

**ELAN****naša  
smučina**

LETNIK 16

ŠTEVILKA 10

15. OKTOBER 1977



Koncem septembra so bile sedemnajstič podeljene nagrade za proizvodnjo in mednarodno poslovanje 104 firmam z vsega sveta.

Kot je predsednik odbora Hashem Madija v obrazložitvi dejal, je kot šef države dobil letos to priznanje tudi predsednik republike Tito, »saj je vse svoje življenje delal, ne samo za blaginjo svoje dežele, ki se ji je popolnoma posvetil, temveč predvsem za mir, razumevanje in sodelovanje med narodi sveta.«

Med nagrajenimi firmami je tokrat tudi Elan, ki je dobil to priznanje za svoje velike napore pri prodoru na mnoga tržišča sveta in za prizadevanje za povezovanje partnerjev v enakopravnem odnosu v medna-

menijo, da so mnogo boljši po znanju in prizadevanju od drugih delovnih ljudi po svetu. Upam, da ima večina toliko pronicljivega duha, razsodnosti in srčne kulture v sebi, da lahko presodi naše obveze v prihodnje, ko bomo nasproti vsem drugim morali v hudi konkurenci s svojimi dosežki dokazovati, da priznanja niso bila zgolj slučajnost. Te nagrade morajo biti za nas velika spodbuda, da se bo sleherni posameznik Elana, ki danes še morebiti dopušča, da ga ostali vlečejo s svojim požrtvovalnim in velikim delom k priznanjem kot utež in coklo za seboj, vendarle predramil iz samozadovoljstva in se priključil kot tvorni člen k še večjim dosežkom Elana jutri.

## „ZLATI MERRKUR“ - nagrada ELANU

rodnem poslovanju. Tako je Elan dobil od vseh proizvajalcev kakršnekoli športne opreme letos dve najvišji mednarodni priznanji: že drugič mednarodno nagrado za kvaliteto in prvič »Zlatega Merkurja« za produktivnost in mednarodno poslovanje.

Moramo biti ponosni pa tudi veseli, da niso naši napor ostali neopaženi v poslovnem svetu. Kolikšne vrednosti so te nagrade, lahko presodimo po tem, da je na svetu na sto in stotisoče firm, da je v njih zaposlenih na stotine milijonov ljudi z vsega sveta, da pa ima naš devetstočlanski kolektiv čast sprejeti tako veliki nagradi v enem letu. Upam, da ni med nami mnogo takšnih, ki

Poleg teh dveh, smo letos že drugič dobili kot proizvajalci svetovni pokal alpskih disciplin, kar vse skupaj zgovorno priča o naši strokovni ravni pa tudi pravilni poslovni usmeritvi, za kar gre tudi posebna zahvala vsem tistim službam, organom in posameznikom, ki so k tem dosežkom pripomogli.

Raven dela mora biti tudi odraz medsebojnih odnosov in enotnosti kolektiva, ki ga z novimi člani izpopolnjujemo. Želimo, da bi bili ti takšni, ki bodo našo strokovnost podkrepljali, našo ubranost pa večali, saj so prihodnji rezultati predvsem odvisni od enotnosti celotnega kolektiva, ki ima ob solidnem delu in pazljivi usmeritvi venomer lepe perspektive. **D. Vojak**



# Dograjevanje mehanizmov delitve OD

**Nagrajevanje — še dolgo nelzpeto pesem**

Letos je vsa naša družba močno zaposlena z uresničevanjem določil zakona o združenem delu. V sindikatih, zbornici, predvsem pa v kolektivih gre posebna pozornost določilom (zlasti še 127., 129. in 662. člena) zakona, ki obravnavajo delitev sredstev za osebne dohodke. Če ne bomo oblikovali potrebnih meril in kriterijev, se nam obetajo z novim letom 1978 samo zajamčeni osebni dohodki.

Določeno temperaturo kažejo tudi razni posveti, ki jih v zadnjem času ni bilo malo. Tudi v nedavno ustanovljeni šoli Gospodarske zbornice Slovenije za poslovodne kadre v Škofji Loki so vprašanja s tega področja več kot samo aktualna. Vprašanja delitve osebnih dohodkov so pereča tudi zategadelj, ker vlada določena stopnja zmede ob različnem tolmačenju določil zakona, predvsem pa ob različnem razlaganju stališč nekaterih organov in organizacij pa tudi stališč predstavnikov družbe.

**Delati ustvarjalno — da, delati zmedo — ne**

Največ težav, nejasnosti in zmede izhaja iz navidezno nepremostljivih razlik med določili zakona in stališči organov, organizacij in posameznikov na eni strani in dejanskim stanjem v praksi na drugi strani. Z namenom, da ne bi navidezne razlike postale dejansko nepremostljive, bomo morali v vsakem kolektivu odgovoriti vsaj na naslednja tri vprašanja:

1. Kaj želimo?

— približati se, še dolgo ali nikoli pa ne doseči idealne delitve sredstev za osebne dohodke.

2. Kaj moramo?

— uresničevati, ne pa že kar (v celoti) uresničiti ustreznih določil zakona o združenem delu in stališča odgovornih organizacij in predstavnikov družbe (»mala ustava se ne da uresničiti čez noč«).

3. Kaj (z)moremo?

— prvič glede na čas, to je do 1. januarja 1978, in

— drugič glede na obstoječe stanje v praksi naših gospodarskih in še zlasti negospodarskih organizacij.

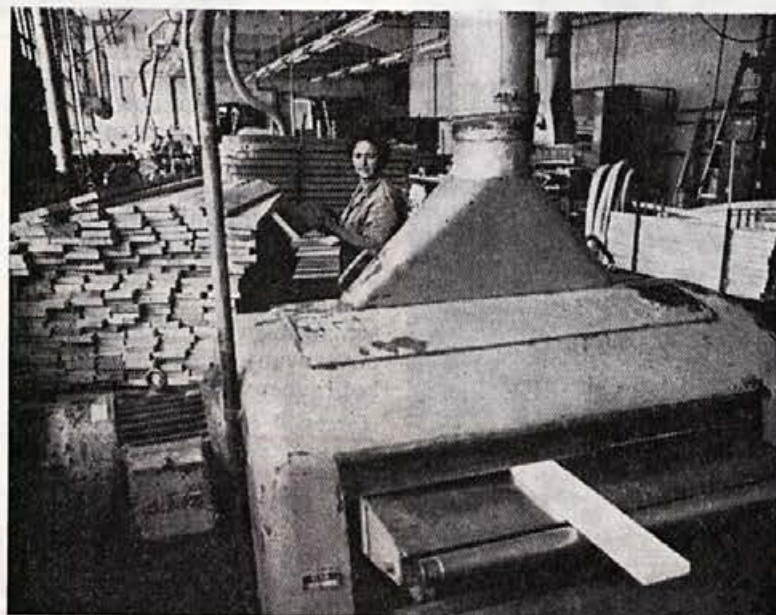
Ko si bomo odgovorili na ta vprašanja, bomo spoznali, da ne bomo mogli že letos (zadovoljivo) uresničiti določil zakona in kar izhaja iz tega, da ne bomo in ne smemo (!) še zavreči obstoječih meril in krite-

rijev povsod tam, kjer nam ne bo uspelo že letos oblikovati boljših od obstoječih. Hkrati bomo morali — to pa že letos — sestaviti srednjeročni program uresničitve preostalih, zlasti najzahtevnejših in obsežnih nalog.

Z vso pravico bomo zahtevali izplačevanje zajamčenih osebnih dohodkov v letu 1978 v vseh tistih kolektivih, kjer so na primer obračunske osnove enake osebnim dohodkom in kjer letos ne bodo uvedli niti najenostavnejših meril za merjenje ali ocenjevanje delovnih prispevkov delavcev niti ne bodo sestavili programa uresničevanja zahtevnejših nalog!

**Stališča sindikata, ki nam pomagajo**

Komisija predsedstva Zveze sindikatov Jugoslavije za dohodek in samoupravljanje je v



**Strojna obdelava lesa (frizov) za proizvodnjo smuči v hali A**

marcu sestavila, v aprilu pa razpravljala na posebnem posvetu o nekaterih vprašanih delitve sredstev za osebne dohodke po rezultatih dela.

Povzemamo nekatera vprašanja iz osnutka povzetka stališč in jih komentiramo.

**Norma**

Bistvo stališč o normah je progresivno in skoraj pisano na kožo prakse. Premagano je še do včeraj izraženo stališče, da je norma nosilec mezdnih odnosov.

Ko smo napisali, da je tehnološka norma boljša od izkustvene, izkustvena pa boljša od nikakršne norme, in ko smo hkrati povezali normo z dohodkom, smo prešli gledanje »kaj želimo« na »kaj zmoremo« — in to je v tej fazi — sredi leta 1977 — dobro.

V stališčih tudi piše, da lahko skupinska norma dobro stimulira povečanje proizvodnih rezultatov. Vendar je treba za delitev po delu in rezultatih dela v skupini delavcev, ki delajo po skupinski normi najti način (počrtal pisec tega teksta) za ugotavljanje prispevka posameznika v skupnem dosežku — kot osnove za individualno stimulacijo delavca v tej delitvi.

S takim stališčem si ne moremo mnogo pomagati. Tem manj, če obstoječe samo kritizira, ne pomaga pa najti boljšega. Znani so primeri, ko so strokovni organi in posamezniki (tudi iz sindikata) kritično ocenili primere v kolektivih, v katerih so »našli način« — in nič drugega; pač, svojo strokovno oziroma politično oceno so zaračunali v obliki honorarja?

prej dana osnova za del osebnega dohodka. Delavec z določeno kvalifikacijo — za primer večkrat navajajo zdravnika kirurga — mora imeti le-to ovrednoteno v obračunski osnovi ali z relativnim razmerjem do enostavnega dela, s točkami ali vrednostno — še preden je konkreten delavec začel delati!

Če tako sklepanje ni ustrezno, potem moramo jasno povedati, ali naj obračunska osnova — tudi kot relativno razmerje do enostavnega dela — kot del osebnega dohodka, ki naj bi imela čim manjši delež v osebnem dohodku, odpravimo. Obračunska osnova je danes v praksi dejstvo, še posebej nevšečno v negospodarstvu, kjer je stanje približno tako, da je:

obračunska osnova = osebni dohodek.

Dogovoriti se moramo tedaj, ali bomo zaradi neustrezne prakse (ponekod) spremenili tudi vse attribute take prakse kot so:

norma mezdni odnos  
kvalifikacija = zagotovljen nivo osebnega dohodka

obračunska osnova = osebni dohodek

delovno mesto = zagotovljeno plačilo za hierarhizirano mesto

ocenjevanje nagajanje, nesamoupravnost ipd.

Če nameravamo odpravljati našteje kategorije — kot možne attribute neustreznega nagrajevanja — potem se bomo morali dogovoriti za postopek in čas odpravljanja oziroma zamenjave z boljšimi nadomestili. Kajti najslabše je nekaj odpraviti, (s)kritizirati — pa nič več. To odklanjamo vsi tisti, ki smo danes na višji stopnji, kot smo bili včeraj, ki imamo na tej stopnji uspehe, pa še nismo dosegli stopnje, kot jo zahteva zakon o združenem delu. Zakon o združenem delu bo hud bič za tiste, ki v več kot treh desetletjih po vojni niso prišli daleč in ki že zdaj mislijo, da je zakon s svojimi določili spet neki (močnejši) veter, ki se bo vnesel. Storititi moramo vse — predvsem s sankcijami — da ne bodo imeli prav.

**Analitična ocena delovnih mest**

V slovenski industriji ima 71 % organizacij združenega dela (po raziskavi Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani), v slovenskem gradbeništvu pa nad 90 % organizacij analitično oceno delovnih mest in hkrati za obračunske osnove.



Na posvetu, ki ga je organizirala Gospodarska zbornica Slovenije (26. aprila 1977 v Skofji Loki) za predstavnike, ki naj bi sodelovali v svojih organizacijah in na ravni panog pri snovanju meril za merjenje uspešnosti dela, je bilo izraženo enotno gledanje, da se pojma »delovno mesto« še ne moremo odreči. Ta ugotovitev velja predvsem v organizacijskem in pravnem smislu. Ugotovljeno je bilo, da nam delajo veliko škodo zlasti tisti ne ravno maloštevilni primeri, ki so prišli s pomočjo analitične ocene delovnih mest — nemalokrat celo dvomljive kakovosti in izvedbe — do vrednosti hierarhiziranih delovnih mest z zagotovljeno obračunsko osnovo in še več (beri: osebnim dohodkom).

Taki primeri, posploševani na vse, pa povzročajo zmedo, ko zdaj nekateri predstavniki družbe zahtevajo odpravo AODM. V nekaterih kolektivih (Železarna Ravne, Tomos Koper idr.) so ravnokar z veliko muko končali nekaj let osnovano AODM, zdaj pa naj bi jo zavrgli!? Za nadomestilo naj napravijo sistem ugotavljanja zahtevnosti opravil in nalog — lahko tudi po analitični metodi.

Vsekakor je predlagani sistem boljši, vendar ni uresničljiv že v letu 1977. Preden pa novega sistema ne vzpostavimo, ne smemo obstoječega ukiniti. Zato moramo v tem letu povsod tam, kjer objektivno še ne moremo (v celoti) uresničiti naloge že letos (ponekod bo treba ovrednotiti nekaj tisoč opravil), sprejeti program uresničevanja tistih določil zakona o združenem delu, ki jih bomo uresničili v prihodnjem(-ih) letu(-ih).

Ce je res, da gre za »malo ustavo«, mora biti tudi res, da tako pomembnih družbenih dokumentov ne (z)moremo uresničiti (v celoti) v enem letu! Ali kot je dejal Raif Dizdarevič v Tesliću:

»Zanikamo kvalifikacijo in trdimo, da to ni merilo, zanikamo analitično oceno delovnih mest, norme (opomba: nič več!), količinske kazalce — ničesar pa ne ponudimo v zamenjavo. S takimi trditvami dezorientiramo delovne ljudi in sebe ...

... Tak zanikovalski odnos (podčrtal pisec) ločuje nagrajevanje po delu od boja za razvoj samoupravnih socialističnih odnosov in obravnava nagrajevanje kot nekaj, kar skoraj ni povezano s tem.«

#### Ocenjevanje

Podobno kot velja za norme in AODM — »bolje išta nego ništa« — velja tudi za ocenje-

vanje. Se nedavno je bil predsednik Špiljak zelo kritičen do ocenjevanja. Zdaj piše o obravnavanih stališčih komisije ZSJ, da je ocenjevanje eno od možnih načinov merjenja. Tako stališče prav tako zbližuje nivoje: želimo, moramo, moremo — in to je dobro.

Ocena osebnosti ne more služiti kot osnova za delitev sredstev za osebne dohodke, piše v »stališčih«. To je prejkone prav in dobro. Dalje piše, da so osebne, fizične, materialne in moralne lastnosti delavca (podčrtal pisec) pomembne za opravljanje določenih opravil.

Tedaj torej ocenjevanje osebnosti odklanjamo, ocenjevanja delovnih lastnosti delavca za oblikovanje dela osebnih dohodkov pa ne. Dogovorimo se za tako stališče — ali pa ne, toda povejmo, zakaj ne. Argumentacija v stališčih je taka:

»Ocena osebnosti (seve, če bi veljala tudi za oceno delovnih lastnosti delavca) kot

zultatih dela) — v slovenski industriji v 46 % vseh OZD — po že omenjeni raziskavi Inštituta za delo. V slovenskem gradbeništvu je takih OZD 51 %.

Ocenjuje se zelo veliko oblik takoimenovane osebne ocene. Najbolj pogoste oblike so: osebne delovne lastnosti, posebni pogoji, ki niso ovrednoteni z oceno delovnega mesta, posebni izpiti, znanje tujih jezikov in druge oblike.

Sem sodi tudi najbolj sporna tema odbijanja (pribijanja) točk ali odstotkov za pomanjkljivo izobrazbo oziroma preseženo prakso od zahtevane.

Nesporno je nepravilno odbijanje za pomanjkljivo (formalno) izobrazbo predvsem v primerih, ko je obračunska osnova hkrati že osebni dohodek. Neenotna pa so stališča, kadar se po več kriterijih (izobrazba, ne le formalna, marveč tudi priznana, praktične izkušnje, dodatni izpiti ipd.) ugotav-



Med malico se kratki oddih še kako prileže

osnova za plačo je posebnost kapitalistične družbe, v kateri kapitalist (ali kdo drug namesto njega) ocenjuje osebnost in njeno sposobnost za svoje cilje. Nasprotno naša socialistična samoupravna družba izhaja iz dela in rezultatov dela, kjer delavci sami v temeljnih in drugih OZD ugotavljajo osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke po rezultatih dela.«

Ta načelna neoporečna argumentacija pa ne postavlja delavca — samoupravljalca v socialistični družbi v položaj, da ne more (ne sme) ocenjevati delovnih lastnosti sodelavca(-ev).

Zdaj delavci pri nas ocenjujejo delovne lastnosti svojih sodelavcev — kar vpliva na nivo obračunske osnove (torej ne osebnih dohodkov po re-

lajo po vnaprej sprejeti metodi razlike med potrebno in dejansko usposobljenostjo in te upoštevajo v obračunski osnovi, in še to le v primerih, ko predstavlja obračunska osnova le en del osebnih dohodkov. V takih primerih se ugotavljajo celo take razlike, da ima na primer mlad inženir z nezadostnimi delovnimi izkušnjami — kljub ustrezni formalni izobrazbi — odbitne točke, izkušen in ustrezen tehnik na enakem delovnem mestu pa je brez odbitnih točk ali ima celo dodatne točke. Taki primeri dejansko obstajajo v praksi in s tem na poseben način potrjujejo prakso (nekaterih) ustavnih sodišč, da se samo zaradi pomanjkljive formalne izobrazbe ne sme zviševati obračunska osnova ali celo osebni dohodek.

#### Kako naprej

Odgovorimo še na vprašanje, kako naj opravimo nalogo (uresničimo v začetku navedene člene zakona), da bo vsebinsko ustrezna in da ne bo hkrati v nasprotju s stališči organov, organizacij in predstavnikov družbe. Možen odgovor je takle:

1. Vse tisto, kar pri nas (v našem kolektivu) ni dobro, spremenimo. Toda ne čez noč z zanikanjem ali celo (takojšnjo) odpravo obstoječega, ker bomo povzročili zmedo in zanesljivo tudi padec storilnosti in druge nevspešne pojave.

2. Za naloge, ki jim ne bomo kos letos, sestavimo (srednje-ročni) program s konkretnimi nalogami in nosilci za njihovo uresničitev tako na nivoju TOZD, DO kot tudi na panoge oz. družbenopolitične skupnosti.

Precej uporabnega gradiva lahko dobimo v strokovnih institucijah, zlasti na Visoki šoli za organizacijo dela v Kranju, na Gospodarski zbornici Slovenije, na Zvezi sindikatov Slovenije in drugod. V maju objavlja »Gospodarski vestnik« št. 18, 19) na straneh »svetovalca« Gospodarske zbornice koristne prispevke o delitvi osebnih dohodkov.

Na koncu naj citiramo še časnikarja iz beogradske revije »Ekonomska politika«, ki je v številki 1310 (9. maj 1977) napisal s seje komisije predsedstva Zveze sindikatov Jugoslavije za dohodek in samoupravljanje med drugim tudi tale komentar:

»Poudarjeno je, da so se v procesu iskanja novih rešitev pojavile številne dileme o usodi starih kategorij, kot so: delovna norma, analitična ocena delovnih mest, obračunska (startna) osnova, premije, šolske kvalifikacije... Vendar dvomov ne bi smelo biti. Vse te kategorije in instrumenti se lahko uspešno vgradijo tudi v nove sisteme delitve pod pogojem, da vplivajo (so hkrati vključene v izračun) s prispevkom k ustvarjanju dohodka (vsakega delavca).«

Organizacija in kadri št. 4/1977 (S privoljenjem VSOD Kranj, oz. avtorja)

Stane Uhan

UREDNIŠKI ODBOR: ing. Zajc Bojan, Janša Stanislav, Bulovec Franc, Kolman Franc, Knafelj Slavko, Brajnik Vane — ODGOVORNI UREDNIK: Knafelj Slavko — Izhaja mesečno — Za člane kolektiva brezplačno — Tiska Gorenjski tisk, Kranj



# Dohodkovni odnosi med TOZD

I. Dohodek ni statične, ampak dinamične narave

Navajeni smo pojmovati dohodek kot nekaj statičnega, t. j. dohodek, ki ga računsko ugotovimo ob določenih časovnih presledkih kot del skupnega dohodka oziroma družbenega proizvoda. Takšen pristop k opredelitvi dohodka ima oporo v dveh činiteljih:

— kako dohodek prikazujemo z vsemi elementi odbitnih postavk, ki ga zmanjšujejo;

— dohodek se neredkokdaj prikazuje kot nekaj fiksnega, ki se razporedi po pravnih pravilih in merilih, ki so z njimi določeni.

Toda računsko izkazani dohodek je samo trenutna oblika dinamične ekonomske kategorije. Proces proizvodnje namreč neprestano teče, materialne dobrine in storitve blagovnih vrednosti vedno znova dobivajo nove vrednosti, ta večni cikel daje nove in nove vrednosti, ki je zakonitost, zasnovana na blagovni proizvodnji.

Iz zgoraj povedanega lahko zaključimo, da v sistemu svobodne menjave dela ne moremo dohodka razumeti kot nekaj, kar je časovno ugotovljeno in izraženo z računsko tehniko. Dohodek je dinamični pojem, njegova velikost pa se pojavlja vedno v določenem mediju dohodkovnih in proizvodnih odnosih. Ne bomo mogli doumeti vsebine dohodka v združenem delu, če ne opazujemo to kot celoto dohodkovnih odnosov, ki so svojiski naši ekonomski ureditvi, uzakonjeni z zakonom o združenem delu in še preje z novo ustavo.

Moramo zapisati, da je dohodek v vseh ekonomskih sistemih dinamična oblika blagovne proizvodnje, ki pa ima v različnih sistemih svojo specifičnost, za naš ekonomski sistem je značilno:

- dohodek je lastnina družbe, družbenost dohodka,
- dohodek se tržno preliha,
- dohodek se ustvarja v različnih oblikah združenega dela,
- dohodek je odraz svobodne menjave dela med materialno proizvodnjo, samo ona ustvarja dohodek, in nematerialno sfero, ki pri ustvarjanju nove vrednosti t. j. dohodka prispeva svoj delež,
- osebni dohodki so odraz dela, njegov rezultat, ki se delijo s priznanimi družbenimi merili.

II. Dohodek in zakon o združenem delu

Dohodek in dohodkovni odnosi so v zakonu o združenem delu uzakonjeni v poglavju, ki nosi naslov »Družbenoekonomski odnosi delavcev v združenem delu«. Takoj lahko zaključimo, da je vsebina dohodka in mesto delavca ter njegov položaj v najtesnejši povezanosti.

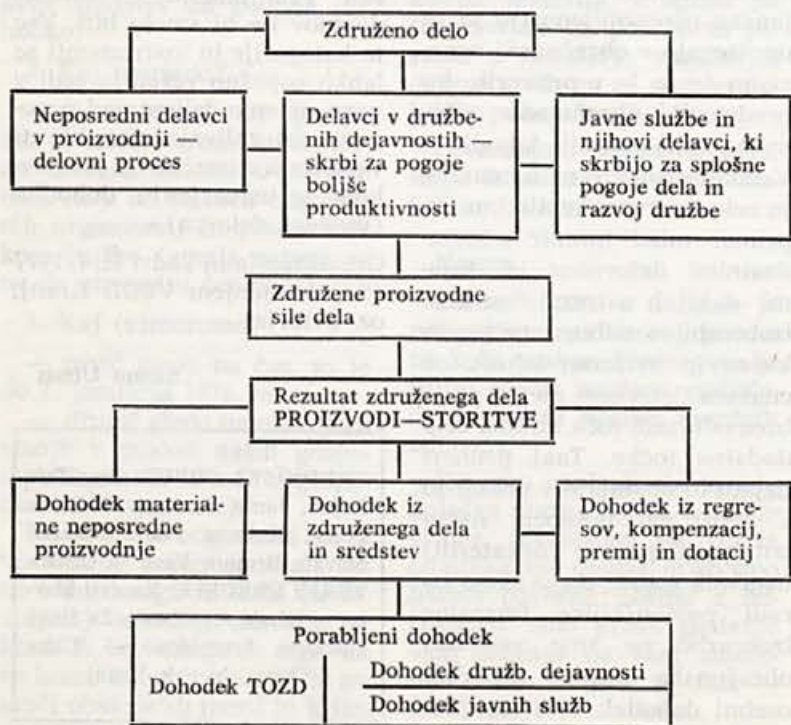
Dohodkovni odnosi imajo svoje izhodišče v odnosih med delavci v združenem delu ko ustvarjajo nove vrednosti. Dohodek je v zakonu o združenem delu obravnavan kot družbeno razmerje med delavci v združenem delu na eni strani, in kot ekonomska kategorija nove vrednosti kot činitelja proizvodnih sil dela na drugi strani.

Ze smo zapisali, da se nova vrednost ustvarja samo v materialni proizvodnji, kjer se proizvaja blago in opravljajo storitve, tako pa se ustvarja in pridobiva tudi dohodek.

Delo v materialni proizvodnji, družbeni dejavnosti in javnih službah tvori združeno delo. Vsi delavci, tu zaposleni oz. delavci, ki v teh sferah združujejo svoje delo, imajo isti namen in cilj: proizvesti blago oziroma storitve, ki bodo rezultat družbenega dela. Rezultati dela delavcev v družbenih dejavnostih se morajo odražati v produktivnosti dela delavcev v materialni proizvodnji, njihov dohodek je v dohodku materialne proizvodnje, je torej pridobivanje dohodka na osnovi svobodne menjave dela, ker je to delo združeno z delom delavcev v materialni proizvodnji. Delavci v javnih službah s svojim delo omogočajo normalen razvoj dela in poslovanja, torej tudi oni svoj dohodek participirajo v dohodku, ki ga ustvarijo delavci v neposredni — materialni proizvodnji.

Tako združeno delo vseh treh kategorij delavcev pridobiva in ustvarja novo vrednost — dohodek, ki je rezultat združenega dela v neposredni materialni proizvodnji, je vir dohodka delavcev družbenih dejavnosti in javnih služb, razumljivo, ker je dohodek neposredne proizvodnje rezultat dela tudi delavcev na področjih, kjer je delo družbeno potrebno.

Poglejmo sedaj shemo te povezanosti, če hočete trojnega dela delavcev v združenem delu:



Kaj nam slika pove?, da imajo vsa razmerja v združenem delu svoj okvir v dohodku. Če torej ta okvir poglobljeno pogledamo, pridemo do zaključka, da vsaka skupina delavcev opravlja svojo nalogo, t. j. vsaka opravlja svoje delo in tako prispeva k ustvarjenemu dohodku, k rezultatu dela, ki je vsebovano v proizvodih in storitvah. Pomembna prednost delavcev v neposredni proizvodnji je, da je njihovo delo materialno in ekonomsko izkazano kot rezultat v proizvodnji. Delavci v družbenih dejavnostih delajo na izgradnji in oblikovanju predpogojev produktivnosti dela, iz te vloge je izpeljana zasnova svobodne menjave dela, ki se samoupravno, enakovredno izmenjuje med delavci družbenih služb in delavci v neposredni proizvodnji. V teh samoupravnih dogovorih morajo biti točno opredeljene naloge ter njihov obseg in ne nazadnje kakovost dela.

Javne službe oziroma delavci v njih, s svojim delom prispevajo k zagotavljanju splošnih pogojev dela in razvoja družbe kot celote. Tudi ti delavci oblikujejo svoj položaj v združenem delu na načelih svobodne menjave dela.

Če sedaj povzamemo, sledi naslednje, da dohodek izvirno ustvarjajo in pridobivajo samo delavci v neposredni proizvodnji. V njihovem ustvarjenem dohodku je delež delavcev v družbenih in javnih službah, njihov dohodek je torej izveden, ker vemo, da novo vrednost ustvarja samo delavec v neposredni proizvodnji. Sedaj lahko takoj tudi naredimo drug pomemben zaključek, da se družbene in javne službe lahko razvijajo samo v taki in tolikšni meri, kolikor to dovoljuje novo ustvarjeni dohodek v materialni proizvodnji, to je pomemben zaključek, ki nam daje mnogokaj misliti zunaj tovarniškega kroga, pa tudi znotraj, to nam bo vodilo pri sestavi sporazuma o financiranju naših delovnih skupnosti, pa še mnogokaj drugega.

Celotni prihodek sestavljajo trije deli:

- del v katerem je vsebovana prenesena vrednost,
- del, ki je vir sredstev za osebno in skupno porabo delavcev, za akumulacijo in rezervna sredstva,
- del, ki je namenjen kot prihodek delavcev v družbenih in javnih službah na podlagi svobodne menjave dela.

III. Sestavine dohodka

Ni pa pomembna struktura dohodka samo po udeležencih, ki ga ustvarjajo bodisi izvirno ali izvedeno, zanima nas tudi sestava po namenih. Da nam bodo pojmi, ki se bodo sedaj v zapisu pojavili lažje razumljivi, pogledajmo, kaj pomenijo.

1. **Prihodki**, so zneski, ki jih temeljna organizacija združenega dela pridobiva s prodajo svojih proizvodov ali storitev, pa tudi z naslova obresti, izrednih dohodkov, premij od izvoza ipd.. Vrednost prodaje enega proizvoda je prihodek, prodaja več proizvodov in drugih dohodkov pa so prihodki.

2. **Celotni prihodek**, je vsota vseh posameznih prihodkov, ki jih temeljna organizacija združenega dela doseže s prodajo proizvodov in storitev, z deleži pri skupaj ustvarjenem dohodku in pri skupaj ustvarjenem skupnem prihodku na podlagi združevanja dela in sredstev z drugimi temeljnimi organizacijami, s svobodno menjavo dela (delovna skupnost skupnih služb), s premijami od izvoza ter drugimi izrednimi dohodki.

Dosedaj smo temu rekli celotni dohodek.

3. **Skupni prihodek**, je znesek tistega celotnega prihodka, ki ga ustvari več temeljnih organizacij združenega dela, v zaporednem tehnološkem procesu pri izdelavi konkretnega proizvoda. Ta skupni proizvod pa se dokončno izdela in na to prodaja na trg preko zadnje temeljne organizacije. Izkupiček od tako izdelanega proizvoda predstavlja skupni prihodek, ki ga je treba razdeliti med vse temeljne organizacije, ki so s svojim delom in sredstvi sodelovale pri izdelavi takega izdelka. Ko se tako ustvarjen prihodek razdeli med vse temeljne organizacije, predstavljajo posamezni deleži za posamezno temeljno organizacijo celotni prihodek. Pri posamezni temeljni organizaciji ni skupnega prihodka, le-ta je samo udeležena v njem. Temeljna organizacija ima lahko samo celotni prihodek.

4. **Dohodek**, je razlika med celotnim prihodkom in vsemi porabljenimi sredstvi (vsemi proizvodnimi in poslovnimi stroški ter amortizacijo). Amortizacija je tu mišljena samo tista, ki je predpisana z zakonom.

Izraz dohodek smo uporabljali že v sedanji praksi.

5. **Skupni dohodek**, je tisti dohodek, ki ga ustvari temeljna organizacija, kadar je uporabljala pri svojem delu sredstva ali sredstva in delo drugih temeljnih organizacij. V tem primeru tako ustvarjen dohodek razdeliti med tiste temeljne organizacije, ki so pri tej proizvodnji sodelovale s sredstvi ali sredstvi in delom. Ko je skupni dohodek razdeljen med vse temeljne organizacije, predstavlja to za vsako temeljno organizacijo dohodek.

To je popolnoma nov izraz, in ga dosedaj še nismo poznali in uporabljali.

6. **Čisti dohodek**, predstavlja tisto vsoto dohodka, ki je zmanjšana za zakonske, pogodbene in druge samoupravno dogovorjene obveznosti iz dohodka. Obsega torej osebne dohodke, poslovni sklad, sklad skupne porabe in rezervni sklad.

To je nov pojem, ki ga doslej nismo uporabljali.

7. **Osebni dohodki**, so zneski, ki pripadajo vsem delavcem iz delitve čistega dohodka, ki pa obsegajo tudi vse prispevke in davke, pravimo jim bruto osebni dohodki.

8. **Čisti osebni dohodki**, so tisti zneski osebnega dohodka, ki ostanejo delavcu potem, ko so že odšteti prispevki in davki, ki jih je on dolžan plačevati (odvesti pa jih je, po njegovem pooblastilu, dolžna temeljna organizacija) za skupne in splošne potrebe. Za vse to se enkrat na leto odločamo na zborih delavcev.

9. **Akumulacija**, je tisti del čistega dohodka, ki ga temeljna organizacija razporedi v sredstva za materialno razširitev dela, t. j. v poslovni sklad in rezervni sklad.

Po samem namenu je celotni prihodek sestavljen takole:



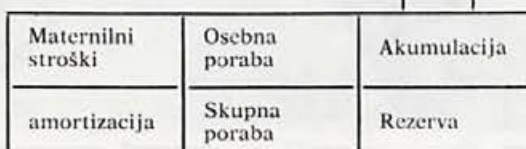
CELOTNI PRIHODEK		
PRENESENA VREDNOST	CISTI DOHODEK	DRUŽBENI DOHODEK

Ce sedaj združimo celotni prihodek po namenu in udeležencih v združenem delu, dobimo naslednjo sliko:

a) CELOTNI PRIHODEK NEPOSREDNIH PROIZVAJALCEV



b) CELOTNI PRIHODEK DRUŽBENIH DEJAVNOSTI



c) CELOTNI PRIHODEK JAVNIH SLUŽB

Proračun

Slika nam nazorno pokaže, da je vir vsega razvoja v dohodku, ki nastaja v neposredni proizvodnji. O njegovi razdelitvi se delavci materialno-proizvodnje samoupravno sporazumevajo z delavci družbenih in javnih služb. Sedaj je šele dokončno izpeljano načelo: Oblast delavcu.

Z dobro pripravljenimi programi, ki bodo imeli okvir možnosti, ki jih daje dohodek ustvarjen v neposredni proizvodnji, bo mogoče samoupravno, svobodno in enakopravno rešiti premnogi skupni in splošni zalogaj družbe. Nič več stihije, ampak temeljit in odkrit pogovor, ki mu bodo sledile samoupravno prevzete in dogovorjene obveznosti in pravice.

IV. Dohodek v skupno ustvarjenem prihodku

Ta oblika pridobivanja dohodka ima dve razsežnosti, ena je ekonomska, ki temelji na združevanju dela in sredstva, druga pa je pravna, ki temelji na samoupravno pravnih sporazumih.

Združevanje dela in sredstev vključuje vedno več temeljnih organizacij združenega dela. Iz tako ustvarjenega dohodka izhaja pravica do deleža iz tako ustvarjenega dohodka, pri tem poznamo dve obliki:

— združevanje dela in sredstev več temeljnih organizacij, kjer le-te ustvarjajo skupni prihodek s prodajo proizvodov in storitev, in ima vsaka od njih pravico do deleža v skupnem prihodku,

— ena temeljna organizacija združenega dela uporablja pri svojem poslovanju sredstva drugih temeljnih organizacij, tukaj imajo vso pravico do deleža iz skupnega prihodka.

Skupni prihodek se razporedi v celoti na temeljne organizacije združenega dela, ki so sodelovale pri njegovem ustvarjanju, šele sedaj temeljne organizacije samostojno ugotavljajo dohodek, ga razporedijo na zakonit način.

Poglejmo sedaj še shemo, kako izgleda delitev celotnega prihodka v temeljni organizaciji:

Koder Pavle

CELOTNI PRIHODEK	DOHODEK	Materialni in ostali stroški	AKUMULACIJA
		Amortizacija po zakonsko predpisanih stopnjah	
		Pogodbene obveznosti	
		Zakonske obveznosti	
		Samoupravno dogovorjene in druge obveznosti	
		Stroški DSSS	
		Amortizacija nad predpisano minimalno stopnjo	
		Bruto osebni dohodki	
		Rezervni sklad	
		Sredstva za razširitev materialne osnove dela	
CISTI DOHODEK		Sklad skupne porabe	

(Nadaljevanje in konec priložnosti)

## Življenje in delo naših montažnih delavcev

Premalo vemo o delu naših montažnih delavcev. Ko vidimo naložen kombi z orodjem in montažnim odrom na prtljažniku po navadi rečemo, no že spet grejo na teren. Za nas je to že dovolj, zanje pa se takrat vse šele začne.

Da bomo bolje razumeli, imamo štiri montažne skupine, ki jih vodi tov. Eržen Alojz, projektiranje pa tov. Cvenkelj Franc. Ta način dela je vpeljan že nekaj let.

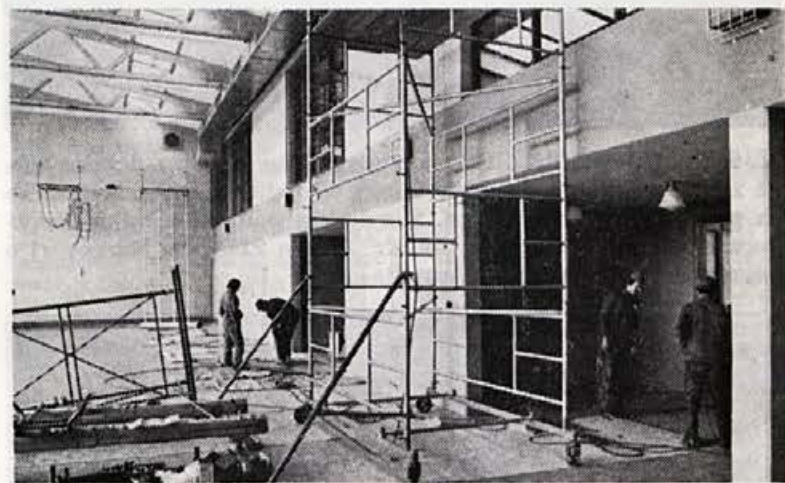
V 1. skupini so: Golmajer Janez, Sever Franc in Zupanc Stane, v 2. skupini so: Pantič Milenko, Burnar Franc in Slak Stane. Ti dve skupini delata na področju Slovenije in pa povsod tam po državi, kjer je strokovno zahtevnejše delo.

3. skupina opravlja to delo na področju Hrvaške preko »Stroj-servisa« Zagreb

Na končni montaži v Vodica delo prva skupina pod vodstvom Golmajer Janeza.

Povedali so nam, da njihovo delo traja dnevno najmanj 10 — 12 ur, včasih tudi nepretrgoma cele noči, ker se na koncu vedno muči za otvoritev novih telovadnic. Njihovo delo je večkrat kot ne v zelo slabih klimatskih pogojih, v mrazu, na prepihu ali pri visokih temperaturah, tako da se železo prijema žuljavih rok, ali pa je tako razgreto, da ga ni moč prijemanj.

Pravijo, da jih malokdo razume pri njihovih težavah, posebno še pri nujnem opravljanju nadur. Prav to je njihov največji problem. Pravijo, da vsi opravijo mesečno dosti nadur in da so finančno prizadeti, v kolikor ta meja prekorači 32



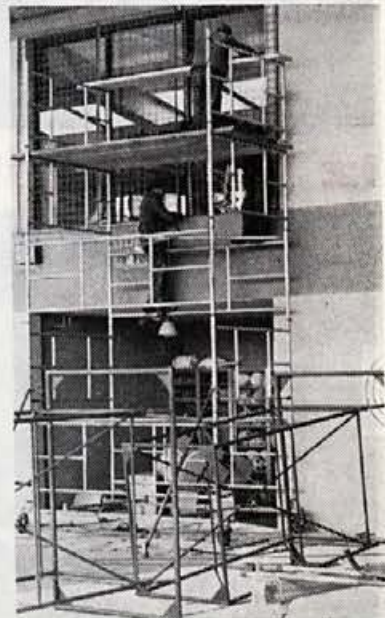
4. skupina pokriva področje Srbije, Makedonije in Crne gore. Vodi jo Petrovski Duško.

Skupno torej 12 delavcev, doma pa v kovinski delavnici nenehno izdeluje konzole za montažo poprečno 6 delavcev. V teh montažnih skupinah je nekaj kovinarjev, lesarjev in drugih, ki zelo uspešno dopolnjujejo naš proizvodni program. To delo zajema projektiranje, konstruiranje, izdelavo in montažo konzol in kompletno opremo telovadnic, športnih centrov, igrišč in drugih športnih objektov. Delo je zelo zahtevno in odgovorno in kar je bistveno, samostojno. Delavci so vedno postavljeni pred dejstvo, da se na terenu morajo znajti, bodisi za stanovanje in prehrano, kar pa je najvažnejše, morajo se znajti pri delu. Oni so obenem projektanti in izvajalci, nabavni, navadni delavci in strokovnjaki, zidarji, ključavnice, čarji in mizarji v eni osebi — pa še kontrolorji povrhu. Zanje ne velja 8-urni delavnik, nimajo preskrbljene prehrane in prenočišče in so največkrat za dalj časa ločeni od svojih družin. Oni predstavljajo Elan v malem, kjer koli so in karkoli delajo. Pri njih ne pride v poštev izgovor, ki ga v tovarni večkrat slišimo, to ni moje delo, to ni v sistematiki mojega delovnega mesta in radi prenašamo odgovornost na druga pleča. Pri njihovem delu tega ni in niti ne more biti.

Vsako poprime vse, ob vsakem času in sam odgovarja za kvaliteto izdelavo. Od njih bi se morali učiti in tudi marsikaj naučiti.

Obiskali smo jih na delovišču v telovadnici osnovne šole v Vodica, kjer je »GRADBENI FINALIST« iz Maribora položil prvi »JULAN« pod v Jugoslaviji sicer ne najbolj strokovno, vendar se že vidi praktično, kakšne prednosti bo imel ta pod v telovadnicah.

ur. Niso si na jasnem, koliko jim sploh nadura znese. Pravijo tudi, da je treba bolj paziti pri načrtovanju konzol v telovadnicah, da ne pride pri montaži orodij do zastojev zaradi napak. Menijo, da bi se to moralo opraviti že pri prevzemu konzol. Do teh napak, kar jih je, pride v glavnem pri kovinarjih, manj pa pri mizarjskih delih.



Ob zaključku pogovora smo dobili vtis, da ti naši delavci delajo pridno, da mislijo z glavo in da drže s hišo.

Vso gornjo njihovo problematiko smo prenesli vodji dejavnosti tov. ing. Pintarju, ki to problematiko pozna, jo rešuje in bo odgovor nanjo posredoval v eni naslednjih številkih.

K. S.



## **Iz Avstrije**



22. 9. G. HANS SCHOBER, odgovorni član koroške deželne vlade za gospodarstvo ter g. dr. Georg Kapelles v spremstvu našega generalnega konzula tov. Šameca in podpredsednika gospodarske zbornice Slovenije tov. dr. Borisa Zidariča. Razgovori o novem projektu »Elan — Avstrija«



## **Iz LR Kitajske**



19. 9. Kitajska televizijska ekipa (3) v spremstvu novinarja RTV Ljubljana tov. Ludvika Škoberneta. Njihov vodja je bil ČOU-ČUJ-FAN, snemalec PAO-LAPE in tolmač SHU-WAN-MING iz ambasade v Beogradu. Snemajo film o Jugoslaviji.

## **Finske**



26. 9. g. IIKKA SULAMAA, Foreign Managar, Kansallis Osake Pankki, Helsinki — Finska s predstavnikom Ljubljanske banke. Omenjena banka je hišna banka firme Korplivaare, s katero sodeluje Elan.

## **V Nemčiji**



Proslava 20 letnice firme »MARKER« katere se je udeležil tudi naš glavni direktor Dolfe Vojsk. Na sliki: g. Marker v razgovoru s Stenmarkom, Klammerjem, Heidegerjem in Treschom

## **Kupci čolnov**



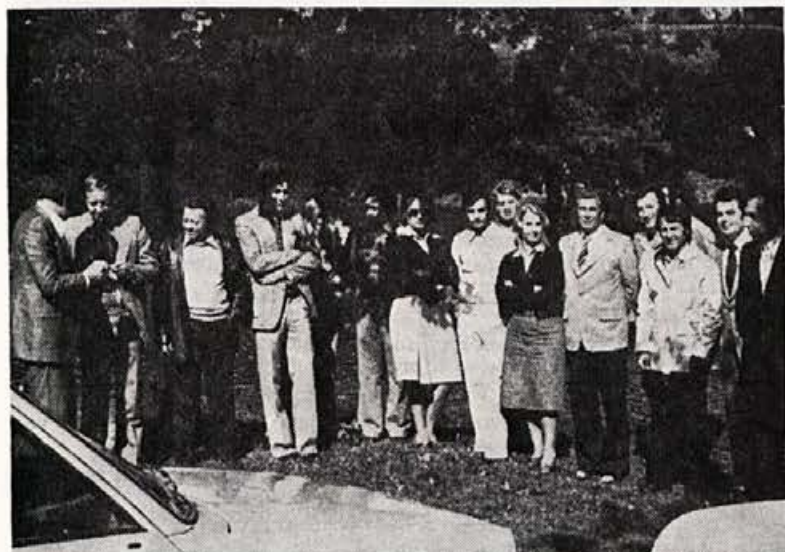
Kupci čolnov v razgovoru z našimi strokovnjaki



## Domači



22. 9. Predstavniki Zveznega komiteja in Zveznega zavoda za družbeno planiranje ter republiških in pokrajinskih komitejev



Prodajalci naših čolnov »Avtocommerce« Ljubljana v Mostah



24. 9. LIK SAVINJA, Celje — 42 delavcev skupnih služb in vzdrževalnih obratov in 9 delavcev iz remonta — Plamen Kropa.

# Združevanje proizvodnje s trgovino

## 1. Vzrok za nastanek

V razvoju naše družbe do ustavnih sprememb je prišlo med proizvodnjo in trgovinsko funkcijo do neenakih in neenakopravnih odnosov, ko so zlasti zunanjetrgovinska in grosistična trgovinska podjetja izkoriščala okolnosti, ki so jim omogočile, da so postala osamosvojeno področje družbene reprodukcije. Z neupravičenim odtujevanjem rezultatov dela proizvodne sfere so si ustvarjale monopolni položaj ter tako povzročala narodnogospodarsko škodo. Odliv dohodka iz proizvodnje v trgovino je bil tako večji, kot bi smel biti glede na dejanski prispevek trgovine k realizaciji rezultatov dela proizvodnje. Proces družbene reprodukcije se je razvijal v premalo povezanih tokovih, kar se je odražalo v večji inflaciji, nelikvidnosti ter deformacij sistema razdeljevanja po vložnem delu itd. Breme neracionalnega poslovanega obnašanja, ki so ga povzročali zlasti na področju trgovine tudi drugi negativni dejavniki (nestrokovni kadri, ozki podjetniški interesi in miselnost, avtokratske in tehnokratse težnje posameznikov, zapiranje v lokalne meje, nelojalna konkurenca, nerazvitost trgovske mreže, nizka produktivnost, kratkoročnost poslovnih ukrepov, neusklajenost razvojnih programov itd.) pa je moral nositi končni kupec oziroma porabnik. Vse skupaj pa se je seveda negativno odražalo tudi v napredku družbenega razvoja.

Z razvojem produkcijskih odnosov in s povečano proizvodnjo in ponudbo so se morali takšni odnosi bistveno spremeniti. Če hoče proizvodnja uspevati se mora aktivneje prilagajati potrebam tržišča. Tak razvoj pa bistveno menja odnose med proizvodnjo, trgovino in potrošnjo. Cilj samoupravne trgovine je kar najbolj zadovoljevati potrebe porabnikov na proizvodnem in individualnem področju. Njena glavna naloga je premostitev prostorske, osebne in časovne razlike med proizvodnjo in potrošnjo, kar naj bi dosegla po najkrajši poti, ter na najhitrejši in najcenejši način. Ta cilj pa lahko doseže le, če sistematično proučuje potrebe potrošnikov in se tem potrebam prilagaja načrtno, na podlagi odkritega, enakopravnega in dolgoročnega sodelovanja s proizvodnjo in potrošnjo.

## 2. Zakonske osnove

Naša Ustava nalaga proizvodnji in trgovini vzpostavljajanje trajnega,

dolgoročnega vsestranskega in enakopravnega sodelovanja ter samoupravno združevanje dela in sredstev v okviru tega sodelovanja. To sodelovanje naj bi se vršilo:

- z medsebojnim vplivanjem na poslovno in razvojno politiko
- s prezemanjem skupnega rizika
- s skupno odgovornostjo za razširjanje materialne osnove in za večanje produktivnosti dela v proizvodnji in trgovini
- z udeležbo pri skupno ustvarjanju dohodka v razmerju, določenem po prispevku posameznega udeleženca v tem procesu.

Ta ustavna načela dalje ureja Zakon o združenem delu na osnovi katerega naj proizvodne in trgovske OZD trajno združujejo svoje delo in sredstva s samoupravnimi sporazumi. S temi samoupravnimi sporazumi naj urejajo medsebojne odnose na naslednjih področjih:

- ustvarjanje večjega skupnega dohodka
- skupno programiranje proizvodnje in prometa
- maksimalno zadovoljevanje potreb potrošnikov ob najnižjih možnih stroških
- pravično razdelitev dohodka iz skupnega poslovanja na osnovi vložnega dela in sredstev
- skupno prevzemanje rizika in skupnega poslovanja
- skupno vlaganje ostanka dohodka za razširitev proizvodnih ali prodajnih kapacitet

## 3. Interes naše delovne organizacije

Trajno združevanje dela in sredstev proizvodnih in trgovskih organizacij prinaša proizvodnim organizacijam naslednje prednosti:

- gotovost pri prodaji proizvodov in stabilnosti na tržišču
- preglednost medsebojnih odnosov vse do končne potrošnje s tem pa popolnejšo informiranost o vseh pomembnih dejavnikih na tržišču
- povečanje dohodka s pomočjo skupnega zaposlovanja
- možnost aktivnega vpliva na prodajno politiko
- učinkovitejše posredovanje blaga in storitev do končnega potrošnika

Miha Šefic

## Elan pokrovitelj v Garmischu

Svetovno smučarsko prvenstvo bo leta 1978 v Garmischu. Da bi si Elan v svetu ustvaril močnejši renome, bo ELAN:

- prevzel pokroviteljstvo nad slalomom. S tem pa bomo lahko reklamirali naše smuči, in sicer: postavili bomo Elanove transparente, na startnih številkah bo ime Elana, postavili bomo naše reklamne panoje, 3 paviljone, Elanov start in cilj, prosto plakatiranje po mestu, reklamni tekst na eni strani biltena,

dobili bomo 10 prostih vstopnic ob progi, itd.

— Elan bo v Garmischu priredil novinarski sprejem. Zvečer bo na tem sprejemu igral naš priznani ansambel Avseniki.

S tem v zvezi bodo nastali tudi stroški, vendar je DS DO ELAN ta predlog smatral za umesten in je potrdil razširitev programa propagande, vključno s tem pokroviteljstvom.

GOSPODARSKI VESTNIK, 1977/36

»Plama« iz Podgrada predvideva, da bo do leta 1980 izdelovala poliuretane iz domačih surovin. Pred kratkim so izdelali prve količine

PU-mase, v kateri je ena od dveh surovin domača — polioliol, izdeluje pa ga Soda-so iz Tuzle.

Tudi tovarna poliuretanov Prva iskra iz Bariča predvideva, da bo postala popolnoma neodvisna od uvoza.



# Psihološka načela vodenja

Pričujoči sestavek je povzet iz knjige Pavla Kogejja ORGANIZACIJA IN PSIHOLOGIJA DELA. Vse premalo napravimo v naši tovarni na tem področju. Dobri človeški odnosi so namreč med delavci predpogoj zato, da se bodo delavci pri delu dobro počutili in tudi bolje delali. V prihodnjih mesecih bomo povzeli še več sestavkov in s tem omogočili bralcem Smučine seznanjanje s tem področjem.

**Blaž Jakopič**

Dobri medsebojni odnosi v delovni skupini so v prvi vrsti odvisni od dobre organizacije dela. Zato bomo za dobre odnose že mnogo naredili, če bomo na vsa vodilna mesta postavili organizacijsko sposobne delavce. Vendar pa mora vsak vodja poleg tehnološko-organizacijskega znaja osvojiti tudi osnovna psihološka načela vodenja ljudi. Vsa ta načela so preprosta in vsakemu, ki pozna človeško naravo, sama po sebi razumljiva. S tem pa seveda ni rečeno, da se po njih vedno in povsod z lahkoto ravnamo in da so nam vedno ob pravem času in ob vsaki priliki pred očmi. Mnogokrat pozabljamo nanje in se prepozno zavemo napačnega ravnanja. Ta načela zahtevajo namreč od človeka mnogo osebne discipline in samozatajevanja. Toda če se teh načel dosledno držimo, nam bo ves trud v veliko zadoščenje, saj smo le na ta način dosegli resnično človeške odnose, ki so cilj socialistične družbe.

Vsak človek ima tudi svoje privatno življenje, napake, navade, skrbi in težave. In vendar eden drugemu nismo enaki. Zato si mora vodja prizadevati, da bo vse sodelavce v skupini dobro poznal, jih razumel in temu primerno z njimi ravnal. **Delavec ni brezosebno bitje in ko prestopi prag tovarne, ne more pustiti zunaj del samega sebe.**

Zahrbtnost, intrigantstvo in neodkritost so za dobre medosebne odnose največje zlo. Pogovorimo se s sodelavci odkrito.

Vsak človek je samoljuben in častiljen. Ze majhna pohvala ali priznanje bodrilno vpliva nanj. Zato ne bodimo preveč skopi z dobro in umestno besedo. Ni prav, da damo delavcu priznanje le v primeru, če so njegovi uspehi visoki, izredno. **Človek zasluži priznanje za vsako dobro, normalno opravljeno delo.** Če bomo dajali pohvale samo za izredne zasluge, bomo imeli vse premalo priložnosti za besede pri-

znanja. Kadar delavec pri neki nalogi napreduje s težavo in negotovostjo, ali celo obupava, moramo nanj vplivati vzpodbudno. Rekli bi mu: »saj bo šlo«, ali pa »vidiš, danes gre že bolje«, ne pa »s tabo ne bo nikoli nič!« Z omalovaževanjem vzamemo plašljivemu, negotovemu in manj sposobnemu človeku še zadnji pogum in dobro voljo, drugemu pa morda vzbudimo do nas in do dela nepopravljiv odpor.

Vsak človek ima izredno občutljiv posluš za krivico in protekcijo, poleg tega pa ima še določeno mero zavisti. **Zato mora biti vodja vedno nepristranski.** Izogibati se moramo nepremišljenih in nepreverjenih obtožb in prav tako nepremišljenega povzdigovanja posameznih sodelavcev. Vsakemu človeku so lahko nekateri ljudje simpatični ali antipatični, toda v odnosih vodje do sodelavcev ne sme priti to nikoli do izraza.

Vsak človek je kritičen in zna misliti. Zato vodja ne sme nikoli podcenjevati mnenja in nasvetov sodelavcev. Se tako sposoben vodja mora vedeti, da ni le tisto najboljši, kar si je sam zamislil. Vodji ne sme biti nikoli nerodno vprašati za nasvet delavca, pa čeprav dela na še tako nezahtevnem delovnem mestu. Vsakemu človeku je v veliko zadovoljstvo, če ga sodelavec — posebno če je sposobnejši in bolj strokovno izobražen — vpraša za nasvet ali mnenje. **Vodja ne sme nikogar podcenjevati.** Navodila, ki jih daje za delo, morajo biti natančna in razumljiva, vendar pa jih ne sme posredovati v taki obliki, kot da bi imel pred seboj delavca, ki se na nobeno stvar ne razume. Taka navodila so za delavce ponižujoča.

Vodja mora biti umirjen in ne sme pustiti, da bi ga čustva iztirila. **Vpitje in psovanje nič ne zaleže, ampak človeka le osmeši.** Kadar ukrepamo v velikem razburjenju, naredimo več škode kot koristi. Zato je mnogo boljše, da se človek prej umiri, preden izreče prvo besedo ali naredi prvo dejanje.

Kadar naredi delavec napako, se mora vodja prepričati, ali je graja umestna. **Vzrok napake je lahko objektivni.** Vedno se mora vodja vprašati, če ni morda sam kriv, da je delavec naredil nekaj narobe, ker mu morda ni dal dovolj jasnih napotkov za delo. V takem primeru mora vodja vedno priznati svojo napako. S tem ne izgublja avtoritete, ampak ravno obratno. Vodja,

ki je svojo očitno krivdo zvrnil na delavce, je za vedno pretrgal vez z delovno skupino. **Če pa vodja ugotovi, da je za napako kriv delavec, ga mora grajati le med štirimi očmi.** Največje ponižanje človeka je, če ga grajamo v pričo drugih. S tem naredimo v največ primerih več škode kot koristi, posebno če je graja groba in brezobzirna.

Grajam lahko le konkretno napako, hkrati pa delavcu ne smemo nikdar očitati prejšnjih. Še slabše je, če delavcu ob tej priliki očita mo stvari, ki s to napako nimajo nobene zveze. Taka graja nič ne zaleže, ker človeka preveč boli in vzbudi v njem le sovraštvo do vodje. **Ce se le da, grajajmo pozitivno.** To pomeni, da bomo delavcu rekli, »tako bi bilo treba narediti«, ali pa

»tako bi bilo bolje«, ne pa »to si naredil narobe«.

Vodja mora pomagati vsem delavcem in to ne samo takrat, ko je pomoč njegova dolžnost, ali kadar je zanjo naprošen. **Sam mora pogledati, kdaj je komu potrebno pomagati, kajti marsikdo nerad prizna, da potrebuje pomoč.**

Delavec ni brezoseben člen proizvodnega procesa, ampak človek, ki ima svoje ime. Najmanj, kar zahtevamo od vodje je, da vse delavce svoje skupine pozna po imenih (primkih) in jih tudi po imenih kliče oziroma nagovarja.

## Araldit na delovnem mestu

(Nadaljevanje)

Intenzivnost pojava naj pokaže sledeča tablica: I.

Pregledanih oseb	Spremembe na koži	nosni sluznici
8	8	6

Delo je moralo biti prekinjeno.

Kožne spremembe so se v teku dni pozdravile s samo prekinitvijo dela in lokalno uporabo lokakortena. (ta nagli uspeh koritkosteroidne terapije nam bo v bodoče še delal preglavice, ker delavci ob ponovnih pojavih preobčutljivosti tako zdravljenje vse bolj zahtevajo in tudi profilaktično uporabljajo mazilo). Spontano so prenehale krvavitve iz nosa, čim je bil prekinjen kontakt.

Tehnična asanacija delovnega mesta je bila takoj izdelana v režiji podejstva in se sestoji v:

1. Zasenčenje steklenih površin.

Okna sestavljena iz steklenih kvadratov so razprševala svetlobo in vročino na delovišče, kajti usmerjena so bile na jug. Polistirolni obarvani ostrešniki so zdaj svetlobo in toploto odbijali.

2. Lokalna ventilacija.

Podolgovate reže aspiratorjev so se namestile za modelom, nasproti delavcu, ki je sestavljal smučko iz prej lepljenih elementov.

3. Mešanje je vršil stroj v zaprtem sistemu.

4. Nanašanje lepila je strojno s polivanjem; naprava je lokalno ventilirana z odsesavanjem.

5. Nošnja zaprte delovne obleke, uporaba narokavnikov (ki se po nekaj dneh uporabe zavržejo).

6. Stalna uporaba rokavic (ki se tudi pogosto zavržejo).

7. Ventilacija ob stiskalnicah.

8. Umivanje s toplo vodo in milom; nič razredčil ali detergentov.

9. Navajanje delavcev, naj se pri delu čimmanj zamažejo, kar je sčasoma v glavnem uspelo, posebno pri delavkah.

Tem ukrepom je zdravstvena služba dodala še:

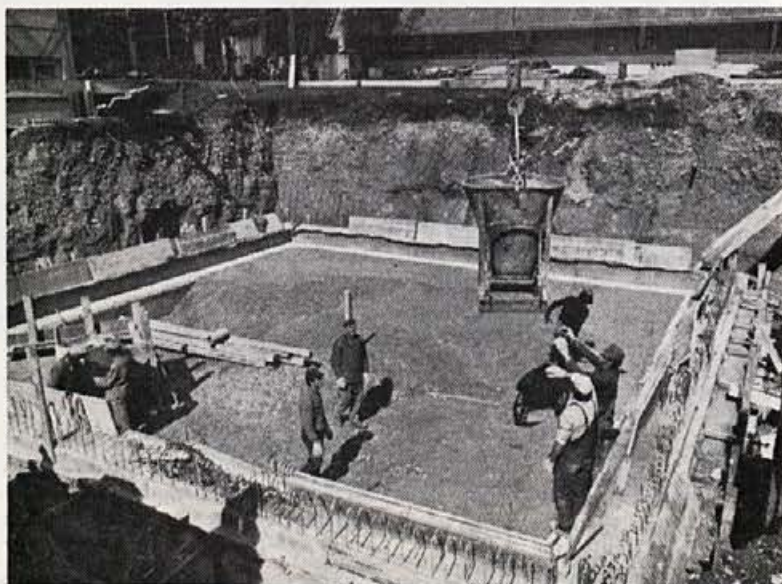
10. Vsakoletni obdobjni zdravniški pregled.

Stanje se je postopoma zboljševalo. Tudi obseg dela na tekočem traku se je od tedaj povečala za petkrat. Ob podaljšanem traku so se dodajale nove lokalnoventilacijske naprave. Nove delavce se je opominjalo na izogibanje stika z lepilom. Ugodnejši delovni pogoji, posebno beneficiran dopust in znatno boljši osebni dohodek, so delavce pritegovali na ta delovna mesta, tako, da so se izogibali ukrepom zdravstvene službe, predvsem izločanju preobčutljivih z uporabo lokakortena, ki jim ga je nudila varnostna služba, potem ko je zdravstvena služba delavce razvadila z njim. Tako smo ob obdobjnem zdravstvenem pregledu lani, ko je bil usmerjen prav na uporabo lokakortena, prišli ponovno do slabših rezultatov.

Tablica II

Delovno mesto	Stev. zap.	Kožne spremembe ima	Redna uporaba lokakortena
priprava lepila	1	1	1
nanašanje lepila	8	3	4
sestava smuč	22	3	6
stiskalci	2	1	1
čiščenje modelov	2	5	3
Skupaj	40	13	15

Povnovno smo poudarjali izogibanje stika z lepilom in izločali smo preobčutljive novince na tem delu. Zdravljenje kožnih sprememb, ki se ob vsej možni zaščiti pojavljajo pri nekaterih novodošlih delavcih, posebno pri tistih, ki niso imeli potrebnih higienskih navad nima nikakega pomena ni trajno uspešno, zato je izločanje takih delavcev zmerom najbolj ekonomično; ne dela pa posebnih organizacijskih težav, saj gre tako za nekvalificirane poedince. Tako je letošnji obdobjni zdravstveni pregled dal že ugodnejše rezultate.



Skladišče mazuta bo kmalu gotovo, težji problem bo z gorivom



Tablica III

Delovno mesto	Štev. zap.	Kožne spremembe ima	Redna uporaba lokakortena
priprava lepila	1	—	—
nanašanje lepila	9	—	3
sestava smučī	25	2	5
stiskalci	4	—	1
čiščenje modelov	6	2	2
Skupaj	45	4	11

Spremembe na koži pri štirih delavcih so minimalne.

#### ZAKLJUČEK

Nova tehnologija z uvedbo araldita za lepljenje metalnih smučī in s stiskanjem pod povišano temperaturo je brez tehnične in osebne zaščite

v poskusni proizvodnji povzročila pri delavcih kontaktne ekceme kože rok in obraza, draženje sluznic gornjih dihal in oči kot posledico stika z močno alkalnim trdilcem (trietilen tetramin). Z lokalnim prezačevanjem ob sestavljanju in pri stiskanju modelov, z zapiranjem procesa pri mešanju lepila in pri strojnem nanašanju lepila in izogibanjem direktnega stika z lepilom ter osebni zaščitni sredstvi (rokavice, narokavniki, menjanje oblačil) in higijenski navadami (umivanje v topli vodi z milom mesto razredčil), se je doseglo naglo zmanjšanje bolezenskih kožnih pojavov. Ti so danes redki (manj kot 10%), najpogostejši še pri mali skupini čistilcev modelov. To delo namreč zahteva večji napor, ker se strnjeno lepilo odstranjuje mehanično in delavci radi opuščajo uporabo rokavic, pod katerimi se roke potijo. Kožo pa jim razmasti in napravi manj odporno tudi trikloretilen, s katerim se model dokončno očisti.

Delavcem pri aralditu velja še v naprej naša posebna skrb.

**Anderle Tea**  
Mentor dr. Zilic Marjan  
spec. za medicino dela  
DMD Radovljica

## Tekači in alpski smučarji — skakalci pridejo kasneje

Pred novo tekmovalno sezono smo imeli v ELAN-u 28. 9. obisk naših najboljših tekačev, skupaj z njihovim strokovnim vodstvom. 30. 9. pa so nas obiskali najboljši alpski smučarji, na čelu z njihovim vodstvom ter predsednikom Smučarske zveze Slovenije tov. Janezom Kocjančičem.

Kot že vrsto let nazaj je tudi pred to sezono ELAN pripravil prijateljski pogovor s tekmovalci najboljših selekcij. Namen sestankov je, da se ozremo na preteklo sezono ter dogovorimo za bodoče sodelovanje.

Vsem zaposlenim je znano, da je udeleževanje na tekmovalnem področju za ELAN postala nujnost, saj je to ena od oblik propagande naših izdelkov in vpliva na splošno mišljenje javnosti o naši tovarni. Poleg vseh uspehov, ki jih dosegamo v sodelovanju s tujimi reprezentancami, se zavedamo, da je vsak uspeh, ki ga dosežemo s tekmovalci jugoslovanske reprezentan-

## Naši tekmovalci v Elanu

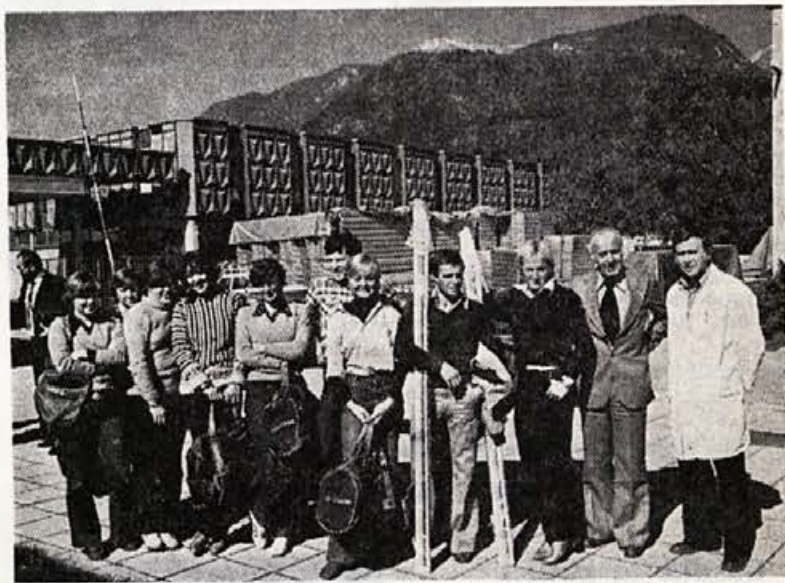
šport na sploh v svetu v razvoju inprave, tako da je splošna pripravljenost naših alpskih tekmovalcev verjetno boljša kot kdajkoli ob tem času v prejšnjih sezonah.

Tudi njim je napravil kratek nagovor tov. Vojsk, ki je posebej povdaruje, da je ELAN poleg Ljubljanske banke, ki je prevzela pokroviteljstvo nad tekaško selekcijo, delovna organizacija, ki je do sedaj največ prispevala za razvoj tekaškega športa v Jugoslaviji in tudi neposredno podpira z opremo jugoslovansko reprezentanco. Prvič v zgodovini našega tekaškega športa, odkar se delajo bolj podrobni načrti, so s pripravami na tekočem in kot vse kaže ni bojazni, da ne bi tudi tako bilo v bodoče, torej sezono s svetovnim prvenstvom, ki bo v Lahtiju, lahko pričakujemo v prepričanju, da bodo naši tekmovalci primerno pripravljeni. Jasno, tek je eden od najnapornejših športov in vrhunskih rezultatov se ne da ustvariti čez noč.

Predsednik tekaške komisije — tov. Jože Setnikar, je še posebej povdaruje, da je ELAN poleg Ljubljanske banke, ki je prevzela pokroviteljstvo nad tekaško selekcijo, delovna organizacija, ki je do sedaj največ prispevala za razvoj tekaškega športa v Jugoslaviji in tudi neposredno podpira z opremo jugoslovansko reprezentanco. Prvič v zgodovini našega tekaškega športa, odkar se delajo bolj podrobni načrti, so s pripravami na tekočem in kot vse kaže ni bojazni, da ne bi tudi tako bilo v bodoče, torej sezono s svetovnim prvenstvom, ki bo v Lahtiju, lahko pričakujemo v prepričanju, da bodo naši tekmovalci primerno pripravljeni. Jasno, tek je eden od najnapornejših športov in vrhunskih rezultatov se ne da ustvariti čez noč.

Tudi njim je napravil kratek nagovor tov. Vojsk, ki je posebej povdaruje, da je ELAN poleg Ljubljanske banke, ki je prevzela pokroviteljstvo nad tekaško selekcijo, delovna organizacija, ki je do sedaj največ prispevala za razvoj tekaškega športa v Jugoslaviji in tudi neposredno podpira z opremo jugoslovansko reprezentanco. Prvič v zgodovini našega tekaškega športa, odkar se delajo bolj podrobni načrti, so s pripravami na tekočem in kot vse kaže ni bojazni, da ne bi tudi tako bilo v bodoče, torej sezono s svetovnim prvenstvom, ki bo v Lahtiju, lahko pričakujemo v prepričanju, da bodo naši tekmovalci primerno pripravljeni. Jasno, tek je eden od najnapornejših športov in vrhunskih rezultatov se ne da ustvariti čez noč.

sredstva, da bi športniki lahko dosegali čim boljše rezultate. Posebno pomembno je to še danes, v času, ko sprejemamo samoupravne sporazume o podpori posameznim smučarskim selekcijam, ki se sklepajo med vodstvi selekcij in organizacijami, ki so pripravljene podpirati posamezne selekcije. To spo-



Alpski tekmovalci in tekmovalke pred tovarno Elan



Tekači ob preizkušnji tekaških smučī v Inštitutu »Elan«

ce, znatno več vreden ter smo zato na njega tudi bolj ponosni.

Tekači so letos prišli skupaj s svojim ruskim trenerjem Prjahinom, kar naj bi med vsemi ostalimi pozitivnimi gibanji na področju tekaškega športa tudi pomenilo kvaliteten korak naprej k boljši pripravljenosti naših tekačev.

Direktor Vojsk je v kratkem nagovoru orisal zgodovino sodelovanja s tekači doma in po svetu ter nakazal potrebo po še tesnejšem sodelovanju, prav posebej z jugoslovansko reprezentanco, kar bo prineslo obojestranske koristi. Ravno tako je omenil, da je tekaški

Naši alpski smučarji, na čelu z najuspešnejšim Bojanom Križajem, so se oglasili v petek v ELAN-u. Za njimi je dokaj uspešen del poletnih priprav ter celo nekaj uspešnih nastopov v Južni Ameriki. Training v Argentini — Barilocho — je bil uspešen, saj vsled izredne skrbi tamkajšnjih Slovencev ni bilo potrebno ne čakati na vrste, ne posebej skrbeti za pripravo proge in podobne malenkosti, ki so pa za dobre priprave bistvene.

Glede kondicijskih priprav so se tekmovalci tudi pohvalili, saj novi trener Tomo Koprivnjak zna vsakega posebej motivirati za včasih tudi dolgočasne kondicijske pri-

povdaruje vlogo, katero tekmovalci igrajo, so neke vrste ambasadorji naše domovine v širšem pogledu, saj s svojimi športnimi dosežki istočasno zelo uspešno predstavljajo tudi dosežke naših delovnih ljudi. Omenil je potrebo po medsebojnem sodelovanju, zaupanju in predvsem korektnih odnosih ter da ne smejo nikoli pozabiti, da je pri njihovem uspehu, ki je sicer v največji meri sad lastnega odrekanja, tudi v veliki meri delež naše družbe, ki je in bo odvajala precejšnjo

razumevanje ima povsem novo kvaliteto in obvezuje na eni strani delovne organizacije, da bodo po svojih zmožnostih maksimalno zagotavljale nemotene priprave in nastope tekmovalcem, na drugi strani pa ravno tako zavezuje tekmovalce, da bodo dostojno zastopali našo domovino ter ščitili v vsaki priliki tudi interese organizacij, ki so jih med tem časom podpirale.

(Nadaljevanje na naslednji strani)



Alpinci spremljajo proizvodnjo kvalitetnih smučī





## Tekmovalci v Elanu

(Nadlajevanje s prejšnje strani)

Predsednik Smučarske zveze, tov. Kocjančič, se je še posebej zahvalil Elanu za vse dosedanje sodelovanje ter izrazil prepričanje, da je medsebojna povezanost med Elanom in Smučarsko zvezo življenjska nuja za obe strani in da jo moramo vsi s skupnimi močmi tudi v bodoče gojiti.

Po ogledu proizvodnega procesa in sprejemu novih smučí ter razlagi ing. Robiča o karakteristikah

novih smučí, specialno konstruiranih za odprte položnejše veleslalom, so tekmovalci šli skupaj s predstavniki Elana na kosilo, po kosilu pa je bilo prijateljsko nogometno srečanje med ekipo alpske reprezentance, okrepljene z njihovimi trenerji ter ekipo TOZD Inštituta. Srečanje je bilo izredno zanimivo — ves čas napeto ter zelo fer. Rezultat je bil 6:5 za TOZD Inštitut in je realen za situacijo, ki je bila na terenu.

Od tekačev in alpskih smučarjev smo se razšli z obvezo, da bomo v novi sezoni enim in drugim še več pomagali kot smo to do sedaj.

Mag. Petriček Peter

## Naši gasilci prvi v občini

### Gasilke in gasilci Elana prvi na občinskem gasilskem tekmovanju v Begunjah

V nedeljo, 18. 9. 1977 je bilo v Begunjah občinsko gasilsko tekmovanje. Tekmovalo se je v okviru praznovanja 85-letnice tov. Tita in 40 let odkar je tov. Tito na čelu ZKJ. Nastopilo je 20 moških in



Veselje ob prejetih priznanjih

3 ženske desetine, med njimi tudi članice in člani IGD ELAN.

Člani so nastopili v vaji z MB in taktično vajo ter so v skupini industrijskih gasilcev zasedli prvo mesto.

Članice pa so nastopile v vaji z MB in prvi pomoči ter so prav tako kot člani zasedle prvo mesto.



Zmagovita moška gasilska desetina »ELAN«

Oboji so imeli izredno močno konkurenco v tekmovanjih in tekmovalkah iz LIPA, ki so se v preteklih tekmovanjih redno uvrščali med najboljše v Sloveniji, zato je uspeh naših gasilcev toliko vrednejši.

Obe naši ekipi sta se uvrstili v nadaljnje tekmovanje, ki bo prihodnje leto.

Tudi v teh tekmovanjih želimo tekmovalkam in tekmovalcem IGD Elan mnogo uspeha.



Naše gasilke — zmagovalke!

## Z II. mariborsko alpinistično odpravo »Taurus 77« v Turčijo

Konec julija smo se slovenski alpinisti v organizaciji Alpinističnega odseka TAM iz Maribora odpravili v turške gore. Cilj II. mariborske alpinistične odprave »TAURUS 77« je bil pogorje TAURUS, ki se razprostira v centralnem delu Turčije, severno od mesta Adane. Pogorje je iz apnenčaste kamenine in doseže z najvišjim vrhom Demirkazikam višino 3756 m. V tem pogorju so slovenski alpinisti že delovali, vendar predvsem v zahodnem delu, zato si je naša odprava izbrala pristop z vzhodne strani, ki je bil doslej še neraziskan.

Na pot nas je odšlo 19, med nami je bila tudi predstavnica ženskega spola. Vozili smo se s 4 lastnimi osebnimi avtomobili in kombijem, ki ga je dala na preizkušnjo tovarna avtomobilov iz Maribora.

Pot nas je vodila iz Maribora preko Zagreba v Beograd, kamor smo prišli po razburljivi in počasni vožnji mimo štirih hudih karambolov

Amerikanci. Ko pa smo jim pojasnili, da smo Jugoslovani in hribovci so cene po neskončnih pogajanjih popustili in ko smo že odhajali so nam željeno blago ponudili tudi ž-krat ceneje. Razšli smo se kot največji prijatelji.

Se sprehod po znamenitem bazarju, ogled Hagije Sofije, Plave mošeje in morali smo nazaj v camp. Zgodaj zjutraj zapuščamo Evropo po novem mostu preko Bosporja. Do pred nekaj leti so tu med obema celinama vozili še trajekti. V enem samem dnevu nato prevozimo velik del Male Azije po levi asfaltni cesti, mimo Ankare, slanega jezera TUZ GOLU do mesteca Aksaraj.

Naslednjega dne bežijo mimo nas prostrana pšenična polja, značilne vaške hiše z ravnimi strehami, v daljavi pa se že kažejo najvišji vrhovi Taurusa. Čez prelaz Gulekboğazi — 1050 m, se po ostrih serpentinah spustimo proti Sredozemskemu morju. Čas nas preganja, zato



Člani odprave v kontaktu s tamkajšnjim prebivalstvom

po 12. urah. Prespali smo blizu Niša.

Na jugoslovansko-bolgarski meji smo hitro opravili, ker so cariniki veliki ljubitelji značk. Teh pa smo imeli kar precej s seboj.

Prvi pozdrav v Bolgariji je bil s strani policije, ki nas je opozorila na vožnjo na njihovih cestah. Največja dovoljena hitrost za osebni avto je 80 km/h, za kombi pa 70 kilometrov. Kljub tem omejitvam, smo ob 8. uri zvečer prišli na turško mejo in začeli urejevati carinske formalnosti. Sprva se zaradi velike gneče sploh nismo znašli. Mejni prehod je bil poln turških zdomcev in drugih turistov. Iz zadrege so nas rešili turški dečki, kakih deset let, ki so za »bahšiš«, to je pomenilo ameriški dolar ali nemško marko mimo dolgih vrst hitro žigovali naše potne liste. Sledila je še procedura na carini. Precej težav smo imeli z razlago, da smo alpinisti in da gremo plezat v Turčijo. Končno so nas le razumeli: »Aha turisti«. Ja, ja smo hoteli vsi v en glas.

Prespali smo v campu v Edirnah. Presenečeni smo bili nad urejenostjo, čistimi sanitarijami, toplo in hladno vodo in sodobno restavracijo z dunajskimi zrezki.

Ogledu Istambula smo odmerili samo en popoldan. Iz strahu pred veliko gnečo in hrupno vožnjo na istambulskih ulicah, smo se v center mesta odpeljali s taksijem. Prijazni šoferji so nam bili takoj pripravljene pomagati. Peljali so nas v trgovince svojih znancev in sorodnikov, ter skupaj z nami barantali pri nakupu. Sprva se sploh nismo mogli sporazumeti, ker so postavili ameriške cene, misleč da smo

hitimo mimo Adane zopet proti severu. V poznih večernih urah smo končno v Karsantiju, cilju današnje etape. Ustavimo se ob potoku.

Karsanti je zadnji večji kraj s pošto, trgovinami in policijo. Steje približno 2000 prebivalcev, ki se v glavnem ukvarjajo s prevozništvom. Imajo kar 350 kamionov. Tu, kaj bomo pustili naše osebne avtomobile in najeli tovornjak. Čaka nas namreč 60 km ozkih gozdnih cest do vasi Barazama ob vzhodnem vnožju TAURUSA.

Dipl. ing. Joco Balant  
(Se nadaljuje)

SPORT,  
1977 — 9. 9.

Letošnja sezona svetovnih alpskih tekmovanj se bo začela z »World series«. 26. in 27. 11. bo smuk za moške in ženske, 29. in 30. 11. bo v Crans — Montani slalom, 1.—2. 12. bo veleslalom v San Siciariu in 3. in 4. 12. paralelni slalom v Mongenevru.

SPORT-INTER,  
24. 6.

Avstrijske smukače in skakalce so preizkusili v zračnem kanalu, kjer so z računalnikom določili za vsakega optimalno držo pri velikih hitrostih (128 km/h). Od vseh je imel Klammer najširši počep. Testi so stali 40.000 Asch, kar je res majhen del proračuna smučarske zveze Avstrije, ki znaša za sezono 77/78 kar 17,9 milijonov šilingov.



# 31. oktober svetovni dan varčevanja

Z uvedbo denarja se je naturalna oblika varčevanja spremenila v denarno. S tem pa so za varčevanje nastopile široke možnosti. Ko se je denar uveljavil kot plačilno sredstvo, so se pojavile tudi prve ideje o potrebi varčevanja, pa tudi zamisel o ustanavljanju specializiranih ustanov za zbiranje prihrankov.

Hranilniška misel sega daleč nazaj v preteklost, saj je že pred več kot 360 leti Francoz Huegas Delestre nakazal potrebo po organiziranem varčevanju prebivalstva. Leta 1778 so v Hamburgu ustanovili splošno preskrbovalno ustanovo, ki je v svojih pravih poudarila, da je »ustanovljena za dobro marljivih oseb obeh spolov, kajti tudi majhni prihranki v hudih časih veliko pomenijo, z nekaj obrestmi pa še več. S svojo marljivostjo in varčnostjo naj tako koristijo sebi in državi...«

Ob koncu 19. stoletja so hranilnice različnih dežel začele navezovati medsebojne poslovne stike. Leta 1924 pa so v Milanu ustanovili mednarodni institut za varčevanje. Takrat so sklenile: »31. oktober naj bo vsako leto praznik varčevanja po vsem svetu, da bi se z ustno in pisano besedo širila načela in ideje varčnosti.«

Zgodovinsko dejstvo je, da se z delom ustvarja vrednost in da se z varčevanjem ustvarjena vrednost čuva in pomnožuje. To pomeni, da je bogastvo posamezne gospodarske celice, vsega naroda in vsega človeštva posredno ustvarilo varčevanje, zato ni slučaj, da posvečajo veliko pozornost varčevanju že v kapitalističnih državah, posebno pa še v državah s socialistično družbeno ureditvijo.

Varčevanje razvija pri človeku občutek zmernosti in ga usmerja na

bolj urejeno življenje. Vsak varčevalec je nasprotnik razsipništva in se ne zadolžuje lahkomišlno. Varčevanje uči človeka skromnosti, odgovodovanja sedanjih zadovoljstev v korist bodočih potreb. Ko se človek odloči za varčevanje, razvija v sebi občutek nesebičnosti. Varčeval namreč ne bo samo zase, ampak tudi za blaginjo svojih bližnjih.

Vsakdo, ki ima prihranek na hranilni knjižici občuti določeno neodvisnost, samostojnost, samozavest, občuti določeno varnost v življenju in delu ter brezskrbno gleda v bodočnost.

Z vidika družbene skupnosti varčevanje dopolnjuje družbeno akumulacijo, ker se preko bančnega sistema ponovno vrača v gospodarstvo, doprinaša razvijanju proizvodnih sil, pospeševanju proizvodnih procesov in ustvarjanju pogojev za materialni in kulturni napredek družbe.

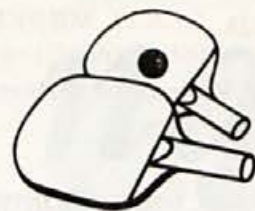
Prav v naši socialistični družbeni ureditvi je treba posvečati veliko pozornost vzgoji varčevalne zavesti posameznika. Kdor se namreč ni naučil varčevati s svojim premoženjem in dohodki, ta tudi ne bo imel pravilnega odnosa do družbene lastnine.

Mednarodni institut za varčevanje je ob svoji ustanovitvi 1924 objavil naslednji razglas:

Delo in varčevanje sta najmočnejša dejavnika na poti h blaginji, napredku in dostojanstvu vsakega posameznika.

Varčevanje naj resnično postane navada, potreba in vrlina vsakega člana naše družbene skupnosti.

**Združenje poslovnih bank  
in hranilnic SRS**



## NAMIZNI TENIS

### I. MESTO ZA ELAN

#### NA SINDIKALNEM PRVENSTVU V NAMIZNEM TENISU

V soboto 24. 9. 1977 je bilo v telovadnici osnovne šole Lesce občinsko sindikalno prvenstvo v namiznem tenisu. Udeležilo se ga je 98 tekmovalcev in tekmovalk iz 33 delovnih organizacij, ki so bili razdeljeni v tri starostne skupine. Elan je zastopalo 22 tekmovalcev in 2 tekmovalki. Za Elan so osvojili točke:

**Zenske do 27 let:**  
Gomboc Lidija 5. mesto 9 točk

**Zenske od 27 do 40 let:**  
Hrovat Marička 1. mesto 20 točk

**Moški do 27 let:**  
Proprtnik Filip 2. mesto 16 točk  
Potočnik Zvone 3. mesto 13 točk  
Dolar Milan 4. mesto 11 točk  
Aljančič Uroš 6. mesto 7 točk

Po eno točko so osvojili: Kokalj Rudi, Zupan Drago, Cerar Jani, Hrovat Brane, Rozman Peter.

**Moški od 27 do 40 let:**  
Urh Jože 2. mesto 16 točk  
Ropič Janez 6. mesto 7 točk  
Kozamernik Stane 7. mesto 5 točk

Po tri točke so osvojili: Gale Milan, Luznar Janez, Hegedič Lado, Sekovanič Janez.

Po eno točko so osvojili: Petriček Peter, Bertonec Ljiljana, Minarovič Ivan, Tonejc Niko, Balant Joco.

**Moški nad 40 let:**  
Mevlja Brane 3 točke

**Ekipni rezultati:**  
1. ELAN Begunje 129 točk (ženske 29, moški 100)  
2. ISKRA Otoče 113 točk (ženske 24, moški 89)  
3. VERIGA Lesce 69 točk (ženske 23, moški 46)

S tem rezultatom smo utrdili vodstvo v skupni uvrstitvi.

**Potočnik Zvone**

## Čez Sovatno na Kriške pode

V lepem sončnem vremenu smo se v soboto zjutraj, 10. 9. odpravili na pot. Do Vrat z avtomobili, nato pa smo jo mahnilo čez Sovatno proti Kriškim podom.

Dobre štiri ure hoje ni bilo preveč lahke, vendar ne zamanj. Ubrana lepota naših Julijcev se je v vsej



svoji veličini, v lepem, jasnem vremenu razprostirala okrog nas. Na meliščih smo videli ponosne kozogore, ki se niso pustili motiti.

Ustavili smo se pri Pogačnikovem domu na Kriških podih. Že čez dve uri pa je skupina najbolj željnih, povzpeli se še više, odšla na Razor, kjer pa je bila oropana za lep razgled, saj je bila gosta megla.

Zvečer je bil v Pogačnikovem domu po starem planinskem običaju krst vseh, ki so prvič prestopili 2000 m.

Jasno nebo nas je pozdravilo tudi naslednjega dne. Pred kočo smo naredili nekaj skupinskih posnetkov, nato pa smo se pripravili za povratek v Vrata. Ena skupina se je vračala preko Bovškega Gamsovca in Luknje, druga se je povzpela še na Križ, nekaj pa se jih je vrnilo po isti poti. Nepozabna je bila pot čez Bovški Gamsovec, kjer ni sledov prodiranja civilizacije, kje odkrivaš nedotaknjenost gora.

Do šestih zvečer smo bili vsi zbrani v Vratih od koder smo se polni lepih vtisov vračali domov.



Ni manjkalo dobre volje, in vedenje je bilo tako, kot se zahteva od dobrega planinca.

Takega izleta si še želimo.

**Anderle Tea**

## Svetovni pokal 1977-78

### MOŠKI:

Datum	Kraj	SK	SL	VSL
9. — 11. 12.	Val D'Isère (FRA)	x		x
13. — 14. 12.	Madona di Camp. (ITA)		x	x
18. decembra	Val Gardena (ITA)	x		
22. decembra	Cortina d'Ampezzo (ITA)	x		
5. 1. 1978	Oberstaufen		x	
8. — 9. 1.	Zwiesel (BDR)		x	x
14. — 15. 1.	Wengen (SUI)	x	x	
16. januar	Adelboden (SUI)			x
20. — 22. 1.	Kitzbühel (AUT)	xx	x	
6. — 12. 2.	Chamonix (FRA)	x	x	
2. — 4. 3.	Stratton Mountain (USA)		x	x
7. marec	North Conway (USA)			x
12. marec	Laax (SUI)	x		
16. — 19. 3.	Arosa (SUI)		(xp)	x

### ZENSKO:

7. — 8. 12.	Val d'Isère (FRA)	x		x
10. decembra	Courmayeur (ITA)		x	
15. — 16. 12.	Bormio (ITA)	x		x
20. — 21. 12.	Saalsbach (AUT)	x		x
6. — 7. 1978	Pfronten (BDR)	x	x	
11. — 12. 1.	Les Diablerets (SUI)	x		x
18. — 19. 1.	Badgastein (AUT)	x	x	
22. januar	Maribor (JUG)		x	
24. januar	Berchtesgaden (BRD)		x	
6. — 12. 2.	Chamonix (FRA)		x	x
2. — 4. 3.	Stratton Mountain (USA)		x	x
6. marec	North Conway (USA)			x
11. marec	Badkleinkirchheim (AUT)	x		
17. — 19. 3.	Arosa (SUI)		(xp)	x



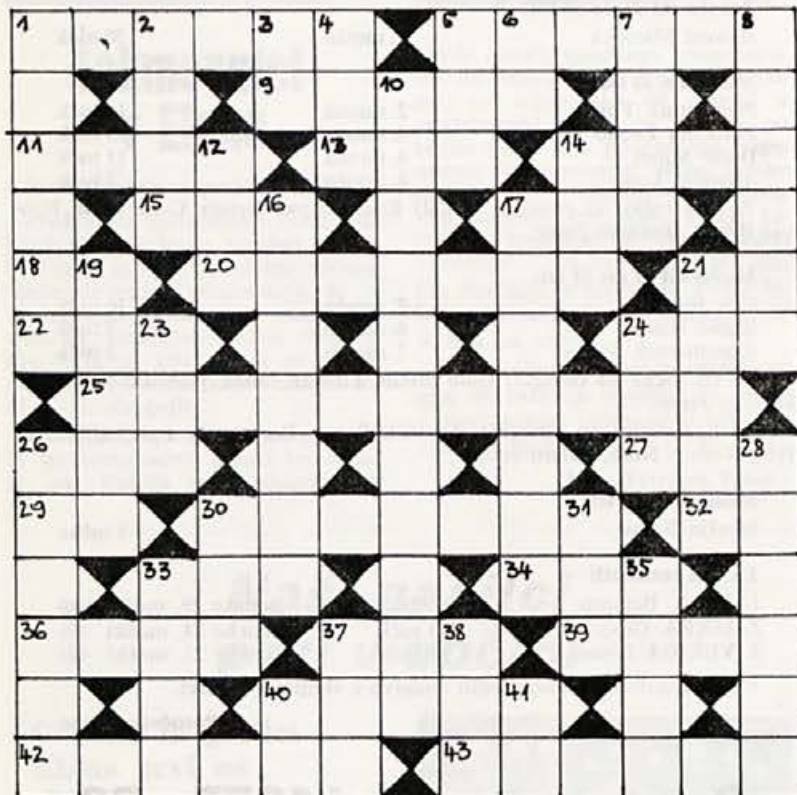
Ob prejemu visokega priznanja ZLATI MERKUR, čestitam v imenu Skupščine občine Radovljica, kolektivu ELANA in Vam pri Vašem nadaljnjem delu želim še veliko uspehov.

PREDSIEDNIK

Radovljica, 30/9-1977 Leopold Pernuš, dipl. ing.



## Nagradna Elanova križanka

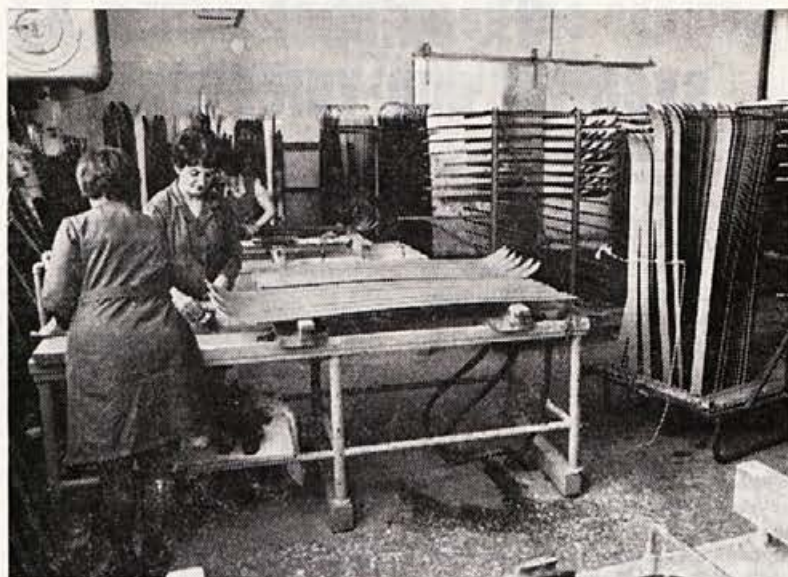


**VODORAVNO:** 1. Trenutno najboljši slovenski smučar (Bojan), 5. Elanov izdelek, 9. hišni bog pri starih Rimljanih, 11. parobek, čok, 13. kratica za Združeno arabsko republiko, 14. morska žival, 15. Cigan, 17.

rečni otok, 18. ime črke, 20. medalja, 21. kratica za to je, 22. ogel v geometriji, 24. izumrla ptica, 25. ameriški znanstvenik, čigar teorijo o razvoju družine je povzel Friedrich Engels (Starodavna družba), 26. kratica za organizacijo združenega dela, 27. trenutek, 29. pritrđilnica, 30. pripomoček zoper sonce, 32. podredni veznik, 33. svatba, gostija, 34. del pristanišča med dvema pomoloma, 36. naša delovna organizacija, 37. osebni zaimek, 39. pritisk, 40. sultanov ukaz, 42. del radijskega aparata, tudi revija za mladino, 43. oklešček, krepelec.

**NAVPIČNO:** 1. del, kosce, 2. rusko moško ime (legendarni knez v bojih s Polovci), 3. kratica tuje tiskovne agencije, 4. zagrada, 5. varuh domačega ognjišča pri starih Rimljanih, 6. latinski veznik, 7. teža embalaže, 8. potovanje z vozilom, 10. glasilo naše delovne organizacije, 12. določen čas, termin, 14. kratica za mladinsko delovno akcijo, 16. televizijska priprava za kontrolo slike, 17. vrsta barometra, 19. vodna kapljica pri joku, 21. osvežilna pijača, 23. okrajšano tuje moško ime (Edvard), 24. gozdno rastje, 26. religiozni akt odpušanje grehov, 28. jugoslovanska kača, ki ji ljudska domišljija pripisuje demonske razsežnosti, 30. potomec, 31. naša alpska dolina, 33. nastava, zanika, 35. vrsta sedeža, 37. vrsta oranžade, 38. ljubkovalno moško ime, 40. priredni veznik, 41. kemični znak za aktinij.

Mulej Jože



Se detajl iz proizvodnje smučí: vsak par smučí gre skozi več pridnih rok naših delavcev in delavk



Jesenski čas privablja mladino, da izkoristi še zadnje tople dni

## novice — novice — novice — novice

Rossignol je od leta 1976 povečal svoj promet za 30%, to je od 285 Mio frankov na 372 Mio frankov.

### KURIER,

FISCHER naznanja še nadaljnje povečanje produkcije smučí in teniških loparjev. V Hollabrunu bo adaptiral proizvodno halo in vanjo prenesel stroje za teniške loparje, ki jih ima sedaj v Riedu, — tako da bo ostalo več prostora za smučí. V Hollabrunu namerava izdelovati 500.000 loparjev letno.

### EUROSPORT, 1977/6

»Ali je naslednja kriza smučarskega tržišča že programirana?«

Firma Dr. Höfner & Co (svetovalci s področja marketinga) je izdelala analizo tržišča smučí in podala prognozo do leta 1985. Predvideva, da se bo med 1975—1980 letno povečala kapaciteta tržišča za 3,2% v alpskih deželah in za 3,5% v ostalih deželah. Od leta 1980—1985 se bo povečalo povpraševanje le še za 2,1 odst v alpskih oz. 1,6% v ostalih. V letu 1980 bo sprejelo tržišče v 5 alpskih deželah 3,7 Mio parov smučí, v letu 1985 pa 4,1 Mio parov.

Nastala bo velika razlika med ponudbo in povpraševanjem, kajti že planirana povečana produkcija samo treh proizvajalcev (ROSSIGNOL, SARNER, FRITZMEIER) bo

do leta 1980 preseгла prognozirano povečanje povpraševanja za 500.000 parov.

ROSSIGNOL planira povečanje kapacitet leta 1980 na 2,0 Mio parov (zdaj jih proizvaja 900.000).

SARNER planira od sedanjih 150.000 parov v letu 1980 400.000 parov.

FRITZMEIER, ki je leta 1976 izdelal 60.000 parov, planira za leto 1980 150.000 parov.

HÖFNER predvideva, da bo povečanje proizvodnje proizvajalcev smučí privedlo do presežka najmanj 1,5 milijona parov smučí v letu 1980, kar nujno vodi do oštre konkurenčne bitke z zmanjševanjem cen, še hujsimi reklamnimi triki, itd.

### ZAHVALA

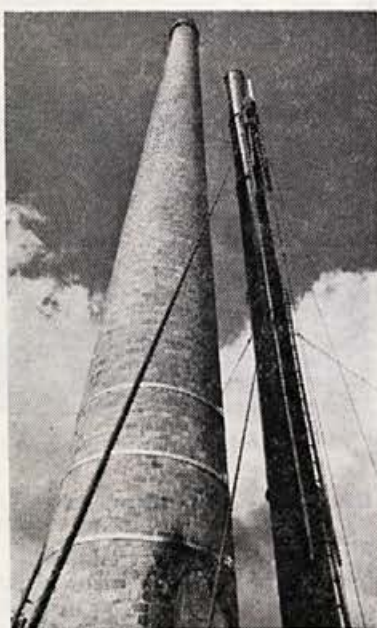
Ob težki izgubi drage mame

### PERKO MARIJE

se iskreno zahvaljujem za izrečena sožalja in spremstvo na njeni zadnji poti.

Posebno pa se zahvaljujem za podarjeni venec od sodelavcev strojne delavnice.

Zalujoča hči Polajnar  
Ivanka z družino



Tovarniški dimnik je doblil dvojnika, delo je končano, vendar še ne popolnoma. Manjkajo še prepotrebni filtri za preprečevanje onesnaževanja okolja.