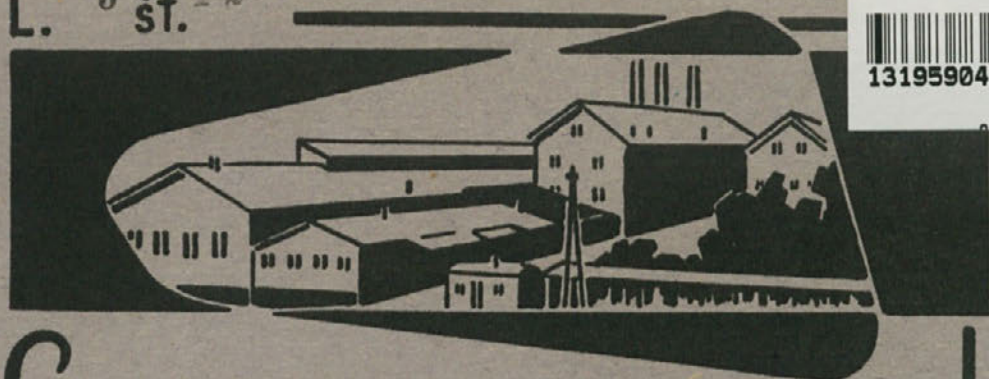


249/1959

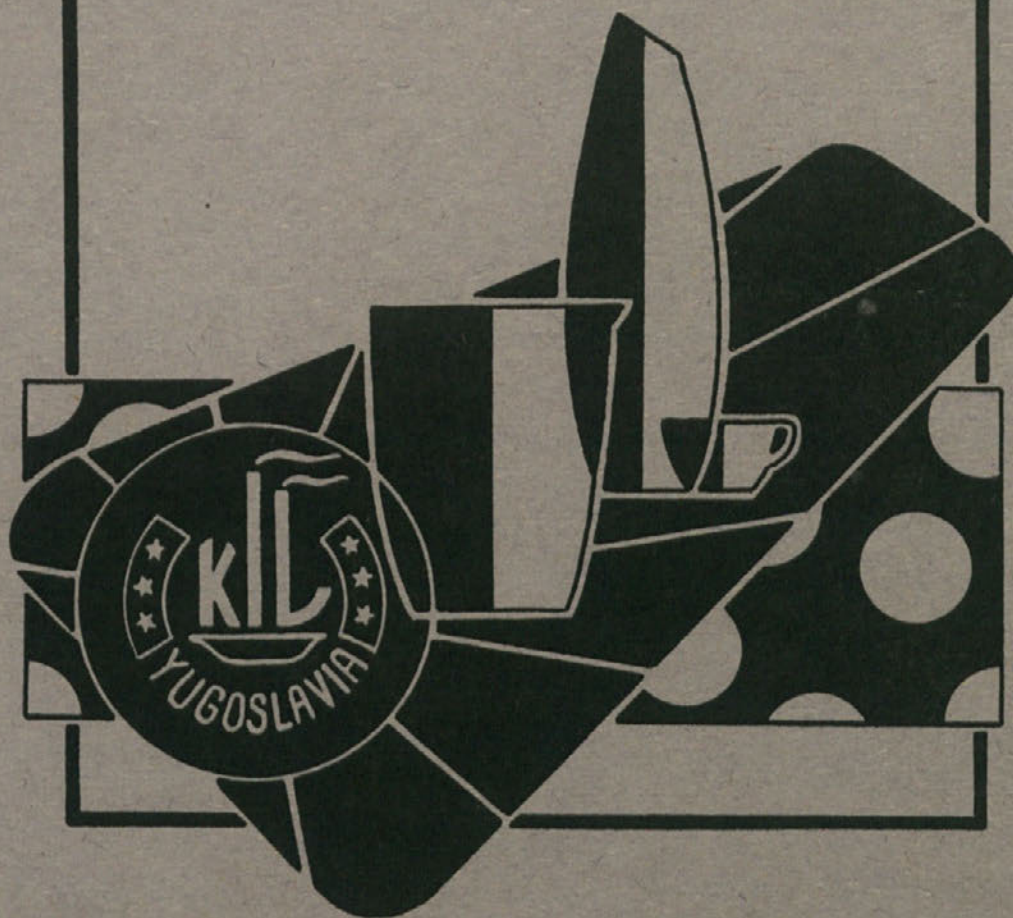
L. 3 št. 12

1319590404, 12

COBIS



Libojski KERAMIK



Glasilo Keramične industrije Liboje-Celje

V s o b i n a :

1. Dohodek podjetja narašča - Karel Vitanc
2. Ob ustanovitvi kluba mladih proizvajalcev - Ladisl. Janežič
3. Delavsko samoupravljanje - Lu - Bo
4. Organizacija centrov za izobraževanje v gospodarskih organizacijah - Zorka Godler
5. Stimulacija
6. Problemi s prevozi - L-B
7. Zgradil si bom svoj lastni dom - Milivoj Tiki
8. Kako bo v bodoče potekala stanovanjska izgradnja - Franjo Tilinger
9. Izpolnili smo letni plan proizvodnje po vrednosti - Franjo Tilinger
10. Nekaj o kopalnici in njeni uporabi - Mirko Mežnar
11. Razvoj, rast in nega zob - Boris Košutnik
12. Tikiju - Vlado Koštomaj
13. Ali že veste
14. Humor - Ernest Polanc

00 o 00

DOHODEK PODJETJA NARAŠČA.

Pri ugotavljanju in delitvi dohodka smo zaznamovali nadaljnji porast dohodka, predvsem pa se je povečala ekonomičnost podjetja in to za 4%. Skupno smo v dobi 9 mesecev prodali blaga po odbitku popustov s kompenzacijo izrednih dohodkov in izdatkov v vrednosti 221,479.448.- din, to je za din 41,970.000.- več kot v istem obdobju preteklega leta. Struktura poslovnih stroškov se je sicer hitro spremenila, vendar je primerjava obdobja uporabna za koristno sklepanje in analiziranje. V teh 9 mesecih znašajo stroški din 151,764.909.- in nam po tem odbitku ostane dohodek v višini" 129,714.539.- Z družbenim planom smo za devet mesecev predvideli dohodek " 108,720.000.-

Povečali smo ga torej kar za celih " 20,995.000.-

Osnova za obračun prispevkov družbeni skupnosti iz tega dohodka je minimalni osebni dohodek. V tem obdobju pa je del te osnove ostal nefunkcionalen, ker za nova delovna mesta obračuna nismo koristili pred potrditvijo po pristojnem občinskem organu.

Iz doseženega dohodka smo kot obveznost plačali prispevkov za din 27,324.691.-

To je visok znesek, tako na odnos primerjave planske zadobitve kot v primerjavi z lanskim obdobjem, kljub ugodnostim, ki jih ima ta obračun s posebnim deležem podjetja pri dohodku v višini din 3,405.331.-

Čisti dohodek podjetja je v odvisnosti od navedenih elementov formiran iz dela, ki je nastal po prizadevanju kolektiva din 93,421.306.- in iz rezultiranih splošnih pogojev poslovanja" 8,968.542.- skupno din 102,389.848.-

Da zadostimo potrebi kritja izplačil osebnih prejemkov, na drugi strani pa gospodarskim potrebam podjetja, je či-

sti dohodek razdeljen na:

del, namenjen za osebne prejemke delavcev din 87,200.000.-
in del, namenjen za sklade podjetja " 15,189.848.-

Višina izplačanih osebnih dohodkov delavcev je v realnem razmerju z doseženim dohodkom, nismo pa se dovolj približali nagrajevanju po učinku, saj je teh obračunskih osebnih prejemkov le za 35,6%, medtem, ko znašajo premije in nagrade 4,8% vseh izplačil.

Analiza dohodkov in delitve: v 000 din

	plan	doseženo	% letni	% razdobje 9 mes. leta 1958	%
celotni dohodek	328,000	281,902	85,9	114,2	238,545 118,1
poslovni stroški	183,069	151,765	82,9	110,5	133,424 113,7
dohodek	144,931	129,715	89,5	119,3	105,121 123,3
prispi. iz dohodka	18,000	27,325	151,8	202,4	31,105 87,8
čisti dohodek	126,931	102,390	80,6	107,7	74,015 138,3
osebni prejemki	111,500	87,200	78,2	104,2	67,686 128,8
skladi	15,431	15,190	98,4	131,2	6,329 240

Pri tej delitvi smo z rahlo prekoračitvijo razmerja delitve v korist osebnih prejemkov oškodovali sklade, vendar bo dokončni obračun minimalnih osebnih dohodkov to razmerje izenačil na predvideno delitev.

Karel Vitanc.

OB USTANOVITVI KLUBA MLADIH PROIZVAJALCEV.

Pokazalo se je, da vsi mladi ljudje, ki priredajo v tovarno, dobijo v določenem času po trebnost strokovno izobrazbo, to se pavi: vedo, kaj delajo, s kakšnimi pripravami, surovinami in podobno imajo opravka. Skoraj gotovo ve vsaka vajenka v livarni, iz česa so modeli, iz česa livna gmota itd. To strokovno znanje dobi torej sleherni naš mlad delavec bodisi v tovarni ali pa v šoli. To pa še ni dosti, še zdaleka ne. Ali se ne počutimo močnejše, če vemo tudi nekaj o problemih, ki se pojavljajo v tovarni, o nagrajevanju delavcev, o delavskem samoupravljanju - delu DS in UO, o produktivnosti in podobno. In ravno tega mlad delavec nima možnosti v potrebnih meri dobiti. Res je, da mnogo koristnega lahko zasledimo v glasilu naše

KLUB
MLADIH PROIZVAJALCEV



tovarne "Libojskem keraniku", kar pa seveda ne zadostuje. Živa beseda ima prednost in njen efekt je vedno večji; torej čuti se potreba razložiti mladim delavcem vse, kar jih zanima. Prav zato je potrebno v naši tovarni ustanoviti KLUB MLADIH PROIZVAJALCEV, katerega naloga naj bo, to pomanjkljivost odpraviti. Klub mladih proizvajalcev pa naj ne bo samostojna organizacija, predstavlja naj le obliko dela mladinske organizacije v našem podjetju.

Prva faza dela KMP (kluba mladih proizvajalcev) naj bi zajela delo z vajenci naše tovarne. Pozneje naj se teži za tem, da se v delokrog KMP vključijo tudi tisti mladi delavci, ki v začetku zaradi objektivnih ovir ne bodo mogli sodelovati. Obseg dela KMP naj bi bil naslednji:

1. predavanja
2. okскурzije
3. ankete

P r e d a v a n j a :

1. Sistem nagrajevanja v našem podjetju:

Tena naj bi obravnavala v glavnem tale vprašanja: Katere oblike nagrajevanja so uvedene v našem podjetju, prednosti ter morebitne slabosti teh oblik (višja produktivnost dela, zadovoljstvo delavcev, boljša kvaliteta, večja proizvodnja) itd.

2. Razdelitev sredstev v podjetju:

Objasniti: kako pridemo do skupnega dohodka, čistega dohodka, dohodka, nadalje zajeti delitev sredstev čistega dohodka na sklade, nato kako vpliva sistem splošne delitve sredstev v kolektivu (tu omeniti, če bomo dobili dobiček, koliko bomo zaslužili ...) ipd.

3. Letni proizvodni plan:

V poštev naj bi prišla poleg ostalih tudi tale vprašanja: letni proizvodni plan v posameznih oddelkih, kako je izkoriščen strojni park, proizvodni uspehi v podjetju,

4. Zaključni račun - bilanca:

Jedro naj tvorijo tale vprašanja: koliko pomeni naše podjetje v okviru komune, prispevek podjetja komuni, na kakšen način je prišlo do dviga dohodka v podjetju, ali vsled zvišanja cen proizvodov, ali zaradi povečane proizvodnje, ali zaradi katerega drugega momenta. Navesti rezultate gospodarjenja podjetja, nadalje kako je s prodajo naših artiklov, po goji tržišča ipd.

5. Rekonstrukcija tovarne v obdobju 1960 - 1965.

Poleg splošnih vprašanj naj bodo zajeta tudi naslednja: notranji transport v naši tovarni sedaj in po rekon-

strukciji, vplivi sedanjega transporta na kvaliteto ter kvantiteto proizvodov, nekaj o novi prodorni peči, shematski prikaz tehnološkega postopka sedaj ter po izgradnji nove prodorne peči, število zaposlenih sedaj in po tem



6. Produktivnost v našem podjetju:

Objasni naj se: večji dohodek podjetja, = večji osebni dohodek, večji narodni dohodek, ozka grla v podjetju - pri proizvodnji, kako so izkoriščeni posamezni stroji v tovarni ter kako ostale naprave, vpliv pravilnega zaposlovanja in razporejanje delavcev na produktivnost...

7. Delavsko samoupravljanje v podjetju.

Kaj je upravljanje in kaj delavsko samoupravljanje, delo in naloge DS ter UO, nekaj o pravilniku našega podjetja ipd.

V glavnem naj bi program izgledal, kot je zgoraj omenjeno. V njem so zajete vse tiste teme, s katerih vsebino se srečujemo vsak dan. Seveda pa v kolikor se bi pokazalo neko drugo vprašanje za trenutno bolj aktualno, se bo uvedlo v program pravočasno.

V začetku naj pride na mesec eno predavanje, s potrebo in časom naj se to spreminja. Predavanja naj bodo razumljiva in kratka, na koncu pa naj bo nekaj časa za diskusijo. Po vsakem predavanju naj se vrši delo po grupah. Vsako grupo mora voditi vodja grupe, ki mora biti z obravnavano temo dobro seznanjen. Delo po grupah naj predstavlja tip svobodnega sestanka: vsakdo naj vpraša, kar mu ni jasno in da svoje mnenje. Naloga vodje grupe je, da pri tem vsi aktivno sodelujejo; le tako bo opravil svoje delo dobro.

Predavanja naj bodo sicer glavna oblika dela KMP, ne pa edina: posluževati se moramo tudi ekskurzij (v podjetja sorodna našemu) ter po potrebi tudi anket kot sredstva za potrebno orientacijo.

Naši mladi delavci imajo pravico vmešavati se v vsa vprašanja v podjetju in dati o vsem svoja mnenja. Da bodo tega zmožni, morajo biti dobro podkovani. Naša naloga naj torej bo: napraviti naše mlade delavce široko razgledane.

Ladislav Janežič.

DELAJSKO SAMOUPRAVLJANJE.

Norne, premije, tarifne postavke. V zadnjih treh mesecih je UO in DS imel še vedno na dnevnem redu vrsto zahtev, pritožb in predlogov za ureditev vprašanj, ki zadevajo osebne prejenke.

Nekateri delavci so se pritožili zoper višino tarifne postavke, češ da je v odnosu na drugo delovno mesto prenizka. DS je te zahteve zavrnil in to je glede na predpise prav storil. S tem pa ni rečeno, da njih utemeljitve niso prenisleka in upoštevanja vredne. Tu gre namreč za načelo, ki ga prenalno spoštujemo, in sicer da se morajo te stvari ob širšem sodelovanju rešiti ob sprejemanju TP.

Tudi z vprašanjem norn je še vrsta nerešenih problemov. Glavna je norma pri pečeh. UO in DS sta to resno zadevo sicer rešila tako, da se jin nedosežena norma zaradi spremembe asortimana ne obračuna. To pa ni rešitev in je misliti na to, da se najde način obračunavanja, na katerega ne bodo mogli vplivati objektivni razlogi.

Poročilo revizorja

okrajne finančne inšpekcije je obravnaval DS. Največ diskusije je vzelo vprašanje izplačevanja provizij za trgovske potnike. Le-ti bi po predpisih morali prejeti provizijo le za osebno sklenjene naročilnice. Naši potniki so skušali taka naročila skleniti po telefonskem ali pisnem sporazumu, zato so bile na obračun provizije dane pripombe. Organi delavskega upravljanja so menja, naj se upoštevajo priporočila revizorja.

O podelitvi štipendij za prakso v inozemstvu je bilo sklenjeno, da se pošlje na prakso oddelkovodja strugarne tov. Ernesta Polanca.

RACIONALIZACIJE.

Komisija je pripravila izračun prihrankov za tehnično izpopolnitev, ki sta jo predložila Anton Jurak in Jože Avsec.

Tov. Jurak je spretno rešil problem stalnih defektov pri avtomatični premični napravi pri prodorni peči in s tem prihranil podjetju 1.244.000.- din. Sklenjeno je bilo, da se mu podeli nagrada v znesku 20.326.- din. Tov. Avsec pa je mehaniziral stroj za rezanje gnotnih listov, s čemer se je dosegel letni prihranek 122.550.- din. Odobrena mu je bila nagrada v znesku 7.475.- din. Tovarišena v imenu delavskega upravljanja izrekano pohvale in upano, da bosta tudi v bodoče na tem področju dosegla še več uspehov.

PRAVILA PODJETJA.

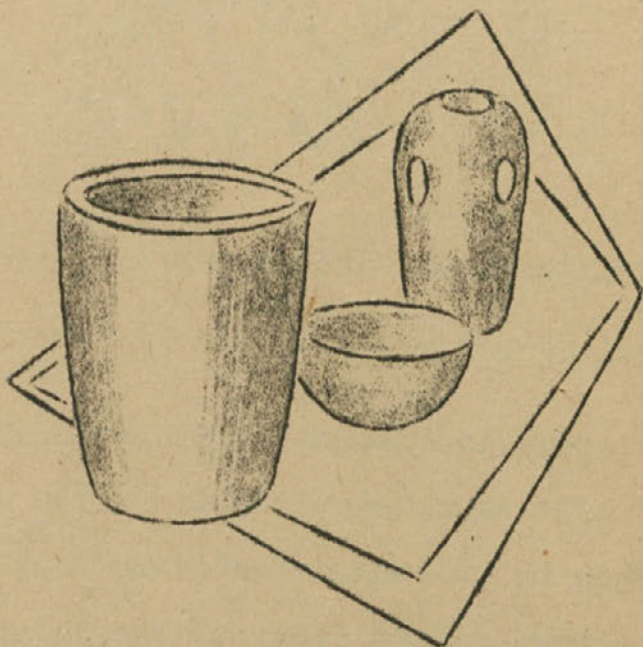
Osnutek novih predelanih Pravil podjetja je obravnaval zelo podrobno UO, zato pri sprejemanju na zasedanju DS ni bilo zahtevano posebnih spremenb predloženega osnutka. Kar je še nerešenih pravnih razmerij v zvezi s posebnimi Pravilniki, ostane še izdelava internih predpisov o poslovanju podjetja ter dopolnitev HTZ Pravilnika za rudnik Govce - le ta je že v postopku za sprejem na UO in DS.

PROIZVODNI PLANI.

Vsi pokazatelji izvrševanja proizvodnih nalog v letošnjem letu kažejo, da bomo svoje obveznosti izvršili oz., da jih bomo v finančnem pogledu celo močno prekoračili.

Sprejet je bil tudi perspektivni plan za 5 do 20 let. Tako n. pr. nameravajo do leta 1965 doseči naslednje proizvodnje: 2.300 t keramike in 170 t grafitnih loncev letno.

Do leta 1980 pa 5.000 t keramike in 500 t grafitnih loncev. To proizvodnjo bomo lahko ustvarili, seveda če bomo v prihodnjih 5 letih uspeli izvršiti popolno rekonstrukcijo podjetja. Vzporedno z rekonstrukcijo pa je potrebno zgraditi popolnoma nov obrat za proizvodnjo grafitnih loncev, t. j. halo za oblikovanje teh.



Posebno je poudariti prizadevnost laboratorija. Da bi znižali lon, so uvedli postopek zalivanja razpoklin in tako že v prvem mesecu prihranili podjetju ca. 300.000.- din. Blago, katerih razpokline so tako zalite, pride iz ponovnega žganja 90% I. vrste.

V prizadevanju, da bi uvedli v proizvodnjo domači lošč (glazuro), še niso doseženi 100% uspehi. Zadnji poizkusi kažejo, da se bo dal doseči pozitiven rezultat z uporabo polovice domače in polovico uvoženega lošča (glazure). Tudi ta uspeh bi bil za tovarno zelo pomemben, kar bi občutno znižal materialne stroške.

Lu - Bo.

ORGANIZACIJA CENTROV ZA IZOBRAŽEVANJE
V GOSPODARSKIH ORGANIZACIJAH.

Republiški odbor sindikatov je dne 11.11.1959 sklical posvetovanje v Teharju v zvezi z organizacijo centrov za izobraževanje v gospodarskih podjetjih. Od našega podjetja se je tega posvetovanja udeležil tajnik sindikalne podružnice in personalni referent.

Vsi referati in diskusije so se razvijali okrog vprašanja, kako razviti čimbolj prineren sistem izobraževanja, da bi vzgojili delavca specifično za našo socialistično družbo, ki je hkrati proizvajalec in upravljalec proizvodnje. Razvoj v naših podjetjih tako hitro napreduje, da je nujno potrebno, da se vsak nenehno izpolnjuje.



Glavne naloge centrov v gospodarskih organizacijah so:

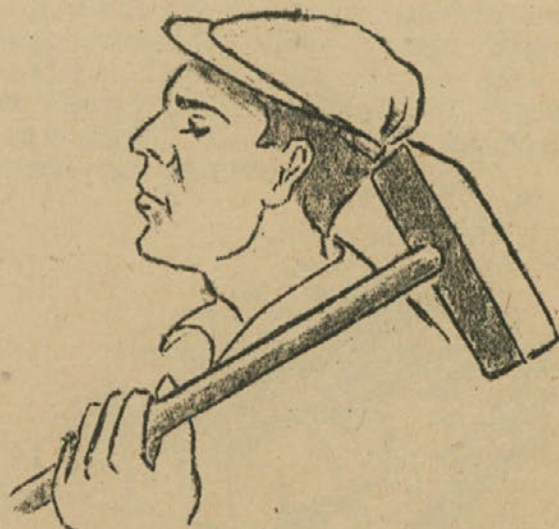
1. strokovno izobraževati delavce, ki nimajo izobrazbe in jim je potrebna za določeno delo
2. prekvalificirati delavce
3. strokovno izpopolnjevati delavce, da bi izboljšali svojo strokovnost,
4. usposobiti delavce za nove načine proizvodnje in za delo z novimi napravami in stroji,
5. dajati delavcem strokovna in teoretična znanja, ki so nujno potrebna za delo,
6. skrbeti za strokovno izobraževanje in sistematično izpopolnjevanje učnega centra.

Pri opravljanju nalog naj center za izobraževanje sodeluje:

1. s strokovnimi šolami, delavskimi univerzami in drugimi zavodi, ki se ukvarjajo s strokovnim izobraževanjem,
2. spremlja naj razvoj delavcev, ki se izobražujejo v centrih in jim daje strokovno pomoč,
3. izobraževanje v centrih se opravlja po predmetnikih in učnih načrtih, ki ustrezajo potrebam delovnih mest, ekonomske perspektivi podjetja in osebnemu ter družbenemu interesu.

Center za izobraževanje se lahko organizira oz. ustanovi v okviru združenja (v ožjem smislu) ali v dogovoru s sorodnimi podjetji.

Med diskusijo, ki je bila zelo živahna, so obravnavali tudi nepravilno uvajanje delavca za posamezna delovna mesta. Opaža se, da je največkrat vzrok slabi kвалiteti, nediscipline in nezgodam pri delu malomaren odnos pri uvajanju delavca na delovno mesto. Vsem je znano, da je naša delovna sila v tujini zelo cenjena, medtem ko mi ugotavljamo prav nasprotno. Vzrok temu je, da delodajalec ne razloži delavcu način dela, ki ga bo opravljal do podrobnosti in ga tudi ne opozori dovolj, kako ne sme delati, če hoče da bo ostal v podjetju.



V zvezi s to diskusijo je predstavnik iz Železarnice Ravne dal primer, kako so pri njih organizirali delo v podjetju. Vsak delavec, ki želi, lahko postane avtokontrolor. Ima kartico, na katero mora sproti vsakodnevno izdelke vpisati, prej pa jih že sam razporedi v dobro izdelane izdelke, slabše ter lom. Za to delo pa dobi 6% na svojo plačo. S tem načinom dela so dosigli, da so v enem mesecu dvignili proizvodnjo za 10%. Če pa se ugotovi, da je delavec hotel goljufati, se mu odvzame pravica avtokontrolorja.

Morda bi bilo koristno uvesti tudi v našem podjetju sličen primer organizacije dela prilagojen razmeram.

Prav tako ugotavljamo, da se personalna služba po naših podjetjih bavi le z razno evidenco, zelo malo pa ima stika z različnimi problemi delavcev v podjetju.

Na tem sestanku oz. posvetovanju, ki so se ga udeležili zastopniki metalurške, rudarske in kemične industrije iz cele Slovenije je bil sprejet sklep, da se po vsch podjetjih organizirajo centri za izobraževanje.

Zorka Godler.

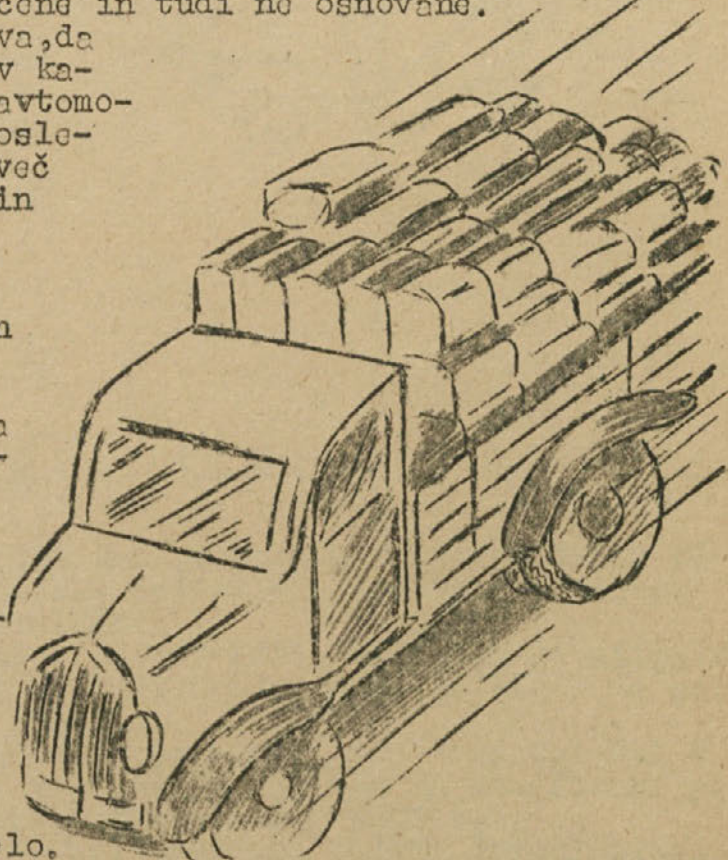
KONTROLA ORODJA IN DRUGIH NAPRAV MORA
BITI STALNA

PROBLEMI S PREVOZI.

Biti odgovoren za avtopark ni zavidanja vredna naloga. Zahteve po prevozi presegajo zmogljivosti, razen tega pa se še pojavijo potrebe zaposlenih delavcev za prevoz kurjave, ozimnice, pohištva itd. Od vsepovsod samo pozivi "Tako moram imeti, sicer bo trpela proizvodnja" in še vrsta groženj, ki dostikrat niso upravičene in tudi ne osnovane.

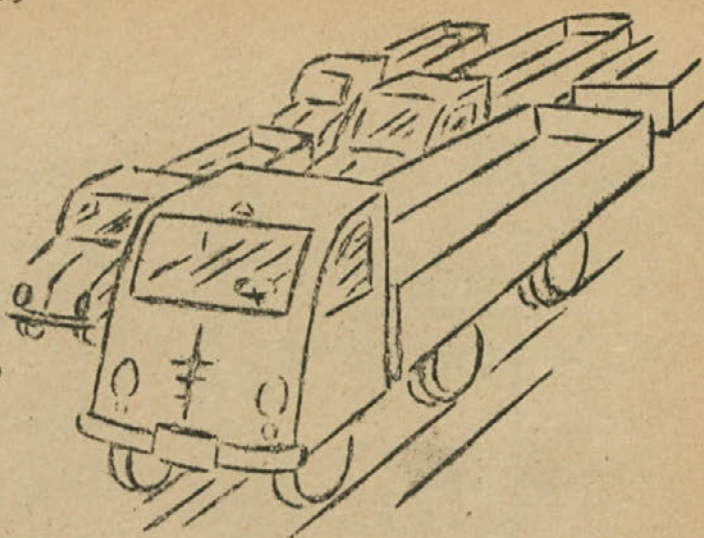
Skoraj ni dneva, da ne bi odklonili izvršitev katerega prevoza, kar imajo avtomobili za ta dan polno zaposlenost - običajno je celo več kot polna zaposlenost - in celo po več nadur morajo opraviti.

Dnevno mora avtopark prevoziti 55 ton (tako nam kažejo podatki za I. polletje) in razumljivo je, da ta količina presega zmogljivost avtoparka za celih 19 ton dnevno, t.j. zmogljivost 4,5 tonskega avtomobila. Seveda pa morajo biti avtomobili stalno v pogonu in brez defektov. To seveda pri starih avtomobilih ne gre in tako se breme tistih avtomobilov, ki so v popravilu prenese na ostale, to pa zopet povzroči nadurno delo.



Drugi problem je tipizacija avtomobilov. Avtomobili raznih znamk, tipov in starosti povzročajo daljše zastoje. Tako smo n.pr. za avto GMC iskali nove ležaje za diferencial in sklopko skoraj po vsej Sloveniji. Zaradi tega je bil avto izven uporabe več kot mesec dni. Enake težave so s 5- tonskim Saurerjem, za katerega moramo vse rezervne dele uvoziti. Že mesec dni vozi brez zaganjača zaradi česar mora imeti motor v pogonu neprekinjeno ves dan. To brezdvomno povečuje stroške in kvari motor. Ker nam pa ravno ta avto prevozi največ, ga ne moremo pustiti čakati na rezervne dele v garaži. Podobnih primerov bi lahko našteali še več, vendar so že ti dovolj zgovorni, da je zmogljivost avtoparka premajhna. Res je, da bi se dalo z dobro organizacijo še več napraviti. Maksimalno izkoriščanje avtomobilov pa je odvisno predvsem od kolektiva v avtoparku, kjer bi se z samoiniciativo dalo še marsikaj bolje napraviti. Res je tudi, da je treba šoferjen še marsikaj narediti (zaščitna sredstva, orodje itd.) in sprejeti čimbolj stimulativen plačni sistem, kateremu je osnova storilnost in znižanje stroškov na prevožen kilometer.

Avtopark danes razpolaga s 14 avtomobilskimi tonami plus 3-tonsko prikolico. Že uvodoma je dokazano, da bi za redno delo potrebovali še 4 - 5-tonski avto. Glede na perspektivne potrebe v prihodnjih letih pa še najmanj lo-tonski avto s prikolico, tako, da bi skupna nosilnost avtomobilov znašala 24, plus prikolice z nosilnostjo 8 ton. Računati moramo na povečano proizvodnjo in investicijsko gradnjo.



L-B

S T I M U L A C I J A .

Ta razpredelnica nam prikazuje zaslužek in pa gibljivi del zaslužka nekaterih najboljših delavcev v nesecu avgustu po posameznih oddelkih.

Iz razpredelnice je razvidno, kolikšen je gibljivi del osebnih dohodkov, ki se deli na dva dela in sicer na preseganje norm in akordno premijo.

Na ta dva kriterija so vezani prav vsi delavci v proizvodnji. Vsi delavci v pomožnih obratih in uslužbenci pa so vezani na povečanje celotnega dohodka podjetja.

Seveda so to še bolj skromne oblike stimulacije, posebno če gledamo na sodobna podjetja, ki so dala delavcu vsestransko možnost zaslužka, sobi pa s tem prihranila ogromno denarja.

Iz spodnje tabele je razvidno razmerje med gibljivim delom dohodka, najstro in delavca. Z najstro je vzet pregled od 1.1.1959 do 31.5.1959, za delavce pa od 1.IV. do 31.VIII.1959.

VARNO DELO JE TUDI NAJBOLJ UČINKOVITO DELO !

Oddelek	Priimek in ime	Delovno mesto	Skupaj ure po normi	Kva- lificaci- ja	Tarifna postavka na mesec	norm	%	premi- ja	Akordna %	Skupaj gibl- jivi del	Skupaj zasluzek
			su	ja		din		din	%	din	din
Livarna	Ramšak Antonija	livarka	112	96	NK	8.736	5.357	113.89	99	10.014	212.89
Livarna	Medved Helena	"	130	78	K	11.232	3.566	10.79	36	6.093	86.79
Gmota	Kveder Anton	pr. gmote	128	80	K	12.896	3.809	48	18	5.237	66
Gmota	Toplak Ivan	"	128	80	K	11.440	3.379	48	18	4.646	66
Slikarna	Pertot Hilda	slikarka	170	38	K	11.440	2.923	31.26	11	3.951	42.26
Slikarna	Petre Mira	"	130	78	K	11.440	3.432	48	28	5.434	76
Strugarna	Tominšek Ida	strugarka	99	109	K	11.856	3.724	66	56	6.884	122
Strugarna	Narberger Vil.	"	129	79	K	11.440	3.477	49	39	6.244	88
Strugarna	Kozovinc Franc	strugar	72	136	PK	9.776	1.861	55	45	3.384	100
Razvrščev.	Zalezina Anica	razvršč.	192	16	PK	9.152	1.690	20	15	2.957	35
Razvrščev.	Kokol Zofija	"	152	56	PK	9.152	1.338	20	15	2.341	35
Zavijal.	Planinšek Majda	zavijalka	173	35	PK	8.944	4.022	54	24	5.802	78
Modelarna	Kroflič Jože	modelar	149	59	K	11.232	3.621	45	25	5.632	70

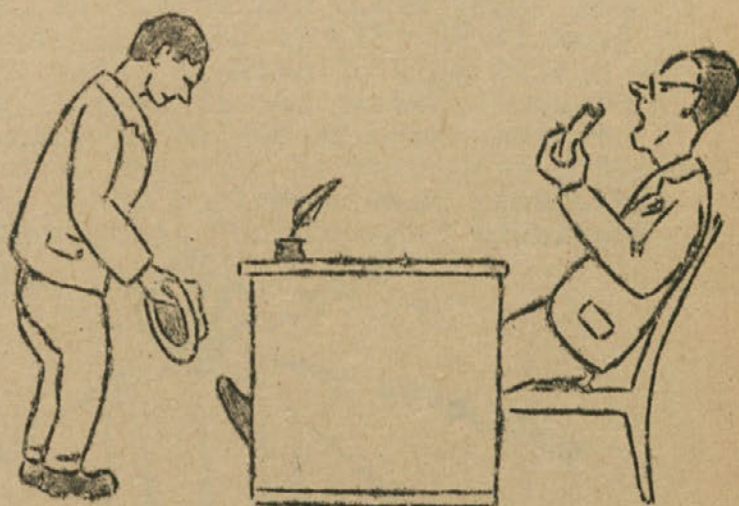
Oddelek	Priimek in ime	delovno mesto	tarif. postpremi- ja	in presežek	Skupaj gibl- ji- vi del
Strugarna	Polanc Ernest	mojster oddelka	19.552	4.925	4.925
Strugarna	Kos Jožefa	strugar.	11.440	13.615	8.041
Slikarna	Oblak Rozi	mojst. odd.	18.304	3.124	3.124
Slikarna	Pinter Mar.	slikarka	11.440	3.823	9.143
Livarna	Maconi Ivan	mojst. odd.	17.680	3.787	3.787
Livarna	Zorec Fani	livarka	10.192	12.332	6.790
					4.497
					24.625
					45.020
					15.620
					34.411
					18.935
					42.381

ZGRADIL SI BOM SVOJ LASTNI DOM.

Od dne, ko je vložil prošnjo za dodelitev zemljiške parcele je Jožetu čas hitro mineval. Zena je bila sicer rahlo zaskrbljena, saj so že minili tedni, odločbe pa še ni bilo. Tu in tam je namignila, da jo že čas in do jeseni ni tako več daleč. Toda Jože se je že pred tem pozanimal pri tistih, ki že gradijo tretje, nekateri že četrto leto, in le-ti so mu dejali, da čas čakanja in ureditve papirnatega dela zgradbe odtehta oni drugi delovni del gradnje vse od priprave materiala do vselitve. Toda Jože tega ni vzel preveč resno. Odgovarjal jim je: "Naglica ni priča. Bodo vsaj vse točno uredili tako, da bo držalo. Veliko jih je in mine lep čas prej, ko se o vsem pogovorijo. Tam ne govorijo vsi naenkrat, tako kot ženske v mojem oddelku na sindikalnem sestanku, pa se vsa stvar zavleče".

Ko pa odločbe

le ni bilo, se je zopet napotil v trg. Zdaj mu je bilo lažje najti ti-stega, ki se je tako zavzel za njegovo težavo. Kar domačega se je počutil, ko je stopal po že znanem hodniku. Prijazno je pozdravil referenta, tako kot se starim znancem spodobi. Toda le-ta danes ni bil takšne volje kot zadnjič. Bilo mu je odveč, da je moral pol "kranjsko" potisniti v predal in je s tem pomastil nerešeno vlogo, ki je že dolgo ležala tam. "Saj itak ne bo rešena", je kar zadovoljno pomislil in pri tem občutil sladko zadoščenje za prekinjeno nalico. Jože mu je vseeno želel dober tek in mu v znak sprave zaupal, da tudi v njegovem podjetju nekateri nalica jo že pred osno uro.



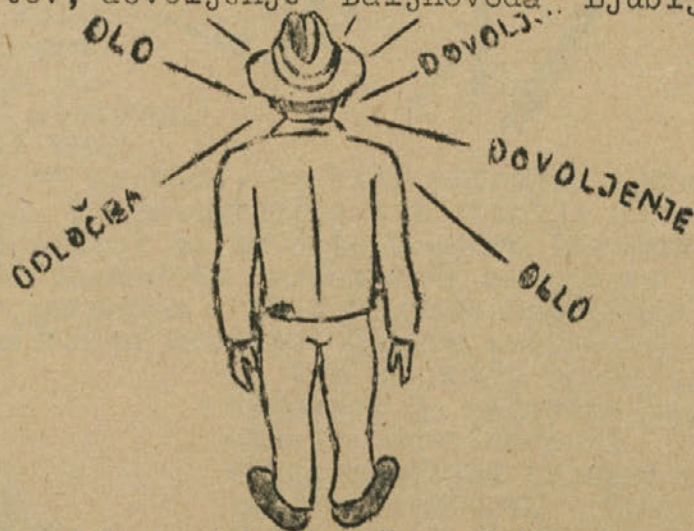
Ko ni dobil odgovora, se je začel začuden ozirati po pisarni, vrtel kapo v roki in čakal povabila, naj sede, saj je videl tri mehke nezasedene stole. Toda tega ni dočakal. Zaradi tega niti ni bil jezen. To, da je moral dalj časa stoje čakati, se mu je dogajalo že v oni novi stavbi, ko je tja še nosil članarino Socialistične zveze. "To je pač takšen običaj", si je mislil.



Po nekaj minutah je končno le uspelo referentu odstraniti bolj žilav del "kranjske", ki mu je obtičal med dvema nepravilno zaraščena zobona. "Tako, lahko pričneva", mu je dejal. "Kje vas čovelj žuli?"

"Tovariš referent, saj ne poznate. Van sem dal svojo vlogo že pred nekaj tedni", je dejal Jože rahlo užaljen. "Človek, dosti je takšnih, ki prihajajo k meni s svojimi vlogami. Niti vseh direktorjev gradbenih podjetij ne poznam na svojem področju. Kar pričniva od začetka". In sta pričela. Ine, rojstni podatki, ostali podatki, med njimi celo nekaj takšnih, katere je celo svoji ženi zanolčal. Nato je potegnil iz omare vrsto map, jih prelagal pa zopet postavil nazaj. Za tem se je lotil nize. Tu je imel več sreče. Iz predala je z estankom nalice potegnil njegovo vlogo. "Tovariš, iz naše strani je vloga rešena", mu je dejal svečano.

"Najlepša Van hvala!" je skoraj zavriskal Jože od veselja. "Ne prehititevajte", ga je suho zavrnil referent. "Rekel sem iz naše strani", in se pri tem s pestjo potrkal po prsih. Dobili pa smo v tem času odlok o urbanističnih načrtih za nova naselja. L. pa ni v načrtu za strnjeno naselje in Van zato odločbe ne moremo izdati". Zdaj je Jože brez povabila skoraj padel v usnjen naslonjač, da so vzneti kar zaškripale. Začelo ga je dušiti. V tem, ko je mislil, kako bi bil videti kraj L. kot strnjeno naselje, saj je sedaj od hiše do hiše skoraj kilometer razdalje, je kot iz daljave na pol poslušal monotoni glas referenta: "Mi bomo zahtevali od OLO izjemno zazidavo gradbenega okoliša, Vi pa boste nabavili še naslednja potrdila: dovoljenje cestne uprave, da lahko poslušate hrup prekratkih izpušnih cevi motoristov, dovoljenje "Daljnovoda" Ljubljana, dovoljenje za delo v lastni režiji (zaradi hude konkurence sindikata, zidarjev in tesarjev), ki ga je izdajal OLO, sedaj pa je tudi ObLO in so Van s tem prihranjen vsa pota v mesto, nadalje potrdilo tehnika ali inženirja, da je pooblaščen duhovni vodja gradnje ..."



"Oprostite", ga je prekinil Jože, službo inam popoldne. Sano en nasvet Vas še prosim. Vi inate s to rečjo velike izkušnje. So tudi ostali izrabili letni dopust za nabavo vseh teh dovoljenj, nekaj bi ga rabil potem pri praktičnem delu?"

Milivoj Tiki

KAKO BO V BODOČE POTEKALA STANOVANJSKA IZGRADNJA.

Dnevno časopisje v zadnjih mesecih obširno piše o ekonomskih stanovanjskih najemninah, katere bodo veljale v prihodnjem letu, in o bodoči stanovanjski izgradnji. Mi se na tem nestu ne bi spuščali v stanovanjske najemnine, saj menimo, da so člani kolektiva o njej poučeni iz dnevnega časopisja in iz raznih predavanj, ki so bila podana po tej temi na raznih sestankih. Na tem nestu bomo podali nekaj misli o bodoči stanovanjski izgradnji pri nas.

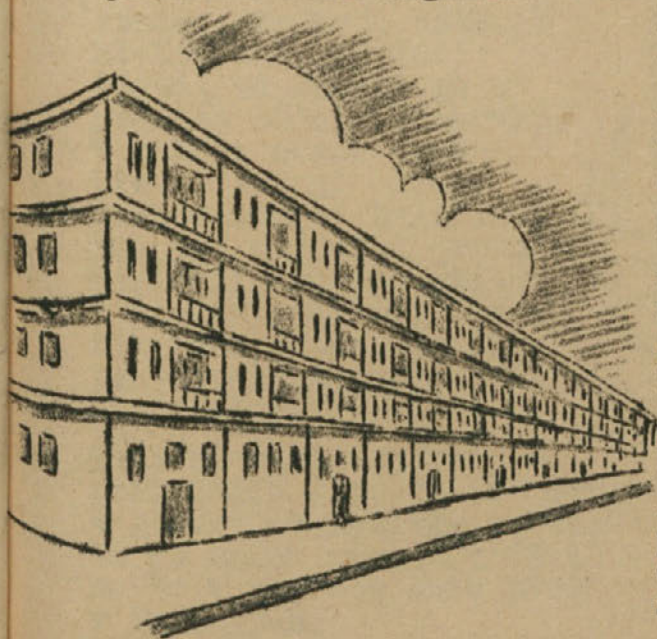
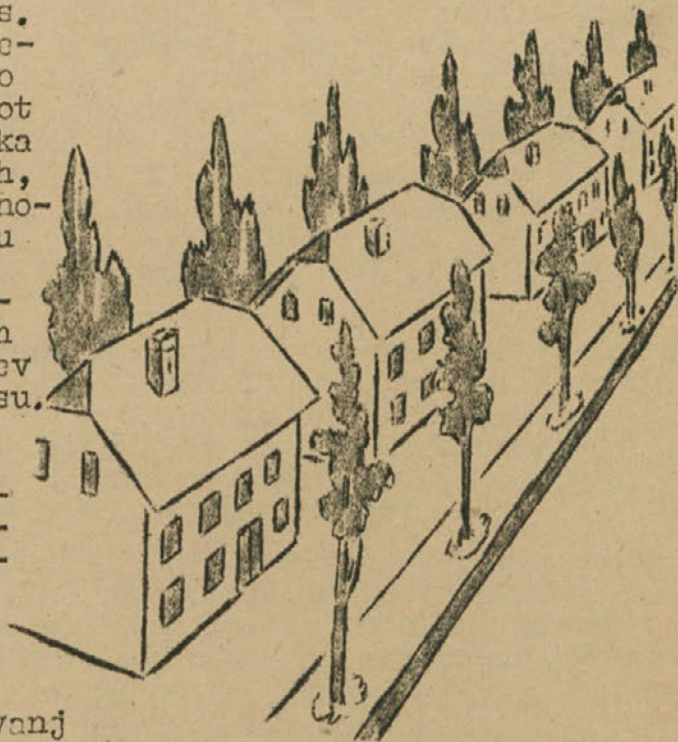
Stanje glede pre-skrbe stanovanj je verjetno pri nas še bolj kritično, kot drugod. Skromna stanovanjska izgradnja v preteklih letih, dotrajanost predvojnih stanovanj in potrebe po vlaganju sredstev v rekonstrukcijo tovarne ta problem še povečujejo, saj ne kažejo nekih dobrih perspektiv za rešitev tega problema v kratkem času.

Trenutno imamo 15 članov kolektiva, ki so brez stanovanja, ali pa živijo v nenogočih stanovanjskih razmerah. Težke stanovanjske razmere pa ima še nadaljnjih 60 članov kolektiva. Pri tem je potrebno upoštevati porast teh potreb in to najmanj 5 stanovanj na leto. Če bi hoteli vsaj

v nekaj letih rešiti ta problem, bi bilo potrebno letno izgraditi ca. 20 stanovanj. To predstavlja investicijo ca. 40.000.000.- din. Ta znesek je za naše razmere izredno visok in si ga pri sedanjih finančnih razmerah še ne moremo privoščiti. Zato bo nujno potrebno v stanovanjsko izgradnjo v čim večji možni meri angažirati sredstva članov kolektiva.

Za takšen način mobiliziranja sredstev je najprimernejša oblika stanovanjska zadruga. Čeprav vemo, da člani kolektiva nimajo večjih sredstev, računamo vendarle na to, da bo štednja za stanovanja zajela precejšen krog sedanjih in bodočih stanovanjskih interesentov in da bo na ta način le nogoče zbrati gotova sredstva za stanovanjsko izgradnjo.

Po načrtu, katerega je sestavil občinski LO naj bi za celotno področje občine Žalec obstajala le ena stanovanjska zadruga. V podjetjih in ustanovah bi se organiziralo sekcije stanovanjske zadruge. V okviru okraja bi



stanovanjsko izgradnjo koordiniralo poslovno združenje. Člani poslovnega združenja bodo vsa gradbena podjetja, podjetja gradbene industrije, projektantske organizacije in stanovanjske zadruga.

Kakšni naj bi bili odnosi zadružnik - zadruga?

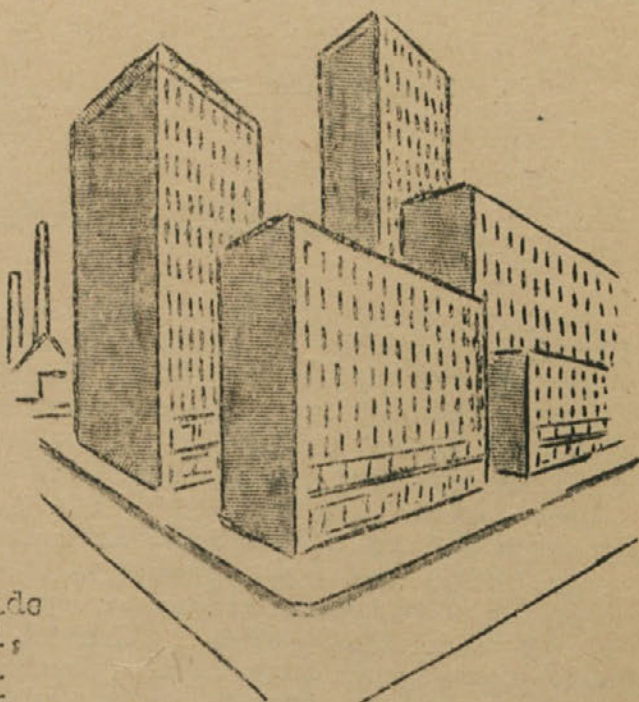
Tu obstoja več variant. Verjetno pa jih bo praksa pokazala še več. Mi bomo zaenkrat navedli samo nekatere od teh.

1. Zadružnik kupi že zgrajeno stanovanje v etažni lastnini s plačilom naenkrat ali v obrokih.
2. Zadružnik naroči gradnjo stanovanja v bloku z etažno lastnino, on plačuje predplačila zadrugi. Čin dosežejo predplačila 60% predpisanega deleža, mora pravilona zadruga prirediti z gradnjo. Zadruga gradi tako zvana standardna stanovanja. Obvezni delež se računa po številu ležišč. Za vsako ležišče se plača obvezni delež minimalno 95 - 100.000.- din. Posojilo se odobri na 30 let z 1% obrestno nero. Praktičen primer: stanovanje s 4 ležišči stane ca. 2.000.000.- din. Zadružnik mora takoj vplačati vsaj 228.000.- din, med gradnjo pa ca. 152.000.- din.
3. Zadružnik naroči pri zadrugi gradnjo vrtno hiše in plačuje predplačilo. Delež na ležišče znaša 150.000.- din. Posojilo se odobri za dobo 20 let z 1% obrestno nero. Ta varianta bi se verjetno lahko uporabila tudi še pri individualnih hišicah, katere pa bodo v bodoče prišle še v poštev samo tam, kjer to predvidevajo urbanistični načrti.
4. Zadružnik naroči pri zadrugi pridobitev stanovanjske pravice v zadružnem bloku ali v bloku, ki ga gradi podjetje. V ta namen mora zadružnik plačati predplačilo, ki znaša po ležišču din 30.000.- Predplačilo mora biti vplačano v celoti do časa vselitve v stanovanje. Predplačilo se na jenniku stanovanja obračuna pri mesečni najemnini.

Ta varianta za naše podjetje vsaj v prihodnjem letu še ne pride v poštev.

3. V isti sklop možnosti spada še prodaja že zasedenih stanovanj v blokih družbene lastnine. Prodajo takšnih blokov lahko določi tisti, ki razpolaga s pravico oddaje stanovanj v smislu novih predpisov. Pogoji odkupa stanovanja bi bili isti, kot pri zadružni gradnji. Odplačilo bi se vršilo v enakih mesečnih obrokih tako dolgo, da bi postalo stanovanje last stanovalca.

Tudi ta varianta vsaj v prihodnjem letu še ne pride v poštev. V kolikor pa bi, bi po našem mnenju prišel za to v upoštevanje samo blok v Petrovčah.



Za naše podjetje pride po sklepu DS vsaj za enkrat v poštev samo združna gradnja v smislu 2. točke. Vsi tisti člani kolektiva, ki inajo interes včlaniti se v stanovanjsko zadrugo, naj se zglasijo v splošnem sektorju, kjer bodo sprejeli vprašalni list stanovanjskih združnikov.

Franjo Tilinger

IZPOLNILI SMO LETNI PLAN PROIZVODNJE PO VREDNOSTI.

Nekoliko pozneje kot v lanskem letu, vendar še vedno 44 dni pred rokom smo izpolnili letošnji finančni plan podjetja. Količinski plan bo izpolnjen v mesecu decembru, vendar tudi nekaj dni pred rokom.

Ta predčasna izpolnitev letnega plana je za nas brez dvoma zelo pomembna, saj so v začetku leta nekateri gledali s precejšno skepsjo na povišanje plana. Končno je razumeti tudi njih, saj povišanje plana ni slonelo na povečanju kapacitet, temveč samo na boljšem izkoriščanju obstoječih kapacitet. Predčasna izpolnitev letnega plana je torej izključno rezultat boljšega dela nas vseh, na kar smo lahko upravičeno ponosni.

V prihodnjem letu so pred nami še večje naloge. Plan proizvodnje je po vrednosti za 65,000.000.- din višji, kot je v letošnjem letu. Zato bo potrebno vložiti še več naporov, da tako zvišani plan izpolnimo. Takšni naporji so potrebni, saj brez zvišanja proizvodnje ne more priti do zvišanja življenjskega standarda, za katerim vsi težimo. Pričakujemo, da bo vsak član kolektiva vlagal v svoje delo čimveč svojih sposobnosti. Z uspešno izpolnitvijo povečanega proizvodnega plana v prihodnjem letu se bomo pridružili tistim kolektivom, ki bodo petletni plan izpolnili v štirih letih.

Ob zaključku še iskrena čestitka celotnemu kolektivu k doseženi delovni znagi.

Franjo Tilinger

NEKAJ O KOPALNICI IN NJENI UPORABI.

V podjetju so že obstajale kopalnice, ki pa niso odgovarjale higienskim predpisom. Zato se je podjetje odločilo, da se te popravi in primerno uredi predvsem zato, ker je na nekaterih delovnih mestih zelo unazano delo in je nujno potrebno, da se delavci na teh delovnih mestih po končanem delu okopajo.

Kopalnica je odprta vsak dan razen nedelje od 13.50 do 18 ure. Kopajo se lahko samo člani kolektiva. Vsakdo drug, ki se ga bo zalotilo v kopalnici, bo odpoklican na odgovornost. Čas kopanja je 25 minut. Vsako zadrževanje nad tem časom ni dovoljeno. Vsak, ki se okopa, mora zapustiti kabino v stanju, kot jo je našel pred pričetkom kopanja. Vsako škodo, ki bi jo namerno povzročil, bo moral plačati, istočasno bo predan disciplinskemu sodišču. Vsak posameznik mora skratka upoštevati ko-

palniški red, kakor tudi navodila snažilke, ki je odgovorna za red in pravilno uporabo. Za vse eventuelne defekte, ki bi se pojavili ob priliki uporabe, se je obračati na čuvaja, ki je tudi snažilka. Tudi najmanjša popravila, ki bi jih povzročil kopalec ni dovoljeno, če ni o tem obvestil odgovorne osebe. Ker pri- nanjkuje pitne vode, naj nobeden po nepotrebnem ne odpira pip - ventilov. Po uporabi pa naj skrbno pregleda, če so pipe, odnosno ventili zaprti.

Na koncu pa naj priponin to, da vsak, ki bo uporabljal kopalnico, naj pomisli, kako dolgo je bilo potrebno čakati, da smo ustvarili te prepotrebne prostore in kako je bilo brez njih, pa nu ne bo težko držati se osnovnih navodil. Vsi pa naj težino za ten, da izločimo tiste, ki nan želijo, da nan to pridobitev namerno uničijo.



Zanesljiva sredstva proti poklicnim obolenjem:

OSEBNA HIGIENA

SREDSTVA ZA OSEBNO ZAŠČITO in

REDNI ZDRAVNIŠKI PREGLEDI.

Mežnar Mirko.

RAZVOJ, RAST IN NEGA ZOB.

Človeško zobovje sestoji iz 32 zob, katerih naloga je pripravljati hrano za pravilno prebavo. To svoje delo lahko zobovje opravlja le tedaj, če je v redu, zdravo in pravilno raščeno. Zob sestoji iz organskih in anorganskih snovi. Tisti del zoba, ki je viden in s katerim grizemo hrano, je pokrit z izredno trdno snovjo, katero inenujemo sklenina. Pod to zunanjo prevleko pa je zob sestavljen iz nekoliko mehkejših snovi iz zobarine ali kakor jo tudi inenujemo - dentina. Zob ima v svoji sredini votlino, v kateri potekajo živci in drobne žilice, ki prihajajo v zob skozi zobno korenino. Te krvne žilice dovajajo zobu hrano. Zob je torej živ organ, živ del telesa.

Ce je človeško zobovje popolno sestoji iz 32 zob, vendar danadanes že prav pogosto opazano, da se to število manjša. Največkrat manjkajo nadroštni zobje. Človeški zobje se med seboj dokaj razlikujejo, tako po svoji obliki, kot tudi po svoji funkciji. Eni inajo obliko dleta (sekalci). Z njimi hrano samo odgriznemo. Glavna delovna skupina med zobovjem pa

so končniki. To so izredno močni zobje z dvema (spodaj) in tremi koreninami (zgoraj). Ti zobje nosijo glavno breme pri žvečenju in nletju hrane. Izpad, ozirna okvara teh zob povzroči največ težave pri žvečenju in nletju hrane. Čuvanje teh zob, njihovo pravočasno zdravljenje in negovanje je res največje važnosti za ostalo zobovje in celotni organizem. Iz vsakodnevne prakse pa vidimo, da se na te zobe veliko premalo pazi. Verjetno je vzrok v tem, ker teh zob ni videti ter njihova izguba ne moti videza. Tako mnenje je seveda popolnoma napačno ter ima največkrat za posledice nepopravljivo škodo, ki je ne moreno nadomestiti tudi z najmodernejšimi sredstvi, ki jih imamo danes na razpolago.

Razvoj zobovja.

Človeško zobovje se prične razvijati vzporedno z ostalimi organi (že v embrionalnem življenju), ozirna se z njim vred razvija. Tako je usoda našega zobovja že kaj kmalu odločena. Naša glavna skrb mora torej biti v tem, da so že začetni temelji zdravi in solidni, ker le na osnovi tega lahko pričakujemo zdravo in krepko mlečno in pozneje stalno zobovje.

Kako bo ta razvoj pred rojstvom potekal, lahko zelo veliko vplivamo z raznimi higienimi in socialnimi ukrepi. Bodoče matere morajo imeti zadosti pravilne hrane, ki naj bo bogata z vitamini in z raznimi anorganskimi solmi. Torej kakšna naj bo ta hrana? Hrana naj bo čimbolj preprosta, čimmanj izumetničena. Vsaka bodoča mati bi se morala o tej stvari posvetovati s svojim zdravnikom v posvetovalnici, kjer bi poleg nasvetov dobila tudi potrebna preventivna sredstva, kot so kalcij, flurokalcij itd. Znano pa je: čimbolj se kakšen narod preprosto hrani, temboljše zobovje ima in nasprotno: čim višji je življenjski standard (mislim v prehrani), tem slabše je zobovje.



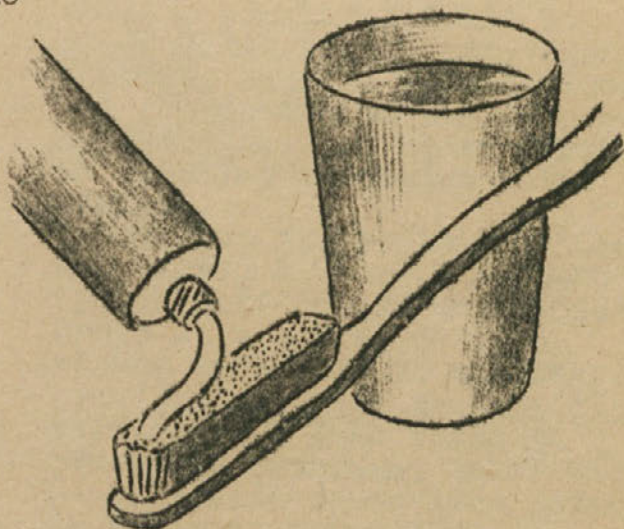
Prav posebno pozornost moramo posvetiti zobovju po rojstvu otroka. Ravno v tem času morajo biti naši preventivni ukrepi najnužnejši. Eno izmed najvažnejših dajanj zobovja in čeljusti za pravilen razvoj in rast je vsekakor dojenje otroka. Pri sesanju mora otrok dokaj nočno delati s čeljustno muskulaturo, s tem pa že krepko razvija čeljust. Poleg tega dobi dojenček tudi z dojenjem najbolj primerno hrano, ki mu onogoča pravilen razvoj celotnega organizma, posebno pa še zobovja. Pri otrocih, ki so unetno hranjeni, vse to v večji meri odpade ter je zato zobovje velikokrat slabo razvito in nepravilno raščeno, to pa zaradi tega, ker čeljust ni pravilno, oziroma zadosti razvita, ter ne more nuditi dovolj prostora za celotno zobovje. Posledica nepravilno raščene zobovja je lahko usodna za zobovje. Posledice so: nočna zobna gniloba, težko žvečenje, grd videz ter še vrsta drugih obolenj celotnega organizma. Poleg tega pa otroci, ki so unetno hranjeni, pogosto zbolijo za rahitisom (vzrok tega so tudi socialne razmere), le-ta pa zapušča skoraj vedno nepopravljive posledice na zbbeh in čeljusti. Zobje so grdi, obenem pa skoraj v celoti zapadejo zobni gnilobi. Otrok s slabim zobovjem ina slabo prebavo, ki je posledica napake. Zaradi slabe prebave se tak otrok slabše razvija ter je bolj podvržen raznim obolenjem.



Rast zobovja.

Ob rojstvu otrok nima zob, saj jih tudi ne potrebuje pri svoji tedanji prehrani. Prvi zobje začne izraščati otroku nekako od 6 - 9 meseca. Običajno najprej spodnja sekalca, sledi ta zgornja dva. Ko je otrok star lo mesecev, so običajno izrastli vsi sekalci. S temi do sedaj zrastleli zobni otrok ne more zvečiti, temveč si hrano, ki jo v tej dobi uživa, samo odgrizne. Tako hrano nato v ustih raznehča in preneša s slino in jo tako pripravi za nadaljnjo prebavo. S prvim žvečenjem hrane začne otrok šele tedaj, ko mu zrastejo mlečni kočniki. Najprej zraste ta v vsaki čeljusti po dva. To so nočni zobje s treni koreninami, sposobni, da z njimi otrok lahko hrano tudi prežveči. Ti zobje nimajo samo nalogo hrano prežvečiti, temveč tudi držijo čeljusti v pravilni razdalji drugo od druge ter razbremenjujejo mlečne sekalce. Nadaljnji zobje so drugi mlečni kočniki in podočniki. Izrast mlečnega zobovja se normalno konča v 20 - 36 mesecih. Tako ima otrok 20 zob, v vsaki čeljusti po 10. V 6 ali 7 letu začne pri otroku izraščati drugo ali stalno zobovje. Mlečni zobje postajajo majavi ter začno drug za drugim izpadati. Vsako predčasno nasilno odstranjevanje mlečnih zob je zelo naporno. Seveda je te treba odstraniti, ako so neozdravljivo bolni ter njihovo obolenje lahko škoduje ostalemu otrokovemu zdravju.

Novo izraslo stalno zobovje je lahko pravilno le tedaj, če ta menjava poteka normalno - nemoteno po poti, ki si jo izbere samo. Popolnoma razumljivo je, da nimajo vsi stalni zobje svojega mlečnega predhodka, kajti mlečnih zob je 20, stalnih pa 32. Brez svojih mlečnih predhodnikov zraste 12 stalnih zob. Najprej tedaj, ko so mlečni zobje še dokaj trdni (v 6 letu) zraste zadaj za drugim mlečnim kočnikom prvi stalni zob - kočnik - to je prvi stalni zob v otrokovih ustih. Ta zob je neprecenljive vrednosti za razvoj ostalega stalnega zobovja. Ti prvi stalni kočniki držijo čeljusti v pravilni razdalji ter



tako onogočajo pravilno menjavo ostalih zobov. Prvi stalni kočniki so iz različnih vzrokov zelo podvrženi zobni gnilobi. Prvič so to prvi stalni zobje med ostalimi mlečnimi zobovjem, ki je takrat več ali manj nagnito, največkrat nočno gnilo. To nagnito mlečno zobovje okuži prve stalne zobe. Vedno moramo na novo opozarjati, kako velike važnosti je pravočasno zdravljenje mlečnega zobovja pri otrocih. Neredko se dogaja v naših zobnih ordinacijah tole: starši pripeljejo otroka z več ali manj pokvarjenimi mlečnimi zobni in tudi stalnimi kočniki. Ko opozorimo starše, da je tudi že prvi stalni kočnik nagnit, skoraj vedno naletimo na začudenje ali ugovarjanje, češ saj to je vendar mlečnik, saj sedaj otrok še ni izgubil prav nobenega zoba. Da ga ni izgubil, je res, toda pridobil pa je enega, ki zraste na mestu za drugim mlečnim kočnikom, kjer prej sploh ni bilo zoba. Vsa opozorila so skoraj preslaba, da bi lahko v zadostni meri poudarila važnost tega zoba za preostalo zobovje. Ta prvi stalni kočnik mora obdržati svoje mesto vsaj do izrasti drugega stalnega kočnika, ki lahko prevzame delo prvega, ako smo tega prisiljeni iz kakšnih koli vzrokov odstraniti. To pa se zgodi šele v 12 ali 13. letu otrokove starosti. Zavedati se moramo torej, da je mlečno zobovje prav tako važno kot stalno, da ne smemo gledati mlečnega zobovja kot nekaj, česar itak ni vredno negovati in zdraviti, saj bo tako prej ali slej izpadlo.

Kaj pa je vzrok tako nočnemu oziroma pogostemu obolenju zobovja? Mirno lahko trdimo, da je to civilizacija. Ta beseda veliko pomeni: pomeni nam življenje, prinaša nam nebroj ugodnosti, toda prinaša nam tudi gotovo zlo, predvsem v pogledu človeškega zobovja. Z modernim načinom življenja so se nočno razširila tudi različna obolenja zobovja - zobna gniloba - nepravilna rast zob ter propadanje zobnega mesa (paradentoz). Jasno je, da so ta obolenja poznali že stari narodi, toda smelo lahko trdimo, da v taki meri gotovo ne, kot jih poznamo mi danes. Dandanes vedno bolj uvidevamo, da s samim zdravljenjem zobne gnile le - te ne moremo povsem preprečiti, temveč je potrebno preiti na preprečevanje -



- profilakso. Takšni ukrepi so: obvezni pregled šolskih in predšolskih otrok, zdravljenje zobovja, dajanje raznih fluoro-vih preparatov in kar je mogoče najvažnejše, privajati otroke na pravilno in trajno ustno higieno.

Razumljivo je, če hočemo doseči res uspeh, da moramo to metodo uporabljati že pri najmlajših. Drugo zelo važno, če že ne glavno vprašanje je vprašanje pravilne prehrane ter pravilno uživanje te. Kako važna je preprosta prehrana, lahko vidimo iz raznih ugotovitev naših in tujih znanstvenikov, da se je pri otrocih, ki so bili med vojno "slabše hranjeni" (črn kruh) zobna gniloba dokaj manj razvila, kot pri ostalih. Poleg zobne gnilobe se pri nepravilni

prehrani, oziroma njeni nepravilni kakovosti razvija tudi nepravilna rast zobovja. Ta nepravilna rast pa je eden izmed večjih vzrokov za razvoj poznejših zobnih obolenj in tudi ustnih bolezni. Zanimivi so primeri, ki smo jih imeli priložnost opazovati v naših ambulantah. V rudniku in keramični industriji v večini nihče nima idealnih zob. Kje je vzrok? Predvsem se je malo polagalo pažnje na redne preglede in pravočasno popravilo zobovja v prvi vrsti ter v nepravilni prehrani. Z uživanjem preproste presne hrane (črn kruh, meso, jabolka itd.) in to v dokaj trdni obliki, je zobovje zaposleno z žvečenjem ter se je ob tej trdi hrani tudi naravno čistilo, zobno meso pa utrjevalo. Torej pravilna preprosta čvrsta hrana je eden izmed pogojev za zdravo zobovje.

NADALJEVANJE!

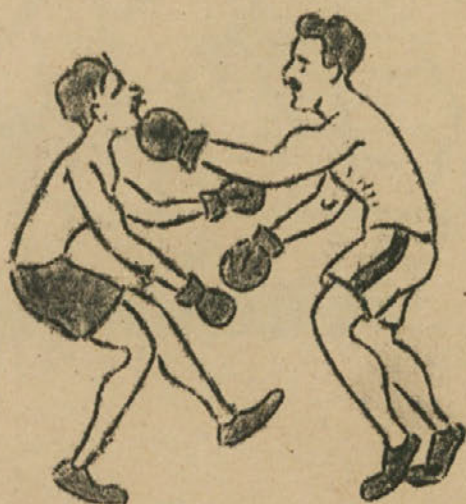
Košutnik Boris
dipl.višji dentist

T I K I J U .

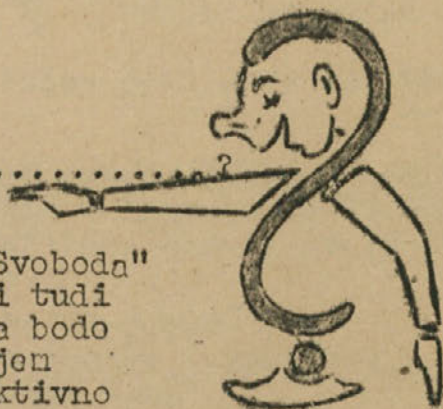
Komaj što si zdranil ne,
že ti kontra daje se,
bil jaz poet ali pa ne,
vsakdo pač ne razume ne,
tako je pač na svetu ten,
nikdo ne more ustreči vsen.

Ti pač res bi lahko postal poet,
saj za zafrkancijo si vnet,
mene pač nisi zbodel s ten,
saj znan sem v tovarni vsen,
ti pa pod psevdonimom skrivaš se,
da lažje zafrkavaš vse.

Ni lepo od tebe to,
da veljavo ustvarjaš si z zafrkancijo,
tako pač dolgo ne boš živel,
nihče te tako ne bo vesel,
zatorej zdaj svetujem ti,
da pišeš resne bolj stvari.



Vlado Koštonaj.

ALI ŽE VESTE

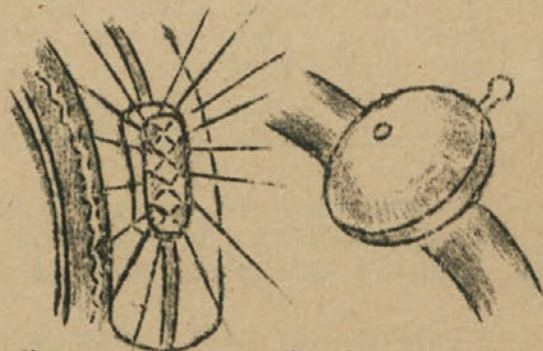
- da je ozvočenje v kinu "Svoboda" tako glasno, da zadovolji tudi naglušne poslušalce in da bodo kmalu začeli s predvajanjem cinemascope filmov. Projektivno platno in leče so že v ta namen preurejene - samo filmi še manjkajo;
- da je filmsko podjetje "Tedenske novice" iz Beograda filmalo naše podjetje in da boste na filmskem platnu lahko kmalu videli razvoj in delo našega podjetja;
- da na petrovški železniški prelazu iz konkurenčnih razlogov zapirajo prehod za dalj časa, da bi čakali avtobusi čim dalj;

- da je podjetje obiskala Katra (čula - rekla) in tako ustregla predvsem tistim v livarni, ki so senzacij in sporov željni. Ten priporočamo, da se naroče na kak albanski list ali žepne romane "Belo in črno" - pa jim pri delu ne bo dolg čas;



- da kljub vsem pripovedovanjem po ekspeđitivnem poslovanju še vedno vračajo kupci embalažo na celjsko železniško postajo. Kje so razlogi, da kupci "tako trnasto vztrajajo?"

- da nam je TNZ poslalo pismo, v katerem navaja, da je v celjskem okraju bilo od l. 1950 do danes pri prometnih nesrečah 56 kolesarjev nrtvih in 670 jih je dobilo težke telesne poškodbe. Opozarjamo vse, ki uporabljajo kolesa, da naj inajo pravilno opremljena, ker včasih povzroči manjkajoče nalo svetlo odbojno steklo tragično smrt;



- da "Jugoporceelan" Titov Veles dobi novo električno peč za žganje zidnih ploščic.
- da "Jugokeranika" Zapręšič pripravlja rekonstrukcijo tovarne. Z rekonstrukcijo bo vloženo v tovarno novih 541,180.405.- din. Investicija je rentabilna, saj se bo proizvodnja občutno povečala, in sicer:
 zidne ploščice od 2.755 to na 5.398 ton,
 sanitarna keranika od 700 ton na 2.468 ton,
 posoda od 1.260 ton na 2.127 ton;
- da so naši vajenci opravili izpit z odličnim uspehom in da inajo po mnenju izpitne komisije najlepše delovne dnevnike v okraju.

Vodeževalec.

Nepoznan moški odločno stopi k mlajši ženski in ji reče brez uvoda: "Vi ste Pavla!"

Ženska ga malo začudeno in neprijazno pogleda pa vendar reče: "Oprostite, saj vas še nisen nikdar videla". "Torej ste Pavla ali niste?" jo strogo vpraša moški in ji pri tem prodirno gleda v oči. "Ja, ja", joclja ženska, "in kaj želite?"

"Stanujete na številki 93. Vaš nož je nizar. Otrok ne morete imeti. Včeraj ste obesili 40 kosov perila. Moža niste poročila iz ljubezni, ampak zato, ker ima dober poklic. Drži ali ne?"

"Da drži," dahne vsa propadlena ženska. "Torej ne poznate?"

"Nikdar Vas še nisen videl in danes sem prvič v ten kraju. Še pred nekaj urami sem bil v Radgoni, kjer sem stalno živel. Poven van še več: pred dnevi ste dobili pismo, za katerega nož ne sme vedeti. Vaša prijateljica si je včeraj kupila plašč, ki ji sploh ne pristaja. Danes boste napravili za večerjo rižoto. Drži ali ne?"

"Vse je res. Pa kako morate vse to vedeti?" Gledala ga je kot kakšno božansko bitje.

"Za 2.000.- din vam izdam svojo skrivnost, kako spoznavam ljudi!"

"Bom tudi jaz potem znala?" ga je sedaj že vsa vesela vprašala in mu dala dva bankovca.

Moški je vteknil denar v listnico, jo prijazno potrepil po rami in dejal: "Res je, danes sem prvič v tem kraju in vas sploh ne poznam. Šele pred dobro uro sem prišel v ta kraj, vstopil v trgovino in za vami in vašo prijateljico čakal, da pridem na vrsto. Ta čas sem izvedel o Vas to, kar sem vam povedal. Storitve še vi tako", ji je prijazno pokimal in odšel svojo pot.



Ureja uredniški odbor: Odgovorni urednik Božo Lukman.
Izdaja Keramična industrija Liboje — Celje.
Prispevke dostavljajte odgovornemu uredniku. Rokopisov ne vračamo.

