



Veličasten spomenik žrtvam fašističnega terorja in domačih izdajalcev na Urhu pri Ljubljani.

## 4. JULIJ

Ta praznik je eden izmed delcev mozaika, težkih in odločilnih časov borbe za pravico do svobode in človečnosti. In ta dan, 4. julij, smo ustvarili kot spomenik vsem, ki so skozi borbe za osnovne človeške pravice in narodno svobodo šli v boj zavestno in prepričani, da je to boj pravice in narodnega ponosa. Mnogi med temi borci so darovali na oltar svobode in miru svoja življenja nesebično, da bi se cilji katere je dal proglas OF uresničili.

Ob tem prazniku se spominjamo tudi njih, kateri so le svetel spomin kot žrtve te herojske borbe naših narodov. Spominjamo se tudi tovarišev, kateri so ostali invalidi zaradi grozot po taboriščih in postojankah. Tu so trpeli in ponosno umirali najboljši slovenski ljudje. Z besedo na ustih: »za svobodo«.

Zato ta praznik ni samo spomin na legendarne čase, pač pa tudi na žrtve, katere so temeljni kamen naše zmage, našega socializma, naše sedanjosti in bodočnosti. Gradimo dalje, ker to je življenjska naloga vseh ki znajo ceniti svobodo in mir.

I. K.

## Vrednostna analiza II. (delovna načela)

Vsako sistematično, dobro organizirano delo — in to vrednostna analiza kot smo lahko že razbrali iz članka v pretekli številki, vsekakor je — terja, do se ob njegovem izvajanju držimo gotovih načel, da tako laže dosežemo cilj.

Vrednostna analiza bazira predvsem na naslednjih delovnih načelih:

1. podrediti se proizvodu
2. ugotoviti njegove funkcije
3. nenehno tekmovati — izboljševati proizvod
4. gojiti stroškovno misel
5. zagotoviti neodvisnost kadrov ki opravljajo vrednostno analizo in jih primerno zadolžiti za naloge
6. nenehno skubeti za pravilni odnos med vrednostjo proizvoda in njegove ekonomičnostjo.

Poglejmo si natančneje ta načela!

### 1. Proizvod

Za delovno organizacijo je proizvod sredstvo za čim boljše prodajo lastnih delovnih naporov. Glavna naloga delovne organizacije je, da tisto kar dela, čim boljše proda ob čim nižjih stroških, pri čemer mora doseči tudi primeren dobiček, da se lahko dalje razvija.

Za potrošnika pa je proizvod le sredstvo, da zadovolji svoje potrebe in želje. Da delovna organizacija uspešno zadovolji kupčeve potrebe, potrebuje veliko število različnih informacij; predvsem o kupni moči, o še neizkoriščenih željah kupcev, o osnovnih in drugotnih funkcijah proizvodov, o potrebnem videzu izdelka, o možnostih zamenjave uporabljenih materialov z drugimi cenejšimi, o bolj racionalnih tehnoloških postopkih, o razliki stroškov za tak ali drugačen način dela in material. Take zbrane informacije je potrebno ovrednotiti, oceniti in izbrati, potem se pa ni več težko odločiti, posebno še, če odgovorna oseba razpolaga z zadostnim znanjem da informacije razume in da jih obenem zna presoditi objektivno, brez čustvene prizadetosti. Vselej moramo namreč iskati informacijo, ki jo

neradi slišimo in podvomiti in preveriti vse tisto, kar nam ugaja.

Za nemoteno zbiranje in prenašanjem informacij je potrebno, da vodstvo poskrbi za urejanje komunikacije od prodajne službe (analize trga) preko razvojne in nabavne službe in da poskrbi za prijetne odnose med osebami, ki so zadolžene za opravljanje vrednostne analize.

### 2. Funkcije proizvoda

Vso dejavnost je treba podrediti funkciji proizvoda, saj je čim večja funkcionalnost proizvoda edini realni smoter za njegovo izdelavo.

Napake, ki se pri izvajanju tega načela najpogosteje pojavljajo, so zlasti,

- a) preveliko zanašanje na pretekle izkušnje in na ustaljene metode dela, kar povzroča, da se za dosego cilja ne predvidi vseh možnih sredstev, niti se jih ne predvidi v ekonomičnem obsegu. So-dobna znanost in tehnologija razpolaga s celo vrsto novih materialov, naprav in načinov in nujno je najti najustreznejšo kombinacijo zamisli, da bi na čim bolj smiseln način dosegli cilj — čim večjo funkcionalnost proizvoda.
- b) pomanjkanje domišljije, kar izvira iz omenjenih intelektualnih sposobnosti, pomanjkljivega teoretičnega in praktičnega specializiranega znanja, iz strahu pred neuspehi in kritikami, iz teženi nekaterih, da zatirajo originalne ideje, iz slabe vzpodbude za nove rešitve — pomanjkanja moralnih in materialnih priznanj.

Vztrajno, sistematično, organizirano rano delo utegne take napake pri delu zmanjšati in šele tako se dosežejo dobri pogoji za vrednostno analiziranje.

Treba je tudi času primerno vrednotiti funkcije proizvoda. Prav sedantji hitri razvoj tehnologije in življenjski tempo prinašata vse večji prehod od izdelkov trajne potrošnje (nadaljevanje na 2. strani)

# Vrednostna analiza

(nadaljevanje s 1. strani)

komodnim in cenanim artiklom za enkratno rabo.

Za doseg takih ciljev je predvsem potrebno, da prodajna služba čim natančneje določi funkcije proizvodov, ki jih tržišče terja in da jih ustrezno ovrednoti glede uporabnosti, videza, trajnosti, embalaranja, vzdrževanja; razvojni službi pa se potem določijo jasni cilji ter se ji omogoči potrebna samostojnost pri definiranju, spremembah in dopolnitvah funkcij v okviru zahtev prodajne službe. Vse pomembne uspehe je potem nujno potrebno materialno stimulirati.

## 3. Tekmovanje

Tržna konkurenca nenehno sili pristojne strokovnjake v podjetju v proučevanje proizvodov s stališča funkcij, videza in cene, torej v nenehno tekmovanje s podjetji, ki dajejo na trg istovrstne ali sorodne artikle. Ker so praktično v vsakem proizvodu, ki ga delovna organizacija izdelava, vsebovani intelektualna sposobnost in prizadevnost podjetja, zamisli in pobude, vloženo delo in material, oprema, ugled na tržišču, dobavitelji itd. podjetja torej tekmujejo med seboj prav v izkoriščanju teh proizvodnih potencialov. Jasno je, da imajo v njihovem okviru vodilno vlogo predvsem znanje in sposobnost ter moralna pripravljenost za tekmovanje.

Na tem področju si lahko največ škodimo z pomanjkanjem tekmovalnega duha,

b) s pretirano samozavestjo in samozaverovanostjo češ, da znamo vse sami najbolje, kar vodi do zapostavljanja nasvetov zunanjih specialistov.

c) s pomanjkljivim informiranjem glede splošnega tehničnega napredka, postopkov, zahtev trga itd.

Spričo tega mora vodstvo podjetja skrbeti za izmenjavo izkušenj, za povezavo z institucijami in posameznimi strokovnjaki, za stalno primerjavo s konkurenco.

## 4. Razvijanje stroškovne miselnosti pri kadrih

Stroški nastopajo ob slehernem opravilu, zato si lahko največje poslovne uspehe obetamo, če nam uspe vse kadre, še zlasti pa tehnične, zainteresirati za stroške. Tehnični kadri so tisti, ki vsakodnevno povzročajo stroške s projektiranjem investicij, razvijanjem novih proizvodov, izbiro tehnoloških postopkov in materialov, določanjem odpadkov itd. Ker so stroškovni kriteriji za poslovni uspeh na trgu še strožji od

tehničnih, pripisuje poslovna znanost temu kriteriju poseben pomen.

Zato je predvsem potrebno, da se stroškovno računovodstvo organizira tako, da koristi tehničnim kadrom v podjetju, tehnične kadre pa je potrebno »zastripiti« s stroški. Bolj konkretno se to pravi: stroškovno računovodstvo naj ustvarja možnosti za primerjave in analize tehničnim kadrom s področja stroškov, tehnični kadri pa naj izdelajo čim bolj natančne normative materiala in dela, skupno pa je treba bdeti nad doseženimi stroški in težiti le k njihovem zmanjševanju. Predpogoj je poznavanje teorije stroškov. Prav na tem področju pripravljamo v zadnjem čisu pri naši delovni organizaciji več novosti, ki bodo — upamo — pripomogle k boljšem razumevanju stroškov, pa tudi k večji odgovornosti zanje.

## 5. Neodvisnost in zadolžitve kadrov

Le nekaj kratkih pripomb:

Strokovnjaki, ki jih je poverjena vrednostna analiza, morajo imeti visoko stopnjo neodvisnosti in možnost svobodnega ravnanja, s tem so seveda tudi njihove zadolžitve večje. Usposobljeni bi morali biti tako, da bi bili kos kombiniranim tehničnim, ekonomskim in psihološkim raziskavam. Sploh vsi vodeči kadri pa bi morali čutiti nenehno potrebo za osvajanjem novih delovnih metod in tehnik.

Izvršni odbor je imel v maju eno sejo na kateri je obravnaval za odnose v podjetju zelo pomembna vprašanja:

— nagrajevanje po pravilniku o kvaliteti dela.

Pri tem je predlagal samoupravnim organom naj se javno izobesijo vse obrazložitve za dodatne in odbitne točke na področnih oglasnih deskah (po oddelkih) in naj upravičenost pred izplačilom preverjajo sveti delovnih enot.

— odnose v podjetju v smislu samoupravnega odločanja, obveščanja in poteka sej samoupravnih organov.

Predlagali smo, da je treba z boljšim in pravočasnim obveščanjem pred sejami omogočiti večji vpliv na odločanje vseh članov kolektiva. Problematika, ki pred sejo ni razčiščena in niso izdelani predlogi ne more na dnevni red tiste seje. Za potek sej bi se morali bolj upoštevati poslovnik o delovanju samoupravnih organov.

## 6. Vrednost

Sleherna funkcija proizvoda mora biti rentabilna. Rentabilnost bo največja, ko doseže funkcija najvišjo vrednost ob najmanjših proizvodnih in poslovnih stroških.

Pojem vrednosti je lahko zelo širok. Razlikujemo pa predvsem štiri kategorije vrednosti in to:

- praktično ali uporabno vrednost, ki se nanaša na uporabne lastnosti in kvalitete
- prestižno vrednost, ki se nanaša na videz proizvoda oziroma izraža posest proizvoda družben položaj in pomembnost
- proizvodno ali stroškovno vrednost, ki je seštevek vseh stroškov kateri so nastopali pri izdelavi proizvoda
- menjalno vrednost ki je v lastnosti in kvaliteti proizvoda, da ga zamenja za denarno protivrednost ali določeno količino drugih proizvodov.

Za nek proizvod je torej potrebno, da imajo vse njegove funkcije čim višjo eno ali vse od navedenih vrednosti — pač glede na potrebe in namene kupca. Potrebno je ugotoviti, katera vrednost je proizvodu potrebna, katera pa se lahko zanemari.

Že samo ta nakazuje, kako zelo dobro morajo biti kadri, ki se ukvarjajo z vrednostno analizo, usposobljeni.

Toliko precej površno o delovnih načelih vrednostne analize. Prihodnjič pa še nekaj besed o fazah vrednostne analize.

(Vir: Viljem Nemeč: Vrednostna analiza — Ljubljana 1970).

T. L.

## SINDIKAT POROČA

— družbeni dogovor in samoupravni sporazum.

Predlagali smo ustanovitev komisije, ki bi sodelovala pri nastajanju samoupravnega sporazuma in zahtevali, da mora biti izvršni odbor o vsem obveščen, da bi lahko poročal članom kolektiva.

— regres za dopuste.

Predlagali smo, naj bi se izplačalo vsem enako po 450.— in to najkasneje do 15. junija. Predlagali smo tudi odmrzitev vrednostne točke tako, da bi bila vrednost točke in s tem naši osebni dohodki v skladu z našo učinkovitostjo.

Na koncu mi še dovolite pripombo, da smo pri samoupravnih organih in pri tov. direktorju naleteli na ugodno razumevanje, tako da so že skoraj vsi naši predlogi realizirani. Za to se jim ob tej priliki zahvaljujemo. Člane sindikata pozivamo k še večjemu sodelovanju, da bo sindikat kot politična, delavska organizacija čim bolj učinkovit v pogledu zadovoljevanja skupnih interesov.

Tone Dolenc

# Kako smo gospodarili

V PRVIH MESECIH LETOŠNJEGA LETA IN KAKŠNE REZULTATE PRIČAKUJEMO DO KONCA LETA 1971?

Prvi meseci letošnjega leta, zlasti pa čas od devalvacije dinarja naprej, niso obetali nič dobrega za našo delovno organizacijo. Vse surovine, ki jih uvažamo so se podražile za 20 %, prodajnih cen naših izdelkov pa nismo smeli povečati, čeprav so se podražile tudi cene nekaterih domačega materiala in cene za transportne ter poštne storitve. Trajalo je precej časa, da so vodilni delavci našega podjetja uspeli stvari urediti kolikor toliko zadovoljivo. Ne mislim naštevati kaj je bilo vse potrebno storiti, ker bi bilo to preveč obširno, povedati pa je treba, da je delo zahtevalo mnogo truda, znana in časa.

Z ozirom na pogoje v katerih smo živeli in delali v prvih mesecih letošnjega leta smo računali tudi na zelo slabe finančne rezultate. Po izvršenih obračunih pa smo ugotovili da so doseženi rezultati v preteklih mesecih letošnjega leta sicer slabši od rezultatov doseženih v prvih mesecih lanskega leta, vendar z ozirom na pogoje v katerih smo delali zadovoljivi. O doseženih rezultatih je razpravljaval poslovni odbor in bodo člani kolektiva obveščeni z zapisnikom na oglasni deski.

Največji problem v podjetju je še vedno nelikvidnost. Temu problemu je bila v preteklosti posvečena posebna skrb. Z ozirom na povečani obseg proizvodnje, višjih cen surovin in materiala, zaradi lastnega uvoza, doplačila tečajnih razlik po devalvaciji dinarja in drugo, tega problema sami ne bi mogli rešiti. Obrnili smo se zato na Ljubljansko banko — podružnica Domžale, katere komitent smo že od njene ustanovitve. Omenjena banka je imela razumevanje za naše probleme in nam je odobrila del zaprosenega kredita. O višini odobrenega kredita bodo člani delovnega kolektiva obveščeni z zapisnikom poslovnega odbora na oglasni deski. Prejeli smo sicer precejšnja sredstva, vendar problem nelikvidnosti s tem še ni rešen. Potrebno bo tudi ostrejša mere do nekaterih naših kupcev, ki nereditno plačujejo svoje obveznosti.

Predvideva se, da bo nelikvidnost v našem podjetju trajala še precej časa in se zato še ne bomo mogli odločiti za večja vlaganja v osnovna sredstva.

Prepričan sem, da večino članov našega kolektiva zanima kakšna so predvidevanja glede doseganja finančnih rezultatov v ostalih mesecih letošnjega leta. Če bi te rezultate ocenjevali na podlagi podatkov,

ki so znani na dan sestavljanja tega članka bi lahko rekli, da bodo ti rezultati dobri, vendar vemo, da je predvidenih še veliko sprememb, ki bodo v glavnem negativno vplivale

## 42-urni teden - kje?

Tudi za mnoge delavce v našem podjetju je to samo formalno zagotovilo v ustavi, zakonu, statutu in pravilniku o delovnih razmerjih, ker jim osebni dohodki izvirajoči iz tega delovnega časa ne zadostujejo za življenje.

Za to trditev imamo več potrditev v praksi. Pri tem mislim na vse dodatne vire dopolnilnega dela, ki ga delavci iščejo, da si zaslužijo nekaj denarja za svojo socialno stabilnost in stabilnost svojih družin. Iščejo možnosti za nadurno delo v podjetju, pri zasebnih obrtnikih, samostojno sušmanijo ali pa delajo na kmetijah. Lahko bi trdili, da osebni dohodek pridobljen z rednim delom v podjetju v 42 urah na teden, ki je manjši od 1.800.— — 2.000.—, ne omogoča skrajšanega delovnega časa. Kajti delavec je prisiljen, če ne v podjetju, kjerkoli iskati delo, da si zasluži za normalno življenje manjkajoča sredstva. Zato velikokrat dela po 12 ur — 8 ur v podjetju in 4 ure drugje — ali celo več.

Ob skrajšanju delovnega časa iz 48 ur na 42 smo ugotavljali, da bomo s tem omogočili več časa delavcu za psihofizično rekreacijo, kar z drugimi besedami pomeni več časa za osebno, strokovno in kulturno izpopolnjevanje ter za nabiranje telesne kondicije s počitkom in gibanjem po svežem zraku. To vse bi ugodno vplivalo na produktivnost in samoupravne odnose v podjetju. O tem ni dvoma. Vprašamo pa se, kako je s produktivnostjo delavca, ki v prostem času — pred ali po delu v podjetju — dela 4 ure težaško delo pri zidarjih ali kje drugje in zadovoljstvo ob zvesti, da njegovo redno delo ni vredno toliko, da bi mu omogočilo človeka vredno življenje — povprečni standard.

Danes govorimo o socialni diferenciaciji ali prevelikih prejemkih, oziroma prevelikih razlikah v prejemkih, ki ne izvirajo iz dela. Z družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom se poskušajo postaviti bolj enotni kriteriji za vrednotenje dela med panogami in podjetji iste panoge z namenom, da se diferenciacija, ki se ne da odpraviti ne da bi zavrnla razvoj, postavi v potrebne in upravičene okvire, da bodo razlike v skladu z vzpodbu-

na finančne rezultate letošnjega leta (podražitev električne energije, podražitev nekaterih materialov in drugo).

Menim, da bomo kljub vsemu na koncu leta lahko ugotavljali primeren finančni rezultat, če bomo vsi na vseh delovnih mestih storili tisto kar nam nalagajo dolžnosti in čas v katerem živimo. F. R.

njem napredka, vzpodbujanjem razvoja znanosti in socialistične morale. Moramo tudi določiti najnižji osebni dohodek, oziroma dohodek na člana družine, ki vsakemu omogoča razširjeno reprodukcijo delovne sile. To pomeni zagotoviti tak dohodek na člana družine ali diferencirane stroške izobraževanja, da bodo imeli vsi otroci enake pogoje za izobraževanje na srednjih in višjih šolah. Danes se namreč še pojavljajo neformalni cenzusi, da bo otrok delavca lahko samo delavec (tu mislim na nekvalificiranega delavca), otrok izobraženca pa seveda izobraženec.

Proti tem socialnim razlikam (imovinskim razlikam) in da bi svojemu otroku zagotovil boljši položaj v družbi, se delavec bori z dodatnim delom — z garanjem. Mislim, da je naša dolžnost že iz humanističnih razlogov, da mu v tej borbi pomagamo.

Sindikatu bo v našem podjetju ta pojav proučil s tem, da bo najprej napravil anketni vprašalnik. Vse, ki bodo ta vprašalnik dobili pa prosimo za resnost in čimbolj pravilne odgovore.

Tone Dolenc

### ZAHVALA

Celotnemu kolektivu se iskreno zahvaljujemo za izrečeno sožalje ob smrti naše drage mame. Prisrčno se zahvaljujemo tudi oktetu »Tosama« za prelepo poslovilno petje ob odprtem grobu in sindikalnemu odboru, nosilcu prapora ter vsem članom, ki so na zadnji poti pospremili našo pokojno mamo.

Ivan, Stane, Avgust in Tone Prvinšek

### ZAHVALA

Vsem sodelavkam in sodelavcem se toplo zahvaljujem za poklonjeno cvetje in sočustvanje ob smrti moje drage mame.

Prav tako iskrena hvala vsem, ki ste jo spremili na njeni zadnji poti.

Eli Šorn

# Decentralizacija vodenja in upravljanja

V četrti in peti številki našega časopisa »TOSAMA« sem napisal dva članka z zgoraj navedenim uvodnim naslovom, kjer sem želel poudariti važnost decentralizacije vodenja in upravljanja ter prednosti organizacijskih enot v vodenju in upravljanju podjetja.

Ta članek pa je namenjen opisu organizacijskega sistema pred drugo svetovno vojno tudi pri nas dobro poznane firme »Bata«. Ta sistem je tudi danes popolnoma uveljavljen v firmi »Borovo«, kopirajo ga več ali manj vsled izredne uspešnosti tudi ostala srednja predvsem pa večja podjetja.

Članek povzemam po strokovni literaturi priznanih strokovnjakov na tem področju: Schmalenbacha, Henniga, Ratha in profesorja, doktorja ekonomskih ved, Cirila Mikla.

Primer in izkušnja »Bate« ki je na Moravskem leta 1894 ustanovil tovarno čevljev, je v svetu ekonomskih strokovnjakov postal predmet študija teoretičnih in praktičnih zasnov precialnega — cenovnega vodenja organizacijskih enot. Podjetje je imelo leta 1920 2.000 zaposlenih, leta 1935 pa že 23.000 oseb, če pa upoštevamo podružnice zunaj Českoslovaške in vse prodajalnice, je bilo skupno zaposlenih več kakor 70.000 oseb. Vsi avtorji, ki so podrobneje proučevali vzroke hitre rasti podjetja poudarjajo, da do nje ni prišlo samo zaradi ugodne povojne konjunktura, ampak predvsem zaradi pravilno zastavljene poslovne politike. V času depresije se je Bata odločil za znižanje cen proizvodov za 50%, za znižanje mezd ob sočasni možnosti za nabavljanje potrebnih živiliških artiklov v posebnih prodajalnah po nižjih cenah. Takšna politika je omogočila ekspanzijo, tj. povečanje prodaje, povečanje števila zaposlenih in primerne finančne rezultate. Poleg tega je Bata uvedel nagrajevanje po opravljenem delu z upoštevanjem znižanja stroškov, ustvarjal je institucije, ki so skrbele za zdravje in vzgojo sodelavcev.

**Organizacijski, komercialni, tehnični in socialni ukrepi** so vplivali na poraznitev proizvodnje ter na povečanje proizvodnje in prodaje. Rast podjetja je pripisati predvsem:

- načinu planiranja, prodaje, proizvodnje in nabave (količinsko in vrednostno)
- upravljanju proizvodnih enot z uporabo internih obračunskih cen in
- aktivni soudeležbi vseh zaposlenih, posebno pa vodilnih uslužbencev, pri uspehu podjetja ali neuspehu prodaje, skratka, pri rezultatih njihovega dela.

Poleg količinskega planiranja prodaje in proizvodnje je bilo raz-

vito planiranje stroškov, pri katerem so izhajali iz predvidenih prodajnih cen ter razčlenjevali na dele, ki se nanašajo na nabavo (cene materiala), proizvodnjo in prodajo. S planom so bile določene tudi cene za reprodukcijski material in za nekatere osnovne faze proizvodov ter prodajne cene, kjer je bil upoštevan tudi določen del dobička. Oblika nagrajevanja je bila takšna, da so tudi pri nepopolni zaposlitvi bili pokriti vsi stroški nabave, proizvodnje in prodaje. Predvsem se povdarja, da je bila prav zaradi količinskega in vrednostnega planiranja zajamčena varnost podjetja.

Poleg stalnega planiranja in spremljanja rezultatov gospodarjenja so značilne tudi oblike nagrajevanja, ki so bile usklajene s specifičnostjo tehnološkega procesa. Osnovno izhodišče sistema nagrajevanja je bilo: povečati delovni učinek, izboljšati gospodarjenje ob povečanju zaslužka posameznika in zagotoviti primeren dobiček podjetja. Pri nagrajevanju niso upoštevali samo fizičnih učinkov temveč tudi kvaliteto, pravilno izkoriščanje strojev, izpolnitev delovnega programa oziroma dnevnega programa proizvodnje, vzdrževanje strojev in porabo izdelovnega ter režijskega materiala. Skratka, v nagrajevanju po učinku so bila vključena razna ekonomska merila. Povezanost med sistemom nagrajevanja in doseženim finančnim rezultatom je spodbujala racionalno gospodarjenje, ker so bili predvsem stroški osnovnih surovin in pomožnega materiala točno predvideni in je vsako prekoračevanje vplivalo na višino dobička.

V organizacijski enoti so bili ločeni stroški glede na vpliv posameznika (poraba materiala), skupine (določeni stroški so odvisni od dela skupine) in vodstva organizacijske enote. Le izjemoma so bili doseženi stroški isti kakor planirani, ker so bili za gospodarjenje zainteresirani vsi in ne samo vodstveno osebje.

Pri bistvenem zmanjšanju obsega proizvodnje so prejemali tudi strokovni sodelavci, danes imenovani organizatorji proizvodnje, zmanjšanje zaslužka (le fiksni del plač ali pa samo določen odstotek od fiksne dela plače) in se je tako praktično zmanjševal precejšnji delež fiksnih stroškov.

Sočasno je bila uvedena tudi solidarnost pri zmanjšanju uspešnosti poslovanja. Zaradi načina nagrajevanja je bil večji del stroškov dela sorazmeren z obsegom proizvodnje kakor v drugih podjetjih.

Način nagrajevanja je spodbujal stobernega člana kolektiva k najboljši kvaliteti, izpolnitvi proizvodnega programa in dobremu gospo-

darjenju. Po Hennigu sta sistem nagrajevanja in vključitev ekonomskih meril omogočila da je podjetje »Bata« že pred vojno lahko uvedlo **petdnevni tednik** in da so bili zaslužki najvišji ob visoki stopnji produktivnosti in veliki pripravljenosti za delo. Z vsem tem je uspel Bata v vsakem posamezniku razviti »**podjetniški duh, oziroma smisel za poslovnost**« seveda tako, da ga je usmeril k tistim elementom, na katere je posameznik lahko vplival. Hennig pravi, da je prejel na ustrezno vprašanje vedno odgovor, **da v podjetju ni delavcev, niti uslužbencev, ampak da so samo delavci!**

Za takšen sistem nagrajevanja po učinku je bilo potrebno razviti in organizirati računovodstvo in način predvidevanja stroškov, kar je zahtevalo dodatno delo, brez katerega pa ni planiranja. **Prihranki pri stroških so seveda nesorazmerno večji kakor sami stroški za izvedbo planiranja in kontrolo stroškov.**

Ta oris sistema Bata sem v zelo skromnem povzetku zelo obširne strokovne literature prikazal z namenom, da ga primerjamo s cilji našega družbenopolitičnega sistema. Z dobro organizacijo podjetja, predvsem pa z učinkovitim sistemom nagrajevanja stalno skrbijo za sodelavce in njihove živilienske potrebe, ne more izostati uspešno poslovanje podjetja. Priznati moramo, da pri uresničitvi celotne organizacije ni upoštevan samo ekonomski namen — kako povečati uspešnost poslovanja, temveč tudi sociološki, se pravi kako razviti v vsakem posamezniku »podjetniško miselnost«, skrb za uspešno poslovanje in tudi skrb za človeka. Prav ta praktičen, zelo uspešen poskus pred več kakor 30 leti potrjuje, da je utemeljeno zamisel ugotavljanja uspeha poslovanja po organizacijskih enotah nadalje razvijati in pri tem uporabljati tudi izkušnje drugih, predvsem pa razvitejše metode planiranja in obračuna stroškov.

Bajec Slavko oec

## ZAHVALA

Vsem sodelavkam v konfekciji se zahvaljujem za lepo darilo ob odhodu v pokoj.

Zahvaljujem se tudi mojstrovkam konfekcije za uvidenost glede moje bolezn in za usluge.

Tudi upravi podjetja prav lepa hvala za knjižno darilo in vse ostalo.

Vsem skupaj želim mnogo uspeha pri delu.

Branko Francka

# Poročilo samoupravnih organov

DELA VSKI SVET je imel 1. junija redno zasedanje in je razpravljalo o naslednjem:

- Potrdili so dopolnitve pravilnika o kвалiteti izdelkov in ugotovljajnu delovnih rezultatov.
- Potrdili dopolnitve in spremembe pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.
- Potrdili dopolnitve in spremembe pravilnika o izumih in tehničnih izboljšavah.
- Sprejeli so idejo osnutka pravilnika o stimuliranju režijskih sodelavcev kot predlog za sprejem pravilnika pa naj se poda na naslednji seji.
- Soglasno so sprejeli sklep, da se deli regres v višini 450,— N din na zaposlenega.
- Za člana Gospodarske zbornice Ljubljana so predlagali tov. Tona Laznika, dipl. oec.
- Člani DS so predlagali, da PO formulira 3-člansko komisijo, ki naj preanalizira, ali se tkalnica Študa odproda ali se jo zadrži za kakšne druge namene.
- Sprejeli so predlog za odmrznitev točke za OD; OMO naj na podlagi predloga strokovne službe zadevo prouči in ustrezno ukrepa.

PO je v istem obdobju zasedal enkrat, sprejel in obravnaval je sledeče:

- Sprejel operativni plan za junij.
- Pregledal proizvodne in finančne rezultate za štiri mesece letošnjega leta in jih primerjal z istim obdobjem lanskega leta. Ugotovljeno je bilo, da bi bili lahko rezultati boljši.
- Obravnaval poročilo s službenega potovanja tov. Bajca.
- Sprejel sklep o odprodaji tricikla na licitaciji z začetno ceno 200,00 din.

OMO je imel v mesecu maju 2 redni seji, na katerih je obravnaval in sprejel sledeče:

- Odobral spremembe pravilnika o delitvi OD.
- Imenoval komisijo, ki bo kolektiv seznanjala o poteku samoupravnega dogovora, v sestavu: Roglič Franc, Laznik Tone dipl. oec. in Lovro ing. Mokorel.
- Od Inštituta javno upravo smo bili obveščeni, da moramo pri sprejemanju učencev in dijakov na medpočitniško delo upoštevati, da je vsak že dopolnil starost 15 let.

Z ozirom na to, je OMO sprejel tudi tak sklep.

- Zamenjal stanovanje naše upokojenke Drage Kolenc na Prešernovi 28 v Domžalah za garsonje-

ro na Kamniški c. v Domžalah, prav tako last tovarne.

Garsonjero, kjer sedaj stanuje Kolenčeva je dodelil sodelavk Marinki Vollmajer.

- Razpravljalo o prodaji stanovanj, last podjetja, o čemer bo potrebno še odločiti ali se le-ta odprodajo ali ne.
- Sprejel ugotovitveni sklep, da je v smislu 3. odstavka člena 100 temeljnega zakona o delovnih razmerjih in 2. odstavka člena 246 statuta ter člena 108 pravilnika o delovnih razmerjih, samovoljno prenehalo delovno razmerje trem sodelavkam.
- Razpravljalo o predlogu za dodatno regresiranje tistim članom, ki bodo letovali v Izoli in sicer po 20.— dni dnevno; nadalje, da se povrne dodatno regresiranje tudi tistim članom, ki bodo letovali izven naših počitniških domov v isti višini kakor za Izolo. Za te namene in za okrevanje članov kolektiva, katere določi sindikat po postavljenih kriterijih, je OMO pregledal DS, da se rezervirajo sredstva v višini 50.000 din.
- Dodelil Mladinski organizaciji podjetja dotacijo za izvršitev zadane si dela v višini 2.000.— din.

## OD SUROVINE DO IZDELKOV

Sicer to velja tudi za ostale sestavine. Če je preveč kolofonije v lepilni zmesi, potem se prime kože tako močno, da jo pri odstranitvi obliža lahko poškoduje. Če jo je pre malo pa se obliži sam odlepi. Na voljo imamo več vrst voskov: rastlinski vosek karnauba iz brazilske palme, čebelji, ovčji vosek-lanolin, ter mantanski vosek, ki je rudninski. Od recepta sestave je odvisno katerega bomo uporabili. V glavnem so vsi voski zelo obstojne spojine in ne vplivajo na pokvarljivost lepilne zmesi.

Za sanitetne obliže uporabljamo tudi ZnO cinkov oksid, ki podeli masi svetlejšo barvo. ZnO je polnilo. Polnila na splošno spremljajo lastnosti lepilnega šiva in tehnološki postopek lepila. Prevelika vsebnost ZnO zmanjša lepljivost obliža in se drobci cinkovega oksida vsedajo, premajhna vsebnost poveča lepljivost. Vse našete sestavine lepilne zmesi je potrebno na nek način spraviti skupaj in narediti zmes take sestavine, da jo bo moč namazati ali nanesti na nosilni material — tkanino ali folijo. To lahko naredimo brez topila in tak postopek traja

več dni ali pa s topilom in lahko zmes takoj nanašamo. Topil za kavčuk in kolofonijo je več, vendar prideta v poštev le petroleter in posebna frakcija benzina. Na lepilne lastnosti topilo skoraj nič ne vpliva. Topilo mora namreč iz lepilne raztopine izhlapeti že med samo izdelavo obliža in ga torej v lepilu dokončno izdelanega obliža ni.

Postopek izdelave sanitetnih obližev je odvisen od stopnje razvitosti industrije v posamezni državi.

V naši državi, ki jo ocenjujejo kot srednje industrijsko razvito, je predpis za izdelavo obližev (po latinsko emplastra) v Pharmacopoei (to je zbirki predpisov, ki zadevajo zdravila) močno zastarel. Predpisi govore o pripravi zmesi in namazu zelo na splošno ter ne omenjajo posebnih zahtev glede količine in kakovosti sestavin in izdelka. »Oblikovan« obliži naj bi po teh predpisih zavili v povoščen papir. Sestavljalec teh navodil je imel pri pisanju morda pred oči postopek izdelave štruktlev, kjer na zvaljano testo nanesejo pripravljen namaz, oblikujejo štruktlev ter ga zavijejo v blago itn.

Res je, da so pred davnimi časi

na podoben način kot sedaj štruktlev izdelovali obliže, kakor pa kaže ta predpis, v nekaterih krajih sveta to delajo še sedaj.

Ročni postopek: od mešanja v loncu, premaza z nožem in sušenja na zraku (če je potrebno, da izhlapi topilo), do ročnega zvijanja narejene obliža. Sedaj v tovarnah opravljajo bolj ali manj sodobni stroji. Izbira strojev je seveda odvisna tudi od tega, kakšne surovine uporabljamo za izdelavo lepljivih sanitetnih obližev, saj je kemičnim tovarnam uspelo nadomestiti že vse naravne surovine s sintetičnimi, ki so večkrat boljše od naravnih.

Danes najbolj znani sanitetni lepljivi obliži so cinkkavčukovi obliži. Glavna prednost teh obližev pred sintetičnimi je njihova cenenost. Lepljivo maso za cinkkavčukove obliže izdelujemo na dva načina: s topilom in brez nega.

Lepljivo zmes brez topila izdelujemo na dvovalčniku oziroma drobilcu. Najprej je treba segreto balo kavčuka razrezati na giljotini ali pa cirkularski. Šele narezane tople kose zvaljamo na dvovalčniku med (nadaljevanje na 7. strani)

# Naš razgovor

Ko hitim na malico včasih pokukam v prostor, kjer nastaja nova avtomatska tkalnica. Prav zato sem povabil k razgovoru vodjo tkalnic širokih tkanin JOŽETA GLAVANA in mojstra v tkalnici AVGUSTA POTOČNIKA. S prvim sva se pogovarjala o tkalnici, drugega pa sem povprašal tudi o oktetu »TOSAMA« ki ga vodi.



— **Tovariš Glavan, kaj sedaj že lahko rečete o novih strojih?**

Za zdaj še ne morem povedati ničesar. Lahko rečem le to da je stroj, ki je bil na preizkušnji, zelo dobro delal. To so tkalski avtomati PRESIDENT, ki jih dela zagrebška tovarna TEKSTILSTROJ. V tovarni garantirajo preko 200 obratov v minuti, vendar po drugih tovarnah kot n. pr. Senožče, ne priporočajo te hitrosti. Sicer pa imamo zdaj tu le polovico strojev.

— **Pri sami montaži gotovo naletite na kokšne probleme?**

Se predno govorim o problemih, lahko izrečem pohvalo. Stroje smo dobili tovarniško montirane, pri transportu v sam prostor nismo poškodovali nobenega stroja. Seveda imata pri tem veliko zaslug viličar in asfaltno dvorišče, ker drugače ne bi šlo vse tako gladko. Storili smo vse, kar smo mogli in bi že lahko začeli obratovati, žal pa nimamo tkalskih listov. Tako sedaj lahko ča-

kamo le še na monterja, ki bo stroje dokončno uredil.

Ne mislim zapostavljati svojega drugega sogovornika. Tov. Potočnik je bil na tečaju v Kranju, kjer se je na takih strojih izpopolnjeval. Prosil sem ga, naj mi o tem kaj pove.

V Kranju sem bil pet tednov na specializaciji. Ti stroji se precej razlikujejo od naših Kovo avtomatov. Na prvi pogled so zelo komplicirani, dejansko pa zelo enostavni.

— **Zdaj, ko ste jih поблиže spoznali, že lahko poveste svojo sodbo.**

Zdi se mi, da bo vse v redu. Že v Kranju pa smo bili opozorjeni na to, da je zelo malo rezervnih delov. Pravzaprav je malo tistih, ki se hitro obrabijo, dovolj pa tistih, ki se ne polomijo tako hitro.

Glavan si je prižgal cigareto in puhnil dim. Ta trenutek sem izkoristil za nadaljevanje razgovora.

— **Zanima me, kako je s tkalkami za te stroje, saj vemo da se bistveno razlikujejo od Kovo avtomatov?**

Mojstri so bili že na tečaju v Kranju, tkalke pa bo privadil monter, ki je specializiran tudi za to, vsaj tako sem informiran. Vemo, da bo stroje treba tudi čistiti in mazati. Nekaj fantov smo že imeli v tkalnici za tako delo. Fantje so se vrnili od vojakov in so sedaj na dvorišču. Če pa bomo dobili nove ljudi, bo treba pričeti z njimi povsem znova od vartsva pri delu do vsega drugega.

— **Precej časa ste že v tovarni, od kdaj?**



V tej tovarni sem od leta 1947, v tkalnici pa sem začel delati že leta 1938 pri Severju v Domžalah. Ko si me že spomnil na to, si oglej tole fotografijo.

In res, pokazal mi je zelo obledelo fotografijo mladega fanta za žakar strojem. No tudi sedaj še ni star, vidi pa se, da je že dolgo tega, kar se je slikal.

— **33 let delati v tkalnici res ni malo, kako pa kaj sluh.**

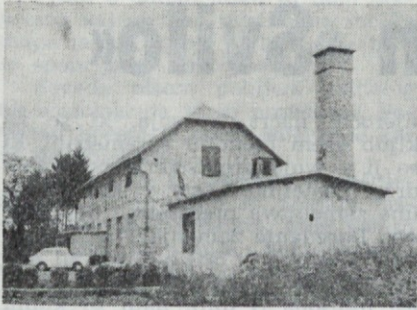
Kar v redu. Delavke v tkalnicah zelo rade uporabljajo švedsko vato, mene pa moti, ker ne slišim stroja, ko ga popravljam.

— **Gustl, koliko časa ste pa vi v tej tovarni?**

Tu sem od leta 1959, kmalu pa sem prišel v tkalnico gaze in bil tam dokler ni šla v staro šaro. Zdaj pa bom v tej tkalnici po vseh izgledih.



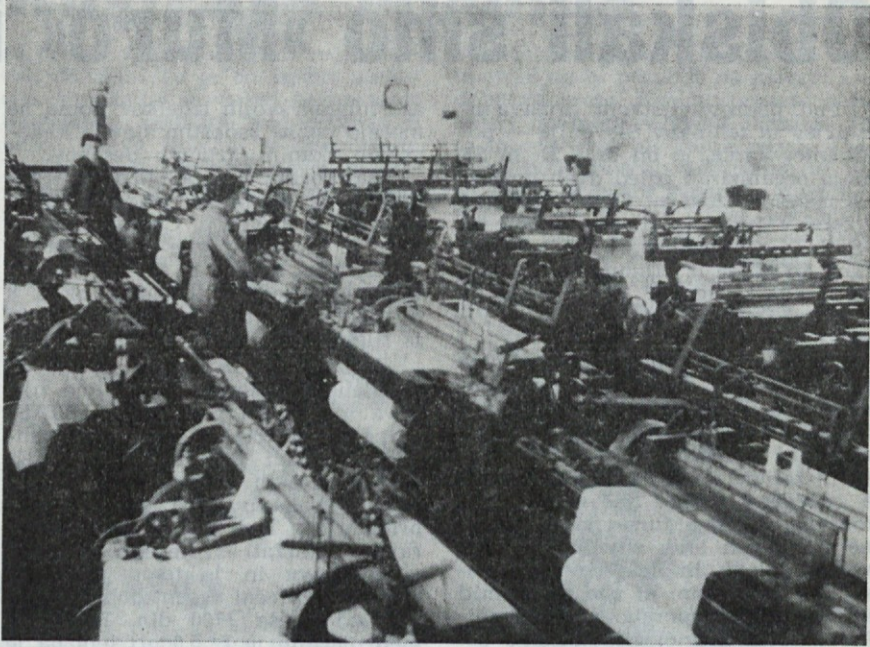
Zasluzen počitek — študa — kako dolgo še?



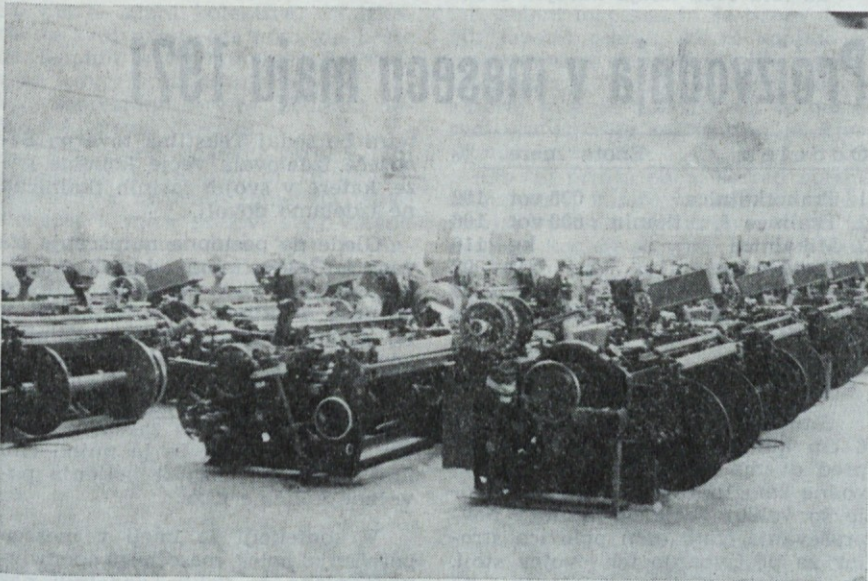
Študa

— Toliko me je zapeljala ta tkalnica, da bi skoraj pozabil, da ste tudi vodja pevskega zbora — okteta TOSAMA. Lahko kaj poveste o njegovem delu?

Zakaj pa ne. Oktet deluje skoraj dve leti, samostojno, prej pa smo bili združeni z Univerzale. Seveda pa to združenje ni bilo najboljšo, sedaj je pa vse v redu. Fantje so disciplinirani, redno hodijo na vaje, imeli pa smo že tudi več samostojnih nastopov. Za člane kolektiva pojemo na proslavah 29. novembra in 8. marca.



V Študi še ropoče.



Kot vojska, pripravljeni na začetek

— Kakšen repertoar pa imate, ste se odločili zgolj za narodne melodije?

Največ pojemo res narodne pesmi, počasi se skušamo naučiti tudi nekaj žalostnikov, da jih bomo peli našim sodelavcem v slovo.

— Čas se izteka. Mi lahko čisto na koncu povesta svojo misel o novi tkalnici?

Pri tem vprašanju sta kar oba odgovarjala. Besede so se prepletale, padlo je tudi dosti kritičnih in pohvalnih besed. Ugotovili pa smo: — ropot bo gotovo tak če ne večji kot v vseh podobnih tkalnicah; — škoda je, ker objekt ni zidan za tkalnico;

— da bo verjetno v oddelku precejšnja vročina (klima naprave bodo vgrajene verjetno kasneje). Sicer smo se umaknili v miren kot tovarne, vendar tov. Glavan le ni imel miru, morali so ga zmotiti. Delo je prvo, potem pa šele prijazne besede za naš časopis.

Obema se toplo zahvaljujem. Glavanu želim veliko uspeha v tkalnici, prav tako Potočniku, toda njemu še posebej pri uspešnem vodenju okteta TOSAMA.

Za prihodnji mesec pa vas, drage bralke in bralci, spet vabim da prisluhnete vašim sodelavcem v našem časopisu. Do takrat pa na svidenje.

MiD

## OD SUROVINE DO IZDELKOV

(nadaljevanje s 5. strani)

dvema z različno hitrostjo vrtečima se valjema, gnanimi z veliko močjo. Ker sta valja nameščena vodoravno eden poleg drugega, lahko medsebojno razdaljo spreminjamo. Tako lahko postopoma dodajamo med gnetenjem v kavčuk vse ostale sestavine, ki so potrebne za lepljivo zmes. Narejena zmes je zelo viskozna (teško tekoča) zato je tudi premazni stroj prilagojen temu. Narejen je tako, da blago ali drug nosilni material teče med valjem in posebno oblikovanim strgalom, ki sta razmeščena tako, da tvorita nekakšno korito, v katerega damo lepilno zmes. Ta zaradi velike viskoznosti ne steče pri straneh, temveč jo postopoma jemlje s seboj med valjem in strgalom tekoče blago. Debelina namaza je odvisna od špranje med valjema. Tako premazano blago ne sušimo ampak ga takoj zvijemo v zvitek.

Slaba stran tega postopka je v tem, da traja zaradi zorenja zmesi več dni, proizvodnja ni tekoča in zahteva veliko ročnega dela. Pri tem pa še nevarnost mastifikacije, da se dolge molekule kavčuka raztrgajo zaradi obdelave na dvovaljčniku, ki traja dalj časa. Taka zmes je bolj mazava, ima slabšo vezivno moč, vezanje med zmesjo in nosilnim materialom je slabše, zaradi česar lepilo pogosteje ostane na koži po uporabi takega obliža.

(nadaljevanje)

# Obiskali smo »Muro« in »Svilo«

Pod pokroviteljstvom društva inženirjev in tehnikov Slovenije — podjetnice Jarše, je bil dne, 21. in 22. maja organiziran ogled dveh poslovno uspešnih tovarn. Ogleda tovarne oblačil »Mura« iz Murske Sobotice ter »Svile« iz Maribora so se udeležili člani DITTS-a iz »Induplati« — Jarše, Traka-Mengeš Filca-Mengeš, Univerzal-Domžale ter Tosame iz Vira.

Ta pestra skupina udeležencev je pod vodstvom mandatno nastavljenega vodje, tov. Marolta iz Jarš, v dveh dneh strokovnih ogledov bolj ali manj zadostila svoji radovednosti in željam, če se le te niso križale z zamisljivimi vodje. Naš cilj je bila tovarna oblačil »Mura«, ki je posebno v zadnjih letih z veliko marljivostjo delavk in delavcev ter spodobnim vodstvom, ki zna prisluhniti in ukrepati z uporabo najsoodobnejših dosežko tehnologije našemu sedanjemu času primerno, seveda v okviru svojih še vedno omejenih denarnih možnosti, prebila na vodilno mesto v svoji stroki.

Podjetje je staro 45 let. Samo z zasluženim denarjem brez kreditov so obnovili obrat moškega perila, ki je na starem mestu v središču Sobotice, v industrijski coni pa so postavili obrat vrhnjiških oblačil, v naslednjem mesecu pa bodo odprli obrat za lahko žensko konfekcijo. Še v letošnjem letu se jim bo priključil rekonstruiran obrat bivše konfekcije iz Ljutomerja, ki se bo specializiral na izdelavo moških hlač, saj letošnja moda predlaga za moške obleke suknjič in hlače z različnim desenom. Glavno zanimivost te tovarne predstavlja šivalnica. Takoj za človekom, ki ga streže je šivalni stroj glavni pogoj za dober izdelek, zato so tem strojem posvetili veliko skrb. Vsi znani izdelovalci pošiljajo vsak nov tip v tovarno na preizkušnjo, tovarna pa jih, če so uspešni, tudi odkupi. Zato je njihova amortizacijska doba le 3 leta. Nevarnost uhajanja re spretnih in urnih delavcev v Avstrijo in Nemčijo pa preprečujejo z osebnimi prejemki, ki znašajo v povprečju 1300 din, kar za te kraje nikakor ni malo.

Z uporabo elektronskega računskega stroja so dosegli, da je vsak delavec vsak dan sproti seznanjen s svojim vsakodnevnim zaslužkom. Dohodki režijskih delavcev so vezani na proizvodnjo, enako tudi komerciala, ki pa je obvezana, da prodaja, kar je narejeno, sicer je neizpolnjevanje povezano z izgubo delovnega mesta.

S 60% izvoza je tovarna perila »Mura« že dosegla zahteve, ki so cilj, srednjeročnega načrta izvoza slovenske industrije. Zaenkrat je ta izvoz ustvarjen pretežno iz uvoženih surovin, saj zaradi pestrosti

asortimana svojih izdelkov doma ne morejo dobiti zadostno število kakovosnih tkanin različnih desenov.

Mariborska »Svila« je poleg »Svilanita« iz Kamnika edina tovarna te vrste v Sloveniji. Čeprav ime izvira iz pravenaravne svile, pa je v Mariboru narede le še za 1% od celotne proizvodnje, ki znaša okoli 8 milijonov metrov različnih tkanin iz filamanta.

Zaradi izredno močne strokovne zasedenosti delovnih mest ima njihova tovarniška podružnica DITTS-a več kot 100 članov, od tega 60 tehnikov in okoli 20 diplomantov v višjih in visokih šol, kar je za 600 članski kolektiv lepa garancija za prihodnost. Tudi v prihodnje nameravajo zadržati svoje strokovnjake v kolektivu in je temu primerno njihov povprečni osebni dohodek velik, saj znaša 1700 din. Razmerje med plačami je 1 : 5,6 pri tem pa je najnižji osebni dohodek za čistilke cevk 1200 din.

Od leta 1969 imajo narejen sred-

njeročni načrt razvoja, ki se ga kljub vsem modnim spremembam, ki so ji s svojo proizvodnjo podvrženi drže. Temeljno mesto v tem načrtu ima zamenjava preostalega dela stativ. Dosedanje zamenjave so bile opravljene v prvi fazi z Elitex ali Kovostatami (cena ene statve 2,5 — 3,5 milijona S din), nato so kupili še Ruttijeve statve (cena 7,5 milj. S din za eno statvo), v tretjo fazo pa nameravajo postaviti že plačane Sulzerjeve avtomate, ki jih bodo prvi preizkusili v tej vrsti proizvodnje (cena ene statve je 75 milj. S din). Seveda pa sproti zamenjujejo zastareli strojni park tudi v ostalih oddelkih.

Podatki ki nam jih je posredoval vodja izobraževalne službe so pri vseh udeležencih zbudili večjo ali manjšo zavist. Vsekakor pa je celotni vtis ta, da tako urejena tovarna, pri tako močni kadrovski zasedbi, lahko brez strahu gleda v prihodnost.

V. D.

## Proizvodnja v mesecu maju 1971

Oddelek	Enota mere	%
1. Trakotkalnica	000 vot	102
2. Tkalnice šir. tkanin	000 vot	106
3. Mikalnica	kg	110
4. Konfekcija vložki	ND pkt	98 97
5. Cigaretne filtri	000 kom	104
Skupaj:	ND	102

Situacija glede ovojev dimenzije 6 cm kaliko je še vedno taka kot pred dvema mesecema. Naše proizvodne zmogljivosti za navedene ovoje so veliko večje od tržnega povpraševanja, zato nam polovica strojev za proizvodnjo teh ovojev stoji. Po drugi strani je povpraševanje po širokih dimenzijah ovojev še vedno veliko in je res škoda, da nam stroji stojijo, ko bi jih še kako rabili. Trenutna rešitev se je našla v tretji izmeni in v zamenjavi nekaterih bil. Bil je dan predlog, da se z strojem Arachne rešijo težave z ovoji širokih dimenzij, vendar je ostalo vse pri predlogu, v bistvu se ni nič spremenilo. Še vedno nekateri stroji v dnevnih izmenah stojijo, drugi pa delajo v vseh treh izmenah.

V tkalnicah širokih tkanin sta obratovala oba oddelka z polnimi kapacitetami. Zaradi velikih zalog tetra blaga, ki ga je kooperant izdelal že 2/3 letnih planiranih količin kar v štirih mesecih, smo bili prisiljeni ukiniti to proizvodnjo. Namesto

tetra bo sedaj Tekstilna tovarna Senožeče izdelovala večje količine gaze, katere v svojih lastnih tkalnicah ne izdelamo dovolj.

Glede na postopno naraščanje izvoza v Češko, mora oddelek mikalnice izdelati čim več vate. Potrebe po tem artiklu so res velike in v tej situaciji z obstoječimi belinimi aparati in sušilnico ni mogoče kaj več proizvesti. Poleg tega bo pa v prihodnjem mesecu porastlo število metrov blaga, ko bo začela obratovati nova tkalnica in je nujno čim prej poistkati možnost beljenja povečane količine gaze.

V konfekciji so imeli v mesecu poročanja poleg mesečnega operativnega plana še veliko dodatnih nalogov iz komerciala. Ti izvenplanski artikli dokaj neugodno vplivajo na proizvodnjo, ki se že postopoma vključuje v vse bolj serijsko. Iz meseca v mesec se ponavljajo težave pri uvozu obližev. Predolgi postopki predno dobimo material za obliže nam povzročajo zastoje v konfekciji in pri sami prodaji. Še vedno izvažamo v Češko poleg damskih vložkov, še vato cik-cak in rolano vato.

Pri cigaretne filtri je operativni plan sicer presežen, ni pa bil planiran v mejah letnega plana. Letni plan cigaretne filtrov, razdeljen po mesecih je občutno večji in obstoja bojazen, da do konca leta ne bo izpolnjen in bo kvaril celotni uspeh podjetja.

S. E. — M. D.



Pisati o dolgih lasih ni tako preprosto, saj ob tem mislim na moške dolge lase. Čeprav ni lahko se bom le spoprijel s tem pisanjem.

Seveda nisem poklicni psiholog ali sociolog, da bi to proučeval. Povedati hočem le osebn mišljenje kar se da objektivno.

Dolgi lasje so ogledalo današnjega časa. Z bradami in dolgimi lasmi se spopada mladina, toda katera je vedno vprašanje. Sem pogosto na raznih plesnih prireditvah in precej dobro vpoznan v svetu »kuštravcev«. Sicer pa dolgi lasje niso več tako spetakljivi kot so bili pred dvema letoma. Začenši z Beatlesi se je val razširil po vsem svetu. Protest!? Skoraj bi rekel, da. Na vsak način biti drugačen od starejših ljudi, biti vsaj po videzu drugačen od generacije, ki se bori v vojni v Indokini, se ubada z inflacijami, revalvacijami, drugačen od tistih ki se bore le

## Kuštrava mladina

za prestiž v družbi in čim večji kupček denarja. To je en ispekt gledanja. Vprašamo se: zakaj pa nekateri dolgolasci zaslužijo več denarja v enem dnevu kot mi v enem letu. Da, to so v glavnem pevci in ansambli POP glasbe; samo oni dejansko s svojim posluhom za mlade dobivajo masne dnevnicke in kujejo denar na račun milijonov oboževalcev po svetu. BEAT — BEATLES!, to so sinonimi za današnjo mladino. Adamo, italijanski pevec, sploh noče več peti protesihi pesmi. Pravi: »Vozim se v Rolse-Roysu in kot tak res ne morem peti proti samemu sebi.«

Lepo urejeni in čisti dolgi lasje delujejo okusno. Zakaj ne? Po svetu poznamo hipije, zbrani v svojih družčinah popolnoma zanemarjajo

obtsoječi družbeni red. Opijajo se z mamili, da bi pozabili na krivice sodobnega sveta. Kaj ne pomeni roža nekaj opojnega v svetu tehnike. Je to morda upor ali korak nazaj, v to se ne bom spuščal. Vem samo to, da so srečni oblečeni v barvita oblačila, kuštravi in bradat. Taki res učinkujejo prav nasprotno od obritega svetovljana v fraku. Popolna indiferentnost do dogajanj okoli sebe je tudi neke vrste revolucija, samo v takšni obliki kot smo je vajeni gotovo ni. Obsojamo jih. Da in to zelo kruto. Vedo pa le eno — ob koncu življenja bodo imeli ravno toliko kot mi, ki hlastamo za dobrinami modernega sveta.

## Nazaj v naravo

Trdi naravni zakoni so popustili. Zima se je umaknila prvemu suncu in cvetju kar daje edinstven pečat gorskemu svetu. To je tudi vabilo za vas — člani kolektiva, da izkoristite svoj prosti čas tako, da boste ob leoptah, svežemu zraku in vedrosti odvrgli vsakdanje tegobe, katere neprestano servira moderna doba delovnemu človeku.

Zato v tem pogledu skrbijo tudi samoupravni organi in sindikalna podružnica za svoje člane, da lahko sleherni v miru preživijo svoj vikend ali redni dopust tam, kjer je narava še zmožna dati človeku prostost duha z vsem svojim razkošjem.

**Prepričajte se, podite v gore in vaše življenje bo le lepše!**

Prav v tem času, ko vse brsti in se prelivajo čudovite barve planinskega cvetja in zelenja. Vidimo encijan, avrikelj, planinsko reso, teloh, zeleni macesen in še tisoče drugih lepotic planin, ki se spajajo z modro sivimi skalami orjaki in zelenimi tratami. To so nepozabni dnevi, katerih moč je tolikšna, da se boste radi vračali v ta košček zemlje, kjer je mir in zdravje.

Ob tej priliki pa bi se rad obrnil še na kočje, katere so last nas vseh. Imejte vedno v mislih in čuvajte te domove kot da so vaši. Le tako boste vi in tisti, ki pridejo za vami, veseli, mi pa bomo poskrbeli, da boste zadovoljni v urah počitka.

I. K.



Opozoriti moram, da je precej tega tudi pri nas. Vse gre lahko lepo in preprosto brez kakšnih protestov. Sprijaznimo se z dejstvom, saj so ravno tako ljudje kot mi, samo z drugačnimi navadami in zunanjo stjo. Dolgolasci so vendar prinesli nekaj novega v naš svet. Ko negodujemo nad njim so vzbudili našo pozornost in s tem so seveda dosegli svoj namen.

Dovolj bo filozofiranja in povedal bom dogodek, ki je lahko karakterističen za današnje dni. S svojim fičkom letim iz Ljubljane ko me štopajo trije dolgolasci. Ustavim, zakaj ne, tudi sam sem včasih molel prst v zrak, da bi se me kdo usmilil. Živahno so razpravljali o tem in onem. Pot nas je vodila skozi Dragomelj in eden od njih pravi: »Kaj ni bilo zadnjič lepo tu, vseskozi tema, mir, nobenega ropota.« »Seveda, samo črički so motili tišino«, pravi tretji, nekam visok in nežen glas.

Misleč, da je dekle odvrnem: »No dekleta so res navadno bolj romantična, že govori o čričkih.« Njihov vodja se oglasi: »Saj ni punca, fant je, fant!« Imel je šele stirinaist let in je seveda glas zvenel bolj nežno, kar me je zavedlo.

Spoznaj se v tem, če se moreš.

MiD



Ta kraj naj bo vaš, ob prostem času  
Lep je »pogled«

# Aktivnost nogometnega moštva

Sindikalne športne igre, kjer je tudi nogomet zavzel svoje mesto, so se pričele že v januarju.

S treningi nismo imeli sreče. Pred nami so bili problemi, katerih nismo mogli rešiti. Večkrat nam je pomagajalo deževno vreme, vsi igralci niso mogli prisostvovati tekmam, kaj šele treningom. Kakor prejšnja leta je velik problem zaradi izmenskega dela. Igralci niso mogli zapustiti delovnega mesta in zato je moral marsikateri vzeti dopust, da je lahko igral in pomagal obdržati pridobljeni renome našega moštva. Tudi pri žrebanju skupin nismo imeli sreče. Žreb nas je uvrstil v najtežjo skupino v kateri igrajo moštva:

- Papirnica Količevo
- Mlinostroj Domžale
- Induplati Jarše
- Helios Domžale
- Poklicna šola

Vedeli smo, da bo v tako težki skupini doseči rezultate zelo težko. Toda nismo se predali že vnaprej. Bili smo pripravljene dati od sebe vse moči in nismo bili razočarani. Prvo tekmo z moštvom Poklicne šole nam je delala veliko preglavic. Tudi rezultat je bil temu premeren 1 : 1, čeprav smo imeli zmago že zagotovljeno. Potem so prišli na vrsto nasprotniki, ki so bili naši največji konkurenti za osvojitve drugega mesta in s tem uvrstitev v polfinale. Z veliko borbenostjo smo dosegli rezultate, katerih niti sami nismo pričakovali. Premagali smo moštvo Papirnice z 1 : 0, moštvo Induplati s 4 : 1 in zadnjega konkurenta Helios z 2 : 0. Pred to tekmo smo

igrali z večkratnim zmagovalcem sindikalnih iger, z moštvom Mlinostroja, in tekmo izgubili z 2 : 5, ter zavzeli drugo mesto v skupini. Sedaj nas čaka še zaključno tekmovanje, kjer se bomo borili za prva mesta.

Na koncu se zahvaljujem vsem

igralcem, ki so s svojo požrtvovalnostjo in borbenostjo priigrali drugo mesto v skupini.

V našem moštvu so igrali: Pirc, Florjančič, Kočar, Rode, Grujić, Hafner, Drolc, Kerč Oražem, Osolin in Pestotnik ter Goberšek — rezerva.

JaD



Po zmagi — veselo pred —>tička«



Kdo bo koga....

## Mogoče ne vemo

NEKROLOG — osmrtnica, kratek članek o umrlem, nagrobni govor.

NEOFOB — kdor se boji novosti;

NEOFBIJA — strah pred vsem novim.

NEOKOLONIALIZEM — politika imperialističnih sil do bivših kolonij, naperjena proti njihovi gospodarski in politični neodvisnosti.

NESESER — majhen potovalni kovček za toaletne potrebščine, za šivanje itd.

NETO TEŽA — teža blaga brez embalaže

NETO REGISTERSKA TONA — mera za koristno ladijsko prostornino

NIVO — površina, raven, stopnja

NOMENKLATURA — imenik

NOMINALNA VREDNOST — vrednost, označena z denarjem, ne pa resnična tržna vrednost

NOMOGRAM — diagram za rušenje, namesto enačbe

NON PLUS ULTRA (latinsko) — »dalje ne gre«, nekaj česar ni mogoče preseči ali prekositi

# Kadrovske vesti

Od 12. 6. do 11. 7. 1971 praznujejo rojstni dan:



## Cigaretni filtri:

23. 6. Bizilj Olga, 28. 6. Drčar Milan, 15. 6. Hrovat Vida, 21. 6. Kočar Peter, 29. 6. Keršič Pavle, 5. 7. Rokavec Marija, 21. 6. Šimenc Ani, 26. 7. Požar Tone, 15. 6. Bandelj Helena.

## Konfekcija:

15. 6. Belcjan Anica, 28. 6. Juhant Vera, 24. 6. Kamin Pavla, 1. 7. Klakočer Marica, 28. 6. Kovačič Ana, 30. 6. Lenček Malči, 8. 7. Marenk Vida, 10. 7. Kržan Ana, 1. 7. Pirnat Mimi, 14. 6. Peternel Greti, 26. Sedušak Ema, 27. 6. Škarja Marija, 25. 6. Velkavrh Iva, 15. 6. Jenko Marija, 19. 6. Martinič Nuša, 5. 7. Rokavec Marija, 4. 7. Sajevec Vida, 9. 7. Starbek Anica, 6. 7. Rožič Ana, 21. 6. Šimenc Ana.

## Belilnica:

7. 7. Gaberšek Ciril, 19. 6. Gaberšek Alojz, 29. 6. Kovič Vida.

## Mikalnica:

5. 7. Dragar Vinko, 5. 7. Grošelj Ciril, 20. 6. Judež Alojz.

## Tkalnica ovojev:

25. 6. Bunkeljca Alojzija, 11. 7. Breznik Olga, 29. 6. Kerč Milka, 9. 7. Kočar Ljudmila, 19. 6. Vulkan Juri, 4. 7. Igljč Marija.

## Avtomatska tkalnica:

2. 7. Peterka Ivanka

## Prilavljalnica:

18. 6. Hribar Pavla, 1. 7. Pojdič Lojzka.

## Splošni sektor:

5. 7. Cedilnik Anica, 7. 7. Judež Milica.

## Komercialni sektor:

27. 6. Dolenc Tone, 9. 7. Podbevšek Anica, 1. 7. Ravnikar Ciril, 26. 6. Smrkolj Anica, 21. 6. Hribar Lojze.

## Računovodski sektor:

24. 6. Grajzar Vera, 23. 6. Kerč Olga, 1. 7. Nahtigal Marica.

## Pomožni obrati:

18. 6. Andrejka Anton, 9. 7. Volkar Ivan, 28. 6. Kump Ciril.

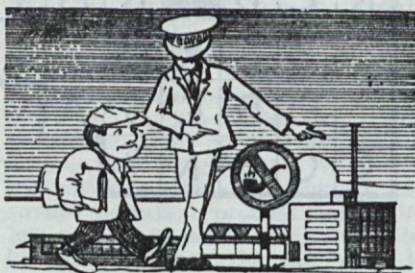
## Tehnični sektor:

3. 7. Borštinar Dušan.  
Čestitamo!

## V mesecu poročanja so izstopili iz podjetja:

— Šarc Sonja — tkalka samovoljno  
— Feher Rozalija pakovalka fil. samovoljno  
— Hafner Štefka pakovalka fil. samovoljno

## V istem obdobju je vstopil v podjetje:



— Hribar Lojze na transport

## POROČILI SO SE:



Dolinar Urška, por. Kovač  
Na novi življenski poti ji želimo mnogo sreče!

## Rodili so se:



Kerč Milki in Jožeti — sin, Pirnat Mimi — hči, Smrekar Faniki — dvojčici

# Rada bi nosila »vroče« hlačke

Sem mlado dekle, polno življenja in hrepenenja po nečem novem. Zanimam se tudi za modo, kar je po mojem mnenju povsem normalno. Mini je že davno preživel in začele smo nositi dolge obleke. Pa se je nekdo spomnil na izrek: »Kar je lepega, je greh skrivati.« No, in sedaj so tu vroče hlačke, trenutno najbolj moderne.

Kot vsako dekle najlepših let, sim si tudi jaz zaželela najnovejše, to je pravkar imenovane »vroče« hlačke. Toda, kako naj jih nosim, saj se v tovarni vendar to ne spodobi. Sem spadajo samo resne »uniforme« in nič več. Pa vendar, želja je bila le prevelika, da tudi na sebi »probam« nekaj novega.

Torej odločila sem se. Kazalo se je lepo sončno jutro. »Ravno pravo vreme«, sem si mislila. Vsa zaspana sem skočila iz postelje. Stopila sem k omari in vzela hlačke. Oblekla sem si jih in se, razumljivo, postavila pred ogledalo. Hm, kar dobro mi pristajajo, sem mrmrala sama zase. Kako tudi ne? Mlado, dolgonogo in vitko dekle si pa to menda lahko privoščiti. Vsa vesela sem sfrčala po stopnicah in že sem bila s kolesom na dvorišču. Toda tisti hip sem se spomnila: »Kako pa bom v službi, saj tam vendar ne smem biti tako oblečena. Halja mi pa tudi ne diši.« Dolgo nisem razmišljala, stekla sem po stopnicah nazaj, vzela krilo, ga zložila v torbico in odšla. Pot do tovarne se mi je zdela kar prekratka, saj sem se v novih hlačkah tako čudovito počutila. Mnogo radovednih pogledov sem čutila na sebi in kar prijali so mi.

Ko sem prišla v tovarno sem brž poiskala primeren prostor, se preoblekla, in že sem bila solidna delavka, v krilu seveda. Torej pravila le nisem prekršila. Na delu sem bila kar malo nestrpna. Večkrat sem pogledala na uro, kar prepočasi mi je mineval čas. Živčno sem opravljala svoje delo, toda končno se je urni kazalec le nagnil proti štirinajsti. Kmalu sem bila zopet v hlačkah in pogumno stopila proti vratarju. Moram reči, kar precej oči se je zopet »paslo« po meni. Pri vratarju sem imela še neki opravček, kar mi je ta dan še posebno prav prišlo.

Tako mi je minil ta dan v službi. Toda odločila sem se, da vročih hlač v službi ne bom nosila več. Raje si bom vzela dopust in vmes prišla večkrat obiskat sodelavke. Takrat pa mi ne bo treba nositi v torbici krila.

# Nagradna dopolnjevanke

Na polja s številkami v zgornjem liku vpišite po eno črko, da dobite znane besede. Potem prenesite dopisane črke s pomočjo številk v drugo lik, kjer dobite neko misel.

## REKORD REŠEVALCEV

Odgovor reševalcev križanke izpete številke TOSAME je bil zares rekorden. Kar 67 rešitev je prispelo in od tega le nekaj nepravilnih.

Razplet žrebanja pa je bil še bolj presenetljiv, lahko bi rekli ne navaden, saj je tovarišica, ki je žrebala prvonagrajenca prisodila to nagrado kar sebi. Tudi Vinko Pirnat ima izredno srečo.

Tokrat so žrebale predstavnice tkalnice ovojev — oddelka, kjer je tudi največ reševalcev.

Tov. Ulčar Ani, Prelovšek Mimi in Kušar Nežka so določile nagrade takole:

1. nagrado 30.— ND prejme Ulčar Ani
2. nagrado 20.— ND prejme Pirnat Vinko
3. nagrado 10.— ND prejme Kerč Helena

Čestitamo!



## MISLI

Ali lahko zahtevate pravičnost za sebe, če niste pravični do drugih?

Gustave Le Bon

Prej bi se mogel spoprijateljiti s tistim, ki mi je v naletu strasti tisočkrat napravil zlo, kot pa s hladnim, preračunljivim človekom, ki bi mi napravil tisoč dobrot.

Gustave Le Bon

Naključje je nepovabljen, a pogosto zelo drag gost.

Gustave Le Bon

Kaj je sreča? Vsak človek jo najde v nečem drugem, toda še nihče je ni res našel.

Gustave Le Bon

Bolj pokima, hitreje se naprej pomika!

Darko Mahkovec

Boj je ustavila narava, sovraštvo si je izmislil človek.

Karel Čapek

Pot ki je dolga tisoč milj, se začne s korakom.

Azijski pregovor

Človek, poln samega sebe, je vedno prazen.

Rocheaucald

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	

Za vsako, že tako pogumno izvedeno svinjarijo, je v ozadju strah.

Henrik Zbil

Večina moških podcenjuje ženo, ki jo imajo, za kolikor precenjuje ženo, ki je nimajo.

Anna Magnani

Lov na ženske ni nevaren, nevarnosti se začno, ko lovec eno od njih ulovi.

Fernandel

Spoznanje je nekaterim vzrok za akcijo, drugim pa razlog za resignacijo.

Charles de Gaulle

Zakon je dober, če je mož motor in žena zavora — ali narobe: zakon med dvema motorjema ali zavorama je slab.

Kdor visoko leta, slabo sliši.

Kadar zaslužni ljudje niso več za nobeno rabo, postanejo pojem. Toliko riganja — osla pa nobenega.

Laszlo Fereki

Izdaja Tovarna sanitetnega materiala Domžale

Urejuje uredniški odbor:

Mara Juvan - blagajnik, Danica Merlin, Magda Smole, Ivanka Osolin, Marija Presek - korektor, Slavko Bajec, oec, Franc Cerar, Milan Drčar, Dušan Dolgan, Miro Pavlič - fotograf, Franc dipl. ing. Peterlin, Jurij Vulkan in Dušan Borštnar - odgovorni urednik.

Tiska Papirkonfekcija Krško obrat Valvasorjeva tiskarna

Naklada 800 izvodov