



GLASILO  
DELOVNE  
SKUPNOSTI  
TOVARNE  
PERILA

*Saluda*

NOVO MESTO



II 197786

# Ob prehodu v novo leto

Nedvomno sta ob prehodu v novo leto v ospredju vseh dogajanj in ocene znotraj podjetja poslovni uspeh v tem letu in predvidevanja za naslednje leto. Za letošnje leto približno oceno že vemo, za naslednje pa moramo program realno zasnovati na doseganih dosežkih in pomanjkljivostih.

Prav zdaj imamo priložnost preveriti naša planska predvidevanja in zadane naloge za leto 1966. V čem smo uspeli in v čem ne, nam povedo naslednje ocene.

Razvojno gledano je bila, poleg tekoče proizvodnje, največja naloga izgradnja novih tovarniških objektov. Izvršili smo jo v večjem obsegu, kot smo predvidevali. Ko smo v minulem letu zasadili lopate, smo imeli zbranih sredstev samo za izgradnjo likalnice in skladišča gotovih izdelkov. Uspeli pa smo izgradnjo zaokrožiti tako, da je sedaj celoten proizvodni obrat I, vsa skladišča in ostale službe na enem mestu.

Tudi v obratu III Krško smo šli dalje od plana. Izvršili smo še adaptacijo objekta II in tako primerno usposobili obrat, da ima danes svojo krojilnico in da delajo v šivalnici že štiri brigade. Od novega leta dalje bo obrat samostojno proizvajal cca 2.000 srajc dnevno.

Planirali smo, da bo v povprečju zaposlenih 446 oseb. Zaradi polne zasedbe delovnih mest v obratu Krško pa znaša sedaj število zaposlenih 585, kar je po perspektivnem programu enako za leto 1967. Ker je bilo v II. polletju sprejeto v priučevanje in usposabljanje preko 100 novih delavk, število zaposlenih s polno sposobnostjo v letnem povprečju ne bo znatno preseglo planskih predvidevanj. Povprečje zaposlenih za prvih 9 mesecev je znašalo komaj 456 oseb. Proizvodni program po količini naj bi dosegli v višini 2.500.000 m<sup>2</sup>. Dosežen bo med 95 in 98%. Na ta rezultat je delno vplivala sprememba modelov-uvajanje modnih artiklov, ki so pri isti uporabi surovine zahtevali več vložnega dela. V planu pa si nismo dali niti predaha za preselitev tovarne. Res pa je, da bi z boljšo organizacijo dela in z večjo prizadevnostjo tudi količinski plan lahko presegli.

Vrednost prodaje naših izdelkov smo ocenili na 2 milijardi 800 milijonov starih din ali pet in pol krat več, kot smo dosegli leta 1962. Do konca novembra smo že prodali za 2 milijardi 637 milijonov starih din izdelkov. Zato lahko pričakujemo, da bomo plan prodaje presegli. V tej višini pa verjetno ne bo dosežena plačana realizacija, ker so dolžniki močnejše porastli kot smo predvidevali.

Naše maksimalne možnosti izvoza v letu 1966 smo ocenili na

440.000 \$ Od tega 380.000 \$; na zapad in 60.000 \$ na vzhod. Do 30. novembra smo izvozili za 320.000 \$ naših izdelkov. Izvoz v decembru bo znašal preko 120.000 \$ tako, da bomo tudi pri izvozu dosegli svojo nalogo. Poseben uspeh je v tem, da nam je uspelo ves izvoz usmeriti na zapad.

Sklade podjetja smo planirali v minimalni osnovi 150 milijonov starih din, čeprav smo videli, da so naše potrebe, zlasti za obratna sredstva, za stanovanjsko izgradnjo itd., znatno višje. Ko smo na eni zadnjih sej delavskega sveta te potrebe posebej razčlenili, smo ugotovili, da bi morali v tem letu doseči 310 milijonov skladov. V ta namen smo podvzeli v II. polletju posebne ukrepe, ki bodo vsaj delno vplivali na ustvaritev čim večjih skladov. Če tega ne bi storili, bi bila resno ogrožena stanovanjska izgradnja za proizvajalce; zanj naj bi iz letošnjega dohodka namenili preko 80 milijonov starih din.

Osebnih dohodki delavcev so v letošnjih devetih mesecih za 50% večji kot lani v istem obdobju. Z uvedbo dopolnilnega premiranja

## Namesto uvodnika

Še malo, pa bomo s koledarja strgali zadnji list. Spet bomo pokopali staro in stopili v novo leto, polni obetov in pričakovanj, obljuč in dobre volje. Tako je bilo in bo vselej. Kdo bi na veselo Silvestrovo razmišljal in ocenjeval preteklost! Takrat je pozabljeno vse, češ: bo pa drugo leto bolje. Vendar pa ne bo napak, če že zdaj, ko še ne trkamo s kozarci in ko še ne delamo obljub, ocenimo preteklo leto takšno, kot je v resnici bilo, z vsemi dobrimi in slabimi lastnostmi.

Leto 1966 bo v zgodovini LABODA zapisano z zlatimi črkami. Podjetje je namreč prvič prišlo pod lastno streho. Utihnilo je tarnanje o nemogočih pogojih. Vse je novo: prostori in stroji. Pričakovali bi, da bodo sorazmerno s tem zrasle tudi prizadevnost, volja do dela in v posledici tega tudi produktivnost. Vendar temu ni tako! Nerazumljivo je, zakaj imamo v novih in boljših razmerah, v katerih delamo, več opravka s kvaliteto dela? Morda smo se na doseženih uspehih uspa-vali? Morda zmotno mislimo: novi stroji-zdaj bo šlo samo od sebe? Naj bo stroj še tako lep, še tako sodoben, brez človeka, brez delavca in njegove prizadevnosti in vestnosti ne bo prišlo iz njega nič, vsaj kvalitetnega ne. Zato se je treba potrkati na prsi in si priznati: in kljub vsemu nismo delali tako, kot bi bilo treba.

Nekaterim torej manjka zavest, da so naši uspehi in osebni do-

pa smo v zadnjih mesecih dosegli povprečne osebne dohodke preko 65.000 din, če v to povprečje uvrstimo tiste delavke, ki so že usposobljene za svoj industrijski poklic.

Ni prostora, niti namen, da bi obravnavali še druge uspehe, spodrsrljaje in ocene. Če pa bi se vprašali, s čim smo v letu 1966 zadovoljni in s čim ne, bi odgovoril tako-le:

Posebej smo lahko zadovoljni, ker nam je uspelo zgraditi nove tovarniške objekte; da smo si ob začetku leta zadali tak plan, ki ga bomo izvršili; da smo se uvrstili med 10 najboljših proizvajalcev srajc v državi; da so se osebni dohodki zaposlenih primerno povečali.

Zadovoljni pa ne moremo biti, ker nismo uspeli, da bi prišlo v podjetje potrebno število strokovnjakov, zlasti za proizvodnjo; ker večina novih članov delovne skupnosti ni tako prizadevnih, kot smo bili mi v najtežjih dneh obstoja tovarne; ker notranja organizacija še ni prilagojena novim razmeram in povečanemu obsegu in ker pri kvaliteti izdelkov še nismo pri vrhu tabel najboljših.

To bo moralo biti v nalogah za leto 1967 označeno kot rdeča nit. (Nadaljevanje na strani 2)

hodki odvisni od dela nas samih. Pozabimo na čase, ko smo lahko računali na pomoč izven podjetja. Teh ne bo več! Delovne organizacije gospodarijo kot vedo in znajo. Če pa so nespособne, da bi se vključile v novi tok gospodarskega življenja, bodo morale prenehati z delom. Takšna je zahteva gospodarske reforme in tako je edino prav. Da pa bi se lahko obrdžali v konkurenčnem boju, ki je iz dneva v dan hujši, potrebujemo dobre, prizadevne in zavedne delavce; ne ljudi, ki pridejo v podjetje samo vedrit in čakati na to, da lahko izkoristijo ugodnosti, ki jim jih daje socialno zavarovanje. Slepih potnikov ne potrebujemo!

Ob oceni preteklega leta ne moremo mimo ugotovitve, da je prav v zadnjem času občutno zraslo število predlogov za uvedbo postopka za ugotovitev kršitve delovne dolžnosti. V bistvu gre pri vseh za eno: nepazljivo, malomarno in neresno delo in s tem zvezano škodo. Mar res ne vemo, da so stroji, na katerih delamo, naši? Ali bi imeli tak odnos do vzdrževanja tudi takrat, če bi delali doma, na lastnih strojih? Prav gotovo da ne. V podjetju pa, mislimo, lahko delamo, kar hočemo, pri tem pa ne vemo, da vse napake SAMI PLACAMO.

V letošnjem letu, katerega konec je že blizu, so bili torej uspehi in neuspehi. Zeleli bi, in to naj bo naše voščilo ob novem letu, da bi bilo v bodoče neuspehov čim manj:

## Ob prehodu v novo leto

(Nadaljevanje s strani 1)

Ni torej najpomembnejše, ali bo v letu 1967 značil plan proizvodnje nad 3 milijone m<sup>2</sup>, ali bo vrednost prodaje nekaj nad 3 milijarde 600 milijonov starih din, ali se bomo prebili celo do 4 milijard, saj so tu delovni prostori, stroji, interes proizvajalcev in ponudba nove delovne sile, ki se želi zaposliti in nas te osnove silijo k takim nalogam, če nečemo zaostati za korakom razvoja.

Najpomembnejše je, da se zavedamo naših nalog, vsak na svojem delovnem mestu, kako pristopamo k odpravljanju težav; kakšni so naši notranji odnosi, koliko smo pripravljeni žrtvovati, da bi bil jutrišnji dan še lepši in uspešnejši. Posebej se moramo vprašati, ali se zavedamo, kaj zahteva od nas gospodarska reforma, kako se bomo vključili v mednarodno delitev dela, kako gospodarimo in kaj smo že storili in kaj še moramo, da bi postali resnični upravljalci našega podjetja.

Naloge za leto 1967 niso lahke, niso pa tako težke, da jim ne bi bili kos, če bomo stvarno ocenili naše možnosti tako v proizvodnji kot v delitvi in če se bomo v naprej zavedali kaj hočemo in kaj zmoremo.

Če bi me vprašali, kaj si kot član delovne skupnosti najbolj želim za leto 1967, bi vam odgovoril sledeče:

- da bi maksimalno izkoristili notranje rezerve pri uporabi materialov, storilnosti in poslovnih stroškov,
- da bi bila kvaliteta naših izdelkov med najboljšimi,
- da rešimo vprašanje strokovnih kadrov v proizvodnji in da bi uspeli neposrednim proizvajalcem nuditi več pomoči pri strokovni usposobitvi in neposrednem delu,
- da bi se delovna storilnost, ob temeljitejši organizaciji proizvodnega procesa, povečala za realnih 20%, ker se bodo edino na tej osnovi lahko povečali osebni dohodki,
- da bi zgradili še nadgrajeni del objekta v Novem mestu,
- da bi realizirali plan gradnje stanovanj,
- da bi se delavsko samoupravljanje še bolj okrepilo in da bi vladali v kolektivu čim boljši tovariški odnosi,
- da bi me člani delovnega kolektiva razumeli, da pri sedanjem obsegu poslovanja žal ne morem več tako neposredno sodelovati z njimi, kot je bilo to možno in nujno takrat, ko je bi-

la proizvodnja petkrat manjša kot danes.

Vsem članom delovne skupnosti čestitam k velikim uspehom v letu 1966 in želim, da bi bilo uspešno tudi leto 1967.

Se posebej želim vsem članom delovnega kolektiva, da bi bili zdravi, srečni in zadovoljni tudi v krogu najzobje družine.

Direktor  
Zdravko Petan

## OBISKALI SMO „ŠOLO ZA BRIGADIRJE“

Dež je padal, pa še sneg se je rnil zraven, ko smo hodili od Laboda sem proti mestu. Skoraj nam je bilo žal, da smo se ob takem vremenu podali na pot in že smo se hoteli obrniti. Pa nam je nekaj zašepetalo:

»Tovariši, kaj je z vami? Ustrašite se prvih deževnih kapelj in snežnik? Kaj pa poreko delavke, ki so prišle

**STARAM SE, TEMU NAVZLIC  
DAN SE ZA DNEVOM UČIM**  
(Sokrat)

v Novo mesto iz Krškega in Kostanjevice, v prav takšnem vremenu?»

Notranji glas je imel prav. Opuštili smo misel na povratek in korak nas je vodil naprej, na novo-meški Zavod za izobraževanje kadrov, kjer ima trenutno sedež LABODOVA »šola za brigadirje«.

Kaj pa je to? Kakšna enajsta šola pod mostom?

Ne, to je neuradni, domači naziv za seminar, ki ga prav ta čas obiskujejo naši delavci in delavke. Začel je 26. novembra, trajal pa bo do konca aprila prihodnjega leta. Pobudnik in ustanovitelj šole je naše podjetje, organizacijo in strokovno vodstvo pa ima Zavod za izobraževanje iz Novega mesta.

Kot se spodobi, smo se oglasili najprej pri vodji in »razredniku« seminarja. To je profesor Rudi Piletič, ki obenem predava tudi strokovno računstvo. Ker je matematika predmet, ki je marsikoga od nas že v šoli precej žulil, smo tovariša profesorja pobarali, kakšno je splošno znanje tega predmeta pri naših slušateljih:

Tov. Piletič nam je rekel:

»Ob pričetku seminarja je bilo testiranih 21 slušatelj. Izpolnili so dva testa. Prvi je obsegal znanje do vključno 4. razreda, drugi pa znanje 5. in deloma 6. razreda osnovne šole.

Pri prvem testu so slušatelji dosegli povprečen uspeh, pri drugem pa nekoliko slabši«

Iz nadaljevanja razgovora smo posneli, da je namen seminarja dati slušateljem osnovo in osvežiti znanje posameznega splošnega predmeta. Brez dvoma sta pravilno izražanje in sestavljanje vlog (kar pridobi slušatelj pri slovenščini) in ovladanje osnovnih računskih operacij pogoj tudi za uspešno delo, bodisi na delovnem mestu, bodisi v organih upravljanja in drugod. Mimo splošnih predmetov, kamor sodijo poleg slovenščine in računstva tudi delovna zakonodaja, higiena, organizacija in ekonomi-

ka podjetja, industrijska psihologija, higijensko-tehnična zaščita in drugo, bodo slušatelji spoznali tudi strokovne predmete: modeliranje, tehnologijo šivanja, organizacijo konfekcijske proizvodnje, kontrolo kvalitete, tkanoznanstvo in strojeslovje. Ti predmeti pa so za uspešno delo brigadirjev našega podjetja pač nujno potrebni.

Ves seminar zajema 320 učnih ur. Predavanja so ob sobotah in nedeljah, da v proizvodnji ne bi prišlo do prevelikega izpada delovne sile.

Potem smo stopili v razred. Bilo je prav tako, kot da bi stopili v pravo šolo. Klopji, na njih zvezki, za klopni pa slušatelji: eni iz Novega mesta, drugi iz Kostanjevice, tretji iz Krškega. Vsi dobro razpoloženi in zaverovani v predavanje. Tu sedi mlada delavka, tam starejša mati nekaj otrok; tu je šivilja, tam brigadirka... Različni so, vendar jih družijo eno: želja, da bi se čimveč naučili in s tem izpolnili svoje znanje.

Izkoristili smo naš obisk in izvedli kratek intervju z dvema vprašanoma:

— zakaj ste se prijavili v šolo?

— kako se počutite v njej?

ILJIEV Rajna je odgovorila takole:

Za obiskovanje šole sem se odločila sama, brez kakršnegakoli prigovarjanja. Želim si namreč izpopolniti svoje znanje, ki sem ga že pridobila z delom v podjetju. Manjka mi namreč strokovna osnova. Če bom uspešno opravila vse izpite, bom pridobila višjo kvalifikacijo, kar je tudi moj cilj.

V šoli se kar dobro počutim. Upam, da bom obvladala vse predmete. Težave mi dela le slovenščina, ki ni moj materin jezik. Z malo dobre volje in prizadevnosti na bom premagala tudi to težavo. Izbor predmetov v šoli je povsem v redu in so vsi po vrsti koristni za

**ZRNO ZNANOSTI ZADENE  
BOLJ KOT JEKLENO**

naše nadaljnje delo. To velja zlasti za strokovne predmete. Kar se posameznega predmeta tiče, me najbolj veseli slovenščina. Zato bi jo rada dobro obvladala.

MIKEC Anica pa je povedala:

V šolo sem se vpisala z namenom, da si pridobim višjo kvalifikacijo in da izpopolnim svoje znanje. Zavedam se namreč, da je za dobro delo na delovnem mestu potrebno tudi širše strokovno znanje, da torej delavci vemo in po-

(Nadaljevanje na strani 3)

(Nadaljevanje s strani 2)

znamo osnove organizacije dela in poslovanje podjetja in posebej naše tovarne.

S predmeti v šoli sem zelo zadovoljna, saj mi bo njihovo obvladanie omogočilo večjo usposobitev za katerokoli delo v podjetju. Res pa je, da smo splošne predmete (računstvo in drugo) vsi po vrsti precej pozabili in je zato kar prav, da si tudi to osnovno znanje osvežimo in utrdimo. Mene osebno najbolj zanima modeliranje in šivanje, pa tudi normiranje.

Da ne bi motili pouka, smo se kmalu poslovili...

Na poti nazaj nas je spremljala misel: koliko truda in volje je v teh ljudeh, da poleg svojega rednega dela v podjetju in doma, ob sobotah in nedeljah hodijo še v šolo. Mar ne bi bilo prav, da bi se po njih zgledovali tudi drugi, tistih sto, ki so imeli enako možnost, da bi se prijavili, pa se niso zganili niti toliko, da bi vprašali, kako in kaj je s šolo.

Vedimo pa eno: prišel je čas, ko delo postaja vse bolj in bolj zahtevno in ko bo moral imeti naš delavec za delo na delovnem mestu ustrezno strokovno izobrazbo. To pa bo dosegel samo z učenjem.

Slušatelji naše šole so torej na pravi poti.

## Novosti v našem Statutu

Statut je najvišji samoupravni akt vsake delovne skupnosti. Vse delo in življenje v podjetju mora sloneti na statutu. Vsi drugi splošni in posebni akti morajo biti v skladu s statutom. Nobeno podjetje ne sme biti brez statuta. To je torej temelj vse dejavnosti vseh organov podjetja.

V statutu so dokončno urejena in konkretizirana vsa načela, ki jih vsebujejo ustava in iz nje izvirajoči zakoni. Če se ti menjajo, mora priti do sprememb tudi v statutu.

Julija letos je zvezna skupščina sprejela temeljni zakon o delovnih razmerjih. Ta nalaga delovnim organizacijam, da do konca tega leta vskladijo svoje samoupravne akte z njegovimi določili.

Tako je torej tudi naš statut doživel nekatere spremembe, katerih predlogi so prav zdaj v javni razpravi. Te spremembe naj bi stopile v veljavo s 1. januarjem 1967. Prav je, da o njih spregovorimo nekaj besedi.

Ob pripravljanju in proučevanju gradiva, ki pride v poštev za spremembo dosedanjega statuta, se je samo od sebe ponudilo vprašanje, ali naj spremenimo in vskladimo z veljavnimi predpisi le poglavje o delovnih razmerjih, katerega se zakonske novosti tičejo, ali pa morda velja pogledati, spremeniti, dopol-

niti in prilagoditi dejanskemu stanju tudi druga statutarna določila. Življenje v podjetju, organizacija in delo proizvodnje ter dejavnost samoupravnih organov se veča in težko je s sprejemanjem ustreznih aktov slediti temu pestremu in razgibanemu razvoju. Zato je zdaj prevladalo mnenje, naj bi ob spremembah statuta, katere smo glede na nove predpise dolžni izvršiti, pregledali tudi druga poglavja našega statuta in skušali zapisati vse osnove, ki so bistvene za naše podjetje in njegovo delo; statut naj bi bil torej veren odraz dejanskega stanja, ne zgolj papirnati zapis nekkih misli in idej, katerih pa v življenju ne bi nihče potreboval. Tako je torej prišlo tudi do drugih sprememb.

Pri sestavi osnutka novega statuta nas je vodilo to, naj bi bil statut res splošen akt, to je akt, ki daje

△ Zajamčeni sta pravica do dela in svoboda dela. Vsakdo si prosto izbira poklic in zaposlitev. Proti delavčevi volji more prenehati delovno razmerje samo ob pogojih in na način, kot to določa zvezni zakon.

△ Delavec ima pravico do omejenega delovnega časa; do dnevnega in tedenskega počitka ter ob pogojih, ki jih določa zakon, pravico do plačanega letnega dopusta, ki traja najmanj 14 delovnih dni.

△ Mladina, ženske in invalide osebe uživajo pri delu posebno varstvo.

△ Delavcu je zajamčen minimalni osebni dohodek, določen z zveznim zakonom.

(Iz Ustave SRS)

samo temelje za druge, konkretne akte (pravilnike, sklepe in pod.). Statut naj bi namreč veljal dalj časa. Iz njega izvirajoči pravilniki, ki obravnavajo in urerajo posamezna področja oz. dejavnosti v podjetju, pa se lahko glede na prakso in potrebo ob vsakem času, seveda po predpisanem postopku, spremenijo in dopolnijo.

Ves statut je razdeljen v dvanajst poglavij in sicer:

- temeljna načela
- splošna določila
- notranja organizacija podjetja
- organi upravljanja
- neposredno upravljanje
- sredstva, planiranje in poslovanje
- kooperacija in članstvo v poslovnih združenjih
- medsebojna delovna razmenja
- obveščanje in poslovna tajnost
- postopek za sprejem splošnih aktov podjetja
- razmerje do družbeno-političnih skupnosti
- prehodna in končna določila



Krški motiv

# Novosti v našem Statutu

(Nadaljevanje s strani 3)

Temeljna načela vsebujejo povzete ustavni načel o delovnih razmerjih in določil o tem, kako in na kakšni osnovi naj bodo urejena delovna razmerja in iz njih izvirajoče pravice in dolžnosti.

Splošna določila zajemajo podatke o podjetju: njegovi ustanovitvi, registraciji, nazivu, predmetu poslovanja, žigu in zaščitnem znaku, pa o zastopanju in podpisovanju podjetja.

V notranji organizaciji je podana samo njena osnova, podrobnosti pa naj uredi poseben pravilnik o notranji organizaciji podjetja. Podjetje je razdeljeno v tri glavne službe - sektorje: proizvodnjo, komercialno in skupne službe, ki imajo vsak svoje enote oz. oddelke. Proizvodnja ima tri obrate: Novo mesto, Kostanjevico in Krško, komercialna prodajo, nabavo, uvoz-izvoz in skladišča s transportom, skupne službe pa tehnični oddelek s pripravo dela, gospodarsko računovodski sektor s plansko analitskim oddelkom, splošno kadrovske službo in pomožne službe.

Takšna organizacija, drugačna kot doslej, izvira iz zamisli, da sta proizvodnja in komercialna dve temeljni dejavnosti podjetja, skupne službe pa delajo zanj in na osnovi njenega dela.

Pri organih upravljanja (delavski svet, upravni odbor in direktor) ni bistvenih sprememb. Novost je le v tem, da novi statut predvideva pet stalnih komisij, skupnih za vse centralne organe upravljanja. Te komisije so: komisija za plan in razvoj, komisija za delitev dohodka, kadrovska komisija, komisija za družbeni standard in komisija za prošnje, ugovore in pritožbe. Vse komisije stalno in redno delajo, vsaka na svojem področju dela, spremljajo vse dogodke iz njihove pristojnosti ter obravnavajo in predlagajo osnutke samoupravnih aktov.

## Neposredno upravljanje predstavlja:

- upravljanje v ekonomski — delovni enoti: zbor delovne skupnosti, svet ekonomske enote in njegove komisije, obratovodja;
- referendum: odločanje vseh članov delovne skupnosti o vprašanjih, ki so v statutu točno določena in pomembna za podjetje kot celoto;
- zbor delovnih ljudi celega podjetja in
- pravica pobude in volitev: vsak član delovne skupnosti ima pravico voliti člane organov upravljanja in biti voljen v te organe; dajati predloge o organizaciji dela in o vseh vprašanjih, ki se tičejo dela podjetja, zahtevati obveščanje o tem, kako in kaj delajo organi podjetja.



Novo mesto

Poglavje o sredstvih, planiranju in poslovanju ter poglavje o kooperaciji in članstvu v strokovnih združenjih ostane v celoti nespremenjeno.

Tudi medsebojna delovna razmerja so obdelana na novo. Vendar pa statut vsebuje samo tista določila, ki jih statut po zakonu mora vsebovati, ali pa so tako pomembna, da so podrobno obdelana že v statutu. Ostala vprašanja oz. njihovo rešitev pa statut prepušča posebnemu Pravilniku o medsebojnih delovnih razmerjih, ki naj vsako vprašanje iz delovnih razmerij reši konkretno in v skladu z dejanskim stanjem.

Obširneje kot doslej je obdelano poglavje o obveščanju in poslovni tajnosti. Oblike obveščanja v podjetju so: zbori delavcev, glasne deske, razglasna postaja, glasilo delovne skupnosti in druge oblike obveščanja. Njihov namen je zagotoviti izvrševanje pravice članov naše delovne skupnosti, da so seznanjeni z delom organov podjetja, materialnim in finančnim položajem, izvrševanjem planov in programov in poslovanjem podjetja na sploh.

Poslovna tajnost pa je v novem statutu spet obdelana samo načelno: vsi delavci so dolžni čuvati poslovno tajnost. Katere podatke in listine je šteti za poslovno tajnost, pa določi delavski svet podjetja, s posebnim pravilnikom o poslovni tajnosti, ki ureja tudi druga vprašanja s tega področja.

Postopek za sprejem splošnih aktov je za statut, plane, pravilnik o delitvi dohodka in pravilnik o delitvi osebnih dohodkov točno določen in obvezen. Za druge akte pa velja, da morajo biti pred sprejemom najmanj 15 dni v razpravi med člani delovne skupnosti.

Poglavje o razmerjih do družbeno-političnih skupnosti ostaja nespremenjeno.

Prehodna in končna določila pa vsebujejo odredbe o vskladitvi že obstoječih aktov z novim statutom, o razlagi določil statuta in o nastopu veljavnosti statuta (15 dni po njegovi objavi).

Kot vidimo, so v našem novem statutu zajeta bistvena vprašanja, ki naj jih vsebuje temeljni, samoupravni akt podjetja.

## Obravnavali so . . .

### Delavski svet

Delavski svet je imel v času od maja do decembra letos štiri seje. Obravnaval je vsa pomembna vprašanja, ki se tičejo dejavnosti podjetja.

Poudariti gre predvsem sledeče:

Delavski svet je pri svojem delu posvetil vso pozornost organizaciji dela. Tako je na junijskem zasedanju obravnaval pripombe in stališča zborov delovne skupnosti, ki so jih ti dali na predlog upravnega odbora o notranji organizaciji, o dopolnitvi plana za II. polletje 1966 in o nekaterih spremembah pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Delavski svet je potrdil predlog

upravnega odbora. Posledica tega so analitske ocene delovnih mest, ki so stopile v veljavo s 1. julijem letos in ki veljajo še danes. Na isti seji je bil urejen tudi regres za dopuste, določena višina dnevnice, postavljene so bile osnove premiranja in sprejeti še nekateri drugi sklepi s področja stanovanjske problematike in dokončne delitve sredstev osebnih dohodkov za leto 1965.

Na seji avgusta meseca je delavski svet obravnaval periodični obračun za I. polletje, poročilo o zaključku investicijske izgradnje, odnose, ki so nastali po izpraznitvi

(Nadaljevanje na strani 5)

## (Nadaljevanje s strani 4)

prostorov na Glavnem trgu v Novem mestu in ponovno stanovanjsko problematiko. Pri tej gre poudariti to, da se je delavski svet odločil za zidavo stanovanjskega bloka (na zemljišču za novomeškimi obratom), da pa do gradnje v tem letu zaradi nekaterih objektivnih razlogov ni prišlo.

Oktoberska seja delavskega sveta je bila posvečena periodičnemu obračunu za III. tromesečje, obravnavanju nekaterih pomembnejših sklepov upravnega odbora, poročilu komisije za investicije in osnovam plana za prihodnje leto. Pri pregledu sklepov zadnje seje pa je bilo spet obravnavano vprašanje stanovanj naših delavcev.

Opisana dejavnost delavskega sveta je bila torej zelo pomembna. Ne gre prezreti dejstva, da je delavski svet prav na vsaki seji obravnaval vprašanja stanovanjske problematike.

To pomeni, da naši organi upravljanja posvečajo vso pozornost ne samo problemom proizvodnje in njene organizacije, temveč tudi problemom delavca, njegovega standarda in drugih problemov.

Pred nami je še zadnja seja delavskega sveta v tem letu. Ta bo posvečena sprejetju samoupravnih aktov podjetja: novega statuta, pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih, sprememb pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Obenem bo obravnavan in potrjen tudi plan za leto 1967.

## Upravni odbor

Ta organ je imel od svoje izvolitve sem sedem sei. Obravnaval je tekočo problematiko podjetja in njegovih enot.

Delo upravnega odbora je bilo med drugim posvečeno zlasti sledečim vprašanjem:

— obravnavanju pripomb zborov delovnih skupnosti na predlog o notranji organizaciji plana in sprememb pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Pred tem je upravni odbor pripravil vse gradivo in predloge ter o njih organiziral javno obravnavo;

— kadrovskim vprašanjem: tu gre poudariti, da je prav upravni odbor tisti organ, ki se je največ ukvarjal s kadrovsko politiko, s primernostjo razporeditve strokovnjakov na posameznih delovnih mestih in iskal možnosti zaposlitve novega strokovnega kadra. Upravni odbor je odločal tudi kot pritožbeni organ o posameznih vprašanjih iz delovnih razmerij, delitve osebnih dohodkov in drugega;

— obravnavanju in izdelavi osnutkov samoupravnih aktov, periodičnih obračunov in drugih aktov, o katerih je pozneje odločal DS;

— investicijski izgradnji in problemom financiranja;

— stanovanjski izgradnji;

— problemom izobraževanja in usposabljanja;

— osnovam nagrajevanja: tu gre omeniti zlasti poskusno uvedbo skupinskega premiranja, ki je zdaj v veljavi. Pri delu upravnega odbora je bilo poudarjeno načelo, naj bo dober delavec za dobro delo, dobro in še boljše plačan, da bo imel interes delati z vsemi svojimi sposobnostmi. Slabše delavce pa velja s postavitvijo objektivnih kriterijev oceniti tako, da bo njihov osebni dohodek enak njihovemu učinku in kvaliteti dela;

— kršitvam delovnih dolžnosti; upravni odbor je ugotovil, da je teh kršitev vse več in je zato naročil pristojnim organom, naj strožje ukrepajo;

— kriterijem za merjenje kvalitete dela in nagrajevanje po kvaliteti: pri tem je upravni odbor prišel do zaključka, da je treba nujno uvesti tak sistem nagrajevanja, po katerem osebni dohodek posameznika ne bo odvisen samo od količine, temveč tudi od kvalitete dela. Evidenčno teče postopek ocenjevanja po kvaliteti dela že v tem mesecu, dejansko pa bo stopil v veljavo z novim planom;

— ponovno organizaciji proizvodnje tako, da je zagotovljeno stalno vodstvo in kontrola proizvodnje.

## V E S T I IZ SINDIKATA

Sindikalne podružnice naših obratov so uspešno vključene v življenje in delo podjetja. Njihovi odbori obravnavajo predloge in osnutke vseh samoupravnih aktov. Organi upravljanja podjetja upoštevajo predloge sindikata, ki se tičejo posameznih vprašanj iz dejavnosti podjetja.

Sindikati večkrat daje pobudo za rešitev določenih vprašanj s pomočjo delitve osebnih dohodkov, premiranja in nagrajevanja in zastopa interese zaposlenih ljudi.

Sindikati spremlja vsa dogajanja v podjetju in skuša pozitivno vplivati na pravilnost in družbeno koristnost posameznih odločitev.

Sindikati je dal pobudo za ustanovitev blagajne vzajemne pomoči, o kateri smo pisali v prejšnji številki našega glasila.

Kljub uspešni dejavnosti naših sindikalnih podružnic pa bi bilo dobro, če bi prišlo do tesnejšega sodelovanja in povezave med sindikalnimi podružnicami vseh treh obratov.

Sindikati je dal v podjetju prvi pobudo za organizacijo avtobusnih prevozov na delo in z dela, za uvedbo družbene prehrane in rešitev drugih vprašanj, ki so v interesu vseh delavcev podjetja.

Za razgovor smo zaprosili Nedanovskega Vasa, pripravnika, diplomanta I. stopnje tekstilne fakultete v Ljubljani. V podjetju je zaposlen od 21. novembra 1966.

**VRASANJE:** Kakšni so vaši vtisi o podjetju v prvem mesecu dela?

**ODGOVOR:** Konkretno oceno bi težko podal, ker sem v podjetju še prekratek čas. Lahko povem, da naša organizacija proizvodnje še ni popolna in da so še neskladnosti med normami posameznih faz proizvodnje in izdelkov.

Vprašanje zase je kvaliteta izdelkov na sploh. Delavke zdaj niso stimulirane za kvaliteteno delo. Osnova za njihov osebni dohodek je namreč le količina dela. Dokler pa osebni dohodki ne bodo odvisni tudi od kvalitete dela, bomo imeli še naprej težave z napakami.

Če bomo hoteli uspešno konkurirati na svetovnem tržišču, bomo morali vprašanju kvalitete posvetiti vso pozornost.

**VPRASANJE:** Kako pa gledate na odnose v podjetju?

**ODGOVOR:** Mnenja sem, da delavci in delavcev ne smemo gledati kot na stroje, temveč kot na člane naše socialistične družbe, ki imajo svoje pravice, pa seveda tudi dolžnosti.

Opazil sem, da med posameznimi delovnimi skupinami - brigadami ni skoraj nobenega sodelovanja. Zgodilo se je celo, da je mojster ene brigade odklonil popravilo srajc v svoji brigadi, češ: to se mene ne tiče; to so srajce, ki jih je izdelala druga brigada. Taki odnosi niso pravilni. Vedeti bi morali, da smo vsi člani ene delovne skupnosti in da je naš skupni interes, da gredo na tržišče le dobri izdelki.

**VPRASANJE:** Kaj pa osebni dohodki?

**ODGOVOR:** Imam vtis, da bi bili osebni dohodki lahko večji. Opazil sem, da nekatere delavke, ki so v podjetju že več kot deset let, še zdaj prejemajo po 500 N din. Kljub temu da imajo zadosti prakse in delovnih izkušenj. Čemu to, bomo videli šele takrat, ko bomo dosledno izvedli tudi nagrajevanje po kvaliteti dela.

**VPRASANJE:** Kako pa naša kontrola?

**ODGOVOR:** Kontrola naj bi bila strožja, zlasti pri mlajših delavkah. Te namreč nimajo zadosti izkušenj in lahko neremerno napravijo napako. V zvezi s tem pa bi si morali brigadirji bolj prizadevati in delavkam pokazati napake in jih poučiti, kako naj delajo, da do napak ne bi več prišlo.



Razsvetljeni kostanjeviški grad

## ZAKAJ TAKO

- △ Zgleda, da sta nekaterim v podjetju čistoča in higiena deveta skrb. Če temu ne bi bilo tako, ne bi bilo treba klicati vodovodnih inštalaterjev, da s silo očistijo zamašene odtočne cevi. Vsaka stvar služi svojemu namenu-tudi sanitarni prostori.
- △ Smo pri delu varčni? Nikakor. Če bi bili, ne bi v proizvodnji našli nastlanega še uporabnega materiala. Zavedajmo se, da varčnost pri delu in materialu vodi k zmanjšanju stroškov proizvodnje, to pa k dvigu naših osebnih dohodkov!
- △ Ali prihajamo točno na delo? Ne vsi. Saj so takrat, ko sirena označi začetek dela, garderobe še polne. Čemu torej znak za začetek dela? Izkoristimo vsako minuto, da jo izpolnimo z delom.
- △ Zakaj ostajajo stroji po delu neobčiščeni in nepokriti? Mar nevemo, da od strojev zavisi tudi naše bodoče delo. Stroji so kot ljudje: bolje ravnaš z njimi,

več ti dajo. Upoštevajmo to staro pravilo in ukrenimo vse, da do takih napak in nepravilnosti ne bo več prišlo.

- △ Disiplina ni zadovoljiva. Vse pogosteje srečujemo malomarnosti, pa prepire in celo medsebojna fizična obarčunavanja. Je za take reči prostor v podjetju? Ni! In skrajni čas je, da temu vprašanju posvetimo več pozornosti.

## BLIŽAJO SE VOLITVE

Kmalu bo minilo leto, odkar smo volili polovico članov našega delavskega sveta in drugih organov upravljanja in kmalu bo prišel čas, ko bomo znova volili. Da pa ne bi volitve v organe upravljanja izzvenele kot nekaj, kar je, ker pač mora biti, je prav da že danes začnemo razmišljati tudi o tem vprašanju.

Volitve v organe upravljanja so v vsakem podjetju sila pomemben dogodek. Takrat namreč delavci-upravljalci volijo svoje predstavnike v tiste organe, ki odločajo o delu in življenju podjetja, o njegovem razvoju in napredku, razširitvi in uspešnosti. Zato nikakor ni vseeno, kdo je član organa upravljanja.

Vodilo pri razgovorih o bodočih kandidatih naj bo predvsem tole: član organa upravljanja je lahko le delavec, dober na delovnem mestu in razgledan v drugih vprašanjih. Le tak bo lahko odločal o tem, kaj je prav in kaj ni. Le tako bo lahko uspešno sodeloval pri obravnavanju predlaganih rešitev vprašanj, katerih se že danes, še bolj pa v bodoče, ne zmajka.

Dobro se poznamo med seboj in vemo za naše zmogljivosti. Vemo, kaj kdo zna in kaj ne. Čutimo, ali gre komu zaupati odgovorno vlogo predstavnika delavcev v organu upravljanja ali ne. Razmišljajmo torej pravočasno! Kaj početi s človekom, ki na seji samo sedi in kima, ne pove pa svojega mišljenja drugod, kot morda le za vogalom?

Katere organe bomo torej volili?

Polovico članov delavskega sveta in svetov ekonomskih enot, člane komisij delavskega sveta in druge organe predvidene v statutu podjetja. Vsi ti pa imajo v podjetju pomembno vlogo.

Ne gre trdit, da je bilo doslej delo naših samoupravnih organov takšno, kakšno bi moralo biti. Lahko bi delali še več in bolje. In prav zato moramo razmisliti, koga bomo volili v posamezni organ, da bo ta lahko v redu in nemoteno delal.

### IZ OSNUTKA PLANA ZA LETO 1967

- △ predvidoma bomo v prihodnjem letu dosegli 26% proizvodnih minut več kot letos
- △ predelali bomo preko tri milijone kvadratnih metrov tkanin
- △ v podjetju bo delalo predvidoma 580 delavcev, od tega 443 na normiranih delovnih mestih
- △ prodali bomo za 36.000.000.—novih dinarjev, torej skoraj za 30% več kot letos
- △ vrednost izvoza bo znašala okoli 550.000 dolarjev
- △ osebni dohodki bodo skupaj s prispevki znašali 7.000.000.—novih dinarjev, neto osebni dohodki pa 4.500.000.—novih dinarjev
- △ individualnim interesentom bomo omogočili zgraditi dvanajst stanovanj



# Križem kražem

## Obrat Krško:

Do 25. novembra so v tem obratu delali 103 delavci, zdaj pa jih je že 124. Delati je namreč začela nova brigada. Tako ima Krško zdaj štiri brigade, pri krojevalnici, razen tega pa še skladišče in upravo s pomožnimi službami. Večina delavk je nekvalificiranih oziroma samo priučenih. Je pa v Krškem obratu šest delavcev s srednješolsko izobrazbo, od teh štirje tekstilni tehniki, strojni tehnik in eden z dokončano gimnazijo.

Precejšen problem v tem obratu je visoko število bolniških izostankov (zlasti ob trgatvi in drugih podobnih prilikah) in to predvsem na tistih delovnih mestih, kjer so stalne delovne operacije. Temu vprašanju bo v bodoče treba posvetiti posebno pozornost.

Obstajajo tudi primeri nediscipline, ki se kažejo predvsem v ugovarjanju podrejenih nalogom brigadirjev.

## Obrat Kostanjevica:

Ugotavljavamo, da je v obratu Kostanjevica delovna disciplina veliko boljše kot v Novem mestu. Tudi reč v proizvodnji je povsem drugačen. Tam za vsako reč veš, kje jo najdeš! To je posledica skupinske norme, ki velja v tem obratu v vseh brigadah. Delavke imajo namreč interes, da je čim manj nedokončanih izdelkov, da je krog obračanja krajši. Če pride do popravil, popravlja vsa brigada, ne glede na to, čigava je napaka. Prednosti skupinske norme so torej na dlani.

Opazili smo, da je v Kostanjevici precejšnja fluktacija delovne sile. V šestih mesecih je zapustilo



Problem zase je tudi oddaljenost bivališča delavk od delovnega mesta. Nekatere imajo do podjetja tudi do dve uri hoda. Jasno pa je, da taka delavka na delo ne pride spočita, zato tudi njen učinek ni tak, kakršen bi moral biti.

Nadalje ima Kostanjevica težave s skladiščnimi prostori in transportom blaga. Vse je treba namreč ročno prenašati v prvo nadstropje. Ker ni drugega, to opravljajo delavke iz brigade, s tem pa severo trpi proizvodnja.

Uspah obrata bi bil še večji, če bi imeli v Kostanjevici drugačno strukturo delovne sile. Prevladuje namreč nekvalificirana delovna sila, ki je na območju obrata tudi edino dosegljiva.

Ne gre prezreti dejstva, da je skoraj vso jesensko izbiro naših izdelkov izdelal kostanjeviški obrat in da so se zato artikli večkrat menjali. To je vplivalo tudi na produktivnost obrata.

V Kostanjevici upajo, da bodo kmalu prešli na predelavo sintetične, s čemer se bo dvignila tudi njihova produktivnost. Kostanjevica bo dosegla boljše uspehe tudi takrat, kadar bo odpadlo krojenje za obrat Krško.

## Domači trg:

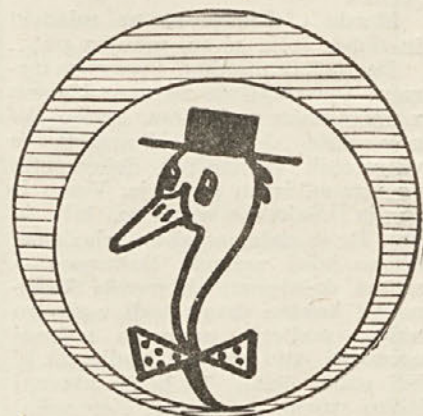
V jugoslovanskem merilu zaloge lahke konfekcije rastejo, kar pomeni, da bo v bodoče konkurenčni boj še hujši kot doslej. Opaziti je tudi, da so se precej povečale zaloge grosistične in detajlistične trgovske mreže (zlasti v zadnjih treh mesecih), kar pomeni, da kupna moč pada. Mimogrede naj omenimo, da sta konkurenčni podjetji BEKO in KAMENSKO znižali cene belih nylon srajc za približno tisoč starih dinarjev po komadu.

Kar se tiče proizvodnih stroškov, ugotavljamo, da so ti v primerjavi z možnostmi tržišča previsoki; to pa tudi povzroča težave pri prodaji naših izdelkov. Rešitev je torej le v povečanju storilnosti oziroma v zmanjšanju proizvodnih stroškov.

# po Labodu

Največje težave nam povzročajo nepravčasna dobava našim odjemalcem. S tega vidika je tudi največ pripomb in ugovorov na našo poslovno solidnost. V kolikor bomo hoteli domače tržišče prav glede na naše povečane kapacitete, obdržati, bomo morali pristopiti k temeljitemu popravku naših odnosov.

Vsekakor ni bojazni, da naših izdelkov ne mogli prodati, seveda če bodo kvalitetni in izdelani v dogovorjenem roku, poleg tega pa sodobni po modelu, kroju in materialu.



Naj bo torej bodoče geslo naše proizvodnje: proizvajati poceni in kvalitetno.

## Izvoz:

V izvozu si ometamo dobre možnosti, bodisi v obliki uslug bodisi v obliki prodaje naših končnih izdelkov. Predvidoma bo šlo v izvoz okoli 40% do 45% naših izdelkov. Vprašanje pa je, koliko in kako se bomo s tujim tržiščem ujeli glede cen, ki so že danes v rahlem padanju. Brez dvoma pa bo prvi pogoj za uspešen izvoz spet KVALITETA. Zavedati se moramo, da brez nje ne bo izvoza, saj je konkurenca na tujem tržišču s strani Hong-konga, Španije in Portugalske sila močna, tako glede kvalitete kot tudi glede cene.

## MISEL

Sekira ostra na en mah  
drevesa ne podere v prah.  
Kar se naenkrat ne posreči,  
to čas in pridnost da doseči.



ta obrat okoli dvajset delavk. Če ne bi bilo menjav, bi bili uspehi dela vsekakor boljši.

# Možnosti so, manjka pa...

Onega dne sem stal na pragu vhodnih vrat naše tovarne. Pa me nagovori nekdo od naših:

»Zdravo, tovariš!«

»Zdravo, Kaj bo dobrega?«

»Nov sem še pri vas in ni mi še vse znano. Rad bi vedel, ali imamo v podjetju kakšno kulturno skupino, ali športno sekcijo, ali kaj podobnega?«

»Imamo, vendar ne docela organizirano. Posamezniki, pa tudi skupine, občasno sodelujejo v kulturnih prireditvah in proslavah, zlasti v Kostanjevici, mnogo pa je takih, ki so se vključili v kulturno dejavnost in življenje kraja, v katerem živijo. Tako srečamo naše delavke v različnih kulturno-prosvetnih in športnih organizacijah.«

»Pa se ne bi dalo teh ljudi vključiti v organizirano delo tudi v podjetju?«

Morda... Ljudje so tu, mladost in dobre želje so tu, manjka pa...

Da, nekaj manjka. Predvsem moramo ugotoviti, da ne razpolagamo z nikakršnim podatkom, koliko članov naše delovne skupnosti je vključenih v različnih dejavnostih na terenu, izven podjetja. Vemo le to, da delajo, ne vemo pa, kdo in kaj. To je naša napaka. Če hočemo, da bo kdaj zaživela kulturno-prosvetna dejavnost, ali morda športna ali kakšna druga tudi v okviru našega podjetja, moramo najprej ugotoviti, kdo so tisti ljudje, ki bi bili voljni delati. To bi že zdavnaj lahko storili, pa nismo. Ker nekaj manjka...

Veliko je možnosti, kjer bi lahko aktivno sodelovali in delovali tudi naši delavci. Od dramskega krožka, katerega bi bilo mogoče organizirati, do pevskega zbora ali druge podobne oblike. Mar ne bi bilo lepo, ko bi naše delavce in delavke videli tudi na odru? Res je sicer, in s tem se lahko pohvalimo, da naša mladina ob različnih praznikih in proslavah sama pripravi program proslave in ga tudi sama izvaja, vendar to še ni dovolj. Delo bi moralo biti redno in smotno!

Pa športna dejavnost! Z odbojko smo sicer nekaj začeli, potem pa je vse zaspalo. Če bi imeli nekoga, ki bi se za to zavzel, bi prav lahko naši fantje in dekleta vadili tudi preko zime in zlahka bi se spomlad spustili v enakopraven športni dvoboj z drugimi delovnimi organizacijami.

Res je, da se pri vsem tudi objektivne težave: ni prostora za vaje, ni časa, da bi se lahko zbrali vsi skupaj, ker delamo v izmenah, telovadnice so zasedene... Morda pa bi se z malo dobre volje in spretnosti ter iznajdljivosti le dalo kaj ukreniti. Brez dvoma možnosti za kakšno redno in organizirano dejavnost obstajajo. Pri vsem pa je

seveda potrebna tudi — vztrajnost. In te nam največkrat zmanjka.

Morda pa bo v prihodnjem letu bolje.

## Bili smo v Italiji

Za novemberske praznike so se množici Jugoslovancev, ki so preplavili državne meje in se vsuli v sosednjo Italijo, pridružili tudi člani naše delovne skupnosti. Naša mladinska organizacija je namreč skupaj s tovarnami IMV in KRKA za svoje člane organizirala dvodnevni izlet.

Po programu bi si morali ogledati Trst, Pádovo in Benetke in turistične ter zgodovinske zanimivosti, ki leže na poti.

Vreme je bilo naši turistični dejavnosti sila nenaklonjeno. Namesto s soncem obžarjena nas je sönčna Italija sprejela z dežjem...

Carina, pa dež... in že smo bili na prvi postaji, v Trstu. Tu smo imeli tri ure postanka in vsak se je lahko zapodil, kamor se je hotel. Kot zvesti jugoslovanski turisti pa smo se vsi znašli — kje drugod, kot v — trgovinah? Na lastnih kožah smo izkusili, da se dobro blago tudi v Italiji ne ponuja zastonj. Res pa je, da kupca pritegne izredna vljudnost prodajalcev, ki bi morali biti svojim jugoslovanskim kolegom za vzor.

Potešili smo prvo radovednost, potlej pa smo se odpeljali na Doberdob, kjer je »slovenskih fantov grob«. To je mogočen spomenik padlim v prvi svetovni vojni. Dež pa je tako lil, da smo si spomenik lahko ogledali le skozi mokre šipe avtobusa.

Vreme nam je skazilo tudi ogled znanega Miramara.

Noč je prinesla zboljšanje. Naslednjega dne je namreč posijalo sonce in v lepem vremenu smo se odpeljali v Benetke.

Čudovito mesto, ki napravi na človeka, ki ga prvič obiše silen vtis, saj dobesedno plava na vodi. Pa gondole, kanali in mostovi. Seveda smo se peljali v gondoli in videli, da je v Benetkah običajno prevozno sredstvo čoln ali gondola. Obenem smo zvedeli, da je v Benetkah kar 352 kanalov in več kot 550 mos-

tičkov. Seveda smo se ustavili tudi na trgu Sv. Marka, si ogledali znamenito cerkev in preplašili golobe. Videli smo tudi dčzevo palačo.

Potem pa smo zaradi pomanjkanja časa ubrali pot proti domu, se vmes ustavili v Padovi — lepem, starem mestu, ki slovi zlasti zaradi številnih zgodovinskih spomenikov in cerkva z bogato arhitekturo.

Še kratek postanek v Trstu in oddaja zadnjih deviz, potlej pa carina in domov...

## MLADINSKO TEKMOVANJE

Z namenom da bi se mladinski aktivni naše tovarne bolj prizadeto vključili v spoznavanje in izvajanje nalog delavskega samoupravljanja, organizacije industrijskega podjetja in vseh osnov, na katerih sloni proizvodnja našega podjetja, pa najvažnejših vprašanj s področja splošne gospodarske politike, je upravni odbor podjetja že 10. maja 1963 razpisal tekmovanje aktivov ZMS obrata Novo mesto in Kostanjevica. Tekmovanje naj bi teklo v 3 obdobjih in bi zajemalo sledeča področja:

1. delavsko samoupravljanje in organizacija industrijskega podjetja
2. spoznavanje tekstila in strojev, strojeslovje, HTZ in HTV zaščita in druga strokovna vprašanja,
3. aktualna gospodarska vprašanja.

Za vsako tekmovanje je upravni odbor namenil 50.000 S din nagrade in sicer po 40.000 S din najboljši skupni in še 3 nagrade v višini 5.000 S din, 3.000 in 2.000 S din posameznikom za najboljše odgovore.

Mladinska organizacija je prevzela nalogo, da v sodelovanju z upravo podjetja pripravi potrebno gradivo in ukrene vse, kar je treba, da tekmovanje steče pravočasno in pravilno.

Prvi del tekmovanja je bil v obratu II. Kostanjevica 1. 9. 1963. Zmagala je ekipa tekmovalk kostanjeviškega aktiva. Kot posameznice so bile najboljše: Jenškovec Tilka, Zagore Marija in Brulc Eli.

Drugi del tekmovanja je bil spet v Kostanjevici novembra 1965. Mladinke so odgovarjale na vprašanja iz strojeslovja, spoznavanja tkanih in JUS standarda. Tekmovalke iz Kostanjevice so znova zmagale in prejele nagrado kot skupina 40.000 S din. Kot posameznice pa so bile najboljše: Božič Majda, Vidmar Milena, Vnuk Dunja in Tomažin Tilka.

Zdaj stoji pred našo organizacijo naloga, da končno izvede tudi tretji del tekmovanja. Vprašanja bodo zajemala splošno gospodarsko politiko in aktualne gospodarske probleme.

Že zdaj je čas, da se začnemo pripravljati na uspešno izvedbo tega tekmovanja in s tem dokažemo, da naš aktiv res dela in živi in se zanima za dogajanja okrog sebe.



# Vi sprašujete - mi odgovarjamo

## Vprašanje: KAKO SE OBRACU- NA DELAVCEV OSEBNI DOHO- DEK?

**Odgovor:** Prvi člen Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov našega podjetja določa, da dobi vsak član naše delovne skupnosti za enako delo pod enakimi pogoji enak delež sredstev za osebne dohodke. Višina osebnih dohodkov pa je odvisna od zahtevnosti delovnega mesta in dosežene količine ter stopnje kvalitete dela. Mimo tega osebni dohodek zavisi tudi od uspeha enote, v kateri delavec dela in delovne skupnosti kot celote.

Tistim delavcem, ki delajo na normiranih delovnih mestih, pripada osebni dohodek v višini odstotka dosežene norme, osnova pa je analitiška ocena delovnega mesta z vsemi dodatki in odbitki, določenimi v Pravilniku o delitvi osebnih dohodkov. V delovni skupini ali enoti, kjer niso določene individualne norme, pa se na isti način določa odstotek norme za celo delovno skupino, s tem pa tudi osebni dohodek.

Vsem ostalim delavcem na normiranih delovnih mestih pripada osebni dohodek v višini doseženega odstotka plana proizvodnih minut. Osnova je seveda tudi tu analitiška ocena delovnega mesta z vsemi dodatki in odbitki.

Da bi delavce, ki so prizadevni in ki delo organizirajo, vodijo in nadzirajo, primerno nagradili in jih obenem spodbudili za čim večji in čim boljši uspeh delovne enote, obrata ali delovne skupnosti, je upravni odbor uvedel dopolnilni sistem premiranja, ki je poskusno stekel s 1. septembrom letos.

Mimo teh meril uvaja upravni odbor tudi nova merila za ugotavljanje osebnih dohodkov tistih delavcev, od katerih neposredno ali posredno zavisi uspeh dela. Ti delavci so nagrajeni na osnovi doseženega povprečja osebnih dohodkov vseh delavcev v njihovi enoti. Na osnovi planiranega povprečja osebnih dohodkov vseh delavcev določene enote dobimo faktor, katerega množimo z dejanskim povprečjem osebnih dohodkov vseh delavcev tiste enote, s čemer dobimo tudi osnovo osebnih dohodkov neposrednemu vodji proizvodnje

Osebni dohodek vsebuje:

### ZA NORMIRANA DELOVNA MESTA:

1. Osnovni osebni dohodek, dosežen po učinku
2. individualne premije za preseganje plana, z omejitvijo do 15%
3. skupinske premije ali kompleksni učinek vsem enako, če enota preseže plan, vendar za vsak od-

stotek preseganja 0,5% in z omejitvijo do 10%;

### ZA BRIGADIRJE:

1. osebni dohodek po doseženem razmerju — faktorju
2. skupinske premije ali kompleksni učinek, če enota — obrat preseže svoj plan;

### ZA REŽIJSKE IN SKUPNE SLUŽBE:

1. osnovni dohodek po učinku, obratovodje po faktorju
2. skupinske premije ali kompleksni učinek, če je presežen plan;

### ZA STROKOVNE IN POMOŽNE SLUŽBE:

1. osnovni osebni dohodek po učinku ali po faktorju za delovna mesta: vodja prodaje, vodja nabave, planer-analitik, vodja priprave dela, vodja splošnega sektorja, računovodja, tehnični vodja, pomočnik direktorja in direktor.

2. skupinske premije ali kompleksni učinek, če podjetje doseže oz. preseže določen odstotek plana. V nadaljnjem dajemo primer konkretnega izračuna osebnega dohodka delavke, zaposlene na normiranem delovnem mestu:

Korošec Judita, delavka v brigadi 300 ima analitiško oceno delovnega mesta 520 točk. V mesecu novembru ji je priznanih (skupaj s prazniki) 200 ur dela. Doseženi odstotek norme njenega dela znaša v novembru 105,58 %.

Ce zdaj njeno analitiško oceno delimo z 200 priznanimi urami, dobimo njeno plansko urno postavko; ta znaša v tem primeru 2,60 novih din.

Kako pa obračunamo njen osebni dohodek?

Plansko urno postavko množimo z odstotkom dosežene norme in s tem dobimo vrednost delavkine dejanske urne postavke:

$$2,60 \text{ N din} \times 105,58 \% = 2,74 \text{ N din}$$

Zdaj pomnožimo njene izvršene ure z doseženo urno postavko, prištejemo še ostale dodatke in dobimo njen osebni dohodek v novembru:

$$\text{po normi izvršene ure } 173,5 \times 2,47 = 475,39$$

$$60 \% \text{ režijske ure (izpad elektr.) } 2,5 \times 2,74 = 3,90$$

$$\text{drž. prazniki } 24 \times 2,74 = 65,67$$

$$\text{individualna premija } 14,28 \% = 77,83$$

$$\text{skupinska premija } 5,69 \% = 29,73$$

$$\text{prispevek k toplemu obroku po } 0,5 \text{ din za vsak dan, prebit na delu } = 11,00$$

$$\text{razlika bolniške } = 10,00$$

$$\text{SKUPAJ novih dinarjev } 673,61$$

Kako in iz česa izračunamo individualno premijo?

Individualno premijo izračunamo iz osnove osebnega dohodka, v katero je všteti tudi starostni dohodek.

Primer:

Delavka Korošec Judita je novembra letos dosegla 10.991,63 proizvodnih minut, njen plan za isti mesec pa je bil 10.035 proizvodnih minut.

Ker smatramo, da so planske proizvodne minute enake 100% doseganja plana, moramo poiskati, koliko odstotkov predstavljajo dejansko dosežene minute. Ta odstotek dobimo tako, da dejansko dosežene minute delimo s številom planskih minut:

$$10.991,63 : 10.035 = 109,52$$

Da bi spodbudili proizvajalca za boljše delo, se po sklepu upravnega odbora prizna za vsak odstotek

Labod je tvoje glasilo!

Ali ti je všeč?

Boš sodeloval tudi ti?

Opiši vse, kar vidiš!

Dogodkov ne zmanjka.

Torej: brez odlašanja;

Vzemi pero ali svinčnik,

Otresi se bojzani in

Jadrno začni.

Le tako

In nič drugače

Si Labod kot sodelavca pridobi

Tudi tebe.

preseženega plana proizvodnih minut 1,5% individualne premije. V tem primeru je torej Korošec Judita preseгла plan za 9,52%. Če ta odstotek množimo z 1,5%, dobimo odstotek individualne premije:

$$10.991,63 = 109,52\%$$

$$10.035,00 = \frac{100\%}{9,25\%}$$

$$9,52\% \times 1,5\% = 14,28$$

14,28% je torej individualna premija, ki jo je dosegla Korošec Judita.

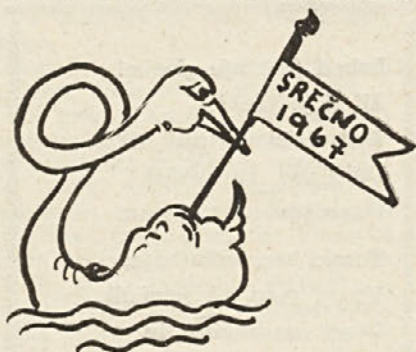
Mimo naštetih meril je upravni odbor potrdil tudi osnove nagrajevanja po kvaliteti dela. Kvalitete dela doslej nismo ugotavljali zaradi slabih prostorov, ki niso dopuščali njene realne in sistematične kontrole. Na račun kvalitete pa bo prizadet le manjši del proizvajalcev predvsem novincev, saj večina starejših članov delovne skupnosti po kvaliteti že zdaj izpolnjuje zahtevane pogoje.

# NOVOLETNI INTERVJUJI

## NEKATERIM ČLANOM NASE DELOVNE SKUPNOSTI SMO POSTAVILI ENO SAMO VPRAŠANJE: KAJ PRIČAKUJETE IN ZELITE V NOVEM LETU?

I. MUHIČ JOZE, predsednik delavskega sveta:

Naše podjetje sodi po svojih zmogljivosti med prve tovarne lahke konfekcije v Jugoslaviji. Vsak dan si pridobiva s svojimi novimi modeli in kroji nove kupce in njegov sloves se širi tudi preko naših meja. V novem letu moramo s tako dejavnostjo nadaljevati, še bolj prodreti na tržišče in krepko prijeti za delo. Pri vsem pa ne smemo pozabiti bistva: kvalitete naših izdelkov! Ta bo v bodoče prvi pogoj,



da bomo lahko naše izdelke sploh prodali. Znano je namreč, da se stanje na tržišču slabša, ker je ponudba vse večja. Kupci kupujejo od tistih, ki so boljše, cenejši in bolj točni. Zato pričakujem in želim, da bomo tudi mi pri spoštovanju rokov dobave bolj natančni, da ne bi po nepotrebnem zgubljali naših kupcev. Nadalje pričakujem, da bomo stopili korak naprej tudi v organizaciji dela v proizvodnji, da bomo naše postopke še bolj izpopolnili in s tem skrajšali čas proizvodnje. Še bolj bomo morali proučevati rentabilnost in ekonomičnost proizvodnje. Prizadevati si bomo morali, da bomo povečali obseg izvoza. V bodoče moramo bolj skrbeti za zmanjšanje stroškov, bolj štediti z materialom, doseči boljše izkoristke blaga, skratka: biti moramo bolj prizadevni in natančni. To so moje želje in pričakovanja v Novem letu. Pa še zdravlje in zadovoljstvo obenem.

2. GRANDA JOŽEFA, snažilka:

V Novem letu si želim predvsem to, da bi bili vsi zdravi in da bi lahko delali. Saj bomo le z delom lahko dosegli boljše osebne dohodke. Če namreč kdo zbolí, ga moramo drugi nadomeščati, s tem pa trpi kvaliteta dela. Če bo torej zdravlje in delo v hiši, bo že kako

šlo. V ostalem pa želim in pričakujem, da bo podjetje prav tako dobro delalo, kot doslej. Nadalje si želim, da bi naše delavke malo bolj skrbele za red in čistočo saj je jasno in vsakomur razumljivo da me snažilke same, brez njihovega sodelovanja, ne moremo opraviti vsega. Lep izgled naše tovarne pa je in naj bo tudi v bodoče naša skupna skrb.

3. BRULC PEPCA, strojna likarica:

Predvsem si želim, da bi bil uspeh podjetja tak oziroma še boljši kot doslej. Pričakujem, da bomo s prizadevanji nas vseh in zlasti odgovornih strokovnjakov dosegli še boljše organizacijo dela, kar nam bo omogočilo zvišanje osebnih dohodkov. Želim si tudi, da bi bilo med delovnimi izmenami (dopoldansko in popoldansko) več razumevanja, da ne bi prihajalo do nepotrebnih in neutemeljnih nesoglasij, ki samo kvarijo delovno vzdušje in dobro voljo, ki je za delo še kako potrebna. Pričakujem, da bomo v prihodnjem letu našli boljše rešitev za avtobusne prevoze na delo in z dela, da bo pri delu več discipline. Končno pa želim tudi to, da bila vsak mesec polna kurverta denarja!

4. PUNGARTNIK IVAN, vodja mehanične delavnice:

Ta je bil v svoji izjavi najkrajši:

V Novem letu pričakujem in želim, da bi v našo proizvodnjo prišlo več strokovnjakov - praktikov.«

5. VAHČIČ Dragica, poenterka obrata III Krško:

Želim, da bi naše delavke dosegale norme v poprečju vsaj 90%. Da bo to doseženo, pa bo potrebna tako prizadevnost njih samih kot tudi nas drugih, da namreč delo organizirano tako, da bo take rezultate mogoče doseči. Trdno sem prepričan, da bo šlo v prihodnjem letu še bolje kot doslej, pri tem pa bo



treba razčistiti še nekatera vprašanja, za katera pričakujem, da bodo rešena v naslednjem letu (krojenje in drugo).

Pričakujem tudi, da se bo poglobilo sodelovanje med našimi obrati, ne samo na strokovnem področju, tudi na družabnem. Saj se skoraj ne poznamo med seboj! Končno pričakujem in želim, da bomo prihodnje leto še bolj dvignili sloves naše tovarne, tako na domačem kot tudi na tujem tržišču. Pa še to, da bomo vsi zdravi in zadovoljni.

6. JENSKOVEC TILKA šivilja obrata Kostanjevica

V prihodnjem letu pričakujem uspešno delo našega podjetja in obrata posebej. To bomo dosegli, če bomo delali vsaj s tako prizadevnostjo kot letos. Za naš obrat si pa želim, da bi imel manj menjav artiklov, ki nam znižujejo produktivnost in s tem tudi osebne dohodke. Glede teh želim, da bi ostali vsaj na isti ravni kot letos, če že ne bo mogoče doseči višjih. Želim malo več sodelovanja med obrati, izmenjavo obiskov-bodisi po mladinski, bodisi po sindikalni strani. Predvsem pa želim zdravja, sebi in vsem drugim.



devnostjo kot letos. Za naš obrat si pa želim, da bi imel manj menjav artiklov, ki nam znižujejo produktivnost in s tem tudi osebne dohodke. Glede teh želim, da bi ostali vsaj na isti ravni kot letos, če že ne bo mogoče doseči višjih. Želim malo več sodelovanja med obrati, izmenjavo obiskov-bodisi po mladinski, bodisi po sindikalni strani. Predvsem pa želim zdravja, sebi in vsem drugim.

## ŠALE - za velike in male

### SPREMEMBA

»Nič več te ne videm z onim svetlolasim dekletom, s katerim si več kot eno leto hodil na vse prireditve. Sta se razšla?«

»Ne, samo poročila sva se.«

### PRI ZDRAVNIKU

»Preveč pijete! Mar ne veste, da je alkohol strup, ki počasi ubija?«

»Saj prav v tem je njegova prednost!«

### OBLETNICA

»Možek, se spominjaš, kako sem ostala brez besed, ko si me zas-nubil?«

»Seveda se, saj je to bilo zadnjikrat, ko si ostala brez besed.«

### LOGIČNO

»Janez, zakaj pa ti več ne hodiš na zборе volilcev?«

»Le čemu pa naj hodim, saj sem vendar občinski odbornik!«

# Nevšečnost Mihola Sušnika

Sušnikovega Mihola sem poznal in dober človek je bil. Hodil je v službo in nazaj, se mimogrede ustavil v gostilni stare Špehovke, kjer je bil na hrani, spil deci ali dva in spregovoril prijazno besedo s sosedom pri mizi. Tako je bilo vsak dan, kot nezapisani zakon.

Onega dne je bil Mihol nekam zamišljen. Pisalno mizo je pospravil prej kot po navadi in ob dveh je že stal na pragu gostilniške sobe.

»Silce žganja, Minka!« je zaklical že pri vrodu, nato pa sedel na običajno mesto pri mizi v kotu.

»O, gospod Mihol! Tako zgodaj?« ga je pozdravila brhka natakariča. Da, Minka je bila brhko dekle. In še mlada zraven. Kot brzonoga srna se je sukala med mizami, lasje so ji vihrali okrog glave, sredi obraza pa je tičal tako ljubeč nosček, da se je človeku kar samo zasmijalo, ko ga je pogledal. Pa to še ni bilo vse...

Mihol je sedel in pil žganje. Po glavi so se mu podile čudne misli. Tu pa tam je pogledal za Minko in prijetno ga je vsakikrat spreletelo. Ustrašil se je skoraj in sramežljivo pogledal v mizo.

Sicer pa Mihol ni bil edini, ki ga je ob pogledu na Minko spreletelo. Precej jih je bilo, ki so k Špehovki hodili samo zaradi nje. Kako čudni so moški! Sposobni so po cel dan sedeti pri točilni mizi, samo da bi lahko gledali čedno dekle, ki streže, se smeje, da se pokažejo beli zobki... Sedijo in pijejo. Kozarec, dva in več — potlej pa je doma narobe.

Miholu Sušniku pa se ni bilo treba bati, kaj bo doma. Bil je namreč samec in že pri štiridesetih se je zaklel, da dekleta ne bo več pošteno pogledal. Kaj bi si kvaril duševni mir in pokoj, kaj bi vznemirjal svoje že nekam umirjeno osebnost.

»Še enega?« je prekinila Miholove misli Minka in se preko mize nagnila k njemu, da bi pobrisala mokro mizo.

Mihol jo je pogledal, od obraza navzdol in vzdihnil;

»Še enega Minka, potlej pa bom jedel.«

In tako se je zgodilo. Mihol je pojedel abonentsko kosilo in si s papirnati prtičkom obrisal mastna usta.

»Pol litra vina, Minka!« je nato zaklical.

»Oho, gospod Mihol! Ali kaj proslavljate? Saj vino ni vaša nava-da?« »Nič ne proslavljam, nič. Le piti se mi hoče. Saj veš, Minka, kako je s takimi rečmi...«

Mihol Sušnik je pil, pil in gledal za Minko, ki se je urno vrtela po gostilniški sobi. Za vsakega je imela prijazno besedo, temu je rekla

to, drugemu ono. Če se je preko mize stegnila kosmata roka, da bi jo tlesknila po zadnjem delu hrbtišča, se je urno umaknila in se zasmijala, da bi kar s stola planil. Da, Minka je znala svoj poklic in Špehovka je to dobro vedela.

»Še pol litra, Minka!« je naročil Mihol in sam ni vedel, zakaj. Čutil je le, da mu postaja prijetno toplo, da se njegov duh sprošča in da misli postajajo bolj udarne in svobodne. Čudno! Naenkrat mu je padlo v možgane, da bi bila Minka njegova in v dušku je ispil kozarec vina.

Pil je Mihol Sušnik in gledal. Gledal je in mislil. Mislil in želel...

»Minka, pridi no sem, tu je polito. Pobriši malo, prosim«, je dejal Mihol z glasom, katerega še sam ne bi spoznal.

Nekam krhko je zvenel.

Minka je prišla, pobrisala polito in se pri tem precej nagnila čez mizo. Takrat pa se je zgodilo nekaj, kar Mihol nikdar niti pomislil ne bi. Njegova roka se je sama od sebe stegnila in pobožala. Minka pa ni odskočila temveč je obstala in se rahlo pritislila k njemu.

»Kdaj, Minka, oh kdaj?« je zastokal Mihol, ne da bi videl kako in kaj. »Nocoj me počakajte po službi. Gori imam kamrico.«

Odtlej dalje Mihol ni vedel, kaj se z njim dogaja. Čutil je samo to, da v njem vse vre, da je še pil, da sicer ni opazil mikogar okrog sebe, niti prijateljev ne, ki so prišli in vrgli karte, niti Govekarjevega Tona, ki mu je nekaj o pokojninah govoril. Mihol je plaval v deveta nebesa....

Ure so tekle in znočilo se je. Stara Špehovka je ravnokar zaprla za zadnjim pijancem. Mihol je sedel na svojem mestu, Minka pa je za točilno mizo pomivala posodo. Nato se je še Špehovka odpravila spat in Mihol je z Minko ostal sam.

»Tako bom gotova, gospod Mihol«, je dejala Minka in začela hitreje pomivati.

Mihol je samo pokimal in jo gledal.....

Kmalu si je odvezala predpasnik.

»Tako, zdaj lahko greva....«

Mihol je vstal in stopil za njo. Šla sta po vijugastih lesenih stopnicah in odprla so se lesna vrata. Kamrica je bila brez luči, le s ceste je padal vanjo rumeni sij cestne svetilke.

Minka se je privila k Miholu in dahnila: »Oh, Mihol, kako dolgo sem čakala na to noč....«

Mihol je čutil, da njegove roke same od sebe lezejo po Minkinem hrbtu, nato je čutil, kako je padla na tla njena obleka...

Tako je Mihol Sušnik prvič prelomil zaobljubo, ki si jo je dal pri štiridesetih.

Naslednjega dne je spet sedel pri Špehovki in spet čakal, da bo šel v kamrico. Vendar ni dočakal. V kamrico je šel mlad in krepak fant. In tako je bilo tudi naslednjega dne, pa še enkrat in večkrat.

Mihol je pozabil na svojo dogodivščino in se preselil v drugo gostilno. Minke ni več videl in spet je živel svoje mirno življenje.

Pa se je zgodilo čez leto, morda še dlje, da je na njegova vrata potrkal pismonoša in mu predal sodno pismo. V njem je pisalo, naj se toženec, Mihol Sušnik dne tega in tega zglesi na sodišču zaradi zaslišanja v pravdni zadevi Slivarja Janeza, mladoletnega, ki ga zastopa mati Slivar Minka, zaradi ugotovitve očetovstva.

Minka je dobila otroka, mu je poblisnilo v glavi! In mene dolži!

Na sodišču je bilo hitro gotovo.

»Toženec, ali ste dne tega in tega imeli odnose s tožnikovo materjo?«

»Sem«, je odkrito priznal Mihol.

»Torej ste vi oče otroka« je dejal sodnik.

»Ni mogoče« je zavpil Mihol. »Tistega dne, pa prej in še takoj potem so bili pri njej tudi drugi moški.«

»Ali lahko to dokažete?«

Dokazati Mihol ni mogel, saj nobenega od fantov, ki jih je videl korakati k Minki, ni poznal. Pa četudi bi jih poznal, kdo od njih bi priznal?

Tako je bil Sušnikov Mihol spoznan za očeta Minkinega otroka in obsojen, da zanj plačuje.

Ko je zapuščal sodno dvorano, je vzdihnil in rekel: »Čudna je vaša pravica, sodniki, čudna. Povem vam, da so moški pri Minki v vrsti stali! Pa naj bem prav jaz oče?«

»Pa bi bili iz vrste stopili«, je dejal sodnik...

In Mihol je povesil oči in tiho odšel.

Taka je bila nevšečnost Mihola Sušnika, edina, ki jo je kdaj doživel.

»LABOD« — glasilo delovne skupnosti tovarne perila LA-BOD Novo mesto — Ureja uredniški odbor — Odgovorni urednik BAJC Vladimir — Tisk: tiskarna »Knjižgotisk« Novo mesto — Naklada: 700 izvodov

# HO-RUK V NOVO LETO...

Komaj človek se obrne,  
leto mine kakor blisk,  
osive ti glave črne,  
zviša temu se pritisk.

Joka, tarna, starost kolne  
z letom vsakim naš občan,  
pije pa kot štiri žolne,  
čaka, da bo v vice djan.

Ker pa vic ni več na svetu,  
ne na tem in ne drugod,  
zdaj brez kazni „po očetu“  
lomi ga še tak gospod.

Novo leto, inventura,  
čas, ko pijemo ga vsi.  
Ko čez dvanajst skoči ura,  
nov se čas nam porodi.

Vsak pritisne rad se k  
ženki,  
k tuji raje kot doma,  
kar sicer je greh peklenski,  
na Silvestra obvelja:  
žena zamiži, ne gleda-  
dedec zdaj se naj znori,  
maščevanje pa, seveda,  
kdaj kasneje prileti.

Zdaj, ko čas je obračuna,  
si poglejmo vsi v oči,  
potlej polni pa poguma,  
zrešetajmo bivše dni.

Mar je teklo vse nam v  
redu,  
brez težav in brez napak;  
mar kopali smo se v medu  
ali v stran je šel korak?

Tarnali smo, da dohodki  
so nam nizki kot hudič,  
zvišali so se odstotki,  
produktivnost pa prav nič.

Norme so kot trn v koži,  
ki nevšečno te ščemi,  
vsak se rad na norme toži,  
vsakdo znižat jih želi.

Pojmi kot so disciplina,  
redoljubnost, točnost red,  
vredni včasih so spomina  
in dejanj, ne zgolj besed.

Kdo našteval bi napake,  
ko veselje v hiši je.  
Zdaj povejmo sklepe take,  
ki zavežejo nas vse:

Naj ne bo ga več v tovarni,  
ki nam slabo delal bo;  
tak naj raje bo v kavarni,  
kavo srka naj grenko.





