

1197786



GLASILO  
DELOVNE  
SKUPNOSTI  
TOVARNE  
PERILA

*Salrod*

NOVO MESTO

LETNIK: I.

NOVEMBER 1966

ŠTEV.: 1

I 197786

11 197786



PO 554/1968



# Od obrtne delavnice do sodobne tovarne „LABOD“

## PRVI ŠTEVILKI NA POT

### Od ustanovitve do leta 1945:

Prvi zarodki današnje tovarne perila »LABOD« Novo mesto segajo tja v prva leta po I. svetovni vojni, ko je takratni trgovec Medic Ivan leta 1924 organiziral šivanje moških srajc za prodajo v lastni trgovini. Zaposlil je le nekaj šivilj, ki so na obrtni način šivale srajce za trg.

Prav v tem, da so bili izdelki namenjeni trgu, je tudi osnova, da označujemo leto 1924 kot leto ustanovitve današnje tovarne perila »LABOD«. Tako se naša tovarna uvršča med najstarejše proizvajalce perila v Sloveniji, na Dolenjskem pa pomeni zametek tekstilne industrije.

Čeprav ta dejavnost v obdobju do leta 1945 ni dosegla vidnejšega razmaha, saj je bilo pred II. svetovno vojno zaposlenih le okrog 40 šivilj, so kljub temu izdelki iz Novega mesta zaradi dobrega kroja in kvalitete zasloveli širom po Jugoslaviji. O tem priča tudi zaščitni znak »beli labod na črnem polju«, s katerim so bili označeni izdelki že pred II. svetovno vojno. Starejši prodajalci, pa tudi potrošniki še pri današnjih poslovnih stikih čestokrat omenjajo tradicijo novomeških izdelkov.

### Razvoj po II. svetovni vojni:

Takoj po osvoboditvi se je tudi po proizvodih moškega perila kazala velika potreba. Mestni ljudski odbor Novo mesto je poskrbel, da se je s proizvodnjo nadaljevalo in v ta namen imenoval svojega delegata Mežnarič Marijo.

Ko je leta 1946 prešlo premoženje bivšega lastnika v splošno ljudsko imovino, je bila ustanovljena tovarna perila, ki je do leta 1962 poslovala pod imenom »Industrija perila« Novo mesto. Po sklepu delavskega sveta 3. 12. 1962 je bila izvršena sprememba imena in tako posluje tovarna od 1. I. 1963 pod imenom tovarna perila »LABOD« Novo mesto.

Vidnejši razvoj tovarne je bil šele po letu 1950, ko je prevzel upravljanje podjetja delovni kolektiv. Zaradi pretesnih prostorov v Novem mestu, je bil leta 1958 ustanovljen še obrat v Kostanjevici. V začetku je imel svoje prostore v Zadrुžnem domu, nato pa je bil s pomočjo lokalnih oblasti adaptiran del gradu v Kostanjevici, kjer deluje obrat še danes.

### Proizvodnja in število zaposlenih:

leto	predelano m <sup>2</sup>	število zaposl.
1946	104.744	40
1950	189.686	53
1955	347.527	165
1960	947.289	306
1961	891.600	278
1962	889.089	245
1963	975.800	266
1964	1.314.723	314
1965	1.514.298	336
1966 plan	2.600.000	470

### Usodno leto 1962

Slabi delovni prostori, nepopolna in izrabljena strojna oprema, šibka organizacija tehnološkega procesa in nekateri zunanji vplivi, zlasti obvezno znižanje cen tekstilu v breme podjetja, so v letu 1962 dovedli tovarno na rob propada. Zaradi nizkih osebnih dohodkov so v I. polletju 1962 zapuščali podjetje strokovni kadri in proizvajalci. Prenekateri strokovnjaki in celo odgovorni organi za gospodarstvo na občini in okraju so v teh dneh izgubili vero v nadaljnji obstoj tovarne. Le trezni presoji nekaterih odgovornih ljudi na okraju in občini Novo mesto in Krško (Golob Ludvik, Thorževskij Sergej, Novšak Ivo, Nunčič Stane) gre zasluga, da je bil podvzet resen ukrep za sanacijo obstoječega stanja.

Po spremembi v vodstvu podjetja so tudi organi upravljanja in celoten delovni kolektiv vztrajno sledili začrtanim smernicam in v potu svojega obraza ustvarili sredstva, da so v naslednjih letih pokrili skoraj 100 milijonov zgube in čvrsto postavili temelje za nadaljnji razvoj. Prav v teh okoliščinah se zrcali prava oblika zaupanja v lastne sile, saj je bilo za sanacijo odobreno le 27 milijonov posojila, s katerim je podjetje poplačalo neplačane anuitete in tako postalo kreditno sposobno. V rešitvi tega perečega problema nadalje zaposlitve preko 200 žena se kaže tudi primer, kako močne so silnice širšega zaupanja družbene skupnosti in pravilne ocene gospodarskega položaja z vidika daljše perspektive.

### Storilnost in kvaliteta — temelj uspeha

V letih od 1962 do vključno do leta 1965 je tovarna poslovala v istih neprimernih in pretesnih poslovnih

(Nadaljevanje na 2. strani)

Misel, da bi naša delovna skupnost imela svoje glasilo, v katerem bi njene člane tekoče seznanjali z delom in življenjem v našem podjetju, njegovih delovnih enotah in organizacijah, z današnjim dnem postaja stvarnost. Pred seboj imamo prvo številko »LABODA«.

Temeljni cilj naših prizadevanj, da bi končno dobili svoje lastno glasilo, je bila želja in dolžnost, da je naš delavec — upravljalec sproti seznanjen z najvažnejšimi sklepi samoupravnih organov, da ve, o čem ti organi razpravljajo, da pozna probleme in težave proizvodnje v podjetju kot celoti pa tudi v njegovih posameznih delih, da razume, kakšen je gospodarski položaj podjetja, da čuti, da strokovne službe delajo v prid podjetja, skratka, naš delavec naj ve, kaj in kako delamo v »LABODU«. In katera druga oblika obveščanja je za doseg tega cilja prikladnejša kot prav glasilo delovne skupnosti?

Vsak ima pravico in možnost, da postane sodelavec tega glasila, bodisi da zapiše svoje mnenje in predloge za izboljšanje, bodisi da izrazi grajo. Vedeti moramo, da vrata sodelavcem niso zaprta. Nasprotno: več jih bo, večji bo uspeh in popolneje bo dosežen naš cilj!

Odveč je bojazen, da bo to glasilo postalo arhiv suhoparnih števil, poročil in zapisnikov. Njegova vsebina bodo živi in stvarni problemi, katere srečujemo vsak dan na svojih delovnih mestih in drugod v podjetju. Pisali bomo o uspehih in neuspehih — o vseh enako pozorno in z enako prizadevnostjo. Skušali bomo poiskati vzroke morebitnih napak in odgovarjali na vprašanja, ki nam jih bodo postavljali člani delovne skupnosti.

Taka je naša želja in tak je naš namen. Stvarnost in bodoče številke našega glasila pa naj pokažejo, ali smo v tem uspeli.

Uredniški odbor

## Ob dnevu republike

Dan republike ... spomin na herojske dneve naše revolucije in rojstvo naše socialistične domovine. To je čas, ko je prav, da se kot občani in kot delavci nove Jugoslavije vprašamo: ali dosegamo cilje, za katere so se borili, žrtvovali in padli junaki naše narodnoosvobodilne borbe?

Ze bežen pregled razvoja povojne Jugoslavije kaže, da smo z uveljavitvijo novih načel v mednarodnih in medsebojnih odnosih, za izgradnjo novega gospodarskega sistema in z zvesto privrženostjo misli aktivne koeksistence dosegli velike in pričakovane uspehe. Mirno lahko trdimo, da smo z izročitvijo proizvodnih sredstev v upravljanje proizvajalcem storili nov veličasten korak v zgodovini svetovnega delavskega gibanja in da smo s kasnejšo izpopolnitvijo sistema samoupravljanja še danes vzorniki vseh naprednih sil, ki se borijo za popolno uveljavitev socialistične misli in sistema.

Doslej prehojena pot je bila uspešna. Vendar pa še ni končana. Zato je naša dolžnost, da tudi v bodoče zedinimo naše sile, se spoprimeemo z morebitnimi napakami in dokažemo, da smo pravi nasledniki tistih, ki so za današnjo stvarnost dali najdražje: svoja življenja.

Ob Dnevu republike čestitamo vsem članom naše delovne skupnosti in vsem delovnim ljudem Jugoslavije!

Labod



# Od obrine delavnice do sodobne tovarne „LABOD“

(Nadaljevanje s 1. strani)

prostorih kot prej. Toda to ni omajalo prepričanja kolektiva, da mora tudi v teh razmerah uspeti. Sledila je racionalnejša razporeditev in maksimalno izkoriščanje strojnih zmogljivosti, zlasti velik preokret je bil storjen v likanju izdelkov. Na dnevnem redu so bila vprašanja storilnosti, kvalitete izdelkov, skrajna štednja in borba za zmanjšanje stroškov itd., tako, da so bili v II. polletju 1962 in v letu 1963 osebni dohodki potisnjeni v senco teh problemov.

Storilnost in osebni dohodek sta dosegla sledečo krivuljo:

leto	proizvodnja na zaposl. v n. <sup>2</sup>	povpreč. oseb. doh. mesečno
1961	3.207	12.982 S din
1962	3.629	18.451 „
1963	3.668	22.787 „
1964	4.187	29.655 „
1965	4.507	46.508 „
1966 plan	5.500	60.000 „

Storilnost po m<sup>2</sup> na zaposlenega se je povečala za 44%, kar pa ne kaže realnega povečanja storilnosti, ker je tovarna spremenila kvaliteto izdelave in se že uvrščala med najboljše proizvajalce perila v državi. S temi uspehi smo se tudi močno približali evropski ravni v lahki konfekciji.

Taka storilnost, ekonomičnost in rentabilnost je dovoljevala povečanje osebnih dohodkov ob istočasnem povečanju skladov za razširjeno reprodukcijo in družbeni standard. Delitev dohodka v zadnjih letih je bila:

Leto	za OD v %	za sklad v %
1962	86	14
1963	86	14
1964	64	36
1965	62	38

Skladi na zaposlenega so znašali:

1962	86.000 din
1963	102.000 „
1964	335.000 „
1965	600.000 „

Dosežki v izvozu in uvozu

Spoznanje delovnega kolektiva, da brez vključitve v mednarodno delitev dela-zlasti pa potreba po deviznih sredstvih za uvoz strojne opreme, rezervnih delov in surovin je tudi v našem podjetju vplivalo, da smo resneje pristopili k izvozu. Medtem, ko je podjetje v letu 1962 v obliki uslug drugim izdelalo za izvoz srajc v vrednosti 8.300 \$, je v naslednjih letih z direktnim izvozom doseglo:

leta 1963	67.967 \$
1964	71.741 \$
1965	169.606 \$
I. pol. 1966	171.021 \$
plan 1966	440.000 \$

Do sedaj smo uspeli naše izdelke izvoziti v sledeče države:

Avstrija  
Zahodna Nemčija  
Vzhodna Nemčija  
Švedska  
Nizozemska  
Švica  
Sovjetska zveza

V pripravi pa je tudi izvoz v Ameriko.

Značilnost izvoza v letu 1966 je v tem, da izvažamo samo na področje s čvrsto valuto (predvsem na zapad).

**Vzpon tovarne v letu 1966 in njen nadaljnji razvoj**

Ko primerjamo položaj naše tovarne v letu 1962 in prehojeno pot v zadnjih štirih letih, lahko ugotovimo zavidljiv uspeh tako v količinski proizvodnji, kvaliteti, storilnosti in osebnih dohodkih, izvozu, kot na drugih področjih. Tako hiter vzpon potrjuje prizadevnost celotnega kolektiva in strokovnih kadrov, ki so s skromnimi sredstvi in ob slabih pogojih dela prekosili samega sebe. To pomeni, da so vse sile v podjetju delovale k enotnemu cilju — ustvariti materialno osnovo za perspektivni razvoj podjetja.

Pomembnejši dosežki so bili:

1. Rekonstrukcija obrata I. v letu 1963 (izločitev transmisijskega pogona in prehod šivanja po tekočem traku),
2. Adaptacija in razširitev obrata Kostanjevica v letu 1964 (ukinitve likanja in ustanovitev skupne likalnice v Novem mestu),
3. Ustanovitev obrata III. Krško konec leta 1965, ki ima iste osnove za krojenje in šivanje kot obrat Kostanjevica, to je okrog 2.000 srajc dnevno,
4. Pričetek gradnje novih tovarniških objektov v Novem mestu v juliju 1965 in končna vselitev v juniju 1966.

Tako ima danes tovarna primerne delovne prostore, zelo dobro strojno opremo, veliko delovnih izkušenj in je sposobna, da dnevno proizvede okoli 8.000 kom srajc. S sedanjo zmogljivostjo bomo v letu 1967 dosegli 4 milijarde S din bruto dohodka in se tudi po tem merilu uvrstili med najresnejše proizvajalce srajc v državi. Z manjšimi investicijami in še z boljšo tehnologijo proizvodnje pa je predvideno, da dosežemo do leta 1970 6 milijard S din bruto dohodka in 1 milijon dolarjev izvoza.

Povprečni osebni dohodki pri 42-urnem delovnem tednu naj bi bili najmanj 80.000 S din na mesec. V nadaljnjih letih je predvideno tudi večje vlaganje ustvarjenega dohodka za obratna sredstva in za družbeni standard članov delovne skupnosti (gradnja stanovanj itd.).

V letu 1970 naj bi štel naš kolektiv okrog 800 zaposlenih. Ta predvidevanja so realna in dosegljiva, če bodo novi člani delovne skupnosti delali tako zavestno in gospodarsko, kot smo ustvarjali v zadnjih štirih letih.

Vsem, ki smo v zadnjih letih nosili breme, da smo ustvarili sredstva za saniranje stanja iz leta 1962, za razširitev obsega poslovanja in za izgradnjo novih tovarniških objektov, bo prav gotovo ostal v najlepšem spominu 8. marec 1966, ko se je celoten kolektiv ob praznovanju »Dneva žena« in otvoritvi nove tovarne prvič v zgodovini »Laboda« srečal pod lastno streho.



Stari zaščitni znak »LABODA«

Zahvaljujem se vsem za zaupanje in razumevanje pri dosedanjem skupnem delu in želim, da bi bilo naslednje obdobje delovanja naše tovarne še bolj uspešno, tako v prid celotne delovne skupnosti, kakor tudi v izboljšanje življenjskih pogojev zaposlenih in njihovih svojcev.

Direktor  
ZDRAVKO PETAN

## Pet K... 5 K

Kdo je odgovoren za uspeh našega podjetja? Mi vsi. Zato je dolžnost vsakega posebej, da dela z vsemi svojimi sposobnostmi.

Kdaj bomo dosegali še boljše uspehe kot doslej? Ko se bo vsak izmed nas zavedal, da uspeh podjetja zavisi tudi od njega.

Kje so naše notranje rezerve? V točnosti prihodov na delo in začetka dela, pravočasnosti konca dela, v redu in disciplini in čimboljšem izkoristku časa in surovin.

Kako ukrepati, če nekdo od nas krši delovne dolžnosti in ne izpolnjuje zahtev delovnega mesta? Pravično oceniti njegovo dejanje ali delo in izreči primerno kazen ali odločiti, da mu delo v podjetju zaradi nesposobnosti preneha.

Kaj moramo doseči? To, da bo naša proizvodnja res sodobna, ekonomična in rentabilna. Zato moramo nenehno izpopolnjevati delovne postopke.



# NAŠA MALA MODNA REVIJA

Marsikdo se je onega lepega septembrskega dne vprašal: »Le kaj imajo v LABODU, da so danes izobesili zastave? Obletnico, proslavo?« Bilo ni ne eno ne drugo. Bil je le obisk poslovnih strank, katerim smo pokazali naše nove proizvodne prostore. Pri tem nas je vodila misel, da bi vse naše dobavitelje in kupce seznanili z našo proizvodnjo in delom, saj vemo, da je osebni stik z neposrednimi razgovori več vreden kot najbolje plačana reklama.

Tako je naše podjetje obiskalo okrog 200 ljudi; med njimi so bili tudi tuji poslovni partnerji.

Po kratki svečanosti, na kateri sta govorila predsednik DS Jože Muhič in direktor Zdravko Petan, je bila modna revija, na kateri so naši domači manekeni pokazali gostom nekaj najnovejših modelov moških srajc, otroških srajc in pidžam.

Navzoči gostje so modno revijo in na njej prikazane modele in kroje ocenili zelo ugodno. Se posebej so jim bili všeč pestrost izbranih krojev, sodobnost modelov in prijetnost barv. Sprejeta priznanja kažejo na to, da je naše podjetje s svojim proizvodnim programom na pravi poti in da mora biti naše glavno vodilo tudi v bodoče: ustreči želji in okusu kupca — potrošnika.

Minula modna revija, prva te vrste v LABODU, nas uči, da je taka oblika sodelovanja med proizvajalcem in kupcem in strankami sila uspešna. Gostje so si namreč v podjetju sami ogledali potek proizvodnje, ocenili so, kaj in kako delamo in kakšne so naše zmogljivosti, videli so naše najnovejše izdelke in zvedeli, kakšni problemi nas tarejo. Vse to pa docela neposredno, v prisrčnem vzdušju in osebem stiku.

Mirno lahko zaključimo, da je naša prva modna revija uspela.

Pri vsem pa ne moremo pozabiti izreči pohvalo tistim, ki so modno revijo pripravili in izvedli, bodisi da so na njej nastopili, bodisi da so sodelovali v pripravah. Dokaz prizadevnosti našega delavca je tudi dejstvo, da je v prostoru, kjer je bila modna revija, zvečer še tekla proizvodnja in da je popoldanska izmena začela z delom brez zastoja!

Upamo in želimo, da bodo tej reviji sledile tudi druge, prav tako uspele.



Bivši prostori naše tovarne

## Kratek pregled izobraževanja v LABODU

Razvoj proizvodnih sil in odnosov pri nas in vedno večja vloga delovnih ljudi v proizvodnji zahtevata od proizvajalca nenehno izpopolnjevanje strokovnega in teoretičnega znanja, ki je za boljše delo nujno potrebno. Obenem s strokovnim izpopolnjevanjem pa mora rasti tudi splošna in družbeno politična raven našega proizvajalca.

Da bi dosegli ta cilj, je podjetje že leta 1963 organiziralo v okviru tehničnega oddelka Center za izobraževanje kadrov.

Pred tem in tudi v času, ko je bila tovarna v zasebni lasti tovarnarja Medica, ni bilo nobenega organiziranega strokovnega izobraževanja, niti novih, niti že zaposlenih delavk. Takrat so na novo sprejete nekvalificirane delavke nekaj mesecev praktično priučevali v posebni delovni skupini. Ko je mojster ugotovil, da je delavka sposobna za samostojno šivanje, je bila razporejena na primerno delovno mesto v drugi delovni skupini.

Podoben način priučevanja in strokovnega usposabljanja je v LABODU veljal vse do leta 1963. Z ustanovitvijo Centra za izobraževanje kadrov pa je steklo organizirano strokovno izobraževanje novink in že zaposlenih delavk. Namen centra je bil, da uvaja nove delavke v proizvodnjo organizirano, vzgaja med zaposlenimi priučene, kvalificirane in visokokvalificirane delavke in razvija druge dejavnosti za njihovo strokovno usposobitev, splo-

šno usposobitev ali prekvalifikacijo. Center za strokovno izobraževanje ima tudi svoja pravila, ki jih je potrdil delavski svet podjetja.

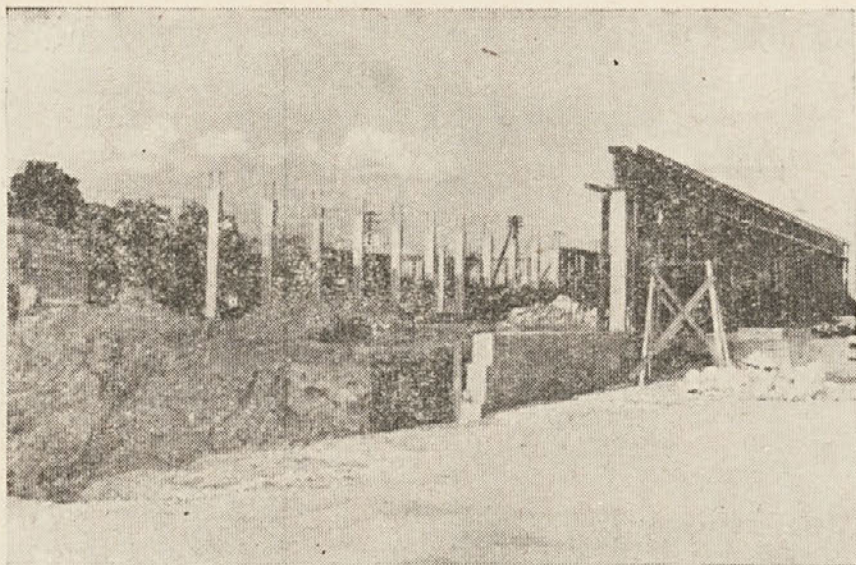
V letu 1963 je center skozi vse leto uspešno deloval po predvidenem učnem načrtu. V tem letu so bili pripravljene trije tromesečni tečaji. Teoretični del tečaja je zajel predmete iz tekstiloslovja, strojeslovja, HTV in HTZ zaščite, krojnega risanja in osnov delavskega samoupravljanja, organizacije podjetja in njegovem prometu. V praktičnem delu tečaja pa so se delavke uvajale v spoznavanje strojev, šivanje vzorcev, vse do lažjih operacij pri izdelavi srajc ipd.

Prvi tečaj za usposobitev industrijskih šivilj je bil organiziran pod okriljem Centra za izobraževanje kadrov od januarja do marca 1963. Tečaj je obiskovalo 31 kandidat, ki so pred tem vsaj pet let že delale v proizvodnji. Vse so pred izpitno komisijo, v kateri so sodelovali tudi zastopniki Obrtno-izobraževalnega centra v Novem mestu, opravile teoretični in praktični izpit.

Od marca do junija istega leta je bil drugi tečaj. Pripravljen je bil v dogovoru z Zavodom za zaposlovanje delavcev v Novem mestu; ta je zanj prispeval finančno pomoč v višini 600.000 S dinarjev. Na tem tečaju je bilo 14 novink, ki so se na delovnih mestih v proizvodnji usposobile za polkvalificirane in kvalificirane industrijske šivilje.

Tretji tečaj v letu 1963 (od oktobra do decembra) pa je obiskovalo 37 kandidat, ki so delale na pol-  
(Nadaljevanje na 4. strani)





Nova tovarna med gradnjo

## POMAGAJMO SI SAMI

V naši tovarni smo sklenili, da bi bilo prav, če ustanovimo Blagajno vzajemne pomoči (BVP) pri naši sindikalni podružnici. Z delom smo začeli takoj. Sestavili smo pregled zaposlenih delavcev in ugotovili, da bi lahko zbrali precej denarja.

Na prvi seji je bil za predsednika izvoljen tov. PRIMC Franc, v tričlanski komisiji, ki odobrava posojila, pa sta mimo predsednika še tov. JANEŽIČ Anica kot blagajničarka in tov. MARS Iva kot član. Kot nadzorni organ pa je imenovan tov. MUHIČ Jože.

Že aprila lani oziroma v prvem mesecu smo zbrali 1.500,00 novih dinarjev in jih tudi takoj posodili. Tako smo iz meseca v mesec zbirali denar in ga tudi sproti posojali. V letu 1965 smo imeli okoli 5.500,00 novih dinarjev BVP. Ugotavljamo pa, da se celo do danes še niso vsi člani naše sindikalne podružnice vključili v BVP. Čudno je tudi, da nekateri že včlanjeni člani jemljejo denar nazaj. Mislimo, da ta denar ne propada, saj bi bil prej ali slej potreben vsakemu delavcu naše tovarne. Povsem razumljivo pa je, da vsem zaposlenim oziroma vsem, ki plačujejo v BVP, ne moremo nankrat nuditi posojila, saj je znesek, ki se nabere v enem mesecu, premajhen, zato bi bilo prav, če bi se v naprej dogovorili, kdo bi rad posojilo in potem denar razdelili tako, da bi vsak, ki denar nujno potrebuje, v resnici tudi nekaj dobil.

Zato pozivamo vse tiste, ki še niso člani BVP, naj se vanjo vključijo in s tem dokažejo, da so pripravljeni pomagati sodelavcu. Prepričani smo namreč, da bi se me-

sečni dohodek BVP precej dvignil, če bi se vanjo vključili vsi člani delovne skupnosti LABODA.

### ALI VESTE...

- △ da je bilo v našem podjetju dne 1. X. 1966 zaposlenih skupno 500 delavcev, od tega v Novem mestu 277, v Kostanjevici 131 in v Krškem 92.
- △ da je v razpravi osnutek pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih, ki ureja naše notranje odnose v zvezi z delovnim razmerjem; da je naša dolžnost, da ta osnutek temeljito proučimo in damo nanj svoje pripombe, saj bodo v bodoče na osnovi tega pravilnika obravnavana vsa vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji;
- △ da je sprejet začasni sklep, po katerem se do spremembe pravilnika o delitvi osebnih dohodkov priznavajo nadomestila za bolniške odsotnosti za prve tri dni v višini 50% od osnove, katero predstavlja povprečje osebnih dohodkov posameznika v letu 1965.
- △ da strokovne službe podjetja izdelujejo osnutek plana podjetja za leto 1967, katerega bomo dobili v obravnavo;
- △ da je začel pouk na naši šoli za brigadirje? Po zaključku šole bodo izpiti. Kandidati, ki bodo uspešno opravili izpit, bodo v podjetju pridobili višjo kvalifikacijo;
- △ da mora naše podjetje do konca tega leta izvoziti še 220.000 kom. srajc, kar pomeni 2.500 srajc na dan;

△ da je upravni odbor sprejel dodatne pogoje za doseganje premij, ki imajo namen, da dobre proizvajalce še bolj nagradimo in da je to poskus za novo obliko nagrajevanja po opravljenem delu v letu 1967.

### KRATEK PREGLED IZOBRAŽEVANJA V LABODU

(Nadaljevanje s 3. strani)

kvalificiranih in kvalificiranih delovnih mestih v proizvodnji. Tečaj je bil v obratu II. v Kostanjevici, po dogovoru z Zavodom za zaposlovanje delavcev v Krškem, ki je zanj prispeval sredstva v višini 100.000 S dinarjev.

V letu 1964 je podjetje skozi tromesečno teoretično in praktično priučevanje usposobilo brez zunanje praktične ali finančne pomoči 30 delavk, da so lahko v proizvodnji zasedle delovna mesta industrijskih šivilj.

Od septembra do decembra 1965 je podjetje organiziralo priučevanje v Novem mestu in sicer za 30 novih delavk. Te so bile po teoretičnem in praktičnem pouku sposobne zasedati delovna mesta industrijskih šivilj v brigadi 600.

Istočasno je podjetje, v zvezi z ustanovitvijo obrata III. v Krškem in v dogovoru z Zavodom za zaposlovanje delavcev v Krškem, organiziralo tečaj za priučevanje industrijskih šivilj. Tečaj je obiskovalo 48 kandidat, ki so po tromesečnem teoretičnem in praktičnem priučevanju v začetku leta 1966 stopile na delo.

Mimo navedenega izobraževanja delavcev organizira podjetje in finančno podpira tudi druge oblike izobraževanja. Že leta 1963 je upravni odbor podjetja razpisal tekmovanje mladine v novomeškem in kostanjeviškem obratu z namenom, da se mladina aktivneje vključi v spoznavanje in izvajanje nalog delavskega samoupravljanja, organizacije industrijskega podjetja in da se spozna z vsemi osnovami, na katerih sloni proizvodnja našega podjetja in splošna gospodarska politika.

Dalje plača podjetje vsakemu članu delovne skupnosti, ki izredno študira na nižjih strokovnih, srednjih, višjih in visokih šolah, šolnino, učne pripomočke in stroške prevoza v kraj izpita, obenem pa mu odobri tudi plačan dopust za opravljanje izpita. Tudi to je ena od oblik podporanja izobraževanja zaposlenih.

Podjetje oziroma njeni organi pa si prizadevajo najti še boljše in ustrežnejše oblike strokovnega usposabljanja, saj je jasno, da bo podjetje le s strokovnostjo zaposlenih delavcev lahko kos nalogam, ki jih preden postavljajo gospodarski položaj, mednarodna delitev dela in svetovni trg



# Vsakemu po njegovem delu

Že sam naslov jasno pove, da o tem vprašanju skoraj ni več kaj pisati, saj se že vsa leta nazaj in tudi danes mnogo piše in govori o »plačilu po učinku« ali »plačilu po izvršenem delu«.

Kljub temu pa ta pojem obsega toliko stvari in vprašanj, da ni odveč, če skušamo ponoviti nekatera bistva, ki vplivajo tako na uspeh podjetja, kot tudi na uspeh vsakega posameznega delavca v podjetju.

1. Vsakemu po njegovem delu pomeni to, da osebni dohodek posameznika zavisi od doseganja njegovega delovnega učinka.
2. Za izračun delovnega učinka morajo biti predhodno določene količine in kvaliteta dela, kar imenujemo »NORMA«. Norma je torej vodilo in obenem ključ vsakega delavca, da si lahko sam izračuna svoj delovni učinek oz. osebni dohodek.
3. Posameznemu delavcu naj norma ne bo edino vodilo za njegovo delo, saj je sila pomembna za uspeh podjetja in s tem tudi posameznika vedno tudi kvaliteta izdelka. Ne zadostuje, da normo dosega malo ali presega. Vedno moramo upoštevati dvoje: normo in kvaliteto. Pri tem ne smemo prezreti, da se norme počasi, a vztrajno približujejo evropski ravni. Nikjer ne piše, da moramo normo po vsej sili doseči ali preseči, pri tem pa pozabiti na kvaliteto. Zakaj se je »lov« za doseganjem norm že marsikdaj krepko maščeval? Zato, ker je bila pri izdelavi proizvoda pozabljena kvaliteta in je bil izdelek vrnjen v popravilo. Zato moramo na kvaliteto paziti že od samega začetka dela. Tako bo mani popravil in s tem boljše doseganje norm. S površnim delom namreč delavec šte-

vilčno ne prikaže dejansko dosežene norme — niti brigada kot celota ne, če gre za skupinsko normo — saj mora s popravilom izdelka porabiti tisti čas, ki je bil za obračun že evidentiran. Zato naj ponovimo: kvaliteta izdelka boji vodilo našega dela!

1. Za nemoteno doseganje norm in s tem v zvezi tudi za primerne osebne dohodke pa velja pripomniti še sledeče:
  - a) nikdar naj ne pride do pomnjanja potrebnega pomožnega materiala
  - b) krojeni deli naj bodo krojeni res brezhibno

## Bolezenske odsotnosti — še vedno problem

Problem bolezenskih izostankov je danes, v času po reformi, v vseh podjetjih pri iskanju notranjih rezerv, zelo aktualen in terja vse večjo pozornost in proučevanje strokovnih služb in organov upravljanja, da si ga prizadevajo rešiti kar najbolj racionalno in ga poskušajo ali odpraviti ali pa vsaj občutno zmanjšati in poiskati ustrezne ukrepe.

Jasno je, da bolezenski izostanki v industriji silo slabo vplivajo na nemoten potek proizvodnje, zlasti če je ta organizirana na sistemu traku, kjer si delovne operacije slede druga za drugo, vse do izdelave končnega izdelka. V tako industrijo sodi poleg lesne, elektro in kovinsko predelovalne tudi naša panoga — konfekcija. Vsak izpad delovne sile zaradi bolezenskega izostanka, povzroči v traku motnje in premeščanje delovne sile po delovnih operacijah,

- c) stroji naj bodo res v redu in v zadostnem številu
- č) delovni nalogi naj bodo izdani pravočasno in brez zamud, ki povezujejo tempo izdelave, posledica tega pa je, da izdelek nikakor ne more biti brez napak.

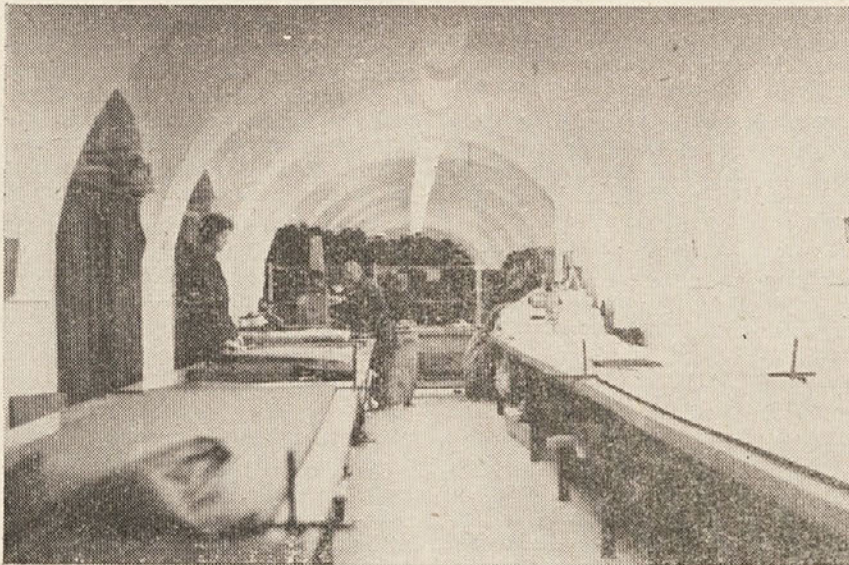
Če bo vsak delavec imel na voljo vse, kar potrebuje za delo, in če bo obenem gledal tudi na kvaliteto izdelka, zaželjeni uspeh ne more izostati. Nihče od proizvajalcev pa ne sme pozabiti, da pomeni uspeh podjetja oz. njegove enote obenem tudi njegov uspeh! Nobenemu izmed nas naj ne bo vseeno, ali podjetje dobro dela ali ne. Čim boljše bo poslovalo podjetje, tem lepše bo ob plačilnih dnevih, ko homo zares lahko rekli: »Vsakemu po njegovem delu«.

mimo tega pa tudi padec učinka in s tem tudi nedoseganje mesečnega plana proizvodnih minut. Planirani stroški na proizvodno minuto se s tem povečajo. Ko pa bo prešla vsaka ekonomska enota na docela samostojen ekonomski obračun, bodo nastali stroški boleznin še bolj pereči in bodo še v večji meri vplivali na sklad osebnih dohodkov vsakega posameznika v enoti.

Ena izmed rešitev zmanjšanja boleznin je prav nagrajevanje ali z drugo besedo: stimulacija za redno prihajanje na delo, ki se je uveljavila tudi v našem podjetju. Učinek tega je v grobih obrisih že viden, saj je sklad, ki se ustvarja v vsaki ekonomski enoti, merilo nagrajevanja zaradi zmanjšanja izostankov, s čemer se sam od sebe poostri tudi nadzor nad vsakim, ki je začel hodelati, saj ta črpa sredstva sklada celotne ekonomske enote.

Nekatera podjetja so prešla že na bolj temeljite ukrepe, saj so bolezenski izostanki z dela do 3 dni bili doslej najbolj pogosti in najbolj dvomljivi (zlasti v času košnice, žetve in treatve). Zato so za ta čas hodelovanja t. j. do tri dni uvedli neplačan bolezenski dopust. Tudi v našem podjetju moramo razmisliti o tem, saj novi predpisi dajejo podjetjem na voljo, da sama odločijo, ali bolezenski izostanek do treh dni plačajo ali ne. Dejstvo je, da jih socialno zavarovanje ne bo več plačevalo.

Vse to so le administrativni ukrepi v borbi proti neopravičenim bolezenskim izostankom. Zato je dolžnost vseh proizvajalcev, da družno nastopijo proti vsem tistim nediscipliniranim in neodgovornim posameznikom, ki s svojo lahkomišelnostjo večkrat celo brez potrebe škodijo delovnim uspehom, planu proizvodnje — in kar je najvažnejše — vsem tistim sodelavcem, ki so resnično potrebni zdravniške pomoči in nege.



Takšen je obrat v Kostanjevici



## Naš razgovor

Da bi našim delavcem omogočili, da odkrito spregovore o vseh vprašanjih, ki se tičejo njihovega dela, občutkov pri delu in drugega, odpiramo v našem glasilu stalno rubriko »NAS RAZGOVOR«. Tu bomo v vsaki številki glasila priobčili razgovor z enim ali več delavci v podjetju.

Danes se pogovarjamo z GORKIČ Ivanko, delavko v likalnici obrata Novo mesto.

**Vprašanje: Kdaj ste prišli v podjetje in kako je bilo takrat?**

**Odgovor:** V delovno skupnost LABODA sem se vključila leta 1960. Bila sem presenečena nad številom zaposlenih oziroma nad tem, da je delovna skupnost tako velika. Še bolj pa me je presenetil podatek, da pade na tolikšno število zaposlenih tako majhen odstotek strokovnjakov. Čeprav sem delavka, sem razumela in uvidela, da brez strokovnega kadra ne bo uspeha. Le s težavo in z zelo nizkimi osebnimi dohodki — čudim se, da sem sploh vzdržala — smo zivotarili polni dve leti.

**Vprašanje: In kdaj je krenilo na bolje?**

**Odgovor:** Ob prihodu novega direktorja tov. Petana sem sprva z dvomom gledala na naš uspeh. Slabe izkušnje minulih let so bile namreč prevelike. Začelo pa se je trdo delo. Iz meseca v mesec so se kazali plodovi prizadevanj novega vodilnega in strokovnega kadra in nas vseh. Danes lahko pohvalno izjavim, da sem zadovoljna z mojim osebnim dohodkom. Najbolj hvale vreden pa je uspeh, da smo zgradili nove proizvodne prostore, v katerih bomo — upam — želi še večje uspehe. Seveda pa lahko izrečem zahvalo tudi tovarišu direktorju, saj ima pri tako velikem napredku brez dvoma največ zaslug.



Obrat v Krškem

## Kakšna je organizacija našega podjetja

Podjetje je država v malem, je nekdo dejal in prav je imel. Če primerjamo organizacijo enega ali drugega, pridemo do enakega zaključka.

Država kot družbeno teritorialna skupnost ljudi, ki žive na določenem območju, podjetje pa skupnost ljudi, ki svobodno združujoč svoje delo, delajo s sredstvi, ki so družbena lastnina v okviru posamezne delovne organizacije. Država ima predstaviški organ, zvezno skupščino, kot najvišji zakonodajni organ; podjetje ima delavski svet kot najvišji samoupravni organ. Država ima izvršni svet (vlado), podjetje upravni odbor. V sklopu države so republike, v okviru podjetja pa ekonomske enote. Republike imajo svoje skupščine, ekonomske enote svoje svete. V državi imamo občine, v podjetju delovne enote — brigade.

Takšna je le splošna ocena organizacije nekega podjetja, tudi našega. Vendar pa je to za nekoga, ki želi vedeti o podjetju kaj več, premalo.

Vsako podjetje si namreč samo predpiše svojo lastno organizacijo in sistem dela. Osnove so torej enake, podrobnosti pa različne.

Da bi člane naše delovne skupnosti podrobneje seznanili z našim podjetjem, dajemo naslednji kratek pregled organizacije »LABODA«.

Podjetje dela v treh krajih: Novem mestu, Kostanjevici in Krškem. Osnova vsega dela podjetja je proizvodnja, zato je tehnično-proizvodni sektor največji in najpomembnejši.

Ta se deli na:

— pripravo dela: ta izvršuje pripravljalna dela za vse tri proizvodne obrate, izdeluje modele, kroje in šablone, skrbi, da so šablone pravilno uporabljene, daje navodila o krojenju in šivanju izdelkov in kontrolira kvaliteto krojenja;

— obrat I. v Novem mestu s prikojevalnico, šivalnico, likalnico in adjustirnico ter mehanično delavnico;

— obrat II. Kostanjevica s prikojevalnico, šivalnico, tehničnimi službami in mehanično delavnico;

— obrat III. Krško s prikojevalnico, šivalnico, tehničnimi službami in mehanično delavnico.

Naloge omenjenih obratov so: krojenje po predpisanih normativih, šivanje izdelkov (po določenih delovnih operacijah) z medfazno kontrolo dela in čiščenja nitk, likanje in zlaganje izdelkov, končna kontrola izdelkov, adjustiranje in pakiranje v embalažo. Pri tem gre omeniti, da so likalnica, adjustirnica in pakiranje skupne za vse obrate.

V okviru teh obratov, oziroma njihovih oddelkov, delajo brigade — skupine delavcev, ki delajo na posameznem delu proizvodnega procesa.

Mimo proizvodno-tehničnega sektorja so v podjetju še:

ekonomsko komercialni sektor, finančni sektor, splošni sektor in plansko analitska služba.

Ekonomsko komercialni sektor vodi vse posle, ki se tičejo nabave surovin, pomožnih materialov in embalaže in prodaje naših izdelkov na domačem in tujem tržišču, pro-

(Nadaljevanje na 7. strani)



# Kakšna je organizacija podjetja

(Nadaljevanje s 6. strani)

učuje tržišča in opravlja druge pose, ki so pomembni za čimboljšo nabavo in prodajo.

Finančni sektor skrbi za pravilen dotok denarnih sredstev, evidentira stanje sredstev podjetja, vodi knjigovodstvo, obračunava OD, izvršuje blagajniške posle in druge finančne zadeve.

Splošni sektor podjetja vodi v pravno-pravne posle podjetja, skrbi za uspešno delovanje organov upravljanja, za strokovno izobraževanje kadrov, za kadrovsko politiko in za pravilno poslovanje vseh pomožnih služb ((ekonomat, vratarji, čuvaji, snažilke in podobno).

Analitsko-planski oddelek pa analizira delo podjetja na osnovi finančnih in drugih pokazateljev, predvsem glede na ekonomičnost, rentabilnost, ekonomičnost in produktivnost poslovanja.

Osnova samoupravljanja v našem podjetju so ekonomske enote. Teh je pet in sicer:

— ekonomska enota I. — prikrojevalnica in šivalnica v Novem mestu,  
— ekonomska enota II. — obrat Kostanjevica,

— ekonomska enota III. — obrat Krško,

— ekonomska enota IV. — likalnica v Novem mestu,

— Ekonomska enota V. — uprava s pomožnimi službami.

Vsaka ekonomska enota ima svoj svet, ki šteje 5 do 7 članov. Svet med drugim odloča o sprejemu na delo in prenehanju dela, o delitvi OD nad osnovno postavko in obravnava ter daje predloge na osnutke vseh samoupravnih aktov podjetja.

Najvišji organ upravljanja v podjetju je delavski svet, ki šteje 19 članov. Iz vsake ekonomske enote je v delavskem svetu določeno število zastopnikov, in sicer: iz prve štirje, iz druge štirje, iz tretje trije, iz četrte štirje in iz pete štirje.

Upravni odbor ima sedem članov, ki so prav tako zastopniki vseh ekonomskih enot.

Direktor podjetja vodi in zastopa podjetje, organizira s sodelovanjem pristojne strokovne službe delo podjetja in skrbi za izvrševanje in zakonitost sklepov organov upravljanja.

## Predstavljamo vam

Direktor: PETAN Zdravko, rojen 6. 2. 1922, v podjetju od 1. 7. 1962.

Pomočnik direktorja: VEZJAK Ivan, rojen 21. 12. 1917, v podjetju od 1. 8. 1965.

Računovodja: GOLOBIC Alojzij, rojen 14. 3. 1925, v podjetju od 19. 1. 1963.

Sekretar: BAJC Vladimir, rojen 25. 1. 1935, v podjetju od 16. 7. 1966.

Predsednik delavskega sveta: MUHIČ Jože, rojen 2. 3. 1944, v podjetju od 1. 2. 1965, vodja likalnice.

Predsednik uprav. odbora: BURJA Andrej, rojen 15. 2. 1942, v podjetju od 1. 9. 1964, šabloner.

Predsednik sindikalne podružnice: RUPNIK Mirko, rojen 26. 9. 1937, v podjetju od 1. 2. 1964, šef nabave.

Sekretar OO ZK: JAKOPEC Pepca, rojena 19. 1. 1925, v podjetju od 10. 6. 1957, fakturi t.

Razen direktorja so v podjetju še tale vodilna delovna mesta; pomočnik direktorja, tehnični vodja, računovodja in sekretar — vodja splošnega sektorja.

Ti imajo s statutom določene pristojnosti.

Takšna bi bila v kratkih orisih današnja organizacija našega podjetja. Ni rečeno, da je najboljša, zato je skrb vseh nas, da jo izpolnimo in skušamo doseči to, da bo delo teklo res nemoteno, da bodo vse pristojnosti pravilno razmejene in da bo vsakomur jasno, kdo v podjetju za kaj odgovarja.

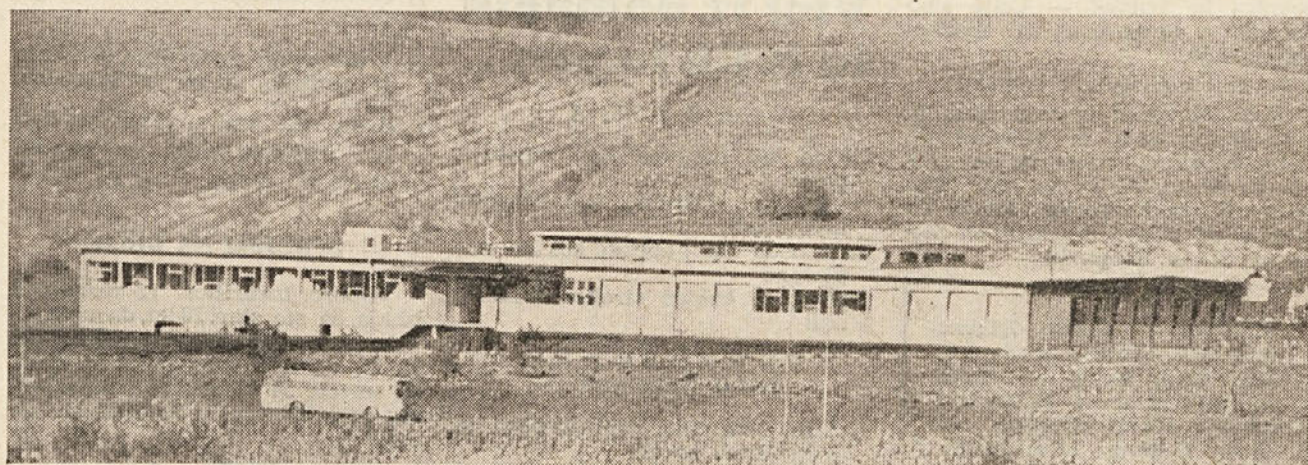
Člani delavskega sveta podjetja: MUHIČ Jože, BRULC Pepca, BURJA Andrej, GABER Marija, KLOBČAR Meri, KODRIČ Boris, LAVRIČ Just, MLAKAR Alojz, MOHAR Ivan, RUPNIK Mirko, UNETIČ Tone, PETROVIČ Anka, ZAGORC Tinca, ZOHAR Marija, SRIBAR Silva, GANTAR Lucija por. Kocjan, STERN Emil in KOSELE Peter.

Člani upravnega odbora podjetja: BURJA Andrej, PETAN Zdravko, UNETIČ Tone, GORKIČ Ivanka, MLAKAR Alojz, KEBELJ Just in ZALOKAR Lojzka.

Obratovodja obrata I. Novo mesto KOCEV ing. Boris, rojen 14. 3. 1938, v podjetju od 5. 10. 1965.

Obratovodja obrata II. Kostanjevica: JUDEŽ Ludvik, rojen 24. 1. 1942, v podjetju od 1. 10. 1966.

Obratovodja obrata III. Krško: KOCJAN Alojz, rojen 11. 7. 1942, v podjetju od 2. 11. 1965.



Novi obrat v Novem mestu



# PET VPRAŠANJ

predsedniku mladinske  
organizacije  
novomeškega obrata

Odgovarja tov. BURJA Andrej, zaposlen na delovnem mestu šabloner v tehničnem oddelku.

1. Koliko članov šteje mladinski aktiv LABODA?

Trenutno je v našo organizacijo včlanjenih 70 mladincev in mladink, od tega 7 moških in 63 žensk. Prav toliko jih je tudi v vsakem od ostalih dveh obratov.

2. Kakšna je aktivnost članstva?

Ugotavljam, da med našimi mladinci in mladinkami ni prave zavesti in volje do družbeno-političnega dela. Večina članov stoji ob strani, čaka, da kdo drug kaj naredi in meni, da je dovolj, če si samo na seznamu član mladinskega aktiva. Lahko rečem, da aktivno dela le peščica ljudi. Res je sicer, da za to pozanje odobravanje, vendar pa to v času, ko prihaja do vse vse večjega pomena prav dejavnost družbeno-političnih sil znotraj podjetja, mkakor ne zadošča.

3. Kako pa je z udeležbo na vaših sestankih?

Slabo. Od 70 članov nas pride na seje komaj 10 in še to vedno isti. Kot izjeme lahko pohvalim tov. Koširja Zvoneta, Ilijev Rajno in Malus Vido. Kot vidite, je tudi to odraz nedejavnosti našega članstva.

4. Kakšne akcije je izvedla vaša organizacija v zadnjem letu?

Lani smo ustanovili družino počitniške zveze, ki ima 45 članov. Razen tega smo organizirali izlete v Velenje (2 dni), v Celovec na ogled drsalne revije (en dan) in na Bled (2 dni). Letos pa smo bili 7 dni na dopustu in sicer v domu Braće Poliča na Reki. V programu pa imamo še izlet v Trst, v Celje v tovarno perila in na Pohorje. Končno smo zbrali tudi ekipe za odbojko. Z aktivoma iz LISCE — Sevnica in TOPER — Celje smo namreč v odgovoru za športno tekmovalje.

5. In kaj predlagate v bodoče?

Več dejavnosti in zanimanja in vključitev v delo in prizadevanja naše organizacije vseh članov aktiva. Pa še to, da bi se naši člani spomnili besed tovariša Tita, ki jih je imel ob Dnevu mladosti na Stadionu JNA v Beogradu.

»LABOD« — glasilo delovne skupnosti tovarne perila LABOD Novo mesto — Ureja uredniški odbor — Odgovorni urednik BAJC Vladimir — Tisk: tiskarna »Knjigotisk« Novo mesto — Naklada: 600 izvodov

# Polde Cvirn ima besedo

Tovarišice in tovariši!

Dovolite mi, da se vam predstavim. Moje ime je Polde Cvirn. Po poklicu sem družbeni razglednik. Kaj je to, vprašate? Saj ime samo pove: ogledujem in razgledujem se po družbi sem in tja, ugotavljam in zaznamujem, potlej pa ta spoznanja posredujem drugim. Lep poklic, vam pravim! Vedno vidim kaj novega, dobrega in slabega. Slišim govorice, ki so sprva tihe in prikrite in šumljajo kot potoček, sčasoma pa postanejo večje in večje, da končno zadone kot jerihonske fanfare. In se vprašaš: kaj je na vsem tem res? Pa ti nihče ne ve povedati točnega odgovora. Tako je dandanašnji marsikje, ljubi moji. Tudi pri vas sem ob prvem koraku naletel na podobne reči. Ne verjamete? Kar stopite po tistih zavutih, lesenih stopničkih, pa boste slišali. Plače gor, plače dol, smo — nismo, so — niso . . . Rdeči obrazi in huda kri in sestanki . . . in nič.

Tako hodim po naši ljubi deželi in gledam, gledam . . . vedite pa, da tudi marsikaj vidim, da torej nisem tak, kot nekateri delavci, ki vsak dan gledajo nekatere napake, pa jih kljub temu ne vidijo.

Menda je tudi dovolj besedi, da ste me v splošnih obrisih spoznali. Podrobnosti danes niso pomembne, saj jih boste videli s potekom časa, ko se dodobra zasidram pri vas in med vami.

Oho, slišim vaše ugovore. Mož laže — pravite. Pravkar je namreč govoril, da potuje sem in tja in opazuje, zdaj pa pleteniči, da se bo pri nas zasidral.

Nekaj osnove za tak ugovor bi morda bilo. Vendar naj takoj pojasnim, da sem že star in betežen in počitka potreben. Zdaj, ko so ukinili še tisti ubogi K-15, pa sploh nima smisla kam potovati. Zato bo bolje, če se za dalj časa »inštaliram« v vašem Labodu in živim z vami. Se strinjate?

Nekam mrki so vaši obrazi. Vam morda ni kaj prav? Mislite si: na glave so nam naprtili že vse mogoče reči, zdaj pa pride še ta Cvirnova zgaga, da šari med nami. Saj se res ne bomo mogli več pogovarjati med delom! Ne bojte se, dragi! Zaradi mene se bo med zvoki šivalnih strojev še vedno lahko mešalo prijazno čebljanje in kramljanje, kot zdaj. Jaz vas ne bom nikoli prijavil. Uspehe takega početja pa boste videli prvega v kovertah.

Naj bo torej za danes dovolj.

Želim vam, da bi dobro sodelovali in da pri vas res ne bi videl veliko slabega. Da — in to sem vam pozabil povedati — pišem tudi o dobrih rečeh.

Nasvidenje v prihodnji številki našega glasila!

Srajčne pozdrave vam pošilja

Vaš POLDE

## Vici iz domačih in tujih logov...

### GROŽNJA

Če ne boš napravil tega namesto mene, te bom na prihodnji seji kolegija tako hvalil, da ti bodo takoj obesili kakšno neplačano funkcijo v kakšni strokovni komisiji!

### PREGOVORI — MALO DRUGAČE...

- △ Kdor drugemu jamo koplje, je svoje sreče kovač.
- △ Levica ne ve, kaj dela desnica. Dokaz: hišica, vikend in avtomobil.

△ Človek obrača — reforma pa obrne.

△ Vrana vrani ne izkljuje oči. Zato je rotacija vedno horizontalna.

△ Roka roko umiva, včasih pa tudi kaj drugega, zlasti če zazvoni »stričev« telefon.

### SPREJEM NA DELO

»Dobro, tovarišica. Iz razgovora izhaja, da ste stari 20 let, da niste poročeni, da stanujete v Senčni ulici št. 25, da ima soba poseben vhod, da tehtate 54 kilogramov, da je obseg prsi 103 cm... Sprejeti ste na delo!«

»Hvala, tovariš...«

»Še to: kaj pa prav za prav znate?«







