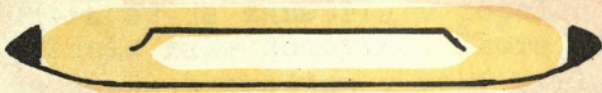
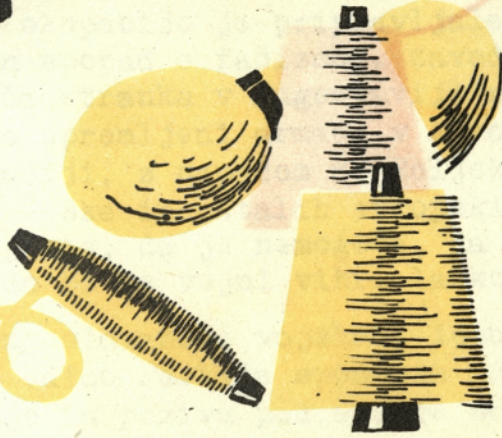


1965



LETO VI

ŠT.

6

Tržiški  
terstilec

Glasilo delovnega kolektiva Bombažne predilnice in tkalnice  
TRŽIČ

# 4. julij - Dan borca

Med najpomembnejše dneve najbolj slavne zgodovine jugoslovan-  
skih narodov spada prav gotovo 4. julij - Dan borca.

Tega dne je bil sprejet zgodovinski sklep - jugoslovanski na-  
rodi se bodo z orožjem v roki uprli okupatorju.

Komunistična partija Jugoslavije je že v letih pred 1940, se  
pravi dosti pred kapitulacijo Jugoslavije opozarjala na faši-  
stično nevarnost. Že pred okupacijo je pripravljala svoje član-  
stvo na neizbežen oborožen spopad s fašizmom, zavedajoč se, da  
dotakratna nobena vladajoča stranka v Jugoslaviji ni v stanju,  
da se upre najbolj moderno opremljeni armadi v Evropi. S pri-  
ključitvijo Avstrije k Nemčiji, z napadom na Poljsko, s kapitu-  
lacijo Francije, Belgije, Češke in ostalih evropskih držav je  
bilo iz dneva v dan bolj jasno, da je nemogoče, da bi Jugoslavi-  
ja ostala neprizadeta in da bi se vojni vihri lahko izognila.

Ob popolni kapitulaciji jugoslovanske vojske v letu 1941 je bi-  
lo popolnoma jasno, da je edino Partija sposobna nuditi oboro-  
žen odpor. Proglasu Partije in pozivu pod orožje so se najprvo  
odzvali komunisti, ki so bili prekaljeni od nenehnega boja s tak-  
ratnim protiljudskim režimom. Do popolnega izraza je prišla v  
tistem trenutku organizacijska sposobnost takratnega vodstva KP.

Iskra upora se je zanetila v popoln požar. Upor se je razširil  
v vse predele naše domovine. Skoraj neverjetno se je takrat sli-  
šalo, da se je z orožjem v roki uprla in zoperstavila majhna in  
še neregularna armada, tisočkrat močnejši in modernejši armadi  
na svetu. Toda želja po svobodi, želja po pravičnejši ureditvi  
je bila močnejša, kot najbolj urejena okupatorjeva vojska.

Iz malih partizanskih edinic so se formirali bataljoni in briga-  
de. Okupator je bil prisiljen držati na našem ozemlju preko 25  
divizij. Vse te divizije je okupator moral odtegniti na vzhodni  
fronti. Teh 25 divizij je poskušalo z največjim terorjem zadrža-  
ti in uničiti uporniško gibanje. Polnile so se ječe in taborišča,  
množili so se grobovi, gorele so hiše in vasi, toda val upora se  
je širil v najbolj zakotne vasi širom naše domovine.

Ponosni praznujemo svoj praznik, praznik Dneva borca - 4. julij,  
trdno odločeni, da nikdar več ne dovolimo, da bi nam kdorkoli od-  
vzel in poskušal kratiti tiste pridobitve, katere smo plačali z  
enim milijonom in sedemsto tisoč življenji naših najboljših sinov  
in hčera. Hvaležno se bomo spominjali vseh poznanih in nepoznanih  
imen borcev, ki so dali svoja življenja za vse to, kar mi vsi  
skupaj danes imamo.

PROIZVODNI REZULTATI IN IZPOLNJEVANJE PLANSKIH NALOG  
V MESECU MAJU 1965.

Zaradi majskih praznikov in postopnega izrabljanja letnih dopustov so bile planske zadolžitve obratov za mesec maj v primerjavi z aprilskimi za cca 12 % nižje. Tako smo predvidevali, da bomo v mesecu maju proizvedli naslednje količine naših proizvodov:

- v predilnici 293.040 kg enojne bombažne preje pri povprečni številki 28,33
- v sukalnici 37.800 kg bombažnih sukancev pri povprečni Nm 9,2
- v tkalnici 1,146.947 m<sup>2</sup> surovih bombažnih tkanin pri povprečni širini 134,7 cm in povprečni gostoti 20,22 votkov/ cm
- v oplemenitilnici 1,389.476 m<sup>2</sup> beljenih, barvanih, surovih apretiranih, surovih kalandriranih ter ostalih tkanin
- v konfekciji 98.400 m<sup>2</sup> gotovih beljenih in surovih tkanin, predelanih v različno posteljno perilo in brisače za izvoz v ZDA

Kolektiv predilnice je izdelal 288.417 kg bombažne preje ter s tem dosegel proizvodni plan v efektivnih kg z 98,42 %. Ker pa je bila povprečna številka nekoliko višja od prvotno planirane za leto 1965 in če preračunamo to proizvodnjo na bazne kg (na Nm 34), pa je plan celo presegal za 2,69 %..

Rezultati pa bi bili lahko še višji, če ne bi primanjkovalo dolgovlaknatega bombaža, vsled česar smo morali, če smo hoteli doseči ustrezno trdnost preje, povečati vitje za okoli 5 % in za približno toliko tudi zmanjšati kilogramsko zmogljivost strojev. Kolektiv je kljub neprekinjenemu delu v treh izmenah in že znanemu pomanjkanju rezervnih delov, bodisi uvoženih, ali iz domače proizvodnje, uspel ponovno usposobiti nekaj strojev za normalno obratovanje in s tem zmanjšal bojazen pred zastoji v končni fazi (pređenju v primerih raznih strojelomov in podobno.

Tudi kolektiv sukalnice si je prizadeval, da doseže čim boljše rezultate. Ni se zadovoljil s tem, da proizvodni plan samo doseže, temveč ga je s tem, ko je izdelal (preračunano na povprečno Nm 9,2 40.517 kg bomb. sukancev, celo za 7,18 % presegal. S tem je nadoknadił dovršen del zamujenih planskih obveznosti iz prvih štirih mesecev letošnjega leta in mu manjka samo še pičlih 4.000 kg ali 1,8 % da nadoknadi zamujeno proizvodnjo.

Kolektiv tkalnice je s tem, ko je izdelal 1,168.019 m<sup>2</sup>, izpolnil svoje planske obveznosti s 101,84 %. Še vedno je zaviralo proizvodno grlo v pripravi, ki je povzročilo, da je bilo zaradi pomanjkanja previte preje še vedno 8.108 statvenih ur zastojev, kar predstav-

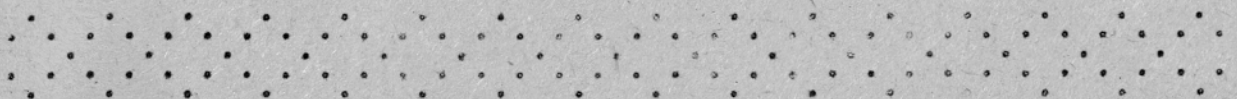
lja 2,85 % zmogljivosti. Ta odstotek pa bi bil še višji, če si obratno vodstvo skupno s kolektivom navijačnice, ki se je letos odrekel že štirim prostim sobotam, ne bi prizadevalo, da zastoje zaradi čakanja na osnove zmanjša na minimum.

V primerjavi z mesecem aprilom, ko je bilo teh zastojev celo 9.270 statvenih ur, opažamo sicer nekoliko poboljšanja, vendar se s tem še ne moremo zadovoljiti, saj nam je vsem jasno, da so zaradi tega mnogi, ki čakajo na delo, prikrajšani na svojih zaslužkih, na drugi strani pa vemo tudi to, da bomo lahko izplačevali le toliko sredstev, kolikor jih bomo ustvarili z našim delom. Razen že navedenih težav so se odražale tudi že nekatere stare pomanjkljivosti, kot npr. pomanjkanje rezervnih delov za dotrajane in tudi nekatera nove stroje; okvara enega od treh snoval, ki je povzročila prekomerne odpadke in slabši potek tkanja na nekaterih statvah, kar se je odražalo tudi na končni kvaliteti tkanin itd. Kljub vsem tem pomanjkljivostim pa je storilnost napram lanskem letu vseeno porastla za 8,62 %, kar je delno rezultat večje avtomatiziranosti obrata, delno pa tudi večjega prizadevanja kolektiva.

V obratu oplemenitilnice beležimo tudi v maju dokaj dobre rezultate dela. Kolektiv te enote je z dodelanimi 1.460.460 m<sup>2</sup> gotovih tkanin dosegel svoj proizvodni plan za mesec maj s 105,1 %. S tem, ko je porabil za 100 enot samo 70,49 enot, je dosegel indeks proizvodnje napram lanskem letu 116,6. Vse te uspehe je po gojevala zadostna količina surovih tkanin za dodelavo, bodisi domačih, ali od tujih podjetij, ki sama nimajo možnosti dodelave surovih tkanin.

Kolektiv konfekcije je dosegel svoj mesečni proizvodni plan v m<sup>2</sup> z 99,4 %. Predelal je 97.844 m<sup>2</sup> gotovih tkanin in izdelal 13.621 kosov različnega posteljnega perila ter 245.000 brisač za izvoz. Izpadu v proizvodnji posteljnega perila je bila kriva okvara na enem od šivalnih strojev, ki je povzročila, da je bil plan proizvodnje artiklov s čipkami dosežen samo s 83,9 %, in pa v primerjavi z drugimi obrati sorazmerno visok odstotek bolezenskih izostankov.

Zanimivo je tudi kako izpolnjujemo naše izvozne obveznosti, od česar vemo, da je odvisna naša redna oskrba s surovinami, t.j. bombažem. Izvozni plan predvideva za vseh preteklih 5 mesecev letošnjega leta 551.144.000 din. Izvozili pa smo do konca maja za 533.885.000 din naših proizvodov ali 96,87 %. V izvozu beljenih tkanin in konfekcioniranih brisač smo plan celo presegle. Slabše pa je stanje pri surovih tkaninah, kjer smo predvidevanja uresničili komaj s 73 %, vendar to ne po naši krivdi, saj so precejšnje količine nekaterih artiklov že stkane, vendar doslej še niso bile izvožene.



## KAJ NAM PRINAŠA NOVI ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI

Največja značilnost novega zakona je, da samo v nekih primerih postavlja določena merila, v glavnem pa prepušča delovnim organizacijam, da s svojimi statuti in drugimi samoupravnimi akti urejajo vse tisto, kar je stari zakon o delovnih razmerjih iz leta 1957 do podrobnosti urejal. Skratka, novi zakon je v skladu z ustavo omogočil samoupravni organom, da sami v okviru ekonomskih možnosti in z ozirom na specifične pogoje vsakega kolektiva ureja medsebojna delovna razmerja.

Novi zakon dovoljuje, da delovna skupnost samo s svojim pravilnikom določi koliko mesecev je poskusna doba novosprejetega delavca. V pravilniku se lahko določi, da je poskusna delovna doba za bolj zahtevna delovna mesta daljša kot en mesec, za manj zahtevna delovna mesta pa se sploh lahko ukine. Prejšnji zakon je točno določal za vsa delovna mesta 1 mesec preizkušnje, ne glede, kako zahtevno je bilo delovno mesto.

Novi zakon dovoljuje, da delovna skupnost v svojem pravilniku določi, v katerih primerih se lahko sklene delovno razmerje le za določen čas. Ker mora po novem ZDR delovna skupnost obvezno ponovno sprejeti delavca na delo, ko odsluži vojaški rok (preje tega predpisa ni bilo) za ta čas, ko pa je delavec na odsluženju vojaškega roka pa se lahko z drugim sklene delovna pogodba samo za 18 mesecev, ali pa tudi manj. V pravilniku morajo biti naštet vsi primeri, v katerih se bo sklepalo delovno razmerje za določen čas.

Prav tako mora delovna skupnost določiti primere in jih vnesti v svoj pravilnik kdaj se lahko od posameznika zahteva, da dela preko rednega delovnega časa. V kolikor bo Delavski svet podjetja kot najvišji organ upravljanja ta pravila potrdil, bo vsak posameznik dolžan ta pravila spoštovati.

Novost novega zakona je, da nič več ne določa, da je nadurno delo plačano 150 %, ampak prepušča to delovni skupnosti, da to prilagodi svojim potrebam in ekonomskim možnostim ter določi odstotek, ki naj se plačuje za nadurno delo. Ravno tako nič več ni določeno, da je obvezno plačevati za nočno delo dodatnih 12,5 %, ampak samo navaja, da naj se upošteva to pri merilih kot je osebni dohodek in podobno.

Značilno je, da novi zakon nič več ne določa meril za dopuste, postavlja samo najvišjo in najnižjo mejo dopusta. Prejšnji zakon je točno določal dopuste po dolžini delovne dobe do 5 let zaposlitve 12 dni dopusta, do 15 let službe 18 dni dopusta itd. Novi zakon pa dopušča, da delovne skupnosti same določajo kriterije, po katerih naj se določa višina dopusta.

Novos je tudi v tem, da imajo mladoletni, ki še niso dopolnili

18 let starosti, pravica poleg določenih dni dopusta. Razlika je tudi v tem, pravice do dopusta, če ima pri prehodu iz v drugo, prekinitev daljšo od treh dni (pri prekinitev daljša od treh delovnih dni, mor mesecev, da pridobi pravico do letnega dopusta nič več ne omenja (kar je bilo v starem), da od 6 do 9 mesecev, da ima pravico za vsak mesec

Porodnice imajo po novem zakonu pravico do 133 dni dopusta (preje 105 dni). Do 8 mesecev starosti otvico delavke na skrajšan delovnik štirih ur na dan mesecev starosti).

Zakon tudi določa, da ima vsak zaposlen pravico poleg rednega letnega dopusta še 7 dni izrednega plačanega dopusta v letu. Pravilnik podjetja pa mora točno določati, v katerih primerih se ta dopust lahko odobri (smrt v družini, poroka, selitev, krvodajalska akcija in podobno.)

Pri odpustu iz podjetja je ta novost, da mora za odpust iz podjetja za posameznika tajno glasovati delavski svet; da je predlog izglasovan, mora zanj glasovati več, kot polovica članov.

Za kršitev delovnih dolžnosti sme delovna skupnost izrekati še naslednje kazni: opomin, javen opomin, zadnji javni opomin, odvisno pač od težine kršitve delovnih dolžnosti.

Zakon določa, da kdor samovoljno zapusti delo pred potekom odpovednega roka, mora povrniti delovni organizaciji škodo, ki je enaka višini povprečnega osebnega dohodka, za toliko dni ali mesec kolikor bi po določenih odpovednega roka moral še delati.

Tudi odpovedne roke po novem zakonu določa deloma samostojno za svoje podjetje prilagojene pogojem in delovnim mestom.

Po starem zakonu ni bilo določeno, da delavcu ni mogoče odpovedati. Novi zakon pa točno določa pogoje, v katerih se sme odpovedati, in sicer, kadar se ukine delovno mesto, če se zmanjša proizvodnja, če se ugotovi strokovna nesposobnost. Za ugotavljanje strokovnosti mora biti določena posebna komisija, ki mora biti strokovno najmanj toliko sposobna, kolikor se zahteva za delovno mesto, za katero se delavcu daje odpoved.

Novi zakon nič več ne izključuje, da Odbor za ugotavljanje kršitve delovne dolžnosti (preje disciplinska komisija) v podjetju ne sme izreči kazni članu delavskega sveta ali članom UO. Preje je bilo upravičeno reševati te primere samo disciplinsko sodišče pri Občinski skupščini.

Novo je tudi, če je nekdo kaznovan z zaporom več kot tri mesece, da mu po tem času preneha delovno razmerje (preje 1 leto).

Novi zakon je bil objavljen 7. aprila 1965 in je stopil v velja-

1965. Od tega dne dalje je bilo treba ...  
vseh določilih ravnanja in vskladiti vse interne predpise s  
zakonom.

V našem podjetju bodo strokovne službe pripravile osnutek novega  
Pravilnika o delovnih razmerjih, ta osnutek pa bo dan v razpravo.  
Statutarna komisija, ki še ni razrešena in obstoja vse do spre-  
jetja vseh pravilnikov, bo na podlagi eventualnih dopolnilnih  
predlogov izdelala dokončni predlog in ga dala Delavskemu svetu  
podjetja kot začasni akt v potrditev.



USPEŠNA KRVODAJALSKA AKCIJA

Občinski odbor Rdečega križa v Trziču je tudi letos organiziral  
v sodelovanju z vsemi družbeno političnimi organizacijami zelo  
pomembno akcijo za darovanje krvi. Med pripravami za dobro iz-  
vršeno delo so brez dvoma na prvem mestu združene moči vseh orga-  
nizatorjev. V našem podjetju smo se že takoj po dostavi plana, ki  
je predvideval 240 oseb, z vso resnostjo zavedali, da bo za vse  
ekonomske enote to dokaj težka naloga. Odborniki občinske skupščine  
ne so med prvimi s polnim čutom odgovornosti izvedli potrebne pri-  
prave.

Celotni plan podjetja je bil na seji pripravljalnega odbora po-  
razdeljen na ekonomske enote. Seveda moramo upoštevati, da je bi-  
lo to delo opravljeno le z namenom, da bi širši krog sodelavcev  
aktivno deloval pri tej pomembni akciji. Imeli smo posamezne pri-  
mere slabe propagande, češ, da kri izvažamo in podobno, toda v  
nobenem primeru ne moremo trditi, da so takšne izjave rodile kakr-  
šenkoli uspeh, kajti vsakdo se dobro zaveda, da temu ni tako in  
je vidni rezultat skupnih prizadevanj zelo visoko število zbranih  
prijav. To nam dokazuje naslednji podatek:

	Planirano:	Doseženo:	Kri darovalo:
I. EE predilnica	70 oseb	71 oseb	48 oseb
II. EE tkalnica	85 oseb	99 oseb	90 oseb
III. EE belilnica	20 oseb	32 oseb	22 oseb
IV. EE konfekcija	10 oseb	21 oseb	19 oseb
V. EE zun. obrati	25 oseb	28 oseb	26 oseb
VI. EE uprava	30 oseb	29 oseb	26 oseb
SKUPAJ	240 oseb	280 oseb	231 oseb

Vsakdo je bil pred odvzemom krvi laboratorijsko in klinično pre-  
gledan in je bilo nekaj primerov, da krvi niso mogli darovati  
vsled zdravstvenega stanja. Pa vendar je bil vsakdo zadovoljen,

ker je bil zdravniško pregledan in dobro poučen o svoji krvni grupi. To pa je v današnjem času naraščajoče potrebe po najbolj učinkovitem zdravilu - krvi zelo velikega pomena in je v mnogih primerih tudi edino zdravilo. Nikdar ne vemo, kje nas lahko doleti nesreča, zlasti pa še v naraslem cestnem prometu in hitri motorizaciji, zato si moramo pravočasno zagotoviti zadostno količino krvi, ki rešuje življenje.

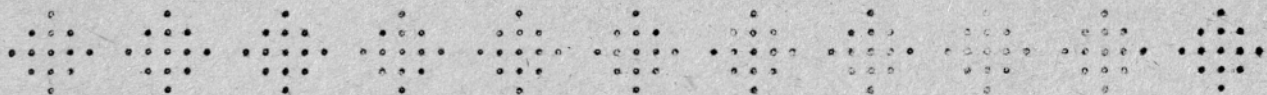
Naše bolnice, porodnišnice, klinike in druge zdravstvene ustanove porabijo vsako leto po več tisoč litrov krvi. Vsak darovalec svoje krvi je bogato poplačan z zavestjo, da je storil veliko človekoljubno dejanje.

Zavod za transfuzijo krvi, ki je s svojo delovno ekipo v dvodnevni akciji 18. in 19. junija 1965 v Zdravstvenem domu v Trziču odvzemal kri, je poslal pismeno zahvalo občinskemu odboru Rdečega križa in dal posebno priznanje vsem darovalcem. Tako je Trzič svojo nalogo častno izpolnil in skupno prispeval velik delež, to je 174 litrov krvi.

Povedati je treba še to, da imamo zbranih precej prijav članov našega kolektiva, ki bodo odšli 23. julija v Ljubljano, prav tako pa tudi delavci Gozdnega gospodarstva iz Jelendola, ki bodo s posebnimi avtobusi potovali na odvzem krvi.

S svojim plemenitim delom in humanim odnosom do sočloveka smo v tej krvodajalski akciji znatno pripomogli, da bodo naši bolniki dobili edinstveno zdravilo in se čimpreje vrnili na svoje delovno mesto.

Pomembno je tudi dejstvo, da se je v zadnjem času izboljšala tehnika konzerviranja krvi ter dajanje transfuzije. To pomeni, da lahko dobi bolnik, kadar je potrebno, tudi na dom kri. Vsekakor je za bolnika mnogo bolj učinkovito in udobno, ker ni potrebno ležati v bolnišnici. Tudi v našem kolektivu smo že imeli takšne primere, da je bilo potrebno dajati transfuzijo krvi na domu. Vedno in v vsakem primeru nam je Zavod za transfuzijo v Ljubljani v najkrajšem možnem času preskrbel potrebno količino krvi ustrezne skupine.



ODPRTO PISMO SOCIALISTIČNE ZVEZE SAMOUPRAVNIM  
ORGANOM DELOVNIH ORGANIZACIJ IN OBČINSKIM SKUPŠČINAM

Naš sedanji, še bolj pa prihodnji razvoj gospodarskih in drugih družbenih dejavnosti nujno terjaja čedalje večjo in trajno skrb za vzgojo strokovnjakov, visokokvalificiranih delavcev na vseh področjih našega življenja. Dosežki dosedanjih izobraževalnih prizadevanj višjih, visokih, srednjih strokovnih šol in vseh dru-



gih načinov vzgoje tem potrebam nikakor ne zadoščajo. Zaostajanje, ki se še očitneje kaže ob prizadevanjih za večjo produktivnost delovne organizacije, tehnike in tehnologije in za strokovitejše in kvalitetnejše delo družbenih služb, je mogoče odpraviti z zavestnejšo akcijo celotne družbe, še posebej pa vseh delovnih organizacij in občin.

Izvršni odbor Glavnega odbora SZDL Slovenije zato poziva vse delovne organizacije in občinske skupščine, naj nemudoma analizirajo dosežanja prizadevanja za vzgojo strokovnjakov, v zvezi s tem posebej in vsestransko prouče politiko štipendiranja in pa na podlagi temeljnih analiz sprejmejo ustrezne sklepe. Analize štipendijske politike v zadnjem času kažejo celo upadanje števila podeljenih štipendij, zaostajanje njihove višine za rastjo življenjskih stroškov. Ti podatki mimo tega opozarjajo, da zlasti v komunah pri štipendijski politiki ni dovolj razumevanja za skladni razvoj vseh področij. Prav tako kažejo podatki, da delovne organizacije niso storile dovolj za strokovno usposabljanje članov kolektiva. Še očitneje se vse te pomanjkljivosti izražajo ob dejstvu, da delovne organizacije niso v celoti izkoristile sedanjih priložnosti za formiranje izobraževanja.

Delovne organizacije in občinske skupščine bi morale v zvezi s tem zlasti upoštevati:

- da je potrebno razvijati široko skrb za vse oblike izobraževanja pri tem je razvijati tesnejše medsebojne sodelovanje delovnih organizacij in občinskih skupščin s šolskimi ustanovami tako glede vsebinskih kakor materialnih vprašanj; pri proučevanju števila štipendij je treba zajeti skladno vsa področja, vse vrste šolanja, voditi takšno politiko, da bodo vsestransko razvijale sposobnosti delovnih ljudi, zlasti najnadrejenjših; posebno pozornost bi morale gospodarske in druge organizacije posvetiti šolanju tistih, ki so se že izkazali z delom (študij na vseh vrstah stopnjah šol - redni in izredni študij ipd.)
- da je potrebno znatno zvišati višino štipendij, ki se morajo prilagoditi rasti življenjskih stroškov; iskati različno diferencirane oblike, ki bi spodbujale štipendiste za kvalitetnejše in hitrejšo študiranje in upoštevale različne življenjske pogoje; kot eno izmed dopolnilnih oblik pomoči bi morale razvijati kreditiranje, pri čemer je možno kredit v skladu s študijskimi uspehi študenta in dijaka odpisovati;
- da je potrebno trajno razvijati tesnejši in pristnejši stik štipendistov z dajalci štipendij;
- da je potrebno hitreje razvijati tudi družbeno materialno bazo študirajoče mladine (domove, internate, menze itd.). Za to nalogo bi morale skrbeti tako družbeno politične skupnosti kakor delovne organizacije.

Delovne organizacije in družbeno politične skupnosti naj v pripravah za perspektivne plane še podrobnejše prouče celotno problematiko vzgoje strokovnjakov in z ustreznimi programi načrtajo dolgoročnejšo politiko usposabljanja svojega kadra. Trajna skrb za uresničevanje te pomembne družbene naloge bi se morala ustrezno izraziti v njihovih statutih.

Izvršni odbor Glavnega odbora SZDL Slovenije ponovno poziva delovne organizacije in družbeno politične skupnosti, naj takej ukrepajo, vendar pa naj te naloge ne pojmujejo samo kot enkratno in kampanjsko, pač pa kot izredno pomembno in trajno usmerjenost, ki je od nje odvisen naš hitrejši družbeni razvoj.

†† †† †† †† †† †† †† †† †† †† †† †† †† †† †† †† ††

### *Kadrovske vesti*

V mesecu maju so bili v naše podjetje sprejeti tile delavci in delavke:

- v predilnico:

Ivanka Borštnar, Ciril Borštnar, Franc Šmid, Milka Mitkovski, Seka Murgič, Anka Ulakovič, Huse Muratagič, Radoš Krstić, Rozalija Hribar, Jože Teran.

- v tkalnico:

Ika Sladič, Pavla Hočevar, Ana Bajt, Pavla Klemenčič, Justina Poljak, Elvira Eminović, Marija Bartolec, Milana Spasić.

- v oplemenitilnico:

Boris Vukota, Janez Jekovec.

- v kadrovsko-družbeni sektor:

Jakob Meglič.

- v skladišče bombaža:

Miodrag Lalić.

- v mehanično delavnico:

Bruno Teran.

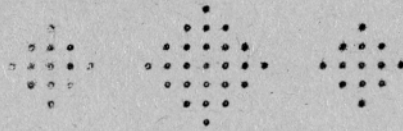
- v elektrodavnico:

Slavko Krabonja.

Izstopili pa so iz podjetja v tem mesecu sledeči:

- Antonija Valjavec - iz tkalnice - pravilna odpoved
- Vera Drzanič - iz tkalnice - v preizkusni dobi
- Stojanka Radonić - iz tkalnice - v preizkusni dobi

- Feri Leibacher - iz tkalnice - pravilna odpoved
- Lado Golmajer - iz tkalnice - v JLA
- Pavel Zaplotnik - iz tkalnice - v JLA
- Slavka Osredkar - iz tkalnice - pravilna odpoved
- Rajko Humar - iz tkalnice - samovoljni izstop
- Filip Boštar - iz tkalnice - samovoljni izstop
- Fehreta Dizdarević - iz tkalnice - samovoljni izstop
- Pavla Pajk - iz tkalnice - pravilna odpoved
- Pavla Klemenčič - iz tkalnice - v preizkusni dobi
- Maks Đorđević - iz skladišča bombaža - samovoljni izstop
- Marija Žerak - iz predilnice - v preizkusni dobi
- Markelj Alojz - iz predilnice - v preizkusni dobi
- Franc Kopač - iz predilnice - v pokoj
- Danica Nikolova - iz predilnice - pravilna odpoved
- Sulejman Miskiće - iz oplemenitilnice - v preizkusni dobi
- Jože Slapar - iz oplemenitilnice - v JLA
- Boštjan Tišler - iz mehanične delavnice - v JLA



### ALI JIH POZNATE ?

Bralcem, ki so v zadnjih petih številkah spremljali pod zgornjim naslovom objavljene sestavke, postavljamo v tej številki še "10 orehov"; prepričani smo, da jih boste strli.

Upamo, da so vam članki o tujkah vsaj malo koristili. Če bi se va v bodoče pri kakih tujkah zataknilo, se lahko oglasite v uredništvu; s slovarji, ki jih imamo, vam bomo skušali pomagati.

### UREDNIŠTVO

No in zdaj še zadnjih 10 orehov. Ali veste, kaj pomenijo naslednje besede? Pomislite malo in obkrožite domačo besedo, za katero menite, da odgovarja tujki, po katerem pomenu sprašujemo. Kolikokrat ste "zadeli", lahko vidite na eni naslednjih strani.

1. ABONANT: a) pristaš neke politične stranke, b) prodajalec vstopnic v gledališču, c) stalni odjemalec, predplačnik.
2. FIKSNI: a) spremenljiv, nestalen, b) trden, stanovit, nepremičen, c) neuničljiv, trajen.
3. KLIMA: a) podnebje, naprava za ogrevanje, hlajenje in vlaženje zraka, b) razvojna doba, c) bibavica.
4. KRITRIJ: a) merilo, b) neizpodbitni dokaz, c) osnova za urejanje spornih zadev.
5. KURZ: a) tuje plačilno sredstvo, b) smer, tečaj denarja, c) na

vigacijska naprava za ugotavljanje položaja ladje.

6. PERSONAL: a) skladišče orožja, b) važne osebe v politiki, c) osebe.
7. RACIONALIZACIJA: a) podružabljanje privatne lastnine, b) pre-  
tirana delitev dela, c) ukrepi, s katerimi znižamo stroške in  
povečamo proizvodnjo.
8. SYNTHETIČEN: a) umetno sestavljen, umetno pridobljen, b) izred-  
no zamotan, c) izvirač iz drugega planeta.
9. STIMULIPATI: a) razvnesti, vzpodbujati, b) bliniti bolezen,  
c) spremeniti glas.
10. VARIABILEN: a) nespremenljiv, stalen, b) spremljiv, stalen,  
c) zamenljiv.



#### ..... NAŠI USPEHI V OBDOBJU SKRAJŠANEGA DELOVNEGA ČASA .....

1. julija je preteklo leto dni, odkar smo v podjetju poskusno uvedli skrajšani delovni čas. Ko smo 26. junija 1964 sprejeli odločitev, da preidemo na skrajšani delovni čas, smo govorili o 45-urnem delovnem tednu, o eni prosti soboti na tri tedne. Da bi se izognili sporom, ki bi nastali v primerih, ko bi padel dan rednega letnega dopusta na prosto soboto, smo že v lanskem letu podaljšali naš delno skrajšani delovni čas na 46 ur tedensko - govorili smo o eni prosti soboti na mesec - domenili pa smo se, da dan dopusta, ki pade na prosto soboto, ne pišemo kot dan dopusta, ampak kot prosto soboto. Upravni odbor je na eni izmed svojih sej ponovno osvojil to stališče in podaljšal skrajšani delovni čas 46,17 ur tedensko (prosto soboto imamo zdaj na 4,7 tednov).

48-urni delovni teden smo skrajšali tako za 3,81 %. Če bomo hoteli slediti temeljnemu zakonu o uvedbi 42-urnega delovnega tedna, bomo morali skrajšati delovni čas do 1970 leta še za 8,7 %. Vendar prvi korak smo že naredili.

Za nami je torej leto poskusnega obdobja. Kljub temu, da mnogih izmed predvidenih ukrepov nismo uresničili, so uspehi, vsaj kar zadeva obseg proizvodnje, storilnost in osebne dohodke, ugodni, čeprav je treba tudi priznati, da so le deloma posledica skrajšane delovnega časa. Za primerjavo smo zbrali nekaj podatkov za obdobje od 1. julija 1963. do 31. maja 1964 (takrat smo delali 48 ur v tednu) in za obdobje od 1. julija 1964 do 31. maja 1965. (v tem času smo delali le 46 ur na teden). Uspehi v obeh obdobjih in primerjava med uspehi v normalnem in uspehi v skrajšanem



	1964	1965	1965/1964	1965/1964
januar	31.209	41.377	132,6	120,2
februar	29.942	44.439	148,4	129,1
marec	30.562	46.953	153,6	136,5
april	31.201	46.790	150,0	136,0
maj	31.508	45.976	145,9	133,6

^Lansko celotno povprečje osebnih dohodkov je bilo 34.411 din

## Opis delovnih mest

Koliko nepotrebne (toda dragega) dela moramo opraviti zaradi nesmotrne organizacije dela. Koliko škode na surovinah, pomožnem materialu in strojih naredimo v podjetju, ne da bi za to kdo odgovarjal! Koliko kritike je bilo že izrečene na račun dela strokovnih služb! Koliko hude krvi in slabih odnosov povzročamo z nepremišljenim ravnanjem in poseganjem v področja odgovornosti naših sodelavcev! Koliko...

Še in še bi lahko naštevali naše pomanjkljivosti, ki se jih sicer zavedamo, premalo pa se potrudimo, da bi jih odpravili.

Vključevanje v mednarodno delitev dela (z devizno reformo bo postala Jugoslavija redni član Splošnega sporazuma o carinah in trgovini, znanega pod imenom GATT (General Agreement on Tariffs and Trade) nas bo prisilila, da bomo povečali našo storilnost, v nasprotnem primeru bomo obsojeni na životarjenje. Novi ukrepi v gospodarstvu so uglašeni na isto struno - za iste dohodke bo potrebno narediti več; to pa ne pomeni nič drugega, kakor to, da bomo morali povečati proizvodnost in znižati stroške poslovanja.

Besede "vključevanje v mednarodno delitev dela", "povečanje proizvodnosti in ekonomičnosti", "hitrejše izkoriščanje notranjih rezerv", so nam žal vedno zvenele kot fraze, tokrat pa so mišljene izredno resno. In če smo se do zdaj uspavali z zavestjo, da je slovenska proizvodnost nad povprečno ravniyo jugoslovanske storilnosti, nam mora biti zdaj jasno, da je jugoslovanska in seveda tudi slovenska produktivnost precej pod povprečjem tiste, ki jo imajo države - članice GATT. Rezerve, ki jih imamo na voljo za dvig storilnosti, niso v povečanju fizičnega dela, temveč predvsem v organizaciji dela.

Med nalogami organizacije spada tudi izvršitev opisa delovnih mest; nekateri ekonomisti smatrajo omejitev kompetenc in področij odgovornosti za najvažnejše poglavje pri vseh racionalizacijskih ukrepih. Že v Statut smo zapisali: "Z namenom pravilne raz-

mejitve pravic, dolžnosti in pristojnosti ter odgovornosti ter odgovornosti delavcev ter zato, da se kar najbolje vskladijo delo in proizvodne zmogljivosti posameznih enot in vsega podjetja, ... izdela opis delovnih mest ..."

Opis delovnih mest spada po Statutu v področje dela Odborov za organizacijo in racionalizacijo dela, vendar bi bili v zmoti, če bi mislili, da lahko napravijo opis odbori. Niti pomoč strokovnih služb ne pomaga, če nam ne uspe pritegniti k tej obsežni in pomembni akciji VSAKEGA sodelavca.

Odbor za organizacijo in racionalizacijo dela pri DS podjetja, odbori pri delavskih svetih ekonomskih enot in strokovne službe, ki bodo pri opisu in kasneje pri obdelavi zbranega materiala in snovanju smotrnejše organizacije sodelovale, se obračajo s tem stavkom zato na vse sodelavce delovne skupnosti z željo, da nam pri opisu delovnih mest pomagata. Le s sodelovanjem, s skupnimi naperi nam bo uspelo izboljšati organizacijo dela, povečati proizvodnost in ekonomičnost, skratka ustvariti pogoje za življenje v novih pogojih gospodarjenja

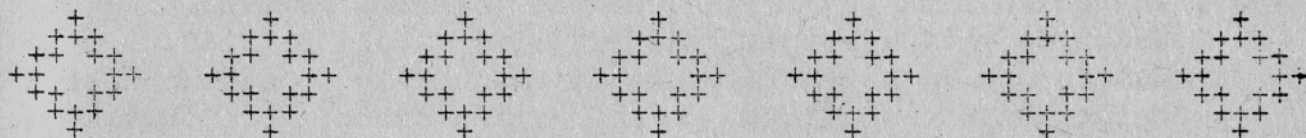
Odbor za organizacijo in racionalizacijo dela pri DS BPT Tržič

+++      +++      +++      +++      +++      +++      +++      +++      +++      +++  
+++      +++      +++      +++      +++      +++      +++      +++      +++      +++  
+++      +++      +++      +++      +++      +++      +++      +++      +++      +++

#### ODGOVORI NA "ALI JIH POZNATE?"

1. ABONENT: c) stalni odjemalec, predplačnik (abonma je naročilo, plačanje vnaprej, tudi stalna vstopnica v gledališču).
2. FIKSEN: b) trden, pritrjen, pribit, stalen, nepremičen (fiksirati pomeni isto kot določiti, utrditi, pritrčiti).
3. KLIMA: a) podnevtje (značilno vremensko stanje nekega kraja ali zemljepisnega področja). Izraz klima uporabljamo tudi v prenesenem pomenu; klima v podjetju ni dobra (ljudje se ne razumejo ozračje je napeto). Pri nas pa pomeni klima tudi okrajšavo za klimatizacijsko napravo, s katero grejemo (ali hladimo), vlažimo in menjamo zrak v oddelkih.
4. KRITERIJ: a) merilo, sodilo (stanovanja delimo po naslednjih kriterijih - stanovanja delimo po naslednjih merilih)
5. KURZ: b) tek, potek, smer, tečaj denarja, ustni tečaj, smer v politiki.
6. PERSONAL: c) osebje (persona je namreč isto kot oseba, personalen je oseben, personalije pa so človekovi osebni podatki)

7. RACIONALIZACIJA: c) znanstvena organizacija dela, zamenjava področanih postopkov s smotrnejšimi; v gospodarstvu ukrepi, da se znižajo stroški in se poveča proizvodnja.
8. SINTETIČEN: umetno sestavljen, umetno pridobljen, izdelan s pomočjo sinteze iz dveh ali več spojin (kdo ne pozna sintetičnega kavčuka, bencina in sintetičnih vlaken!)
9. STIMULIRATI: a) spodbujati, podžigati, navduševati, razvnesti (stimulativen je torej vzpodbuden, stimulans ali stimulacija pa spodbuda)
10. VARIABILEN: b) spremenljiv, nestalen, gibljiv (nasprotje - fiksen!)



## O VREDNOTENJU DELA

Dragi bralci!

V nadaljevanju vas bomo preko našega glasila seznanjali o vrednostih dela, vrstah dela in pomembnosti delovne sile.

O delu lahko govorimo z različnih stališč. V fizikalnem smislu je delo premagovanje upora, ki ga sila telesa opravi na določeni poti, v tem smislu govorimo tudi o delu strojev. V fiziološkem smislu je delo potreba telesne energije ob določenih gibih živega telesa, sedaj ne govorimo, oziroma ne moremo govoriti več o delu strojev, pač pa še vedno lahko govorimo o delu živine. V psihološkem smislu je delo zavesten napor človeka pri doseganju ciljev; sedaj lahko govorimo samo še o delu človeka in nas zanima, kako doživlja človek v nasprotju do počitka in igre. V ekonomskem smislu pa je delo zavestna, vnaprej premišljena in smotrna človekova dejavnost, ki se opravlja zaradi doseganja ciljev, ni torej vsako delo že delo v ekonomskem smislu. Vendar nas v naslednjem zanimajo le tisto delo, ki je v službi kakih ekonomskih ciljev, oziroma še podrobneje, ki je v zvezi z doseganjem ekonomskega cilja podjetja.

Ni dela v ekonomskem smislu brez delavca. Da bi pa delavec lahko delal, mora imeti za vsakokratno delo potrebne fizične in umske lastnosti. O teh delavčevih lastnostih govorimo kot o njegovi delovni sili. Pri delovnem procesu delavec nastopa s svojo delovno silo. O njej bomo v nadaljnjih izvajanjih govorili kot o elementu poslovnega procesa.

Vsako delo v ekonomskem smislu lahko osvetlujemo tudi s fiziološkega in psihološkega stališča. Vsako delo namreč vedno zahteva



od ljudi, ki ga opravljajo, ~~trošenje njihove energije~~ v fiziološkem in psihološkem smislu. Če z ekonomskega stališča govorimo o potroških delovne sile pri poslovnem procesu, moramo hkrati s fiziološkega stališča govoriti o potroških energije v fiziološkem smislu ter s psihološkega stališča o potroških energije v psihološkem smislu. Če to razlikujemo

a) fizično delo

b) umsko delo

navsezadnje le poudarjamo, kakšni potroški delovne sile oziroma energije prevladujejo. Toda razdelitev dela na fizično in umsko delo sploh ni izvedljivo, kajti vsako delo je deloma fizično in deloma umsko, vprašanje je le, kateri značaj dela prevladuje. V prvem primeru so pri trošenju delovne sile na prvem mestu fizične sposobnosti delavca, pri trošenju energije pa energija v fiziološkem pogledu. V drugem primeru so pri trošenju delovne sile na prvem mestu umske sposobnosti delavca pri trošenju energije v psihološkem smislu. Pretiravanje z delom prve vrste prej privede do fiziološke izčrpanosti in pretiravanje z delom druge vrste do psihološke izčrpanosti. Seveda pa s tem še ni rečeno, da enako delo zahteva enak napor pri vsakem delavcu, napor je odvisen od delovne sile posameznega delavca.

Učinke fizičnega dela navadno vidimo kot predelavo, obdelavo, delavo ali transport. Pri globljih opazovanjih teh učinkov pa lahko ugotovimo, da je vsako fizično delo povezano z razmeščanjem predmetov. Pri transportu prihaja do izraza to razmeščanje predmetov kot sprememba mesta predmeta, pri obdelavi, predelavi in dodelavi pa kot sprememba mesta sestavnih delov produkta. Kadar pri proizvodnji delovni predmet spreminja svojo notranjo strukturo, fizične ali kemične lastnosti, to ni neposredni rezultat človeškega fizičnega dela, temveč rezultat prirodnih lastnosti, ki jih je človek postavil v svojo službo.

Umsko delo se v podjetjih pojavlja zlasti v dveh smereh kot upravljalno-vodstveno in administrativno delo ter kot iznajditeljsko.

Razdelitev dela na proizvodno in neproizvodno delo ni mogoče istovetiti z razdelitvijo na fizično in umsko delo. Proizvodno delo vključuje tako fizično kot umsko delo. Tudi neproizvodno delo vključuje poleg umskega dela še fizično delo. Sodba o tem, ali je določeno delo proizvodno ali neproizvodno, je odvisno od njegovega razmerja do družbenega procesa proizvodnje. V podjetjih pa navadno pojmujejo proizvodno delo le kot tisto, ki je najtesneje povezano s tehnološkim procesom in s tem s proizvodom, pri čemer zanemarjamo dejstvo, da se vse stvari v podjetju nanašajo le na uresničevanje družbenega procesa proizvodnje.

Potroški delovne sile pri poslovnem procesu.

Vsi do sedaj obravnavani elementi poslovnega procesa se pri samem poslovnem procesu trošijo; to v celoti velja za delovno silo. Če

pa ima delovna sila v tem pogledu nekaj posebnosti.

Delovna sila je lastnost ljudi. Kot taka se uveljavlja šele pri poslovnem procesu samem, kajti pred tem je pravzaprav le potencialna lastnost ljudi. V določenem pogledu je ponašanje delovne sile podobno ponašanju delovnih sredstev, ki se pri posameznem poslovnem procesu le bolj ali manj obrabijo, nikakor pa ne izginejo npr. delovni predmeti ali večina storitev. Delovna sila se dalje kot lastnost istih ljudi pri poslovnem procesu razvija, izven njega pa obnavlja. Vendar obnavljanje delovne sile ne poteka vedno v enakem obsegu. Z leti ali zaradi kakih posebnih vplivov se lahko delovna sila posameznega človeka zmanjšuje.

### NAGRADNO VRETENO NAGRADNO VRETENO NAGRADNO VRETENO NAGRADNO VRETENO

1	1. protivni veznik
2	2. sto kvadratnih metrov
3	3. nevarna bolezen
4	4. gornja okončina
5	5. igra s kartami
6	6. znameniti grški filozof
7	7. izredna lepota
8	8. hči iz prvega zakona
9	9. navaden vojak
10	10. protestantski duhovnik
11	11. gornji del prostora
12	12. del roke ali noge
13	13. oblika rastlinskega stebela
14	14. krajnji del suhe zemlje segajoč v vodo
15	15. oznaka za polmer

Vreteno se rešuje tako, da se v vsaki vrsti doda po eno črko, od sredine dalje pa se zopet po eno črko odvzema.

.....

Iz prejšnje številke so bili izžrebani:

1. nagrada - Fadil Kamić,
2. nagrada - Tončka Kovačević,
3. nagrada - Dana Šorn

V A B I L O

Prosimo vas, da se udeležite centralne proslave Dneva berca, ki bo v nedeljo 4.7.1965 ob 10. uri dopoldne pri ZAVRŠNIKU. Proslava je združena s praznovanjem 20. obletnice osvoboditve.

Praznovalo se bo po naslednjem programu:

3. julija:

Na predvečer ob 19. uri bo promenadni koncert pihalnih orkestrov iz Tržiča in Borovelj in to v predilniškem parku.

Zažiganje kresov in program bo ob tabornem ognju pri Završniku.

4. julija:

Budnica pihalnega orkestra ob 5. uri zjutraj.

Od 6. do 7. ure zbiranje udeležencev za proslavo na Trgu svobode.

Ob 7. uri odhod na osrednjo proslavo.

Ob 9.30 uri bo odkritje spominskega obelježja na Završnikovi domači.

Ob 10. uri začetek proslave združene s programom, ki ga bodo izvajali DPD Svoboda, člani ZB, taborniki in Strelska družina ŠAK.

Po proslavi bo za vse udeležence veselo partizansko rajanje, kjer boste postreženi s pristnimi tržiškimi bržolami, kmečkim kruhom in originalno domačo pijačo po znižanih cenah. Jedilni pribor prinesite s seboj.

Pridite v lepi gorski kot - prijetno se boste počutili.

ZB NOV Tržič in ZB NOV Podljubelj



O B V E S T I L O

Cenjene goste našega Počitniškega doma v Materadi prosimo, da se pridržujejo navodil in predpisov, predvsem pa hišnega reda, ki je predpisan za dom.

Ne nosite jedilnega pribora in ostalega inventarja v weeknd hišice.

Ob priliki začetka letovanja naj vsakdo pregleda, če je dobil ves inventar, s katerim je zadolžen, isto velja ob odhodu.

Hišice naj se redno čistijo, posebno pa naj se pustijo snažne ob odhodu.

Opozarjamo tudi, da se vodi stroga kontrola in evidenca oddanih blokov za hrano, ki so označeni z različnimi barvami in to po dnevih, zato so gostje dolžni, da se tega točno držijo. Prestopnike bomo kaznovali.

Vstop v kuhinjo in v ostale upravne prostore ni dovoljen.

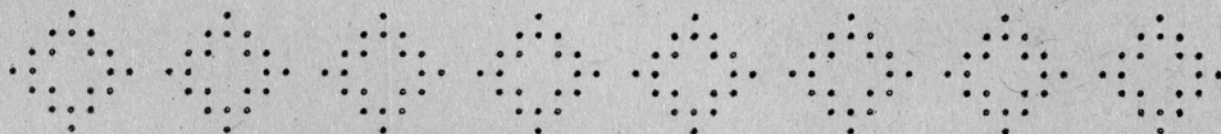
Pri prihodu v dom naj vsakdo uredi vse potrebne obveznosti v re-

cepciji ter naj dvigne perilo (rjuho, prevleke ipd.).

Iran je po splošnem mnenju dosedanjih gostov količinsko dovolj ter je tudi kvalitetno dobra. Kdor pa želi večjo količino, pa naj naroči dodatek pri servirkah.

Prav zaradi tega so kritike poedinih neodgovornih oseb neumestne in zlonamerne. V kolikor pa nas bodo gostje dobronamerno opozorili na napake in nepravilnosti, pa jim bomo seveda hvaležni ter bomo v bodoče skušali nepravilnosti odpraviti.

Če bodo gostje upoštevali vsa navodila in sodelovali z osebjem Počitniškega doma, bo letovanje lahko potekalo v obojestransko zadovoljstvo. To pa je vsekakor naš namen.



STROKOVNI KOTIČEK STROKOVNI KOTIČEK STROKOVNI KOTIČEK STROKOVNI

V 4. številki smo morali prekiniti razgovor Janeza in Francija o povprečni in bazni številki. Prisluhnimo torej danes njunemu pomenku.

- F: Janez, zdaj vem, kaj je metrična številka, kaj je povprečna in kaj je bazna številka, ne vem pa, kaj je to teks.
- J: Teks je oznaka za novi mednarodni sistem označevanja debeline (finoče) tekstilnih proizvodov in končnih izdelkov, ki imajo obliko preje. V decembru 1957 je sprejel Komite ISO Tcf38/Sc4 soglasno resolucijo, v kateri je rečeno, da so pojasnjena vsa vprašanja, ki so povezana z uvedbo teks-sistema in da je naloga gospodarskih krogov, da store prve korake za uvedbo tega sistema. Mogoče se še spominjaš, Franci, da nam Nm pove, koliko metrov preje tehta 1 gram?
- F: Seveda se spominjam. Dobro tudi vem, da nam višja metrična številka pomeni tudi finejšo, tanjšo prejo. Kako pa je s teksom?
- J: Pri teksu pa je stvar obratna, kajti teks nam pove, koliko gramov tehta 1000 m preje. Čim več gramov tehta 1000 metrov preje, tem debelejša je, in tudi, teks je zato večji. Čim težja preja, tem večji teks - zato pravimo, da je teks-sistem direkten.
- F: Kako pa teks izračunamo?
- J: Ravno tako preprosto, kot metrično. Važno je le, da si zapomniš, da nam teks pove, koliko gramov tehta 1000 metrov preje. Narediva majhen primer. Odvijemo 50 metrov neke preje in predenca stehtamo. Naj tehta ravno 1 gram. Če tehta 50 metrov 1 gram, bo tehtalo 1000 metrov  $1000 : 50 = 20$  x več; torej 20 gramov; teks je 20. S tem sva prišla tudi do formule:

$$\text{teks} = \text{teža v gramih} : \text{dolžino v km.}$$

- F: To že razujem. Zanima me pa, v kakšnem odnosu pa je teks z metrično številko. Pri višji metrični številki je preja finejša, pri višjem teksu pa grobejša, debelejša. Ali sta oba sistema v obratnem sorazmerju?
- J: Da, pogodil si. Med teksom in metrično številko vlada zelo enostaven odnos; teks =  $1000/Nm$  in  $Nm = 1000/\text{teks}$ .
- F: Janez, rekel si, da je tekstilni komite pri mednarodni organizaciji za standardizacijo priporočil uvedbo enotnega sistema. Ali ne bo to povzročilo težav in zmešnjave?
- J: Če bi hoteli preiti na teks-sistem naenkrat, prav gotovo. Zato je že sam komite predvidel tri stopnje prehoda. V prvi stopnji bi označevali vrednost za teks v oklepaju za metrično številko; npr. takole Nm 50 (teks 20). V drugi stopnji prehoda bi prišel teks na prvo mesto, v oklepaju pa bi imel vrednost za metrično številko; torej takole; teks 20 (Nm 50). V tretji končni stopnji hi oznaka za Nm odpadla.
- F: To je vse lepo.  $1000:50 = 20$ . Kako pa bomo ravnali npr pri 34 Nm  $1000 : 34 = 29,41$ . Ali bomo vlačili po oklepajih tudi te decimalke?
- J: Ne, vrednost za teks je treba zaokrožiti. Za Nm 34 je teks 30. Ta zaokroženja je komite podal že v svojem priporočilu in so tudi sestavni del jugoslovanskega standarda o uvajanju sistema teks za označevanje debeline tekstilnih vlaken, preje in podobnih proizvodov.
- F: Še en pomislek imam. Vzemiva za primer bombažno vlakno s številko Nm 5000. V teks sistemu bo njegova številka  $1000/5000 = 0,2$ . Če pa vzameva runo baterja, ki ima metrično številko Nm 0,0025, bo številka v novem sistemu  $1000 : 0,0025 = 400.000$ . Ali ni to nekam čudno?
- J: Ja, bilo bi čudno, če ne bi komite predvidel rešitve. Poleg teksa je namreč vpeljan tudi kiloteks in militeks. 0,2 teksa je lahko torej 200 militeksov, 400.000 teksov pa je 400 kiloteksov.
- F: Zdaj mi pa še povej, Janez, kakšna je vrednost novega sistema.
- J: Najprej v tem, da je enoten, da je mednaroden. Druga njegova prednost pa je v tem, da je, kot sva že ugotovila, direkten. Kakšna prednost je to, najlepše vidiš, če skušaš izračunati številko sukanca iz treh različnih prej. V teks sistemu sešteješ posamezne tekse skupaj in že ti je poznan novi skupni teks, kar pa pri računanju z Nm ni tako enostavno.
- F: In kdaj bomo ta sistem uvedli?
- J: Jugoslovanski standard JUS T. 40. 100 pravi, da se prva etapa vpelje takoj, druga in tretja stopnja pa naj bi se vpeljali na zahtevo trgovine in industrije po vzajemnem sporazumu.

=====

Glasilo delovnega kolektiva Bombažne predilnice in tkalnice Tržič.  
Ureja uredniški odbor. Glavni urednik: Nace Pirjevec.  
Tiska oddelek za izobraževanje Bombažne predilnice in tkalnice  
Tržič v nakladi 1.600 izvodov. Izhaja vsak mesec.

=====

Depo

908TRŽIČ  
TRŽIŠKI teks  
1965

658(497.12)(085.3)



4001965,6

KNJIŽNICA TRŽIČ

COBISS •

Tiskano v Tovarni obutve „PEKO“ Tržič