



# emona informator

proizvodnja  
trgovina  
turizem  
engineering

LETO 4

ŠT.: **30**

Ljubljana  
julij 1973

glasilo delovne skupnosti podjetja **emona** Ljubljana

## Kako uveljavljamo naš samoupravni sporazum?

»Svoje delo in sredstva družbene reprodukcije v temeljnih organizacijah združenega dela delavci prosto združujejo v delovnih organizacijah in v drugih oblikah združevanja dela in sredstev, da povečajo dohodek temeljnih organizacij združenega dela, pospešujejo in razvijajo lastno in skupno delo in poslovanje ter dvigajo produktivnost celotnega družbenega dela.

Medsebojna razmerja, pravice, obveznosti in odgovornosti temeljnih organizacij združenega dela urejajo delavci s samoupravnim sporazumom o združitvi v skladu z zakonom, pri čemer zagotavljajo delavcem v celoti teh odnosov s to ustavo zajamčene neodtujljive pravice.« (34. člen osnutka Ustave SFRJ)

Podpis samoupravnega sporazuma o združitvi dela in sredstev in ureditvi medsebojnih razmerij v podjetju Emona Ljubljana dne 1. marca 1973 na Bledu je bil zaključek enega in začetek drugega obdobja uveljavljanja ustavnih dopolnil. Takrat smo si zastavili nalogo, da bomo vsi skupaj — združeni v enotni delovni organizaciji Emoni — intenzivno delali na tem, da bodo črke podpisanega sporazuma zaživele v vsakodnevni praksi. Poglejmo, kaj smo doslej naredili in kaj še zavira dosledno uveljavitev sporazuma.

### PRVI REZULTATI...

Kot prvo lahko štejemo za uspeh, da smo že do konca aprila celotno podjetje organizacijsko in samoupravno preoblikovali in uskladili s sporazumom. Izvoljeni in konstituirani so bili vsi samoupravni organi, ki jih predvideva sporazum, od delavskih svetov TOZD in njihovih komisij do zborov delegatov TOZD in njegovih odborov, organi delavske kontrole, imenovani so bili v. d. individualni izvršilni organi TOZD. V kratkem se bo sestel in konstituiral še zbor interne banke. V vseh teh samoupravnih organih (brez TOZD Perutnina in Gozdarstva) je izvoljenih in bo v njih delovalo 595 delavcev.

Tudi druga konkretna naloga iz sporazuma — razdelitev sredstev in virov na TOZD, tako imenovana »razdelitev premoženja« — je že izvršena. Posebna komisija, sestavljena iz predstavnikov vseh TOZD, je v trimesečnem intenzivnem delu uspela razrešiti še nekatere sporne zadeve, za katere sporazum ni mogel predvideti odgovarjajočega ključa. Da je ta zahtevna

in obsežna naloga opravljena v tako kratkem času, je zasluga požrtvovalnega dela finančnih služb podjetja, za kar jim gre posebna zahvala.

Tako ima zdaj vsaka TOZD svojo začetno bilanco sredstev in virov, svojo aktivo in pasivo, s katero bo samostojno gospodarila in upravljala. Če govorimo po starem, potem na nivoju podjetja, to je izven TOZD, ni ostalo niti dinarja. Kot smo predvidevali, je seveda prišlo po razdelitvi na osnovi dogovorjenih ključev do različnega začetnega stanja med posameznimi TOZD. In tu je prvič prišel do izraza princip medsebojne solidarnosti in povezanosti v enotni delovni organizaciji. Tiste TOZD, ki imajo ali so po kriterijih razdelitve dobile več virov sredstev, bodo ta presežek posodile tistim TOZD, ki imajo primanjkljaj teh sredstev. Ne zastonj. TOZD posojilojemalke jim bodo morale posojilo za pokritje osnovnih sredstev vrniti v petih letih s 6% obrestmi, posojilo za obratna sredstva pa v petih mesecih, to je do konca leta 1973 z 10% obrestmi. S tako razdelitvijo sredstev in internim prelivanjem pa je doseženo osnovno — vse TOZD so na startu izenačene in vse imajo svojo aktivo pokrito z viri sredstev.

Začel je tudi že veljati princip solidarnosti na področju sanacij. Za TOZD, ki so planirale izgubo v letošnjem letu ali se znašle v položaju nelikvidnosti (Poljedelstvo — govedoreja, Globtour, Maximarket), je odbor zbora delegatov TOZD za organizacijske in gospodarske zadeve že uvedel postopek sanacije. Na podlagi sanacijskih pro-

gramov teh TOZD se bodo sedaj delavski sveti vseh ostalih TOZD odločali o prevzemu sanacije, to je, da jim bodo solidarno, z dotacijami ali sanacijskimi krediti pomagali prebroditi trenutne težave. In zopet prihaja do izraza prednost združevanja različnih temeljnih organizacij v enotno, močno delovno organizacijo, kjer se laže razrešujejo trenutne, kratkoročne težave po načelu solidarnosti: »Danes ti meni, jutri jaz tebi.«

Razrešen bo tudi problem stalnih izgub in nerentabilnosti TOZD Vila Bled s tem, da se bo ta TOZD likvidirala. Redno likvidacijo narekuje dejstvo, da je rentabilno poslovanje te TOZD v sedanjem najemnem odnosu in takšnih pogojih poslovanja nemogoče in pa zahteva izvršnega sveta SRS, da vzame Vilo Bled nazaj za svoje potrebe.

Tekoče in avtomatično deluje solidarnost na področju nelikvidnosti, posebno med TOZD, ki imajo svoj žiro račun pri interni banki. Nikoli ni problem, da ne bi mogle ostale TOZD začasno in kratkoročno v okviru interne banke posoditi svojih sredstev tisti TOZD, ki ji trenutno zmanjka denarnih sredstev in gre s svojim internim žiro računom v minus. Prihaja, rekel bi celo do absurda, da ostale TOZD posojajo svoja sredstva celo tisti TOZD, ki še ni podpisala samoupravnega sporazuma in ne priznava solidarnosti s svoje strani. TOZD Gozdarstvo ima namreč že ves čas svoj interni žiro račun v minusu, pa jim doslej še ni bila treba zaradi tega izplačevati zmanjšanih osebnih dohodkov.

### ... IN TEŽAVE

Redko se stvari uredijo brez težav in zapletov. In vsako izvrševanje, uveljavljanje sprejetih dokumentov, sklepov in dogovorov, je v prvi vrsti odvisno od ljudi. Od njihovega prepričanja, od njihove iskrene pripravljenosti za izvršitev skupno dogovorjene naloge.

Težave so se pričele tam, kjer bi jih najmanj pričakovali. V urejanju — na osnovi načel, dogovorjenih v sporazumu — medsebojnih poslovnih odnosov med TOZD. Nekateri TOZD, oziroma točneje, nekateri vodilni tovariši, so se pričeli obnašati tako, kot da niso sestavni del delovne organizacije Emona, tako kot da so sami na svetu in najhujši medsebojni konkurenti. To je prišlo do izraza pri sklepanju pogodb o medsebojnih prodajnih in plačilnih pogojih. Trmasto vztrajanje pri slabših pogojih do »domače« TOZD kot do eksternih partnerjev, natezanje za 3 do 5 dni razlike v rokih, neupoštevanje prednosti avtomatičnega in s tem sigurnejšega plačila faktur v okviru interne banke, boljša oskrba eksternih partnerjev od domačih in tako dalje, vse to postaja že nerazumljivo. Vse to nikakor ni v skladu s svečano podpisanim dogovorom — samoupravnim sporazumom. Ti in še drugi primeri »nesporazumevanja« (na primer težave okrog formiranja komercialnega in ra-

čunovodskega biroja maloprodaje) pa nam povedo še nekaj. Evidentno je, da bomo morali čim prej pripraviti in se podrobneje dogovoriti za »pravila obnašanja v hiši«, za »sporazum o sporazumevanju«, kot ga je nekdo imenoval.

In vendar je prav sporazumevanje zopet odvisno od ljudi. Poleg vsega drugega bomo morali prvenstveno preoblikovati ljudi, predvsem tiste, ki imajo vpliv na odločitve. Izgleda, da si vsi skupaj še nismo privzeli nove kvalitete v odnosih, obnašanju in sistemu, ki ga zahtevajo spremenjeni pogoji, temelječi na novih ustavnih načelih in našem samoupravnem sporazumu. Niso še vsi spoznali nekaterih resnic, da ne more več v imenu TOZD odločati samo eden ali nekaj ljudi; da je treba v združbi več TOZD upoštevati tudi in predvsem interese te skupnosti (kot moramo v SFRJ upoštevati interese in potrebe vseh narodov in narodnosti); da tako kot ni absolutne svobode, tudi ne more biti absolutno svobodne TOZD; da več ljudi več ve; in če hočete še staro in preizkušeno resnico: V slogi je moč.

In pot do tega je edino pot sporazumevanja, dogovarjanja in usklajevanja posamičnih in skupnih interesov. Sporazuma pa ni in ga ne bo, če ni pripravljenosti zanj, če ni včasih tudi žrtev in kompromisov. Saj je tu-

di naše osebno življenje včasih polno kompromisov in odstopanj.

### POTREBEN JE SKUPNI RAZVOJNI PROGRAM

Sprejeli smo sporazum in razdelili premoženje, pred nami je še tretji najvažnejši akt — dogovor o tem, kako se bomo vsak zase in vsi skupaj razvijali in delali naprej. Pomanjkanje skupno dogovorjenega programa že sedaj slabo vpliva na medsebojne odnose in investicijske odločitve. V skupnem razvojnem programu Emone si bo vsaka TOZD našla svoje mesto in vlogo, svojo perspektivo — le s skupnim programom in združevanjem razpoložljivih sredstev bomo lahko vsaka TOZD in vsi skupaj uresničili svoje realne načrte. Le s skupnim dolgoročnim razvojnem programom bomo lahko vsako leto bolj načrtno vlagali prosta sredstva v investicije, tja, kjer so najbolj potrebna. Pri tem pa ne smemo biti nestrpni in toliko nereálni, da bi mislili, da bomo lahko v enem ali dveh letih nadoknadili zamujeno.

Pripraviti, sestaviti in sprejeti dolgoročni razvojni program do konca tega leta je zato prvenstvena naloga vseh strokovnih in samoupravnih organov. S tem bodo bistveno pripomogli k še boljšemu uveljavljanju ustavnih načel in našega samoupravnega sporazuma. Miran Blaha

### OBISKALI SO NAS

Šef kabineta za ekonomske in politične zadeve CK arabske socialistične unije Esam Abdul Rahman je 7. junija dopoldne obiskal naše podjetje. Ogladal si je mesno industrijo v Zalogu.

Isti dan se je v Emoni zadrževala gospodarska delegacija iz Ugande. Deset gospodarstvenikov iz te afriške države se je zanimalo predvsem za možnosti sodelovanja na ekonomskem področju.

Na razgovorih o samoupravljanju v našem podjetju, o vlogi sindikata in Zveze komunistov, o sprejemanju odločitev, se je v Emoni zadržal generalni sekretar Komunistične partije Velike Britanije. Obiskal nas je 27. junija dopoldne, razgovora so se iz Emone udeležili generalni direktor Nebec, pomočnik generalnega direktorja Filipan, sekretar ZK Emone Žunko, predsednik Konference sindikata Emone Vidrih, predsednik Zbora delegatov TOZD Pentek, tajnik samoupravnih organov Velikonja ter predsednik odbora za razvoj in organizacijo ter gospodarske in finančne zadeve Blaha, ki so odgovarjali na vprašanja britanskega gosta.

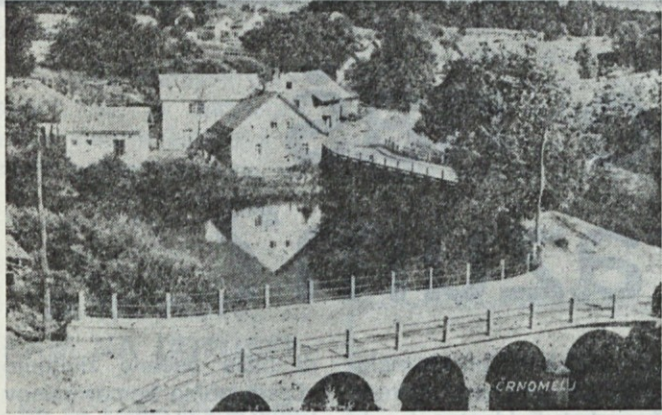
## Deseti rojstni dan marketa v Črnomlju

Poznate Črnomelj? To je idilično mesto sredi idilične belokranjske pokrajine. Izgublja videz starega mesta z bolj ali manj stari hišami ob cesti. Na vse strani se Črnomelj širi, rastejo kot gobe po dežju novi bloki in spreminjajo nekdanjo podobo.

V tem belokranjskem središču je tudi Emona

pacitete trgovine, možnosti za uresničitev načrtov imajo. Z adaptacijo zgradbe bi pridobili prodajni prostor, zelo potrebna skladišča in tudi bife bi lahko bil večji. (Mimogrede, bife je znan v bližnji in daljnji okolici po dobri kavi.)

Kolektiv v E-marketu v Črnomlju se zaveda, da bo lahko le kot dober in mar-



Črnomaljsko »tromostovje«

market. Pred desetimi leti, natančno 15. junija 1963, je bila njegova otvoritev. Nov način prodaje je bil tedaj pri nas šele na začetku uspešne poti, v oddaljenem kraju pa je pomenila nova samopostrežna trgovina resnično pomemben dogodek.

»Takrat nas je bilo 13 zaposlenih,« pripoveduje po-

ljiv ter homogen kolektiv napredoval in da le tak lahko pričakuje podporo in pomoč vodstva svoje TOZD. Vedo za svoje pravice, a zavedajo se tudi svojih dolžnosti, izhajajo iz čim vestnejšega opravljanja nalog, čim večjega prometa, čim popolnejše ponudbe in s tem zadovoljstva svojih strank.



Emona market oskrbuje večino Črnomaljcev in okoličanov

slovodkinja Irena Vrščajeva, »danes smo samo še tri ostale od takrat, vseh skupaj pa nas je že 21. Dobro se razumemo in zato lahko tudi dobro delamo.«

Emona market oskrbuje večino Črnomaljcev in okoličanov. Primat, ki so ga dosegli, hočejo tudi obdržati, zato ne počivajo na lovorikah. S povečanjem objekta bi radi povečali ka-

22. julija letos je kolektiv E-marketa Črnomelj praznoval 10. obletnico svojega dela. Prehojena je torej desetletna pot s težavami in zaprekami, pa tudi z radostmi in zmaganji in zadoščenjem ob doseženih uspehih

Kolektivu E-marketa v Črnomlju ob obletnici iskrene čestitke in želje za nadaljnje uspehe!



Črnomelj je prijazno mesto

## 2,360.067,95 dinarjev posojil za člane BVP

Če niste član Blagajne vzajemne pomoči, je zdaj ugodna priložnost, da postanete. Samo izpolnite pristopno izjavo, izrežite jo in oddajte predsedniku vaše osnovne sindikalne organizacije. Le-ta bo vse izjave zbral in jih skupaj poslal na naslov **Tovarišica TILKA FRELIH, kontrolna služba, Kersnikova 2, Ljubljana.**

In čemu vključujemo v akcijo sindikalne organizacije? Razlog je vabljiv. Osnovna sindikalna organizacija, ki bo do 1. avgusta 1973 zbrala največ novih članov BVP, seveda proporcionalno glede na število članov, bo dobila nagrado 1.000,00 dinarjev.

Prosimo, da skupaj z zbranimi izjavami predsedniki osnovnih organizacij navedejo tudi svoje ime, naslov in telefonsko številko.

**Ne odlašajte torej! Izpolnite pristopno izjavo, ki jo objavljamo na zadnji strani, jo izrežite in oddajte predsedniku vaše osnovne sindikalne organizacije. Naj vas spomnimo, da je najmanjši mesečni**

**polog 20,00 dinarjev, lahko je tudi višji, odtrgajo pa ga vam pri mesečnih osebnih dohodkih.**

Če ste že član BVP ali boste postali, vas bodo zanimale nekatere spremembe, ki jih je BVP sprejela v svojem poslovanju:

1. Člani, ki imajo v blagajni več kot 2.000,00 dinarjev, lahko dobijo poso-

jila 5.000,00 dinarjev, prej je bila maksimalna vsota 3.000,00 dinarjev.

2. Novo posojilo lahko član BVP dvigne šele po dveh mesecih, ko je vrnil zadnji obrok prejšnjega posojila.

3. Kdor v tekočem letu dvigne svoje vloge, vistem letu ne more dobiti posojila.

4. Svojih vlog član BVP

ne sme kompenzirati v posojilo.

Blagajna vzajemne pomoči je doslej dala posojil v skupni vsoti **dinarjev 2.360.067,95**. V preteklem letu so dodelili tudi 8 posmrtnin svrjim članom in sicer po 500,00 dinarjev.

BVP je lahko resnično dobrodošla pomoč v stiski. Posojila pa so lahko večja le ob večjih vlogah čim večih članov.

Posredujemo pregled vlog in posojil članov BVP po posameznih TOZD z dne 28. 2. 1973:

TOZD	Število zaposlenih	Število članov BVP	Vloge	Posojila
Skupne službe	340	112	57.200,00	81.260,00
Gozdarstvo	34	13	2.120,00	3.000,00
Tovarna močnih krmil	101	1	340,00	2.000,00
Mesna industrija Zalog	454	8	4.201,00	1.340,00
Maximarket	521	60	18.583,00	9.800,00
Supermarket Ljubljana	283	95	47.240,00	44.400,00
Supermarket Osijek	150	58	42.468,00	23.140,00
Maloprodaja Ljubljana	1356	298	176.062,00	96.140,00
Trgovina na veliko	606	160	89.059,00	99.900,00
Zunanja trgovina	248	23	13.978,00	4.500,00
Bernardin	10	3	1.680,00	3.300,00
Globtour	108	8	2.423,00	1.000,00
Engineering	22	3	1.420,00	1.000,00
Trgovski obrat Koper	107	1	240,00	
Poljedelstvo-govedoreja	270	2	730,00	
Skupaj		845	457.744,00	370.780,00

## Akcijski program OOKZ TOZD trgovine na veliko

Člani osnovne organizacije Zveze komunistov v TOZD trgovine na veliko so se sestali na svojem rednem sestanku 9. 7. 1973, da bi analizirali uresničitev akcijskega načrta za prvo polovico letošnjega leta. Ugotovili so, da je OOKZ v TOZD trgovine na veliko pridobila na svojem ugledu z doslednim izvajanjem pisma predsednika ZKJ ter uveljavljanjem ustavnih dopolnil v našem samoupravljanju. Ovire pri delovanju pa bodo poskušali odpraviti z akcijskim programom za drugo polovico letošnjega leta.

Ta akcijski načrt zajema naloge še iz prejšnjega in jih bo treba izvrševati naprej. To velja predvsem za nenehno idejno in politično izpopolnjevanje članstva Zveze komunistov, za sprejemanje novih članov, za nadaljnjo odprtost dela. Aktivnost članstva ZK se mora zrcaliti v družbeno politični aktivnosti v vseh samoupravnih institucijah znotraj podjetja in na terenu.

Da bi povečali število svojega članstva, nameravajo v osnovni organizaciji ZK TOZD trgovine na veliko formirati komisijo za delo z mladino, ki naj bi skupaj z mladinskim aktivom pripravila načrt družbeno politične, športne in družabne dejavnosti v TOZD. Komunisti v TOZD trgovine na veliko menijo, da je ideološka vzgoja član-

stva Zveze komunistov in nasploh članov kolektiva na precej nizki stopnji. Za izboljšanje stanja bodo formirali posebno ideološko komisijo.

Med najpomembnejšimi nalogami komunistov je vsekakor utrjevanje samoupravljanja v duhu ustavnih dopolnil. Komunisti morajo aktivno sodelovati pri pravilnem in doslednem delu samoupravnih organov in se zavzemati za

individualno odgovornost strokovnih predlagateljev in za uresničevanje sklepov. Vsako kršenje dogovorov in sporazumov med posameznimi TOZD znotraj Emone ter razbijanje njene enotnosti obravnavajo komunisti v TOZD trgovine na veliko kot hujšo kršitev partijske discipline in demokratičnega centralizma v ZK. Vsekakor je pomembna točka akcijskega programa tudi disciplina in red v TOZD. Pri izpolnjevanju

nju nalog delavske kontrole morajo prav komunisti doprinesiti svoj veliki delež.

Gospodarski uspehi TOZD trgovine na veliko in Emone kot celote so pravzaprav izhodišče za vse ostale naloge komunistov. Uspešnost poslovanja TOZD, posameznih služb in sektorjev morajo komunisti sproti spremljati in tudi sproti odstranjevati morebitne težave.

## Izplačane kilometrine v letu 1972

V prejšnji številki so pomotoma izostali podatki o izplačanih kilometrinah za finančno direkcijo, zato jih objavljamo sedaj:

Priimek in ime	Delovno mesto	Štev. obračunanih kilometrov	Izplačana kilometrina
Peterlin ing. Miran	ref. za zavarovanje	2.317	1.948,50
Zupančič Svetozar	šef. pred. likvidature	8.913	7.548,00
Košuljandič Lovro	terenski izterjevalec	15.257	13.188,80
Krume Ernest	vodja HKS	591	504,90
Bevc Boris	ref. za markiranje	80	72,00
Skupaj:		27.158	23.262,20

### V DIREKCIJI ZA SPLOŠNE IN EKONOMSKE ZADEVE

Ribič Franc	kurir	12.272	9.817,60
Plak Hinko	kurir	17.266	15.514,50
Dimitrovski Dimitar	direktor Vile Bled	17.565	15.071,60
Bevc Franc	šofer	214	192,60
Verbančič Janez	kurir	220	198,00

Opomba: V finančni direkciji so obračunane kilometrine do junija 1973 po 0,80 din, naprej pa po 0,90 din.

# Žetev na naših poljih

V temeljni organizaciji združenega dela Poljedelstvo-govedoreja te dni ne poznajo osemurnega delavnika. Žetev gre h kraju. Delavci sedaj ne ločijo ne nedelje ne praznika. Njihovo delo se ozira predvsem po sončnem vremenu.

S pšenico je posejanih 420 hektarov površin, s pivovarniškim ječmenom 293 hektarov, z ovsom pa 100 hektarov. Poudarek je vsekakor na pridelovanju pšenice in ječmena.

Letos so posejali dve novi sorti pšenice, da bi dosegli boljši pridelek, na zahtevnejših in težjih zemljiščih pa bodo uvedli še eno novo sorto. S tehnologijo so naši poljedelci na tekočem. Razen tega, da jo zasledujejo sproti sami, tesno in uspešno sodelujejo tudi z agronomsko fakulteto in kmetijskim inštitutom.

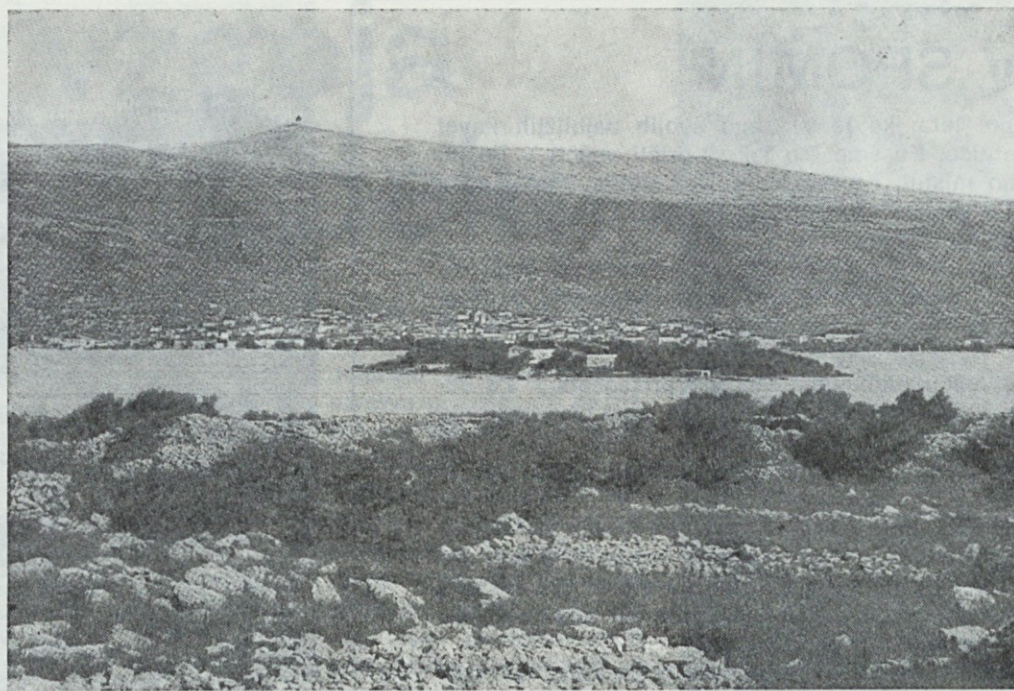
Problem pa je cena pšenice, saj je za 0,02 dinarja nižja od lanske. Lansko leto je bila 1,39, letos pa 1,37 dinarja, kar je že tako bistveno manj od cene uvožene pšenice, ki je fco. Rijeka 2,30 din. Upoštevati pa moramo tudi dejstvo, da se je medtem podražilo še vse drugo: kemična sredstva, rezervni deli za 12 %, kmetijski stroji za 16 % in gnojila celo za 17 odstotkov!

Leto žetev so začeli na površinah v Zadobrovi, vreme jim je malo nagajalo. Prvi pridelki kažejo, da bo poprečen pridelek pšenice 37 centov na hektar, to je seveda samo ocena.

Žetev sama ne pomeni več takšnega problema kot še pred leti, ko so imeli 18 manjših kombajnov. Stare iztrošene so postopoma zamenjali z novimi in modernejšimi kombajni. Zdaj jih imajo samo 4, a s štirikrat večjo storilnostjo. Da pa bi lahko hitro v dneih, ko je vreme lepo, pospravili vsa žita, so si pri kombinatu Pazin sposodili še en kombajn. V ugodnih vremenskih pogojih je z razpoložljivo mehanizacijo žetev mogoče končati v 25 dneh, če pa dež količkaj ponagaja, se dela zavlečejo na 30 dni.

Za spravilo slame so v TOZD Poljedelstvo-govedoreja nabavili štiri preše za slamo. Z novimi kombajni in tremi prešami so dosegli, da so v času žetve zmanjšali število zaposlenih sezonskih delavcev. Pretekla leta so najeli 80 in več sezoncev, letos pa samo 30. Kaj pomeni mehanizacija nam lahko ilustrira dejstvo, da sedaj z žetvijo hkrati pospravljajo tudi deteljo in otavo, prej pa so morali vsa dela prekiniti, da bi pravočasno poželi žito.

TOZD Poljedelstvo-govedoreja se lahko pohvali z odličnim pivovarniškim ječmenom. S pivovarno Laško imajo dolgoletno pogodbo. Zadnja leta so najboljši pridelovalec pivovarniškega ječmena v Sloveniji, zato tudi cena ni problematična in je za 30 % višja od cene pšenice. Oves pa pridelujejo le na slabših površinah in tudi samo za potrebe naše TOZD Perutnina.



Po ugodni ceni vam Globtour organizira letovanje na otoku Krku. Kraj Punat je zelo privlačen

## Ekскурzija po Franciji

# Dosežki sodobnega kmetijstva

Osiješka kmetijska zbornica je v sodelovanju s francosko agencijo za tehnično, industrijsko in ekonomsko sodelovanje (Actim) organizirala strokovno ekskurzijo po Franciji. Ekскурzije sem se udeležil tudi jaz iz TOZD Poljedelstvo-govedoreja.

Skupina je štela osem strokovnjakov — pet agronomov in tri veterinarje. Bili smo iz različnih področij dela, zato je bila izdelava programa težavna naloga. Program, ki ga je pripravila francoska agencija, je zajemal obisk več govedorejskih in prašiče-

rejskih objektov predvsem v vzhodnem delu Francije. Večji poudarek je bil na govedoreji.

Najprej smo poslušali na sedežu Actim splošne informacije o Franciji, o njeni ekonomiki, o prebivalstvu ter o živinoreji, ves čas so nas zalagali s propagandno-turistično in seveda največ s strokovno literaturo. Dnevno smo si ogledali dva do štiri posestva, vmes centre za umetno osemenjevanje, postaje za kontrolo mleka po IBM sistemu, postaje za selekcijsko službo, govejo in perutninsko klavnico in tako dalje.

Ob vsakem obisku smo najprej poslušali kratko predavanje na sedežu kmetijske organizacije o pokrajini, prebivalcih, o živini in pasmah, o poljedelstvu in pridelkih. Vsako razlago je spremljalo veliko podatkov iz kmetijske proizvodnje.

Tendenca modernega francoskega kmetijstva je v tem, da se združuje dva do pet močnih kmetov v privatno družbo s 30 do 230 živalmi in 100 do 250 hektari zemlje. Država taka združevanja subvencionira ter jim daje izdatne ter ugodne kredite. Tako so nove kmetije zelo meha-

nizirane in jih obdeluje le 3 do 5 ljudi. Ob tem je zanimivo, da je v Franciji vsako leto do 170.000 kmetij manj. Združene kmetije stremijo za čim večjimi hektarskimi donosi in čim boljše proizvodnjo v živinoreji. Veliko pomoč, predvsem strokovno, jim nudijo področne kmetijske organizacije — družbe, ki so nekake izpostave ministrstva za kmetijstvo v Parizu.

Ob koncu staž smo bili še v edinem francoskem centru za poljedelske in živinorejske poskuse, v Boigneville, kakih 70 kilometrov južno od Pariza. Razen množice strokovnjakov, ki delajo v tem centru, imajo 30 agronomov na terenu, le-ti dosežke centra prenašajo direktno proizvajalcem. Center je vsestransko vzoren.

Povedati moram, da so vsa ta posestva, centri, postaje, laboratoriji, ki smo jih videli, najnovejšega datuma, delujejo komaj nekaj let ali so celo še v izgradnji.

Ekскурzija je bila zelo zanimiva in koristna za vse. Videli smo dosežke sodobnega kmetijstva, skrajno ekonomično razpolaganje s kmetijskimi zemljišči in živinorejskimi objekti, v sami živinoreji pa zavirljive uspehe v selekciji. Strokovnjaki so nam poskušali dokazati, da je njihova pot v kmetijstvu sistematična in vsestransko dobro organizirana. Dosegajo že zelo lepe uspehe, še več pa si jih od tega načina gospodarjenja obetajo v bodoče.

Vodstvu podjetja in upravi v Domžalah se iskreno zahvaljujem, ker mi je omogočila udeležbo na tej strokovni ekskurziji.

Anton Černe, dipl. vet.



Prve ocene pridelka so dokaj obetajoče

Na dopustu

vam želimo

veliko sonca

in dobrega

razpoloženja!

## V SPOMIN

Minilo je komaj pol leta, ko je v krogu svojih najbližjih Pavel Plešnar praznoval 70-letnico. Ko smo mu takrat prišli voščit v imenu našega kolektiva, nismo mislili, da mu bomo poslednjič izrekli naše lepe želje. Sedaj pa, na žalost, govorimo lahko le o njegovi preteklosti. Njegovo življenje se je izteklo.

Iz rodne Idrije ga je pot vodila na Grmsko kmetijsko šolo. Po končani šoli se je zaposlil v Jablah in si tam izbral življenjsko družico. Nato je odšel na Selo pri Ivančni gorici na Seminarski obrat, kjer je ostal celih 22 let.

Kot zavednemu Slovencu tudi njemu ni bilo prizanešeno. Za domovino je žrtvoval sina, ki je padel v partizanih. Tik pred osvoboditvijo si je s pobegom rešil življenje.

Po končani vojni je že meseca junija 1945 nastopil mesto upravnika na posestvih Jable-Križ, Črnelo-Shešenik.

Začel je ustvarjati iz nič, saj ni bilo ne strojev ne orodja, ne živine, ne ljudi. Imel pa je močno voljo. Posojal je lastno orodje in s tem dal vzgled svojim najbližjim sodelavcem, da so tudi oni storili isto in tako so lahko pričeli delati. Prva delovna sila, ki je bila na razpolago, so bili le kaznjenci in vojni ujetniki.

Eden od prvih povojnih uspehov je bil ta, da je že leta 1947 postavil dva kokošnjaka na Križu, ki sta bila zasnova današnjemu velikemu perutninskemu obratu.

Leto 1948 je bil začetek velikih regulacijskih del na Pšati. Takrat je bilo ustanovljeno novo posestvo Pšata-Mengeš, katerega prvi direktor je postal tovariš Plešnar.

Z veliko vztrajnostjo, veseljem in žilavostjo je pričel z melioracijo polja na Pšati.

Nato so se pričele v zelo težkih pogojih in ob močnih odporih bivših lastnikov arondacije in melioracije mengeškega polja.

S svojo trdno voljo in veseljem do napredka v kmetijstvu je uspel in mengeško polje je postalo rodno. Tisoče in tisoče parcelic — grobelj je združil in osnoval današnji zaokrožen kompleks na Drnovem.

Tako je iz pičlih sto hektarjev z leti nastal današnji obrat, ki ima že 2.500 ha plodne zemlje.

Na posestvo je prihajalo leto za letom več agronomov — praktikantov, da bi si pridobili Plešnerjevih bogatih izkušenj.

Pri vsem, kar je danes storjenega v poljedelski proizvodnji pri Emoni, je tudi njegova zasluga.

Po 44. letih trdega, napornega dela je leta 1965. odšel v zasluženi pokoj. Užival ga je le 6 let, saj ga je bolezen pred dvema leti hudo prizadela. Kljub temu se je zanimal za delo, ki ga mi nadaljujemo.

Zgrajene sušilnice, meliorirana zemljišča, arondirani kompleksi so trajen spomenik žilavega in vztrajnega dela Pavla Plešnarja.

Hvaležni smo mu za vse, kar nam je dal.



Še fotografija za spomin



Mladi prodajalci na zaključni slovesnosti

# Enaindvajset izučenih prodajalcev v TOZD Supermarket Ljubljana

Zaključena je učna doba, mimo so šolske skrbi. Ob tem pomembnem dogodku se je zbralo 21 mladih prodajalcev iz ljubljanskega Supermarketa. Deset jih je šolo končalo letos, enajst pa že lani. Nekaj jih je že kar takoj zapustilo naše podjetje, eden pa je na odsluženju vojaškega roka. Vse prisotne, posebej pa še najboljše učence, je najprej pozdravila tovariši-

ca Zupančičeva, ki je bila vsem v času šolanja v veliko oporo in pomoč.

Direktor TOZD Supermarket Ljubljana tovariš Milan Sax je izučenim prodajalcem čestital in jim želel tudi pri delu veliko uspeha in zadovoljstva. Dejal je, da dobri kadri zagotavljajo uspeh njih samih in celotne TOZD. »Dosegli ste svoj poklic, zdaj pa imate možnosti za nadalj-

nje izpopolnjevanje in izobraževanje ter da s prakso izpopolnite v šoli pridobljeno teorijo«, je zaključil tovariš Sax.

K sodelovanju v mladinski organizaciji je mlade trgovce povabil predsednik mladinskega aktiva Supermarketa tovariš Srečko Lah. Novim prodajalcem je čestital tudi tovariš Škufca in jim položil na srce, naj bo njihovo nadaljnje vodilo

pri delu resnost in odgovornost. Zaključek šole je pravzaprav le začetek, nadaljnega dela.

Predsednica delavskega sveta TOZD Supermarket Ljubljana tovarišica Drolčeva je nato vsem razdelila knjižne nagrade, dve najpridnejši učenki Ivanka Vidmar in Sonja Majnarič pa sta dobili zlat obesek in zapestnico, obe sta iz etaže B.

#### Šolanje so končali lani:

Langerholc Irena  
Rogina Pavla  
Zakrajšek Nevenka  
Vidmar Ivanka  
Mohor Metka  
Girandon Sandi  
Jeras Stanko  
Krušič Tone

#### letos:

Gregorič Dragica  
Majnarič Sonja  
Zupančič Marija  
Stojnič Ljubica  
Lipec Marija  
Šuštaršič Jože  
Bernjak Zdenka  
Redek Boris  
Tekavčič Stanko  
Knep Jože

## ZAHVALA

Ob nenadni in tragični smrti svojega sooproga se najtopleje in iz srca zahvaljujem vodstvu in kolektivu TOZD Trgovine na veliko ter svojim najožjim sodelavcem za razumevanje, tolažilne besede, izraze sožalja in cvetje. Iskrena hvala tudi osnovni sindikalni organizaciji in Blagajni vzajemne pomoči za denarno pomoč ob moji nesreči.

Elvira Poljak

## ŠOFERJI IN AVTOMEHANIKI ZA SVOJ PRAZNIK

Šoferji in avtomehaniki TOZD Trgovine na veliko so svoj praznik proslavili v soboto 14. julija 1973. Zbrali so se v prostorih bivše gostilne »Pri Lenki« v Podgradu pri Zalogu.

Veselica se je začela že ob 11. uri, krajši kulturni program pa je bil na vrsti ob dveh popoldne, kjer se je posebej odrezal naš pevski zbor.



Dosegli so svoj poklic

# Pouk in vzgoja iz varstva pri delu

Organizirati varstvo pri delu v delovni organizaciji oz. TOZD pomeni pravilno in uspešno zajeti vse tiste ukrepe, ki zagotavljajo, da bodo osebe na delu pravilno in varno delale, delovni pogoji pa da se bodo stalno izboljševali. Eden od osnovnih elementov, ki vplivajo na uspeh organizacije varstva pri delu, je tudi varstvena vzgoja in pouk oseb na delu. Z njo se kolikor je ta kontinuirana in praktična, pri delavcu razvija ustrezno varstveno zavest in poslušnost za varno delo.

Osnovne pojme iz varstva pri delu bi morali delavci oziroma osebe na delu prinesiti že iz šol, zlasti iz strokovnih šol. Temu pa največkrat ni tako in je zato nujno, da se izobraževanje (teoretično in praktično) nadaljuje tudi v delovni organizaciji. Zvezni in republiški zakon o varstvu pri delu obvezuje vse delovne organizacije, da delavce ob sprejemu na delo oz. pred razporeditvijo na delo ali pred razporeditvijo na drugo delovno mesto, seznanijo z delovnimi pogoji in nevarnostmi dela ter potrebnimi ukrepi in sredstvi za dosego varnega dela. Nalagata jim tudi skrb za dopolnilno izobraževanje iz varstva pri delu zaposlenih delavcev in občasno preverjanje ali snov o varstvu pri delu.

**V osnovi delimo varstveno vzgojo na:**

— uvajanje delavca v delo ali uvodno izobraževanje

— dopolnilno izobraževanje o varstvu pri delu.

Odločilnega pomena je največkrat uvodno varstveno izobraževanje. Iz vsakdanje prakse je namreč znano, da se slabo sprejeti in z delom pomanjkljivo seznanjeni delavci hitro poškodujejo pri delu ali pa ogrožajo varno delo svojih sodelavcev.

Dejansko pa delimo pouk in vzgojo za varno delo v nekaj etap izobraževanja. Tako v prvi etapi nudimo novemu delavcu

predvsem izčrpne informacije o:

— funkciji delavskega samoupravljanja v zvezi z organiziranjem in pospeševanjem varstva pri delu, preprečevanjem nesreč pri delu in požarno varnostni preventivi,

— delovnih odnosih pri delu in medsebojni povezanosti delavcev,

— delovnih pogojih in zahtevah dela,

— vzrokih in virih nesreč ter zdravstvenih obolenj na določenih delovnih mestih,

— varnostnih ukrepov in navodilih za preprečevanje nesreč pri delu,

— delovni in varnostni disciplini,

— ukrepov in navodilih za požarno varnostno preventivo.

Poleg tega je treba delavca seznaniti z vsemi samoupravnimi akti podjetja in TOZD, zlasti pa še z osebnimi dolžnostmi, odgovornostmi in pravicami do varstva pri delu, ki jih delavce po veljavnih predpisih ima.

**Druga etapa:** — v tej etapi delavca praktično urimo za varno delo. Ta etapa predstavlja dejansko neposredno uvajanje na delo oz. delovno mesto. Delavca je treba podrobno poučiti o vseh varnostnih ukrepih pri njegovem delu, o nevarnostih, ki mu groze na delovnem mestu ter o okoliščinah, ki določene varnostne ukrepe zahtevajo.

Pri razlagi na delovnem mestu mora delavec — novinec videti, iz katerih elementov in faz sestoji delo oz. delovni proces, ker si bo edino na ta način lahko zanesljivo vtisnil v spomin tisto, kar mora pri opravljanju dela upoštevati. Šele, ko bomo prepričani, da je delovni postopek delavec razumel, pustimo, da delavec sam izvede delovni postopek.

Tretja etapa: — ta etapa se odraža v poglobljeni vzgoji za varno delo, skozi dopolnilno izobraževanje vseh delavcev, ki so že na delu. Pri tem ne smemo misliti samo na

neposredne izvajalce dela, ampak tudi na organizatorje dela, tehnične strokovnjake in sploh vodilne in vodstvene delavce. Dopolnilno izobraževanje mora biti kontinuirano, zlasti pa ga moramo organizirati:

— kadar spremenimo, dopolnimo, ali na novo uvedemo nek tehnološki postopek,

— kadar nabavimo nove delovne naprave in priprave ali uvedemo nova sredstva za osebno varstvo,

— kadar se spremenijo ali dopolnijo predpisi o varstvu pri delu, požarno varnostni preventivi, itd.

Do sedaj smo razpravljali o načinu in tehniki izobraževanja, v nadaljevanju pa se dotaknimo še preverjanja znanja o varstvu pri delu. Kot sem že omenil temeljni in republiški zakon o varstvu pri delu zavezuje delovne organizacije, da od časa do časa, na ustrezen način preverijo ali delavci poznajo snov o varstvu pri delu, zlasti pa še delavci, ki delajo na delih oz. delovnih mestih, kjer je nevarnost poškodb in zdravstvenih okvar večja. Preizkus znanja so dolžne opraviti tudi vse osebe, ki vodijo in nadzorujejo dela. **Delavec, ki nima ustreznega znanja o varstvu pri delu ne sme samostojno opravljati niti voditi ali nadzorovati delo drugih.**

Roki za preverjanje znanja so lahko različni, zakon pa določa, da morajo zaposleni na delovnih mestih z večjo stopnjo nevarnosti za poškodbe in obolenja, opraviti preizkus znanja vsaj enkrat letno. Na vseh drugih delovnih

mestih se opravlja preizkus znanja v rokih, ki so določeni s pravilnikom o varstvu pri delu, ki pa zopet ne morejo biti daljši od treh let.

O preveri znanja o varstvu pri delu in rezultatih preverjanja, je dolžna delovna organizacija voditi ustrezen razvid in na osnovi tega primerno ukrepati. Način preverjanja pa je lahko:

— v obliki ustnega izpita, kjer kandidat odgovarja direktno na postavljena vprašanja ali

— v obliki testa, kjer kandidat odgovarja pismeno na že pripravljene odgovore ali pismena vprašanja.

**Načini učenja:** — načini učenja pri delu so v praksi različni in zato tudi eni bolj drugi manj uspešni.

Eden od teh načinov je samostojni način. Delavec — posameznik se tu samostojno (brez inštruktorja) usposablja na svojem pridobi seveda le enostavne spretnosti. Pridobi pa delovnem mestu. Pri tem jih v glavnem s poizkusi in na osnovi storjenih napak.

Drugi način je način posnemanja dela drugih. Ker pa delavec, katerega delo drugi posnema, dela lahko dobro ali pa nepravilno in slabo, tak način dela ne more biti niti vzpodbuden niti racionalen.

Slabe rezultate izobraževanja dajo tudi vsi improvizirani načini učenja, ki se največkrat izvajajo zaradi pomanjkljivega znanja inštruktorjev. Mnogi, ki poučujejo oz. uvajajo delavca v delo na delovnem mestu, mislijo, da je dovolj, če delavec samo



Hotel Slovenija v Portorožu

gleda, kako se delo izvaja in da bo potem takoj vse znal in razumel.

Edino uspešno izobraževanje je po načinu racionalnega uvajanja ob upoštevanju vaje oz. treniranja in prisotnosti inštruktorja. Pri tej metodi sta poglavitni:

— temeljna priprava za uvajanje,

— praktično uvajanje.

Da zadostimo prvemu pogoju, je treba pred pričetkom uvajanja delo podrobno razčleniti. Z analizo delovnega postopka (dela) pridemo namreč do ključnih točk, ki so lahko vir nesreč, zdravstvenih okvar, bolezni in na katere je treba delavca še posebno opozoriti. Delavec, ki se ukvarja, mora občutiti potrebo stalne skrbi za red in disciplino. Delovno orodje, material in ostala delovna sredstva morajo biti na delov-

nem mestu pravočasno pripravljena, prikladna in razvrščena po svojem namenu.

Pri praktičnem uvajanju, v kolikor hočemo, da bo uspešno, pa moramo upoštevati sledeče:

— delavca je treba prepričati, da mu je pouk potreben,

— delo je treba prikazati in smotno razložiti,

— delavca je treba kontrolirati, če resnično dela varno,

— delavcu moramo postati stalni svetovalec.

**S tem člankom sem imel namen na kratko opisati potek uvajanja delavcev na delo ter pouk in vzgojo vseh zaposlenih za varno delo, ki nam poleg socialne skrbi za delovnega človeka, nudi tudi ekonomsko korist vsakega posameznika, podjetja in družbe kot celote.**

REMS EDVARD

## Ženska — mama — žena — delavka

Na ljubljanskem območju je od vseh zaposlenih 45,8 odstotka žensk ali 61.932.

Vsekakor je tako visoko število zaposlenih žensk za družbeno ekonomski razvoj pozitivno, saj vpliva na obseg narodnega dohodka in na osebni standard prebivalstva. Vendar pa to hkrati pomeni tudi resne družbene probleme, če delovni in življenjski pogoji žensk niso ustrezno obravnavani in reševani.

Čeprav je delež zaposlenih žensk po posameznih dejavnostih različen, so nekatere značilnosti dokaj

enotne. Ena od skupnih ugotovitev, ki velja še zlasti za industrijo, je nižja stopnja izobrazbe v primerjavi z zaposlenimi moškimi. Iz tega sledijo tudi nižji osebni dohodki.

Povečano število žensk v združenem delu in rastoči delež pri ustvarjanju narodnega dohodka pa spremlja nenehno upadanje števila žensk v samoupravnih in družbeno političnih organizacijah.

Visoka stopnja zaposlenosti žensk v našem glavnem mestu predstavlja sicer velik uspeh, vendar tudi veliko spremljajočih pro-

blemov in nasprotij: materinstvo, otroško varstvo, nočno delo, zdravstveno varstvo, družbena prehrana.

Vse to in še vrsta drugih pogojev ima za posledico slabšanje zdravstvenega stanja delavk, premajhno posvečanje družini. Takšno stanje se ne odraža le v slabših delovnih rezultatih, ampak ima tudi dolgoročne družbene posledice. Podatki namreč opozarjajo, da izredno visok odstotek otrok ne dokonča osnovne šole in da je delež študentov iz delavskih družin že kritično nizek. Neurejene življenj-

ske in delovne razmere žensk, veliko število nepopolnih družin, neurejena družbena prehrana in varstvo otrok resno opozarjajo, da bo vse to imelo resne posledice tudi na naslednji generaciji.

V današnjem času, ko smo sredi naporov, da postane delavka odločilni dejavnik celotnega družbenega razvoja, je še toliko bolj pomembno, da se problemi žensk rešujejo tudi z njihovo aktivno udeležbo in s prizadevanjem družbe, da postane tudi delavka samoupravni nosilec nadaljnje družbene ekonomskega razvoja.



Hoteli Riviera v Portorožu

## OBRAČUN BLAGAJN HKS EMONE ZA MESEC MAJ

Blagajna	Dvigi	Vloge
Supermarket	1.398.602,35	1.465.122,20
Šmartinska	569.220,95	536.969,60
Vižmarje	10.960,00	14.192,60
Šentvid	14.735,30	27.452,50
Zagorje	8.520,00	18.943,80
Opatija	7.560,00	7.588,90
Osijek	86.653,55	96.559,35
Koper	112.947,40	126.313,60
Stražišče	5.310,00	10.412,70
Bled	28.780,45	27.967,90
Litija	17.230,00	12.013,80
Dol	6.200,00	9.760,00
Vir	44.275,45	26.981,30
Mengeš	10.580,00	13.611,70
Kamnik	36.910,00	20.987,90
Škofja Loka	12.305,85	6.030,00
Sežana	19.575,30	23.802,00
Jesenice	20.100,00	23.903,90
Kranjska gora	51.769,00	48.842,00
Nova Gorica	40.554,90	50.728,80
Gornja Radgona	31.330,02	32.584,30
Črnomelj	25.281,50	27.977,40
Hrastnik	9.724,85	11.189,40
Velika Nedelja		1.820,00
Razkrižje	10.400,00	2.980,00
Rijeka	21.340,00	23.230,00
Beograd	10.580,00	11.820,00
Maribor	62.415,50	51.765,15
Tovarna močnih krmil	245.652,70	267.679,75
Mesna industrija Zalog	291.419,43	315.680,65
Perutnina	130.612,15	156.354,90
Praščereja Ihan	206.508,25	242.370,10
Govedoreja Domžale	104.200,65	116.417,40
Kooperacija Ljubljana	31.912,70	50.302,80
Kooperacija Kamnik	50.796,25	155.079,35
Kooperacija Domžale	135.223,20	125.533,30
Kooperacija Lukovica	4.400,00	34.701,20
Perutnina Duplica	54.022,00	45.122,20
Pršutarna Lokev	36.000,000	34.429,40
Vodice	61.409,35	64.290,70
Gozdarstvo	52.812,85	37.738,10
Miklošičeva	367.404,55	377.477,25
Maximarket	512.011,35	522.133,85
Trbovlje	9.040,00	9.390,00
Skupaj	4.967.287,80	5.286.251,75

Presežek vlog v maju je 318.963,95 dinarjev.

## Akcija za začetek — akcija humanosti — krvodajalska akcija

Smo prvi mladinski aktiv v delovnih organizacijah občine Ljubljana-Moste-Polje, ki je organiziral krvodajalsko akcijo! Krvodajalski dan je bil 6. julij. V akcijo smo vključili VSE zaposlene v TOZD Trgovine na veliko.

Rezultat akcije: kri je darovalo 57 zaposlenih, od teh je bilo več kot polovica mladincev. Skoraj 80 % krvodajalcev je bilo delavcev, zaposlenih v skladiščih.

Seznam krvodajalcev smo objavili na oglasnih deskah v naši TOZD.

Glede na več objektivnih razlogov (»mrtva krvodajalska sezona«, večja odsotnost zaposlenih zaradi dopustov in s tem večja obremenjenost z delom preostalih, čas pred izdelavo polletne bilance in podobno), je predsedstvo na svoji redni seji ugotovilo, da je akcija »za začetek« popolnoma uspela.

Pri svojem delu smo dobili prve izkušnje, najpomembnejše pa je za nas to, da smo prepričani v dobro organizacijsko speljano akcijo in ponosni na velik odziv mladine!

Zahvaljujemo se vsem krvodajalcem za humano

dejanje in za aktivno podporo naše prve akcije! Zlasti se zahvaljujemo za velik odziv mladine in delavcev v skladiščih. Grajam pa slab odziv oziroma udeležbo zaposlenih v komercialni vseh sektorjev trgovine na veliko (prodaja in nabava) in obračunskih službah.

Organizator akcije  
Mladinski aktiv  
TOZD Trgovine  
na veliko

### USTANOVNA MLADINSKA KONFERENCA TOZD TRGOVINE NA VELIKO

Bila je koncem junija, prisotnih pa je bilo nad petdeset mladincev, formiran in sprejet je bil obširen program dela, izvoljeno je bilo predsedstvo (8 članov). Velik odziv mladine na mladinski konferenci je dal jasno razumeti, da so mladi trdno odločeni: enotno in organizirano delati.

Soglasno izvoljeni predsednik mladinskega aktiva: Čož Srečko, sekretar Omejec Mojca.

Toliko, brez reklame in obljub, na vrsti je organizirano, aktivno delo!

Predsedstvo MA TV

## EMONA GLASNIKU V POZDRAV

Prejel sem v zadnjem Informatorju napovedano 1. številko novega Emona Glasnika. Novorojenčka sem skrbno pregledal in reči moram: Vivat, crescat, florcat! Naj živi, raste in cvete!

Glasnik pozdravljam, ker izpolnjuje veliko vrzel, ki je doslej zijala med organi upravljanja, direkcijami na eni in med operativnimi enotami in delavci na drugi strani.

Vsi važnejši sklepi odborov Zbora delegatov TOZD z raznih delovnih področij, zbranim v Glasniku, dobe pravzaprav šele sedaj pravi pomen. S sklepi so seznanjeni sedaj vsaj vsi vodilni in vodstveni delavci in po njih referenti, ki so odgovorni za izvajanje in usmerjanje poslovne politike naše skupne velike Emone.

Vsem delavcem naše Emone, ki žive z njo, priporočam, da prebirajo Glasnik! Glasniku pa, oziroma njegovemu uredniku želim srečno roko pri redigiranju našega »uradnega lista« tudi vnaprej!

Jurij Verovšek

## Milijon v tujini

Zvezni biro za zaposlovanje ugotavlja, da so migracijska gibanja jugoslovanskih delavcev presešla pričakovanja. Po oceni strokovnjakov je bilo konec lanskega leta v tujini zaposlenih okrog milijon naših delavcev. Število pa je verjetno še večje, kajti veliko jih odhaja na začasno delo mimo službe za zaposlovanje.

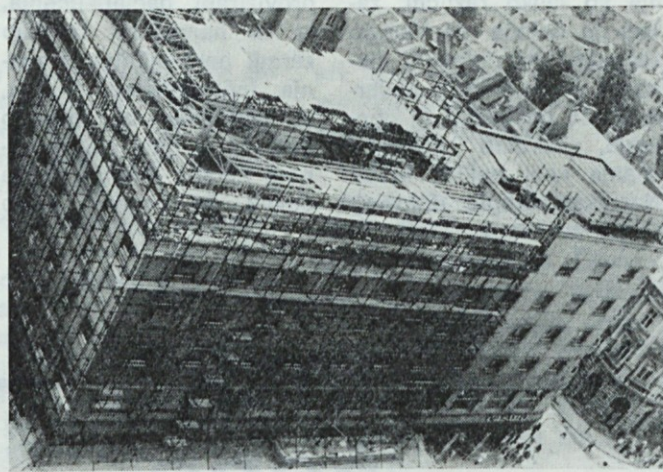
Evidenca službe za zaposlovanje kaže, da se je od leta 1964 do 1972 s posredovanjem službe zaposlilo v tujini 582.867 delavcev, vrnilo pa se jih je od teh 113.119.

Podatki torej kažejo, da je v tujini zaposlenih okrog 11 odstotkov vsega aktivnega jugoslovanskega prebivalstva.

### ZAHVALA

Ob nenadni, tragični izgubi našega ljubega sina in brata Viljema Pevca se iskreno zahvaljujemo kolektivu EMONE, MESNE INDUSTRIJE ZALOG, sindikalni organizaciji in sodelavcem za poklonjene vence, denarno pomoč in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Družina Pevec



Obetajoch pogled na gradbišče nad hotelom Slon v Ljubljani

Postanite član BUP! Oddajte izpolnjeno izjavo predsedniku vaše osnovne sindikalne organizacije!

### PRISTOPNA IZJAVA

Podpisani (ime in priimek) .....  
zaposlen (trgovina, skladišče) .....  
stanujoč (kraj, ulica, številka) .....

pristopam v članstvo Blagajne vzajemne pomoči pri sindikalni organizaciji Emone, Ljubljana. Izjavljam, da se s pravili Blagajne strinjam in se bom po njih ravnal.

Obvezujem se, da bom mesečno vlagal po ..... dinarjev, znesek naj se mi redno odtrguje od mojih mesečnih prejemkov na blagajni podjetja od ..... dalje. Vpisnina 2,00 dinarja naj se mi odtrga pri prvem pologu.

Dne ..... 1973 .....

(podpis člana)

# Posebna gradbena številka Karavane

Če vas zanima stanovanje, montažna hiša, adaptacija, gradnja, si preberite posebno gradbeno številko Karavane. V njej boste lahko zvedeli za najbolj znane proizvajalce gradbenih materialov, instalacij in opreme, prebrali nasvete urbanističnih strokovnjakov, gradbenega inženirja, pravnikarja, strokovnjaka za zdravje okolje. Gradbena Karavana prinaša tudi 10 zemljevidov o zgradljivosti in nezazidljivosti najbolj urbaniziranih območij Slovenije.

### MLADINSKA ORGANIZACIJA V MIZ

V mesni industriji Zalog so osnovali mladinsko organizacijo. Njihova prva akcija je bila ureditev okolice objekta.

Želimo jim veliko uspeha pri delu!

### PREKLIC VELJAVNOSTI HRANILNIH KNJIŽIC IN ČEKOV

Preklicujemo veljavnost naslednjih hranilnih knjižic: — Kličič Ibraga, osebna številka 75234, zaposlen v TOZD Poljedelstvo govedoreja Domžale, je prijavil izgubo hranilne knjižice številka 52233;

Hranilno kreditna služba prosí vsakogar, ki zagotovo ve, kje se nahaja ta knjižica, da to prijavi v 15 dneh naši službi.

Ernest Krume  
vodja HKS Emone

## AFORIZMI

Gospodarstveniki so kirurgi, ki drže v rokah odlični skalpel in skrhan nož in ki čudovito secirajo mrliča in trpinčijo živo telo.

Mnogo pogosteje najdemo človeka vzvišenega duha, kakor pa človeka z veliko dušo.

Prepričan sem, da angeli toliko ne prezirajo ljudi, kolikor se ljudje prezirajo med seboj.

Ljudem vladajo dobre glave; kdor ima dobro srce, še ne igra šaha.

Človek, ki ni vzvišen, ne more biti dober; lahko je samo dobrodušen.

Zabavno je, da delamo iz ženske sramežljivosti zakon, ko pa le-te cenijo pri moških samo nesramnost.

Če delamo po nasvetu, ne napravimo kaj prida.

## Za smeh

Ameriški pisatelj Irving je imel prijatelja, ki je bil prepričan, da je dober slikar. Nekoč se je udeležil velike razstave.

»Si videl slike, ki sem jih razstavil?« je vprašal Irvinga.

»Sem. To so bile edine slike na razstavi, ki sem jih dolgo občudoval.«

»Laskaš se mi!«

»Ne, res! Pred slikami drugih je bila taka gneča, da sploh nisem mogel bližiti!«

Maurice Chevalier je dejal:

Pri sedemdesetih letih izgubiš tek, spiš trdneje, počutiš se mirnejši kot pri tridesetih. Očitno je za zdravje bolje imeti ženske v spominu kot na kolenih.

Maurice Chevalier je na vprašanje, kaj svetuje mladim ljudem, odgovoril:

Svetujem jim, naj v letih uživanja pustijo nekaj časa tudi za dolgčas, da bodo lahko v letih dolgočasje nekaj časa tudi uživali.

Možak, ki je bil zelo rejen, je razlagal prijateljem:

Svoji debelosti se moram zahvaliti, da sem lahko bolj vlijuden in ustrežljiv kot drugi. Nedavno sem odstopil prostor trem damam hkrati.

Glasilo delovne skupnosti podjetja Emona, Ljubljana — Izdaja delavski svet podjetja — Izhaja enkrat mesečno — Ureja uredniški odbor: Velikonja Janko, Novljan Jasna, Dolinar Franc, Zunko Franc — Odgovorni urednik: Janko Velikonja — Glavni urednik: Jasna Novljan — Uredništvo: Ljubljana, Kersnikova 2, telefon 310-655, int. 224 — Tiskarna PTT Ljubljana