

Naš veliki delavnik

10. september 1950 leta je bil v našem podjetju pomemben zgodovinski dan. Takrat je delovni kolektiv Tovarne sanitetnega materiala sprejel podjetje v upravljanje in z izvolitvijo prvih samoupravnih organov — delavskega sveta in upravnega odbora, je pričel svojo samoupravno pot.

22 let je od tega zgodovinskega dne, katerega se mnogokateri člani kolektiva živo spominjajo, posebno še tisti, ki so s svojimi prizadevanji v družbeno političnih organizacijah in samoupravnih organih pridobili kolektiv za reševanje izredno težkih nalog in akcij.

Prav je, da se spomnimo tega velikega dne, mejnika v našem razvoju in naših odnosih. Ta dan prav gotovo pomeni za delovnega človeka njegovo nadaljnjo osvoboditev, pomeni nadaljnjo humanizacijo družbenih odnosov, pomeni začetek neporednega upravljanja in odločanja delavcev v podjetju. Samoupravljanje je tudi tista pridobitev naše socialistične revolucije in socialistične graditve, na katero smo vsi delovni ljudje najbolj ponosni. Samoupravljanje dobiva tako oceno vsak dan, tako oceno mu daje življenje, dajejo mu jo delovni ljudje v borbi, da bo njihov in družbeni napredek še hitrejši, da bo življenje človeka in družbe bogatejše in še bolj človeško.

Ob naporih, ki so bili potrebni za rezultate današnjega dne, se ob pomembnih obletnicah in slovesih ozremo na prehojeno pot. Dosežki tega obdobja nam kažejo izredno hiter razvoj našega podjetja. Uspehi so vidni in so plod prizadevanj delovnega kolektiva, ki je s samoupravnimi odločitvami — včasih pod zelo težkimi pogoji, s polno prizadevnostjo, uresničeval naloge za hiter tehnološki — ekonomski in samoupravni razvoj podjetja.

Navedel bi le nekaj podatkov, ki nam kažejo v grobem rast našega podjetja. Pripominjam pa, da pri podatkih niso vzete korekcije

cen, oziroma vrednosti dinarja, kar bi sicer dalo popolnejšo sliko.

— v letu 1950 je znašal celotni dohodek 333 mil. din
število zaposlenih 350 delavcev
Sredstva za osebni dohodek in sklade so bila na zelo nizki stopnji.

skladi z amortizacijo

1,2 milijarde S din
— v letu 1972 pričakujemo celotni dohodek 15 milijard din
povprečen osebni dohodek na zaposlenega 170, S din
skladi z amortizacijo 1,4 milijarde S din



Nova mikalnica z novo tehnologijo je nedvomno pridobitev za celotni kolektiv in tudi perspektiva za v bodoče

— osem let kasneje v letu 1958 je znašal celotni dohodek

962 mil. S din

število zaposlenih pa 415 delav.

povprečni mesečni osebni dohodek na zaposlenega je bil

12.211 S din

sredstva namenjena za sklade

12 mil. S din

V letu 1970 je znašal celotni dohodek

10 milijard S din

zaposlenih je bilo 695 delavcev

povprečni osebni dohodek na zaposlenega 134.500 din

Prav gotovo je želja celotnega kolektiva, da bi na vseh področjih v bodoče imeli v podjetju velike uspehe.

Pravica do samouprave vseh, ki s svojim delom ustvarjajo, je eden od temeljev, na katerem gradimo.

Razvoj samoupravljanja mora krepiti pravice delavcev kot je rečeno v ustavnem dopolnilu:

»Delavcem je zajamčeno kot njihova neodtujljiva pravica, da na podlagi svojega dela neposredno in enakopravno urejajo medsebojna

Nov način delitve OD

Delitev osebnih dohodkov je večni problem, ki je v takšni ali drugačni obliki bolj ali manj aktualen v vsem civiliziranem svetu, ne glede na družbeno politični in gospodarski sistem posameznega dela sveta, države. Problem delitve osebnih dohodkov je težak objektivno s političnega, psihosocialnega, ekonomskega in organizacijskega vidika. Kakor koli ga obrnemo je podoben kvadraturi kroga, kar pomeni, da je nerešljiv v času čeprav ob popolnem, iskrenem soglasju vseh udeležencev delitve. V delitvi osebnih dohodkov lahko zaidemo v dve skrajnosti, v skrajni *liberalizem* v katerem bi nekateri nagrabili kolikor bi mogli, med tem ko bi drugim ne ostalo niti za fiziološki eksistenčni minimum, ali v skrajni *egalitarizem*, v katerem bi delili pravično vsakemu po »potrebah«.

Ni je družbe v civiliziranem svetu, kjer bi bil uveljavljen eden ali drugi ekstrem — skrajnost. Skrajni *liberalizem* ne samo, da je nečloveški in antisocialen, temveč je tudi neproduktiven proti razvoju in antiorganizacijski. Privilegijanci v liberalističnem sistemu motivacijsko otopijo za ustvarjalno delo, med tem ko izkoriščeni in nesrečneži, ki iz subjektivnih razlogov ali objektivnih življenjskih pogojev niso imeli možnosti večjega uspeha na meji obupa, razumljivo, ne izbirajo sredstev, da bi si lahko izboljšali svoje živ-

ljenjske pogoje do znosnih razmer.

Skrajnega egalitarizma prav tako ni nikjer in ga tu nikoli ne bo (razen nekaterih bolj ali manj ponesrečenih poskusov prehodnega značaja), dokler bo človeški rod teptal naš planet. Skrajni egalitarizem je prav tako antirazvojen in proti organizacijski. Razvoj je nepogrešljiv za živi svet kamor človek spada, organizacija pa je tesno povezana z vsako človekovo miselno dejavnostjo.

Videli smo, da imamo v delitvi osebnih dohodkov dve skrajnosti — dva ekstrema, ki sta kot taka oba enako nesprejemljiva in zato so se in se tudi bodo ljudje vedno prerekali kaj je bolj stimulativno, razvojno, produkcijsko in organizacijsko na eni strani in kaj je pravično, socialno etično in moralno na drugi strani.

Ko bo prevladalo mnenje, da so socialne razlike med ljudmi prevelike, bomo delitev premaknili bolj v egalitaristično smer, nakar bomo prej ali slej ugotovili, da to ni stimulativno za hitrejši razvoj in bomo oz. bodo pomaknili razlike spet v večjo diferenciacijo. In tako bomo nenehno pluli med Scilo in Karibdo, nenehno bomo (bodo) razpravljali dokazovali kaj je bolj stimulativno za produktivnejše delo ter hitrejši razvoj in kaj je bolj racionalno ter pravično. Vedno bomo izdelovali analitične ocene, pravilnike, kategorizacije, sisteme stimulacije za posamezne kategorije delovnih mest in posameznikov, sejali in se prerekali za kaj nekdo več in drugi manj.

Vse to navajam zato, da bi lažje razumeli, kako težko delo je imela komisija za nagrajevanje, služba in sodelavec iz Zavoda za organizacijo poslovanja, pri pripravi predloga za nov način nagrajevanja v našem podjetju.

Tudi mi smo bili razpeti med že omenjenima strajnostima, ko smo si na eni strani prizadevali določiti taka razmerja, ki bodo vplivala na razvoj podjetja, na boljše delo, na višjo stopnjo organiziranosti, na drugi strani pa smo se zavedali, da moramo glede na draginjo, dvigniti tudi najnižje osebne dohodke, kar ni bilo lahko doseči glede na zmogljivosti podjetja in določila samoupravnega sporazuma, ki nam omejuje delitev.

Vseeno je sedaj pred nami predlog kategorizacije delovnih mest iz katerega je razvidno kaj predlaga komisija, koliko naj bi kdo imel na uro oz. na mesec. Tako naj povem, da v bodoče ne bomo več imeli točk temveč samo dinarje na uro in na mesec. To kar je razvidno iz predloga kate-

gorizacije so obračunske postavke. Na to delavci v proizvodnji, ki imajo normirana dela, dobijo še presega norme, režijski delavci, ki bodo sedaj tudi imeli normo, procent na uspešnost v odnosu do plana. Primer: za deset odstotno povečanje plana dobička bo tisti, ki je vezan na dobiček s faktorjem 1, dobil 10% večjo obračunsko postavko. To velja za vse navedene faktorje in kriterije.

Naš cilj je bil doseči večji interes za boljše delo, za več dela, za dobro gospodarjenje in za čuvanje materiala. Seveda pa je bil naš cilj tudi doseči zadovoljstvo delavcev. In če bomo to dosegli, kar se pa nemore pokazati takoj, bomo prav gotovo, če držijo teorije o stimulaciji — spodbujanju postali visoko organizirano in učinkovito podjetje.

TONE DOLENC

MISLI

Cervantes

Ni pregovora, ki bi ne bil resničen. Kajti vsi izreki so vzeti iz izkušenj, izkušnja pa je mati vsakega znanja.

Twain

Od dobrega laskanja lahko živim dva meseca.

Kadar dvomiš, reci resnico.

Dobra vzgoja je v skrivanju mnogih misli o sebi in redkih misli o drugih.

Navade se ne moreš kar tako znebiti, da jo kratko malo potisneš skozi okno. Odit mora stopnico za stopnico.

Konfucij

Vedeti, da se ve, kar se ve in vedeti, da se ne ve, kar se ne ve — to je resnična modrost.

Človek, ki naredi napako in je ne popravi, naredi drugo napako.

Narodom ni mogoče vladati, če ljudje na nižjih položajih ne zapajo v tiste na višjih položajih.

Ni daleč od popolne vrline, kdor je skop v besedah, vztrajen in preprost.

Cicero

Neumno je gledati tuje napake, a pri tem pozabljati na svoje.

Brezdelje je nakopalo, na katerem vrag kuje vse mogoče grehe.

Balzac

Vztrajnost je najpotrebnejša vrtilina v vseh človeških stvareh.

Vztrajnost je tudi najvišji izraz moči.

Naš veliki delavnik

razmerja pri delu, upravljajo zadeve in sredstva družbene produkcije, odločajo o dohodku in drugih vprašanjih svojega ekonomskega položaja.

Za uresničitev teh ciljev smo sprejeli novo organizacijo podjetja, ki nam v samoupravnem razvoju omogoča novost — uvedbo organizacijskih enot s predstvedstvi zborov — ki po volitvah v mesecu juniju že delujejo.

Uresničitev ustavnih dopolnil naj bo dejanska — ne samo formalna sprememba samoupravnih internih aktov. Še več, prizadevati si je treba, da bodo naši samoupravni socialistično družbeno proizvodni odnosi odraz novih temeljnih norm samoupravljanja v vseh oblikah družbene organiziranosti, od temeljne organizacije družbenega dela do ožjih in širših družbeno političnih skupnosti.

J. P.

STIK Z BRALCI

Vsakdo, ki piše se navadno tudi vprašuje, kako bo bralec sprejel njegovo pisanje. Bo zanj zanimivo, predvsem pa razumljivo? Pri obveščanju v delovnih organizacijah je to lahko zelo, zelo, pomembno. Tudi za našo TOSAMO je to važno dejstvo.

Ni naključje, da je sestanek povzet po predavanju dipl. psihologa Saša Micki, prav na temo »Kako vzpostaviti čimbolj pristen stik avtorja z bralci.«

Namen, prikazati »človeški faktor« pri sistemu obveščanja v delovnih organizacijah tudi ni naključen. Ugotovitve ki so, so posebno v tovarnah zelo pomembne. Vemo, da vsa javna sredstva informiranja (TV, radio, časopis, in p.) velikokrat ne dosegajo svojega namena, oziroma cilja. Podatek mora ostati čimdlje v miselnem procesu človeka.

Dejstvo je tudi, da posamezniki lahko črpajo iz popolnoma enakega gradiva informacije popolnoma različno. Občutne razlike so v tem, kaj od sporočenega so osvojili in kako so osvojeno razumeli, to se pravi, kako so ta nov podatek uvrstili med že znane stvari.

V ničemer ni dokazano, da bo prejemnik obvestilo sprejel tako kot si sami zamišljamo, temveč od človeka, ki bere ali gleda naše sporočilo. Na to moramo zelo paziti kadar pišemo kakršno koli stvar za širši krog občinstva. Vsi psihološki momenti ki bodo nanižani, so zelo važni, če res hočemo dobro obveščenost delovnih ljudi.

Interesi

Kako in katere vrste obvestil bo posameznik sprejel in jih vzel za svoje? Vse je odvisno od njegovih pogledov na svet, od njegovih stališč do problematike. To je hkrati tudi pogoj da obvestilo doseže svoj namen in da vsak sodelavec išče nadaljnje informacije. Še vedno pa ohranja interes za točno določeno vrsto problema. To se dogaja povsod, brez poznavanja interesov sodelavca je skoro nemogoče, da bo njemu namenjen sestanek »vžgal«. Spet pa ni nikjer rečeno, da moramo vedno pisati tisto kar ljudi zanima. Z nenehnim dajanjem informacij tudi širimo interesna področja. Torej le vzbudimo interes za tisto, kar je bilo prej za posameznike nepomembno. Res je ta pot nekoliko daljša, toda z upoštevanjem interesov bralcev kaj hitro razširimo krog zanimanja.

V delovnih organizacijah je to veliko lažje doseči, ker poznamo mentaliteto sodelavcev, njihov interes. Tudi obveščanje samo lahko poteka mnogo bolj sproščeno in

kar je še bolj pomembno, veliko bolj učinkovito.

Interesi ljudi v delovni skupnosti se zelo razlikujejo, vendar se avtor lahko osredotoči vsaj približno na večino. S tem je že precej narejenega. Sestavki se razlikujejo med seboj po tem, komu so namenjeni, je to delavcem za strojem ali upravi. Tu pa največkrat grešimo. Pozabljamo na tistega za strojem in pišemo v »pisarniškem« stilu. Sama zgradba sestavka naj bo taka, da zajame čimveč specifičnega zanimanja tistih, katerim »pošljemo« informacijo. Če se avtorji tega zavedajo se bo vsesplošno zanimanje povečalo.

Razna obvestila niso pri vseh enako aktualna, vendar spet upoštevamo »večino«, to pa je včasih zelo težka naloga. Upoštevati moramo tudi medsebojne odnose — pogovore med ljudmi, kajti informiranje ne poteka samo po klasičnih poteh, ampak tudi »od ust do ust« (Vprašam se, zakaj je pri nas toliko »zavogalnih« informacij). Tudi z informacijami, ki so mogoče usmerjene samo na določene ljudi, šele po tej čisto enostavni poti dosežejo svoj množičen pomen. To so stvari, na katere ne moremo direktno vplivati, pojavi, ki se porajajo sami od sebe. Zakaj tako?

Zaposleni se navadno družijo med seboj v manjše skupine. Bodi so to čisto prijateljske, položajske (vodje oddelkov ipd.), delovne skupine in podobno. Vsaka taka skupinica ima navadno neke-

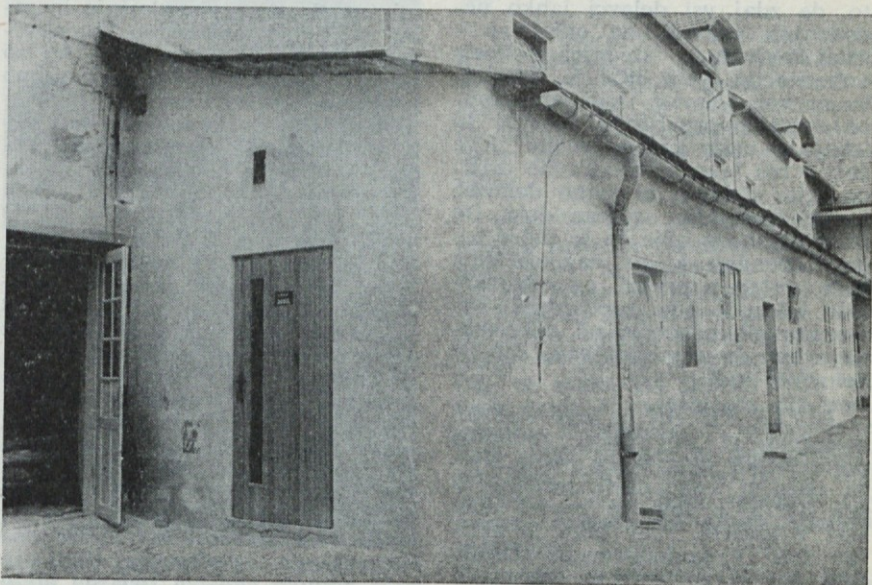
ga neformalnega vodjo, ki seveda posebno nezavedno vpliva na ostale okrog sebe. Vsak posameznik ima v različnih skupinah tudi različno vlogo, v eni je morda to neformalni vodja, v drugi spet kot »posnemalec«. Stiki med ljudmi tako omogočijo »premljavne« našega sporočila. Če zanikamo dejstvo medsebojnih odnosov kot »pomagalo« pri obveščanju se lahko zgodi, da se konica sulice obrne proti nam v zelo neprijetnih oblikah.

Interni, tovarniški časopisi morajo zaradi teh dejstev (manjše število bralcev, poznavanje interesov) paziti na faktor neformalnih poti obveščanja, če hočejo doseči množičen pomen.

Enostavno je članek napisan tako, da naj bi bil za vse člane kolektiva enako zanimiv, torej veliko bolj nevtralen po svojih vsebini, potem pa prepuščati slučaju, kako in koliko jih bo informacija osvojilo. Pri pisanju takih člankov mora avtor upoštevati nekaj psiholoških zakonitosti.

Podajanje dejstev mora biti že v uvodu tako, da bralec v teh dejstvih vidi tudi sebe. Močno se poveča bralčev interes, ko med stališči najde tudi svojega, spoznanje, da je avtor »upošteval« tudi njega. To vzbuja v človeku pripravljenost sprejemanja nadaljnjih podatkov. Prav tako ni priporočljivo uporabljati besed, ki imajo socialno negativno obeležje. To predvsem tiste, ki poudarjajo podrejen položaj. Napišimo raje »sodelavec« čeprav vemo, da je v bistvu razmerje med vodjo in delavcem.

Če hočemo kaj posebnega poudariti smemo pisati v prvi osebi. Taki sestavki često slabo vplivajo na intimni stik z bralci. Ustvarjajo občutek vsiljevanja avtorjevih



Vedno večje je pomanjkanje upravnih prostorov, tako je blagajna že zasedla staro mavčarno. Misli bo treba na novo upravno zgradbo!

stališč. Z raznimi množinskimi oblikami je zelo lepo napisati članek v katerem bralec vidi tudi sebe.

Zlasti za informiranje v delovnih organizacijah je važno isto mišljenje avtor — bralec. Ni pa to nujno. Seveda se mu moramo približati, ker je s tem ustvarjen pogoj, da bo prejemnik informacije sprejemal tudi tiste stvari, ki sicer niso v skladu z njegovimi pogledi.

Poglejmo v časopise, poslušajmo radio! Se vam zdi, da vedno razumete celotno vsebino? Ne, seveda ne. Torej izogibati se moramo večsmiselnim besedam. Prav tako tudi tujke slabo vplivajo na bralca. Če ni povsem siguren v razumevanju besed, bo ta članek pač odložil. Razumevanje je odvisno od izobrazbe, dela in tudi položaja kakršnega ima na delu in v družbi. Najhujše kar se sme zgoditi je to pa največkrat delamo, da povsem izključimo živ pogovorni jezik. Mišelní svet predstav in vtisov bralca je tak, da se z nejasnimi besedami avtorja ne more sprijazniti, ker si pač ne zna vsega predstavljati. Prisvoji si samo tisto v kar je prepričan, drugač takih člankov ne bo več bral.

Sestavki, ki po svoji vsebini kažejo skrb za človeka so med ljudmi najbolj brani. Vzbujaajo pač občutek varnosti. Takšno pisanje, recimo v TOSAMI, bi povečalo tudi

občutek pripadnosti tovarni, kar pa daje tudi večji delovni elan.

To so bistveni elementi predvsem psihološkega značaja, ki bi se jih morali v procesu obveščanja dobro zavedati, ne samo pri glasilu, tudi v ostalih oblikah informiranja.

Stališče

Stališče, to je beseda, ki jo največkrat slišimo med politiki. Poglejmo kako si to besedo razlagajo psihologi. To je pridobljen način razlaganja pojavov in reakcij na pojave pri človeku. Človekova lastnost je ta da hoče imeti vse razporejeno v smiselno celoto in tudi nadaljnje stvari hoče razporediti tako, da jih prilagodi že prejšnjim predstavam. Če pa tene more, pač odklanja vse stvari, ki jih ne doume. Torej do vseh podatka ustvarja določen odnos, kar je bistveno za stabilno osebnost. Spremeniti stališče, pomeni z drugimi besedami vdor v njegov miselní svet predstav, porušanje njegovega ravnotežja. Izeublia prepričanost v svoja stališča in s tem vzbujta negotovost, prav zaradi tega često odklanja vse kar ni »mo njegovem.« Torej ni vseeno, da bralca bombardiramo z dejstvi, ki jih nehoté noče razumeti. Morimo si poiskati nekakšno obvoznicó, posebno takrat, ko hočemo bralčovo stališče spremeniti. To na o-

mogoči poznavanje njegovih stališč, ki jih postopoma in s premišljeno tehniko spreminjamo. Poznavanje interesov vseh nas, lahko privede do uspeha. Edino tako je lahko sestavek »živ« in »življenjski«.

Če s tem povežemo še tisto neformalno širjenje informacij »od ust do ust« je uspeh zagotovljen. Seveda je najbolj važno to, da ne pretrgamo stika z bralcem že po nekaj vrsticah. S tem smo izgubili ves trud, ki smo ga vložili v sestavek.

Nemogoče je najti enoten ključ informiranja, toda v vseh primerih psiholoških prijemov povečujemo stik z bralcem. S tem pa že izboljšujemo obveščanje. Važna je tudi tista obratna pot komunikacij ali »feedback« kot temu pravimo — to je, od bralca nazaj do posredovalca informacije. Sporno je naređiti zlasti poročilo o poslovanju, o planiranju in podobno. Toda spreten pisec lahk vse številke vplete tako, da bodo razumljiva tudi tistemu, ki morda nima niti osemletke. Prizadevanja v tej smeri so še posebno važna v naši samoupravni družbi.

Na koncu kot za piko, še majčkeno vprašanje?

»Zakaj ni tega prizadevanja tudi pri nas?«

Delen odgovor naj da prav ta sestavek.

Današnji »naš razgovor« ima posebno obeležje. Namen ima predstaviti vse predsednike samoupravnih organov v besedi in sliki.

Ustavni amandmaji, dopolnila, so prinesli veliko novega v samoupravno življenje. Pomembno je to, da zdaj vsi delavci lahko neposredno vplivajo na odločitve v gospodarjenju s sredstvi delovne organizacije. Leto 1950 je pomenilo za vse delovne ljudi prelomnico v samoupravljanju. Razvoj in izkušnje nam kažejo vedno nove poti v res tako samoupravno družbo, kjer delavec ni samo delavec, ampak gospodar svojega dela. Do tega idealnega cilja je še daleč, toda teoretično je to zagotovljeno. Kako je to v praksi, pa odgovarjajo vsi naši novi predsedniki samoupravnih organov, od delavskega sveta do predsednikov zborov delovnih ljudi.

PETER KOČAR je pred dobrim mesecem in pol dobil zaupnico predsednika delavskega sveta. Njega sicer ni težko najti, mehanik je pri filtrih in ima že precej dolg staž v tovarni. Prav tako je aktiven tudi v samoupravnih telesih. Bilo mu je zostavljeno enostavno vprašanje:

— Samoupravljanje včera, danes in jutri?

Naš razgovor

Samoupravljanje danes ni več podobno tistemu, katerega se spominjam še od prej. Izkušnje in sama praksa dajeta vedno kaj novega in boljšega za vse. Zdaj, ko so ustanovljeni zbori, bo še posebno možna široka obravnava problemov. Prejšnje ekonomske enote so bile neučinkovite, zdaj bodo delavci lahko res neposredno odločali o vsem.

— Kot predsednik DS imate gotovo kakšne svoje poglede na delo tega organa, ki je v sedanjem času nekoliko izgubil na svoji veljavi, saj se je del njegovih nalog preneslo na zbor.

Najprej bi spregovoril o težavah, na katere bom gotovo nalezal. Delam v izmenah, nimam tudi vsakodnevne stika s tekočo problematiko v podjetju. Postavljen sem pred dejstvo. Nihče mi ni še ničesar razložil v čem je moj naloga. Brez pripravljene dobre dokumentacije strokovnih ljudi in brez pomoči vodstva tovarne mi to ne bo uspelo tako kot bi lahko. Prav tako so za uspešnost dela pomembni tudi ostali člani delavske-



PETER KOČAR — predsednik DS: Težko bo, daleč sem od vsakodnevne problematike poslovanja, priprava dokumentacije mora biti boljša kot zdaj

ga sveta. Brez njihovega zanimanja za probleme ne bo mogoče delati.

— *Verjetno imate kakšno misel, ki ni vezana na samoupravljanje?*

Mogoče bi rekel nekaj besed o oddelku. Že dolgo delamo filtre v teh prostorih, imamo pa najslabše delovne pogoje. Vročina, nimamo garderob, ki bi bile spodobne za ljudi, da o straniščih ne govorim. Sicer se že nekaj dela na tem, vendar je že skrajni čas, da to postane resničnost. Prav tako je naš buffet več kot kriminalen, vsekakor ne zadostuje takšen kot je sedaj. Čedalje več nas je, buffet pa ostaja isti, treba ga je prilagoditi zahtevam. Še več stvari je, o katerih bi se splačalo govoriti.

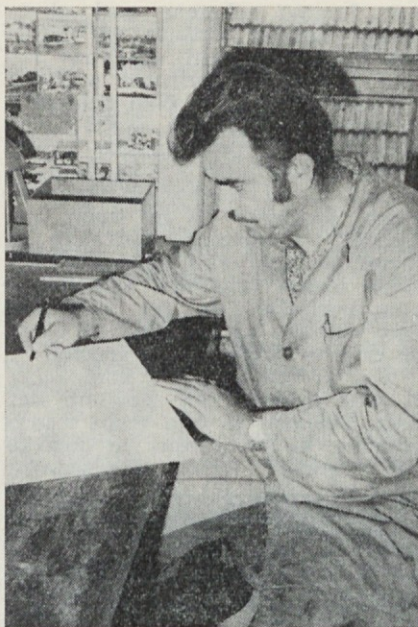
Res je bolje, da kar končamo. Še precej jih je, ki morajo priti do besede.

Predsednika in predsednico obeh odborov, ki imata nedvomno največ dela od vseh organov upravljanja, smo dobili skupaj v obratni pisarni tkalnic. Predsednik poslovnega odbora, ki se ukvarja skoraj izključno s poslovanjem — gospodarjenjem podjetja, je CERAR IVAN, dobro poznan po tovarni in verjetno ni naključje, da je postal predsednik tega odbora. IVANKA OGOREVC, poenterka tkalnic, je prevzela mesto predsednika odbora za medsebojna razmerja, torej odbora, ki ima po eni strani najbolj težko delo. Obravnava probleme družbenega standarda in še veliko stvari, ki zadevajo človeka. Seveda mora biti tu pretežna misel človek, ta najbolj občutljiv mehanizem v tovarni. Pri tem delu morata vladati poštenost in odkritosrčnost.

— *Na vprašanje, kaj mislita o novih samoupravnih spremembah, sta odgovorila takole:*

IVAN: To so prvi koraki, mislim na zbere, praksa pa bo prikazala svoje. Vsaj v začetku ne moremo pričakovati nekakšnih ogromnih rezultatov. Da se to uveljavi bo potreben določen čas. Vsi, tako samoupravni organi kot vodstvo podjetja, se morajo zavedati ene stvari: delavec naj ve in dobi več, če bo več in boljše naredil. Naj vendar to ne bo samo faza. V samoupravnih organih s strani članov ni prave discipline, često sploh ne prihajajo na sestanke. Mogoče je temu krivo to, da o nečem govorimo, sprejememo sklep, potem nič, nobenega rezultata. Ljudje izgubljajo zaupanje.

IVANKA: Zdaj se je že velikokrat dogajalo da ljudje, ki so bili predstavniki niso najboljše zastopali onih, kateri so jih volili, bolj so gledali na svoje koristi. To tudi ne vpliva dobro na vse nas, na tiste, ki naj bi jih zastopali pa sploh ne. Na zborih mogoče ne bo



IVAN CERAR — predsednik PO: Vsak predlog mora biti dobro obdelan, vsaka investicija mora imeti tudi ekonomsko utemeljitev

toliko tega, ker se bodo odločale stvari splošnejšega značaja.

— *Zanimivo bi bilo izvedeti kaj menita kot predsednika odborov, ki imata že dveletno tradicijo, o delu, o tem kaj je dobrega oziroma slabega. Bosta mogoče svoje predsedovanje kaj spremenila glede na izkušnje?*



IVANKA OGOREVC — predsednica OMR: V delo odbora ne dvomim, v njem so zreli ljudje, samo da ne bo šlo kaj mimo nas

IVANKA: Še vedno gre precej stvari mimo odborov. Ne bomo dopustili, da se veliko razpravlja o skoro nevažnih stvareh, važne stvari pa gredo mimo odbora kot so razni razpisi in podobno. V odboru so zreli ljudje, ki bodo znali premisliti. Ne bojim se, da bi prišlo do težav v delu odbora za medsebojna razmerja, zaupanje imam v čalne. Glavna tema našega dela je človek, delavec in poskušali bomo kar največ ustreči svojim sodelavcem. Vsem se tako ne da, seveda pa bomo pri delu pošteti in predvsem pravični.

IVAN: Poslovanje in pravilne gospodarske odločitve so osnova za tovarno. Zato morajo tisti, ki prihajajo s predlogi na poslovni odbor, svoje predloge bolje pripraviti. Vse bi moralo biti preanalizirano od strokovnih služb in seveda vsaka investicija ekonomsko utemeljena. Vse preveč je tistega — če ne bo šlo, bo pa tako. Delavci imajo neodtujljivo pravico odločanja, zato ne hodimo mimo njih in jih dejansko postavljati odgovorne za odločitve o katerih so bili premalo seznanjeni in nanje premalo pripravljeni.

Pogovarjali smo se s predsedniki organov, ki so bili že ustaljena praksa v delavskem samoupravljanju. Seveda bi bilo dobro, da spoznamo tudi predsednike zborov delovnih ljudi. Ti zbori sedaj predstavljajo najvišji organ, torej vsak posebej odloča o važnih stvareh. To je organ res množičnega odločanja posameznikov v skupini, ki jo sestavlja zbor delovnih ljudi.

Predstavljanje nikakor ne bi smelo biti monotono, zato tudi ni ključa, po katerem bi po vrsti spoznali te predsednike. Predstavljam vam jih tako kot smo se pogovarjali.

Prva sogovornika sta bila VINKO PIRNAT in IVAN VOLKAR. Prvi je predsednik zbora v trako-tkalnici, drugi pa predsednik zbora uprave in pomožnih obratov. Sicer pa pogledimo kaj sta povedala.

VINKO: Kot predsednik zbora nimam nobenih izkušenj, ker se je šele letos to osnovalo. Zamisel, kakšno vlogo bi odigrali ti zbori, kaže na zelo dobre stvari. Bile so že ekonomske enote, ki niso zaživele. Veliko se je govorilo, naredilo pa malo. Pri zborih že zaradi vseh ljudi ki sodelujejo do tega, mislim, ne more priti. Nalagajo se nam velike naloge in tudi dolžnosti. Med ljudmi gotovo ne bo pomislikov, če se bodo pokazali rezultati, drugače pa bodo izgubili zaupanje.

IVAN: Sam cilj mora pripeljati do uspehov. Do teh zborov so pripeljale dolgoletne izkušnje in spo-



IVAN VOLKAR — zastopa kot predsednik zbora uprave in pomožnih obratov: Ljudem razložiti v razumljivem jeziku, mišljenja vskladiti z interesi kolektiva. Premalo je obveščanja

znanje ljudi samih. Principa se moramo vendar držati. Če se bomo držali predvidenih nalog in izvajani »mora klapati«.

— *Bi bilo potrebno kar koli storiti, da bi se vsi lažje odločali in pravilno vrednotili predloge?*

IVAN: Obveščanje! Razviti bi bilo treba tako obveščanje, da se bo vsaka stvar razložila v res razumljivem jeziku. Edino tako bi lahko zbori usklajevali mišljenja posameznikov v prid celotnega kolektiva. Ljudje bi razumeli o čem se pravzaprav odloča. Tako pa niti »TOSAMA«, niti dnevna obvestila ne zadostijo v pravi meri. Seveda se vsak človek v kakšni oceni lahko zmoti, vendar ne more biti tega pri dobro pripravljenih materialih za organe upravljanja. Strokovna priprava materiala bo vsekakor potrebna.

VINKO: Gledati bomo morali na ljudi, saj ti delajo, prinašajo denar v tovarno in je prav, da sami razpolagajo. Rekli so, da mora tudi urednik »TOSAME« odgovarjati, seveda, ker je predsednik zbora delovnih ljudi pri filterih. Sicer pa kar k odgovorom.

Brez zamere, pristavljam še uredniški lonček k temu vprašanju. Kaj naj bi dobrega prinesle samoupravne spremembe. Čisto gotovo bodo lahko veliko prispevale — razen. Ne te zadnje besede napak razumeti. Hočem namreč povedati, da bo treba izboljšati obveščanje in tudi pripravo materialov za seje samoupravnih orga-

nov. Imamo nekatere poti obveščanja, samo v kvaliteti jih moramo še dopolnjevati. Kaj naj rečem za oddelek, oziroma o zboru v njem? Bil sem že član delavskega sveta, kjer sem se naučil nekaj koristnega in tudi napake vidim. S samo izvolitvijo v samoupravne organe so mi v oddelku dali zaupnico, vsekakor jih ne smem razočarati, posebno še zato, ker je ravno pri nas tako neurejeno delovno okolje (vročina). Poskušal se bom potruditi, da res zastopam tiste delavke za strojem, ki osem ur dnevno delajo v tej vročini.

Pot je vodila tudi v konfekcijo, v panj pridnih rok številnih delavk. Poiskati je bilo treba vodjo oddelka, ki so ji prav te delavke tudi zaupale mesto predsednika



VINKO PIRNAT — predsednik zbora v trakotkalnici: Smo brez izkušenj, upam da se bodo kmalu pokazali dobri rezultati

zbora v konfekciji. Pripravljeno je bilo malo bolj specialno vprašanje, ker je sama ženska in tudi cela konfekcija predstavlja veliko ženskih rok.

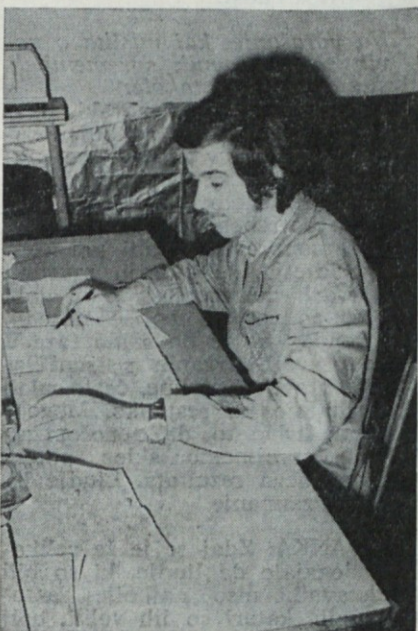
— *Na vprašanje, kaj misli LOJZKA ROJC o zboru delovnih ljudi, konkretno o zboru v konfekciji, je res dala odgovor, ki je specifičen prav za ta oddelek.*

Malo dvomim v uspešnost zborov predvsem zato, ker so ljudje premalo seznanjeni z vsemi problemi. Verjetno premalo pozornosti posvečamo izobraževanju in obveščanju. Posebnost konfekcije je ženska delovna sila, med njimi je veliko poročenih mater z otroki. Posebno te so velikokrat tudi med delvnim časom v mislih doma, čeprav bi morale biti v tovarni tudi

z mislimi v oddelku. Mladina bi po mojem morala biti bolj aktivna, kar pa ni. Ne vem zakaj, ampak ni. Mladi imajo več časa ukvarjati se z družbeno političnim delom. Delavke same so dovolj zrele za odločanje, a jih premalo seznanjamo, da bi se lahko odločale.

— *Mogoče so kakšni posebni problemi pri ženskah, katere sama kot ženska in kot oddelkovodja gotovo poznate?*

Vedno več mater je, ki bi rade delale samo dopoldne, ker so vrtci kar jih je, odprti samo v dopoldanskem času. Najti bo treba ustrezen način, da bi bili vrtci odprti tudi popoldne, tega pa zbori ne morejo reševati, pa tudi v okviru tovarne se tega ne da. Potem je veliko število delavk, ki so boljne in res morejo delati tako kot njihove zdrave vrstnice, predvsem mlajše. Imajo najlažje delo, pa ga še velikokrat ne zmorejo. Norma pa zahteva od vsakogar enako delo. Borimo se tudi z različnimi začasnimi ali stalnimi zamenjavami delavk. Od take, ki je bila preje precej let tkalka, potem nekaj časa v drugem oddelku in zdaj pri nas, tudi ne moremo zahtevati tega, kar od kakšne mlade delavke lahko pričakujemo. Pri začasnih premestitvah, kjer delavka zadrži prejšnji osebni dohodek (ta je navadno boljši), je delo velikokrat nemotivirano na uspeh, ki ga dosega. Tista, ki dela dalj časa za isto plačo v konfekciji gotovo ne bo brez pripomb spremljala plačo sodelavke, ki se je mogoče manj trudila za isti denar. Torej ni tiste zavesti, gre le za denar, kar



MILAN DRČAR — predseduje zboru pri filterih: Izboljšati bo treba obveščanje



LOJZKA ROJC — vodja konfekcije in tamkajšnja predsednica zbora: Ženske so še vedno preobremenjene z delom doma, seznanjati in izobraževati bi jih bilo treba

kviri medsebojne odnose. To je dejansko dvorezen meč, upravičena je do enakega OD, po drugi strani pa se me trudi, da bi o-



VILI DOLENC — predsednik zbora v mikalnici: Kot predsednik zbora bom še lažje vodil oddelek

pravičila svoj delež z delom. To so stvari, ki kvarijo zdušje in bomo morali najti poti, da to preprečimo.

Te stvari ki so pereče v konfekciji, kar bo vidno tudi na delu zbora in lahko zelo vplivajo na samoupravno življenje.

Drug sogovornik je bil prav tako vodja oddelka in to mikalnici **VILJEM DOLENC**, ki je dobil zaupnico predsednika zbora je povedal tole:

Vsak oddelkovodja lahko veliko stori za svoje delavce, če hoče in če je sposoben. Zavzetost za svoj oddelek kot predsednik zbora je še ena stvar več, ki olajšuje delo in izpolnitev tega zaupajna. Oddelek vpeljati tako organizacijsko kot tehnološko, da ljudje lažje delajo, je tudi cilj delavcev samih. Da je temu tako, je tudi osebno priznanje o izvolitvi v samoupravne organe. Moje delo se zaradi te izvolitve praktično ne bo nič izpremenilo. Zasedovati moram cilje: da se vedno bolje dela, izboljšuje organizacija, večja proizvodnost, osebni dohodek in še osebno zadovoljstvo z delom. Če je to urejeno, mora biti vse v najlepšem redu.

Navodil za delo kot predsednik, ki jih nihče ni dal, niti ne potrebujem, ker so našti cilji tudi v željah ljudi oziroma celotnega zbora. Določene predloge, želje, so mi posredovali že prej in jih poskušam realizirati, kar še ni je le vprašanje časa. Če bi bili ljudje, delavci, bolj seznanjeni s pravicami in dolžnostmi, bi jih tudi lažje in bolj izkoriščali na zborih. Glede pooblastil bi moral kot predsednik vedeti le to, kaj presega ta pooblastila.

— Postali ste vodja oddelka. Morda ob tej priliki lahko poveste

tudi o problemih s katerimi ste se srečavali.

Morda sem postal vodja oddelka zato, ker je bilo treba oddelek praktično na novo formirati. Ima velike možnosti velikoserijske proizvodnje in lahko le dobri organizacijski ukrepi izboljšujejo in vplivajo na rezultat. Kaj bi rekel o sodelavcih? Pridni so, prizadevni potrpežljivi, enako velja tudi za vsa ostala ključna delovna mesta, vodje izmen in mehanike. Uspeli smo najti marsikatero rešitev za izboljšanje sedanjega postopka izdelave proizvodov v mikalnici. Vse daje obilico dela. Planiram še vedno nove organizacijske in tehnološke postopke, še več sprememb, ki bodo v doglednem času realizirani.

STANE VOLCINI je predsednik zbora delovnih ljudi v pripravljalnici in tkalnici širokih tkanin. Pogovorili bi se z njim, a je že dolgo v bolniškem staležu.

Tudi **DUSANA BORSTNARJA** nismo mogli intervjuvati, ker je na zasluženem dopustu. Borstnar je dobil zaupnico, da vodi in vsklajuje delo vseh zborov kot predsednik predsedstva zborov delovnih ljudi.

Z njima se bomo srečali v naslednji številki »TOSAME«.

Torej tako. Pogovori so tekli sproščeno s kritiko in pohvalami. Upam, da je bil to zanimiv prikaz njihovih mišljenj. Misel vseh predsednikov pa je: tisto kar je slabega stran, kar je dobrega v samoupravnem življenju delavcev pa še oplemenititi z novimi in boljšimi idejami.

Vsem hvala za odgovore, predvsem pa mnogo uspeha v svojem predsedovanju.

Poročilo samoupravnih organov

DELAJSKI SVET:

9. 8. je bila prva redna seja tega organa, na kateri so izvolili zapisničarja in dva overitelja in sicer tov. Grujiča Petra in tov. Mazovec Kristino.

Pod točko dve so poslušali poročilo volilne komisije o volitvah in potrdili mandate.

Dalje so enoglasno potrdili za predsednika njihovega organa v 2-letni mandatni dobi tov. KOČARJA Petra in namestnika tov. LEKANA Francka.

Glede na navedbe, katere je tov. Leskovec posredoval članom DS o kredlogu za vezavo sredstev pri Ljubljanski banki, so sprejeli sklep, da vezemo pri imenovanju banki določeno vsoto brezobrestno za dobo 10 let.

Pri objektu mikalnica se je že takoj pokazala napaka projektantov, ki so pozabili zaščitni toplotni most betonskih stebrov in nosilcev na zunanjih stenah, zato so se člani odločili, da je potrebno urediti dodatna izolacijska dela in sicer, da se napravi izolacija z zunanje strani s stiroporom.

Na koncu so odboru za medsebojna razmerja dali še nalogo, da pripravi ustrezen pripravljalni odbor za praznovanje podjetja.

POSLOVNI ODBOR

je zasedal dvakrat in razpravljal o naslednjem:

1. 8. 1972

Pregledal izvršitve plana za me-

sec julij in sprejel operativni plan za mesec avgust.

Se seznanil s poročilom o službenem potovanju, katerega so opravili tov. Peterlin Franc, dipl. ing. tov. Cerar Franc in tov. Dolgan Dušan.

16. 8. 1972

Člani so še enkrat po oddelkih pregledali doseganje proizvodnega plana.

Potrčili cenik nekaterih uslug — dela nadomu.

Sprejeli predlog novih norm v oddelku belilnice.

Določili komisijo v setavi (tov. Vodnik, tov. ing. Rožič in tov. Volkar), ki je zadolžena, da pregleda in oceni tovarnjak za odprodažo.

Sprejeli sklep, da se za nepravočasno plačane račune zaračunavajo 12 % obresti.

Določili in odobrili trem sodelavkam službeno potovanje v inozemstvo.

ODBOR ZA MEDSEBOJNA RAZMERJA

Člani tega odbora so se prav tako sestali dvakrat in se pogovarjali o sledečem:

1. 8. 1972

Se strinjali s predlogom, da se plača razlika OD za prvo polletje.

Povečali članarino iz 500.- na 1000.- din za članstvo Prešernove družbe.

Ker se s toplo malico hrani zelo malo članov kolektiva, so zadolžili splošni sektor, da preskrbi vsem delavcem podjetja enako delitev regresa in način plačevanja.

Po krajši razpravi odobrili sindikalni organizaciji 5100.- din dotacije. S to vsoto bodo imeli povrnjene stroške, katere so porabili za športna srečanja, športno opremo, za obiske bolnikov, pomoč ob smrti svojcev, itd.

14. 8. 1972

Glede na visoko postavljen plan v mesecu avgustu so ugotovili, da primanjkuje cca 13 novih delavcev. Sprejeli so sklep, da se na delo sprejme 10 žensk in 3 moške, ki bi delo nastopili s 1. 9. 1972.

Določili dva kandidata in sicer tov. Leskovca Janeza in tov. Habbjan Maro, ki bosta zastopala naše podjetje kot delegata na občinski konferenci SZDL.

Zdravstvenemu domu Domžale — Socialno medicinski službi — odobrili znesek 1990.00 din oz. razliko, med zneskom, ki so ga plačali starši, pa do polne oskrbnine hotelskega dela, za »klimatsko zdravljenje« 9-ih otrok naših delavcev.

Ob koncu dnevnega reda so bili seznanjeni še z informacijo, da bodo vsi tisti, ki imajo odobrena posojila, le ta koristili od 15. 9. 1972 dalje.

Tinca C.

Proizvodnja v avgustu

Oddelek	enota mere	%
1. Trakotkalnica	000 vot	108
2. Tkalnice šir. tkanin	000 vot	101
3. Belilnica - vlaknine	kg	113
4. Mikalnica	din	113
vložki	pkt	100
5. Konfekcija	din	101
6. Cigaretni filtri	000 kom	93
Cigaretni filtri	din	92
SKUPAJ:	din	101

V prvi polovici avgusta je potekala proizvodnja v trakotkalnici v normalnih okvirih preseganja. Potem ko so vključili v pogon nekatere stroje, kateri niso bili planirani za ta mesec, se je proizvodnja do konca meseca povzpela na 100 %. K temu je pripomogel tudi Müllerjev stroj, za katerega so prišli rezervni deli iz Švice.

V avtomatski tkalnici je plan izpolnjen, kljub temu, da slaba kvaliteta preje slabo vpliva na izkoristek stroja. Pri tem je treba upoštevati še to, da je tudi menjava artiklov na strojih zavrla večjo

proizvodnjo. Zaradi pomanjkanja gaze, ki se je pojavila v tem mesecu, bi bilo treba v avtomatski tkalnici uvesti še nočno izmeno. Proučuje se možnost zaposlitve moške delovne sile. Seveda pa pri tem nastajajo razni problemi, katere bo treba reševati sproti. Naš dobavitelj gaze se ne drži rokov dobave tako, da ovira delovni proces. Mesec avgust-mesec dopustov je vplival na proizvodnjo v mikalnici. Bilo je zaposlenih manj ljudi kakor pa so kapacitete, tako ni bilo možnosti narediti planirane količine. Iz plana je bilo črtano drobno planiranje vate, zaradi pomanjkanja delavk. V konfekciji je bil plan dosežen, kljub problemom z ljudmi. Zaradi pomanjkanja reprodukcijskega materiala so izpadli gypsani ovoji, tosamaplast, ter gaza za izvoz. V oddelku filtri ni bil plan dosežen iz objektivnih razlogov. V tem oddelku so kapacitete strojev veliko manjše, kakor pa so možnosti prodaje.

D. I. — E. S.

Uredniškemu odboru TOSAMA

V zvezi z objavo slikanice »Vatka Votek in Filter Filip« v zadnji številki TOSAME želimo pojasniti sledeče: Odpremna služba je organizirana tako, da ima v popoldanski izmeni delavca, ki je zadolžen za prevzem gotovih izdelkov iz oddelka mikalnice. Vrata, ki so omenjena v slikanici, da so vedno odprta so dejansko odprta do konca druge izmene.

Avtor omenjene slikanice bi se moral pred objavo informirati na pristojnem mestu, kjer bi dobil ustrezno informacijo.

Prisimo, da gornje pojasnilo objavite v naslednji številki TOSAME.

Vodja komerc. sektorja
Bajec Slavko

Pripis uredništva

Pripomba na slikanico »Vatka Votek in Filter Filip« je sicer umestna, vendar bistvo »kritike« niso bila vrata v skladišču gotovih izdelkov. Ta odprta vrata so nekaka nenamerna vzročna poveza s tem, da so v skladišču surovin večkrat ugotovili krajo manjših količin obližev. Torej skladiščenje dragocenega materiala na precej nezavarovanem mestu.

Veseli nas da »Vatka Votek« le zgane odgovorne ljudi, če ravno je tui prišlo do manjšega nesporazuma. Hkrati pa tudi upamo, da ne bo več nepojasnjenih manjkov obližev v našem skladišču.

Avtomat se predstavi

Sem avtomat za tople in hladne pijače. K vam, v TOSAMO, sva prišla kar dva. Enega so montirali pred jedilnico, mene pa pred pripravljalnico oziroma belilnico.

Moram vse povedati o sebi in svojem bratu. Okrog mene, kot vidite na sliki, je bila že prvi dan »gužva«. Torej sem vam simpatičen.

Nekaj morate vseeno vedeti, da vam ostanem simpatičen še naprej. Kot vsi avtomati sem tudi jaz občutljiv na razne udarce, gumbe in podobne reči namesto kovancev. Kovanec za novi dinar spustite v režo, izberete kar si želite in postregel vam bom.

Ni se treba bati, da mi bo zmanjkalo kave ali kakaa, kajti vsak dan dvakrat me obišče polnilnik in spet napolni moj trebuh.

Ce se slučajno pokvarim, me nikar ne preklinjajte. Zavrtite telefonsko številko, ki je napisana na meni in pokličite servis, hkrati pa obesite obvestilo, da sem pokvarjen. Tudi če se slučajno zgodi, da se spraznim, storite isto. Res se ni treba hudovati name, avtomat sem s kožo in kostmi in iz težav me reši le večja roka serviserja.

Takole se je torej predstavil avtomat za pijače. Če bomo ravnali po navodilih, ki nam jih je povedal ne bo težko delati z njim in bo vsem nam v zadovoljstvo. Ne bi bilo lepo, da bi se slabo govorilo o nas, kako ravnamo z avtomati.

Vsekakor bosta ta dva avtomatizirana servinja razbremenila bife, okrat pa boste tudi ponoči lahko prišli do osvežilnega napitka.



Avtomat očitno že služi svojemu namenu



Na zdravje!

Povem naj še, da jih je montiral PIK Sljeme oziroma njihova podružnica v Ljubljani, ki oskrbuje precej avtomatov tudi po drugih tovarnah. Tov. Željko Moškon pravi: »Nekateri nimajo niti malo kulturnega odnosa do teh aparatov, so pa tudi kolektivi, ki jih dobesedno božajo kot je primer v tovarni pletenin RASICA.« Kaj pa mi?!

MiD

ZAHVALA

Sindikalni podružnici podjetja se najtopleje zahvaljujem za vso iskazano pozornost v času moje dolgotrajne bolezni.

KLOBČIČ Budinka

ZAHVALA

Sindikalni organizaciji »TOSAMA« se zahvaljujem za pozornost in obisk ob moji bolezni.

Lederer Betka

ZAHVALA

Vsem sodelavkam in sodelavcem se iskreno zahvaljujem za vence in številna sožalja ob izgubi mojega dragega očeta JAKOBA SMOLNIKARJA.

Slavka Paštebar

RECEPT

KAMILIČNA JUHA ZA 4 OSEBE

Potrebuje:

1½ l vode

4 jajca

1 žlica moke

1 žlica zdrobljenih kamilic

1 lovorov list

peteršilj in sol

V manjšo posodo damo žlico mosti ali masla. Na vročo mast vlijemo stepena jajca, ki smo jim dodali moko in kamilice. Med pečenjem večkrat premešamo, da dobimo zdrobljen »šmoren«. V vrelo vodo damo peteršilj, sol in lovorov list ter dodamo pečen »šmoren«. Na zmernem ognju kuhamo še 15 minut in juho lahko serviramo.

Recept je posredovala Ani Rožič iz konfekcije. Poskusite še vi, verjetno uspeh ne bo izostal.

MAJHNE NESREČE V KUHINJI

Ni redek primer, ko se ubije kozarec ali kak porcelanast krožnik, ki nam je pri srcu. Ko boste na take malenkosti pozorne, bo tega veliko manj.

Pomivati je treba pazljivo. Škoda se nam včasih zdi odlagalnega prostora in nalagamo eno posodo vrh druge. Steklenino pomivajte posebej. Ne bo vam žal, pa tudi prenekateri izdatek, ali še več majhen spomin, si boste prihranili: seveda če pri vsem tem nimate dveh levih rok.

Ponve in lonce ponavadi čistimo kar z nožem (prežgane ostanke). Bodite no toliko tenkočutni in počakajte, da se odmoči ali najдите kak nežnejši način odstranjevanja ostankov. Posebno je to važno za aluminijaste lonce. V vročelonce ne zlivajte vendar mrzle vode, to je tako kot bi vas polil z ledeno mrzlo vodo.

Lesenih kuhalnic, desk, ne sušite na segreti plošči štedilnika. Tudi tu je treba imeti potrpljenje.

NAGRADNA KRIŽANKA št. 8

Za križanko TOSAME v avgustu je bilo večje zanimanje, saj je prispelo 23 rešitev. Čeprav je bila lažja, je bilo tudi 6 nepravilnih izvedb.

Tokrat so žrebali člani uredniškega odbora: Ogorevc Ivanka, Pavlič Miro in Vulkan Jurij ter podelili nagrade takole:

- I. nagrado v znesku 30 ND prejme PRELOVSEK MIMI
- II. nagrado v znesku 20 ND prejme LEKAN FRANCKA
- III. nagrado v znesku 10 ND prejme KOKOVEC JUSTI

Čestitamo!

Fičkovе težave

Na cesti gotovo takoj opazite kdo je novopečeni voznik, da ne bo zamere tudi sam sem bil še nedavno. Povedati pa vam moram zgodbo, ki je po eni strani smešna, po drugi pa tudi malce poučna. Izvira pač iz novopečenega šoferja, ki zna samo vrteti volan in prižgati luči, o motorju pa se mu še sanja ne, kot se je dogajalo tudi z menoj.

Začelo se je pravzaprav z voziškim izpitom, imel sem ga v žepu in občutek da imam najmanj fakultetno spričevalo III. stopnje. Ko že imam izpit zakaj ne bi imel še avta? Prebiral sem male oglase, obiskoval sem sejem »Pod lipco«, malo iz radovednosti, malo pa kot resen kupec. Nalovil sem nekaj denarja, nekaj tukaj nekaj tam, pa sem ga kupil. Ni bil ravno bleščeč niti tako nov, bil pa je le fičko na štirih nogah in z rezervnim podplatom.

Nisem se še dodobra navadil voziti se z njim se je že začela Kalvarija. Kar naenkrat mi ni hotel več vžigati, zaganjal sem le s potiskanjem na veliko veselje sodelavcev. Seveda brez »strokovnih« nasvetov ni šlo. Prijatelji so mi svetovalisvetovali: »Kupi nove svečke, Marelli se najbolj obnesejo!« Kupil sem jih, toda še vedno ista pesem. »Kupi novo »cinšpulo«, so mi svetovali. Tudi to sem kupil, še vedno brez uspeha. Svetovanjem kolegov sem sledil, kupoval sem zdaj rotorček, zdaj razdelilno kapo — fičko pa še vedno ni vžigal. Prijatelji, ki so »imeli« fičkov motor v malem prstu, so še vedno svetovali to in ono. Vs skupaj nič. Iz trgovine sem nanosil raznovrstnih delov in delčkov, tako da si je prodajalec gotovo mislil, da sem mehanik, ki se je odločil delati malo na »črno«.

Počasi mi je bilo že vsega skupaj dosti in sem ga odpeljal k mehaniku. Razložil sem mu svoje

težave. »Ja, veš ventile boš moral menjati. To vedno ne vžge?« No, včasih sem ga uspel spraviti v pogon, to pa je bilo silno redko. Nekaj časa ta moj mehanik hodi okoli avtomobila, se čohlja zdaj za levim uhljem, pa spet za desnim, končno me pogleda izpod čela in vpraša: »Si akumulator kaj pogledal?« Madona, na njega pa niti pomislil nisem!

»Klema« ni bila dobro pritrje-

na. Motor je malo zaječal, nato pa zabrnal da je bilo veselje. Niti minute ni bilo dela. Z veseljem sem zatlačil mehaniku tisočaka v zamaščenega pajaca in malodane skakal od veselja. Hkrati pa sem se smejal svoji in prijateljevim domisljicami. Obogaten sem bil za bridko izkušnjo — ne nasedaj »nasvetom« pojdi k mehanikom, zgoditi se zna da prihraniš precej denarja, in tudi časa.

Se zdaj se velikokrat spomnim na ta dogodek in vselej mi gre na smeh, smejem se pravzaprav svoji lahkovernosti.

TUDI KOPANJE JE ZNANJE

Umivanje ni le odstranjevanje umazanije in znoja s telesa. Tudi osvežitev daje svojo privlačnost. Koža je čista, pride do zraka, neprijeten znoj in slab vonj je le še spomin. Toda, kopati se je treba znati:

1. Ni samo voda in milo vse; če vodi dodamo nekaj soli za kopanje telo poživimo.
2. Vse telo moramo temeljito namiliti. Če za to ne uporabljamo ščetke, imejmo vsaj frotirasto vrečko. Tako bo umivanje temeljito in tudi koža nekoliko zmasirana.
3. Po kopanju ni vse, da se obrišemo, osušimo. Dobro frotiranje poživiti tudi kožo. Ni napak občutljivo kožo namazati z oljem ali kremom.
4. Po kopanju je treba vsaj 15

minut počivati. Brez skrbi, zamujeni čas boste hitro nadoknadili.

Pazite, tega ne smete:

1. Ne kopajte se po uro in več. Preveč ni nikoli dobro. Največ 15 minut ostanite v kadi.
2. Nikar se ne pojdite kopat s polnim želodcem. Svojemu telesu si s tem delamo malo dobrega.
3. V kropu se ni priporočljivo kopati. Posebej to velja za tiste s srčnimi boleznimi.
4. Ne bodimo toliko sramežljivi. Zaprimo vrata v kopalnico, ni pa jih treba zaklepiti, morebitna nesreča in drugi ne bi mogli takoj pomagati. To vas lahko stane življenje.
5. Ne privošjite si iger z elektriko, če ste v kadi. Veliko je nesreč, ker v kadi uporabljajo razne električne aparate.

MISLI

Pascal

Neodločnost je slabša od slabe dejanja.

Shakespeare

Besede brez misli ne gredo nikoli v nebo.

Wilde

Smešna je razdelitev ljudi v dobre in slabe: praviloma so ljudje le privlačni ali pa odvratni.

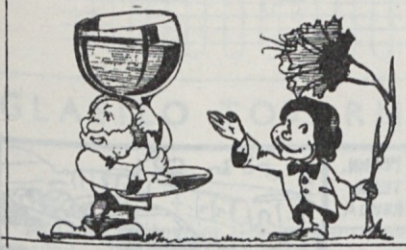
Biti moraš dobrodušen, da pridobiš prijatelja. Toda kdor nima sovražnika, ni dosti vreden.



Dobro je, če se včasih spomnimo kakšno je bilo dvorišče pred asfaltiranjem

Kadrovske vesti

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



KONFEKCIJA:

2. 10. Avman Mihaela, 4. 10. Judež Francka, 25. 9. Jeretina Dragica, 2. 10. Planinc Marija, 13. 9. Račič Zinka, 25. 9. Smolnikar Milka, 19. 9. Bezljaj Helena, 18. 9. Habjan Branka.

MIKALNICA:

13. 9. Oražem Jože, 13. 9. Bešter Terezija, 20. 9. Cimbola Ani, 5. 10. Frankovič Brigita, 10. 10. Hrovat Pavla, 16. 9. Jeretina Francka, 7. 10. Kosec Marija, 22. 9. Česen Slavka, 4. 10. Skol Milka

BELILNICA:

16. 9. Pavšek Viktor, 2. 10. Stele Fani.

TKALNICA OVOJEV:

6. 10. Cerar Francka, 9. 10. Prelovšek Zinka, 23. 9. Marn Marija, 6. 10. Prašnikar Marija, 26. 9. Kovač Ivanka, 5. 9. Sršen Marija, 8. 10. Praznik Rezka, 30. 9. Rode Marica, 12. 9. Ribaš Rozka

AVTOMATSKA:

7. 10. Florjančič Ela

PRIPRAVLJANICA:

1. 10. Sedeljšak Marinka,

FILTRI:

18. 9. Lazarevič Marica, 14. 9. Pavlič Zofka, 6. 10. Strehar Karel, 16. 9. Urana Joži.

UPRAVA:

3. 10. Pavlič Miro, 29. 9. Smolnikar Mihaela.

TEHNIČNI SEKTOR:

21. 9. Pungercar Marjeta, 12. 9. Peterlin ing. Franc,

KOMERCIALNI SEKTOR:

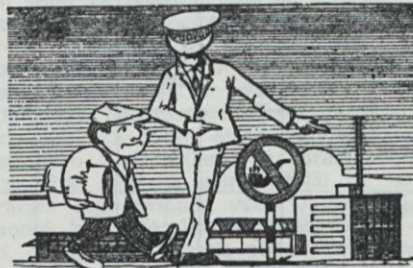
6. 10. Božič Svetozar, 20. 9. Rebolj Milica, 17. 9. Račič Martin, 17. 9. Miš Franc, 26. 9. Florjančič Matelj

FINANČNI SEKTOR:

3. 10. Lekan Francka

POMOŽNI OBRATI:

14. 9. Jamšek Franc, 17. 9. Juhan Franc



V mesecu avgustu je vstopila v podjetje: Habjan Branislava — konfektionarka.



POROČILI STA SE: Dolenc Joži — POVŽUN in Bracar Podka — KVEDER



Franco Bizilju se je rodil sin

VSEM ISKRENO ČESTITAMO!



Izdaja Tovarna sanitetnega materiala Domžale

Urejuje uredniški odbor:

Zalka Cerar, Rezka Demšar, Mara Juvan — blagajnik, Franc Kerč, Toni Laznik dipl. oec. — korektor, Marjan Merkužič, Miro Pavlič — fotoreporter, Franc Peterlin dipl. ing., Ani Rožič, Ivanka Ogorc, Jurij Vulkan in Milan Drčar — odgovorni urednik.

Tiska: Papirkonfekcija Krško, obrat Valvasorjeva tiskarna

Naklada: 850 izvodov

Vatka Votek in Filter Filip



