Med pomembne dejavnike odnosov med TOZD štejemo tudi **cenovne odnose**. Možnosti za urejanje in postavljanje cen za poslovanje med TOZD je veliko, najvažnejše so:

1. Tržne cene;
2. Dogovorjene interne cene;
3. Interne cene, temelječe na koriranem stroškovnem principu.

Najboljše je, če je možno postaviti poslovne odnose med TOZD po tržnih cenah. Rezultati posamezne TOZD so dosti realno ugotovljeni, ravno tako pa so zaradi tega odnosi med TOZD čisti in objektivni.

Druga možnost, dogovorjene interne cene, se uporablja predvsem v primerih, kjer je nekaj sličnega že obstajalo in kjer je potrebno skrbeti za interese delovne organizacije kot celote.

Interne cene, temelječe na koriranem stroškovnem principu lahko formiramo na razne načine.

Interna cena je enaka planiranim stroškom, katerim moremo dodajati povprečno akumulacijo in sicer:

- a) doseženo povprečno akumulacijo TOZD v preteklem letu,
- b) povprečno akumulacijo delovne organizacije,
- c) povprečno akumulacijo tiste TOZD, komur se prodajajo izdelki
- d) povprečno akumulacijo grupacije, panoge ali celotnega gospodarstva.

Pri določanju cen, po katerih bodo TOZD znotraj ene in iste delovne organizacije formirale svoj celotni dohodek, moramo torej upo-

štetvati predvsem naslednje zahteve:

a) cene, po katerih TOZD formirajo svoj celotni dohodek, naj bodo čim bolj približane obstoječim tržnim cenam,

b) skoraj vedno je primerno, da so cene, po katerih temeljne organizacije združenega dela formirajo svoj celotni dohodek, nekoliko pod dejanskimi tržnimi cenami, ker je potrebno del dohodka rezervirati tudi za zadnji del poslovnega procesa (realizacija na trgu) in za pokrivanje vseh rizikov, ki se utegnejo pojavljati na trgu,

c) kadar ne obstajajo tržne cene za posamezne polproizvode (vmesne proizvode) v zaporedju tehnološkega procesa, je primerno interne tržne cene za posamezne dele tehnološko zaokroženega poslovnega procesa v zaporedni proizvodnji formirati s povečanjem normalnih lastnih cen za del skupno pričakovane finančne rezultata sorazmerno s potrebnim normativnim živim in minulim delom; tako formirane interne prodajne cene lahko ostanejo nespremenjene, vse dokler pri realizaciji dosežena tržna cena krije tudi rezervirani del pričakovanega finančnega rezultata (in s tem vse rizike pri plasmaju pro-

izvodov in vse rizike pri nabavi faktorjev proizvodnega procesa),

d) v nekaterih primerih je prikladno pri določanju internih cen zavestno odstopiti od obstoječih tržnih cen. Za zavestno odstopanje od obstoječih normalnih tržnih cen mora biti podan interes TOZD, da bodo te višje cene priznavale temeljni organizaciji — proizvajalki. Tak interes je lahko posledica potrebe po neodvisnosti od drugih delovnih organizacij ali pa nujnosti, da so vsak trenutek na razpolago

proizvodi zahtevanega dopolnilnega sortimenta.

Viri: dr. Tomislav Bandin — Samoupravni sporazum o združevanju TOZD v delovno in sestavljeno organizacijo združenega dela, Jože Mali, dipl. oec. — Urejanje finančnih razmerij med TOZD z združenimi poslovnimi funkcijami.

Vodja finan. sektorja:
Janez Leskovec

— da zaposluje okoli 47.000 delavcev, od katerih večinoma ženske, ki bi se težko vključevale v druge dejavnosti zaradi pomanjkanja ustreznih delovnih mest.

Težave, s katerimi se sedaj in se

bo še v bodoče srečevala tekstilna industrija, pa so zlasti pomanjkanje domačih osnovnih in pomožnih surovin, pomanjkanje sredstev za hitrejšo modernizacijo in rekonstrukcijo, pomanjkljiva zainteresiranost za združevanje sredstev in dela in nezaupanje za horizontalne in vertikalne integracije, kar je značilnost tradicionalnih industrij. Nadalje je premajhna angažiranost za skupne napore in naložbe v raziskovalno delo, zlasti pa se čuti pomanjkanje kadrov s srednjo, višjo in visoko izobrazbo.

Na takih značilnosti gradi tekstilna industrija svoj program razvoja, z očitnim interesom, da negativne posebnosti čimprej nevtralizira.

Na podlagi raziskav se pričakuje, da bo primarna tekstilna industrija (predilnice, tkalnice) imela v programiranem obdobju povprečno letno rast 2 — 3%, sekundarna (konfekcije) pa 5 — 6%, kar v povprečju znaša 3,4%. Ob tem naj bi se zaposlenost v primarni proizvodnji zmanjševala postopoma za 0,6% (preko modernizacije), v sekundarni proizvodnji pa povečala za

(Nadaljevanje na strani 4)

Osnutek perspektivnega razvoja tekstilne industrije Slovenije 1976-1980 in nekatere primerjave

V seriji člankov, ki jih pripravljamo v okviru obveščanja o razvojnem programu naše organizacije združenega dela, se danes zadržimo nekoliko na osnutku perspektivnega razvoja panoge, v katero spadamo. Tako bomo lažje ocenjevali svoj predvideni razvoj.

Glavne značilnosti, ki jih je imela slovenska tekstilna industrija v povojnem času, vse do sedaj, so:

— da je glede celotnega dohodka, dohodka iz zaposlenosti, med vsemi industrijskimi panogami na drugem mestu. To mesto ji obetajo tudi v bodočnosti;

— da se je rekonstruirala in modernizirala pretežno le z lastnimi sredstvi. Pri njenem razvoju ni bilo angažiranih niti 30% družbenih sredstev;

AKTIV ZRVS V „TOSAMI“

Zveza rezervnih vojaških starešin je strokovno in družbeno politična organizacija rezervnih vojaških starešin. Temeljna naloga ji je strokovna vzgoja svojih članov in v sedanjem času tudi pomoč pri organizaciji splošnega ljudskega odpora.

Nova ustava je prinesla spremembe v organiziranosti tudi v ZRVS in tako, da se organizacija čimbolj približa svojim članom in širši družbeni skupnosti. Aktivnost članov mora biti tako tam, kjer so zaposleni — v OZD in tam, kjer živijo — v KS.

Tako je ustanovljen aktiv ZRVS tudi v »Tosami«. Organizirani so torej vsi rezervni vojaški starešine, ki so zaposleni v Tosami. V organizacijski shemi pa je naš aktiv v sklopu osnovne organizacije VIR — DOB, ki združuje poleg našega aktivna še 4 aktivne v KS in OZD.

9. junija je bil 1. sestanek, ki je bil zelo slabo obiskan. Mislim, da ta podatek sploh ni razveseljiv —

upam pa, da jih bo v bodoče več. Zavedati se je namreč treba, da aktiv ni bil ustanovljen zgolj iz formalnosti, temveč iz resnične potrebe in zaradi nalog, ki bi jih moral aktiv v OZD opraviti.

Naloge aktivna ZRVS v OZD:

— Spremlja delo svojih članov v obrambnih pripravah v OZD in tiste, ki imajo pogoje in se še posebej izkažejo, predlaga za napredovanje, odlikovanje, priznanje ipd.

— V razne akcije vključuje mladi, spremlja njihovo aktivnost v obrambnih pripravah OZD in najboljše mladince predlaga za šole za rezervne vojaške starešine in druge vojaške šole.

— Pomaga pri izdelavi delovnega programa odbora, vojnega in razvojnega načrta in pri izvajanju nalog, ki jih vsebujejo ti dokumenti in ki izhajajo iz vloge in pomena OZD.

— Aktivno sodeluje pri izkoriščanju vseh možnosti, ki jih dajejo informativna sredstva OZD za seznanjanje zaposlenih, zlasti mladih z idejnopoličnimi in organizacijskimi pripravami za SLO in vsemi drugimi akcijami.



šport za vsakogar
TRIM

Sicer je vsak začetek težak, z malo potrpežljivosti in delavnosti, bo delo vsekakor lahko steklo.

Milan Drčar

Letni dopust in proizvodnja

Smo v času koriščenja letnih dopustov, tako da bo veliko pričakovanje, kam in koliko časa na odih, kmalu za nami.

Medtem, ko bodo nekateri izmed nas na dopustu, se bodo drugi prizadevali, da bi čim bolj dosegli operativni plan, ki smo ga postavili za tekoči mesec. V tem času bodo morali tisti, ki bodo delali, skrbeti za to, da bo proizvodnja čim bolj normalna. Ker je za nekatere naše izdelke večje povpraševanje kot za druge, ni več slučaj, da moramo zaradi tega premeščati ljudi. Premeščanje ne obsega samo okvire oddelka, ampak je tudi med oddelki. Tak primer imamo pri proizvodnji cigaretne filtre, kamor smo bili prisiljeni premestiti večje število delavk iz mikalnice. Operativni plan za filtre je bil za mesec junij in je za mesec julij sorazmerno visok, za okrog 15 do 20 % višji od letnega plana, kar je posledica vključitve novih strojev v proizvodnjo in pa visokih obveznosti do izvoza filtrov.

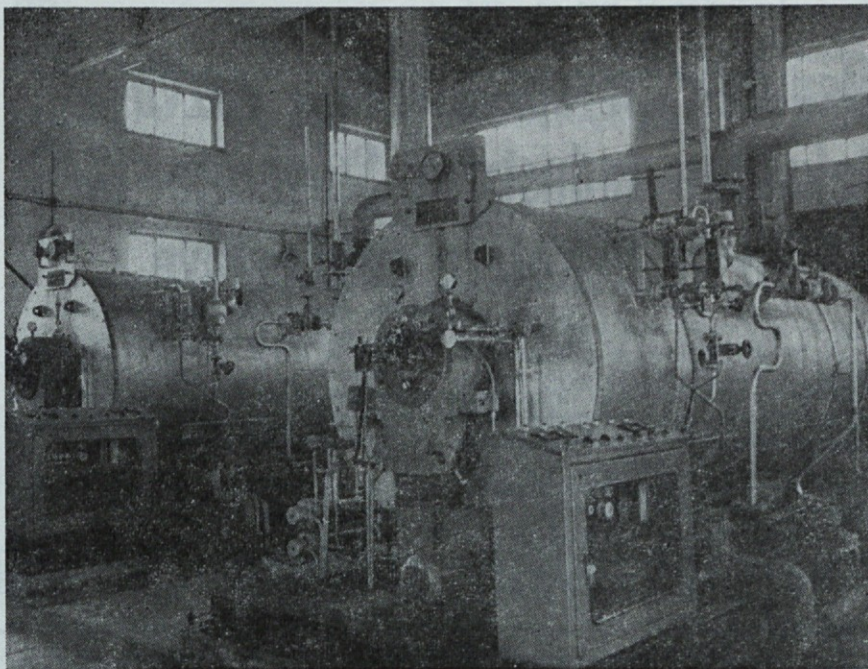
Velike obveznosti za doseganje plana so tudi v ostalih oddelkih, predvsem v konfekciji. Za nekatere izdelke, kot so: Mólny hlačke, tetra plenice, komprese, bebi palčke in razni kompletirani izdelki, je na tržišču veliko povpraševanje. V mesecu juniju smo izdelali prve komade našega novega izdelka — bebi hlačke, ki bodo dopolnjevale naš pester program izdelkov za nego dojenčkov. V konfekciji občasno organi-

ziramo tudi delo v nadurah, sprejeli pa bomo tudi večje število počitniških delavcev.

V letošnjem letu občutimo tudi veliko povečanje izvoza naših izdelkov, kar je seveda, v tej situaciji, zelo razveseljivo, vendar moramo to izvrševati na račun zmanjšanja

proizvodnje artiklov za domače tržišče.

Menim, da je dolžnost vsakogar, da bo na svojem delovnem mestu delal vestno in predvsem disciplinirano, tako da bo čas dopustov minil brez večjih zastojev v proizvodnji. Jože Podpeskar



Kljub izdatni sončni energiji v poletnih mesecih brez parnih kotlov in pare v naši proizvodnji ne gre.

(Nadaljevanje s 3. strani)

2,6 %, kar je v povprečju povečanje za 1 %.

Po dosedaj pripravljenih študijah se za naše podjetje predvideva, da bi bila povprečna letna rast proizvodnje 5,3 %, kar pomeni, da prav na pričakovanem nivoju razvoja tekstilne industrije, vendar ni še upoštevan izvoz, niti z novitetami razširjen asortiman. Tudi potrebna zaposlenost je še v fazi proučevanja.

Pripomnimo pa naj, da koncept razvoja naše občine predvideva 10 odstotno povpreč. rast proizvodnje, kar je nad predvidevanji nas in naše panoge. Vendar pa se s svojim tekstilnim deležem tudi temu odstotku približujemo, saj je za sanitetni del predvidena povprečna letna rast 7,4 %, pri filterih pa je programirana rast nižja, le 1,3 % povprečno na leto. Z vključitvijo izvoza in asortimanskih novosti, bomo občinskemu odstotku še bližje.

Z modernizacijami, novimi tehnologijami in sodobnimi organizacij-

skimi prijemi bodo zahteve po strokovnjakih iz raznih področij vse večje.

Zato bo tekstilna industrija z boljšo štipendijsko politiko in politiko nagrajevanja, (ki bo težila k temu, da se bodo osebni dohodki tekstilnih delavcev približali povprečju osebnega dohodka delavcev industrije) izboljševala kadrovsko strukturo. Nasploh pa bo interes celotne tekstilne industrije, da pospešeno prehaja iz delovne intenzivne v kapitalno intenzivno panogo z avtomatizirano opremljenostjo. Prav tako so njeni cilji tudi enakopravna vključitev v mednarodno delitev dela na osnovi visoke produktivnosti dela, nadalje razvijanje višjih stopenj predelave surovin, izboljšanje in izenačitev delovnih in socialnih pogojev dela tekstilnih delavcev, zagotovitev hitrega razvoja domače surovinske osnove ter hitrejši iskanje primernih kooperacij. Močna odvisnost od uvoza pa daje tej industriji tudi veliko obligacijo do izvoza, ki pa jo bo lahko uresni-

čila le z družbeno pomočjo, s sistemskimi ukrepi na področju zunanje trgovine. Ob tem ni za pozabiti, da se prav v deželah v razvoju dviguje standard in s tem tudi potencialna potreba po tekstilnih proizvodih.

T. L.

ZAHVALA

Ob smrti najinega očeta se iskreno zahvaljujema za denarno pomoč sodelavkam in sodelavcem iz tkalnice ovojev ter obenem tudi sindikalni podružnici.

Šimenc Anica
in Kočar Angelca

ZAHVALA

Ob izgubi mojega dragega očeta, se vsem sodelavkam in sodelavcem iz konfekcije, zahvaljujem za denarno pomoč.

Stoja Slapnik

Nova ležišča več zadovoljnih dopustnikov

Naš delovni vsakdan ni vedno lep. Veliko težkih trenutkov doživimo na svojih delovnih mestih. Vsak si jih po svoje lajša:

Eden kolne šefa, drugi mojstra, vsakemu kaj prav pride, da se opraviči pred samim seboj. Včasih se celo tak najde, ki za svoje težave krivi sebe. Vsi pa smo si podobni v mislih, ko pride čas dopustov; preživeti tistih nekaj dni odmora čim lepše in brez vsakdanjih skrbi. Nekdo bo šel v planine, drugi med trte, največ pa nas je menda takih, ki si želimo morja in vsega kar gre zraven.

Naš kolektiv je v želji omogočiti prijeten odmor že pred časom naročil camp prikolice. Le-te so zaradi cenenosti sila priljubljene, vendar jih zaradi velikega povpraševanja ni lahko dobiti. Kljub vsemu pa so »Pingvin«, »Mroč« in »Tjulenj«, tako se prikolice namreč imenujejo, pravočasno postavljene na svoj prostor v Vrsarju.

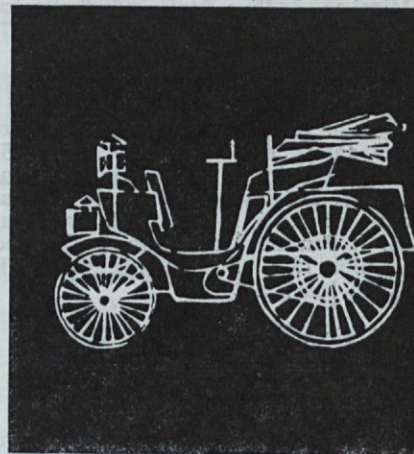
Vse tri so zelo lične in bogato opremljene za letno in zimsko bivanje. Vse so opremljene s centralnim ogrevanjem na plin. V kuhalnem prostoru je vgrajen plinski štedilnik, pomivalno korito ter hladilnik. Za vse one, ki se bojijo plina so naši električarji instalirali

priključek za električne kühalnike, ki so že tudi kupljeni. Pozabili nismo vgraditi števec porabe električne energije, vendar naj vas ne bo strah. Vse plača kolektiv Tosame.

Prikolice so razdeljene na tri prostore, ki se lahko poljubno sestavljajo kot spalni prostori ali prostori za dnevno bivanje. Vodna instalacija je v originalu prirejena za napajanje iz lastnih virov, to je posebnih posod, zato smo jih morali opremiti z novo instalacijo, ki bo prenesla pritisk mestnega vodovoda. Tudi »orodje«, ki ga uporablja gospodinja pri vsakdanji kuhi je že na svojem mestu v predalčkih. Res za vse je poskrbljeno, celo za one, ki si zaželijo specialitet, kajti izbira in nabava hrane je prepuščena dopustnikom samim. Samopostrežna restavracija, ki je založena z vsemi dobrotami, trdimi in tekočimi, je od naših prikolic oddaljena ne več kot petdeset korakov, topla morska kopel pa vam bo še bliže. »Vprašal sem nekoga, ki je prišel iz Vrsarja, kako je kaj tam doli?« Obraz se mu je kar razlezel, ko mi je rekel: »Ne boš mi verjel, raje sam poizkusi.«

Za konec bi vam še povedal koliko nas prikolice stanejo, pa me-

nim, da to ni potrebno. Upam, da bomo vsi toliko zavestni, da bomo znali čuvati to, kar smo sami s svo-



jim delom plačali to, česar smo si tako želeli, ko smo za strojem naskrivaj premišljevali, kako bomo preživeli naš dopust. Mar ni čuvati težko pridobljeno skupno imovino tudi borba za boljši jutri?

T. Stare

SUHA KRAJINA '75

V Suhi Krajini poteka letos mladinska delovna akcija pod imenom »Suha Krajina '75«. Kot predstavnik naše osnovne organizacije ZMS se je te akcije v drugi izmeni udeležil mladinec Pavle Mav.

Svoje vtise o delu brigadirjev nam posreduje v naslednjem zapisu.

Brigadirji 9. SNUB smo prišli v brigadirsko naselje 8. junija kot druga izmena »Suha Krajina '75«. Ostali smo 21. dni. Našo brigado so sestavljali brigadirji iz ljubljanske regije.

Mladinska delovna akcija »Suha Krajina '75« je v polnem razmahu. Odkar rohnijo kompresorji in pnevmatska kladiva in odkar se sliši žvenket krampov in lopat, ter pesem brigadirjev, se je življenje v Suhi Krajini ali bolje v njenih vaseh Pervole, Hinje, Rotje ... povsem spremenilo. Dobilo je novo podobo,

povsem drugačen svojevrsten utrip. S prihodom mladinskih delovnih brigad v te kraje, so se začele razvijati prve rahle vezi po treh desetletjih osamelosti, bega s skope zemlje, v zamejstvo ali bližnje industrijske centre, za prva spoznanja, da tu na dosegu roke, tudi na tej osiromašeni zemlji lahko živiš. In ta novi utrip življenja so vnesli brigadirji med te ljudi. Brigade bodo nedvomno mnogo pripomogle, da se bo v Suhi Krajini več in bolje govorilo.

Odnosi, ki so se razvili med nami in med ljudmi so bili zelo topli, pristrčni prijateljski, še več. Ljudje so nas sprejeli kot svoje. In ko stopamo brigadirji mimo teh zgaranih ljudi, ki so vse svoje življenje posvetili tej borni in trdi zemlji.

Kaj pa sama akcija. V teh dneh skupnega življenja sem se ponovno

prepričal, da smo mladi, kadar smo organizirani in kadar vemo kaj želimo, hočemo in moramo doseči, sposobni in pripravljeni smo dati od sebe več, kot smo dali doslej. Na akciji vedno znova in znova dokazujemo, da lahko dosegame ne le dobre, celo več kot dobre rezultate na delovišču. 4 km vodovoda pa bo zgrajen do oktobra letos. Bogatejši bomo za veliko novih spoznanj za nekaj občutkov ustvarjene moči, tovarštva, solidarnosti, spominov, za nekaj vrednosti, ki bodo ostale trajno v nas in nas spremljale vedno in povsod.

Mav Pavle

ZAHVALA

Ob izgubi naše dobre mame Angele Pajer, se iskreno zahvaljujemo za izraze sožalja in darovano cvetje. Posebno se zahvaljujemo pevskemu zboru Tosame, vsem sodelavkam iz konfekcije in vsem, ki ste jo spremili na njeni zadnji poti. Zalujoče družine: Pajer, Bezljaj, Novak, Močnik in Hribar.

Kadrovske vesti

Od 12. 7. do 11. 8. 1975

ROJSTNI DAN PRAZNUJEJO:

Konfekcija

4. 8. Černič Marija, 2. 8. Janežič Joži, 6. 8. Keržan Milena, 21. 7. Lunar Sonja, 18. 7. Lesičar Dragica, 3. 8. Mandelj Mimi, 8. 8. Mohar Helena, 17. 7. Maček Cilka, 6. 8. Pivec Mimi, 5. 8. Pirc Štefka, 5. 8. Pestotnik Milka, 21. 7. Rožič Ani, 15. 7. Birk Marija.

Mikalnica

2. 8. Klopčič Avgust, 11. 8. Pernuš Janez, 6. 8. Strmšek Jernej, 5. 8. Nakrst Avgust, 2. 8. Balazič Marija, 8. 8. Glavinac Anka, 5. 8. Mladenovič Rozi, 24. 7. Miš Kristina, 26. 7. Penezič Marija, 16. 7. Sivavec Ivanka, 18. 7. Suštar Ani, 30. 7. Vidovič Marija.

Belilnica:

13. 7. Korant Jaka.

Filtri:

5. 8. Kerč Franci, 25. 7. Batič Ani, 30. 7. Grošel Majda, 30. 7. Grošel Marjana, 15. 7. Hribar Ani, 9. 8. Kebert Cvetka, 2. 8. Lebeničnik Ani, 29. 7. Poljak Pavla, 21. 7. Rožič Ani.

Tkalnica ovojev:

13. 7. Pirnat Vinko, 5. 8. Hribar Angela, 12. 7. Tomažič Vida, 31. 7. Barlič Ani, 5. 8. Ulčar Ani, 7. 8. Rožič Milena, 1. 8. Štifter Anuška, 15. 7. Cerar Zalka, 16. 7. Kovič Marjeta, 16. 7. Zalokar Ani.

Avtomatska:

4. 8. Volčini Stane, 31. 7. Čev Ivanka, 7. 8. Rožič Ivanka.

Pripravljalnica:

23. 7. Peterka Ana, 24. 7. Kos Ana

Komerciala:

1. 8. Marčun Ema, 16. 7. Kos Ivan, 17. 7. Pejčič Dragiša, 17. 7. Kuzmanovski Vasko, 11. 8. Gaberšek Rok, 2. 8. Lavrič Ivan, 19. 7. Drolc Ivan.

Splošno kadrovski sektor:

8. 8. Štrukelj Marjan, 21. 7. Drolc Ivanka, 24. 7. Okorn Peter.

Ekonomsko planski sektor:

27. 7. Merlin Danica.

Tehnični sektor:

20. 7. Zarnik Ciril

Mizarska delavnica:

12. 7. Juteršek Dano.

Mehanična delavnica:

18. 7. Gaberšek Viktor, 15. 7. Kovač Marjan, 11. 8. Skubi Nande.

Vsem iskrene čestitke!

POROČILI SO SE:

Prašnikar Marija — poročena Ravnikar; Tratnjek Mira — poročena Heine.

Mnogo sreče v zakonu!

RODILI SO SE:

Sajovic Heleni — sin; Markovič Mileni — sin; Barlič Ani — hči.

Malčkom želimo uspešno rast, staršem pa iskreno čestitamo!

Izdaja: Tovarna sanitetnega materiala Domžale.

Urejuje uredniški odbor: Vladka Berlec, Dušan Borštinar—OOZK, Ivan Drolc ml.—IOOO sindikat, Marjan Hafner, Janja Vidergar, Francka Kerč — Blagajna, Karol Strehar, Stane Tomažič - MA Tosama, Marjan Štrukelj, Jurij Vulkan, Slavko Bajec, Tone Stare - fotograf, Pavel Furlan odgovorni urednik.

Naklada: 1000 izvodov

Tisk: »Papirkonfekcija« Krško

Nagrade OMR za najboljše članke v glasilu Tosama

Predsednik OMR je na 22. redni seji podelil priznaja trem članom kolektiva za izvirnost člankov v našem glasilu Tosama. Nagrajence je OMR-ju predlagal uredniški odbor. Pri svoji odločitvi je uredniški odbor upošteval predvsem izvirnost in vsebino članka.

Namen podeljevanja nagrad je predvsem v tem, da bi zajeli v naši delovni organizaciji čim širši krog dopisnikov.

Treba je priznati, da ima naše glasilo sorazmerno ozek krog sodelavcev. Nujno je potrebno nekaj storiti za to, da krog dopisnikov razširimo.

Morda je delni vzrok za tako ozek krog v sklepu OMR iz leta 1973, ki pravi, da se nagrajujejo samo članki, ki so bili predhodno naročeni od uredniškega odbora, čeprav je pri tem sklepu prepuščeno uredniškemu odboru, da se nagrajujejo tudi nenaročeni članki v kolikor uredniški odbor presodi, da je vsebina članka za bralce zanimiva. Brez dvoma, da se v naši delov-

ni organizaciji dnevno dogajajo zanimive stvari o katerih bi morali biti seznanjeni vsi delavci. Od začetka leta 1974 pa do danes v predalčkih Tosame razen zahval ni bilo drugih prispevkov. Vsi članki so bili naročeni.

Želja nas vseh je, da bi vsebino glasila krojili vsi delavci in ne samo uredniški odbor zato je sodelovanje vseh nas pri oblikovanju v Tosami nujno. V današnjem času samoupravne demokracije z razvejanim delegatskim sistemom, ki zajema najširše plasti naše družbe bo uredniški odbor vesel vsakega prispevka, ki v kakršni koli obliki zajema snov iz življenja in dela posameznikov oziroma problemov in uspehov v naši delovni organizaciji. Uredniški odbor bo objavljati tudi zanimive članke iz življenja naših delavcev izven tovarniških ograj. Pričakujemo, da bo ta članek spodbudil vse tiste, ki se do sedaj niso vključili v krog dopisnikov in bodo z ozirom na navedeno z večjim veseljem oddajali prispevke

našemu glasilu. Kot že rečeno uredniški odbor bo vse prispevke, ki bodo objavljeni nagradil.

V prvem polletju 1974 so bili trije člani kolektiva, in sicer:

Prvo nagrado je uredniški odbor podelil tov. Berlec Vladki urednici rubrike »Naš razgovor« za izvirnost in trud pri vodenju te rubrike.

Druga nagrada je bila podeljena tov. Štifterju Francu za članek »Spomini borca«. Avtor članka prizadeto opisuje zadnje boje jugoslovanskih partizanov na Koroškem v času, ko se je vsa Evropa kopala v veselju in radosti ob zmagi nad fašizmom, med tem, ko se naši narod še vedno bili krvave boje okrog Borovelj na Koroškem.

Tretja nagrada je bila podeljena tov. Starbek Minki za članek »Če kruh delil bi brat z bratom«. V tem članku nam avtorica podaja zanimivo misel o medsebojnih človeških odnosih ter humanosti med ljudmi.

Nagrajencem čestitamo!

Nagrade podeljuje uredniški odbor dvakrat letno v znesku:

1. nagrada 300.— din
2. nagrada 200.— din
3. nagrada 100.— din

Pavel Furlan