

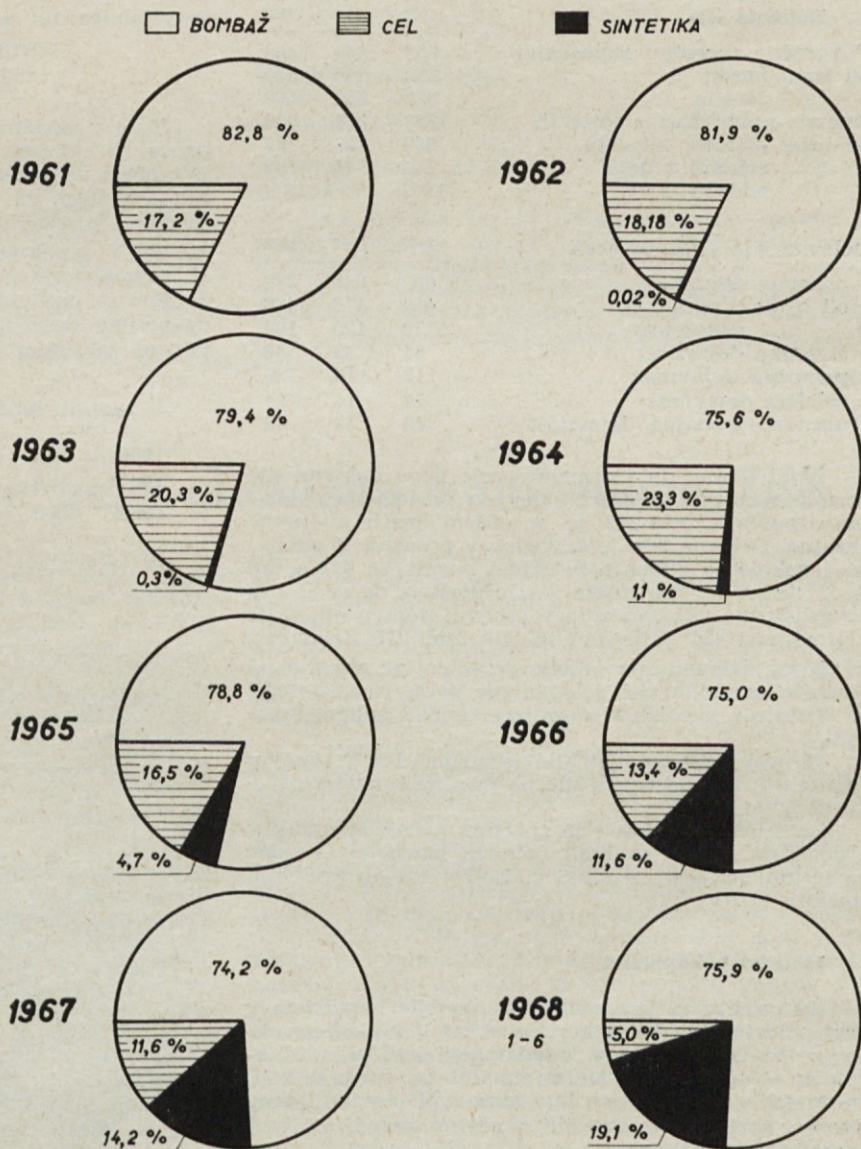
# OBVEŠČEVALEC

LETO IX

LITIJA, 1968

ŠT. 2

## STRUKTURA PROIZVODNJE



**Rezultati  
poslovanja  
v I. polletju**

Z letošnjim letom stopamo v tretje leto gospodar-  
ske in družbene reforme. Pri tem nastopajo vedno  
novi problemi, pogoji poslovanja pa so vedno težji. V  
ospredje stopata kvaliteta in plasma proizvodov. Kot  
proizvajalci preje smo v tesni odvisnosti od naših  
kupcev, ki proizvajajo za trg. Njihovo poslovanje se  
odraža na našo proizvodnjo. V začetku leta je bila zelo  
problematična proizvodnja bombaža v pogledu renta-  
bilnosti. Zaradi podražitve bombažnega vlakna in pla-  
foniranih cen, nismo pokrili proizvodnih stroškov,  
zato smo beležili pri bombažni preji izgubo toliko časa,  
dokler ni prišlo v mesecu aprilu do sprostitve prodaj-

nih cen. Z novimi cenami so postali tudi bombažni  
izdelki rentabilni.

Tako stanje je narekovalo določene ukrepe, ki bi  
zagotovili rentabilnost podjetja kot celote. Povečala se  
je proizvodnja sintetične preje, ki je trenutno akumu-  
lativna, vendar pa je predelava sintetične zahtevnejša.  
Široka barvna paleta ter majhne partije zahtevajo  
maksimalne napore od strežnega osebja kakor tudi od  
tehničnega kadra. Zaradi pomanjkanja deviznih sred-  
stev je bila otežkočena nabava odgovarjajoče surovine.  
Velikokrat smo prejeli surovino šele v kritičnem mo-  
mentu.

Prodaja izdelkov je potekala v redu, le v zadnjem času so zaloge porasle nad normalo. Pri prodaji pa je upoštevati dejstvo, da se je proizvodnja povsem prilagodila naročilom komercialne, ne oziraje se na ekonomičnost proizvodnje. Zato je tudi vedno prišlo do odstopanja operativnega plana, posledice tega pa so bile česte menjave.

V prvi polovici letošnjega leta povzročila velike težave v poslovanju podjetja neurejen devizni in bančni sistem, poleg tega pa tudi prevelik uvoz izdelkov, katere proizvaja domača industrija, kar je povzročilo porast zalog. Povečane zaloge so se odrazile v likvidnosti podjetij. Dolgovi kupcev so stalno naraščali in so kritični iz meseca v mesec.

Kljub težavam pa je podjetje doseglo v prvi polovici leta zadovoljiv rezultat. Za poslovni sklad in sklad skupne porabe je ostalo 2 215 407 N din sredstev.

Delovna sila	1966	1967	1968
Povprečno mesečno zaposlenih	853	864	889
od tega: moški	230	210	220
ženske	623	654	669
Dnevno povprečno zaposlenih	853	864	889
od tega: prisotni na delu	699	720	727
odsotni z dela	154	144	162
odsotni v %	18 %	17 %	18 %

Delovna sila po dejavnosti	1966	1967	1968
osnovna dejavnost	653	646	670
od tega: predilnica	480	476	490
sukalnica	173	170	180
stranska dejavnost	34	43	43
pomožna dejavnost	112	119	120
splošna dejavnost	14	14	14
upravno-prodajna dejavnost	40	42	42

Kljub temu, da je zaposlovanje nove delovne sile postalo sila problematično, ter da zasledimo pojave, ko odpuščajo delavce, je v našem podjetju ravno obratno. Delovna sila je še vedno v porastu. V odnosu na lanskoletno obdobje beležimo porast za 2,9 %, ali za 25 delavcev. Pomembno pa je dejstvo, da se je vsa nova delovna sila zaposlila v osnovni dejavnosti, to je v predilnici (14 delavcev) in sukalnici (10 delavcev).

Nova delovna sila je bila potrebna za strežbo na novih kapacitetah, del delovne sile pa se je razporedil na obstoječe kapacitete zaradi razširjene palete proizvodov.

75 odstotkov delovne sile je angažirane v osnovni dejavnosti, 25 % delovne sile pa je razporejene v ostalih dejavnostih.

Za letošnje obdobje je značilen porast izostankov z dela, na kar so vplivali bolniški izostanki. Vendar pa se tudi letošnji izostanki gibljejo v mejah preteklih obdobj.

#### Izkoristek kapacitet

Za predilnico je značilno, da so bile kapacitete v prvi polovici leta bolj koriščene kot v preteklem obdobju, pa najsi bo to v koledarskem letu ali obratvalnem času. Zastoji so minimalni in znašajo 4 %. Izkoristek v koledarskem letu kaže tudi izredno intenzivnost koriščenja osnovnih sredstev zaradi obratovanja v treh izmenah.

Zastoji, ki sicer niso veliki, vendar še vedno večji od preteklih obdobj, bi se dali z dobro organizacijo znižati.

V sukalnici so kapacitete slabše koriščene od preteklega obdobja. To nazadovanje je posledica pomanjkanja naročil.

Produktivnost	1966	1967	1968
Predilnica: ur za 100 kg preje	18,55	19,60	18,78
povprečna številka preje	34,8	37,0	35,2
gr na vretensko uro	19,29	18,62	17,83

Podatek sicer kaže, da smo v letošnjem letu porabili za izdelavo 100 kg preje manj delovnega časa kot v predhodnem letu, vendar je potrebno upoštevati, da smo proizvajali nižjo povprečno številko, ki zahteva manj delovnega časa. To trditev potrjuje tudi dosežena gramatura proizvodnje na efektivno vretensko uro. Pričakovati bi bilo, da se bo gramatura na vretensko uro dvignila zaradi znižanja povprečne številke, vendar je doseženo ravno obratno. Obrazložitev za tako stanje lahko iščemo v pestrejši proizvodnji, posebno pri sintetiki.

	1966	1967	1968
Sukalnica: ur za 100 kg preje	16,12	16,28	16,26
povprečna številka preje	35,4	37,6	35,7
gr na vretensko uro	44,19	40,69	42,48
Previjalnica: ur za 100 kg preje	6,96	9,29	6,70
povprečna številka	36,7	43,2	37,5

Tudi v sukalnici in previjalnici zasledimo iste tendence. Za sukalnico bi pričakovali mnogo boljše rezultate glede na velike investicijske naložbe v ta oddelek. Edina razlaga za tako stanje je pomanjkanje naročil za polno koriščenje kapacitet.

Že v posameznih enotah smo beležili stagnacijo ali nazadovanje v pogledu produktivnosti. Slično sliko dobimo za produktivnost celotnega podjetja. Merilo za ugotovitev tehnične produktivnosti je porabljenost številko ur za 100 kg reprezentančnega proizvoda (Nm 34).

V zadnjih letih smo rabili:

1966	24,8	efektivnih ur za 100 kg Nm 34/1
1967	24,8	efektivnih ur za 100 kg Nm 34/1
1968	25,0	efektivnih ur za 100 kg Nm 34/1

Iz tega sledi, da je produktivnost nazadovala za 0,8 %.



Zbrane vrnjene cevke krijejo velik del potreb in razbremenjujejo stročnarno

Osební dohodki	1966	1967	1968
Povprečni mesečni zaslužek neto v N din	766,22	970,99	926,38
Najnižji mesečni osebni dohodek neto v N din	613,94	695,46	699,40
Najvišji mesečni osebni dohodek neto v N din	2347,43	2727,08	2743,54
Razmerje med najvišjim in najnižjim OD	1 : 3,8	1 : 3,9	1 : 3,9

Osební dohodki so v prvi polovici letošnjega leta za 4,7% nižji v odnosu z istim obdobjem lanskega leta. Manjši osebni dohodki so posledica slabše akumulacije posebno v prvih mesecih, ko zaradi nizkih prodajnih cen (plafonirane cene) bombažne preje in dražje surovine nismo krili v celoti proizvodne stroške.

Obračunani osebni dohodki so v skladu z določili Pravilnika o delitvi dohodka.

## PROIZVODNJA

Predilnica	I. polletje		
	1966	1967	1968
Kardirana preja skupaj v kg	2 050 007	1 908 470	1 908 017
od tega: bombažna stanična	1 539 577	1 312 813	1 372 624
sintetična	248 782	279 810	111 189
Česana preja bombažna	261 648	315 847	424 204
Izvršitev plana v %	197 011	320 116	311 117
Izmeček pri enojni preji v kg	101,5	99,3	99,1
Izmeček pri enojni preji v odstotkih	142 998	103 066	141 389
	6,4	4,6	6,4

Sukalnica	1966	1967	1968
Sukana preja skupaj v kg	753 901	744 348	812 926
Odpadki v kg	3 016	4 466	5 690
Izvršitev plana v %	89,3	98,3	99,0

## Previjalnica

Previta preja skupaj v kg	517 345	441 533	432 893
od tega: — enojna	176 743	262 022	160 776
— sukana	340 602	179 511	272 117
Odpadki v kg	2 587	3 091	3 030
Izvršitev plana v %	231,5	77,4	72,1

## Stročnarna

Izdelane nove stročnice	142 294	149 277	161 437
Zbrane vrnjene cevke	94 338	105 231	84 735

## Zaloge gotovih izdelkov

Zaloge na začetku leta v kg	152 400	102 996	191 344
Zaloge na koncu polletja	78 047	150 282	236 151

Že v začetku leta so zaloge porastle v odnosu na prejšnje obdobje, kar je posledica pretiranega uvoza. Do konca obračunske dobe pa so porastle še za nadaljnjih 45 ton. Slaba stran večjih zalog je, da nam vežejo prepotrebna obratna sredstva. Kljub temu pa zaloge niso problematične in predstavljajo 16-dnevno proizvodnjo.

A. Kralj

# Stališča zadnje seje občinske konference ZKS

Občinska konferenca ZKS Litija je na 3. seji obravnavala gospodarski in družbeni razvoj občine Litija v letih 1964—1968 ter tudi nakazala nekatere bistvene naloge komunistov v samoupravnih organih, skupščini, političnih organizacijah in odgovornih delovnih mestih.

Smatramo, da je za uspešnejši gospodarski in družbeni razvoj treba iti v konkretno družbeno politično akcijo povsod, v vsakem samoupravnem organu, v vsaki politični organizaciji in na slehernem delovnem mestu.

Mnenja smo, da so v prihodnjem obdobju pred nami zlasti naslednje naloge:

**1. Delovne kolektive je treba vsestransko pritegniti k razreševanju pglavítih gospodarskih problemov** v gospodarskih organizacijah. Zaradi tega je tudi najnujna potreba po stalnem informiranju delovnih kolektivov o položaju podjetja. Komunisti in drugi odgovorni ljudje v delovnih organizacijah, skupščini, upravni skupščini, političnih organizacijah in poslanci so dolžni tudi, da na različne predloge delovnih ljudi takoj reagirajo in dajo nanje realne odgovore, ne pa da zavajajo ljudi z demagoškimi obljubami. Z vsem tem bomo samoupravni sistem krepili, obenem pa zadali raznim nesamoupravnim težnjam pomemben udarec. Čeprav se zavzemamo za racionalno upravljanje, pa je velika napaka, če ignoriramo mnenje kolektiva. Zato je treba pri vseh pglavítih zaključkih v podjetju slišati in upoštevati mnenje kolektiva. Kaže se potreba, da je nujno s kolektivom in v kolektivu veliko politično delovati.

**2. Kadrovska politika** v delovnih organizacijah mora biti nenehna skrb komunistov in vseh odgovornih ljudi. Boljši uspehi poslovanja so resnično odraz dolgoročne kadrovske politike. Pri uresničevanju zadolgoročne o pripravnikih, pri štipendiranju in pri nadaljnjem šolanju že zaposlenih kadrov moramo izhajati iz programov razvoja delovnih organizacij in njihovih nalog v družbeni skupnosti. V ta namen je potrebno

napraviti konkretne programe razvoja kadrovske strukture, tako v delovnih organizacijah gospodarstva, kakor tudi negospodarstva. Na sploh pa se je treba nasloniti na kadre, ki jih sami vzgajamo. V okvir k adrovske politike sodijo tudi priprave za izvolitev članov skupščine, samoupravnih organov in poslancev, kjer imata veliko odgovornost Socialistična zveza in Občinski sindikalni svet.

**3. Delitev dohodka in osebnega dohodka** mora biti povezana in vsklajena z dolgoročno razvojno politiko delovnih organizacij in občine. Pri tem pa naglašamo, da so osebni dohodki lahko le rezultat delitve, ki izhaja iz ustvarjenega dohodka tj. osebni dohodki ne morejo biti le posledica nakopičenih zalog, ampak morajo predvsem izhajati iz realiziranega proizvoda. Boriti se je treba za večje osebne dohodke v gospodarskih organizacijah, kar seveda ima tudi velik pomen za modernizacijo proizvodnje. Takoj pa je treba analizirati kje so vzroki nizkih osebnih dohodkov v posameznih delovnih organizacijah (to izvede Občinski sindikalni svet). Ponovno pa naglašamo, da je pravilna delitev dohodka omogočala, da smo zadnja štiri leta dosegli tako ugodne gospodarske rezultate. Z ustvarjenimi, a ne potrošenimi lastnimi sredstvi, so se uspela podjetja uspešno vključiti v nov gospodarski mehanizem, z izjemo Tovarne usnja Šmartno. Dolgoročno usmerjena politika delitve dohodka je nujnost za nadaljnje življenje vsakega gospodarskega kolektiva. Če ne bomo uspeli delovnih kolektivov prepričati, oziroma če sami ne bodo osvojili dolgoročnega razvojnega koncepta delitve dohodka, je pričakovati, da bodo v najkrajšem času propadla zaradi kratkovidne gospodarske politike. Tedaj pa je prepozno nastopiti demagoško s parolami o socializmu in enakosti ter klicati na pomoč družbo.

Delovne organizacije, naj ponovno proučijo pravilnike o delitvi dohodka in si prizadevajo vnesti vanje nova merila (kvaliteta, znižanje stroškov). Se posebno pa velja proučiti posamezna delovna mesta,

kjer so osebni dohodki permanentno najnižji v podjetju. Postavlja se vprašanje vrednosti dela na takih slabše nagrajenih delovnih mestih.

4. V gospodarskih organizacijah morajo začeti **prevladovati bolj smeje in pogumne odločitve glede nadaljnega razvoja**. Čim prej moramo opraviti z zadovoljstvom nekaterih vodilnih ljudi, ki ga občutijo v sedanjih okvirih razvitosti in proizvodne orientacije. Razmišljati je treba o novi proizvodnji, če tudi nam sedanja proizvodnja dobro teče. Vse naše gospodarske organizacije imajo možnosti za napredek, vendar morajo imeti odgovorni ljudje za to več smisla in poguma. Tega poguma in zagona za naprej pa manjka tudi pri članih ZK. Dolžnost komunistov je, da se zavzamemo za hitrejši razvoj, da ne capljamo na mestu, ampak se odločamo za nove kvalitete. Upravičeno zato postavljamo zahtevo, da v vseh gospodarskih organizacijah začno intenzivno pripravljati proizvodno-kadrovske razvojne programe. Posebno se kaže razvojne možnosti v manjših podjetjih, tem pa je treba nuditi finančno in kadrovske pomoč. Skupščina občine mora s podjetji sodelovati in jih stalno prepričevati, naj delajo tudi za jutrišnji dan. Sredstva sklada skupnih gospodarskih rezerv, naj koristijo predvsem za razvojne načrte gospodarskih organizacij. Razen tega pa je treba predvideti tudi združevanje sredstev gospodarstva za skupne investicije na podlagi razvojnih programov v gospodarstvu.

Ponovno poudarjamo potrebo, da se v upravi skupščine osnuje poseben referat za družbeni razvoj občine.

5. **Dosedanji razvoj zasebne iniciative** je pokazal vrsto pozitivnih rezultatov (večja zaposlitev, razvoj novih dejavnosti). Naša naloga je, da tak razvoj še močneje podpiramo. Smatramo, da moramo do privatne obrti zavzeti stališča in izvajati praktično politiko (zlasti davčno) tako, da bomo ločili kaj je špekulacija in kaj je prizadevnost ter delo obrtnikov. Poudarjamo potrebo, da sloni davčna politika na dolgo-

ročnem razvoju gospodarske dejavnosti in občini. Konkretno obremenjevanje posameznih obrtnikov pa mora temeljiti na argumentih in preverjenih kalkulacijah, razen tega pa je treba diferencirano obravnavati proizvodno in storitveno obrt. Skratka, voditi je treba tako politiko na področju obrti, da le-to čim bolj razvijamo in omogočamo tako širjenje kapacitet.

6. Posebnega pomena v razvoju gospodarskih dejavnosti v občini so **nadaljnje perspektive terciarnih dejavnosti**. V ta namen je potrebno napraviti razvojne načrte za trgovino, gostinstvo in turizem.

7. Skupščina občine in samoupravni organi, naj sklenejo **družbeni dogovor za bodočo stanovanjsko izgradnjo v občini**. Naše stališče je: del sredstev za te namene je treba določiti za stanovanjsko izgradnjo v družbenem sektorju. To je potrebno z vidika socialnega problema in urbanistične ureditve kraja.

8. V gospodarskih organizacijah in skupščini občine je treba **posvetiti več skrbi analizam** o gospodarskem položaju podjetij. Zlasti je nujno ugotavljati razvojne tendence podjetja. Na taki podlagi bo preje mogoče probleme reševati, ne pa šele takrat, ko bo podjetje že na robu propada. Take primere smo že imeli v občini, eden zadnjih je propad Tovarne usnja v Šmartnem. Predlagamo, naj podjetja ob težjih situacijah, pa tudi sicer, sprejmejo razvojne programe. Zato dajemo ponovno veljavo analitično razvojnim službam v podjetju, kakor tudi v skupščini občine. Opraviti moramo s staro navado, da na pamet ocenjujemo dogajanja.

Navedena stališča vezujejo komuniste in druge odgovorne ljudi v samoupravnih organih delovnih organizacij, v upravi skupščine občine, v skupščini in v političnih organizacijah, da na tej podlagi sprejmejo konkretne sklepe za nadaljnjo aktivnost.

KOMITE OBČINSKE KONFERENCE ZKS  
LITIJA

## Razvoj nagrajevanja

### Metode nagrajevanja:

Nagrajevanje tj. oblikovanje plačila za opravljeno delo se je pojavilo že pred več stoletji. Že v srednjem veku zasledimo plačilo za delo, ki pa se je dajalo največ v naturi in le malo v denarju. Ta plačila so se tudi izvajala najprej letno, kasneje polletno, mesečno, tedensko in dnevno. Plačila se vežejo na zelo kratke časovne termine, istočasno pa se izboljšuje organizacija dela in kot posledica tega se formirajo prve metode nagrajevanja in sicer:

- po časovni normi — po času
- po enoti proizvoda — po učinku

Pri metodi po časovni normi je nalog podan v časovnih enotah, pri plačilu po enoti proizvoda pa je nalog podan tako, da je za vsak proizvod določena tarifa.

Hiter industrijski razvoj pa je prinesel še druge metode. Ljudje, ki so se ukvarjali z organizacijo dela so postavljali istočasno tudi nove metode nagrajevanja, kajti spoznali so, da je primerno plačilo po delu tudi del organizacije proizvodnje, ker ima velik vpliv na kvaliteto in kvantiteto dela. Tako so se poleg prvotnih dveh osnovnih metod pojavile še druge kot so:

- metoda Bedeaux (Bedo),
- metoda Halsey (Helsi),
- metoda Rowan (Rovan),
- metoda Taylor (Tejlor) itd.

Značilno za te in ostale nenaštete metode, ki so se v tem času pojavile je, da nekatere garantirajo minimalni OD, druge so progresivne (za preseganje norme dobi delavec več kot je naredil) ali regresivne (delavcu se učinek zmanjša), po nekaterih se nedoseganje norme obračuna regresivno, preseganje pa progresivno, itd. Vsaka metoda je pač bila oblikovana tako, da se je z njo doseglo zaželjeni cilj in sicer:

- selekcija delavcev na dobre in slabe,
- visoko preseganje predpisanega učinka,
- izenačevanje dobrih in slabih delavcev,
- ne previsoko in ne prenizko doseganje norm,
- itd.

Danes poznamo neštete metod, vse pa lahko glede vsebine in namena razdelimo na sledečo razpredelnico:

Vse našteje metode so danes po svetu zelo razširjene. Značilno je, da se največkrat uporablja več metod istočasno, da je nagrajevanje bolj kompleksno. Izjema pa je seveda zadnja metoda, nagrajevanje po potrebah, ki pa se tudi uporablja in sicer za nagrajevanje zelo maloštevilnih in pomembnih znanstvenikov (atomske fiziki, biologi, kemiki itd.) z namenom, da skrb za življenjska sredstva tj. razne oblike standarda ne vpliva na delo ter tako dosegajo optimalne uspehe — lahko se povsem posvetijo svojemu delu.

Veliko število metod je dokaz, da delo lahko označujemo z različnimi kriteriji, katerega bomo upoštevali, odnosno katero metodo bomo izbrali pa je odvisno od tega, kaj hočemo z nagrajevanjem doseči. Ne glede na izbrano metodo pa moramo za nagrajevanje imeti, odnosno poznati še en podatek in to je vrednost delovnega mesta, na katerem delavec dela.

### Ugotavljanje vrednosti delovnih mest

Podobno kot nagrajevanje se je razvijalo tudi ugotavljanje vrednosti delovnih mest. Prvotno so se vrednosti ugotavljale povsem empirično.

**Empirično:** Vrednosti delovnih mest so se postavljale po prosti presoji, vendar jih je dokončno oblikoval šele trg delovne sile po principu ponudbe in povpraševanja. (Več delavcev — manjša tarifa). Z na-

Metoda nagrajevanja	Kaj nagrajuje? Namen?	Kaj z njo dosežemo? Kaj poudarja?	Komu daje prednost?
Po zahtevani usposobljenosti na delovnem mestu	Strokovno zahtevnejše delo	Poudarja strokovno delo	Strokovnim delavcem
Po dejanski izobrazbi	Izobraževanje	Poudarja izobrazbo	Izobraženim delavcem
Po položaju in odgovornosti	Odgovornost	Odgovorno delo	Delavcem, ki opravljajo odgovorne funkcije
Po fizičnem naporu	Težko delo	Telesna moč — fizični napor	Zdravim in močnim delavcem
Po učinku	Večjo proizvodnjo	Poudarja prizadevanje	Marljivim in ambicioznim delavcem
Po času	Prisotnost na delu	Izenačuje delavce	Slabšim delavcem
Po finančnih rezultatih dela	Gospodarjenje	Poudarja upravljanje in gospodarjenje	Gospodarnim delavcem
Po kompleksnem rezultatu dela	Doseganje kompleksnih ciljev	Celovitost cilja	Vodstvenim kadrom
Po delovnem stažu	Dolg staž	Gotovost za starejše	Starejšim delavcem
Po potrebah	Povečanje družine	Izenačuje življenjski standard	Delavcem z veliko družino

stankom delavskih organizacij — sindikatov, pa ti niso pustili, da bi se tarife (vrednosti) znižale pod določeno minimalno mejo. Trg delovne sile je tako izgubil svoj vpliv. Zato nastane vprašanje, kako objektivno določiti vrednosti delovnih mest. Rezultat so bile razne metode za ocenjevanje delovnih mest.

**Metode za ocenjevanje delovnih mest:** Bistvo vseh metod je, da v pomanjkanju fizičnih meril težino — vrednost delovnih mest ocenjujemo na osnovi dveh načel:

1. ocenjuje se težina delovnega mesta,
2. težino delovnega mesta ocenjujemo na osnovi normalnega učinka, ki je predviden za izvajanje del na določenem delovnem mestu.

Ker torej fizični in umski napor, odgovornost, vpliv okolja, itd. niso stvari, ki bi jih lahko ekzaktno izmerili, jih samo ocenjujemo in od tu tudi izvira termin ocenjevanje delovnih mest.

Prvi primer ocenjevanja imamo že leta 1871 v ZDA. Prvi teoretski začetki ocenjevanja delovnih mest pa datirajo od leta 1909, ko so v ZDA prvič poskušali znanstveno ugotoviti vrednosti delovnih mest. Leta 1916 je Bedeux objavil svoj sistem za oceno delovnih mest. Po prvi svetovni vojni pa je prišlo do hitrejšega razvoja ocene delovnih mest. Leta 1918 se prvič pojavi v Švici, leta 1925 v Angliji, leta 1927 v Nemčiji in kasneje še v ostalih državah. Leta 1925 je Lott v ZDA razvil svoj sistem ocene delovnih mest, po katerem se je delovno mesto ocenjevalo po petnajstih zahtevah. Ta sistem je z nekaterimi spremembami še danes v uporabi.

Vendar pa vse do leta 1937 ne moremo govoriti o pomembnejši uporabi ocen delovnih mest. Leta 1937 je bil objavljen v ZDA sistem NEMA, katerega je v praksi začelo uporabljati veliko elektropodjetij v ZDA. Sledilo je še veliko drugih metod v ZDA, kakor tudi na starem kontinentu — Evropi, vendar pa danes poznamo le štiri čiste metode, ki jih imenujemo tudi metode kvalitativne analize.

Vendar pa vse do leta 1937 ne moremo govoriti o pomembnejši uporabi ocen delovnih mest. Leta 1937 je bil objavljen v ZDA sistem NEMA, katerega je v praksi začelo uporabljati veliko elektropodjetij v ZDA. Sledilo je še veliko drugih metod v ZDA, kakor tudi na starem kontinentu — Evropi, vendar pa danes poznamo le štiri čiste metode, ki jih imenujemo tudi metode kvalitativne analize.

Metoda	Način razvrščanja	Oblika ocenjevanja
Rangiranje kategorizacija	Vrstni red	Sumarno
Primerjava faktorjev Točkovna metoda	Stopnjevanje	Analitično

Pri vseh metodah uporabljamo le dva načina razvrščanja delovnih mest in sicer: vrstni red in stopnjevanje. Vrstni red uporabljajo sumarne metode s katerimi se delovno mesto ocenjuje kot celota, stopnjevanje pa se uporablja pri analitičnih metodah, s katerimi se delovno mesto analizira, ocenjujejo se posamezne delovne zahteve: sposobnost, napor, odgovornost in delovni pogoji.

Bistvena vsebina navedenih metod je naslednja:

#### RANGIRANJE

— je sumarna metoda, delovna mesta razvršča z vrstnim redom

#### Postopek:

- izdelati je treba opis delovnih mest,
- delovna mesta se na osnovi opisa razporedijo od najmanj do najbolj zahtevnega.

#### Rezultat:

- dobimo samo vrstni red, to je rang vsakega delovnega mesta,
- vrednosti posameznim delovnim mestom pa določimo empirično.

#### Uporabnost:

- je najenostavnejša in hitra, vendar pa pomanjkljiva metoda,
- uporablja se le za oceno omejenega števila delovnih mest.

#### KATEGORIZACIJA

— je sumarna metoda, delovna mesta se razvrščajo z vrstnim redom in je zahtevnejša od rangiranja.

#### Postopek:

- vnaprej je treba pripraviti metodologijo, kjer določimo sledeče:
  - število kategorij (8—20),
  - točen opis posameznih kategorij,
  - vrednost posameznih kategorij v točkah,
- izvesti je treba poizkus sestavljene metodologije,
- izdelati je treba zelo točen opis delovnih mest,
- na osnovi opisa kategorij in delovnih mest se razvrstijo določena dela v posamezne kategorije.

### Rezultati:

- dobimo vrednost — kategorijo posameznih del in ne delovnih mest, glede na zahtevnost dela.

### Uporabnost:

- uporabna je le za ocenjevanje manjšega števila delovnih mest — majhni obrati.

### PRIMERJAVA FAKTORJEV

- je analitična metoda, ocenjujejo se posamezne zahteve — faktorji, delovna mesta se razvrščajo s stopnjevanjem,
- klasična metoda se je razvila v ZDA in se imenuje direktna denarna metoda, ker je ocena izražena v denarnih enotah. V Nemčiji se je razvila njena varianta, s katero dobimo ocene v točkah.

### KLASIČNA METODA

#### Postopek:

- izbirati je treba faktorje t. j. zahteve, ki jih bomo ocenjevali (4—16),
- vsakemu faktorju se določi razpon v denarnih enotah,
- izdelava se točen opis delovnih mest in analiza po zbranih faktorjih — delovna mesta se ocenijo po posameznih zahtevah, vsaka zahteva ima določenih več stopenj.

#### Rezultat:

- dobimo vrednost delovnega mesta izraženo v denarnih enotah, ki jo predstavlja vsota denarnih enot posameznih faktorjev.

#### Uporabnost:

- direktna denarna metoda se danes skoraj ne uporablja.

### VARIANTA

#### Postopek:

- je isti kot pri klasični metodi le s to razliko, da je dobljena vrednost izražena v točkah,
- izbira faktorjev,
- opis in analiza posameznih zahtev delovnega mesta,
- ocenjevanje posameznih zahtev po enotni lestvici od 0—100,
- vsaki zahtevi se določi važnostni faktor — ponder, odvisno od tega katera zahteva je pomembnejša,
- vrednosti posameznih zahtev zmnožimo s ponderjem.

#### Rezultat:

- vsota ponderiranih vrednosti posameznih zahtev, da vrednost delovnega mesta izražena v točkah.

#### Uporabnost:

- uporabna je za ocenjevanje neomejenega števila delovnih mest in je precej razširjena.

### TOČKOVNA METODA

- je analitična metoda, delovna mesta razvršča s stopnjevanjem. Zahteve so standardizirane v posamezne skupine:
  1. znanje in sposobnost,
  2. odgovornost
  3. napor
  4. vpliv delovnega okolja.

#### Postopek:

- izdelati je treba predhodno metodologijo, s katero določimo:
  - število točk (18—20),
  - točkovni fond (najprimernejše 1000 točk),
  - točkovni fond je treba razdeliti na posamezne standardizirane skupine zahtev in na posamezne zahteve,
- izvršimo preizkus metodologije,

- izdelava se točen opis delovnih mest in analiza posameznih zahtev na osnovi opisa,
- posamezne zahteve se točkujejo po izdelani metodologiji.

#### Rezultat:

- vsota vrednosti posameznih zahtev predstavlja vrednost delovnega mesta izraženo v točkah.

#### Uporabnost:

- je najbolj razširjena in tudi najbolj komplicirana metoda,
- dobimo najboljše rezultate, to je najbolj objektivne odnose med delovnimi mesti.

Značilno za vse našete metode je, da se dobljene vrednosti s posebnimi matematičnimi metodami spreminjajo v željene razpore ali celo v željeni razpon absolutnih vrednosti, vendar pa pri tem ne spremenimo — podremo odnosov med samimi delovnimi mesti, ampak ti ostanejo nespremenjeni. Željeni razpon je predvsem instrument politike notranje delitve in je odvisen od notranjih — (obseg podjetja, masa OD, dejavnost, vzdušje, itd.) in zunanjih (ustaljeni razpon v branži, industrijskem bazenu itd.) faktorjev.

Ko se tako dobljeni razpon spremeni v željeni razpon se ocena lahko uveljavlja v praksi, vendar pa je treba pri tem upoštevati načelo, da na osnovi nove ocenitve nihče ne prejme nižji OD, kar lahko dosežemo s premeščanjem odnosno usposobitvijo delavcev ali z zamrznjenim OD.

Prednost ali slaba stran vseh metod pa je, da je potreben za njihovo izvedbo izpolnjen pogoj t. j. izvršena mora biti organizacija podjetja (dela). Delovne naloge in odgovornosti na posameznih delovnih mestih morajo biti točno določene odnosno razmejene. Če se ocenjujejo delovna mesta, kjer delokrog niso točno določeni, bo rezultat dal neobjektivne, torej neuporabne ocene in je vse delo v zvezi z ocenitvijo zaman. Vzrok, da se izdelane ocene niso obnesle je skoraj vedno v tem, da predhodno ni bila proučena in izdelana organizacija podjetja.

Vse našete metode nagrajevanja kakor tudi metode za oceno delovnih mest omogočajo kompleksno nagrajevanje po delu, to je uspehu in delovnem mestu, kar zahteva sodoben industrijski razvoj.

K. J.

## Nastanek in razvoj kemičnih vlaken

### Predzgodovina:

- 1665 Angleški raziskovalec Robert Hooke je prvi opisal v svoji knjigi »Micrographia or some physiological descriptions of minute bodies« zamisel, da se da iz želatinaste mase proizvajati umetno svilo.
- 1734 Rêaumur, francoski fizik in zoolog je šel še dlje z idejo o umetni svili. V svoji knjigi »Memoires pour servir à l'histoire des insectes« navaja možnost pridobivanja svilastih niti iz lakov.
- 1838 Regnault prvi opiše vinil klorid.
- 1839 Francoz A. Payen loči osnovno substanco celuloze od lignina in jo imenuje celuloza.
- 1842 Luis Schwabe, lastnik tkalnic svile v Manchesterju je odkril pri British Association v Manchesterju stekleno vlakno in sestavil tkanino iz teh vlaken. Steklene niti so se imenoval »schwabe« in so se proizvajale tako, da se je raztopljeno steklo stiskalo skozi fine luknjice neke vrste predilne šobe. V principu je Schwabe s tem odkril proizvodnjo umetnih vlaken s pomočjo predilnih šob.
- 1843 Friedrich Goottlob Keller, saški tkalec, je odkril lesovino.
- 1846 Christian Friedrich Schönbein je eksperimental v Baslu z bombažem. Obdeloval ga je s solno in

- žvepleno kislino in je odkril nitro celulozo, ki jo je imenoval strelski bombaž.
- 1848 Schönbein je obdeloval svoj strelski bombaž z alkoholom in etrom. S tem ga je raztopil. Odkril je substanco iz katere je kasneje spredena prva umetna svila.
- 1855 Švicar Audemars je nitriral in raztopil v Lousanni vlakna iz ličja in jih raztopil v Schönbein topilu. Iz raztopine je s kovinsko iglo potegnili niti, ki so na zraku koagulirale — otrdele. Audemar je patentiral svoj enostaven in primitiven postopek v Angliji. Tako je prvi patent za umetno svilo datiran s 6. 2. 1855 pod št. E. P. 283.
- 1857 Eduard Schweizer, profesor v Zürichu, je raztopil celulozo v mešanici bakrovega oksida in amoniaka (Sweizer reagent). Tako je odkrito drugo topilo za celulozo, ki je kasneje uporabljeno pri proizvodnji umetne svile.
- E. I. Hughes je patentiral svoj postopek (angleški patent št. 67), po katerem je hotel proizvajati svilnate niti iz mase sestavljene iz škroba, lepila, smol, strojil (čreslovine) in maščob.
- 1862 Francoz M. Ozanam je opisal postopek proizvodnje celuloznih vlaken s predilnimi šobami. Ozanam je pri tem vedel, da se s Schönbeinovo tekočino raztaplja tudi naravna svila, kar daje možnost, da se raztopi že uporabljena naravna svila, njeni odpadki in poškodovani kokoni in da se raztopina da ulivati, namesto da bi se pretkala.
- 1868 Tilghman dobi v laboratoriju v ZDA sulfinitno celulozo.
- 1869 Schutzenberger in Naudin odkrijeta acetatno celulozo.
- 1872 Baumann poroča o svoji polimerizaciji vinilklorida.
- 1875 Alexander Mitscherlich je odkril postopek za sulfinitno celulozo in je ustanovitelj industrije celuloze.
- 1878 Grof Schardonet prične s poizkusi pridobivanja umetne svile iz raztopljenе nitro celuloze.
- 1879 Tovarna celuloze Lonsberger Hutte prične s proizvodnjo celuloze. Nastala je industrija celuloze.
- 1883 Joseph Wilson Schwan je ubrizgal raztopljeno nitro celulozo v alkoholno kopel in s tem dobil monofilne (enojne) niti za svojo proizvodnjo žarnic in je svoj postopek patentiral (angl. patent št. 5978/z dne 31. 12. 1883).
- 1884 Rojstno leto umetne svile:  
Schwan je spoznal tekstilne žarilne niti. Dostavil jih je v London družbi »Society of Chemical Industry« kot nov material za predenje, in so dobila oznako »artificial silk«. Schwan je uspel kot prvi definitirati nitrirane niti (strelski bombaž) in je tako odstranil njihovo eksplozivnost.  
V Parizu je grof Chardonnet 12. maja predložil akademiji za znanost opis postopka za proizvodnjo nitro-umetne svile in je prejel 17. novembra 1884 prvega od svojih 48 patentov za proizvodnjo umetne svile (francoski patent št. 165 349).
- 1885 Na londonski razstavi izumov je Schwan pokazal odeje in serviete izdelane iz njegovih niti.
- 1889 Na svetovni razstavi v Parizu je Chardonnet razstavil prvi stroj za proizvodnjo umetne svile in prvo tkanino iz njegove nitro-umetne svile.  
Fridrich Lehner je odkril postopek predenja z raztezanjem (DRP patent št. 55 949 iz leta 1889 in DRP patent št. 58 508 iz leta 1890).

Prihodnjič: »Nastanek industrije kemičnih vlaken«.

## Tekstilna industrija in kemijska vlakna

Leto 1890 pomeni prelomnico v tekstilni industriji, kajti tega leta se je začela industrijska proizvodnja kemijskih vlaken. Odslej se poleg naravnih vlaken pojavljajo tudi kemijska vlakna. Leta 1900 je bila proizvedena prvič skupno ena tona kemijskih vlaken.

Odslej pa je proizvodnja kemijskih vlaken hitro naraščala. Svetovna produkcija tekstilnih vlaken v 1000 tonah v razdobju od leta 1890 do leta 1965 je prikazana v spodnji tabeli:

Leto	Kemijska vlakna	%	Bombaž	%	Volna	%	Naravna svila	%	Skupaj
1890	—	—	2 710	79	726	21	12	—	3 448
1900	1	—	3 164	81	730	19	17	—	3 912
1910	8	—	4 309	84	803	16	23	—	5 143
1920	15	—	4 629	84	816	14	21	—	5 481
1930	208	3	5 927	82	1002	14	59	1	7 196
1940	1132	12	6 971	75	1134	12	59	1	9 296
1950	1679	18	6 647	71	1057	11	19	—	9 402
1951	1922	17	8 390	74	1061	9	21	—	11 395
1952	1732	15	8 693	75	1157	10	27	—	11 609
1953	2043	17	9 061	74	1165	9	27	—	12 296
1954	2222	18	8 916	72	1190	10	26	—	12 354
1955	2545	19	9 492	71	1265	10	29	—	13 331
1956	2690	20	9 219	70	1338	10	31	—	13 278
1957	2879	22	9 026	68	1310	10	31	—	13 246
1958	2694	20	9 737	70	1383	10	34	—	13 848
1959	3090	21	10 261	69	1461	10	33	—	14 845
1960	3312	22	10 148	68	1466	10	31	—	14 957
1961	3515	23	9 981	67	1486	10	32	—	15 014
1962	3939	25	10 607	66	1481	9	33	—	16 060
1963	4393	26	10 895	65	1509	9	31	—	16 828
1964	5002	28	11 157	63	1515	9	29	—	17 703
1965	5364	30	11 318	62	1485	8	30	—	18 197

Iz tabele je razvidno, da svetovna proizvodnja tekstilnih vlaken stalno raste. Indeks proizvodnje l. 1965 nasproti l. 1890 znaša 527,7. Vzrok za ta velik porast pa je povečano število proizvajalcev zemeljske kroglice, kakor tudi naraščajoča svetovna poraba tekstilnih izdelkov na prebivalca v kilogramih, kar kaže tudi spodnja tabela:

Leto	Bombaž	Volna	Umetna vlakna	Sintetika	Tekstilna vlakna skupaj
1938	2,9	0,4	0,4	—	3,7
1961	3,4	0,5	0,9	0,3	5,1
1963	3,1	0,5	1,0	0,4	5,0

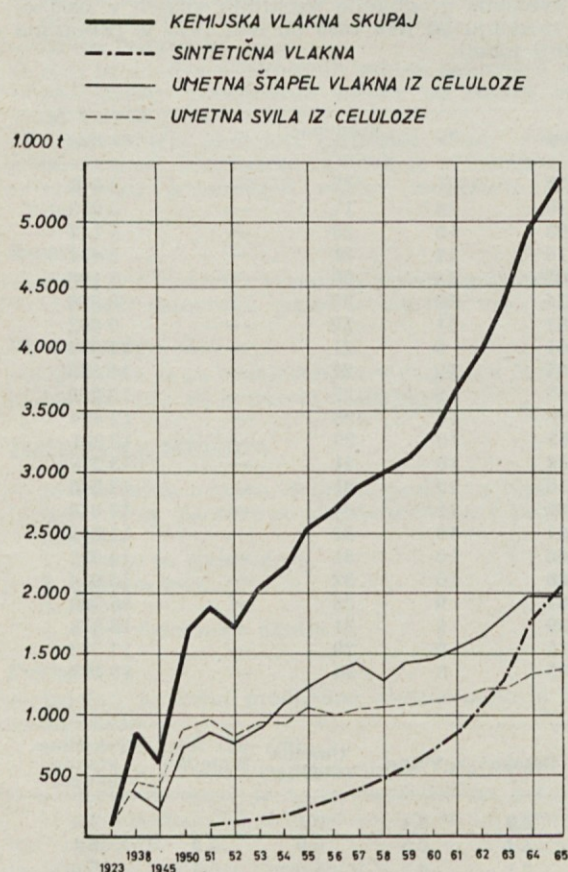
Podatki kažejo, da je poraba leta 1963 že za eno tretjino večja kot leta 1938. Iz tabele svetovne proizvodnje vidimo, da narašča proizvodnja vseh tekstilnih vlaken, v strukturi pa se povečuje procent kemijskih vlaken na račun zmanjšane proizvodnje naravnih vlaken. Tako se je proizvodnja kemijskih vlaken v strukturi v letu 1965 nasproti letu 1952 povečala kar za 100 %. Tako stanje pa je poleg večje porabe in večjega števila prebivalcev pogojevalo tudi dejstvo, da so obdelovalne površine zemlje, na katerih se gojijo naravna vlakna, vedno bolj potrebne za proizvodnjo prehrabnih artiklov. Zato lahko tudi v prihodnosti pričakujemo, da bo proizvodnja kemijskih vlaken še nadalje naraščala, vendar pa naravnih vlaken vsaj v našem stoletju ne bodo povsem zamenjala.

Industrija kemijskih vlaken je bila prvotno usmerjena na proizvodnjo vlaken iz naravnih polimerov (celuloze in beljakovin), danes pa vse vidnejše mesto zavzemajo vlakna iz sintetičnih polimerov, kot prikazuje tudi spodnja tabela svetovne produkcije različnih kemijskih vlaken v 1000 tonah:

Vlakno	1938	1950	1960	1964	1965
Štapel vlakna na bazi celuloze	422	737	1477	1989	1976
Umetna svila na bazi celuloze	452	873	1126	1326	3370
Sintetična štapel vlakna	—	14	291	711	916
Sintetična svila	—	55	416	976	1102
Sintetična vlakna skupaj	—	69	707	1687	2018

Podatki o proizvodnji kažejo, da je proizvodnja sintetičnih vlaken hitro naraščala, in je že leta 1965 pred-

## SVETOVNA PROIZVODNJA KEMIJSKIH VLAKEN 1923 - 1965



stavljala skoraj 50 % proizvodnje vseh kemijskih vlaken. Osnovna surovina za industrijo sintetičnih vlaken niso drage naravne surovine kot so celuloza in razne beljakovine, ampak sintetični polimeri za proizvodnjo, katerih pa je potrebna kemijska industrija. Njeni izdelki — derivati pa so osnovna surovina za proizvodnjo sintetičnih vlaken. Tako se na primer pridobiva bencol iz katrana in ta iz premoga, kalcijev karbid iz premoga in apna itd.

Proizvodnja kemijskih vlaken, predvsem pa sintetičnih še nadalje hitro narašča, kar dokazuje primerjava proizvodnje leta 1965 in produkcijskih zmogljivosti leta 1967 v spodnji tabeli:

Vrsta vlakna	Produkcija 1965			Proizvodne zmogljivosti leta 1967		
	niti	štapel vlakna	skupaj	niti	štapel vlakna	skupaj
Acril in Modacril vl.	2	395	397	12	703	715
Poliamidna vlakna	896	107	1003	1610	167	1777
Poliest. vlak.	137	322	459	280	756	1036
Ostala sintet. vlakna	67	92	159	168	187	355
<b>Skupaj</b>	<b>1102</b>	<b>916</b>	<b>2018</b>	<b>2070</b>	<b>1813</b>	<b>3883</b>

Produkcijske zmogljivosti leta 1967 so za 87,5 % večje od produkcije leta 1965. Proizvodnja sintetičnih vlaken zavzema vedno večji obseg, to pa predvsem zaradi njihove vsestranske uporabnosti in mnogih prednosti pred naravnimi vlakni. Posledica tega pa je, da so in da bodo izdelki iz sintetičnih vlaken vedno cenejši, kar je še en adut v prid kemijskim vlaknom. Zato se bo moral tudi tisti del tekstilne industrije, ki predeluje danes še naravna vlakna; sčasoma preorientirati tudi na predelavo kemijskih vlaken.

J. K.

## Kadrovske vesti

V mesecu maju in juniju 1968 je bilo na novo sprejetih v podjetje 16 delavcev:

- 13. 5. 1968 Lokar Jožefa, predpredilnica
- 13. 5. 1968 Špelič Barica, predpredilnica
- 13. 5. 1968 Torj Antonija, predpredilnica
- 13. 5. 1968 Medvešek Angela, predpredilnica
- 13. 5. 1968 Gorišek Rozalija, predpredilnica
- 13. 5. 1968 Babšek Marija, predpredilnica
- 13. 5. 1968 Lupše Jože, mikalniki
- 13. 5. 1968 Sotlar Jože, mikalniki
- 13. 5. 1968 Retar Ivan, mikalniki
- 13. 5. 1968 Ponebšek Marko, mikalniki
- 13. 5. 1968 Semenič Danijela, menza (za določen čas)
- 1. 6. 1968 Koleša Fani, Poč. dom (za določen čas)
- 1. 6. 1968 Celestina Angelca, Poč. dom (za določen čas)
- 1. 6. 1968 Černe Ana, Poč. dom (za določen čas)
- 5. 6. 1968 Zupan Terezija, menza (za določen čas)
- 8. 6. 1968 Pahor Marija, Poč. dom (za določen čas)

V mesecu juliju 1968 ni bil na novo sprejet v podjetje noben delavec.

V mesecih maj, junij in julij 1968 je zapustilo podjetje 5 delavcev:

- 13. 5. 1968 Pirc Marija, sporazumno prenehanje
- 30. 5. 1968 Kos Franc, invalidsko upokojen
- 22. 6. 1968 Skubic Alojz, izključitev
- 30. 6. 1968 Babnik Neža, upokojena
- 17. 7. 1968 Jelnikar Albina, invalidsko upokojena

H. Tišler



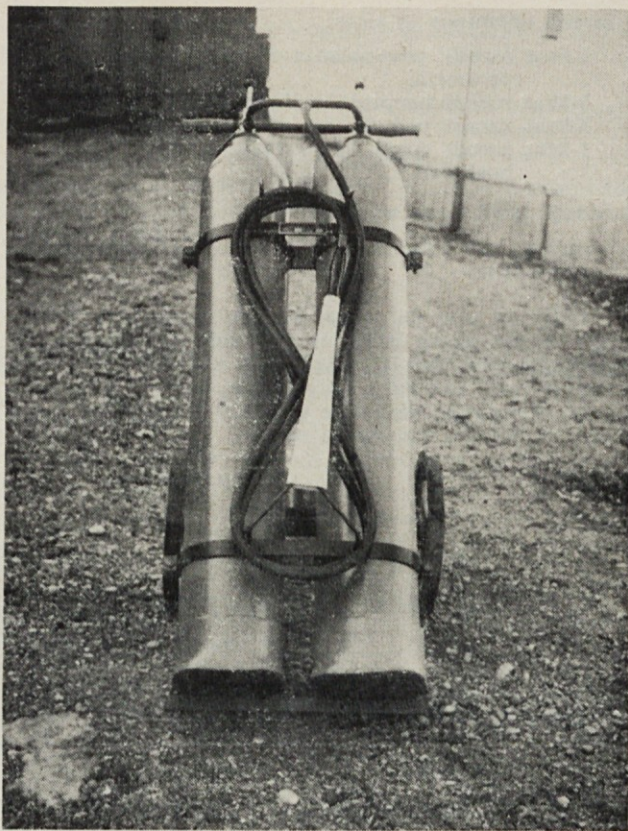
# Prevozni gasilni aparat

Prevozni gasilni aparat na CO<sub>2</sub> (ogljikov dvokis) je namenjen predvsem za gašenje električnih naprav pod napetostjo ter lahko vnetljivih tekočin. Zelo uspešno pa gasi tudi druge vrste požarov.

Že v prejšnji številki Tovarniškega obveščevalca sem omenil, kako uspešno zaduši plin CO<sub>2</sub> tudi bombaž, odnosno predmete, ki so dragoceni kot na primer razni stroji, arhivi, muzejske zbirke itd., ker hitro in uspešno zaduši požar in ne pušča nobenih sledov. Nekoliko slabši pa je učinek pri vetrovnem vremenu, na prepihu in na višje ležečih predmetih. Ogljikov dvokis gasi kot plin na ta način, da izpodrine zrak iz okolice gorečega predmeta in predmet tudi ohladi (do -79° C).

Aparat je sestavljen iz ene, dveh ali več jeklenk, ki so nameščene na prevoznem ogrodju, ali prikolici, katero lahko priključimo na avtomobil. V našem podjetju imamo prevozne aparate z dvema jeklenkama. V vsaki je 30 kg ogljikovega dvokisa, torej skupno 60 kg. Ta količina zadostuje že za srednje velik požar. Jeklenki sta pritrjeni na vozičku (glej sliko). Na vrhu jeklenke je ročica za odpiranje plina, ki je povezana z drugo jeklenko, tako da lahko odpiramo obe naenkrat ali pa samo eno. Če je požar manjšega obsega, odpiramo samo eno jeklenko in jo popolnoma izpraznimo, šele nato odpremo drugo jeklenko. Jeklenko aktiviramo tako, da najprej potegnemo varnostno žico iz zatikača, nato potisnemo ročico navzgor ali navzdol in aparat prične delovati. Ko smo ogenj zadušili, ročico potisnemo nazaj na ravno črto in jeklenka je zaprta. Na aparatu je 8 metrov dolga, visokotlačna gumirana cev z ročnikom, ki ga lahko potegnemo do požarišča. Jeklenke ne smemo postaviti v bližino ognja, ker se lahko segrejejo, varnostni ventil popusti in plin gre v prosto. Zato moramo aparat postaviti na tako mesto, ki je čimbolj oddaljeno od toplote.

S prevoznim aparatom uspešno gasita dve osebi, ena oseba gasi, druga pa odpira jeklenki in obenem



Prevozni gasilni aparat omogoča učinkovito gašenje požarov na najnevarnejših mestih

lahko pomika voziček z jeklenkami v določeni razdalji od ognja. Voziček z jeklenkama tehta 212 kg in ga lahko ena oseba pripelje v katerikoli oddelek tovarne. Vse jeklenke, ki so polnjene pod pritiskom, morajo biti preizkušene vsake štiri leta. Kontrola jeklenk pa se izvrši vsake tri mesece in sicer s tehtanjem. Če se ugotovi, da je aparat pravilno zalivkan (zaplombiran) in izgublja na teži, moramo tak aparat takoj poslati v tovarno na popravilo in novo polnjenje.

Vse aparate z jeklenkami, v katerih je ogljikov dvokis polnijo samo tovarne, ki imajo potrebno napravo za proizvodnjo ogljikovega dvokisa (CO<sub>2</sub>).

R. Zupan

## Poročilo

**komisije za izrekanje ukrepov zaradi kršitev delovnih dolžnosti Predilnice Litija za I. polletje 1968**

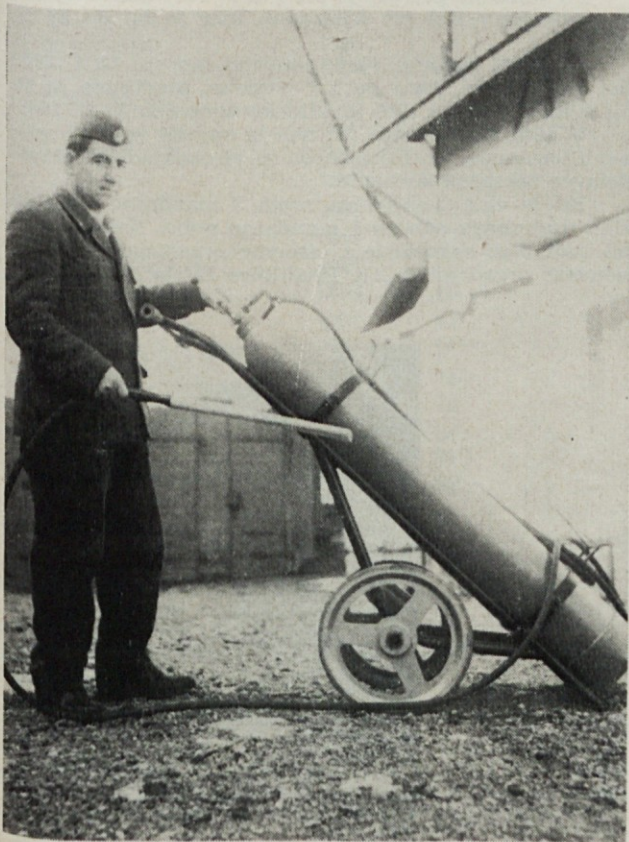
Komisija je v I. polletju 1968 obravnavala 18 primerov kršitev delovnih dolžnosti.

Komisija je izrekla ukrepe v 17 primerih, v 1 primeru pa je predlagala ukrep izključitve iz delovne organizacije delavskemu svetu.

Komisija je izrekla naslednje ukrepe:

**9 opominov in sicer:**

- 1-krat zaradi malomarnega dela,
- 1-krat zaradi prisvojitve obročnega železa,
- 1-krat zaradi opustitve ukrepov za zaščito oz. varnost podrejenih delavcev,
- 1-krat zaradi neupoštevanja predpisov glede varstva pri delu,
- 1-krat ker delavec ni javil nadrejenemu, da je razbil okensko steklo,
- 1-krat zaradi neopravičenega izostanka,
- 3-krat zaradi pitja alkoholne pijače med delom;



Aparat na ogljikov dvokis — pripravljen za dejstvo

### 7 javnih opominov in sicer:

- 1-krat zaradi povzročanja nereda v garderobnih prostorih,
- 3-krat zaradi neopravičenih izostankov,
- 2-krat zaradi prihoda na delo v vinjenem stanju,
- 1-krat zaradi opustitve ukrepov za zaščito oz. varnost podrejenih delavcev;

### 1 zadnji javni opomin:

zaradi nedovoljenega prinašanja alkoholne pijače v podjetje.

Delavski svet pa je na predlog komisije v 1 primeru izrekel ukrep izključitve iz delovne organizacije zaradi pogostih ponavljanj kršitev delovnih dolžnosti (neopravičeni izostanki, prihod na delo v vinjenem stanju, donašanje alkoholne pijače v podjetje in predčasna zapuščanja delovnega mesta).

L. R.

## Poročilo

### o delovni sili za I. polletje 1968

	Moški	Zenske	Skupaj
Stanje delovne sile 31. 12. 1967	245	643	888
sprejeti v I. polletju 1968	12	24	36
odšlo v I. polletju 1968	3	9	12
stanje delovne sile 30. 6. 1968	254	658	912
<b>Sprejeti za nedoločen čas:</b>			
predpredilnica	—	6	6
mikalnica	8	—	8
predilnica I in II	4	—	4
sukalnica	—	12	12
skupaj	12	18	30
<b>Sprejeti za določen čas:</b>			
menza	—	2	2
počitniški dom	—	4	4
skupaj	—	6	6
<b>Vzroki prenehanja delovnih razmerij:</b>			
upokojena	—	1	1
invalidsko upokojen	1	—	1
na željo delavke	—	1	1
izključen zaradi kršitev delovnih dolžnosti	1	—	1
v JLA	1	—	1
po preteku pogodbe za določen čas	—	7	7
skupaj	3	9	12

L. R.

## Upokojena sta bila

**Kos Franc**, roj. 7. 4. 1924 v Ponovičah pri Litiji.

Izhaja iz delavske družine, v kateri so bili 4 otroci. Ko je bil star 7 let, mu je umrl oče. Takrat se je mati z družino preselila v Litijo. Osnovno šolo je obiskoval v Litiji. Po končani osnovni šoli je bil nekaj časa zaposlen pri lekarnarju Briliju v Litiji kot delavec in nekaj časa kot pismonoša pri Pošti Litija.

1. 4. 1940 se je zaposlil v našem podjetju kot skladiščni delavec in je delal tu do 31. 3. 1941. Nato je bil

Tovariš  
Franci Kos



poslan od takratnega Arbeitsamta na delo v Nemčijo in sicer aprila 1941. V Nemčiji je zbolel, od tam pobegnil in se vrnil v Litijo. Nato se je zdravil odn. bil operiran v Trbovljah. Zatem je delal od 15. 1. 1942 do 31. 12. 1942 pri firmi Rapatz Litija kot cestni delavec.

11. januarja 1943 je vstopil v NOV v Zasavski bataljon. Demobiliziran je bil kot kapetan I. klase 11. 2. 1946. Zaradi njegove udeležbe v NOV so bile izseljene v Nemčijo februarja 1943 njegova mati in 2 sestre, ki so se vrstile domov po osvoboditvi.

Po demobilizaciji je bil od 18. 4. 1946 do 15. 7. 1948 zaposlen v našem podjetju naprej kot komandir Industrijske milice, nato kot pripravnik za podmojstra, zatem pa kot podmojster predilnice.

Po službeni potrebi je bil s 1. 1. 1949 premeščen v Tovarno barv Dol pri Ljubljani, kjer je bil do 30. 5. 1949.

V našem podjetju se je ponovno zaposlil 12. 1. 1950 kot podmojster, nato pa kot mojster predilnice in je bil v tem svojstvu tudi invalidsko upokojen 30. 5. 1968.

V času službovanja pri nas je opravil izpit za polkvalificiranega, kvalificiranega in visokokvalificiranega delavca tekstilne stroke.

Bil je član delavskega sveta 3 mandatne dobe in član upravnega odbora 1 mandatno dobo. Nekaj let je bil tudi član sekretariata osnovne organizacije ZK in sekretar organizacije ZK Predilnice Litija.



Tovarišica  
Babnik Neža

**Babnik Neža**, roj. 1. 1. 1914 v Litiji. Izhaja iz delavske družine, v kateri so bili 3 otroci.

Osnovno šolo je obiskovala v Litiji. Od 9. 9. 1929 do 8. 9. 1932 se je učila za pletiljo pri Tičar Ani v Litiji, kjer se je tudi izučila in je bila nato pri isti pletilji zaposlena še od 9. 9. 1932 do 15. 6. 1935. Nato je bila zaposlena kot prodajalka v trafiki v Mariboru od 18. 6. 1935 do 13. 7. 1941. Med okupacijo je živela doma v Litiji in ni bila zaposlena.

Po osvoboditvi se je zaposlila v našem podjetju 20. 11. 1945 najprej kot snemalka in pomagalka na

stroju, po približno pol leta pa je že postala samostojna predica na prstančnem stroju, kjer je delala nato vse do upokojitve.

Njena skupna delovna doba znaša 31 let, delovna doba v našem podjetju pa 22 let in 7 mesecev.

Upokojena je bila s 30. 6. 1968.

Od obeh upokojev so se poslovili predstavniki podjetja in jima izročili denarno nagrado, ki pripada članom kolektiva ob upokojitvi.

L. R.

## Poškodbe na delu v I. polletju 1968 v primerjavi z istim razdobjem preteklega leta

ODDELEK	Leto	Zaposlenih	POŠKODBE						Pogostnost na 100 zaposl.
			na delu		na poti		skupaj		
			poškodbe	izg. dni	poškodbe	izg. dni	poškodbe	izg. dni	
čistilnica	1967	34	3	26	—	—	3	26	9
	1968	33	4	69	—	—	4	69	12,1
mikalnica	1967	40	3	20	—	—	3	20	7,5
	1968	47	4	92	2	39	6	131	12,7
predpredilnica	1967	94	6	68	—	—	6	68	6,4
	1968	100	4	53	—	—	4	53	4
predilnica I	1967	115	—	—	2	90	2	90	1,7
	1968	114	1	11	4	48	5	59	4,4
predilnica II	1967	117	2	15	—	—	2	15	1,7
	1968	105	3	28	—	—	3	28	2,8
predilnica III in IV	1967	30	2	58	—	—	2	58	7
	1968	42	1	9	—	—	1	9	2,4
sukalnica	1967	170	2	129	—	—	2	129	1,6
	1968	181	5	117	2	12	7	129	3,9
vlagalnica	1967	33	—	—	—	—	—	—	—
	1968	34	1	41	—	—	1	41	2,9
elektrodelav.	1967	8	—	—	—	—	—	—	—
	1968	8	—	—	—	—	—	—	—
valjčkarna	1967	6	—	—	—	—	—	—	—
	1968	6	—	—	—	—	—	—	—
mehanična delavnica	1967	25	—	—	—	—	—	—	—
	1968	26	—	—	—	—	—	—	—
remont	1967	42	1	39	2	35	3	74	7,1
	1968	45	2	18	1	2	3	20	6,6
menza z vrtnarijo	1967	15	—	—	—	—	—	—	—
	1968	16	—	—	—	—	—	—	—
pomožno osebje	1967	14	—	—	—	—	—	—	—
	1968	14	—	—	—	—	—	—	—
nameščenci	1967	70	—	—	1	smrtna	1	smrtna	1,4
	1968	68	—	—	—	—	—	—	—
transport	1967	24	2	39	1	44	3	83	12,5
	1968	26	—	—	—	—	—	—	—
stročnarna	1967	38	3	25	—	—	3	25	7,9
	1968	38	3	25	—	—	3	25	7,9
SKUPAJ	1967	875	24	419	6	169	30	588	3,3
	1968	904	28	463	9	96	37	559	4,1

### Vretenski trak — vzrok za poškodbo predice na prstančnem stroju

Naj navedem primer poškodbe v oddelku predilnice, ki dokazuje, da je možna težja poškodba pri služenju prstančnih strojev, to je na delovnem mestu, za katerega menimo, da je manjša nevarnost za obratne poškodbe.

Predica odstranjuje navita bombažna vlakna s pomočjo medeninaste kljukice, ki jo ima privezano okoli pasu.

Na dan poškodbe je predica posluževala stroje, na katerih se je predla sintetična preja. Namesto vrvice, je imela privezano medeninasto kljukico z nylon vretenskim trakom, ker ni bilo vrvice na zalogi.

Na prstančnem stroju se je na sprednji rebrasti raztezalni valjček navilo stanično vlakno. Predica ga je skušala odstraniti z medeninasto kljukico. Stanično vlakno ima večjo trgalno trdnost, zato ni mogla navito vlakno pretrgati, temveč je lahko kljukico samo zapela pod vlakno na rebrastem valjčku. Stanično vlakno je kljukico ukrivilo in jo začelo ovijati okoli valjčka. Ko

je bila kljukica že ovita okoli valjčka, je pričelo navijati še vretenski trak, katerega je imela predica privezanega okoli pasu. Vretenski trak je začel predico vzdigovati in stiskati okoli pasu. Vretenska vrstica bi se strgala, ker pa je imela predica privezano kljukico z nylon vretenskim trakom, ki ima trgalno trdnost preko 500 kg, se nylon trak ni strgal in je bila velika nevarnost za resnejše notranje poškodbe predice zaradi stisnitve. Predica je skušala vretenski trak z rokami pretrgati. Pri tem je udarila z roko ob valjček in si močno ranila palec leve roke.

V prisebnosti je predica pomislila, da lahko stroj ustavi, ker je bilo navito stanično vlakno na vso srečo na koncu stroja, v neposredni bližini pogonske ročice, in je zato stroj tudi lahko ustavila. Kaj mislite, do kakšne nezgode bi lahko prišlo, če bi bilo stanično vlakno navito na takem mestu, kjer ne bi mogla doseči pogonske ročice?

Pri analizi poškodbe je bilo ugotovljeno:

1. predica je imela kljukico privezano z nylon trakom okoli pasu, ker v oddelku ni bilo vrvice na zalogi. Vrvica bi se ob tej nezgodi pretrgala, nylonski trak pa je povzročil nezgodo.

2. predica bi morala v primerih, ko se prede stanično vlakno, stroj ustaviti in ne odstranjevati navito vlakno med obratovanjem stroja.

Kot zaključek k poškodbi naj navedem, da je bilo pol ure po poškodbi predice, dovolj vretenske vrvice na zalogi. S strani mojstrov pa je bil dan nalog predicam, da odstranijo nylon trakove iz kljukic.

L. F.

## Poškodbe na delu v I. pol. 1968

Kot je razvidno iz razpredelnice, je bilo v I. polletju 28 obratnih poškodb; v I. polletju preteklega leta pa 24 poškodb. Na poti na delo in iz dela je bilo 9 poškodb v tekočem letu, v I. polletju 1967. leta pa 6 poškodb.

Največ obratnih poškodb je bilo v oddelkih čistilnice, predpredilnice in stročnarne.

Pri transportnih delavcih in zaposlenih v mehaničnih delavnicah ni bilo poškodb.

Največ primerov poškodb v I. polletju je bilo zaradi:

— odstranjevanja navite surovine med obratovanjem strojev,

— uporabe neprimernih pripomočkov za odstranjevanje navite surovine,

— zastarelost posameznih strojev in naprav (mikalniki, flyerji),

— napak na strojih, ki niso bile pravočasno odpravljene,

— premajhnega nadzora in ukrepanja v primerih neupoštevanja varnostnih predpisov.

Na delovnih mestih z večjo stopnjo nevarnosti, so vsi zaposleni prejeli podrobnejša navodila za posluževanje strojev s poudarkom na varnost pri delu.

V I. polletju so vsi novosprejeti delavci po dveh mesecih dela na posameznih delovnih mestih opravili preizkus znanja iz varstva pri delu. Z večjim prizadevanjem vseh zaposlenih bo možno zmanjšati zlasti težje poškodbe.

Zastarelost posameznih strojev pa je resna ovira za večjo produktivnost in za osebno varnost na delovnem mestu.

Na manjšo zbranost vplivajo v nekaterih oddelkih klimatski pogoji, ki niso primerni, saj je bila v juniju temperatura preko 30° C.

S predvideno zamenjavo strojev v oddelkih čistilnice in predpredilnice in zamenjavo klimanaprave v predpredilnici, bodo ustvarjeni ugodnejši delovni pogoji v teh oddelkih.

Po zamenjavi strojev bodo odpadle tudi zaščitne obleke, katere žene v poletnih mesecih nerade uporabljajo.

Po predpisih iz varstva pri delu je gospodarska organizacija dolžna v določenem razdobju odpraviti pomanjkljivosti in ustvariti delovne pogoje, ki ne bodo v nasprotju s predpisanimi normativi.

L. F.

## Nezgode

v maju, juniju in juliju 1968

V mesecih maj, junij in julij 1968 je bilo skupno 17 obratnih nezgod z 256 izgubljenimi dnevi.

Od tega 8 nezgod v maju in sicer 6 pri delu in 2 na poti na delo oz. z dela, s 140 izgubljenimi dnevi;

6 nezgod v juniju, od tega 2 pri delu in 4 na poti na delo oz. z dela s 66 izgubljenimi dnevi;

3 nezgode v juliju in sicer 1 pri delu in 2 na poti na delo oz. z dela s 50 izgubljenimi dnevi.

Nezgode se v pretežni večini nanašajo na poškodbe rok in nog, zaradi urezov, vbodljajev in padcev.

H. Tišler

OB TOVARNIŠKEM PRAZNIKU ISKRENO ČESTITAMO  
CELOTNEMU DELOVNEMU KOLEKTIVU IN ŽELIMO  
ŠE NADALJNJIH DELOVNIH USPEHOV

ORGANI DELAVSKEGA SAMOUPRAVLJANJA  
IN DRUŽBENO-POLITIČNE ORGANIZACIJE