

3 december 1979

glasilo delovne organizacije

### besedo ima: uredniški odbor

Pripravili smo letošnjo zadnjo številko našega glasila „MI“, koliko je pa v resnici naše, boste presodili sami. Glede na prispevke samo nekaterih zaposlenih v naši DO, bi dejal, da je bolj glasilo nekaterih kot pa nas vseh.

Uredniški odbor si prizadeva, da bi čimbolj zvesto sledil idejni in vsebinski zasnovi glasila.

Prizadevamo si za pestrost vsebine, za popestritev s slikami, za kolikor se da privlačen videz. Naša največja skrb in prizadevanje sta namerjeni v pridobitev čimširšega kroga dopisnikov, a .....

Na žalost je odziv malo boljši kot nič! O, pač. Pokritizirati znamo vsi. Te pravice si pač ne damo kar tako vzeti. Ni težko

prelistati številko in reči, da vsebina ni zanimiva in vredna branja.

To zna vsakdo. Ne zna pa vsakdo povedati, kaj bi rad prebral, da bi bila njegova ocena pozitivna.

Tekom leta smo v skrinjico, namenjeno za oddajo prispevkov sicer dobili nekaj dopisov, pa tudi karikatur, nepodpisanih, ki pa jih ne objavljamo zaradi novinarskega načela, da se anonimni dopisi ne natisnejo.

Leto je mimo. Lahko ugotovimo, da smo željo, da bi bilo glasilo „MI“ odprto za prispevke vseh zaposlenih, izpolnili samo delno. In vendar so med nami literati, pesniki, karikaturisti, kritiki, ki svoje talente kdo ve zakaj ljubosumno skrivajo.

Tovarišice in tovariši, še je čas, da svoje stvaritve oddate, dokler jih ne poje inflacijski molj.

In še (zopet) naša želja: saj po novem, saj po novem, saj po novem letu — lepše bo .....

### Poslovno leto 1979 se izteka —

Uspešno premagovanje težav pri izpolnjevanju začrtanih ciljev — jasni pogledi za nadaljnje delo — Kako reševati težave pri zagotavljanju surovin — Ni parola: v prihodnjem letu večja zavzetost vseh zaposlenih pri izpolnjevanju planskih nalog — Leto 1980, zadnje leto srednjeročnega plana.

Zadnji decemberski dnevi letijo z vso naglico mimo nas . . . toda z nami je ravno obratno, saj hoče prav vsakdo v teh mrzlih in večinoma meglenih dneh postoriti še marsikaj v tem letu, ki se ravnokar izteka;

Prav vsak posameznik bi moral sam s seboj narediti obračun, bilanco svojih uspehov in seveda tudi (morebitnih) neuspehov. Kako je potekalo delo v TOZD, kako so se uresničevale planske naloge, kakšne težave so bile tekom leta in kako načrtujejo proizvodnjo in sploh delo v TOZD, smo se obrnili na poslovodnega organa v DO:

Marjan Starc, dipl. oec. direktor DO:

„Tudi v letošnjem letu smo dokazali, da smo, če hočemo, čvrsti kolektiv. To tako na področju doseganja proizvodnih in planskih nalog, kot na samoupravnem področju.

To dokazuje, da smo postavili pred leti zelo pravilne naloge in usmeritve. Sistematično izpolnjevanje le-teh daje danes vidne rezultate. Nedvomno smo veseli tudi novih investicij. Mehanotehnika danes širi svoje proizvode in skladiščne prostore in modernizira tehnologijo. Prihodnje leto in prihodnje petletno obdobje pa bosta od nas terjali še večjo zavzetost na vseh področjih. Zaostreni pogoji v mednarodnih ekonomskih odnosih, negotove tržne razmere na jugoslovanskem trgu, stalna prisotnost nelikvidnosti, to so težave s katerimi se bomo morali spopasti in najti zanje učinkovito sredstvo.

Nadaljevanje na 2. strani

\* \* \* \* \*

\* **VSEM DELAVCEM, UPOKOJENCEM,**  
\* **ŠTIPENDISTOM, VAJENCEM**  
\* **IN OBČANOM**  
\* **ŽELIMO V NOVEM LETU 1980**  
\* **VELIKO DELOVNIH USPEHOV**  
\* **PA TUDI SREČE IN ZADOVOLJSTVA**  
\* **V OSEBNEM ŽIVLJENJU**

**UREDNIŠKI ODBOR**

\* \* \* \* \*

Pred vami so torej nove delovne naloge, ki jih bomo izpolnili le z delom. Nedelo še nikoli ni in ne bo prinašalo pozitivnih rezultatov. Zato nedelaven in za delo nezainteresiran delavec v naših vrstah ne bi smel imeti mesta.

Vsem zaposlenim, predvsem tistim, ki so v kolektivu od vsega začetka, kot tudi tistim, ki so v naši sredini dočakali upokojitev želim v novem letu uspešnega dela in osebnega zadovoljstva.

**Bogomir Likon, dipl. ing. TOZD „Tehnične igrače“:**

„Ocenjujem da je bilo leto 1979 z vidika gospodarjenja težko leto in to predvsem zaradi „presenečenj“, ki jih ni bilo mogoče vnaprej predvideti.

Planirane naloge smo tekom leta uresničevali relativno dobro, končni rezultati bodo znani ob zaključnem računu. Z upoštevanjem težav bi lahko zapolnili vse strani glasila, zavedamo pa se, da je reševanje težav del našega delovnega vsakdana in da napihovanje in odlaganje reševanja težav nikomur ne koristi. Naštel bi samo nekaj karakterističnih težav, ki so nas ovirale pri izvrševanju plana: — odsotnost z dela, — nelikvidnost, — težave pri nabavi in transportu, — izpadi zaradi iztrošenih orodij, — nepredvidene podražitve . . .

Izvršitev gospodarskega načrta za leto 1980 mora zagotavljati socialno varnost vseh zaposlenih. Bistveni elementi v gospodarskem načrtu za prihodnje leto so: spremenjena struktura proizvodnje, boljši delovni pogoji, investicije v novo tehnologijo. Z gospodarskega in poslovnega vidika bo prihodnje leto še „težje“ kot letošnje, vendar bomo morali kljub temu vztrajati pri izvrševanju nalog iz razvojno-sanacijskega programa.

Vsem delavcem in njihovim družinskim članom želim v letu 1980 veliko zdravja, delovnih uspehov in osebne sreče.“

**Alojz Plavec, ing. TOZD „Pisarniške potrebščine“:**

Poslovno leto 1979 je bilo za TOZD zelo pomembno: uspeli smo znatno povečati proizvodnjo, znatno se je povečal tudi celotni prihodek oz. dohodek v primerjavi z lanskim letom. Če je bilo za lansko leto značilno intenzivno uvajanje nove proizvodnje z uvedbo velikega števila novih proizvodov, je značilnost letošnjega leta intenzivno večanje proizvodnje, širjenje asortimana pa z modifikacijami že obstoječega. S tako povečano proizvodnjo pa smo prišli do skrajnih meja razpoložljivih proizvodnih prvin, tako pri živem kot neživem delu.

Priča smo bili močnim podražitvam, posebno na področju plastičnih surovin (porast cen za 50 %), spremembam na zunanjetrgovinskem področju, uvozne restrikcije. Vsega tega pri pripravah plana za leto 1979 pa seveda nismo mogli predvideti. Naštete zunanje spremembe in nerealizirani prostorski načrti TOZD so nas ob analizi polletnega obračuna poslovanja privedli do zaključka, da zastavljenega plana za leto 1979 ne bomo uspeli v celoti realizirati. Kljub problemom in izvršenemu rebalansu plana ocenjujem letošnje gospodarsko leto za dokaj uspešno.

Dosedanje izkušnje in trenutne razmere na zunanjih tržiščih, nam bodo koristile za izdelavo gospodarskega načrta za prihodnje leto. Posebno pozornost bomo posvetili urejanju našega samoupravnega življenja znotraj TOZD in preko delegatov tudi izven meja TOZD, kot tudi reorganizaciji proizvodnega procesa proizvodnje pisal, v katerem želimo gospodarneje in produktivneje delati. Tako bomo lahko uspešneje poslovali v zahtevnejših pogojih, ki jih pričakujemo v letu 1980.

Za naš TOZD je pomenilo leto 1979 drugo leto uvajanja pisalnega programa, za celoten kolektiv pa zadnje leto sanacije. Uspehi zadnjih let nas nikakor ne smejo zazibati v zadovoljstvo in nas uspavati, le nadaljnja pospešena rast produktivnosti nam lahko zagotovi naš boljši jutri. Produktivnost pa lahko večamo z boljšo organizacijo dela, manjšimi izostanki, boljšimi tehnološkimi postopki, z vlaganji v novo opremo . . .

Kot dobri gospodarji in samoupravljalci moramo pri odločitvah tem ciljem slediti. Saj nam je vsem znana zgodba, da kdor porabi vso letino, vso žetev takoj jeseni, ne bo imel, ko pride čas kaj sejati in seveda tudi kaj žeti ne bo

**Romano Mekš, TOZD „Kovinski izdelki“:**

„Če bi telegrafsko odgovoril na vprašanje o ceni poslovanja v letu 1979, bi dejal: Bilo je lažje kot leto 1980, ki je na pragu. Devetmesečno poslovanje nam je dalo relativno dobre rezultate in delamo in težimo za tem, da se v zadnjem trimesečju ti rezultati še izboljšajo. Upam, da se bo uresničila želja, uspešno dokončati tudi predzadnje leto našega sanacijskega obdobja. Še vedno se srečujemo z verižnimi težavami na domačem jugoslovanskem trgu. Zgodba o jari kači: Naš dobavitelj nam ne dobavlja v dogovorjenih rokih, ker je njegov dobavitelj zamudil z dobavami zaradi tega, ker surovin ni mogel uvoziti. Torej mi nismo proizvedli, naš kupec ni mogel finalizirati, itd . . .

Vsekakor navedene „zunanje“ težave ne smejo postati opravi-

čilo za tiste težave, ki si jih povzročamo „mi med seboj“. Potrebno je samo nekoliko več zavesti v naših vrstah, pa smo proizvedli več, pa četudi v slabih prostorih, itd. . . .

Običajno je tako, da se ob analizi problemov, ki so nas spremljali tekom leta, nekaj naučimo in bi težave, če bi se že ponavljale, lažje reševali. Mislim, da se na nekatere težave, ki nas čakajo v prihodnjem letu lahko temeljito pripravimo. Tu mislim predvsem na pripravo in izpeljavo preselitve vijakarne, v kateri je treba predvideti čimmanjši izpad proizvodnje.

Še nadalje ostaja kot osnova za gospodarjenje ustvarjeni dohodek. Zato lahko gledamo na delitev čistega dohodka samo skozi ta „očala“. Naši zakoni so izredno lepo napisani, le da pri tolmačenju le teh v naštetih primerih povročamo neenakopravnost pri delitvi na PRAVICE in DOLŽNOSTI. Prispevajmo svoj delež, da bodo naše PRAVICE in DOLŽNOSTI enakopravne med seboj!“

**Avrelj Pirjavec, dipl. oec. TOZD „Orodje-remont“:**

„Poslovno leto, ki se izteka, ocenjujem kot izrazito tekmo med ustvarjanjem prihodka in zniževanjem stroškov. Iz te tekme bomo izšli kot zmagovalci, v to verjamem. Prav gotovo pa bi bila zmaga še bolj popolna, v kolikor bi se na trgu določene cene surovin ustavile, ne pa tako stihijsko rastle in nam s tem občutno zmanjševale dohodek. Gospodarski načrt naše TOZD je bil ozko povezan v integriteto delovne organizacije.

Predvidevam, da bomo uresničili zastavljene planske naloge v gospodarskem načrtu 1979 in kasneje sprejete popravke o povečanju prihodka zaradi povečanja skladov, za posodobljanje zastarele in zaostale tehnologije. Posebej poudarek smo dali uresničevanju planskih nalog zlasti:

- razvoju samoupravnih socialističnih odnosov,
- mesečnemu doseganju načrtovanih in postavljenih nalog,
- vključevanju energetske enote v organizacijsko strukturo,
- družbenoekonomski in tehnološki povezanosti TOZD v delovno organizacijo,
- razvoju in modernizaciji tehnologije s ciljem zadovoljiti osnovne potrebe delovne organizacije. Največja nemoč pri realizaciji planskih nalog je nudenje popolnega paketa naših uslug, ob pravem času, na pravem mestu in za primerne stroške.

Težave same težko ločimo na tiste, ki so samo naše in zunanje, ker v bistvu so vse vzročno povezane. Nekaj tipičnih težav:

- povečana fluktuacija,
- neuskkljenost potreb in možnosti,
- reorganizacija TOZD in povečane obveznosti s priključitvijo energetske enote,
- nepopolna oskrba, slabo načrtovanje rezervnih delov in materialov, vse to nam stalno podaljšuje dogovorjene termine,
- rast cen nad vsemi parametri nam je rušilo vse planirane stroške.

Bistveno pozornost pri sestavi smernic gospodarskega načrta za prihodnje leto smo posvetili smotru, za katerega je naša TOZD samoupravno organizirana. Seveda smo vse to izrazili z načrtovanim dohodkom, upoštevajoč pogoje in predvidene ukrepe za povečanje dohodka. Načrtovali smo tudi njegovo delitev za razširitev materialne osnove dela, za zadovoljevanje osebnih, skupnih in splošnih družbenih potreb.

Posebno pozornost nameravamo posvetiti racionalnemu gospodarjenju z vezanimi sredstvi v zalogah in nedovršeni proizvodnji, v razvoj tehnologije in razširjanju deficitarnih kapacitet. Plan kadrov je usmerjen v izpolnitev nastalih vrzeli in dviganju nivoja tehničnega znanja.

Kaj naj še izrecno povem delavcem svoje TOZD in ostalim delavcem v delovni organizaciji?

Veste, težko ločujem naše in vaše. Sem namreč trdnega mnenja, da smo tesno povezani, zato želim članom našega kolektiva, da bodo tudi vnaprej tako preudarni, ker je le to trden porok za naš jutrišnji boljši.

**VSEM ŽELIM SREČNO NOVO LETO!“**

Tako ocenjujejo poslovanje TOZD delovne organizacije delavci, ki smo jim zaupali vodenje proizvodnega procesa, skrb za zakonitost, zagotavljanje varstva družbene lastnine . . . — direktorji temeljnih organizacij in glavni direktor delovne organizacije. Nedvomno bi lahko vsak zaposleni našega kolektiva nanizal svoje poglede na leto, ki ga zapuščamo. Iznesli bi take in drugačne probleme in „probleme“ debatirali bi lahko o delu tega onega organa, posameznika, skupine, o delitvi dohodka, čistega dohodka, o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke, upravičenosti tega ali onega sklepa . . .

Prav je, da konstruktivno sodelujemo v razpravah, ko je za to čas, prav je tudi, da se zavedamo dejstva, da je sprejeti plan za tekoče leto mogoče izpolniti samo s prizadevnim delom vseh zaposlenih, za brezbrizne, nedelavne v naših vrstah ne bi smelo biti prostora. Tovarišice in tovariši, na delo!

Pripravil: Milan Vuga

# uspešen zaključek akcije nnnp '79

O akciji in akcijah „NNNP“ 79 smo bili vsi obširno obveščeni in večina najbrž ve, kako je uspela in kakšno oceno je dobila.

Vendar nas uspeh akcije ne sme uspavati, temveč nas mora še vzpodbuditi, da bomo še nadalje sodelovali in podružbljali ljudsko obrambo in družbeno samozaščito. Za varnost in pripravljenost naše domovine se je treba urediti nenehno in ne samo ob akcijah, saj nikoli ne vemo, kje in kdaj bo treba pomagati.

Pregovor, da nesreča nikoli ne počiva, mora biti na tem področju vedno aktualen.

Kaj več nam je o akciji „NNNP“ 79 povedal tov. Vladimir POPOVIČ:



Reševanje ranjencev ob „požaru“ — akcija NNNP 79 v Mehano-tehniki.“

„Velika družbeno-politična manifestacija je potekala skozi skoraj celo leto. Že na samem začetku so bili postavljeni osnovni cilji in namen akcije. Kot že rečeno, to je bila masovna družbeno-politična manifestacija z namenom, da se preveri pripravljenost in usposobljenost delovnih ljudi in občanov za slučaj nesreče, alarma ali napada.

Osnovna usmeritev akcije je



Čuvarji ob tovarniški mreži za preprečitev diverzantskega vdora — akcija NNNP 79 — v „Mehano-tehniki“



„Pa še slikajte nas, preden gremo na opravljanje dolžnosti“, so prosile članice reševalnih ekip. In kdo bi odrekel to željo tem brhkim obrazom. — akcija NNNP 79 v „Mehano-tehniki“

bila usmerjena v aktivnosti Krajevskih skupnosti in organizacij združenega dela.

Nosilec celotne akcije je bila republiška konferenca SZDL, oziroma SVET ZA LJUDSKO OBRAMBO, VARNOST IN DRUŽBENO SAMOZAŠČITO pri REPUBLIŠKI KONFERENCI SZDL, ki je točno programiral potek akcije.

Na podlagi programa sekretariata akcije „NNNP“ pri Republiški konferenci SZDL je izdelan tudi operativni program v naši delovni organizaciji in je časovno opredeljen.

Formiran je občinski Koordinacijski odbor v razširjeni sestavi (odbor za Ljudsko obrambo in Družbeno samozaščito izpopolnjen s člani odbora sindikata in ZSMS) približno 38 članov.

Operativni program je bil sestavljen tako, da smo ob teoretičnem delu temeljito seznanjali naše delovne ljudi z akcijo, mestom in vlogo vsakega posameznika v tej akciji. V ta namen je bil organiziran tudi tečaj (splošni del Civilne zaščite), predavanja o družbeni samozaščiti z udeležbo približno 400 delavcev, vaje Teritorialne enote in še druge aktivnosti katerih se je skupno udeležilo nad 800 delavcev.

Obdobje usklajevanja je bilo namenjeno za usklajevalna dela vseh odborov in tedaj se je že začelo načrtovati konkretne aktivnosti za končni del akcije.

Program izvajanja akcije je bil izdelan na podlagi SUPOZICIJE izdane od strani občinskega koordinacijskega odbora za akcijo „NNNP“. Za dan 29. 9. 1979 je bilo predvideno, da delovne organizacije same planirajo in izvajajo akcije, skladno s svojim programom in svojim načrtom.

Izvajali smo kombinirane akcije in aktivno vključili enote civilne zaščite, narodno zaščito in Teritorialno Obrambo kot narodno zaščito.

Posebej smo poudarili potrebe sodelovanja in usklajenega dela med enotami Civilne Zaščite. Tako smo planirali gašenje

požarov in obenem oskrbo poškodovancev oziroma ranjenec. To je bilo izvedeno na več mestih v delovni organizaciji.

Poleg tega smo zaradi vdora vode v proizvodne prostore organizirali zapuščenje delovnih prostorov in prekinitve dela za tisti čas, dokler člani civilne zaščite niso izčrpali vode (cca 3/4 ure).

Obenem smo organizirali zavarovanje delovne organizacije s pripadniki narodne zaščite, dokler ni poskrbela enota reda in varnosti za varnost znotraj delovne organizacije.

Ob koncu tega dne smo v večernih urah izvedli zatemnjevanje delovnih prostorov.

Na dan 30. 9. so naše enote masovno sodelovale pri realizaciji občinskega programa v gašenju požara, nudenju pomoči, na raznih tekmovanjih in drugih manifestacijah.

Moramo poudariti, da smo z zaključno akcijo „NNNP“ uspeli doseči zaželjeni cilj. Dosegli smo, da so delavci masovno sodelovali na zaključnem delu akcije, da so se seznanili z mestom in vlogo v okviru nalog in dolžnosti, določenih v obrambnem načrtu ter ob praktičnih nalogah preverili svoje možnosti in usposobljenosti za zavarovanje in reševanje ljudi in dobrin.

Ne glede na uspehe, ki smo jih dosegli, pa smo naleteli pri izvajanju nalog tudi na nekaj problemov in sicer:

— dvojna razporeditev (eno število delavcev je dobilo naloge na dveh krajih — CZ in NZ),

— ni dokončno urejen status DO — KS, sodelovanje s KS ni prišlo do polnega izraza,

— posamezniki niso resno doumeli svoje mesto in vlogo, tako, da je bilo nekaj primerov predčasnega zapuščenja določenega mesta,

— načrt zatemnjevanja glede na specifičnost posamezne enote delovnih organizacij bi moral bolj konkretnije in temeljiteje obdelati vse prostore za zatemnjevanje.

Želimo poudariti, da so naši delovni ljudje s svojo aktivno-

stjo in angažiranostjo dokazali, da so sposobni izvesti in izvajati vse naloge in se zoperstaviti vsakemu sovražniku.

S sodelovanjem v tej akciji smo dokazali visoko zavest in pripravljenost braniti kar nam je najbolj sveto, to je svoboda in samostojnost.“

## nesreče pri delu januar — oktober 1979

Nesreč pri delu je sicer manj, še vedno premalo neupoštevanja predpisov za varno delo — Potrebna je večja zavzetost delavcev za spoštovanje ukrepov varstva pri delu — Pogosti vzroki nesreč: nepazljivost, raztresenost, vremenske neprilike.

Primerjali smo gibanje nesreč pri delu v desetih mesecih letošnjega in lanskega leta

Lani se je v tem obdobju dogodilo 69 nesreč pri delu, v istem obdobju letos pa 72 nesreč. Upoštevati pa je treba povečanje novo zaposlenih delavcev v TOZD.

Ob upoštevanju tega dejstva lahko zaključimo, da so nesreče pri delu v upadanju v primerjavi z lanskim letom.

Tako lahko izračunamo, da se je zgodilo povprečno 7 nesreč na mesec, največ nastalih nesreč pa beležimo v mesecu maju, ko jih je bilo kar 16.

Tako pogostost nesreč pripisujemo predvsem nepazljivosti, raztresenosti pri delu, neustreznim delovnim pogojem, nastalih zaradi vremenskih neprilic (visoka zračna temperatura), ki so bistveno vplivale na razpoložnost delavcev pri delu.

Najmanj nesreč pri delu je bilo zabeleženih v mesecu avgustu (3), sledi mesec junij (4).

Če primerjamo gibanje števila nesreč pri delu po TOZD vidimo, da prednjači TOZD „Tehnične igrače“, kljub dejstvu, da beleži letos 2 nesreči manj pri delu kot v lanskem letu. Povečanje števila nesreč beležimo v TOZD „Kovinski izdelki“, TOZD „Pliš igrače“ Materija ter TOZD „Orodje—remont“.

Zanimiv podatek je ob ugotavljanju nesreč pri delu vsekakor število izgubljenih delovnih dni.

Nadaljevanje na 4. strani

Izgubljenih dni zaradi nesreč pri delu je bilo letos manj, kar pomeni, da so bile nesreče pri delu srednje težkega in lažjega značaja.

Končna analiza vzrokov pri delu bo znana šele koncem leta, vendar lahko že sedaj zapišemo, da je glavni in najbolj pogost vzrok nesreč pri delu premajhna previdnost pri opravljanju dela, nezadostna zaščita priprav, malomarnost pri (ne)uporabi osebni zaščitnih sredstev (čevlji s kapico, rokavice, očala, ipd. . .).

Težko je razumeti delavca, ki ima zagotovljena osebna zaščitna sredstva, pa teh ne uporablja, češ saj se mi pri delu ne more nič zgoditi. V primeru nesreče pa krivi vse, samo svoje malomarnosti ne.

Nenazadnji vzrok nesreč pri delu je tudi slaba poučenost delavcev za varno delo.

Pa naj še tako zveni kot obrabljena fraza, je naslednja ugotovitev "kruto resnična: neupoštevanje določil za varno delo se prej ali slej maščuje.

Spoštovati varstvene ukrepe pomeni čuvati svoje zdravje, zdravje drugih in preprečitev materialne škode družbene imovine ter izgubo delovnih dni.

Pa ne spoštovati varstvenih ukrepov samo zaradi tega, ker predstavlja kršitev le-teh hujšo kršitev delovnih obveznosti.

Vsem zaposlenim v novem letu želimo varno in srečno delo.

Milovan Vidmar  
Služba varstva pri delu

## vprašali smo . . .

Miroslava Muženiča, dipl. oec., ki je pred časom prevzel krmilo nabavnega sektorja, to je tistega dela proizvodnega procesa, ki vsakodnevno skrbi za „sitost“ vedno lačnih proizvodnih strojev. Na naša vprašanja je odgovoril takole:

**1. Ker ste širšemu krogu delavcev MT nepoznani, vas prosim, da se predstavite!**

— Mislim, da me večina članov MT že pozna, saj sem bil tu zaposlen že v obdobju 1968-72. Za ostale pa nekaj mojih osnovnih podatkov. Poklicno šolo sem končal leta 1968 in se izučil za rezkalca. Nato sem z rednim, deloma izrednim študijem končal tehnično šolo, I. stopnjo strojništva, II. stopnjo VEKŠ-a — tehnično ekonomsko smer. Skupno imam 7 let delovnih izkušenj,

### 4. STRAN — MI



Miroslav Muženič, dipl. oec.

od tega zadnja tri leta kot vodja nabave pri IMP-TOZD MON-TAŽA Koper. Sicer pa sem domačin, poročen in oče enega otroka.

**2. Kateremu področju dela se mislite najbolj posvetiti?**

— Delo nabavnega sektorja, oziroma celotne DO je v precejšnji meri odvisno od vplivov, ki jih dobimo iz okolja, to je od ostalih subjektov našega narodnega gospodarstva.

Tako se moramo zavedati, da bo naslednje leto težko, mogoče najtežje v zadnjih letih, saj so razmere na prodajnem in nabavnem trgu vse slabše. To bo zahtevalo, od vsakega člana delovne skupnosti „Mehanotehnike“, da se maksimalno angažira in prispeva čim večji delež, da bomo lahko dosegli cilje, ki smo jih oz. jih še bomo določili v svojih planskih dokumentih.

Mislil pa, da bomo ravno delavci nabavnega sektorja tisti, ki jih čaka težka naloga, saj razmere kažejo, da bo prav zagotovitev proizvodnih surovin „ozko grlo“ v proizvodnem procesu. Upam pa, da bomo z našo prizadevnostjo in sodelovanjem ostalih služb kos tej nalogi.

**3. Kakšne so konkretne težave na nabavnem trgu?**

— Razdelil bi jih v glavnem na tri skupine in sicer na:

a) probleme, ki se vlečejo iz leta v leto in jih v okviru narodnega gospodarstva nikakor ne moremo rešiti:

— kronična neurejenost, ki se nenehno stopnjuje v baznih industrijah (metalurgija, petrokemija)

— stalno pomanjkanje posameznih materialov

— monopolni položaj in temu primerno ravnanje nekaterih dobaviteljev

— nestabilnost in neurejenost sistema določanja cen

— vse splošno kršenje pogodb in dogovorov oziroma minimalna možnost uporabe primernih sankcij.

b) težave, ki izhajajo iz same dejavnosti naše DO: Mi nabavljamo ogromno število pozicij pri najrazličnejših dobaviteljih, po kvartalnih oziroma mesečnih specifikacijah. Tako smo pri večini dobaviteljev kot kupci „majhni“ oz. naša naročila nimajo posebne „teže“.

c) posledice avgustovskih administrativnih ukrepov ZIS (zamrznitev cen, uvozne restrikcije), ki se izkazujejo direktno z večjimi težavami pri našem neposrednem uvozu, posredno pa:

— proizvajalci zmanjšujejo oz. opuščajo proizvodnjo izdelkov, za katere niso dosegli novih cen,

— z napol zakonitimi načini se cene kljub zamrznitvi dvigajo.

— pričakovati je skokovit porast cen, ko bodo le-te sproščene.

— motnje v reprodukcijskem procesu dobaviteljev, katerih vzrok so težave pri uvozu njihovega repromateriala.

Pri zgoraj nakazanih problemih, ki izhajajo iz razmer na jugoslovanskem trgu, je najtežje to, da na ta trg redko oz. zelo težko vplivamo. Zato je treba iskati rešitev v čimbolj učinkovitem prilagajanju trgu, kar pa lahko dosežemo le s sodelovanjem nas vseh. Tu mislim predvsem na elastičnost pri uporabi nadomestkov oziroma reševanje problematičnega materiala z iskanjem drugih možnosti.

**4. Čemu nameravate v bodočem delu posvetiti posebno pozornost?**

— Narava dela nabave je taka, da mora biti njena aktivnost usmerjena navzven, to je do dobaviteljev in znotraj DO. Moje osebno prepričanje je, da lahko dobro poslovno sodelovanje z dobavitelji dosežemo le z osebnimi kontakti, kar posebno velja za dobavitelje iz drugih republik. Že v prvih dneh mojega dela, sem imel več srečanj z našimi dobavitelji. Obdobje podpisovanja letnih pogodb, želim tudi temeljito izkoristiti za vzpostavitev dobrih poslovnih odnosov.

Znotraj DO pa želimo svoje aktivnosti usmeriti v:

— kritično ocenitev dela našega sektorja,

— sodelovanje z drugimi službami in TOZD-i,

— reorganizacijo dela skladišč,

— vzpostavitev dobrih medsebojnih odnosov,

— ugotovitev vzrokov fluktuacije v nabavi.

Vsekakor pa se moje delo ne more omejiti le na analizo sedanjega stanja, ampak se mora nujno nadaljevati v ustrezno ukrepanje, ki ga ta analiza narekuje. Za to je potrebno dodatno spoznati DO, njen proizvodni proces, organiziranost ljudi, strukturo ter vse formalne in neformalne povezave. Čas, ki ga žrtvujemo za to, se nam obrestuje pri kvaliteti poznejših odločitev oziroma ukrepov.

Pri vsem tem nam mora biti vseskozi vodilo dejstvo, da stoji za nami neposredna proizvodnja. Cilji vseh naših naporov morajo biti usmerjeni v nemoten potek proizvodnega procesa.

**5. Želite kot vodja nabavnega sektorja še kaj izrecno povedati?**

— Želel bi, da bi s skupnimi naporii dosegli to, da bi delavci v neposredni proizvodnji ugotovili oziroma občutili, da delavci nabave in ostalih služb nismo „režija“, temveč le podaljšana roka proizvodnje. Vuga Milan

# Priprava plana za srednjeročno obdobje 1981—1985

DO Mehanotehnika je v skladu z zakonskimi določili ter določili internih aktov pristopila h pripravam za izdelavo planskih dokumentov srednjeročnega obdobja 1981—85.

Delavski svet DO je na svoji seji dne 12. 6. 1979 obravnaval in sprejel sklep o pripravi plana za srednjeročno obdobje 1981—85.

S sklepom je določen organ, ki je zadolžen za pripravljanje plana ter roki v katerih morajo biti pripravljene predlogi naslednjih dokumentov:

- metodologija izdelave planskih dokumentov
- analiza stanja in razvojnih možnosti
- smernice in elementi
- temelji plana in samoupravni sporazumi o temeljih plana
- plan 1981—1985.

Metodologija izdelave planskih dokumentov je že narejena in sprejeta. Namen metodologije je vskladiti izvajanje aktivnosti pri izdelavi srednjeročnih planov dokumentov, da bodo strokovno pripravljene, pri čemer morajo biti upoštevana načela sočasnosti in kontinuiranosti samoupravnega družbenega planiranja, kot je to določeno v zakonu o združenem delu ter v zakonih o planiraju.

V metodologiji so navedene glavne aktivnosti, njihova vsebina in izvajalci pri izdelavi ter sprejemanju planskih aktov.

Naslednji korak v pripravi srednjeročnih dokumentov je priprava nalize stanja in razvoj-

nih možnosti. Namen analize poslovanja je ugotoviti poslovno stanje s katerim DO Mehanotehnika pričena novo plansko obdobje.

Analiza stanja je že v dobrem delu pripravljena. Narejena je za preteklo srednjeročno obdobje 1976—1980. Zaključno leto za analizo pomeni leto 1980, za katero so že izdelane smernice in elementi, oziroma v grobem določeni cilji in poslovna politika.

Po dokončanem gospodarskem načrtu za leto 1980 se bo pristopilo k nadaljnjim pripravam planskih dokumentov za novo srednjeročno obdobje, oziroma ocenam razvojnih možnosti za bodoče poslovanje. Na podlagi ocen razvojnih možnosti se bodo pripravile smernice in elementi za sklepanje samoupravnih sporazumov o temeljih planov TOZD in DO.

Na podlagi sprejetih smernic in elementov ter poročil delegatov, ki bodo sodelovali v procesu samoupravnega sporazumevanja se bo pristopilo k izdelavi okvirnih zbirnih planov. Določeni zbirni plani, bodo služili za sestavo temeljev planov.

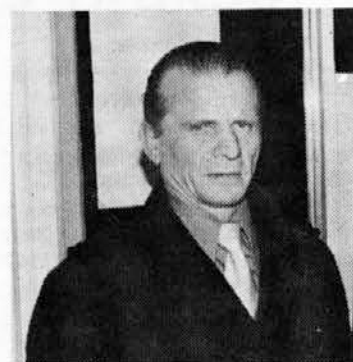
Temelji plana in samoupravnih sporazumov o temeljih plana bodo osnova za izdelavo končnega predloga plana TOZD in DO, kateri naj bi bil pripravljen do 31. 10. 1980.

Jovanović Biserka  
Služba za analize,  
plan in investicije



**Branko Homovec: s priznanji za zares izjemen rekord — 65-krat darovano kri**

večine zaposlenih, delovna organizacija „Mehanotehnika“ pa baza krvodajalstva v Izoli. Tedensko prihaja na odvzem krvi v Izoli po 35 krvodajalcev, od tega večina iz tega kolektiva. Po višini odvzema krvi je Izola na prvem ali drugem mestu v republiki.“



**Dovč Marjan: „...Kri bom daroval, dokler bom zmogel...“**

Pobrskali smo po arhivu „Mladega proizvajalca“ in med drugim v 5. številki iz leta 1962 zasledili članek tov. Nila Candića z naslovom „Tovariši — pomagajte!“ Povzemamo prvi del članka:

To je socializem!

Nikoli nismo vprašali, komu je potrebna kri; katere vere je poškodovanec. Ni nas zanimalo, ali je otrok italijanskega porekla, ali je mati Slovenka.

Darovali smo 73 litrov krvi. To je bilo plemenito dejanje — vrednost, ki jo za denar ni moč kupiti. Darovali smo kri zato, ker vemo, da si vsak želi življenja — tako jaz, kot moj sovražnik.

Nekateri prisotni na letošnji slovesnosti so takole dejali:

**Dovč Marjan, kri daroval 40-krat:**

„Kri darujem zato, da pomagam sočloveku, ne glede kje živi, kaj dela, kakšne starosti je. Leta 1963 sem imel prvič direktno transfuzijo — iz žile v žilo. Spominjam se, da je bilo to ob neki prometni nesreči. Pa tudi ob skopskem potresu sem daroval kri. Kri bom daroval, dokler bom to zmogel.“

**Peroša Pavel, kot zaposleni „Mehanotehnike“ daroval 24-krat:**

„Kri dajem od 1962 leta dalje. Običajno se udeležujem krvodajalskih akcij, daroval pa sem že večkrat tudi 3-krat letno. Prepričan sem, da je med nami še dosti takih, ki bi lahko še darovali.“

**Bordon Miro, daroval 42-krat:**

„Kri sem prvič daroval 1955 leta v času služenja vojaškega roka v Zagrebu. V Mehanotehniki pa sem daroval 38-krat. Najprej sem kri daroval prostovoljno, sedaj ob organiziranih akcijah, kri dajem, ker se čutim dolžnega in ker dajanje zdravju ne škodi. Mislim, da sem s svojim darovanjem dostim pomagal, morda jo bom nekega dne tudi sam rabil. Živo se spominjam naslednjega primera, ker so kri nujno rabili sem jo daroval iz žile v žilo. Vem, da je isti pacient kasneje ozdravel,

Nadaljevanje na 6. strani

## Kri rešuje življenja — priznanja članom kolektiva in sindikalni organizaciji

— Devetnajst letna tradicija darovanja krvi v našem kolektivu —

— Veliko število krvodajalcev v Mehanotehniki — Darovanje krvi je več kot humana akcija — ne rešuje le zdravja ampak naše najdražje — življenje.

V deževnem novemberskem večeru se je v naši delavski restavraciji zbrala skupina delav in delavcev našega kolektiva na priložnostni slovesnosti podeljevanja značk ob priliki 5, 10, 15, 20, 25 in večkrat darovane krvi.

Marsikdo izmed krvodajalcev in zaposlenih najbrž o zgodovini krvodajalstva v „Mehanotehniki“ le malo ve.

Vprašali smo tov. Silvo Samsa, sekretarko občinskega „Rdečega križa“ Izola, ki nam je o krvodajalstvu nekoč in danes takole dejala: „Prvi začetki krvodajalstva v „Mehanotehniki“ segajo v leto 1960, ko je bilo še vse precej neorganizirano in je bilo prepuščeno samoiniciativnosti zaposlenih. Nato je zavest darovati kri sočloveku postala stalna naloga

Nadaljevanje s 5. strani  
vendar ni čutil dolžnosti, da bi se mi zahvalil . . ."

Sindikalna organizacija v „Mehanotehniku“ je ob tej priložnosti prejela diplomu Republiškega odbora RK SRS v

znak priznanja in zahvale za sodelovanje v krvodajalstvu.

Ljudje v sili — morda bomo to nekoč tudi mi —

kličejo: tovariši pomagajte!

Mar bomo ostali ob tem klicu brezbrizni in gluhi!? !? !?

Milan Vuga



Dermikovič Justina, ena izmed dobitnikov plakete za 25-krat darovano kri

Družbeno-politične organizacije v „Mehanotehniku“ so na skupni seji 31. 10. 1979 sprejele enoglasno enoten sklep, da se zaradi uspešnih uresničitvev sprejetih sanacijskih ukrepov in izvajanja srednjeročnega plana podeli

#### PRIZNANJE

tov. STARC Marjanu, dipl. oec., direktorju DO „Mehanotehnika“ Izola.

sindikalna organizacija  
osnovne organizacije ZKS  
osnovne organizacije ZSMS



S podelitve priznanja tov. Marjanu STARC, dipl. oec.

#### DVAJSETKRAT SO DAROVALI KRI:

1. FLORENIN Božo
2. GOBBO Sergio
3. FRANČEŠKIN Drago
4. ŠKODA Elizabeta
5. VESEL Jože

5. BABIČ Julijan
6. BERTALONIČ Anton
7. BORDON Elmiro
8. DOVČ Marjan
9. NOVAK Boris
10. RESNIK Jože
11. ŠTADER Ivo
12. ŠTEFANČIČ Ivan
13. ŠTERN Danilo
14. VILER Zvezdan

#### PETINDVAJSETKRAT VEČ SO DAROVALI KRI: IN

1. DRNIKOVIČ Justina
2. SOSIČ Dušan
3. ZORIN Ivan
4. ADAMIČ Vojko

NAJVEČKRAT JE DAROVAL KRI:  
HOMOVEC BRANKO — 65 krat

## Naše igrače — žarek radosti v Goranovem življenju

Mlad, komaj 14-letni invalid, ki boluje za distrofijo mišic,

nam je v teku leta pisal, da je navdušen nad našimi igračami in nas obenem prosil (družina živi v težkih finančnih razmerah), če mu lahko podarimo kako našo igračo, ki bi mu krajšala čas in ga razvedrila.

Sklenili smo, da mu podarimo avto na vodenje in smo mu ga 16. oktobra 1979 tudi poslali.

Presenečeni smo bili, ko smo že 19. novembra prejeli Goranovo zahvalno pismo, z razglednico kraja, kjer biva in kolekcijo značk iz Bora.

Kar se pa zadeva tvojega obiska, Goran, pridi, tovarna otroških radosti te pričakuje! Marketing sektor  
Prodajni oddelek



In prispela je Goranova zahvala iz daljnega Bora . . .

Još na početku želimo mi roditelji sa sinom Goranom koji boluje od distrof. mišića da se mnogo zahvalimo na vašu pažnju i razumevanje svima u R. O. i OOUR-a.

Vašim dopisom IE/ie od 16. 10. 1979 i poslatim poklonom igračke, veoma nas je dirnulo, a posebno našem Goranu poslata igračka najdraža postala. I uvek spominje vas sve u Mehanotehniku. HVALA MNOGO. Svo slobodno vreme većinom provodi za utehu sa vašim igračkama na dirigovanje i mali automobili „Jet Car“; ima ih preko dvadeset što ih ispisao u prilogu.

Zato smo se dogovorili da potražimo prospekt i sve što nema, da ih kupimo i složi u njegovoj vitrini, to bi mu bio poklon za rođen dan 14-rođen dan (2. januara 1980 god.).

Na proleće 1980 god. željan je da poseti tvornicu igrački što bi ga dovezli, da bi vas pitali dali možemo ući i proći invalidskim kolicama.

Za uzvrat pažnje i velikog pozdrava svima šaljemo vam izgled našeg grada — Bora i Timočkog regiona kao i nekoliko znački za uspomenu u vitrini vaše organizacije udruženog rada.

U nadi za dalju saradnju mnogo pozdrava SVIMA od Dankovič Gorana, njegovog brata Zorana i roditelja Đurđe i Blagoje iz Bora.

# alkohol na delovnem mestu

S pričujočim sestavkom se vključujemo v družbeno „bitko“ proti alkoholizmu, eni izmed rakastih pojavov v današnji celotni družbi. Marsikaj bi o alkoholizmu, o njegovih strahotnih posledicah povedali ljudje, ki čutijo njegove posledice na lastni koži, od žena – mučenic ob pijanih možeh, do otrok – nedolžnih žrtev od alkohola osvojenih staršev. Koliko neprespanih noči, preživetih v strahu, joku z enim samim vprašanjem: „Očka, mama, zakaj piješ?“ Večina odgovora in rešitve iz takega stanja ne najde nikoli. Zakaj?

**KDOR IŠČE UTEHO V ALKOHOLU, JE NA POTI V ZAČARAN KROG, KI POMENI VEDNO VEČJO ZASVOJENOST OD PIJAČE.**

S prvim kozarcem človek pije vino; z drugim vino pije sebe; s tretjim vino pije človeka.

Japonski pregovor

Zakaj človek pije?

So ljudje, ki radi iščejo v alkoholu izhod iz čustvenega razdora, v katerega jih je pripeljala kakšna življenjska težava.

Če se beg v omamo pogosto ponavlja, se človek počasi spremeni v alkoholika. Novi čustveni konflikti, ki se pojavljajo, ker je postal alkoholik, ga vlečejo v krog povečane nevrotičnosti in vedno večja čustvena napetost ga sili v vedno bolj intenzivno uživanje alkohola.

Alkoholika lahko imenujemo človeka, ki iz kateregakoli vzroka čuti strastno potrebo po alkoholu. Čustveno je vezan na uživanje alkohola, ker ima potrebo čim pogosteje doživeti posledice alkoholiziranosti, to je zastrtosti zavesti. Alkohol deluje na možgansko skorjo, torej na najvišje in najdragocenejše funkcije človeške osebnosti.

Alkohol predvsem zmanjšuje sposobnost presoje objektivnega položaja v katerem je človek, zmanjšuje kritičnost in smisel za stvarnost, slabi razna etična čustva kot naprimer občutek odgovornosti, obzirnosti in taktosti do drugega človeka, dviga samozavest, odstranjuje neprijetna čustva, zakriva neprijetno spoznanje.

Šilce že za rana...

Značilna lastnost človeške duševnosti je, da se v njej pojavlja potreba po nenehnem vrača-

nju v tisto dejavnost, ki pomeni užitek. Tako se tudi alkoholik vrača k pijači, ker mu je že nudila občutek ugodja in pozabljanja življenjskih težav. Brez njega ne more več v nobeni vsaj malo neprijetni situaciji, zato postajajo vzroki za beg v alkohol vse bolj nepomembni. Na koncu niti ni več potreben noben določen povod za pitje. Alkoholik to dela vedno, kadar mu je alkohol dostopen, ker se je spremenil v stalno, prav strastno potrebo: ne more se več lotiti nobenega dela, da ne bi prej kaj popil; zjutraj ne more mirno pogledati življenjski stvarnosti v oči, ne da bi kaj popil, še preden se je povsem zbistril in zbudil, v družbi ne more brez pijače, brez nje ne more biti razpoložen.

Zato tak človek zaradi pijače zanemara tudi svoje delo in svoje družbene obveznosti.

Vinjen na delovnem mestu

V rahli vinjenosti nastane občutek povečanja energije in tudi povečanje delovne sposobnosti. To je vzrok, da ljudje, ki niso posebno motivirani za delo ali ga smatrajo za pretežkega zase, radi segajo po alkoholu, preden začnejo delati.

Toda subjektivno prepričanje o večji delovni sposobnosti pod vplivom alkohola je varljivo. Gre pravzaprav za zmanjšano kritičnost do sebe in svojih nalog, za varljiv optimizem, ne pa za resnično povečan delovni zagon. V resnici je človek v alkoholiziranem stanju manj sposoben za delo, tako za telesno kot za duševno. Telesna sposobnost je zmanjšana, ker je zmanjšana mišična moč, gibi so upočasnjeni in netočni. Takšne motnje v motoriki so posebno nevarne, če gre za hitre, refleksne gibe, ki morajo biti zelo natančni. To je posebno pomembno pri delu pri nevarnih strojih, pri raznem orodju, pri upravljanju raznih vozil in podobno.



**Mar bo ta kozarec vina prinesel resnično sproščenost, srečo in zadovoljstvo?**

Motnje v motoriki v vinjenosti ali mačkavosti so pogostni vzrok nesreč pri delu ali prometnih nezgod. Dovolj je, da se pri delu na stroju roka za delček sekunde prepozno umakne izpod ostrine ali stiskalnice in že je nesreča tu; dovolj je, da premaknemo kak vzvod v napačno smer, da prepozno zavremo avto...

Toda motnje v motoriki zaradi alkohola vplivajo na delovno sposobnost tudi tedaj, če narava dela ne zahteva posebno točnih gibov. Vinjen človek pogosto dela počasi in nespretno, njegov delovni učinek je majhen, veliko pokvari. Poleg tega ovira tudi druge na delovnih mestih, ki so povezane z njegovim. Zaradi pospešene porabe energije v vinjenosti se delavec sorazmerno hitro utruja, veliko se poti, žeja ga, zaradi vsega tega pa hitreje upada delovni učinek.

Težki alkoholiki pogosto sploh ne morejo delati, preden česa ne popijejo. Toda tudi tu spet ne gre za to, da bi jim alkohol povečeval delovno sposobnost. Ti ljudje so že toliko prizadeti zaradi alkohola, tako razdražljivi, napeti, izčrpani in otopeli, da jih lahko samo alkohol vsaj začasno premakne iz mrtvila, jih vsaj malce duševno uravnovesi in usposobi za kakšno delo.

Zaradi kronične razdražljivosti, ki jo povzroča alkohol, se takim ljudem tresejo roke in spet morajo nekaj popiti, da bi se vsaj malo umirili. Toda ta pomirjujoči učinek alkohola je

samo začasen; kasneje se pojavi njegovo še bolj negativno delovanje na človekov živčni sistem.

Zmanjšani delovni učinek

V vinjenosti je zmanjšana tudi sposobnost za intelektualno delo.

Nekateri alkoholiki sicer trde, da so njihove misli živahnije in budnejše, če kaj popijejo. Toda to je slepilo. Zapeti, negotovi ljudje so manj zapeti, kadar so vinjeni in zato mislijo, da se jim je zbistril um. V resnici pa je njihova pozornost negotova, spomin postane nezanesljiv, popušča moč logičnega sklepanja. Zato alkohol ne more biti zdrava spodbuda pri intelektualnem ustvarjanju.

Ker je alkoholizem pri nas dokaj pogost, je jasno, da v veliki meri škoduje delovnemu učinku ljudi. Zaradi tega je v interesu večje produktivnosti ter s tem boljšega življenjskega standarda naših ljudi, da se sistematično in odločno borimo proti alkoholizmu.

Boža Mrakič  
Vodja oddelka za  
socialne zadeve  
in družbeni standard

## moji utrinki s prakse

Letos sem že drugič opravljala obvezno letno prakso v „Mehanotehniki“, ki jo kot dijakinja ekonomske šole v Kopru moram opraviti.

Že takoj na začetku sem opazila dobro voljo uslužbencev, da nam čimveč povedo oziroma prikažejo. Čeprav se jim je malo zapletlo pri predavateljih, ki jih ni bilo, je uvajalni seminar uspel in želja, da bi se seznanili čim več o tovarni igračah, se je uresničila.

Z učno prakso sem bila zadovoljna. Morda je na to vplivala tudi povezava med ljudmi in menoj v prodajnem oddelku. Res sem se dobro razumela z

njimi in upam, da tudi obratno. Prav zato je na prakso vplivalo razumevanje med nami, tako da praksa ni bilo le enolično delo, ampak tudi sproščen pogovor, kateremu je večkrat prisostvoval neprisiljen smeh. Pa tudi največkrat preobremenjeni „šef“, je našel kakšno minuto zame in razširil moje obzorje.

Lepo je opravljati prakso tam, kjer ne želijo, da bi odšel s slabimi vtisi. Zato sem hvaležna vsem mentorjem za dragocen čas za čimboljšo organizacijo moje delovne aktivnosti. Zdi se mi, da se tako požrtvovalno delo ne da z ničemer poplačati. In prav zato sem zadovoljna z učno prakso v tovarni „otročkih želja“, saj je lepo biti v družbi, ki je kvalitetno samoupravno organizirana in kjer vladajo neprisiljeni dobri medsebojni odnosi.

Miranda Komac



**Bomo uspeli zagotoviti našim najmlajšim tisto sedanjost ki jim jo obljublamo? Bo nudila vzgojo temu otroku ustanova otroškega varstva ali ulica?!**

# Predstavljamo vam...

## TOZD »Proizvodnja pliš igrače« Materija

Dvajset delovnih let, okoli 5500 delovnih dni, 43.000 delovnih ur proizvodnje in boja za doseg novih proizvodnih uspehov v raznih težavah in neprilikah je mimo. Vztrajanje, samoodpovedovanje in trdna volja, danes skoraj 80-članskega kolektiva, je rodilo nov dosežek: nove, lepše in primernejše delovne prostore, ponos vseh zaposlenih.

S članom uredniškega odbora, Ljubom Klanjščkom sva v sončno Materijo prispela v že nekoliko kasnem ponedeljkovem jutru, tik pred prazniki 29. novembra.

Naselje leži v glavnem ob cesti Kozina-Reka, obdano z okoliškimi vzpetinami. Nekdaj ne preveč bogat kraj, danes sramežljivo spreminja svojo podobo. Krajani si gradijo nove, ne več kamnite hiše, k obstoječim objektom pa dodajajo nove dozidave, z opečnato rdečo barvo in ne več sivo, kamnito kot svoje čase.



Pogled na sedanjo proizvodno stavbo. Materija, 26. XI. 79

Ponosni in skromni ljudje žive tod. Ponosni so na to, kar so s svojimi rokami in trdno voljo ustvarili v naravnem okolju, ki ga nikakor ne moremo hvaliti, da je bilo s svojimi dobrinami radodarno. Nekdanji obrat in današnji TOZD so krajani vzljubili. Ne pomeni jim le obstoja, nanj so tudi ponosni, saj je preko proizvodov, ki jih tu izdelujejo, poznan ta zemljepisno sicer neznan kraj širom po domovini in svetu.

Pa pogledjmo, kako je bil ustanovljen obrat v Materiji: Politični in gospodarski organi v hrpeljski komuni so skupaj s tedanjimi upravnimi organi „Mehanotehnike“, v letu 1959 organizirali poseben obrat v Materiji. Kot je običajno pri vsakem začetku, tudi v novem obratu „Mehanotehnike“ ni manjkalo težav, vendar se je tedaj številčno majhen kolektiv, z delom in trdno voljo, postavil na noge in dokazal, da je bila zamisel o ustanovitvi obrata za ta del Brkinov nadvse koristna in upravičena.

Težave je znal ta majhen kolektiv premagovati vseskozi, uspelo mu je uvesti svojo proizvodnjo — pliš igrače.

Verjamemo, da bodo tudi današnje težave, pa najsi bodo subjektivnega ali objektivnega izvora, znali temeljito razčleniti. Vložena sredstva v novo halo je treba družbi vrniti, z upanje pa je mogoče opravičiti samo z dobrim delom in iz tega izvirajočih dobrin poslovnih rezultatov... Težko je v skopih besedah prenesti na papir vse, o čemer smo se z nekaterimi zaposlenimi tega dne z

Temeljna proizvodna dejavnost je kot povsod, usmerjena v izvrševanje planskih nalog in kot je videti, smo tudi na dobri poti, da ga presežemo. To je vsekakor uspeh, ki se ga ni pričakovalo.



Vlado Komac, vid. direktorja: „novo halo so si delavci zaslužili...“

Prihodnja proizvodnja je začrtana in usmerjena še nadalje v izdelavo plišastih igrač. Možnosti prodaje naših igrač. Možnosti prodaje naših igrač obstajajo in naša naloga je, da v letu 1980 izvršimo predviden plan prihodka. Zavedamo se, da spričo predvidenih in nepredvidenih težav, to nikakor ne bo prav lahko. Vendar upam, da bomo uspeli s pravilno organizacijo dela, z boljšim tehnološkim in inovatorskim znanjem ter doslednim samoupravnim obnašanjem, izvršiti proizvodni plan prihodnjega leta.

Ob vsem tem želim, da bi nas pri izvrševanju planskih nalog spremljalo pristno medsebojno spoštovanje, razumevanje ter da ob težavah pokažemo tudi strpnost. Dislociran TOZD bi moral občutiti, da je del skupnosti „Mehanotehnike“ in seveda tudi obratno. Delavke in delavci, srečno v novih delovnih prostorih in še nadalje stopajte ponosni k še boljšim delovnim rezultatom. Sposobni smo!”

Darka MEZGEC, vodjo proizvodnje smo morali poiskati v provizoričnih skladiščnih prostorih.

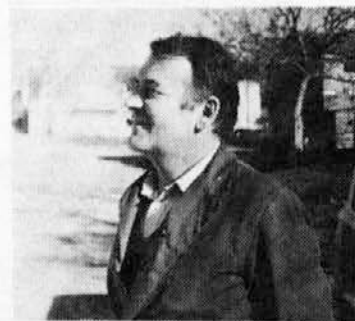
„Ne, ne nisem „dvajsetletnik“ v Materiji, v obrat Materija sem prišel pred 14 leti, sicer pa sem član „Mehanotehnike“ od 1958. leta. Ko sem prišel v Materijo, je bila edina proizvodnja — montaža. Montirali smo tehnični svinčnik. Leta 1965 smo ugotovili, da je to preživel artikel in postali smo montažni oddelek za večino artiklov, ki so jih izdelovali v Izoli. Večina je to bila finalna montaža, v prvi vrsti končno barvanje.

V tem času je bilo res kritično obdobje v zgodovini materijskega obrata, saj smo bili le „peto kolo“ ostalih delovnih enot. Leta 1971 smo ugotovili, da manjka v tovarni program pliš igrač, dotodaj se je jugoslovan-

ski trg zalagal predvsem iz uvoza. Navezali smo stike s tujim partnerjem, poslali naše delavke na specializacijo v tujino, konkretno v Muenchen in sprva smo plišaste igrače samo finalizirali.

Nato je nastopilo obdobje ustanavljanja TOZD-ov. Naš obrat je bil tedaj sestavni del TOZD-a s proizvodno dejavnostjo pihanih igrač in pisal. Menda je bilo to leta 1975, ko smo odločili, da izpolnujemo vse pogoje za konstituiranje TOZD-a. V letu 1976 smo odkupili od tujega partnerja stroje, s katerimi lahko samostojno opravljamo vse faze proizvodnje, od začetka do konca. Tako smo do danes proizvedli oziroma še proizvajamo preko 200 različnih artiklov, možnosti uvajanja novih pa je še mnogo. Težave pa so vpeljati najsmotrnejši in ne preveč zahteven program, ki pa bi dajal ugodne poslovne rezultate.”

Nato smo ga povprašali o skorajšnji selitvi v nove prostore. „Vsa leta dosedaj, posebno pa v letih, ko nismo videli pred seboj najbolj svetle bodočnosti, smo se drugače obnašali in tudi obrat je užival nekoliko večje spoštovanje. In dandanes, kljub temu, da je nova hala že postavljena še nismo na cilju. Zavedati se moramo, da poti nazaj ni, da pa imamo novo dolžnost: poravnati družbi vložena sredstva in izkazano zaupanje. Samo dosledno izvršen plan je zagotovilo za izplačanje anuitet.



Mežgec Darko, Vodja proizvodnje: „...če smo doslej složno prenašali težave, ki so nas pestile, zakaj ne bi danes...“

Kljub temu, da sicer delovni pogoji v sedanjem objektu ne ogrožajo varnega dela delavk, se pravi, da sam človek in znanje torej nista ogrožena, pa še daleč niso primerni za doseganje zaželenih poslovnih rezultatov. Te težave se bodo v novi hali rešile, potrebne bodo določene organizacijske spremembe, sama tehnologija pa se bistveno ne bo spremenila, vsaj takoj v začetku ne. Spremenilo pa se bo notranje življenje delavcev. Sedaj ločeni po utesnjenih prostorih, bodo delavke in delavci razporejeni vsi v enem prostoru. Tako ne bo možno različnih, ločenih in neplodnih diskusij,

Nadaljevanje na 9. strani



ki negativno vplivajo na proizvodni proces in v končni fazi tudi na medsebojno vzdušje. Moje želje so enake kot vsa leta doslej: doseči zastavljene cilje, izpolnjevati svoje delovne in samoupravljaljske dolžnosti v pristnih in iskrenih odnosih."

O dosedanem življenju in delu smo povprašali nekatere delavke, ki so zaposlene v Materiji že vrsto let, tu so preživele svetle in temne trenutke tekoma obstoja obrata Materije.

#### Vida OPARA, šivilja:

„V Mehanotecniki sem zaposlena že 23 let, ali točneje od 23. 6. 1956. Tedaj sem se zaposlila v barvarni v Izoli, ki se je nahajala ob Ampelei. Tu sem delala sedem let. Kasneje sem se preselila v Materijo, kjer delam že 17 let. Proizvodni program je bil najprej sestavljanje plastičnih igračk, nato tehničnih svinčnikov.

Sedanji program je še razmeroma mlad — 8 let. Prvotne pliš igrače so bile domače živali. Tehnologija se od tedaj ni kaj dosti razvila, čeprav smo sprva polnili s slamo in je težko bilo oblikovati. Ustanovitev obrata je prinesla ljudem v teh krajih zaslužek, možnost zaposlitve v domačem kraju in ne več vožnje v oddaljena središča.“

#### — Pa selitev v novo halo. Kako jo pričakujete?

„Komaj čakamo selitev v novo halo, saj so po mojem delovni pogoji v sedanjih prostorih slabi. V tej stavbi smo stisnjeni po sobah, veliko je prenašanja kartonov.“

#### — In vaše želje sodelavcem ...

„Pristne medsebojne odnose, da bi še nadalje pridno delali kot dosedaj. Če smo vztrajali v težjih pogojih in razmerah, moramo toliko bolj sedaj in v bodoče v novih proizvodnih prostorih.“



Dodič Miranda (levo) Opara Vida (desno)

#### Miranda DODIČ, skupinovodja:

„2. 8. 1959 je bil prvi dan začetka del. Prvi dan nas je bilo 12 zaposlenih, pozimi je bilo mrzlo, tedanje ogrevanje ni bilo kaj prida. V novi hali pa mi ne bo treba tolikokrat dnevno hoditi po stopnicah.

Dvajset let je minilo zelo hitro. Danes vseeno bolje delamo. Ni toliko umazano delo. Mislim, da bi bilo potrebno v

sedanjem trenutku urediti norme in zagotoviti kvalitetne surovine.

#### — Imate kake pripombe?

„Da, na zborih delavcev bi morali na eni strani tisti, ki podajajo kazalce poslovanja, te podajati v bolj preprostem jeziku, na drugi strani pa bi morali delavci pazljiveje poslušati.“

#### — Kakšne so vaše želje?

„Dobro medsebojno razumevanje ...“

#### — In še kaj posebnega?

„Čimprej bi rada šla zopet med delavke. Veste, delo me čaka ...“

#### Neva ŠKERJANC, tajnica TOZD:

#### — Vaš pogled na 20-letno prehojeno pot?

„Narejen je bil velik napredek, ljudje so se izseljevali, sedaj ostajajo doma. Najlepše pa bo, ko se bomo preselili v nove prostore. Tehnologija se po mojem ni dosti spremenila, saj prostorske možnosti tega niso dopuščale.“



Škerjanc Neva: „... preselitev v nove prostore bo za nas velik dogodek ...“ TOZD Materija XI/79

Živo se spominjam svoje prve plače, ki je bila tedaj 7.000 S din. Najbolj vesela sem bila, ko smo začeli graditi novo halo, po vsem direndaju glede ureditve potrebne dokumentacije. Delavci vedno dobivamo „Informator“ iz katerega lahko delavec dobi marsikako informacijo, če ga prebere. Sicer pa smo informirani o poslovanju TOZD in drugih temah na zborih delavcev.“

#### — Vaše želje ...

„Čimprej v novo halo, kjer bodo boljši delovni pogoji in se bo lahko dosti več proizvajalo in kjer se bodo uredile in rešile sedanje težave.“

#### Grozdana KASTELIC, priučena delavka:

„Od kdaj sem „Materijčanka“. To je že dolgo in vendar se še živo spominjam: 10. oktobra je minilo 20 let. Od tedaj so nastale velike spremembe. Pogoji dela so se izboljšali. Začetek je bil vsekakor kritičen. Nismo obupali v težavah. Za naš TOZD je preselitev v nove prostore velik dosežek, kot je tudi za ves naš kraj, vse mlade, ki bodo v novi hali našli svoj kos kruha. Na novo halo smo ponosni. Dan otvoritve bo za nas velik dogodek, saj so ti kraji bili opustošeni, nikoli si nismo mogli pravično zaslužiti kosček kruha, ne da bi nam

bilo treba oditi v druge kraje.“

— Vaš pogled na selitev v novo halo?  
„V novi hali se bo, vsaj upam, marsikaj izboljšalo. Moje prvo delo so bile piščalke. Prišel je pliš, ki je pomenil v začetku zelo veliko spremembo. Privaditi se na pliš je bilo nekoliko težje, oditi je bilo treba na prakso v tujino.“

#### — Kakšna je bila fluktuacija?

„Prišlo je nekaj novih delavcev, vendar veliko več kot pa jih je odšlo. Dogodilo se je tekom 20-let marsikaj, vendar se česa posebnega ne bi spominjala.“

#### — Vaše želje ...

„Želela bi, da bi se uredilo glede nagrajevanja po delu, da bi delavci delali s še večjim veseljem.“

#### Viktorija FABJANČIČ, priučena delavka:

— Kaj je pomenila ustanovitev obrata za Materijo?

Ustanovitev obrata je bila tedaj za Materijo pomemben dogodek, saj domačinom ni bilo treba odhajati na delo v oddaljeno Sežano ali Ilirsko Bistrico. V začetku smo se delu težko privadili. Marsikaj smo potrpeli, zato smo danes toliko bolj veseli, da je pred vrati selitev v novo halo. Od selitve pričakujem in upam, da tudi ostali mislijo enako, da bodo boljši delovni pogoji pa tudi boljši, urejeni odnosi ...“



Skupina delavk pri montaži XI/79

#### Marija ŠIŠKOVIČ, predsednik sindikalne organizacije:

„V TOZD sem zaposlena 17 let. Prav sedaj mi poteče dvoletna mandatna doba kot predsedniku in članu IO OOS. Sindikalna organizacija je tekom dvajsetletne dobe bolj slabo delovala. V ospredju je predvsem delo in je bilo za sestankovanje bolj malo časa. Če so nas občasno klicali na sestanek občinskega sindikalnega sveta v Sežano, smo se vabilu večinoma odzvali. Občinski sindikalni svet smo nekolikokrat povprašali za pomoč.

Nedolgo tega je bil tak primer ob akciji NNNP. Sicer pa se tudi obračamo nanje za

nasvet, vendar so rezultati „bolj žalostni“. V našem mandatnem obdobju je dala naša sindikalna organizacija sicer nekaj pobud, vendar niso bile upoštevane. Problematika, ki je bila največkrat na dnevnem redu, se je seveda nanašala na delitev sredstev za osebne dohodke, kjer smo poskušali upoštevati pripombe in mnenja delavcev in duh zakonskih ter drugih določil. Izvršni odbor sestavlja pet članov, od katerih smo sedaj ostali trije. Delavci bolj malo pomagajo pri delu izvršnega odbora, čeprav so vsi včlanjeni v sindikalno organizacijo. Vez z „izolskim“ predsedstvom in drugimi izvršnimi odbori je rahla, želeli bi si tesnejše sodelovanje, ne samo kot do sedaj, ko smo sodelovali samo pri nabavi ozimnice in ob organiziranju družabnega srečanja. Menim, da bi morali biti v izvršnem odboru bolj „učeni“ ljudje, saj je potrebna za kvalitetno urejanje sindikalnih zadev tudi majhna strokovnost. Tudi z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami bodisi na ravni TOZD, ali delovne organizacije bolj slabo sodelujemo. Sestankovanje nam je nekoliko tuje, cenimo in spoštujemo samo delo.

O bližnji selitvi v nove proizvodne prostore menim, da bo prinesla našemu sicer številčno majhnemu kolektivu, veliko dobrih sprememb. Vse se bo rešilo in izboljšalo.“

— Kaj pa vaše želje dvajset let staremu kolektivu, smo povprašali. „Predvsem mnogo uspehov, najbolj pa medsebojnega razumevanja.“

#### Vlada VOLK, predsednik delavskega sveta TOZD:

„V TOZD sem zaposlena šele 6 let, tako, da bi o razvoju TOZD vedela malo povedati.“

Mislim, da smo pre malo povezani z ostalimi TOZD in DSSS, ki pre malo poznajo naše razmere. O delu in življenju v Izoli zvemo običajno samo preko „pisane“ besede (Informator, glasilo, zapisniki). Želimo in pričakujemo, da bi nas vodilni delavci večkrat obiskali, se z nami pogovorili. Kar zadeva nove hale, je, kot so mislim omenile tudi druge delavke, gotovo zadovoljstvo in ponos nas vseh. Dela v novi hali si še trenutno ne predstavljam. Najvažnejše je imeti trdno zavest, da imamo iste cilje, pa bomo te in druge težave premagali ...“

#### Vera VALENČIČ, šivilja:

„Tu spadam med „starejše“ delavke, po stažu mislim, saj

Nadaljevanje na 10. strani

Nadaljevanje z 9. strani

sem zaposlena od vsega začetka.

Dvajset let je minilo po mojem zelo hitro in slabo. Veselega smo bolj malo doživeli. Upajmo, da bo v novi hali bolje. Česa si želim? Ja, predvsem več denarja, boljšo plačo.



Valenčič Vera—Pievina

Želim in pričakujem ob enem, da se bomo v novih prostorih dobro počutili, tako po proizvodni plati kot med seboj.

In da bi imeli veliko dela . . .

Tamara SILIČ—GROPAJC, predsednik zbora delavcev:

„Zaposlena sem bila v „Pirmorskih novicah“, v Bovcu, na oddelku elektrovlak v Izoli tako, da sem v Mehanotehniki že 12 let. Predsednik zbora delavcev sem že več let. Na zborih delavcev zaposleni običajno malo sprašujejo, vendar bi še več spraševali, če bi nam bilo še bolj jasno, kaj vse vključujejo tkz. ekonomske kategorije.“

OD LETA 1959 SO ZAPOSLENI V MATERIJI:

OPARA VIDA  
VALENCIČ VERA—PIERINA  
GROPAJC ROZALIJA  
DODIČ MIRANDA  
ŠKERJANC NEVA  
KASTELIČ GROZDANA  
KOCJANČIČ GABRIJELA

DVAJSETLETNICAM  
STITAMO!

## kaj pa naša disciplina?

Aktivnost skupne disciplinske komisije — Poostri odgovornost vseh zaposlenih — Večja zavest dolžnosti do dela, ne le pravic

Od svojega konstituiranja pa do konca novembra je skupna disciplinska komisija v DO „Mehanotehnika“ prejela 98 zahtev za uvedbo postopka.

V pretežni večini primerov so bili predlagatelji za uvedbo postopka poslovodni organi, saj je le eno zahtevo za uvedbo postopka podala sindikalna organizacija v TOZD „Tehnične igrače“ v DE 1200. Če analiziramo strukturo prijavljenih delavcev, je podoba taka, da je 95 % zahtev za uvedbo postopka takih, ki se nanašajo na opravljanje del delavcev v neposredni proizvodnji. Ob tem se nam sama po sebi vsiljuje misel, da ima vsaj kar se tiče upoštevanja delovnih dolžnosti, dva kriterija.

Na to misel lahko navežemo še drugo misel: delovanje delavske kontrole glede doslednega izvrševanja delovnih obveznosti vseh zaposlenih, kot tudi prisotnost sindikalnih organizacij na tem področju.

Pa se preselimo na statistična tla. Statistično povprečje nam pove, da je bil vsak 17 delavec v delovni organizaciji tekom leta v disciplinskem postopku. Priznajmo si, da bi bila ta številka še nižja, če bi bili pri prijavljanju vseh kršitev delovnih obveznosti doslednejši.

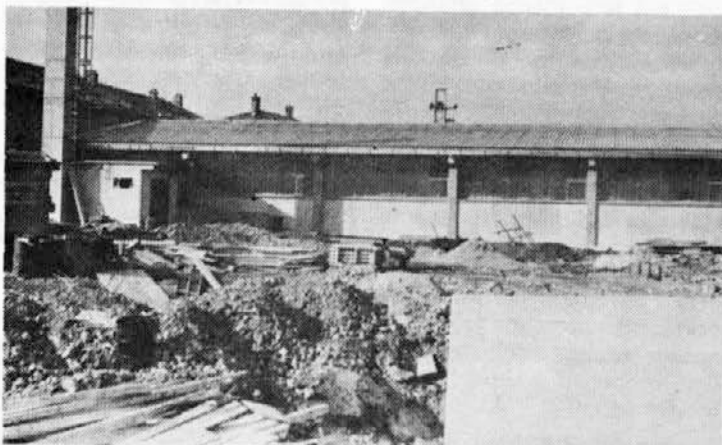
Število kršitev na poprečno zaposlenega:

TOZD „Tehnične igrače“ — vsak 17. zaposleni  
TOZD „Pisarniške potrebščine“ — vsak 22. zaposleni  
TOZD „Kovinski izdelki“ — vsak 9. zaposleni  
TOZD „Pliš igrače“ — vsak 37 zaposleni  
TOZD „Orodje—remont“ — vsak 37 zaposleni  
DS „Skupne službe“ — vsak 43 zaposleni

Številčni pregled izrečenih ukrepov:

— oprostitev : 3  
— opomin : 10  
— javni opomin : 20  
— pogojno prenehanje delovnega razmerja : 2  
— prenehanje delovnega razmerja : 11  
— ustavitev postopka : 13  
— ukrep ni bil izrečen : 5  
— postopki so v teku : 21

Zanimiv je podatek, da je 13 zahtev za ponovno obravnavo, ki so bili nedolgo tega že v postopku.



Nova proizvodna hala — z vzhodne strani — na levi je vidna „naslonitev na stare prostore“ Materija, XI/79

Pogled izrečenih ukrepov po TOZD/DSSS:

	TOZDI.	TOZDII.	TOZDIV.	TOZD VI.
— oprostitev	1			
— opomin	7	/	2	
— javni opomin	11	/	6	1
— pogojno prenehanje del. raz.	1	/	1	
— prenehanje DR	6	/	1	
— ukrep ni bil izrečen	4	/	1	
— ustavitev	9	/	2	1
— postopek v teku	16	1	4	

	TOZDVIII—DSSS
— opomin	1 /
— javni opomin	1 /
— prenehanje	/ 4
— ustavitev	1 /

Komentar v zvezi z izrečenimi ukrepi prepuščamo bralcem, sami pa lahko zapišemo naslednjo nesporno dejstvo:

Skupna disciplinska komisija si nedvomno ne želi veliko posla. Ko se pa pojavi zahtevek za uvedbo postopka, le-ta steče po vnaprej določenem postopku. Ob koncu javne obravnave se vsakdo ob izreku ukrepa zamisli: „Mar je bilo res tega treba? Zakaj je do tega prišlo? Ali se bomo s tem delavcem, delavko še srečali kot obtoženelec in sodniki!“ Prav je, da se spomnimo trenutka, ko smo

stopili prvič čez tovarniški prag. Večina nas je imela v srcu željo pošteno in marljivo delati, uveljavljati iz dela izvirajoče pravice.

Število disciplinskih postopkov priča, da so si nekateri tedaj zamišljali le pravice, ob tem pa pozabljali na dolžnosti. In vendar se oboje prepleta v delavčevi in človekovi usodi kot neločljiva celota.

Ervin Majerič



Pogovor med odmorom za malico, lahko je razbrati, da spročnosti ne manjka.

Toliko so o svojih željah, pričakovanjih in dosedanjem delu in težavah pripovedovali delavci naše oddaljene TOZD.

Drage sodelavke in delavci, ne glede na oddaljenost naši ste! Zavedajte se, da se kolektiv veseli vaših delovnih zmag in da je ob enem tudi pripravljen pomagati vam v primeru težav.

V novih prostorih vam želimo predvsem uspešno izpolnjevanje vsakodnevnih delovnih dolžnosti v razumevanju in slogi.

Da ste tega sposobni, ste že večkrat dokazali!

Ljubo Klanjšček  
Milan Vuga

# Izboljšanje strukture zaposlenih — stalna kadrovska naloga

Vsaka delovna sredina, ne glede kakšne narave je, si mora prizadevati izboljšati kadrovske zasedbe. Razvoj tehnologije pri-

naša s seboj nove profile poklicev, katerih smotrna zaposlitev daje boljšo organiziranost poslovanje in seveda s tem tudi

ugodnejše poslovne rezultate.

Eno lahko z gotovostjo zapišemo: pred leti sprejet „Kadrovski plan“ smo zadovoljivo izpolnili. S smotrnim povečevanjem zaposlitve novih delavcev se odražajo ugodni poslovni rezultati.

Podajamo statistični pregled gibanja delavcev po TOZD oziroma DSSS v času od 1. 1. do 30. 9. 1979 po strukturi strokovne izobrazbe.

rabni so podatki drugega dela ankete — kjer so bila vprašanja o vsebinski zasnovi naših interesnih glasil.

Oglejmo si kratke rezultate ankete: Vrnjenih je bilo 125 od 150 razdeljenih anket.

Samo 38 anketirancev (30 %) zna pravilno naštetih katere TOZD sestavljajo našo DO, 100 anketirancev ve, koliko nas je zaposlenih in le dva ne vesta, kdo je direktor naše DO. Zanimivo bi bilo zapisati, komu vse so anketiranci prisodili določene funkcije, vendar zaradi načela anonimnosti anketiranih odgovorov teh podatkov ne objavljamo. Poslovanje naših TOZD in DO kot celote obravnavamo in potrjujemo skladno z zakonskimi določili v vsakem tromesečju in še posebej ob zaključnem računu. Najpomembnejše kazalce poslovanja objavljamo v internem biltenu. In vendar 30 % anketirancev ni znalo odgovoriti na vprašanje, koliko je znašala dosežena bruto realizacija v lanskem letu, oziroma kolika je višina planirane za leto 1979.

Največ informacij o delu in življenju v našem kolektivu izvira po mnenju anketirancev iz našega „Informatorja“.

Anketiranci so tudi menili, da je premalo informacij o poslovnih politikah našega kolektiva oziroma TOZD-a.

Večina je menila, da je premalo obveščanja o delu samoupravnih organov.

Ugotovitev, da večina anketirancev (66 %) le včasih prebira sklepe, zapisnike in druge informacije o delu samoupravnih organov TOZD oziroma DO, je nedvomno vzrok, da anketiranci izražajo, da so premalo informirani o delu samoupravnih organov TOZD, DO oziroma o delu poslovodnega organa. Iz rezultatov ankete izhaja tudi ugotovitev, da si v internem glasilu „MI“ želijo več razgovorov s člani kolektiva, o delu delegatov v skupščinah interesnih skupnosti in drugih delegatskih telesih, o proizvodnji in doseganju planskih ciljev, o kulturnem življenju v občini in o športu v kolektivu in na obali.

„Informator“ prebira redno 65 % vseh anketirancev, vsi ostali pa občasno.

Kje stoji zaboječek za prispevke v glasilo „MI“, se je glasilo naslednje vprašanje. Nekoliko smešno vprašanje, ki pa je dalo kaj žalosten rezultat: četrtnina vseh anketirancev ne ve, kje stoji zaboječek za članke. Še bolj žalostno pa je dejstvo, da vsi ostali, ki vedo za mesto, kjer lahko oddajo svoje prispevke, ne dajo svojega prispevka.

Nadaljevanje na 12. strani

STRUKTURA	TOZD Teh.igrač.		TOZD Pis.potre.		TOZD Kovi.izdelk.		TOZD Pliš.igrač.		TOZD Orodje-remont.		DSSS		SKUPAJ	
	Prišli	Odšli	Prišli	Odšli	Prišli	Odšli	Prišli	Odšli	Prišli	Odšli	Prišli	Odšli	Prišli	Odšli
F					2	1					5	7	7	8
V Š	2						1				7	8	10	8
S Š	4	4					1		3	1	7	9	15	14
V K	2	1							1	2		1	3	4
K V	22	15			5	4	3	1	19	5	4	6	53	31
N Š	2		1	1							3	1	6	2
P K	3	1	1	2	1								5	3
P		13	3		3				3	1	4	5	7	25
N K	113	32	1	1	7	6	6	11	3	2	8	9	138	51
SKUPNO	148	66	2	6	16	15	11	2	29	11	38	46	244	146

Iz tabele je razvidno, da se je v letošnjem letu izboljšala struktura zaposlenih, zlasti delavcev s poklicno šolo.

Opaziti je, da je fluktuacija v letošnjem letu znatno manjša kot v preteklih letih, ko je bila v povprečju 14 % za celotno

delovno organizacijo. (letos 8 %).

Marjan Cetin

## Mladinska delovna akcija

Že sam naslov pove, da se je končno zbudila mladinska organizacija v naši tovarni. Zbudila se je zaradi določenih delovnih potreb. Vsi se dobro zavedamo, kakšni naporji so bili potrebni, da bi vsaj okvirno sledili začrtanim ciljem, ki smo jih letos postavili. Cilji kateri so zahtevali od vseh primarnih funkcij naše tovarne (nabava, proizvodnja in prodaja) ter vseh drugih sekundarnih, veliko angažiranost.

Takšnemu poslovnemu delu smo se hoteli tudi mi mladinci vseh TOZD in DSS (kot sedanja in bodoča moč naše družbe) izkazati. Izkazali smo se v tem, da smo sprejeli delo (pakiranje novoletnih paketov), za pomoč pri prodaji za povečanje realizacije.

Alfred Gojtanič

## kako smo obveščeni?

Premalo se poznamo med seboj — Želje zaposlenih po vsebinski zasnovi glasila — Po budo o področjih informiranja, vendar ali naj ostane samo pri pobudah — Preproste in razumljive informacije.

Nihče ne more samoupravljati, se pravilno odločati, če nima zadosti ustreznih informacij. Brez njih izgublja samostojnost in se zato nujno ravna po drugih, po dejanskih ali pa namišljenih avtoritetah. Dejansko si je nemogoče zamisliti, kako bi mogel slabo informiran samoupravljavec, član delovnega kolektiva, enakopravno sodelovati v razpravah in pomembneje prispevati k takšnim in drugačnim samoupravnim akcijam. Kljub temu, da si odgovorni delavci prizadevajo,

da bi bile informacije čimboli preproste in razumljive, opremljene s povzetki, z nakazanimi rešitvami problemov in dilem ter posledicami sprejetja določenih sklepov, lahko ugotovimo, da je na tem področju še veliko „skritih rezerv“.

Da bi ugotovili, kako so informirani o splošnih podatkih in poslovanju DO in kakšno je mnenje zaposlenih o informiranju, smo izvedli anketo z naključno izbranimi delavci.

Naj že na začetku odgovorimo opazki večine delavcev, češ, „da pri tej anketi ne bi smelo biti imena, saj se pojavlja to, da ljudje iščejo podatke, kar pa je še bolj žalostno, celo prepišujejo. Saj veste, kako je z iskrenostjo ljudi.“ Naš odgovor: Očitno je, da je anketa spodbudila k iskanju (beri: prepisovanju) podatkov nekatere zaposlene.

O avtentičnosti in uspehu ankete, predvsem prvega dela vprašanja o organizaciji in prihodku, lahko dvomimo, saj je bilo dopuščeno „plonkanje“, zanimivi in predvsem pa upo-

Večina je menila, da so člani oziroma informacije razumljive, manj je takih, ki menijo, da so komaj ali težko razumljive.

Zavedati se moramo, da je pravočasno, pravilno in razumljivo obveščanje pogoj za pravilno odločanje. Samo s kvalitetnejšimi informacijami lahko sprejemamo kvalitetne odločitve. Vse premalo se zavedamo dejstva, da niso samo nosilci informiranja za to odgovorne osebe, ampak tudi delegati delavcev, bodisi v samoupravnih organih TOZD, DO ali v družbenopolitičnih skupnostih.

Anketirancem pa se za njihovo sodelovanje zahvaljujemo.

Milan Vuga

## Kulturna stran

Ta stran naj bi bila namenjena vsem, ki želijo objavljati svoje pesmi, črtice, satire, portrete, slike, sploh vsem zaposle-

*AL' PRAV SE PIŠE MALCA ALI MALICA?!*

*Kaj znancev že zasula je lopata,  
od pamtiveka pravica nam je dana,  
a vsak se po svoje brani hoče —  
Ak' prav je beseda dana.*

*Saj od malce in malice bistvene ni razlike,  
drugačnega okusa pač spoznati nihče noče,  
saj tu so še nedelovne sobote,  
ter nedelje skupaj dane.*

*Kaj hočeš človek še kaj več v usta dati,  
saj plačajo vse sindikati;*

*nehala je družba podpirati ta site,  
ta lačni, pa si sami poskrbite!*

*Le naprej se tako borite,  
da naš standard nam poraste —*

*v bodoče pa blokov ni treba odtrgati od plače.*

VAKUUM DE 1300

## dajmo plavi — izolski rokometni klub se predstavlja

Ne, ne pišemo o rokometnem klubu (RK) Izola zato, ker slavi kakšno izmed visokih obletnic. Želimo predstaviti sredino, ki hrepeni po uspehu, zave-

nim, ki se ukvarjajo s pisanjem in drugimi upodobitvenimi umetnostmi. Pesniki, pisatelji, slikarji, to je vaša stran! Prispevajte svoj članek, svojo sliko, bodisi s polnim imenom ali psevdonimom, če želite, da se objavi vaše ime! Ne pustite, da ostane ta stran prazna!

Objavljamo prispevek člana kolektiva iz TOZD „Tehnične igrace“, DE 1300 na temo mal'c, za nekatere žal samo glede tega ali prav se piše malica ali mal'ca, ker očitno pisca članka vsebina dosti ne zanima. Za nepoznavalce naj povemo, da je omenjeni prispevek napisan prosto po Prešernu in sicer po njegovi zbadljivki Al'prav se piše kaša al'kasha, napisani v dneh črkarske pravde pred približno 150 leti.

„Vakuumu“ iz DE 1300 lahko povemo, da se črkarska pravda glede malice konča, ker so v obtoku že dlje časa MALICE.

Pa tudi od plače se bloki ne „odtrgajo“, kajti regres za topli obrok se v celoti poravnava iz sklada skupne porabe.

Pa še kaj se oglasite, spoštovani Vakuumi!

uspehu pokaže na tekmovanjih. Dokazali so, da sodijo v elito slovenskega rokometu. Bila so leta, ki so črno zapisana v analih izolskega rokometu. Kljub temu jih je trda volja in želja po uspehu, ki odlikuje člane izolskega rokometnega kluba, potegnili z dna lestvic više, bliže vrhu.

Skrivnost uspeha vsakega kluba je v vzgoji naših kvalitetnih igralcev.

Vzgjati je treba že v zgodnji mladosti. In tako vidimo na igrišču RK Izola pisano paleto igralcev in igralk vseh starosti, od pionirjev iz šolskih športnih društev, do članov in članic.

Zanimivo je, da je v vrstah rokometnega kluba tudi precej takih članov, ki so zaposleni v naši delovni organizaciji, čeprav v starejših vrstah igrata samo še dva. Osem je takih, ki v klubu delujejo, a ne kot športniki, pač pa opravljajo razna druga prav tako pomembna dela. Če je

## Pisma bralcev

Prejeli smo dopis samo s „šifro“ „delavke elektrovlaka“, v katerem je navedena problematika v zvezi z delom naše restavracije. Ker načeloma nepodpisanih (dopisov ne objavljamo, smatramo pa, da) je obravnavana zadeva širšega pomena za celoten kolektiv, smo dopis posredovali vodji delavske restavracije, ki je nanj odgovoril sledeče:

„Delavkam elektrovlaka“

Spoštovane tovarišice, poskusil bom odgovoriti na vašo pritožbo (prepis sem dobil od „MI“ Mehanotehnika).

Večkrat oporekate naše malice (topli obrok) opravičeno, ker naši obroki ne ustrezajo vsakemu posamezniku v kolektivu. V naši restavraciji si prizadevamo zadovoljiti z malico oz. toplim obrokom čimvečje število naših abonentov.

Kar se tiče jedilnika in normativov, smo v zadnjih letih veliko storili. Ker menim, da je med vami veliko takih, ki niso dolgo v kolektivu, pa tudi takih, ki so pozabili na preteklost, vam bom nanizal nekaj podatkov razvoja in dela družbene prehrane v preteklosti.

Spominjam se, ko smo dobivali topli obrok iz raznih izolskih gostiln in restavracij. Obroke nam je tedaj dostavljal tov. Reja Andrej na starem triciklu, v aluminijastih posodah, kruh pa v starem zaboju in vsakemu obroku je pripadal po en kos. Porcije so nam prinašali direktno na delovno mesto. Kdor je

število naših delavcev v vrstah starejše generacije tako majhno (10), pa lahko trdimo, da je v vrstah mladincev povsem drugačna slika. Okrog 50 otrok, katerih starši so zaposleni v Mehanotehniki, sestavlja ekipe, ki nastopajo v slovenski mladinski in tudi v občasni pionirski ligi.

Marsikdo med nami že več let spremlja delo in uspehe rokometnega kluba, toda le tisti del, ki se odvija na športnem igrišču. Pri tem vsi pozabljamo, da obstoj kluba ni odvisen le od športnih rezultatov. Tu je še vrsta drugih dejavnikov, ki v veliki meri vplivajo na nadaljnje delo. Sedanji trenutek kluba prav gotovo ni rožnat, kljub temu pa člani kluba še niso opustili svojega optimizma. Zavedajo se, da imajo v rokah še glavno karto. To pa je prav delo z najmlajšimi, ki že kaže določene rezultate.

Silvo Štefančič

mogel, je obrok pojedel za mizo, sicer pa na hodnikih in dvorišču. Velikokrat smo ob ponedeljkih jedli tisto, kar je ostalo od sobotnih in nedeljskih obrokov v izolskih gostilnah.

Zahvaljujoč izvršnemu svetu sindikata Jugoslavije, ki je dal pobudo za ustanavljanje obratov družbene prehrane v vseh kolektivih, kjer je to možno, so tudi naši takratni upravni organi in naše odstvo sprožili akcijo za ustanovitev obrata družbene prehrane. Kljub materialnim in finančnim težavam, so adaptirali staro leseno barako za menzo. V njej smo začeli pripravljati tople obroke, ki smo jih najprej jedli iz aluminijastih posod kar na dvorišču (seveda, če ni deževalo, sicer pa na delovnih mestih). Brez težav še vedno ni šlo, ker nismo imeli jedilnice. Kljub temu smo bili veseli, ker smo imeli svojo lastno kuhinjo ter svežo in zdravo hrano — enolončnico in kos kruha. Kruh je bil velikokrat neužitven, ker ga je še vedno dostavljala tov. Reja na starem triciklu in se mu je na dežju večkrat zmočil.

Polnih 7 let smo obratovali v stari baraki, v vlagi in mrazu. Trudili smo se pripravljati čimboljše obroke in tako zadovoljiti naše abonente. Delno smo tudi uspeli, saj imamo pisano priznanje, na katerega smo še vedno ponosni. Nanizal vam bom nekaj jedilnikov, ki smo jih pripravljali v baraki:



# Srečanje delavcev



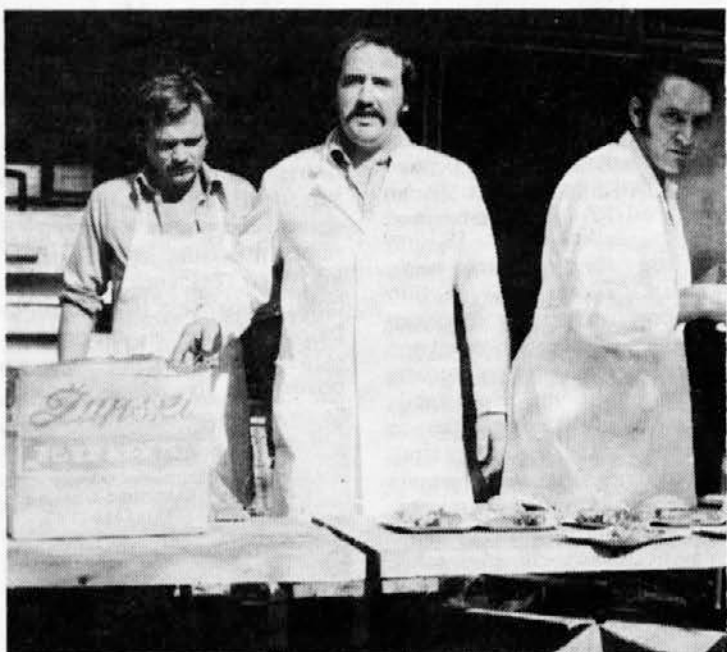
Dvignimo čaše naši skupnosti, ne glede iz katere TOZD ali delovne sredine si. Saj smo vsi domači! Na zdravje!



Po obrazih in razpoloženju piknikovcev je očitno, da "Temperatura" še ni dosegla zadovoljive višine.



„Temperatura“ se dviga! Nič čudnega saj je vedno več praznih steklenic.



„Ste morda žejni? Nič ne bo. Najprej bo treba vzeti klobaso in zelje. Se bojite kuharjevega pogleda? Ne bojte se ga, ni hud...“



Tudi za ritmično razpoloženje je bilo odlično poskrbljeno.



Kjer je dim je tudi ogenj, kjer je ogenj so tudi klobase. Priznati moramo, da je bil Stojan Kobljar dober klobasopečec.

DOPISUJTE

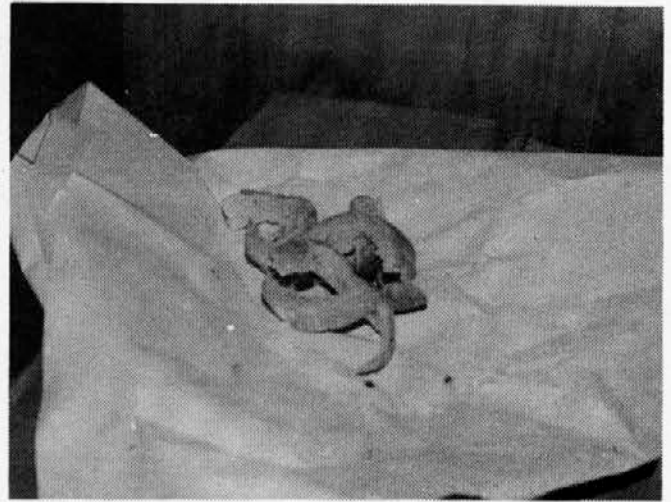
V

GLASILO

MI



Kava in cigatete dve razvadi, za kateri se vedno najde denar in — čas.



Koščki kruha pred vrati neke pisarne. Še dobro, da niso končali v kanti za smeti. Dokaz, da nas lakota še ne muči!



Meso se je zopet podražilo, praviš! Me prav nič ne briga, ker se zame ni prav nič podražilo. Jaz ga bom še naprej kupovala za dva jurja kot doslej!

SESTAVIL PIŽENT IMEZ	AVTOBUS NA ELEKTRI- KO	FOLMER	PRVI ČLOVEK	AVTOM. OZNAKA MILANA	IZBOR KANDI- DATOV	OS. ZAJMEK	NASE GLASILO	DECEK	NEMŠKA REKA (NAŠA PIS.)	DVOJICA	MOŠKO IME	PRALNI PRASEK
NAŠA GARNI- TURA						ZENIN OČE	NAS NOVEJŠI ARTIKEL FRANC. REKA					
BREZZIČNI PRENOS GLASU					HUNŠKI POGLAVAR			INDIJSKO OBLAČILO PIKA				
PESEM HVALNICA				MINELLI			KANADSKO JEZERO TOVARNA AVTOM.					DEL KEMIČ SVINČN.
DEŠNI PRITOK DUNE					NAŠA FILM IGRALKA EVA	DEL EL. MOT. SEVERNI TEČAJ				ZNAK ZA KEM. EL. KALIJ		
JOŠIP JURČIČ DELAJSKA ENOTNOST			VZORZEV. TRATE DELO V SRED. VEKU				4. ČRKA ABECEDA MLEČNI IZDELEK	STARI VEK		UTEŽNA ENOTA	RIMKA I DOMAČA ŽIVAL	
		UDARJEN NOR	STVAR ENAKI ČRKI			KRINKA SKROMEN ČLOVEK				ZVOK		
NORČIJA NOROST							SMITH			ZUZELKA OSAMITEV		
NAŠA PARNA LOKOM.				STAROGR. KRALJ	AVTOM. OZNAKA TRSTA		POVRŠ. MERA VRSTA PARIGE		PAVLOVČIČ LUDOLF. ŠTEVILO			NOR. NIZKOTEN
SEBS.			TREBUŠNI KRCI LAJBLJ. GLEDAL.				SREDOZ. RASTLIN. OTOK V SREDOZ.	NAS TOZD				
	CASOVNI VPRASAŁ. ZAJMEK				ZGANA GLINA						TRESKA	
VARIJENO MESTO IGRALNA KARTA			DELO (HRVAŠ.)		NAFAD FRANC. TEROR ORGANIZ.				ČIMSOV AVTO DVA SAMOGL.			KIŠIČ GRŠKA ČRKA
	M. IME AVTOM. OZNAKA KRAJNA					PLUG POLNI NASLOV			DUH (HRV.) RADIJ			
		ZEMLJE- VID				DIVJA MAČKA					KORAK PRI ČETVORKI	
SMUČAR. KLUB GLAVNO MESTO S. ARABIJE				OŽJI BORODNIK			KEM. ZNAK ZA TANTAL				ZGODEN	

Za pravilno izpolnjene rešitve nagradne križanke bomo razdelili naslednje nagrade:

1. nagrada – „BIMO“ 3 sestavljenka
2. nagrada – „BIMO“ 2 sestavljenka
3. nagrada – „BIMO“ 1 sestavljenka

Rok za oddajo rešitev je do 31. januarja 1980 v redakcijo oziroma zabojček za prispevke.

#### ANAGRAMA

MATEA se LIŠPA GOR Z DIČETREJO. V katerem našem TOZD je zaposlena Matea?

RALKA BIZG je zaposlena v TOZD – „Tehnične igrače“. Katera dela opravlja?

MV

PREBERITE, MORDA VELJA TUDI ZA VAS!

Kdor veliko govori, veliko ve ali veliko laže.

(Italijanski pregovor)

#### Dobro opravičilo

Ker je našel mož ženo v zakonolomstvu, se je jezen lotil pripravljaja prtljage za odhod. Žena ga je s solzami v očeh prosila: „Možek, ne bodi jezen. Vse ti bom povedala. Ta človek, ki si ga pravkar napodil, je najprej prosil za košček kruha. Ko ga je pojedel, sem opazila, da ima ponošeno obleko, pa sem mu dala eno tvojo obleko, ki jo že leta ne nosiš več; zatem še srajco, kupljeno pred petimi leti in čevlje, ki jih nisi niti enkrat obul. Ta človek se mi je na vse mogoče načine zahvaljeval in ko je odhajal, me je še vprašal: – „Imate še kaj kar vaš mož že dolgo ni rabil in tako vidiš...“

#### Prošnja

– Preljuba sosed, kako lepo bi bilo, če bi mi dala plašč tvojega pokojnega moža, seveda pod pogojem, da ga on noče več nositi.

#### Kdo je srečnejši?

– Kaj misliš, kdo je srečnejši: tisti, ki ima sedem milijonov ali tisti, ki ima sedem hčera?

– Vsekakor tisti, ki ima sedem milijonov.

– Motiš se! Srečnejši je tisti, ki ima sedem hčera, ker si jih ta ne želi še več, tisti pa, ki ima sedem milijonov si jih želi še več.

#### BREZ SPANJA

– Nocoj nisem niti za trenutek zaprl oči, se je mož potožil ženi. V postelji je bila crknjena bolha.

– In zakaj nisi mogel spati, saj te ona ni mogla nadlegovati; reče žena.

– Ona ne, ampak, da bi ti videla koliko sorodstva jo je prišlo objokavat.

#### NAGROBNI NAPIŠ

V tej rahli zemljici je končno našel svoj mir moj ljubi mož. Valjar za meso je bil trši od njegove glave. (Ne)Srečna žena.

mi

#### mehanotehnika

glasilo delovne organizacije „Mehanotehnika“ Izola, Polje 9, izdaja odbor za informiranje. Ureja uredniški odbor: Milan Vuga (odgovorni urednik), Brigita Flajs (tehnični urednik), Andrej Dujc, Valter Jakin, Drago Nedeljkovič, Janez Pižent, Jože Bolha, Miloš Beltram, Igor Kralj, Ljubo Klanjšček. Naslov redakcije: Mi – „Mehanotehnika“, Izola, Polje 9, tel. 62-121, 61-821 int. 203, 205. Priprava za tisk: BEP Dnevnik, Ljubljana, tiska tiskarna Delavske univerze v Domžalah v nakladi 1800 izvodov.

