



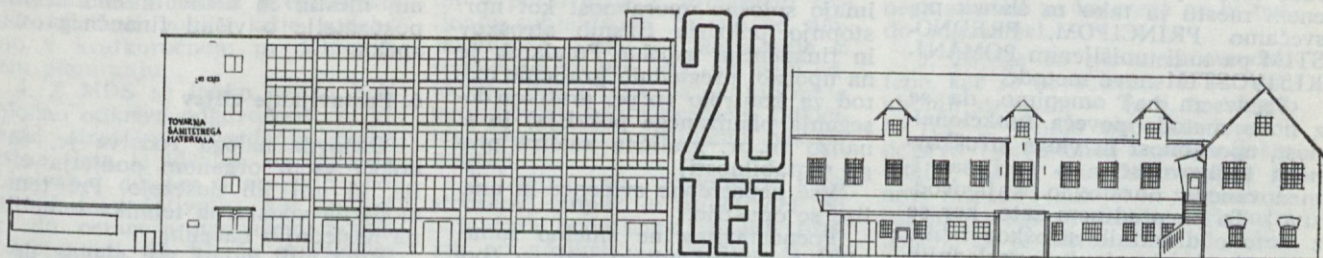
TOSAMA

ŠTEV. 9
LETO VI



september
1970

GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE



SAMOUPRAVLJANJA

Pred dvajsetimi leti, ali točneje 10. IV. 1950 je delovni kolektiv Tovarne sanitetnega materiala sprejel podjetje v upravljanje. Ta dan je bil postavljen temeljni kamen ekonomske osamosvojitve tako podjetja kot tudi kolektiva. Od tega zgodovinskega dne dalje so bili uspehi na področju gospodarstva in samoupravljanja odvisni izključno samo od kolektivnega upravljanja v podjetju.

V tem letu družbenega preporoda so bili izvoljeni tudi prvi samoupravni organi. Njihova naloga je bila in je tudi še danes, da napredno delavsko miselnost preko sklepov posameznih samoupravnih organov tudi realizirajo ali opredmetijo. Uspehi ali rezultati do katerih so prišli samoupravni organi, so bili za tiste čase veliki, ohrabrujoči. Če se ozremo nazaj ugotovimo, da so bili rezultati samoupravljanja takrat in to ne samo pri nas, sorazmerno skromni. Ravno ta pogled v preteklost, v dobo, ko se je samoupravljanje nahajalo še v »plenicah« in »zibelki« ugotovimo, da si samoupravni mehanizem počasi, toda trdno in vztrajno utira pot k svojemu cilju. Evolucija je pravilna.

V začetni fazi razvoja samoupravljanja so bili z Ustavo določeni posamezni samoupravni organi:

- Delavski svet
- Upravni odbor in
- direktor

Prva dva samoupravna telesa nastopata kot kolektivni organ. Direktor se v samoupravnem mehanizmu pojavlja kot individualni organ upravljanja.

Po dvajsetih letih se je samoupravna shema s strani zakonodajalca bistveno spremenila. Spremembo je prinesel zgodovinski »XV. ustavni amandma«, ki v svoji poenostavljeni obliki izgleda tako: »Ureditev samoupravljanja znotraj delovne organizacije je v mnogo večji meri prepuščeno njim samim«.

Praksa je pokazala, da je samoupravljanje po prvotni samoupravni shemi omejeno in togo. XV. ustavni amandma je organizacijsko sliko spremenil v toliko, da je zakonit predstavnik samoupravljanja le Delavski svet s tem, da si on sam s pomočjo ostalih družbenopolitičnih organizacij v podjetju ustanovi in konstituira potrebna samoupravna telesa, ki v svojem sestavu nastopajo kot pomožni organ delavskega sveta. Direktorjeva funkcija v bistvu ostane neizpremenjena.

Na podlagi XV. ustavnega amandmaja sta v našem kolektivu ustanovljena dva nova samoupravna telesa:

- Poslovni odbor in
- Odbor za medsebojne odnose.

Ze iz samih naslovov obeh organov upravljanja je razvidno kaj vsebuje njihovo področje delovanja.

Naslednji organi samoupravljanja v kolektivu so konstituirani po posameznih enotah. Njihov obseg delovanja je omejen na samo tisto enoto v kateri je izvoljen — svoje sklepe in zahteve pa posreduje po potrebi ostalim organom upravljanja v podjetju.

Delovanje posameznih samoupravnih organov in njihove pristoj-

nosti so točno določene z obstoječimi zakonskimi predpisi v podjetju in zveznimi ter republiškimi paragrafi ali zakoni.

Uspehi, ki jih je dosegel kolektiv v zadnjem času so jasni, vidni in oprijemljivi. Vse to smo dosegli v dobi vse večje ekspanzije samoupravljanja. Vsak član kolektiva se mora zavedati, to je njegova dolžnost, da sodeluje pri uveljavljanju samoupravnih pravic vseh nas. Zavedati se moramo, da je uspeh dosežen v samoupravnem kolektivu, rezultat dela vseh, ki delajo v tem podjetju.

Izogibati se moramo nevarnosti, ki je skrita v samoupravnem mehanizmu in to je, da si uspeh na določenem področju poslovanja prilasča ena oseba, neuspeh pa se porazdeli na vse člane kolektiva.

Podobnih primerov pri nas še nismo doživeli in upajmo, da se jim bomo v bodoče tudi uspešno izognili.

Samoupravljanje je od vseh družbenih sistemov edina pot, ki ne izključuje nikogar in nikogar ne podcenjuje. Pravilno samoupravljanje je možno le tedaj, če je človeku dana možnost, da dela na delovnem mestu, katerih zahteve so v mejah njegovih sposobnosti in, če je plačan po vloženem delu. Le v tem primeru bomo doživeli vseplošno in osebno zadovoljstvo.

Trenutna gospodarska situacija in hiter razvoj proizvodnih sil narokuje čim popolnejšo in konstruktivno delovanje vseh faktorjev v podjetju, da se preko samoupravnega mehanizma odločimo za optimizacijo (Nadaljevanje na 8. strani)

Uvajamo direktne stroške

(4. nadaljevanje — konec)

Že iz dozda objavljenih član- kov smo lahko spoznali neke posebnosti, lahko rečemo tudi pred- nosti, metode direktnih stroškov. Primerno pa je, da že spoznane, pa tudi ostale posebnosti zberemo na enem mestu in tako ta članek po- svečamo PRINCIPOM, PREDNO- STIM pa tudi umišljenim POMANJ- KLJIVOSTIM nove metode.

Predvsem naj omenimo, da se z novo metodo **poveča funkcional- nost, uporabnost in vloga stroškov- nega knjigovodstva** — (pri nas i- menovanega obratovno knjigovod- stvo). To pa predvsem zato, ker se z metodo direktnih stroškov lahko pristopi k izvajanju naslednjih principov:

1. Dosledna delitev dela in odgovor- nosti za stroške

Uspešno poslovanje podjetja za- hteva, da v podjetju ni nobenega sredstva, rezultata in stroška, za katerega ne bi nekdo odgovarjal. Metoda direktnih stroškov omogo- ča **točnejšo razmejitev odgovorno- sti za stroške in finančni uspeh**. Tako delavci v proizvodnih enotah odgovarjajo za planirano dosega- nje variabilnih proizvodnih stroš- kov, vodstvo proizvodnje za fiksne proizvodne stroške, stroškovne slu- žbe za stroške, ki jih povzroče, ko- merciala, pa še posebej za pokrit- je celotnih fiksnih stroškov in fi- nančnega rezultata. Odgovorno o- sebj se stalno obvešča o razliki med planiranimi in dejanskimi stroški, da lahko sproti spremlja- jo svoje delo. Poleg tega pa se vsako- do zaveda, da dela pod stalnim nad- zorstvom. Odstopanja pa seveda o- pozarjajo, kje je potrebno posre- dovati.

2. Vsklajevanje in povezava stro- kovnih služb

V okviru strokovnih služb ob- stojata v bistvu dva pglavitna si- stema: sistem za obveščanje in si- stem za vodenje.

Prvega oblikujejo evidenca (ra- čunovodstvo), statistika, obračun in poročanje, drugega pa analiza, po- slovna politika in planiranje. Z me- todo direktnih stroškov zbiramo takšne podatke in takrat, ko jih potrebuje vodstvo podjetja. Vsi e- lementni vodstvene funkcije se z no- vo metodo povezujejo sistema za usmerjanje poslovanja podjetja.

3. Poenostavitev

Za metodo direktnih stroškov je značilno, da je v znatni meri, v poenostavljeni obliki pa v celoti o-

pušča zamudno prenašanje sploš- nih stroškov preko posameznih skupin stroškovnih mest na proiz- vode in dosledno uporablja poeno- stavljeno shemo kalkulacije tudi za ugotavljanje poslovnega uspeha.

Vse kvalifikacijske sheme so v tej metodi skrbno izbrane in poe- nostavljene. Enostavni pokazatelji imajo splošno uporabnost kot npr. stopnjo pokritja fiksnih stroškov in finančnega uspeha. Poudarek je na uporabi preglednih grafičnih me- tod za kontrolo (n. pr. grafikon do- seganja planiranega pokritja) in a- nalizo (n. pr. grafična analiza pra- ga rentabilnosti).

Vse nepotrebne evidence in ana- lize se opustijo.

Poenostavitev ne smemo zame- njati s primitivnostjo, saj so (po- enostavitve!) v organizaciji končni rezultati organizacijske dejavnosti. Najtežje je enostavno in uspešno organiziranje, ki upošteva jasnost in preglednost. Ne smemo pozabi- ti, da ameriški organizatorji ne bi mogli realizirati tudi drugih, pre- cej zahtevnih principov v znanosti in tehniki, če ne bi dosledno upo- rabljali poenostavljanja.

4. Pospešitev informiranja in skraj- šanja poti informacij

V sodobnem poslovanju se hi- trost bolj ceni kot popolna točnost podatkov. Velja pravilo, da je bolj- še nekompletno poročilo, kot poro- čilo, ki ne dospe pravočasno. Z za- mudo poročila se manjša možnost ukrepanja in s tem tudi vrednost informacije.

Metoda direktnih stroškov omo- goča, da se **sproti** ugotavljajo od- kloni od predvidenih variabilnih stroškov ter pokritja fiksnih stroš- kov in finančnega uspeha. V veliki meri pa je seveda pospešitev in- formacij odvisna od pravilnega poe- nostavljanja pri uvajanju te metode.

5. Izbira (selekcija)

Metoda direktnih stroškov pred- stavlja vrsto tehnik za kontrolo, a- nalizo in planiranje, ki so vključe- ne v sistem stroškovnega knjigo- vodstva. Te tehnike lahko izbiramo, opuščamo, zamenjujemo in elasti- čno prilagajamo potrebam vodenja poslovne politike.

Splošno uporabna glede izvoja- nja principa izbiranja je ABC me- toda, ki služi tudi za izbiro najbolj donosnega asortimana proizvodov s pomočjo poljubno izbranih kriteri-jev (udeležba v celotni realizaciji), stopnja pokritja ipd.). Pa tudi pri sestavljanju kalkulacijskih in peri- odičnih obračunov omogočamo se-

lekcijo vseh kritičnih proizvodnih faktorjev z ugotavljanjem odsto- panj od planiranih dosežkov.

Pri realizaciji končnega namena stroškovnega (obratovnega) raču- novodstva — obveščanju — posre- dujemo vodstvu izbrane podatke, ki v strnjeni obliki dajejo samo nekaj najvažnejših odklonov po stroškov- nih mestih in delovnih enotah in pokazatelje o višini finančnega u- speha.

6. Postavljanje ciljev

Osnovna naloga vodstva je, da določi vsem organom podjetja ci- lje, ki naj jih dosežejo. Pri tem moderna vodstvena tehnika temelji na naslednjih načelih:

a) s cilji zajeti vse glavne de- javnosti podjetja

b) cilje postavljati z udeležbo izvajalcev

c) omejiti število ciljev

č) cilje določiti točno, po mož- nosti kvantitativno

d) cilje klasificirati in grupirati.

Vsa ta moderna načela se naj- lažje dosegaajo z metodo direktnih stroškov. Po drugi strani pa tudi povečamo učinkovitost te metode, če v njo vključimo navedena na- čela.

7. Prenos in decentralizacija funk- cij

Čimveč odgovornosti se prenese na srednja in nižja vodstvena me- sta, v toliko večji meri se razbre- meni višja vodstva, ki se lahko po- svetijo svoji glavni nalogi določanju kratkoročne in dolgoročne politike.

Decentralizacija vodenja je pred- vsem prenos odgovornosti za dosež- ke in stroške za vodje stroškovnih mest in neposredne delavce. To pa pomeni vzpodbudo in večjo aktiv- nost proizvodnih delavcev pri pri- zadevanju za bolj ekonomično delo. Kontrola stroškov postane ena iz- med osnovnih nalog nižjih vodij; po- goj za tako kontrolo pa mora biti decentralizacija obveščanja.

Enostavnost kontrole analize in planiranja stroškov po metodi di- rektnih stroškov v veliki meri po- večuje možnosti za prenos in de- centralizacijo funkcij. Podatki, s katerimi metoda razpolaga, so vsem razumljivi. Zato je tudi sodelova- nje pri planiranju, prevzemanju od- govornosti in kontroli precej bolj uspešno.

Iz vseh teh principov izhajajo naslednje **prednosti** metode direkt- nih stroškov:

1. Periodični finančni rezultat, ki je obračunan po metodi direkt- nih stroškov (MDS) je realnejši.

Dosedanji obračun precenjuje uspeh, kadar zaloge nedokončane proizvodnje in izgotovljenih proizvodov naraščajo in narobe: podcenjuje ga, kadar se zaloge zmanjšujejo. Z MDS dobimo finančne učinke, ki zavise le od višine plačane realizacije ne glede na gibanje zaloga.

2. Razmerja med stroški, finančnim rezultatom in obsegom prodaje so v poročilih, sestavljenih po MDS čistejša, preprosteje prikazana in lažje razumljiva.

3. Precej je poenostavljeno planiranje stroškov in finančnega rezultata. Zaradi velike preprostosti lahko delavci veliko lažje sodelujejo v kratkoročnem in dolgoročnem planiranju.

4. Z MDS se lahko veliko bolj določno odkriva odgovornost za gibanje stroškov. Dosedanja polna lastna cena je idealno sredstvo za pokrivanje dejstev o stroških (pozitivnih in negativnih), ker omogoča, da ostanejo neopaženi učinki kompenzacij, ki jih je v vsakem podjetju zelo veliko.

5. Spremljanje gibanja stroškov proizvodov omogoča vzpostavlanje preciznejših in veliko bolj občutljivih instrumentov kontrole stroškov.

6. Spremljanje fiksnih stroškov je veliko preprostejše in preglednejše. Vprašanje odgovornosti za neizkoriščene fiksne stroške je mogoče postaviti veliko določneje in strože. Periodični obračun vsebuje točno informacijo o neizkoriščenih fiksnih stroških na vsakem področju odgovornosti.

7. Naloga analize, da ugotovi faktorje, ki vplivajo na stroške, je veliko lažja, ker so odstopanja zaradi spreminjanja volumna proizvodnje precizno izkazana že v periodičnih obračunih.

8. Zelo je poenostavljeno delo pri periodičnih obračunih kot nepotrebna odpadejo vsa tista neugodna in obsežna dela pri prenašanju fiksnih stroškov na posamezne proizvode in storitve.

9. večja enostavnost obračuna in periodičnih poročil najbolj ustreza našemu sistemu samoupravljanja. Sam sistem prikazovanja razmerij med stroški, finančnim rezultatom in obsegom proizvodnje in prodaje veliko bolj ustreza mišljenju delavcev v proizvodnji, saj je zamotana tehnika obratovnih obračunskih listov in poročil o finančnih učinkih na bazi polne lastne cene le težko razumljiva.

10. Metoda direktnih stroškov ima prav to važno praktično prednost, da omogoča hitrejšo, preprostejšo in neposredno ugotavljanje vpliva sprememb v obsegu prodaje na finančni učinek stroškovnih mest, delovnih enot in podjetja kot celote.

11. Analiza s pomočjo mejnih stroškov je najpreprostejša metoda za reševanje problema cen, ker so za kratkoročne odločitve fiksni

stroški ne samo nepomembni, ampak tudi pogosto motijo.

12. Ocene zaloga po variabilnih stroških pa ima več prednosti, med drugim:

a) letne bilance izkazujejo le trdno vrednost sredstev

b) hujši je boj za vzdrževanje likvidnosti

Seveda se najdejo tudi nasprotniki te metode, ki imajo predvsem takele ugovore:

1. Delitev stroškov za variabilne in fiksne stroške je le nezanesljiva in podvržena subjektivnim ocenam. Toda: mar ni prenekateri odločitvi v poslovnem in privatnem življenju subjektivna. In: ali se subjektivnost ocene ne zmanjšuje z sodelovanjem več oseb pri neki odločitvi. Poleg tega pa je možno s periodičnim kontroliranjem odločitev odpravljati eventualno nastale napake.

2. Lastna cena ne vsebuje vseh stroškov, ampak le njihov del. Ni natančnih podatkov o nastalih stroških po nosilcih. — Bodimo si na čistem, da stroškovni nosilci (izdelki) tudi dozdej niso nosili le svojih stroškov, ampak kaj več ali kaj manj. V vsej stroškovni teoriji in v vsej računovodski in analitični tehniki ni metode, ki bi lahko točno razvrstila vse stroške po stroškovnih nosilcih — izdelkih. Zato je zlasti za kratkoročno poslovno politiko primerno, da natančno spremljamo in izrabljamo možnosti, ki se nam ponujajo z obračunom po variabilnih stroških.

3. Izločanje fiksnih stroškov iz kalkulacij slabi kontrolo neposrednih proizvajalcev, češ, da se te vzpodbuja samo k zniževanju variabilnih stroškov. — Toda to ni točno, saj so možne tudi take rešitve,

da se neposredne proizvajalce vzpodbuja tudi k prihrankom pri fiksnih stroških.

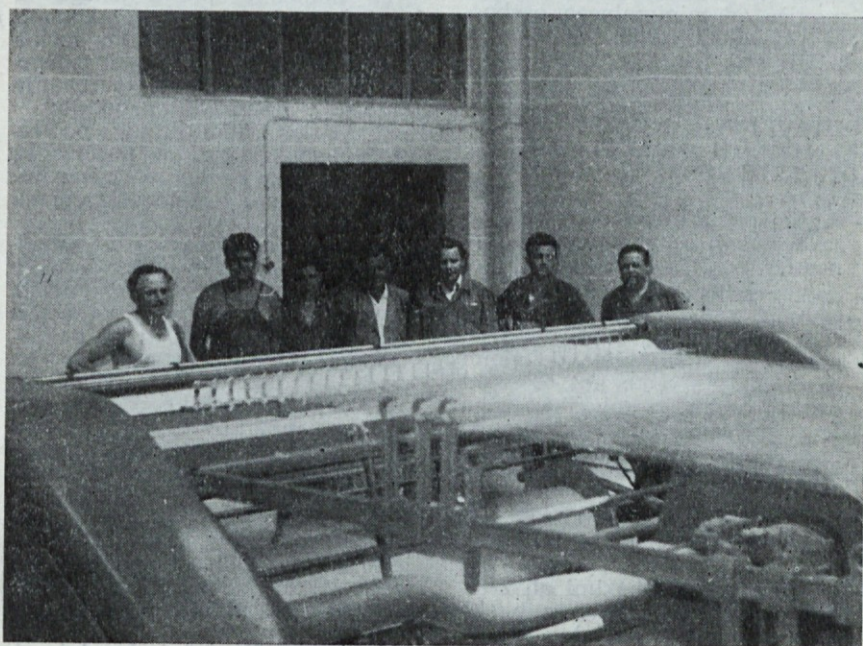
4. Pri poslovanju je potrebno upoštevati tako kratkoročno politiko (variabilne stroške) kot tudi dolgoročno politiko (fiksne stroške), ter da je lahko zanemarjanje fiksnih stroškov nevarno za uspešnost poslovanja. — S tem, da fiksne stroške ne razbijamo po izdelkih, še zdaleč ni rečeno, da jih zanemarjamo, temveč natančno spremljamo njihovo gibanje po vrstah in po stroškovnih mestih. Obenem pa se držimo principa, da ne more biti nobene stroška za katerega ne bi nekdo odgovarjal.

5. Zaloge so nerealno ovrednotene, ker so obračunane le po variabilnih stroških. — Tudi, če bi bilo to res, je vendar nepomembno ob dejstvu (glej članek v prejšnji številki!), da je finančni rezultat po novi metodi realnejši. Z metodo direktnih stroškov dobimo finančni uspeh, ki je odvisen le od višine celotnega dohodka, ne glede na gibanje zaloga.

S tem, da smo remizirali principe, prednosti in umišljene pomanjkljivosti metode direktnih stroškov, smo tudi zaključili splošni del o tej metodi. Utegne se pokazati potreba, da kaj več povemo o planiranju, analizi in kontroli stroškov po tej metodi; tedaj bomo to potrebo vsekakor skušali zadovoljiti, zaenkrat pa naj zadostujejo ta spoznanja o metodi direktnih stroškov.

In še to: če so kakšne nejasnosti v okviru vse te materije ali kakšna vprašanja, sem jih, skupaj s tov. računovodjo, pripravljen pojasnevati.

dipl. oec. Toni Laznik



Delovna skupina z monterjem pri škrobnem stroju

Zakon o zdravstvenem zavarovanju

Zakon o zdravstvenem zavarovanju je izdelan na načelih, da je urejanje zdravstvenega zavarovanja samoupravna pravica in dolžnost zavarovancev. Zavarovanci sami v svojih skupnostih zdravstvenega zavarovanja določajo zase in za svoje družinske člane pravice iz zdravstvenega zavarovanja. Način njihovega uveljavljanja in združevanja sredstev je po načelih vzajemnosti in solidarnosti.

Celovit sistem zdravstvenega zavarovanja v SR Sloveniji bodo torej tvorili zakon in splošni akti skupnosti zdravstvenega zavarovanja.

Republiški zakon določa najmanjši obseg pravic iz zdravstvenega varstva. Vse ostale se morajo določiti s splošnimi akti skupnosti zdravstvenega zavarovanja.

UGOTOVITEV PRAVIC ZAVAROVANIH OSEB, KI JIM GREDO PO ZAKONU

- obvezne oblike zdravstvenega varstva,
- nadomestilo osebnega dohodka med poročniškim dopustom, v primeru nesreče pri delu in poklicnih obolenj v višini 100 % od osnove osebnega dohodka, ki ga je zavarovanec dosegel v prejšnjem letu.
- nadomestilo osebnega dohodka v primeru zadržanosti od dela zaradi bolezni, nesreče izven dela, matere s skrajšanim delovnim časom, ki ne more biti manjše kot 60 % od osnove osebnega dohodka, ki ga je zavarovanec dosegel v preteklem letu in ne manjše od minimalnega osebnega dohodka (določen po republiških predpisih).

UGOTAVLJANJE NIVOJA PRAVIC, KI NAJ JIH DOLOČI SKUPŠČ. KOM. SKUPNOSTI

- razširjeno zdravstveno varstvo zavarovanih oseb komunal. skupnosti,
- nadomestilo osebnega dohodka v primeru zadržanosti od dela zaradi bolezni, nesreče izven dela, matere s skrajšanim delovnim časom, ki je večje kot 60 % od osnove osebnega dohodka, ki ga je zavarovanec dosegel v preteklem letu in je večje od minimalnega osebnega dohodka.

OSTALI IZDATKI SKLADA

- določeni z republiškimi ali zveznimi predpisi (npr. republiško in zvezno zavarovanje).
- izdatki sklada zdravstvenega za-

varovanja, katerih višino določi komunalna skupnost (npr. povračilo stroškov samoupravnih organov, stroški za opremo novorojenčkov, povračilo pogreb-
nih stroškov in povračilo v primeru smrti itd.).

- ostali izdatki (npr. stroški plačilnega prometa in drugo).

Po ugotovljeni višini izdatkov sklada zdravstvenega zavarovanja in obvezne rezerve sklada, se izračuna enotna in porcionalna osnovna stopnja prispevka za zdravstveno zavarovanje v odnosu na predvideno višino celokupnih osebnih dohodkov vseh aktivnih zavarovancev in vseh pokojnin, ki bodo dosežene v koledarskem letu, za katero se sestavlja finančni načrt sklada zdravstvenega zavarovanja.

Po orientacijskem finančnem načrtu za leto 1971 bi odpadlo na skupno stopnjo za zdravstveno zavarovanje:

	neto	bruto
— Skupna stopnja za zdravstveno zavarovanje	12,91%	8,76%
Od tega:		
— na obvezno zdravstveno varstvo	5,50%	3,75%
— na druge oblike	6,95%	4,72%
— na nezgodno zavarovanje	0,46%	0,31%

- V interesu posameznega člana
- zavarovanca je, da se seznani

Plačevanje izrednega prispevka za zdravstveno zavarovanje

Po določenih spremenjenega in dopolnjenega temeljnega zakona o organizaciji in financiranju socialnega zavarovanja se izredni prispevek za zdravstveno zavarovanje predpiše v naslednjih primerih:

1. za kritje primanjkljaja po zaključnem računu v poslovanju sklada zdravstvenega zavarovanja — če ne zadoščajo sredstva rezerve;
2. za vskladitev izdatkov z dohodki, če rezultati poslovanja sklada zdravstvenega zavarovanja za prvo polletje na vsem območju komunalnih skupnosti ali na območju posameznih občin prese-gajo izdatke po finančnem načrtu, čeprav je bilo storjeno vse, kar sta mogla skupnost in zavod ukreniti za vskladitev izdatkov z dohodki, se lahko med letom vpelje plačevanje izrednega prispevka.

Iz gornjih določil je jasno razvidno, da je skupščina na osnovi primanjkljaja v prvem polletju letošnjega leta izglasovala da se v času od 1. septembra t.l. do vključno 31. XII. 1970 plačuje izredni pri-

vsaj v grobem s pravicami, ki jih ta zakon prinaša in prav posebno še s pravicami, ki jih zavarovanci predlagajo in naj bi jih obravnaval Statut skupnosti zdravstvenega zavarovanja. Podrobna obrazložitev zakona glej Ur. list št. 26/70-SRS.

Na osnovi posveta predsednikov samoupravnih organov je bilo sklenjeno, naj se podpre stališče, da se ostane v skupnosti ljubljanske regije kot doslej.

Ravno tako je bilo podprto tudi stališče, da naj se sveti zavarovancev občine Domžale — Kamnik in Litija združijo v eno celoto, ker bodo lažje reševali konkretna vprašanja v zvezi z zdravstvenim zavarovanjem in uveljavljanjem pravic zavarovancev.

Prav posebno se apelira na vse zavarovance, da svoje težnje in konkretna stališča prenašajo v bodoče preko samoupravnih organov na voljene predstavnike svetov zavarovancev pri občini Domžale, da bodo lahko po teh vprašanjih razpravljali in sklepali.

Osnovni namen zakona je ravno ta, da daje neposrednim zavarovancem široke možnosti vplivanja na sam obseg, kakor tudi kvaliteto zdravstvenega varstva. Jasno nam mora biti, da sam obseg zdravstvenega varstva narekuje tudi višino prispevnih stopenj za zdravstveno zavarovanje.

spevek v višini 0,90 % od osebnih dohodkov za kritje tega primanjkljaja.

Izredni prispevek so dolžni plačevati vsi zavarovanci, ki so v delovnem razmerju in delajo najmanj polovico delovnega časa ter vsi pogodbeni zavarovanci.

Osnova za izračun izrednega prispevka za zavarovance v delovnem razmerju so njihovi čisti prejemki, za pogodbene zavarovance pa zneski, ki so predpisani kot osnova za plačevanje prispevkov za socialno zavarovanje.

Organizacije lahko sklenejo, da bodo prispevale h kritju izrednega prispevka pri njih zaposlenih zavarovancev, vendar največ 50 % (to je 0,45 % prispevka).

Predstavniki v svetu zavarovancev M. L.

ZAHVALA

Ob smrti mojega dragega krušnega očeta se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem za izraze sožalja in denarno pomoč.

Repovž Marjeta

Nagrajevanje v bližnji bodočnosti

Načelo delitve po delu je socialistična Jugoslavija proglasila kot osnovo slehernemu nagrajevalnemu sistemu.

Delitev po delu predstavlja torej osnovni motiv in obenem pravico delovnega človeka, ki je proglášena z našo Ustavo.

In če to ustavno načelo ponovimo, se glasi: »Osnovna pravica delovnega človeka je, da uživa plodove svojega dela in materialnega napredka celotne družbene skupnosti in sicer po načelu — vsakemu po njegovih sposobnostih — vsakemu po njegovem delu«.

V cilju uresničitve ter z Ustavo proklamirane pravice delovnega človeka, si služba za nagrajevanje kakor tudi vodstvo podjetja in samoupravni organi prizadevajo, da najdejo ustrezajočo rešitev in nagrajevanje dejansko postavijo v odvisnost uspehov po delu.

V ta namen je služba za nagrajevanje na osnovi že sprejetega programa nagrajevanja izdelala plan, ki naj bi se do prihodnjega leta skušal realizirati.

Da bo celoten kolektiv čimbolj obveščen in pri razpravi v samoupravnih organih lahko čim učinkovitejši sodeloval, daje služba v celoti plan nagrajevanja v javnost in pregled.

A — Ocena delovnih mest.

Ocena delovnih mest ali tako imenovana analitična ocena že obstoji in bi se korigirala le, v kolikor bo prišlo do sprememb v organizaciji in sistematizaciji delovnih mest, ali v primerih ko je realnost ocene sporna.

S tem smo dobili šele samo oceno delovnega mesta, nikakor pa ne človeka, ki na tem delovnem mestu dela. Za učinkovito nagrajevanje je to drugo ocenjevanje važnejše in smotrnejše, če želimo imeti na delovnih mestih res sposobne in prizadevne delavce — to je ocenjevanje delovnih rezultatov.

B — Izvedla se bo ocena vseh režijskih delavcev po kriterijih:

- šolske izobrazbe
- strokovnosti in
- delovnih izkušenj — prakse na del. mestu.

Pri tej oceni se bo upoštevalo starejše delavce, v kolikor ne izpolnjujejo vseh pogojev za zasedbo delovnega mesta.

Vsem mlajšim, ki teh pogojev nimajo, bo treba nuditi možnost, da si jih v celoti pridobijo.

C — Celotna režija se veže na uspehe, ki so doseženi s proizvodnim planom, realizacijo, normami in končno, likvidnostjo podjetja.

Pri tem je vezava tako prirejena, da veže posamezne oddelke, sektorje oziroma skupine.

Ko bo utrjeno to nagrajevanje se preide k upoštevanju uspehov dela po posameznem delavcu.

D — Delovne enote podjetja na čelu s samoupravnimi organi bodo vsekakor morale voditi račun o slehernem posamezniku v koliko izpolnjuje postavljene norme (naloge) in se vsesplošno angažira pri uresničevanju skupnih uspehov podjetja kot celote.

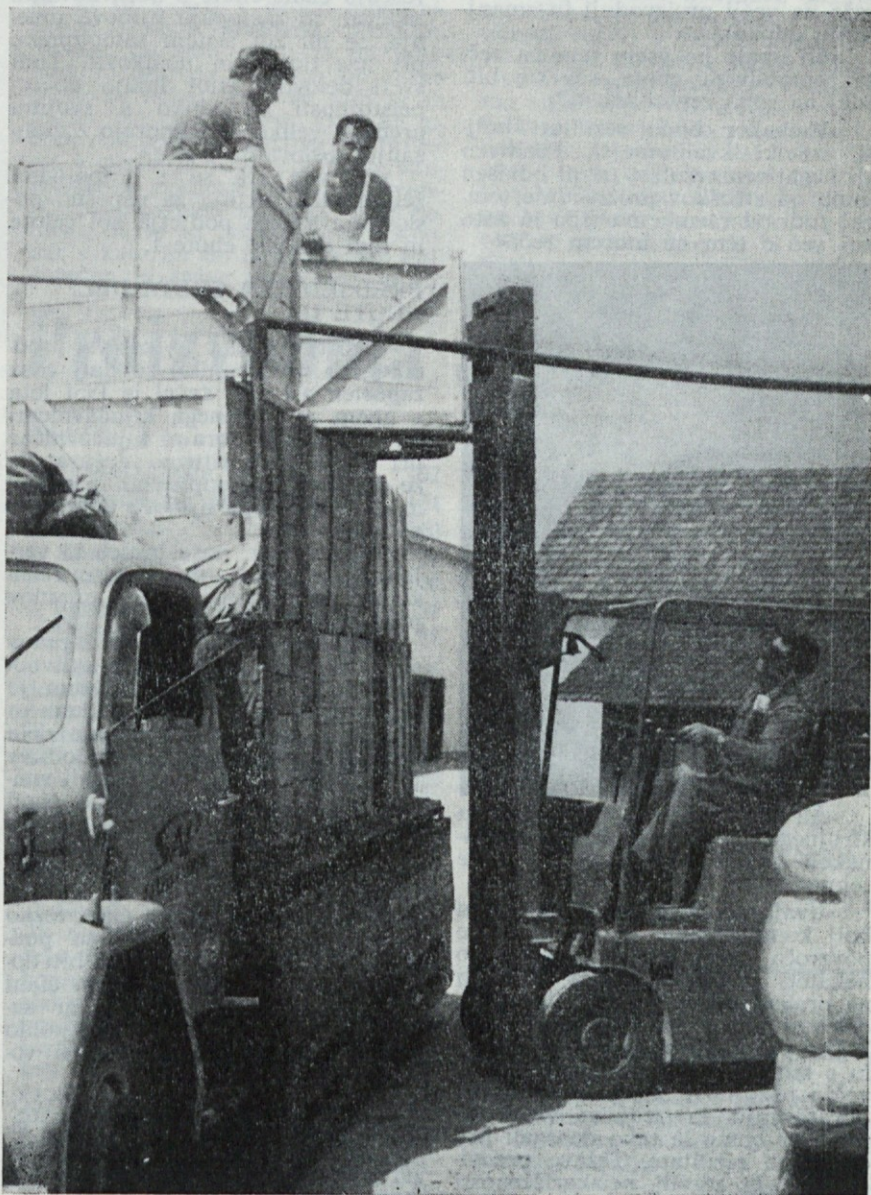
Služba za nagrajevanje smatra, da se mora v celoti tak program realizirati, da uspehi ne bi izostali.

Res je, da bo negodovanja nekoli-ko več, vendar to je le gonilna sila, ki bo dajala poleta vsem drugim pri izpolnjevanju postavljenih nalog.

Pri vsem tem se ne postavlja več vprašanje, koliko nekdo lahko dobi osebnega dohodka — toliko, kolikor mu po vseh teh merilih pripada in dejansko zasluži.

Služba za nagrajevanje prosi, da jo pri realizaciji tega programa podprete po predstavnikih samoupravnih organov, ker le tako bomo lahko dosledno izvedli nagrajevanje po delu kot je zapisano v naši Ustavi.

M. L.



Olajšano delo z viličarjem

Predstavljam o vam

PREDSEDNIKA SVETA DEL. ENOTE I

Delovna enota I se pravkar kompletno modernizira in prav o modernizaciji je najprej stekla beseda s tovarišem Francem Biziljem, škroblcem in poveljnikom našega tovarniškega gasilskega društva. Ker je tudi njegovo delovno mesto sedaj za novim strojem, sem ga najprej vprašal, kaj ima pripomniti v zvezi s prvim korakom v napredku?

»Bil je že skrajni čas, da se tudi naša delovna enota posodobi, ker smo imeli najstarejše stroje v podjetju. Zaradi starih strojev je velikokrat prišlo do nezadostne kvalitete. Npr.: osnova, ki je pripravljena za tkanje na novih strojih, je neprimerno trdnjša, kar se odraža na večji proizvodnji in zmanjšanju odpadkov.«

»Ali upate po vsem tem na večjo rentabilnost enote, saj ste bili zdaj na robu rentabilnosti?«

»Vsekakor bodo rezultati boljši, izdelki kvalitetnejši. Pozitiven ali negativen rezultat pa ni odvisen samo od stroškov proizvodnje, temveč tudi od razmer na trgu in zato kaj več o tem ne morem reči.«



»Ali povzroča modernizacija strojnega parka vaše enote kakršnekoli težave pri osvajanju nove tehnologije?«

»Uvajanje novejših, hitrejših in bolj kompliciranih strojev nam ne povzroča posebnih težav, ker smo nekateri že nekaj znanja pridobili na praksi v drugih podjetjih in sodelovali pri montaži strojev. Vsekakor pa bo treba posvetiti pri delu s temi dragocenimi stroji veliko večjo pozornost stalni kontroli pri obratovanju in rednem vzdrževanju, ker bomo le tako dosegali pričakovane rezultate. Težave predvidevamo le zaradi neizkoriščenosti kapacitet na merilnem in škrobl-

nem stroju ter pri nagrajevanju delavcev v času montaže novih strojev in v času poskusnega obratovanja, ker odpade plača po učinku, osnove pa so sorazmerno temu nizke. Potrebno bo tudi prilagoditi kvaliteto preje hitrejšim strojem, ker drugače ne bomo dosegali dobrih rezultatov.«

V zadnjem vprašanju pa sva načela temo o samoupravljanju v delovni enoti.

»Kaj menite tov. Bizilj o upravljanju v vaši enoti?«

»Samoupravljanje je edini pravilni sistem gospodarjenja, v katerem lahko neposredno odločajo proizvajalci. Glede na to, da ima vsaka enota svoje zastopnike v vseh samoupravnih organih, ki lahko obveščajo člane enote o obravnavanih zadevah in zastopajo njihova mnenja, se mi zdi sistem samouprave pri nas dober in učinkovit. Tudi sveti delovnih enot imajo dovolj pristojnosti in lahko s svojimi predlogi veliko pripomorejo z zboljšanjem poslovanja enote.«

Postovala sva se z najboljšimi željami tov. Bizilja za uspešno poslovanje našega podjetja kot celote in tudi delovne enote I.

PREDSEDNIKA SVETA DEL. ENOTE II

Tudi tov. Kočar je, kot vsi predstavljeni predsedniki, že dalj časa zaposlen pri nas. Začel je 1951 leta z ukom za strojnega ključavničarja, sedaj pa je obratni ključavničar pri proizvodnji tiltrov. Večkrat je že bil član samoupravnih organov in mu vsled tega njihovo delovanje ni tuje.

»Tov. Kočar, naše bralce bi verjetno zanimalo, ali občutite razliko pri delu samoupravnih organov pred leti in danes?«

»Pri delu samoupravnih organov se čuti velika razlika pri aktivnosti članov na sejah. Predvsem je vzrok temu že doobra vpeljana in v praksi preizkušena metoda dela samoupravnih organov. Pridobitev je tudi praksa, da se materiali vnaprej pripravijo, da se imajo člani samoupravnih organov čas pripraviti in razmisliti o zadevah, ki jih obravnavajo. Avtomatičnega prikimavanja skoraj ni več razen pri težjih problemih, ki jih člani težko razumejo zaradi preširokega področja v katerega ne morejo biti dovolj vpoznani. V tem slučaju člani sicer lahko prikimajo, vendar samo zaradi tega, ker pri tem polno zaupajo v pravilnost predloga vodilnega osebja.«

»V vaši delovni enoti je večinoma zaposlena ženska delovna sila, za katero je znano, da se nerada udeležuje v raznih dejavnostih. Kaj menite vi o tem?«

»Zdaj je ženske težko pridobiti za sodelovanje v organih samoupravljanja in v drugih organizacijah, ker so še vedno preobremenjene z delom, z družino. Vendar se



kljub temu najdejo posameznice, ki se aktivno udeležujejo. Delo svetov enot med drugim ovira tudi večizmensko delo, kajti ženska se težko odtrga od svojega domačega dela, ki ga ima zaradi službe vedno dovolj.«

»Ali mislite, da je v našem podjetju za žensko kot mater in delavko dovolj preskrbljeno?«

»Stremeti moramo za tem, da žensko zaradi njenega velikega poslanstva v vsakem primeru čim bolj razbremenimo težaškega dela in po možnosti prenehamo z nočnim delom, katero jo izčrpa, in ker si težko privoščijo dnevni počitek. Stremeti bi morali tudi za tem, da jim v naši enoti omogočimo zdrave delovne pogoje, kar zdaj ni, ker je vsepovsod preprih in v poletnem času velika vročina. To slabi zdravje naših delavk.«

»V vaši enoti se odvijajo različni delovni procesi. Ali ni enota preveč velika in raznolika?«

»Mnenja sem, da je naša enota resnično prevelika. Mislim, da bi moral biti oddelek filtrov ena delovna enota, kajti z belilnico, mikalnico in konfekcijo nimamo nobene neposredne zveze. Ostali oddelki so tehnološko vezani eni z drugimi.«

»Tov. Kočar, nimam več vprašanj. Mogoče pa bi vi še radi kaj pripomnili v zvezi z vašo delovno enoto?«

»Pripomnil bi samo, da želim da bi bilo v enoti čim manj odbitih točk, če pa že pride do tega naj se prikažejo tudi na izplačil-

predsednike del. enot

nih listih, da bi sami mogli preveriti, če je bila kazen pravilno odmerjena in obračunana.«

Razgovor sva končala s stiskom rok in z željo, da bi naše podjetje še vnaprej tako uspešno poslovalo kot doslej.

PREDSEDNIKA SVETA DEL. ENOTE III

Predsednik sveta organizacije združenega dela delovne enote III tov. Marjan Debevc.

Za predsednika sveta delovne enote III je bil soglasno izvoljen dolgoletni član našega podjetja, uslužbenec nabave tov. Marjan Debevc.

Najin pogovor sva začela pri dogodkih ob njegovem vstopu v podjetje, kar me je navedlo, da sem ga najprej zaprosil za malo primerjavo med takratno in današnjo »Tosamo«.

»Primerjati današnjo »Tosamo« s »Tosamo« v letu 1953 zaradi silnega razvoja našega podjetja ni mogoče. Takrat smo bili na repu lestvice podjetij v domžalski komuni, nepomembno podjetje brez upanja za nadaljnji razvoj. S težko muko smo vendarle zbrali sredstva za rekonstrukcijo in jo izvršili v letih 1957 in dalje. Od tega mejnika je bil naš razvoj hitrejši, tako, da smo se prebili med vodeča podjetja v občini.



Da smo to dosegli je v veliki meri zasloga vodstva podjetja in pa seveda tudi celotnega kolektiva, ki je s svojo enotnostjo, visoko zavestjo in netuziazmom omogočil to, kar danes imamo.«

»Vaš svet se bo v pretežni meri ukvarjal z organizacijskimi problemi uprave podjetja. Ali menite, da so naše službe dovolj močne, da bi

obvladale vsak dan večjo proizvodnjo?«

»Vsekakor je potrebno čimprej ojačati vse službe, jih reorganizirati in tehnično opremiti, ker nas delo prerašča. Da bi se to lahko izvedlo je pogojeno s povečanjem poslovnih prostorov, kar ne bi bilo povečanje udobnosti uslužbenec, ampak omogočitev normalnih delovnih pogojev, ker so uslužbenici tako gosto naseljeni in motijo drug drugega pri delu. Neprijetno je tudi v takih prostorih sprejemati poslovne stranke, ki lahko, videč samo naše poslovne prostore, o nas dobijo negativen vtis. Pri pomnil bi še, da imajo urejene poslovne prostore podjetja v naši bližnji okolici, ki stojijo mnogo slabše, ki so morda v škodo modernizacije uredili poslovne prostore. Mislim, da smo sedaj že na takšnem nivoju, da nam ne bo težko žrtvovati nekaj sredstev tudi za to nujno zlo. Kajti prvi vtis, ki ga dobi naš poslovni partner ob prihodu v podjetje nanj odločilno vpliva. Če je podjetje na zunaj urejeno, pospravljeno in čisto, vsak pomisli, da je tu doma dober gospodar s katerim bo lahko sklenil dolgoročen in trden posel, saj je zu-

nanji videz v dobršni meri odraz notranjih razmer.«

»Kaj bi tov. Debevc rekli v zvezi z našim nagrajevanjem glede na to, da se bo vaš svet ukvarjal s tem problemom?«

»Nagrajevanje je že od nekdaj delikatna zadeva in tisti, ki se z njim ukvarja je tarča vseh prizadetih in neprizadetih. Kajti ni ga še bilo, ki bi nagrajevanje uredil brez pripomb. Misli, da bo prav problem nagrajevanja najtrši oreh, ki pa ga bo treba streti s pomočjo poštenosti, pravičnosti, na kar sem že na prvi seji opozoril člane sveta in jih zaprosil za sodelovanje v tej smeri.«

Razgovor sva končala z upanjem tov. Debevca, da bo svet s svojimi ukrepi vedno v skladu z dobrobitjo našega podjetja, da si tako ustvarimo trden kolektiv. Vedno bomo rade volje vključevali nove sodelavce, kateri bodo pripravljeno sodelovati v našem kolektivu s polnim čutom odgovornosti do kolektiva in skupnosti. Sam sem bil vedno tak. Kadar je v tovarni gorelo sem se počutil, kot da bi mi gorel dom.

L. J.

Proizvodnja avgusta 1970

Oddelek	Enota mere	%
1. Trakotkalnica	000 vot	102
2. Tkalnice šir. tkani	000 vot	104
3. Mikalnica	kg	100
4. Konfekcija	ND	96
Vložki	pkt	106
5. Cigaretni filtri	000 kom	84
Cigaretni filtri	ND	81

Operativni plan tkalnic je bil dosežen. Bl je nekaj nižji kot v preteklih mesecih, ker je bila v tkalnici ovojev začasno ukinjena delna tretja izmena zaradi dopustov, tkalnica v študi pa del meseca zaradi rednega letnega remonta ni obratovala.

Prav tako je svoje planske naloge izpolnila mikalnica z belilnico.

Slabše pa je z rezultati, ki sta jih dosegla oddelka, katera izdelujeta naše končne izdelke, to sta konfekcija in oddelke filtrov. Zlasti slabo je bilo tokrat z izdelavo in prodajo cigaretnih filtrov. Tobačne tovarne so preko pričakovanj zmanjšale svoja naročila. Takim zmanjšanim naročilom naj bi bil vzrok manjša prodaja cigaret v poletnih mesecih. Spričo tega je bila ukinjena ena izmena v tem oddelku.

Ta ukinitvev pa je prišla prav konfekciji, ki ji je v prvi polovici

meseca, vkljub zaposleni šolski mladini, primanjkovalo delavk zaradi velikega izkoriščanja rednega dopusta. Tako je zlasti v prvi polovici meseca bilo dnevno doseganje plana zelo nizko. Obenem pa je primanjkovalo tudi nekaterih materialov, zaradi česar tudi ni bilo mogoče izdelkov odpremljati v ekspedit v planiranih količinah. V drugi polovici meseca se je stanje izboljšalo, vendar finiš ni zadostoval, da bi nadomestil zamujeno.

Normalnejše poslovanje in večji poslovni uspeh se pričakuje v naslednjem mesecu.

T. L.

ZAHVALA

Ob težki izgubi mojega očeta se vsem sodelavkam in sodelavcem iz tkalnice ovojev kakor tudi sindikalni podružnici, iskreno zahvaljujem za darovana finančna sredstva in izražena sožalja.

Horvat Vika

Naš razgovor

S spretnimi gibi rok je snemala križne navitke z novega snovalnega stroja. Ko na njem ni bilo nobene križnega navitka več in ko so bile z njega odstranjene vse niti, je bil naš novi stroj podoben prazenmu kozolcu, ki ponosno stoji na sredi samotnega polja.

Tovarišica Lojzka Križman je zaposlena na delovnem mestu snovalke pri našem novem stroju. Zanimalo nas je, kako se počuti na tem delovnem mestu in smo ji zato postavili nekaj vprašanj.

»Kaj menite o novem stroju?«
»Ponosna sem in srečna, da lahko delam na novem stroju. Že prva preizkušnja mi je dala vedeti, da se bo s tem strojem dalo v enakem času narediti mnogo več in bolje. To so bili samo prvi metri snovanja na novem stroju. Za samo ureditev delovnega mesta in pogojev dela bo treba narediti še marsikaj. Stroj sam je po svoji strukturi zelo visok. Napeljava preje po zgornjih nitnih vodilcih je zaradi tega otežkočena oziroma za žensko majhne rasti je ob danih pogojih nemogoča. Prepričana sem, da bodo odgovorne službe v podjetju uspešno rešile tudi to malenkost v čim krajšem času«, je na prvo vprašanje odgovorila tovarišica Križmanova.

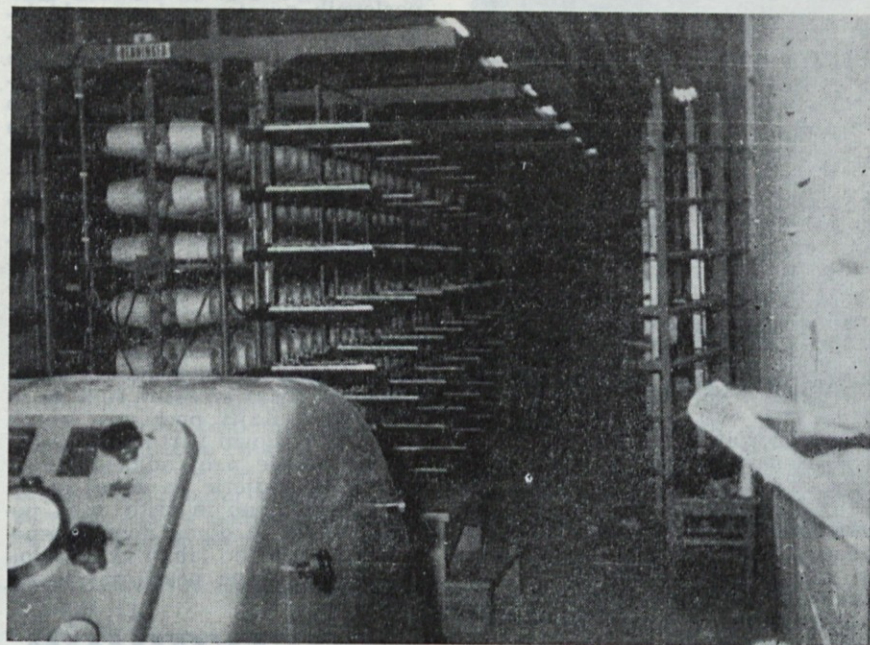
»Ali bo lahko na novem stroju delala samo ena oseba. Kakšno je vaše mišljenje in kaj menite o tem?«

»Z ureditvijo nekaterih organizacijskih pomanjkljivosti bo delo na stroju lahko opravila ena sama delavka. Tu predvsem mislim na ureditev stojala za napeljavo nitk v zgornji polovici stroja in pa na popolno utrditev nosilcev za križne navitke v samem stroju. Po večkratnem snemanju in natikanju križnega navitka na nosilec se leta omaje. S tem je dana možnost križnemu navitku, da se sname in ob padcu potrga vse nitke. Tej neugodnosti pa bi se lahko izognili s tem, da bi nosilce za križne navitke privarili na ogrodje stroja. Delavka pri tem stroju porabi veliko časa za vpeljavo nitk v nitne vodilce in v stroj. Če se zgodi še zgoraj omenjeni primer pa se čas za vpljavo še podvoji ali potroji«, je z resnim obrazom odgovorila tovarišica Lojzka.

Iz vašega pripovedovanja, ki je rezultat praktičnih izkušenj, ugotavljam, da bo investirani denar v to napravo hitro povrnjen — ali se morda motim?

»Stvari, ki sem jih že predhodno omenila ne bodo imele svojega učinka, če ne bomo imeli kvalitetne oziroma temu primerne preje. Naj navedem samo to, da je stari snovalni stroj delal hitreje in boljše, če se je utrvalo več niti. Stari

stroj ni posvečal nobene pažnje na prekrizane niti. Novi stroj pa ob prekrizanju dveh nitk ne obratuje in se ustavi. Isto napravi, če se pretrga katerakoli nitka na stroju. Zaradi velike obratovalne hitrosti



Izgled novega snovalnega stroja

stroja se bo ob prepogostem avtomatskem ustavljanju prekmalu izrabil zaviralni mehanizem v samem stroju in bo zaradi tega življenjska doba stroja mnogo krajša. Vsemu temu pa se bomo v ogromni meri izognili, če bomo imeli ustrezno in kvalitetno prejo«, je poudarila z odločnim glasom.

»Snovalni valji so zelo veliki in težki (170 kg). Kako jih boste polne (do 400 kg) transportirali do škrobilnega stroja?«

»Tudi na to so mislili naši konstruktorji in so zato v ta namen napravili male tračnice po katerih naj bi kasneje vodili snovalne valje do škrobilnega stroja.«

Ko sem kasneje opazoval to tirnico, sem imel občutek, da kljub temu ena sama oseba ne bo v stanju pripeljati vozička z snovalnim valjem do škrobilnega stroja.

Za zaključek pa je tov. Križmanova povedala sledeče: »Uspeh na delovnem mestu je mogoč samo takrat, če se upošteva red in disciplina. V svoji dvajsetletni praksi v tovarni in 14 letni praksi pri snovanju, sem imela večkrat možnosti ugotoviti, da se npr. v zaboji, kjer naj bi se nahajali samo križni navitki nahaja še marsikaj drugega. Z občutkom za red bi vse te nevspečnosti odpadle ali pa bi se jim mnogokrat lahko izognili.

Priznati moramo, da vsak posa-

meznik na svojem delovnem mestu pozna vse dobre in slabe strani gospodarjenja. Z občutkom odgovornosti bo delal na svojem delovnem mestu dobro in v redu le, če se bo zavedal, da je ravno njegov delež v družbeni reprodukciji tisti, ki oplemenituje dinar, dviga raven družbene storilnosti in omogoča stalno rast družbenega standarda.

S. R.

20-let samoupravljanja

(Nadaljevanje s 1. strani)

malno rešitev posameznih problemov.

Ob jubilejni dvajsetletnici samoupravljanja si zapomnimo, da stari rek »NA NAPAKAH SE UČIMO!« NE VELJA VEC!

Če bi ta rek res veljav kot dokaz in vzpodbuda za nadaljnje delo bi morali delati »čim več napak«, da bi se čimveč naučili.

Hoditi po tej poti se pravi hoditi po poti neuspehov in gospodarskega propadanja. Samoupravljanje je, združeno z konstruktivnim sodelovanjem nas vseh, edina rešitev, da se izognemo nevarnim »čerem«.

Vsem zaposlenim želimo ob jubilejni obletnici še veliko poslovnih uspehov ter družinske in osebne sreče.

Rozman Štefan

Kri so darovali

Nedeljsko popoldne je, pravzaprav se že večeri. Po cesti hite kolone avtomobilov. Vidim tudi blede zelenega fička. Verjetno se družina pelje z vikenda od kdo ve kje in se veseli, razigrani vračajo domov, spočiti za tedenske napore. Družinski poglavar za krmilom, boljša polovica poleg njega, zadaj pa 12—13 letni fante v živahnem pomenku z nekoliko mlajšo sestrico. Cesta se vije v blagem ovinku, ko nenadoma... Zavore cvilijo, oglušujoč pok... razbitine na cesti. Oče obleži v mlaki krvi, tudi z drugimi člani družine ni dosti boljše. V hipu prihitijo radovedneži, ki prepadeni komentirajo: »Ja transfuzijo mu bodo morali dati, saj vidite koliko krvi je izgubil.«

Da, to se dogaja vsak dan po naših cestah in tudi drugod. Malokdo se v hipu ko vidi nesrečo spomni, kako in od kod bo ponesrečeni dobil izgubljeno kri. Ne samo ti, tudi tisti ki imajo zahrbtno bolezen - hemofilijo ali levkemijo, potrebujejo to življensko tekočino. Dojenček, komaj rojen, ki se niti ne zaveda da živi, je velikokrat zapisan smrti, če ne bi dobil druge krvi. Kje dobiti kri, to tekočino ki je ni mogoče napraviti umetno? KRI JE DEL NAŠEGA TELESA, JE TREBA DAROVATI SOCLOVEKU, KI JO POTREBUJE!

Članice in člani našega kolektiva so se že velikokrat odzvali humani akciji darovanja krvi in to ne v ravno majhnem številu. Za te človekoljubne akcije je kolektiv sam, pa tudi posamezniki, dobil že ničkoliko pohval in priznanj. 20. avgusta je bila spet ena teh akcij. Pobral sem sodelavca Franca BOKALA, kolikokrat je že daroval kri.

— »Ja, res ne vem točno. Zdi se mi da že šestnajstkrat ali sedemnajstkrat, dvakrat tudi pri vojaki. Tokrat grem tudi.«

»Kaj te je napotilo, da si začel dajati kri?«

— »Po pravici rečeno, sem šel prvič bolj iz radovednosti kot zaradi humanosti. Takrat sem se šele izučil za ključavničarja. Zdaj že trinajsto leto redno dajem kri. Zdi se mi kar samoumevno da se udeležim vsake akcije, če le morem, saj vem, da bo morda prav moja kri komu rešila življenje.«

»Pa boš tudi v bodoče daroval kri?«

— »Seveda, kaj pa drugega. To mi je zdaj že nekako v —krvi—.«

»Potem se bo pa še tisti, ki bo tvojo kri dobil našel teh humanih dejanj.«

— »Da, pa še lepo bi bilo, da bi se res«, mi je v smehu odvrnil.

Seveda ni to osamljen primer darovalca življenskega soka v našem kolektivu, še precej je takih, ki so darovali veliko krvi. To so

skromni delovni ljudje, ki jim kar ne gre iz jezika koliko krvi so že darovali, češ: »Zaradi teh nekaj deci krvi se res ni treba obešati na veliki zvon«.

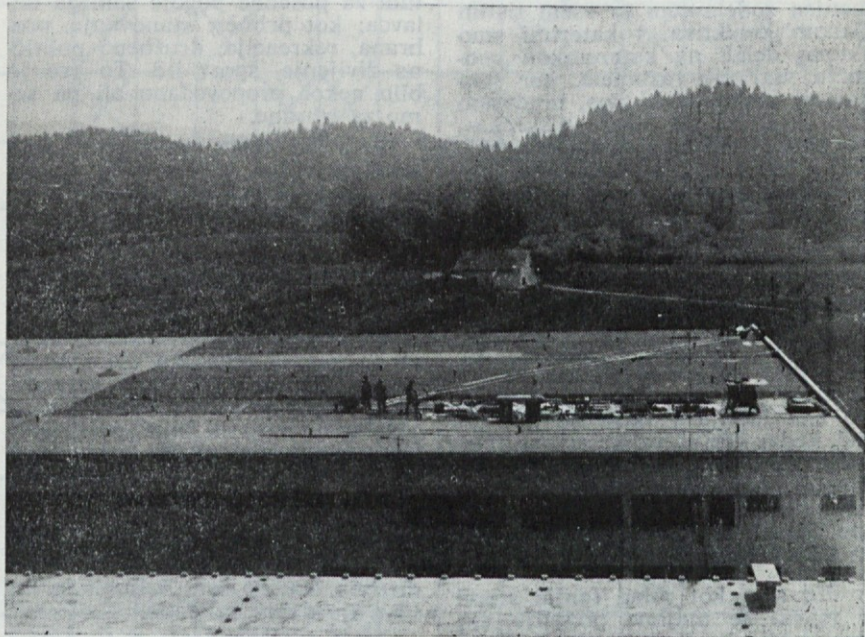
Njihova humana dejanja so že prenekaterim rešila življenja in omajano zdravje. Seveda si s tem

gotovijo tudi sebi to nenadomestljivo tekočino, če bi jo kdaj potrebovali.

Ves kolektiv ve, kaj pomeni kri bolnemu, ponesrečenemu, zato se v zelo velikem številu odzove humanosti darovanja te življenske tekočine.

Njim najiskrenejša hvala, tistim pa, ki še niso v vrstah krvodajalcev naj bo to vzpodbuda, da bodo tudi oni začeli darovati kri.

Mid



Zaključena dela na novem objektu

Poročilo samoupravnih organov

POSLOVNI ODBOR je imel dne, 6. 8. 1970 redno sejo, na kateri je razpravljal sledeče:

— V celoti so potrdili operativni plan za mesec avgust.

— Odobrili so nabavo tiskarskega stroja Grafopress za potrebe tiskarne; nakup dvoplaščne cisterne vsebine 103 m³ za proizvodnjo lepljivih obližev; nakup pisarniške opreme za nove prostore v vrednosti cca 48.000,— din.

— Sprejeli so sklep, da se sklene pogodba s Krajevno skupnostjo Vir za urejevanje smetišč in okolice in da se jim mesečno dodeluje v ta namen po 1.000,— din.

— Člani PO so odobrili nove cene za artikla Plastazota in mavčeve oboje.

— Potrdili so tudi nove tehnične norme za zdravniške maske, za polnjenje torbic za civilno zaščito in za izdelavo Alu-plasta. Nor-

me so poskusne za dobo 3 mesecev in veljajo od 1. avgusta dalje.

ODBOR ZA MEDSEBOJNE ODNOSJE je imel 5. 8. 1970 redno sejo in razpravljal naslednje:

— Sprejeli so sklep, da gremo v kooperacijo s podjetji HELIOS in UNIVERZALE Domžale za ustanovitev zobne ambulante. V ambulanti bi se zdravili vsi delavci ustanoviteljev in njihovi odrasli družinski člani.

— Soglasno so sprejeli sklep, s katerim so razpisano trosobno stanovanje dodelili prosilkama Pečnik — Naum.

Takoj se da interni razpis za dvosobno stanovanje, v katerem sta dosedaj bili tov. Pečnik in Naum.

— Tov. ing. Mokorelu so odobrili študij na II. stopnji organizacijske smeri na Visoki komercialni šoli v Mariboru.

C. M.

Ob slovesu

Tako težko kot tokrat še nisem nikdar pisal za »TOSAMO« in to zato, ker nisem vaju omenjati sebe. Toda ne gre drugače — izbire nimam.

Ta zapis naj bo predvsem namenjen sodelavcem in vsem tistim članom kolektiva, s katerimi smo skupaj delali na kateremkoli področju. Saj me razumete, ker sem povsod vtaknil svoj nos, predvsem tam, kjer je šlo brez »piskrčka«. To je bil tudi moj življenjski cilj. Kako težko je zapustiti toliko prijateljev in stopiti iz vrst takega kolektiva, kateri je razumel potrebe nas in poznejših rodov. Odpovedal se je mnogih prostih dni, vztrajal na svojem mestu v času, ko so se nam iz drugih podjetij posmehovali zaradi nizkih dohodkov, ker smo hoteli novo moderno tovarno. Sami vidite, da uspeh je le v vztrajnosti in želji po napredku. Trenutno ena luknja v pasu ne pomeni nič, kadar gre za velike stvari. Hvaležen sem vam, ko ste mi bili na mojem delovnem področju v veliko neprecenljivo pomoč, vsak po svoji možnosti. Toda eno je važno — vsi in ob vsakem času!

Ko sem kot mlad fantič stopil v takrat še majhno podjetje, saj nas je bilo le okoli šestdeset. Tiste dni, ko sem postal član kolektiva, si nisem mogel predstavljati, da bo na tem mestu še nekdanja moderna, velika industrija. Takrat je bilo drugače, delavec je bil le sestav-

ni del proizvodnje. Danes pa ima svoj odločilni glas pri vseh važnih vprašanjih, kadar gre za napredek in modernizacijo ter kar je še posebej važno, da kolektiv preko svojih članov samoupravljanja skrbi tudi za posebne pogoje samega delavca; kot primer: stanovanje, prehrana, rekreacija, družbeno politično življenje, šport itd. To vse je bilo nekoč prepovedano ali pa samo za izbrane.

Leta so tekla, prebrodili smo strahote vojne, katera nam je vzela nekaj najboljših Slovencev za ceno svobode. Vse to mi sedaj roji po glavi in koliko papirja bi potreboval, da bi to burno obdobje vsaj bežno opisal. Toda morda bi postal dolgočasen.

Čutim pa veliko dolžnost, da se ob tej priliki zahvalim vsem za razumevanje skozi 32 let, s katerimi smo skupaj gradili v časih, ko beseda utrujenost ni bila spoštovana. Ob slovesu sem stisnil roko vsem z željo po vztrajnosti in enotnosti, ker le tako se dosegajo velike stvari. Nisem bil v stanju, da bi vsaj del tega povedal, ko ste mi izročali darilo kot trajen spomin na veliko družino, katero sem vžljubil in delil z njo dobro in slabo.

Moja topla pohvala tudi samoupravnim organom za priznanje z veliko željo po napredku na gospodarskem in samoupravnem področju v socialistični državi.

Ivan Kosirnik

MISLI...

Kaj vse se v človeku dogaja, kadar je preveč časa za razmišljanje; posebno, če se koplje narava namesto nas dopustnikov tam daleč ob sinjem Jadranu. Če odkrito povem, sedaj toliko počivamo, da smo postali lenobni, skoraj utrjeni. To je vzrok, da kličem na pomoč »TOSAMO« in ji posredujem to, kar naj bi postalo mišljenje vseh članov kolektiva. To so le moje misli in produkt odvečnega prostega časa.

Ko v Novigradu koristim dopust mi je vžgalo, da bi bilo lepo, če bi samoupravni organi na eni svojih sej prečistili pravice svojih upokojencev in sprejeli ustrezni sklep, da naj bi bili v bodoče tudi bivši člani kolektiva deležni pravic pri koriščenju dopusta v naših domovih. Mislim, da se boste strinjali, kajti tudi mi smo tisti, ki priznamo krivdo, da imajo vsi člani kolektiva možnost letovati ob morju in v planinah. Tudi mi smo ustvarjali sredstva, katera so bila vložena tako v modernizacijo proizvodnje kot skrbi za človeka. Ta sredstva se danes obrestujejo in ustvarjajo nova za nenehen napredek vašega kolektiva. To me je pravzaprav vodilo, da napišem ta članek, da bodo lahko dali svoje mnenje vsi bralci lista »TOSAMA«.

Iz leta v leto nas bo več, tako rekoč brez knjižne vrednosti. Toda bili smo pionirji sanitetne tovarne in ne pozabite pod kakšnimi pogoji smo gradili to, kar danes je in kar je temelj za nadaljno rast in dobro ime v naši domovini in preko meja.

I. K.

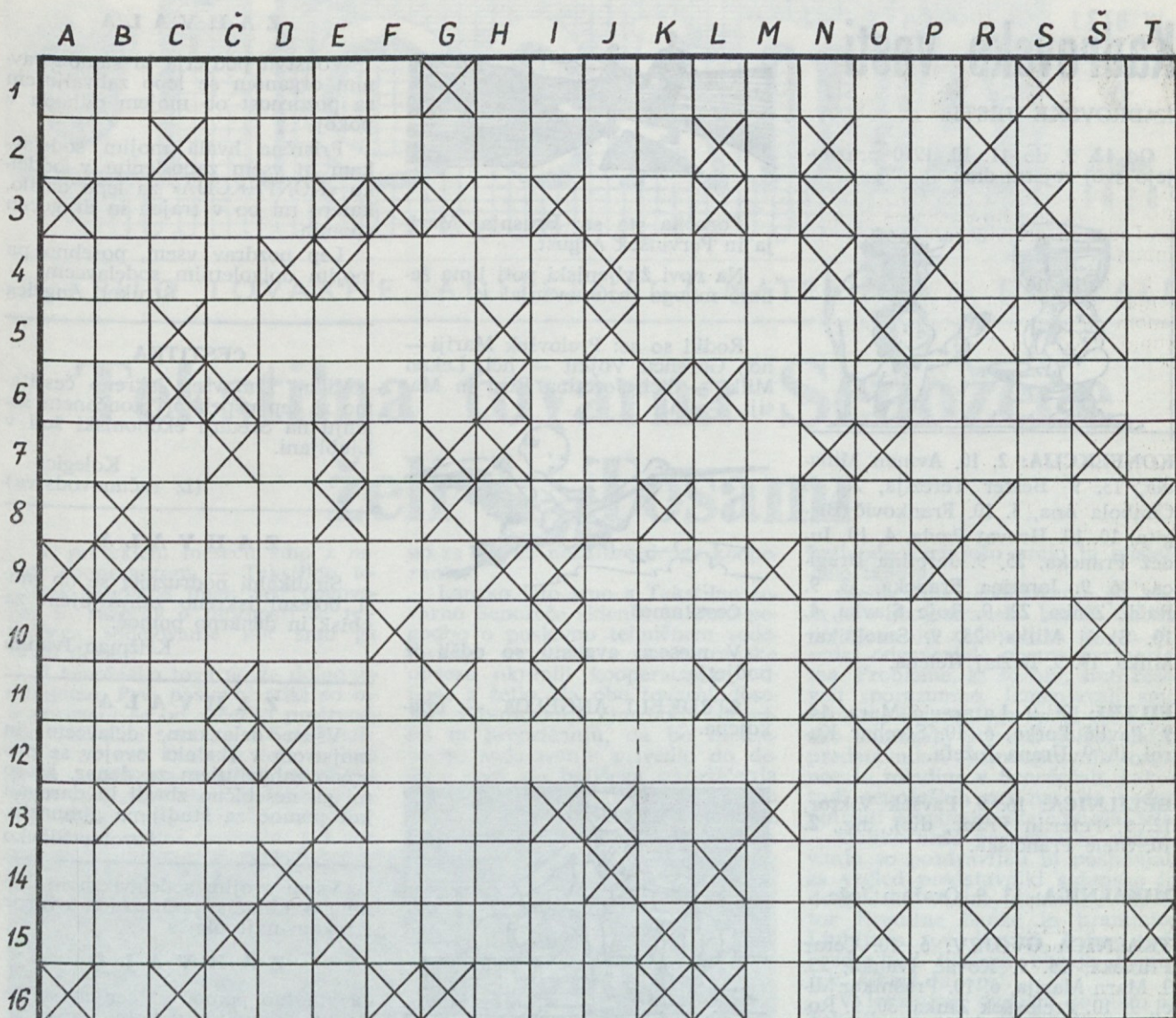
Nagradna križanka

VODORAVNO:

- 1—a. požgana vas pri Lukovici
- h. požgan kraj nad Lukovico
- š. Branko Nušić — srbski komediograf
- 2—a. kazalni zaimsek
- č. požgana vas pri Zlatem polju
- s. osvežujoča pijača
- 3—b. legendarni pohorski partizanski vodja
- j. pijača starih Slovanov
- o. zveste domače živali
- š. Ivan Pirš — prvoborec iz Radomelj
- 4—a. priimek nosilca partizanske spomenice iz leta 1941 iz Radomelj
- f. ilegalno ime prvoborca s Prevoj
- k. pivski vzklík
- r. odprtina v steni
- 5—a. neprijetni partizanski sopotnik
- č. televizijski zaslon
- k. roža
- 6—a. športni klub
- d. kraj nad Dobom, kjer je bi-

- la februarja 1944 borba med partizani in Nemci
- i. kraj pri Ljubljani
- m. vas po kateri se je l. 1941 imenovala partizanska četa
- 7—a. velika posoda
- i. polmer
- p. del imena kitajskega voditelja
- 8—c. konica
- h. naš otok, kjer je bilo italij. koncentracijsko taborišče
- l. neumen človek
- s. vojni odsek
- 9—c. mali brat
- j. obdobje
- n. kratica imena in priimeka narodnega heroja iz Prevoj (Avbelj Viktor)
- r. moško ime
- 10—a. žensko ime
- g. skrajšan protivni veznik
- j. hrib in vas, kjer je imela Slandrova brigada februarja leta 1942 srdite boje z Nemci
- 11—a. organ vida
- d. JND

- j. Jože Zajc
- o. prostor okrog hiše
- š. kratica za varnostni svet
- 12—a. pogon na divjad
- e. vas nad Krašnjo, stalno zatočišče partizanov
- s. obdobje
- 13—c. žaljivo ime za Italijana
- f. ilegalno ime namestnika komandanta Kamniško—zasavskega odreda
- k. predlog
- n. kratica za dinar
- s. moško ime
- 14—a. ime igralke Tkačeve
- e. strokovno osebje
- m. požgana vas nad Moravčami
- 15—a. ameriško moško ime
- f. ime srednjeveške države na ozemlju današnje Srbije
- l. steza
- s. Anton Križišnik
- 16—č. partizanski pesnik
- h. Estonec
- m. hrib pri Moravčah, kjer je bila septembra 1941 borba med



Nemci in partizani (padel prvi partizan iz Trzina Kmetič Ciril) — š. ploskovna mera.

NAVPIČNO:

- A— 1. Tone Tomšič — medvojni sekretar CK KPS
— 4. partizanova ljubica
— 10. hrib nad Blagovico, kjer je bila napadena Radomeljska četa oktobra 1941
- B— 1. četa, ki je bila ustanovljena na Rašiškem
— 10. organ vida
— 14. primitivno orožje
- C— 3. Albreht Roman
— 7. kraj na Koroškem, kjer sta padla Vera Šlander-Lojzka in tov.. Krajger
- Č— 1. vas pri Lukovici požgana avgusta 1942
— 8. Savez radioamaterjev
— 13. začetnici slov. pisatelja balad
— 15. grška črka
- E— 1. ako
— 5. Rdeči križ
— 9. oklopno vozilo

- F— 1. Emil Zola — francoski naturalistični pisatelj
— 2. kraj v dolini Črne, kjer je januarja 1943 padlo veliko partizanov zaradi izdaje
— 11. kraj velikega nemškega padalskega desanta na Vrhovni štab NOV in POJ
- G— 4. star veznik
— 9. približno, okoli
— 12. znana Verdijeva opera
- H— 1. zverina
— 10. kraj pri Moravčah
- I— 1. ali
— 4. zapreka
— 14. neznanka v matematiki
- J— 1. srbsko moško ime
— 6. vas nad Blagovico
— 15. arabski žrebec
- K— 1. porok, garant - žrtev okupatorjevega maščevanja
— 9. gozd med Korenom in Zlatim poljem
- L— 4. kratica za kilovolt
— 7. vseeno
— 12. kemični znak za radon
- M 1. vas pri Lukovici, požgana avgusta 1942

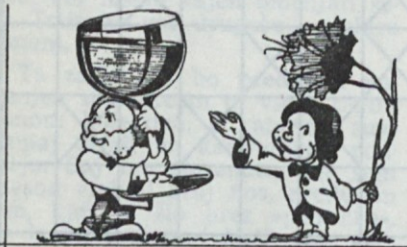
- 10. in tako dalje
— 14. vas v Tuhinjski dolini požgana 1942
- N— 5. kazalni zaimbek
— 8. proizvod čebel
— 12. dano iz kože
- O— 1. vas nad Blagovico pri Češnjicah
— 8. mesto v SZ, kjer je služboval tudi Prešernov prijatelj Matija Čop
— 13. oslov glas
- P— 1. pravo
— 5. ime organizatorja upora v Kamniku (Brejce)
— 10. kraj na Štajerskem
- R— 6. primorski medmet
— 3. začetnici imena in priimka borca iz Mengša (Ivan Ogrin)
— 9. gibanje po zraku
- S— 4. kraj, kjer je delovala Lukova bolnica
— 12. žila dovodnica
- Š— 1. grm z zdravilnimi jagodami
— 8. označba za stranišče
— 11. ni majhna
- T— 1. utrudljiv
— 9. napad

Olga Kerč

Kadrovske vesti

KADROVSKE VESTI:

Od 12. 9. do 11. 10. 1970 praznujejo svoj rojstni dan:



KONFEKCIJA: 2. 10. Avman Mihaela, 13. 9. Bešter Terezija, 20. 9. Cimbola Ana, 5. 10. Frankovič Brigita, 10. 10. Hrovat Pavla, 4. 10. Judež Francka, 25. 9. Jeretina Dragica, 16. 9. Jeretina Francka, 13. 9. Račič Zinka, 22. 9. Rojc Slavka, 4. 10. Skolj Milka, 25. 9. Smolnikar Milka, 19. 9. Bezljaj Helena.

FILTRI: 18. 9. Lazarevič Mara, 14. 9. Pavlič Zofka, 6. 10. Strehar Karol, 16. 9. Urana Jožefa.

BELILNICA: 16. 9. Pavšek Viktor, 12. 9. Peterlin Franc, dipl. ing., 2. 10. Stele Frančiška.

MIKALNICA: 13. 9. Oražem Jože.

TKALNICA OVOJEV: 6. 10. Cerar Francka, 26. 9. Kovač Ivanka, 23. 9. Marn Marija, 6. 10. Prašnikar Mici, 9. 10. Prelovšek Zinka, 30. 9. Roč Marija, 12. 9. Ribaš Rozka, 22. 9. Rojc Terezija.

AVTOMATSKA TKALNICA: 7. 10. Florjančič Rafaela.

PRIPRAVLJALNICA: 1. 10. Sedeljšak Marinka.

SPLOŠNO KADROV. SEKTOR: 3. 10. Pavlič Miro, 20. 9. Rebolj Mili, 2. 10. Sorn Marija.

KOMERCIALNI SEKTOR: 6. 10. Božič Svetozar, 26. 9. Florjančič Matvez, 17. 9. Račič Martin in 17. 9. Miš Franc.

GOSPOD. RAČUN. SEKTOR: 3. 10. Lekan Francka.

TEHNIČNI SEKTOR: 21. 9. Pungerčar Marjeta, 29. 9. Smolnikar Gabrijela.

POMOŽNI OBRATI: 14. 9. Jamšek Franc in 17. 9. Juhant Franc.



Poročila sta se: Brusnjaj Marija in Pervinšek Avgust.

Na novi življenjski poti jima želimo mnogo razumevanja!

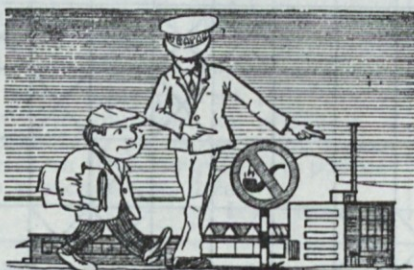
Rodili so se: Prelovšek Mariji — hči, Gorencu Vojku — hči, Lekan Milki — hči, Jeretina Rozi in Matiji — sin.



Čestitamo!

V mesecu avgustu so odšli iz podjetja:

STRUKE LJ ANGELCA — upokojena.



V istem obdobju so v podjetje vstopili:

Cerar Franc — vajenec za strojnega ključavničarja, Drolc Janez — podmojster v trakotkalnici, Urančkar Pavel — snemalec blaga v trakotkalnici.

BV

REŠEVALCI

Izmed pravilno rešenih križank v zadnji številki »Tosame« je nepristranski žreb, v katerem so sodelovali: tov. Jože Brodar, Janko Tratnik, Franc Jeretina in Anton Dolenc, razdelili nagrade takole:

Prvo nagrado v višini 20,—din prejme tov. Metod Marinič, drugo nagrado v višini 10,—din prejme tov. Helena Breznik, diplomirani ing.

Čestitamo!

ZAHVALA

Vodstvu podjetja in samoupravnim organom se lepo zahvaljujem za pozornost ob mojem odhodu v pokoj.

Prisrčna hvala mojim sodelavkam in vsem zaposlenim v oddelku »KONFEKCIJA« za lepo darilo, katero mi bo v trajen in dragocen spomin.

Lep pozdrav vsem, posebno pa mojim dolgoletnim sodelavcem.
Štrukelj Angelca

ČESTITKA

Mileni Limovšek iskreno čestitam za lep uspeh pri končanem šolanju na Srednji ekonomski šoli v Ljubljani.

Kolegice
(iz računovodstva)

ZAHVALA

Sindikalni podružnici se ob moji bolezni iskreno zahvaljujem za obisk in denarno pomoč.

Križman Ivanka

ZAHVALA

Vsem delavkam, delavcem in mojstrom v tkalnici ovojev se prisrčno zahvaljujem za denar, ki so mi ga nesebično zbrali in darovali kot pomoč za študij na gimnaziji.

Šorotar Slavko

Vsem svojim sodelavcem in članom Sindikalne podružnice tovarne izrekam najtopplejšo

ZAHVALO

za gmotno pomoč in cenjene obiske na domu ter v bolnici v času, ko sem močno potrebovala pomoč, prijateljske besede in veder obraz.

Tončka Orel

ZAHVALA

Slavko Rosulnik pozdravlja celotni kolektiv »Tosame« in se zahvaljuje za pozornost.

Hvala!

Izdaja Tovarna sanitetnega materiala Domžale

Urejuje uredniški odbor:

Urška Kersnik, Danica Merlin, Ivanka Osolin, Marija Presekar, Tone Arnuš, Slavko Bajec, oec., Franc Cerar, Dušan Dovgan, Miha Kerč, Janez Leskovec, Stefan Rozman, Tone Teran in Dušan Borštnar, odgovorni urednik.

Tiska Papirkonfekcija Krško obrat Valvasorjeva tiskarna
Naklada 800 izvodov