



TOSAMA

ŠTEV. 9
LETO VII



september
1971

GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

Končana je druga etapa rekonstrukcije podjetja

Dne 23. 7. 1971 smo slavili pomembni zaključek druge etape rekonstrukcije podjetja. Za naše podjetje predstavljajo ta dela pomemben mejnik naših prizadevanj za uresničitev postavljenih ciljev, ki smo si jih postavili sami, predvsem pa tistih, ki nam jih je narokovalo tržišče.

Z zamenjavo zastarelih in istrošenih strojev v pripravljalnici (snovalni in škroblilni stroj), z zamenjavo navadnih tkalskih strojev z avtomati v tkalnici širokih tkanin, z nakupom novih modernjših in hitrejših strojev v trakotkalnici, ter avtomatov za navijanje votka je zaključena pomembna etapa modernizacije tkalnice, tako da selahko s ponosom sprehodimo po oddelkih z zavestjo, da vlaganja v te oddelke niso bila zaman. Seveda pa z postavitvijo strojev še tako modernih ni narejeno vse. Potrebno bo narediti še marsikatero organizacijske ukrepe, predvsem pa usposobiti kadre, da bodo kos vsem problemom, ki jih postavlja jo pred nas novi stroji.

Pred nami so organizacijske spremembe, pripravljajo se seminarji za usposabljanje zaposlenih na delovnih mestih za vse naše oddelke, predvsem pa za nove tehnologije in nove stroje in naprave, ker le tako lahko pričakujemo rezultate in proizvodnjo, ki smo si jih načrtali pri nakupu strojev in naprav.

Posebno velik korak pri naših prizadevanjih je vključitev nove proizvodne hale mikalnice in čistilnice. Z urejenimi klimatskimi pogoji, ki sa prišli posebno do izraza v letošnjih vročih dneh, lahko ocenimo vse pridobitve, ki nam jih nudijo novi prostori.

Za proizvodnjo sanitetne vate so vključeni novi stroji, ki so bili dobavljeni od poljske firme »Befa-

ma.« Kupili pa smo še dva mikalnika s polagačem pri MTC Čakovec, ki sta sedaj v montaži. S tem bo na razpolago z odosti mikalnih kapacitet, ki bodo kas vsem potrebam trga. Potrebni so še stroji za finalizacijo, kar pa ne bo predstavljalo večjih finančnih sredstev.

Z novo proizvodnjo nastajajo nove obveznosti tako v tehničnem kot v komercialnem pogledu. S tehnične strani bo potrebno predvsem osvojiti novo proizvodnjo, poskušali bomo postopoma zamenjati sedanje uvožene surovine z domačimi. V tej smeri so bili napravljeni že določeni koraki. Prvi rezultati so že tu, vendar bo potrebno še veliko sistematskega dela do končnega cilja, ki smo si ga postavili — ta pa je, v vse izdelke domače surovine.

V naslednjem še nekaj podatkov o drugi etapi rekonstrukcije podjetja:

Objekt A + B ter trafopostaja:

a) Grodbena dela	1.159.993 N din
b) Oprema	400.000 N din

Vrednost investicije	1.559.993 N din
Začetek del:	1. 3. 1969
Konec del:	4. 2. 1970

Objekt mikalnica:

a) Gradbena dela	4.997.702 N din
b) Oprema	4.632.198 N din

Vrednost investicije	9.629.900 N din
Začetek del:	15. 9. 1969
Konec del:	koncem leta 1970

Skladišče surovin:

Vrednost gradbenih in obrtniških del:	658.010,70 N din
Začetek del:	avgust 1970
Konec del:	maj 1971

Izvajalci:

Gradbeno podjetje OBNOVA, Ljubljana

Elektro Ljubljana okolica, Ljubljana

Elektro obnova, Ljubljana

Industrijsko montažno podjetje, Ljubljana

Obrtno kovinarsko podjetje Dobova

Janez Babnik

Človek ni stroj

Minilo je že nekaj let, odkar sem v Tekstilnem obveščevalcu — časopisu namenjenemu predvsem tekstilcem, brala članek pod naslovom: »Človek ni stroj«. Že sam naslov je pritegnil mojo pozornost in ko sem ga prebrala enkrat, sem ga še drugič. Žal mi je, da ga ne morem posredovati, kajti naša knjižnica, ki se je mimogrede povedano dolga leta urejevala, je razpadla. Njeni ostanki so raztreseni po posameznih sektorjih. Napaka, ki je neopustljiva, ni samo v zbi-

ranju literature, knjig in revij na enem mestu, temveč predvsem v ravnanju in graditvi človeka — delavca. K temu pa pripomore tudi ustreznost literatura. Prav omenjeni članek bi lahko tudi k temu pripomogel. Tema o kateri pišem ni v moji pristojnosti, toda verjemite mi: bolijo me nepravilnosti, katere prizadenejo človekovo duševnost. Lahko bi rekla, da sem zrastle v tem podjetju in v začetku sem se res bolj zanimala sama zase in za svoje probleme. Tako kot vsak

Človek ni stroj

(Nadaljevanje s 1. strani)

mlad človek sem videla samo sebe. Toda z leti sem odrasla, opazovala sodelavce, jih v mislih grajala ali občudovala in nehote sprejemala njih slabe, manjkrat dobre lastnosti. Zagotovo pa vem, da smo včasih tudi v našem podjetju bili boljši. Ljudem je bilo storjeno manj krivice. To pa ne zato, ker nas je bilo manj, pač pa zato, ker smo s človekom delali. Ni bilo vedno vse prav, tudi takrat ne, toda stik in sodelovanje z ljudmi sta bila pravilnejša in krivic je bilo občutno manj.

V zadnjih letih mesto človeka zamenjuje stroj. Naša skrb je osredotočena le preveč nanj, oziroma na delo. Človek, ki naj bi predstavljal bistvo vsega dogajanja, v našem hlastanju po zaslužku vse prevečkrat izločamo, oziroma ga postavljamo na konec dogajanja. S tem, ko ga sprejmemo v delovno razmerje, je njegova pot tako rekoč končana. Kako se počuti na delovnem mestu, kaj bi želel, da bi se izboljšalo, za kaj ima posebno nagnjenje, nam ni mar. Ali se ne zavedamo, da mu s tem jemljemo vso voljo do dela in ustvarjalnosti ter zaviramo njegovo napredovanje. Saj dobiva mesečno plačo — to še posebno radi izgovarjamo. Da je plača eno, občutek da delaš v dobro organiziranem podjetju, kjer se počutiš varnega in zadovoljnega, pa drugo. Človek, ki tega nima, ne bo na svojem delovnem mestu dal od sebe toliko, kolikor je sposoben dati. Torej ima podjetje izgubo od takega člana in tega bi se morali zavedati. Občutek varnosti in zadovoljstva bi moral trajati do konca delovne dobe in še potem naj bi človeka spremljal in mu dajal moči za življenje. V našem kolektivu se človeku pred upokojitvijo ne privoščijo lepe besede, nihče se z njim ne pogovori. Nihče ga duševno ne pripravi na ta korak, ki ni lahek in katerega bo vsak od nas, če bo imel srečo, enkrat dočkal. Kriteriji ob upokojitvi naj bi bili za vse člane kolektiva enaki. Da je treba s človekom ravnati drugače kot s strojem, naj bi vedeli vsi in tako tudi postopali, ker ni predmet niti stroj, temveč živo in predvsem občutljivo bitje.

Vsi tisti, ki so se kdajkoli ukvarjali s ljudmi in stroji in ki so na tem področju dosegali uspehe, lahko brez oklevanja pritrdijo besedam znanega tovarnarja, ki je ob nacionalizaciji svojega podjetja dejal: »Vse mi lahko vzamete — stroj in stavbe, pustite mi samo ljudi in z njimi si upam in to v kratkem času ustvariti novo podjetje.«

M. D.

Sindikatski poročila

V mesecu avgustu je imel izvršni odbor sindikata 8. redno sejo, na kateri je kot osnovno temo obravnaval naš tovarniški »stabilizacijski program«. Poleg članov odbora so sodelovali tudi vodje sektorjev, kot nosilci dolžnosti za izvajanje stabilizacijskega programa in sicer: tov. Slavko Bajec, Mirko Požek in Tone Laznik.

Za to, da bi lažje ocenili, kako potrebna je bila obravnavna stabilizacijskega programa, si ga za osvežitev in oceno resnosti pri izvajanju kar oglejmo. Opozarjamo vas, da bodite pozorni na posamezne točke, kdo so nosilci odgovornosti, roke izvršitve in kako bi kolektiv moral biti informiran.

1. Čimprej zaključiti dela na organizaciji podjetja in sistematizaciji delovnih mest. Za organizacijo je zadolžen tov. direktor, rok je 15. 6. 1971; za sistematizacijo pa tov. sekretar, rok je 25. 5. 1971.
2. Povečati čut osebnih odgovornosti vse članov kolektiva, na vseh delovnih mestih. Zadolženi vodilni delavci, rok takoj in to zadržati kot sistem.
3. Povečati proizvodnost dela. Zadolženi vodilni delavci, rok takoj in zadržati kot sistem.
4. Poboljšati tehnologijo procesa proizvodnje. Zadolžen vodja tehničnega sektorja s strokovnimi sodelavci, rok do konca leta 1971 — poročati direktorju vsake 3 mesece.
5. Varčevati pri vseh vrstah materialov. Zadolženi vodje oddelkov in skladiščniki, rok takoj in zadržati kot sistem.
6. Racionalizirati poslovanje in zmanjšati stroške poslovanja. Zadolženi vodilni, rok takoj in zadržati kot sistem.
7. Zmanjšati nelikvidnost. Zadolžena vodja komercialnega sektorja in vodja računovodskega sektorja, rok postopoma do kraja leta 1971 — poročati mesečno o delu.
8. Stroga revizija investicijske politike. Zadolžen direktor — rok takoj.
9. Prilagoditi našo proizvodnjo izdelkov izvoznim potrebam. Zadolžena vodja komercialnega in tehničnega sektorja, rok: k delu pristopiti takoj — poročati vsake 3 mesece.
10. Povečati izvoz na konvertibilno področje. Zadolžen vodja komercialnega sektorja, rok postopoma — poročati vsake 3 mesece.
11. Analizirati domača in inozemska tržišča s ciljem, da bi dosegli optimalne pogoje. Zadolžen vodja komercialnega sek-

torja rok postopoma — poročati vsake 3 mesece.

12. Stalno strmeti za nakupom kvalitetnih surovin. Zadolžen vodja komercialnega sektorja, rok postopoma — poročati vsake 3 mesece.
13. Čimprej vpeljati stimulativen način nagrajevanja za vsa delovna mesta. Zadolžen vodja nagrajevanja, rok do kraja septembra 1971.
14. Prilagoditi kreditno in finančno politiko novim pogojem gospodarjenja. Zadolžena vodja računovodskega in komercialnega sektorja, rok postopoma do kraja leta 1971.
15. Podrobno informirati kolektiv oziroma delavski svet o realizaciji ukrepov (mišljenja in program). Zadolžen direktor — poročati na vsaki seji DS.

Pri prvi točki smo dosedaj v zamudi dva oziroma tri mesece in še ni gotova. Pri tem pa lahko trdimo, da je dolga organizacija podjetja in sistematizacija delovnih mest in potem ustrezna kadrovska zasledba delovnih mest predpogoj za uspešno izvršitev vseh ostalih 14. točk »stabilizacijskega programa«.

To dokazuje tudi stanje v zvezi z drugo točko, za katero je bilo na seji ugotovljeno, da ni nič storjenega, ker odgovornosti ne moremo pričakovati same na sebi, odgovornost mora biti organizirana.

To dokazuje tudi stanje v zvezi z tretjo točko. Po izjavi vodje plansko-analitskega sektorja tov. Laznika, proizvodnost pri nas glede na prejšnja leta pada in to pri boljši opremljenosti in boljših pogojih dela (tu ni izgovora na predpise, ker proizvodnost je odnos med porabljenim časom in številom proizvodov), kajti zorec je tu organizacija in sistematizacija ter kadrovska zasledba delovnih mest.

Isto smo ugotovili tudi v zvezi z četrto točko. Pri uvažanju moderne opreme ne obvladamo moderne oziroma ustrezne tehnologije in ne skrbimo za ustrezne kadre, zato bi morali temu posvetiti veliko več pozornosti. Predpogoji za to pa je zopet organizacija dela in sistematizacija delovnih mest z vidika potrebnih znanj ter organizirana služba za izobraževanje.

V zvezi s peto točko ni bilo dosti govora. Poudarjeno je bilo, da bi morali predvsem gledati, da se nabavljajo dobre surovine in materiali. Kako pa varčujemo ni nihče nič povedal.

Tolažba, ki jo je tov. Bajec dal na seji v zvezi s sedmo točko se glasi: »V takem položaju nismo edini, imamo pa še vedno več terjatev kot pa smo dolžni sami«, ni ob napovedanih ukrepih ZIS (zve-

znega izvršnega sveta) nič vredna. Reševanje tega problema je tudi v zvezi z organizacijo in funkcionalno sistemizacijo delovnih mest, kjer bodo točno opredeljene kompetence, smeri obveščanja in obratnega obveščanja, da se potem ve, kdo je odgovoren za stanje na žiro računu in kdo za prodajo blaga.

Deveta kot deseta točka še ni sta razjasnjeni.

Pri enajsti točki pa je tov. Bajec dejal: »V zvezi s temi točkami (tu je mislil na točke 9, 10 in 11) lahko povem samo to, da izvažamo kolikor je v naši moči, veliko sicer ne moremo, kar nam primanjkuje materiala (vate in gaze), zato tudi ne moremo govoriti o kakšni analizi trga.« Mislim, da se lahko strinjamo s tov. Bajcem, da pri takšni organizaciji dela, kadrovskega zasedbi in razporeditvi ter taki poslovni miselnosti ni kaj več pričakovati. Če pa bi pomislili, da z izvozom rešujemo nelikvidnost, da bi potem našim kupcem prodajali proti plačilu brez bojazni, da bi šli kupovat drugam (kam pa naj gredo, kdo pa ima take kapacitete, da lahko zadovolji), potem bi se nam pa splačalo analizirati tuje vrzišče in tudi blaga za izvoz ne bi manjkalo.

V zvezi z dvanajsto točko lahko samo ugotovimo, da pri nakupu na kredit pogojev o kvaliteti ni mogoče ne vem kako strogo postavljati. Trinajsta točka, ki je za nas najbolj boleča, tudi ne bo izvršena v roku, saj je v tesni zvezi z organizacijo in sistemizacijo, rok pa je do konca tega meseca. Že dve leti govorimo, kako ta naš obstoječi sistem nagrajevanja ni dober; nekateri smo na to opozarjali že mnogo prej, kako enako nagrajujemo delo in nedelo, znanje in neznanje. Skoro eno leto bo, ko sva s tov. Mokorelom opozorila, da je za stimulativen sistem nagrajevanja predpogoj dosledna izpeljava organizacije dela in sistemizacije delovnih mest, izhajajoče iz potreb delovnega mesta ne prilagojene osebam, ki trenutno to delovno mesto zasedajo. Kakšne posledice ima stimulativno nagrajevanje ni treba na široko govoriti, več elana, večja produktivnost itd.

Štirinajsto točko bodo izvedli ukrepi zvezne vlade, ki bodo imeli zakonsko moč, ker resolucije ne zaležejo. V zvezi z petnajsto točko pa sami ugotovite, kako ste informirani. Res pa je, kar je tov. Požek povedal na seji, da ni pogojev za dobro informiranje, ker splošni sektor za to nima ne prostorov, ne ustrežne opreme in človeka, ki bi to opravljal.

Tak je tovarišice in tovariši naš stabilizacijski program, ki je, če uporabim besede tistih, ki so sodelovali pri sprejemanju tega programa »dober«. Kakšen pa je odnos do izvrševanja pa presodite sa-

mi. Mislim, da ne bo težko ugotoviti, da je neodgovoren, malomaren in nestrokovno še posebno pri nosilcih odgovornosti prve točke »stabilizacijskega programa«. Mi-

slim, da moramo vsi razmisliti, komu v bodoče še lahko poverimo tako odgovorne naloge.

Predsednik IO OOS Tosama
Tone Dolenc

Organizacija je samo delno narejena

V prejšnji številki »TOSAME« je bil objavljen članek o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Nekateri stvari so napačno postavljene. Zaradi tega želim odgovoriti avtorju članka. On sicer zelo hvali opravljeno delo, kar je popolnoma razumljivo, ker je sam tudi sodeloval. Ne želim tukaj ocenjevati delo domačih ljudi, ki so pripravili sistemizacijo delovnih mest. Lahko pa napišem, da so delali brez podlage, to je organizacije dela, kar tudi avtor prišteva med pogoje dobre sistemizacije. Namreč, organizacija dela našega podjetja je samo delno narejena; opisane so samo naloge in delno odgovornosti za posamezna delovna mesta. Vse to je narejeno preveč na široko. Človek lahko zasledi, da je delano preveč različno, brez sistema — tako kot je posameznemu vodji pač odgovarjalo.

Kaj pa komunikacije? Teh za zdaj ni in premišljujemo naj bi jih uredila skupina domačih ljudi. Trdim, da ni mogoče na takšni podlagi urediti komunikacije, ker bi to preveč spominjalo na protipotesno utrditev hiše od prve plošče navzgor, temelji pa bi ostali neutrjeni.

Torej, do sedaj opravljeno delo je le del dobre organizacije in ne

moremo imenovati organizacija dela. Za to ne moremo kriviti zunanjega sodelavca, ker je naredil tisto, kar so naši vodje od njega zahtevali.

Menim, da nas do dobre organizacije čaka še dolga pot. Obenem opozarjam, da ne pričakujemo od vsega tega (sistemizacije, opisa, komunikacij, itd.) preveč, ker osnova za dobro delo niso črke na papirju, ampak volja do dela in medsebojno razumevanje vseh zaposlenih, zlasti pa odgovornih oseb, kar nam sedaj, žal, primanjkuje.

Avtor članka govori tudi o ustreznem in poštenem nagrajevanju. Sedanje nagrajevanje je zelo dobra osnova za prepire in nedelavnost in lahko samo upamo, da se bo v bodoče to preprečilo. Postavljena je bila analitična ocena, katero so potem prilagajali osebam, tako da je sedaj popolnoma izmalicihena.

Na koncu želim, da bi bodoča sistemizacija in organizacija ne bili prilagojeni osebam, ampak da bi dobili res ustrezne osebe za konkretne zahteve in naloge posameznega delovnega mesta, takšne osebe, od katerih bo res podjetje imelo korist za drag denar s katerim jih plačuje.

Petković Vlado

Poročilo samoupravnih organov

OMO je imel v avgustu eno sejo na kateri je obravnaval in sprejel sledeče:

- v okrepčevalnico se naj čim prej nabavi blagajna zaradi hitrejšega in točnejšega poslovanja
- imenoval je tričlansko komisijo, ki bo skrbela za družbeno prehrano v podjetju
- člani so dali še predlog, da bi imeli bloke tudi tisti, ki se hranijo z mrzlo malico. Vendar se bo to določilo dokončno, ko bo komisija podala svoj predlog, prav tako tudi glede blagajne.

Obravnaval pristop k družbenemu dogovoru o štipendiranju, ki ga predlaga Skupščina občine Domžale. Člani so sprejeli predlog, da pristopimo k temu z 0,2 % prispevkom. Tov. direktorja in tov.

Kerča je OMO poolastil, da se o tem še pomenite, pozanimata in urejata družbeni dogovor.

Obravnaval vlogo Temeljne skupnosti otroškega varstva Domžale, katere vabi delovne organizacije k družbenemu dogovoru za razvoj, izvajanje in financiranje otroškega varstva.

Obravnaval prošnji: NK Ihan in KK Domžale, katere prosita za finančno pomoč OMO je vlogi zavrnil, ker nimamo na razpolago sredstev.

Obravnaval prošnji Krajevne skupnosti Lukovica in Krajevne skupnosti Homec - Nožice finančno pomoč pri gradnji. OMO je vlogi neugodno rešil in dal predlog, naj se prosilca obrneta na ustrezni organ, ki ima sredstva za te namene.

Odgovor na članek: »Organizacija le delno narejena«

Piscu članka želim na nekatera vprašanja pojasniti svoje mnenje in mnenje članov, ki so sistemizacijo naredili. Avtor članka objavljenega v TOSAMI ni postavljaj v njem nobenih vprašanj, zato tudi ne pričakujem nobenih odgovorov.

Da sem v svojem članku izrekel priznanje skupini, ki je delo opravila je res in prav, saj si je po mojem prepričanju vsaj skromno priznanje zaslužila. To bi izrekel brez pomislekov, če tudi ne bi bil član omenjene (komisije) skupine. Glede pripomb na organizacijo dela in iz nje izhajajoče sistemizacije pišec verjetno ni v celoti seznanjen s celotno organizacijo podjetja, ker bi sicer verjetno imel o njej pozitivnejše mnenje. Nihče do sedaj ni trdil, da predmetno zadevo ne bi mogli še izpopolniti, to tudi nameravam. Komunikacije med sektorji so že narejene in bodo dane v

razpravo verjetno v naslednjem tednu. Pridružujem se piscu, da bo treba organizacijo dopolniti tudi še z drugih vidikov organizacije dela. Da so nekateri vodje morda le preveč želeli v širino v opisih nalog drži, vendar jim osebno to ne štejem za negativno, ker s tem niso povzročili bistvenih motenj v celotnem mehanizmu.

Ne trdim, da je osnutek organizacije in sistemizacije podjetja brez pripomb in idealen. Trdim pa lahko, da je skupina, ki je izdelala sistemizacijo dala od sebe vse, kar je bilo v njenih močeh, v prepričanju, da bo z določenimi dopolnitvami in spremembami sprejet akt, ki bo prispeval k napredku našega podjetja.

Avtor članka, kakor tudi ostali si ne delamo nobenih iluzij, o nekih presenetljivih uspehih, oziroma rezultatih, ki bi bili plod zgolj si-

stemizacije, tem več se globoko zavedamo pomembnosti tudi drugih činiteljev, kot so: volja do dela in dobri tovariški medsebojni odnosi vseh zaposlenih, kot jih navaja pišec in še drugi.

Glede nagrajevanja smo že veliko govorili in imeli strokovno predavanje v podjetju. Sodim, da naj bi nagrajevanje izhajalo pred vsem povsod in vedno samo na osnovi dela in rezultatov dela.

Na zadnji odstavek pa bi želel dopolniti le s pripombo, da je v tej zvezi že bil objavljen članek pod naslovom »Kako izvršujemo svoje dolžnosti?«

Piscu se zahvaljujem za njegovo oceno in mnenje o obravnavani zadevi in upam, da bo v bodoče tudi sam prispeval k še boljši organizaciji in sistemizaciji.

M. P.

„Tosama“ in njen odbor

Vsak časopis in tako tudi naš ima svoj uredniški odbor. Prav v tem mesecu je prišlo do zamenjave polovice članov uredniškega odbora. Posamezni člani imajo za časa mandatne dobe v uredniškem odboru svoje zadolžitve, naloge in pravice. Izražena je bila želja, naj bi se sedanji uredniški odbor predstavil svojim sodelavcem in bralcem »Tosame« v besedi in sliki in tako svoje kritično mnenje glede same kvalitete objavljenih člankov v »Tosami«.



Mara JUVAN — blagajnik:

v računovodstvu ne ovira preveč, ker izhaja časopis samo enkrat mesečno. Zadovoljna sem s »Tosamo« in objavljenimi članki. Premalo je samo dopisnikov iz proizvodnje. Želim si, da bi v našem časopisu sodelovalo več dopisnikov iz proizvodnje. Resnično sem vesela, ko zasledim kako novo ime, ki se predstavlja kot avtor članka z novo vsebino. Morebiti bi pritegnila k delu v »Tosami« tudi boljša finančna stimulacija člankov. Prepričana sem, da je današnja tarifa prenizka in da ima svoje delo korektor časopisa premalo plačano. Odgovorni urednik pa naj bi za svoje delo prejel nagrado.



Danica MERLIN — dopisnik:

»V našem časopisu je premalo samostojnih člankov. Pri tem predvsem mislim na premalo dopisnikov o svojih vsakdanjih doživljajih in dogodivščinah. Preveč pa je

po mojem mišljenju člankov, ki so prepisani. Mislim namreč na članke z strokovno vsebino in znanstvenim prikazovanjem njihovih dejstev. Premalo je tudi kritičnih ocen na posamezne dogodke v tovarni in to predvsem zato, ker se avtorji po mojem mišljenju boji jo neugodnih posledic. Mislim, da bi bilo potrebno v »Tosamo« uvesti članek ali stolpec, ki bi s svojo vsebino predstavljal najzanimivejši dogodek ali aktualno temo vsakega meseca.



Magda SMOLE — član:

»V našem časopisu je premalo člankov, ki jih ljudje brali zaradi sprostitve in rekreacije. Naši ljud-

»V uredniškem odboru sem eno leto in opravljam delo blagajničarke. To delo me pri mojem delu

je hodijo na morje, v hribe, izlete in podobno, članki v »Tosami« pa so zelo, zelo redki in dopisniki so v glavnem vedno isti. Ljudje naj pišejo v časopis čimveč in čimbolj pogosto, le v tem primeru bomo naše glasilo popestrili. Kar se tiče informacij, so po mojem mišljenju malo razčlenjeni in pretogi za branje in za informacijo.«



Ivanka OGOREVC — član:

»Moje prvo delo je, ko prejmem »Tosamo« da pričem reševati križanko. Če v našem časopisu ni križanke, je za mene »Tosama« nepopolna. Premalo pišejo ljudje iz proizvodnje in nič ni člankov, ki bi jih prispevali naši upokojenci. (Tov. Ivan Kosirnik v tem predstavlja izjemo!) V časopisu bi moralo biti čim več člankov o vtisih naših ljudi, ki so jih doživeli na potovanjih, izletih... Vedno manj ali pa nič v našem časopisu ne damo prostora za humoreske, humor in podobne stvari, ob katerih se človek sprosti, če jih bere«.



Marija PRESEKAR — korektor:

»Pri mojem korektorskem delu me zelo ovira to, da posamezni članki pridejo prepozno v korekturo. Korekturo člankov je po-

trebno napraviti tako po vsebini kot tudi po slovnični plati. Zdi se mi neumestno mišljenje posameznikov, da pišejo lahko samo tisti, ki znajo pisati. Želim in vesela sem, če dobim članek od sodelavca, ki ima voljo in željo, da piše, jaz pa mu po strokovni plati pomagam, da skupno članek pravilno oblikuje in urediva. Zato pa je tako pri našem kot tudi pri drugih časopisih, korektor. Želim, da bi naslednji korektor imel večjo stimulacijo in prav tako posamezni avtorji križank.«



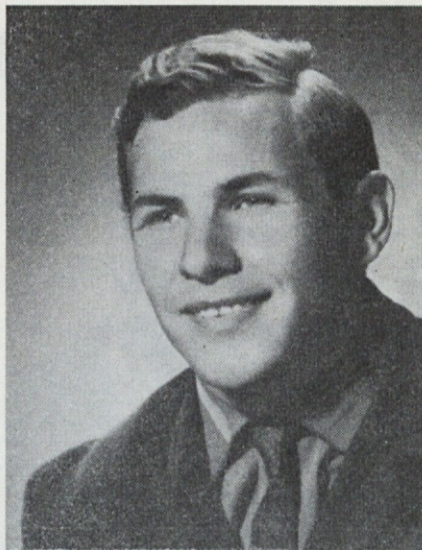
Slavko BAJEC, oec — dopisnik:

»Pišem v glavnem samo aktualne stvari. Moji članki so bili pisani v duhu boljše in popolnejše organizacije podjetja tako, da bi vsak lahko za svoje vloženo delo prejel višje osebne dohodke, ki so na drugi strani vezani še na povečano rast produktivnosti in kakovosti samih izdelkov. Decentralizacija vodenja in upravljanja se v sedanjih fazi pojavlja že kot pogoj za uspešno poslovanje. Odgovornost v tovarni mora biti razdeljena tako, da odgovarjamo vsi za vse na svojem področju.

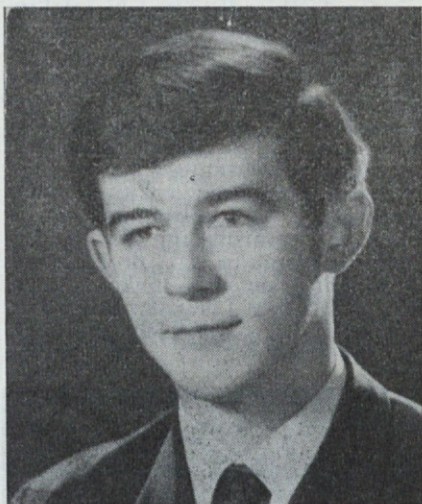
Stremeti moramo za tem, da bomo vedno korak pred konkurenco in to na vseh področjih: tako pri uvajanju novih proizvodov, produktivnosti, ekonomičnosti kot tudi izkoriščanja kapacitet in kvalitete izdelkov. Le v tem primeru nam bo prihodnost prinesla zaželjene rezultate.«

Franc CERAR — dopisnik:

»Želel bi, da bi iz člankov v »Tosami« izžeravala dejstva o dogajanjih v naši tovarni brez premesi šikaniranja in podtikovanja. Pojavili naj bi se članki z kritično vsebino za posamezne sporne dogodke, ki realno ocenjujejo in prikazujejo razvijajoče se dogodke. Primerno bi bilo, da bi se informativni članki o novitetah pojavili v poljubno znanstveni obliki, se pravi tako, da bi bil razumljiv in



dostopen čim širšemu številu zaposlenih.«

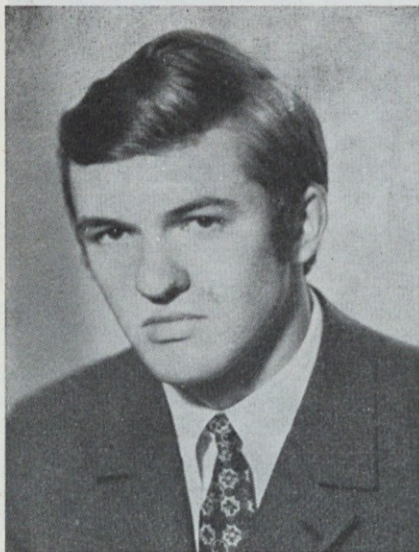


Milan DRČAR — ureja rubriko »Naš razgovor«:

»Sem šele eno leto v uredniškem odboru. Po mojem mnenju je strokovnost člankov v redu. Pisal naj bi vsak samo stvari, ki jih pozna. Ljudje iz proizvodnje naj bi več pisali o dogodkih v tovarni in izven nje.

O rubriki za katero sem zadolžen bi predlagal določene spremembe. Res je, da je ta rubrika stalna in radočitana, toda ona ima že od vsega začetka enako obliko, kar postaja že dolgočasno. Zato predlagam, da naj se spremeni samo oblika in način razgovora. Kakšne oblike naj bo, naj odloči novi uredniški odbor? Vsem dopisnikom bi svetoval, da uporabljajo čim manj tujk na mestih, kjer jih je možno zamenjati z lepo slovensko besedo.

Pripomnil bi še, da je honorar za posamezne članke v »Tosami« premajhen — tu mislim na samostojne članke, križanke in korektorsko delo«.



Dušan DOLGAN — član:

»Uredniški odbor naj bi imel tudi v bodoče čimveč stikov z vsemi zaposlenimi v podjetju. Osebo lahko rečem, da zaradi izredno velike montaže novih strojev in naprav v našem podjetju, nisem imel kaj dosti časa za razpečavo »Tosame« med naše fante, ki so na odsluženju vojaškega roka, in naše upokojence. Občutek imam, da je v našem tovarniškem glasilu premalo dopisnikov iz proizvodnje.

Mislim, da bi lahko napravili natečaj za skrite talente v kolektivu in to na vseh področjih dopisništva.«



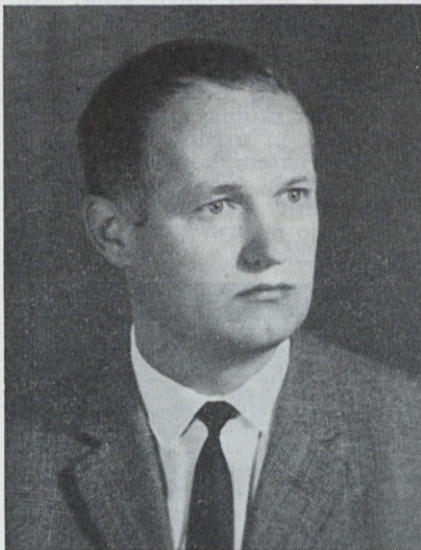
Miro PAVLIČ — fotoreporter:

»Za mene je »Tosama« v redu. Želim pa, da je čimveč člankov za čitanje, kot so reportaže, doživetja na dopustih naši hljudi, dopisi iz izletov, z morja in planin. Omilil pa bi nekoliko strokovno plat.

Kot fotoreporter pa naj priпомним to, da posnetki za časopis delam z svojim lastnim aparatom, ker je tovarniški v okvari in sploh ni več uporaben.

Zato bi želel, da se čimprej na-

bavi nov. Posnetki popestrijo vsako ilustracijo in tako tudi našo »Tosamo.«



Franc PETERLIN, dipl. ing. — dopisnik:

»Najbolj mi je všeč rubrika »Vatka Votek in Filter Filip«. Posebno pozornost vzbudijo članki z kritično vsebino in ki nakažejo rešitev problema. Domnevam, da je tovrstnih člankov v našem glasilu premalo. Nisem pristaš teorije, da je potrebno v članku samo hvaliti in graditi besedne slavospeve, pač pa je potrebno tudi grajati in to tam, ker je to ugotovljeno kot dejstvo in je potrebno.

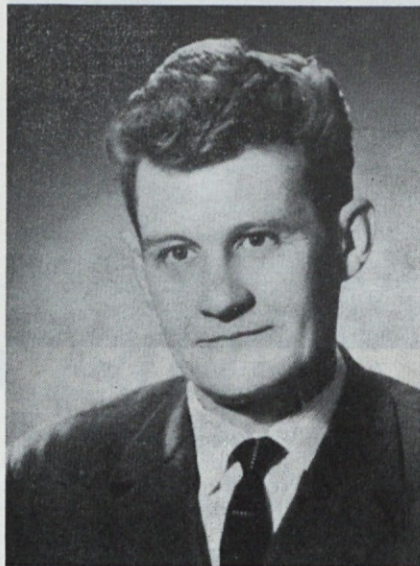
Dopisniki se pojavljajo vedno le isti, želel bi, da bi jih bilo več, ki dopisujejo in aktivno sodelujejo.

Glede informacij, ki so dane v »Tosamo« kot obvestilo o uspehih in dosežkih, so preveč skope in toge. Ljudje iz teh informacij dobijo premalo pogleda v dogajanje v tovarni. Te informacije naj bi bile prirejene in podane v taki obliki, da jih bi razumel čim širši krog zainteresiranih bralcev.«



Jurij VULKAN — član:

»V informacijah je izražena prevelika količina števil in to daje občutek suhoparnosti posameznih informacij. Po mojem mišljenju bi morali biti objavljeni celotni zapisniki samoupravnih organov, ker bi le v tem primeru ljudje lahko prebrali zapisnik v celoti. Razumljivo je, da vsi delavci ne morejo stati pred oglasno desko in brati zapisnike. V našem glasilu sodeluje premalo dopisnikov in zato tudi ni dosti članov o doživetju naših ljudi doma in na delovnem mestu.«



Dušan Borštinar — odgovorni urednik:

»Kot odgovorni urednik lahko trdim, da to mesto zahteva samo organizacijske sposobnosti. S tem mislim na sestavljanje in vsklajevanje prispelih članov v »Tosami«. Celotni uredniški odbor mora čim tesneje sodelovati z vsemi zaposlenimi. Le v tem primeru se pridobi čimveč različnih dopisnikov in sodelavcev. Svetoval bi vsakemu zaposlenemu, da je vsak njihov članek dobrodošel in da naj čimveč pišejo. Korektorjeva naloga je, da te stvari spravi v red in jih pripravi za tisk. Hočem reči, da vsak lahko sodeluje in piše, uredniški odbor pa bo širokogrudno stal ob strani in mu nudil vso pomoč. Ker pa se tiče honorarja za posamezne sestavke, lahko trdim, da so postavke že stare in so potrebne nujne korekture.

Novemu odboru pa želim mnogo uspehov in čimveč sreče pri zbiranju dopisnikov.«

To so mišljenja posameznikov v sedanjem uredniškem odboru. Veliko je izrečenih koristnih napotkov, toda zavedati se moramo, da je naše zahteve treba vskladiti z obstoječimi možnostmi in dani pogoji.

Štefan Rozman

Drug za drugim . . .



Poleti 1947 je prišla v našo delovno organizacijo tovarišica Vodlan Egidija. Delala je v konfekciji in je bila marljiva delavka vsa leta svojega službovanja. Zaradi boleznih in vzgoje otrok je morala prekiniti z delom v tovarni že leta 1954. Ko se je počutila dovolj zdrava in so otroci že dovolj odrasli, je ponovno prišla v naš kolektiv, kjer je zopet delala na mestu konfekarke vse do svoje upokojitve.

Med NOB, ko je mož Feliks šel 1943. leta v partizane, je morala sama skrbeti za svojo družino. Čeprav je bilo težko je vstrajala in — uspela.

Sedaj ko je odšla v pokoj ji želimo zdravja — njej in njemu možu v upanju, da se nas bo z veseljem spominjala in preživljala svoj prosti čas v sreči in zadovoljstvu.

ZAHVALA

Vsem sodelavkam iz konfekcije se iskreno zahvaljujem za darilo ob mojem odhodu v pokoj, prav tako se zahvaljujem tudi upravi podjetja za podarjeno knjigo. Kolektivu želim dosti uspehov pri nadaljnjem delu.

EGIDIJA VODLAN

Proizvodnja v mesecu avgustu

Oddelek	Enota	mere	%
1. Trakotkalnica	000 vot.	105	
2. Tkalnice šir. tkanin	000 vot.	106	
3. Mikalnica	kg	103	
4. Konfekcija	ND	102	
Vložki	pkt	109	
5. Cigaretni filtri	000 kom	87	
Cigaretni filtri	ND	88	
S K Ū P A J :	ND	98	

V prvi polovici meseca se je pri proizvodnji trakotkalnice še vedno odražala sezna dopustov. Čeprav smo pri postavljanju operativnega plana za mesec avgust predvidevali zmanjšanje proizvodnje za 5% (zaradi dopustov), je oddelku uspelo postavljeno plan doseči preseči, šele v drugi polovici meseca. Še vedno stroji v Müllerjevi trakotkalnici le delno obratujejo, ker čakajo na dodatne rezervne dele iz uvoza, s katerimi bo možna preureditev iz artikla kaliko na artikel mull. Ker bodo s to preureditvijo strojev povečani obrati, so v oddelku trakotkalnice upravičeno boje, če jim bo uspelo s sedanji v tovotvni stroji previti večjo količino votka. Votkovni stroji sedaj obratujejo v polni zmogljivosti. Torej je nujno, da se čimprej nabavi novi dodatni votkovni stroji odnosno 2 do 3 glave.

Izgledi za plasma novega artikla ovojev tako imenovanih Vir-plet, dobro napredujejo. V prodaji so že prve količine, katere je trg z odobravanjem sprejel. Upamo, da bomo z njimi premotili težave, ki se že dolgi časa pojavljajo v zvezi z dimenzijami ovojev.

Obrat študa je zaradi pomanjkanja vode, začel obratovati šele ob koncu meseca. Z letnim planom smo predvideli, da bomo obrat že z mesecem septembrom ukinili. Količina vtokovne preje, ki je bila v začetku leta na zalogi in zastojev, ki jih ima ta obrat vse leto so bo obratovanje v študi podaljšalo še za nekaj mesecev.

Nova avtomatska tkalnica je že skoro v popolnem obratovanju. Vseh 64 avtomatskih statev je že montiranih in upamo, da bo oddelk, če ne popolnoma pa vsaj delno nadoknadil zamujeno proizvodnjo. Z povečano proizvodnjo tega oddelka bomo krili pomanjkanje gaze, ki že dalj časa negativno vpliva na pokritje grube: konfekcionirana gaza. Naš kooperant zmanjšuje dobavo artikla tetra, katerega imamo že precejšnjo količino na zalogi. Še vedno, čeprav smo že v drugi polovici leta, nimamo podpisane pogodbe z kooperantom glede količin dobavljenega blaga, kar nam povzroča težave pri postavljanju operativnega plana proizvodnje.

Z ozirom na novo tehnologijo proizvodnje in izdelave novih artiklov, se v novi mikalnici še vedno pojavljajo posamezne prejemne spremembe. To nam sicer povzroča trenutno zastoje, vendar kaj hitro nadoknaditi z večjo proizvodnjo. Odras vedno večje proizvodnje je procent preseganja operativnega plana. V mesecu poročanja sta bila v tem oddelku že delno v proizvodnji dva nova artikla: plenice za enkratno uporabo in Mimoset vložki, ki pa še nista bila dana v prodajo.

Konfekcija je svoj operativni plan preseгла za dva procenta. V tem oddelku je še vedno precejšnje število ljudi, ki je v mesecu poročanja koristilo svoj letni dopust. Pri samem planiranju se je upoštevalo največ artiklov, ki vsebujejo manjše število delovnih ur, to je artiklov z pretežno strojno obdelavo. V izvoz je bila poslana večja količina tetra blaga.

Pri cigaretnih filterih je bila stalno na zalogi količina, katere je dopuščala, da so v oddelku pristopili k manjšim popravilom strojev. Čeprav je bilo planiranih več cigaretnih filtrov od same proizvodnje, ni artikla nikoli primanjkovalo za prodajo. Iz tega sklepamo, da bi se moral plan prodaje bolj približati možnostim skladiščenja in trenutnim prodajnim potrebam.

LETA 1990

Prihajam v tovarno, delam v dveh izmenah, torej danes popoldne. Počasi hodim po razgretim asfaltu, kajti sonce žge kot za stavo. Radio napoveduje 32°C. Nič hudega — si mislim. Čisto na drugem koncu tovarne je ODDELEK CIGARETNIH FILTROV, tu pravzaprav delam. Vstopim, prejeten hlad me zajame. Kar malo me zmrazi ko pridem s te pasje vročine. Človek se ves prerodi. Prijetno svež in hladen zrak kroži po oddelku. Spomnim se na leta nazaj, 1970, 1971. Posebno dobro se spominjam 1971. leta. Živo srebro se je dvignilo na 38°C. Človek bi se lahko kopal v lastnem znoju, oprostite, kopali smo se. Zdaj, ko pišemo leto 1990 so končno namestili klimatske naprave, toliko dolgih let težko pričakovane.

Epilog:

Kolikor se je že govorilo, toliko se utegne še govoriti in tale zgodbica je lahko resnična, seveda, čež 19 let.

MiD

Prijateljsko srečanje

V lepem sončnem jutru dne 28. 8. 1971 so se v svojih lastnih avtomobilih pripeljali k nam delavci — tiskarji iz Valvasorjeve tiskarne podjetja Papirkonfekcija Krško.

Do tega prijateljskega — rekreativnega srečanja je prišlo na pobudo odgovornega urednika našega ilustriranega časopisa »T o s a m a« tov. Dušana Borštnarja.

lično in okusno izdelano majolko kot simbol Dolenjske. Naša ekipa pa je njim podarila tradicionalni šopek rdečih nageljnov.

Takoj za tem pa se je pričelo tekmovanje. Sami rezultati v tem srečanju ne igrajo neke bistvene vloge. Istočasno pa se je na nogometnem igrišču pričela nogomet-

ki so jo imeli v tem srečanju je v tem, da naši v glavnem igrajo nogomet, igralci iz Valvasorjeve tovarne pa igrajo v glavnem rokomet, ki se razlikuje v tem, da se nogomet igra z nogo in rokomet z roko. Posledica te rokometne spretnosti je bila tudi upravičeno dosojena enajstmetrovka v našo korist. Na koncu naj povdaram še to, da je na rezultat vplivala tudi domača publika in travnato jarško igrišče.

Celotna tekma je potekala v mejah fair playa, ker so naši fantje upoštevali prednost nogometnih čevljev pred copatami.

Obe ekipi sta pokazali dokajšno nogometno znanje in spretnost v igri z žogo. Na obeh straneh so v posameznih trenutkih zablesteli poedinci s kakšno uspešno nogometno »finto«. Izredno pa je uspeval v svojem svetišču vratar nogometne ekipe Valvasorjeve tiskarne, ki je ubranil veliko nevarnih strellov naših dokaj razpoloženih napadalcev. Njihov vratar ima namreč že 15 letni rokometni staž v vratih rokometne ekipe in je sedaj registrirani rokometni sodnik v ligi.

Končni rezultat je bil 5 : 3 v našo korist, ker nam dokazuje, da kljub prednosti, ki so jo imeli naši igralci, niso uspeli to izraziti tudi v rezultatu.

Po končani tekmi je bilo zadovoljstvo na obeh straneh popolno in pristrčno.

Takoj po tekmi smo se odpeljali na avtomatsko kegljišče gostilne »Kralj« v Mostah. To kegljišče je bilo ta dan edino uporabno v okolici Domžal.

Po lepi cesti v smeri Brnika smo se z osebnimi avtomobili odpeljali v Moste. Lepo, sončno vre-



Celotno srečanje naj bi se po prvotnem dogovoru v celoti odvijalo v Domžalah. Toda zaradi vzdrževalnih in popravilnih del posameznih športnih objektov je bilo to možno le delno izvesti. Zato tudi pogoji v posameznih tekmovalnih panogah niso bili najboljši in temu ustrezni so bili doseženi rezultati.

Po prvih osebnih stikih obeh športnih ekip, ter po opravljenih formalnostih smo se odpeljali na prvo prizorišče tega srečanja v Jarše. Takoj po prihodu smo bili neljubo presenečeni. Kegljišče in strelišče sta bila nepripravljena, nogometno igrišče pa je bilo poraščeno z visoko travo in je kot takšno dajalo vtis malo boljše negovanega pašnika. Toda naši in njihovi vrli fantje so pokazali mnogo srčnosti in privrženosti športu s tem, da so pogoje sprejeli kot takšne in šport kot rekreacijo, ter pričeli z tekmovanjem. Osnovni dogovor je vključeval tri športne zvrsti in to:

- streljanje z zračno puško
- nogometu in
- kegljanje.

Strelišče v Jaršah je bilo ta dan brez električne razsvetljave.

Po predstavitvi obeh grup sta si vodje ekip izmenjali simbolična darila. Naša strelska vrsta je dobila od strelcev iz Papirkonfekcije

na tekma med nogometaši Papirkonfekcije in Tosame.

Tudi tu so naši dobili vsak po eno majolko kot izraz prijateljstva in zdravega športnega duha, naši pa so se spet »odrezali« z šopkom.

Naši nogometaši so na tem travnatem in poraščenem igrišču imeli veliko prednost v obutvi, saj so imeli nogometne čevlje ali kopacke, nasprotniki pa so imeli samo copate. Druga velika prednost,





me in bližina prelepih Kamniških planin ter prostrana polja kmetijskih pridelkov in posamezne njive posejane z ajdo, ki je komaj zrastle iz negovane zemlje in je s tem napovedala bližajočo se jesen, nam je pokazala Gorenjsko pokrajino, v vsej svoji prelesti in lepoti. Toda, vožnja je minila prekmalu in občudovanje se je spremenilo v ocenjevanje in pripravo posameznikov za poslednji dvoboj današnjega tekmovanja — kegljanje. Po pozdravu obeh ekip in medsebojne razdelitve majolike in šopka, se je pričelo z podiranjem kegljev.

Tudi tu je bilo veselo in živahno. Nenavajenost na to kegljišče je vsekakor terjala svoj hudomušni davek. Tekmovalci z dolgoletnim stažem so večkrat pognali kroglo v prazno ali v »ribo«, kot ta met popularno imenujejo kegljači. Na drugi strani pa so imeli tekmovalci, ki so prvič kegljali oziroma so tu imeli svoj kegljaški



»krst«, srečo in uspeh, da se jim je lučaj posrečil z zadetkom v polno. Smeha, veselja in dobre volje



je bilo na pretek. To pa je bil tudi glavni cilj tekmovanja, ki se naj ne bi odražal v rezultatih, pač pa v medsebojnem spoznavanju in navezavi odkritosrčnih prijateljskih stikov.

Po končanem tekmovanju smo imeli skupno kosilo v okusno opremljeni sobi gostilne »Kralj«. Po stenah je bilo obešenih nekaj lepih lovskih trofej. Meni osebno je bila najbolj všeč trofej nagačenega divjega petelina, ki simbolizira na eni strani spretnost lovca in na drugi strani vso mogočnost in širino svojega kraljestva — prelepih gorskih gozdov.

Po kosilu, ki je vsakemu vrnil izgubljenih moči, sta si vodje obeh ekip v obliki zdravic zahvalila za udeležbo v upanju, da se to tekmovanje v obliki rekreacije in prijateljskih športnih stikov še nadaljuje.

Prijatelj iz gostujoče ekipe, ki je ta čas stal ob meni, mi je dejal: »Dolenjska v oktobru, ko dozori grozdje in zlato prekrije listje na drevesih, s pogledom na zeleno gladino reke Krke, je nekaj čudovitega — nepozabnega!« S temi besedami je meni pesniško razpoloženi prijatelj povedal vse in jaz mu verjamem.

Razvila se je pesem med prijatelji, ki so sedaj sedeli pomešani med seboj in prešerna beseda se je izgubljala v smehu, ki je odmeval od vsepovsod.

S prijatelji se nam je mudilo domov. V avtomobilu sem se ponovno spomnil vseh današnjih dogodkov in pogled na kamniške planine me je spomnil na stavek, ki sem ga slišal izrečenega med dolenjskimi prijatelji: »Fantje, danes so izredno lepe, kdo je zato, da gremo po kosilu v hribe?« Morda so odšli, morda ne, tega ne vem.

Skozi priprto okno avtomobila je prihajal čisti gorski zrak pomešan z vonjem ajde.

Štefan Rozman

Naš razgovor

Navadno sam predstavim tistega s katerim se pogovarjam. Današnja sogovornica se je kar sama predstavila. Ne zame, saj jo že precej časa poznam, ampak za vas, dragi bralci.



— MILICA JUDEŽ, delam v bifeju in to šele tri mesece. Na to delovno mesto sem prišla iz tkalnice. V tovarni sem že dvajset let.

Delate v bifeju kot ste rekli, gotovo imate kakšne težave pri delu. Vas samih je precej, delovni kolektiv se neprestano večja, prostor namenjen za bife pa ostaja isti. Kako vam to uspeva združiti?

— Prostor je res majhen, toda z nekaj dobre volje se da vse storiti, res malo težje, vendar se da.

Torej vam dobre volje ne manjka?

— Seveda ne!

Rekli ste, da ste v bifeju tri mesece. Kako to, da ste zapustili statve in prišli za strežnico?

— Javila sem se na razpis. Delo z ljudmi mi je pri srcu, rada imam tako delo. Tu dobim sicer nekaj tisočakov manj kot v

tkalnici, delati je treba povsod, nikjer ni za vse.

Tako mi je povedala živahna, črnolasa in temnooka Milica.

Velikokrat vas vidim, da delite toplo malico. Gotovo pride večkrat do kritike za katero niste ve krive. Se vam zdi hrana, za namen ki ga ima, v redu?

— Hrana absolutno ne odgovarja, vsaj ne za tako ceno. Čudno se mi zdi, da tovarna sploh kaj takega sprejme. Dostikrat mi je kar slabo, ko jo delim, tako neprijeten duh ima. Zato je gre veliko v pomije, kar je čista izguba. Razmišljam, da bi bilo bolje to ukiniti in dati mrzlo malico za isti denar ali pa dobiti dobavitelja z boljšo kvaliteto.

— Nekaj se šušlja, da bomo imeli v novi upravni zgradbi lastno kuhinjo in menzo. To pa je zelo, zelo megleno.

V poletnih mesecih je po obratih huda vročina. Se vam zdi umestno namestiti avtomate za prodajo pijače po oddelkih?

— Dobro bi bilo. Če pa bo, verjetno ne bo kmalu. Govorilo se je sicer že o tem, kaj bo iz tega, pa verjetno nisem edina, ki ne vem.

Opazil sem, da je zelo prijetna sogovornica. Res, z njo se je lahko pogovarjati. Malo je takih, ki tako jasno in z mirno vestjo povedo to, kar je treba povedati.

V bifeju imate lahko pokvarljivo blago. Kako vam uspe, da se vam ne pokvari?

— Prvo kar moram povedati je to, da naše skladišče sploh na pravo skladišče, temveč vlažna lunja. Prav nobene stvari ne moremo imeti notri, kar se ne sme navzeti vlage. Drug problem pa je hladilnik. Vanj naložimo kar se največ da in tako je prepoln. Lahko se zgodi, da nam nekega dne odpove. Rabili bi novega, večjega, ali pa vsaj še enega takšnega kot je ta. Dosedanji hladilnik je preobremenjen, kar gre na škodo živil.

Precej osvežilnega in tudi veliko za pod zob imate. Kako gredo naročila?

— Naročamo po potrebi, vendar se za nas nihče ne zmeni dosti. Le šofer kombija pride večkrat vprašat kaj potrebujemo, čeprav to ni njegovo delo. Tako je tudi nabavljanje neredno. Ko smo že pri tem, bi rada omenila še nekaj. Delavke iz bifeja smo založene tudi za čiščenje jedil-

nice. V samem bifeju imamo dovolj dela in res ni lepo, da moramo skrbeti med drugim tudi za čistočo oken v jedilnici. Delo se nam velikokrat zavleče preko ure, ki je predvidena. Zgodilo se je, da teh ur nismo imele plačanih. Naj se plača toliko, kolikor naredimo, saj sedimo tako ne.

Posebno v zadnjem času opazimo, da so v bifeju vedno nove strežnice. Kako to?

— To je pravzaprav »čistka« s strani tov. sekretarja. Dosedanje so bile že precej časa in so udomačile toliko, da so postajale neobzirne. To pa ne gre skupaj z etiko, ki mora vladati v takšnem kolektivu. Sedaj vodi bife tov. Žmavčeva, ki je pokazala veliko zagnanosti in želi čimbolj izboljšati kar se sploh da. Ta izboljšava ne bo le v medsebojnih odnosih, temveč se bo tudi pri jestvinah pokazala bolj pestra izbira. Med seboj se odlično razumemo.

Med počitnicami imate gotovo tudi kakšno dekle, ki je samo začasno pri nas — dijakinjo ali kaj podobnega?

— Seveda jo imamo, vendar od nje ne moremo veliko zahtevati. Ena je to, da ni toliko vajena takšnega dela, druga resnica pa je, da je tudi manj plačana.

Imate deljen delovni čas, ali ne?

— Seveda. Dopoldne do enajstih in popoldne ob času malic.

Kako ve matere, gospodinje, uskladiate ta svoj delovnik in ostala pravila?

— Meni tako najbolj odgovarja. V glavnih urah dneva sem tako skupaj z otroki. Za druge pa ne vem, gotovo si pomagajo kot vedo in znajo. Po eni strani pa tako delati tudi ni prijetno.

Urni kazalec je hitel naprej. Imel sem že tri polne strani svojega notesa. Kaj bi jo še zadrževal z razgovorom. Pogovarjala sva se po njenem delovnem času. Otroka jo gotovo že težko pričakujeta. Vendar sem ji zastavil še eno vprašanje. Dotaknil sem se tistega kar človek vedno nosi s seboj — skrite želje.

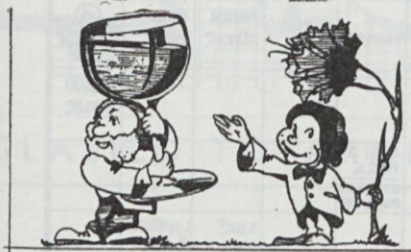
— Edina skrita želja to ni, ampak poleg vsega drugega si želim priti do lastnega stanovanja. Tarejo me osebni problemi in upam, da mi bo tudi »TOSAMA« priskočila na pomoč.

To je ena od kolektiva v našem bifeju. Želim si, da bi jih kdaj pa kdaj pogledali tudi v drugačni luči kot samo ... 5 dkg ljubljanske in eno žemljo!

Mid

Kadrovske vesti

V času od 12. 9. do 11. 10. 1971
praznujejo rojstni dan:



Konfekcija: 21. 10. Avman Mihaela, 13. 9. Bešter Terezija, 20. 9. Cimbola Ana, 5. 10. Frankovič Brigita, 10. 10. Hrovat Pavla, 4. 10. Judež Francka, 25. 9. Jeretina Dragica, 16. 9. Jeretina Francka, 13. 9. Račič Zinka, 22. 9. Rojc Slavka, 4. 10. Skol Milka, 25. 9. Smolnikar Milka, 19. 9. Bezljaj Helena.

Pri filtrih: 18. 9. Lazarevič Marica, 14. 9. Pavlič Zofka, 6. 10. Strehar Karol, 16. 9. Urana Joži

V belilnici: 16. 9. Pavšek Viktor, 12. 9. Peterlin ing. Franc, 2. 10. Stele Fani

Mikalnica: 13. 9. Oražem Jože
Tkalnica ovojev: 6. 10. Cerar Francka, 26. 9. Kovač Ivanka, 23. 9. Marn Marija, 6. 10. Prašnikar Mici, 9. 10. Prelovšek Zinka, 12. 9. Ribaš Roza, 30. 9. Rode Marija
Avtomatska tkalnica: 7. 10. Florjančič Rafaela

Pripravljalnica: 1. 10. Sedeljšak Marinka.

Splošno kadrovski sektor: 3. 10. Pavlič Miro, 2. 10. Planinc Marija.

Komercialnem sektorju: 6. 10. Božič Svetozar, 26. 9. Florjančič Matevž, 17. 9. Račič Martin, 17. 9. Miš Franc, 20. 9. Rebolj Milica.

Finančni sektor: 3. 10. Lekan Francka

Pomožni obrati: 14. 9. Jamšek Franc, 17. 9. Juhant Franc.

Tehnični sektor: 21. 9. Pungercar Marjeta, 29. 9. Smolnikar Jelka.

POROCILI SO SE:



Burkeljca Jožica — poročena Kancilija

Stare Majda — poročena Trlep
Ovsec Anica — poročena Knific
Miš Nežka — poročena Brodar
Peternel Marjeta — poročena Furlan

Dežman Zorka — poročena Gril
Na novi življenski poti jim želimo mnogo razumevanja in družinske sreče!

Iz podjetja sta izstopili:

1. Vodlan Egidija — v pokoj
2. Kržan Anica — sporazumno

B. V.

LJUDJE IN DENAR

- Kdor je vedno na lovu za denarjem, je pohlepnež.
- Kdor ga zbira in hrani, je stiskač.
- Kdor ga razsipa kar tako, razmetava denar.
- Kdor nič ne zasluži, je pridanič.
- Kdor ga dobi, ne da bi delal, je privatni obrtnik.
- Kdor si ga s trdim delom nabere lep kup, praviijo ljudje da je nor, ker nima in ne bo imel nič od življenja.

Bodi kar koli, ljudje niso nikoli zadovoljni. Zato ne poslušaj drugih, ker se boš sukal okoli sebe in ne boš nikamor prišel. Ne poslušaj nasvete drugih, poslušaj svoj nasvet, ljudje so..., oh kaj bi govoril..., ogledajte si prve vrstice.

Mid

NAGRADNA KRIZANKA ST, 8

Za nagradno križanko je prispele 41 rešitev. Čeprav je bila križanka zelo lahka, smo morali zrediti celo štirikrat (zaradi nepravilno rešenih), da smo dobili nosilca I. nagrade.

Tovarišice v pripravljalnici — Kasagič Lojzka, Selja Ljubica in Uštar Marija so dodelile:

- | | |
|-----------------------|---------|
| I. nagrado prejme: | |
| DROLC Ivan ml. | 30.— ND |
| II. nagrado prejme: | |
| MESTEK Francka | 20.— ND |
| III. nagrado prejme: | |
| PRELOVSEK Mimi | 10.— ND |

Žreb je muhast, saj so vsi nagrajenci iz tkalnice ovojev, tov. Drolc pa že drugič zaporedoma dobi I. nagrado.

Cestitamo!

Izdaja Tovarna sanitetnega materiala Domžale

Urejuje uredniški odbor:

Mara Juvan - blagajnik, Danica Merlin, Magda Smole, Ivanka Ogorevc, Marija Presek - korektor, Slavko Bajec, oec, Franc Cerar, Milan Drčar, Dušan Dolgan, Miro Pavlič - fotograf, Franc dipl. ing. Peterlin, Jurij Vulkan in Dušan Borštnar - odgovorni urednik.
Tiska Papirkonfekcija Krško
obrat Valvasorjeva tiskarna
Naklada 800 izvodov

Vatka Votek in Filip Filter



