



TERKŽIŠKIEC

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA BOMBAŽNE PREDILNICE IN TKALNICE TRŽIČ


1/1957




predilnica




tkalnica




sukančarna



belilnica



apretura



barvarna



1

JANUAR
1957

O b priliki izdaje
 te prve številke Vašega
 glasila,
 s katero se bližamo
 novemu letu,
 Vam žele upravni odbor,
 delavski svet
 in uprava podjetja,
 dragi sodelavci,
 obilo uspeha pri vašem
 delu v tovarni in doma.
 Želimo,
 da bi v bodočem letu
 dosegli še večje
 uspehe pri dvigu
 produktivnosti
 ter si z vestnim in pridnim
 delom ustvarili
 boljše življenjske
 in delovne pogoje

Srečno novo leto!

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA BOMBAŽNE PREDILNICE IN TKALNICE TRŽIČ • BOMBAŽNA PREDILNICA IN TKALNICA TRŽIČ • GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA BOMBAŽNE PREDILNICE

TRŽIŠKI TEKSTILEC

VSEBINA

Uvodna beseda	1
Nastanek in razvoj podjetja (F. M.)	2
Predilnica med II. svetovno vojno	4
Produktivnost in analitična ocena dela (G. D.)	5
Nekaj o reorganizaciji podjetja (G. D.)	6
Izračun plač iz dobička (B. R.)	7
Še nekaj o zaščiti dela (G. D.)	8
Stavkovno gibanje v BPT pred 20. leti (P. M.)	11
Iz zasedanja UO-BPT	12
Dve anekdoti od Picassa	13
Kaj smo videli v Kranju (P. V.)	14
Načrt rekonstrukcije obrata predilnice	15
Nekaj misli o vzgoji mladine v našem podjetju (H. H.)	16
Vtisi s potovanja po Češki (Roblek Danilo)	17
Obratne nezgode	18
O premiranju in normah (P. M.)	19
Poročilo o delu sindikata (V. I.)	20
Nekaj vesti o naših sodelavcih	22
Nagradna križanka	23

Izdaja: Bombažna predilnica in tkalnica — Tržič

Urejuje: Organizacijski sektor

Tiska: Gorenjski tisk — Kranj

Naklada: 1600 izvodov

Članom kolektiva!

TOVARIŠICE IN TOVARIŠI! Glasilo „Tekstilec“, katero smo pričeli izdajati, nam bo služilo za tesno medsebojno povezavo. V tem glasilu boste našli vse informacije, katere boste želeli. Obveščalo vas bo o delu delavskega sveta, upravnega odbora, o stanju podjetja in njegovem perspektivnem razvoju, o delu organizacij v podjetju; skratka, seznanilo vas bo z vsemi družbenimi in gospodarskimi problemi podjetja. Poleg navedenega pa boste lahko brali v glasilu novice iz tehnike doma in na tujem in še razne druge stvari, ki vas bodo zanimale.

DA PA BI DOSEGLI čim boljše sodelovanje, dopisujte tudi vi! Pišite članke, stavljajte predloge za razne racionalizacije itd., seveda le, če ste avtor sami. Prepisanih člankov iz drugih revij ali časopisov in pa od avtorja nepodpisanih ne bomo objavljali. Pošiljajte nam tudi vprašanja, ki so vam nejasna, mi pa vam bomo po svojih močeh odgovarjali nanje v glasilu, v kolikor bomo smatrali, da bodo odgovori zanimali celotni kolektiv; drugače pa posamezno. Članke in vprašanja pošiljajte v organizacijski sektor, kjer bodo v kolikor bo to potrebno, pravopisno obdelani in prav tako, kakor vprašanja, z odgovori objavljeni v glasilu.

GLASILO »TEKSTILEC« bo izhajalo enkrat mesečno in sicer v približno 1600 izvodih, tako da ga bo lahko dobil sleherni član delovnega kolektiva brezplačno.

UPAMO, da bo doseglo glasilo svoj namen, da bo delovni kolektiv seznanjen s problemi in ukrepi upravnih organov. Ter na ta način s svojim sodelovanjem pomagal pri njihovem reševanju, odnosno izvrševanju.

Delovni pozdrav!

UREDNIŠKI ODBOR

Nastanek in razvoj podjetja

Do ustanovitve bombažne predilnice v Trziču se je prebivalstvo v tržiškem in kranjskem okraju bavilo s predelovanjem lanu kot tekstilno surovino za izdelavo domačega platna, ki so ga tkali na ročnih statvah po kmečkih domovih v okolici Trziča.

Z odkritjem parnega stroja in iznajdbo mehaničnih statev pa so na trg pričeli prodirati cenejši tekstilni proizvodi in ročno tkanje blaga je počasi propadlo. Bombaž je začel konkurirati lanu in ga začel izpodrivati.

V prvi polovici preteklega stoletja so že začeli graditi prve tekstilne tovarne na Slovenskem in sicer: v Ajdovščini 1828. leta, v Ljubljani 1837 in v Št. Pavlu pri Preboldu 1842.

Iz splošnega stališča je bil ta prihod za naše kraje negativen pojav, ker je propadla kultura lanu, se omejila ovčjereja in prenehala domača tkalska obrt za izdelovanje platna in sukna.

Avstrija je podpirala gradnjo tekstilne industrije, posebno po otvoritvi sueškega prekopa 1869, ko je nastala konjunktura in je postal Trst važna izvozna luka za trgovino z vzhodom. Tržaška trgovina si je prizadevala, da se v zaledju Trsta razvijejo industrijska podjetja, posebno v alpskem predgorju, kjer je bila še neizkoriščena vodna sila in poceni delovna sila. Tako je obstojalo v Trstu trgovsko podjetje Francesco Glanzmann, ki je uvažalo tekstilne surovine, izvažalo pa gotovo blago. Solastnik tega podjetja Edmund Glanzmann iz Švice je začel proučevati vprašanje ustanovitve bombažne predilnice in tkalnice nekje v tržiškem zaledju. Na razpolago je imel sledeče ponudbe: iz Solkana, Fužine v Dovjem, železarne „Sava“, iz Zagrada pri Gorici, od I. Pernesa iz Strassburga, iz Traibacha na Koroškem, Št. Vida na Glini, Feldkirchna na Koroškem, Gline pri Celovcu, Lissinga pri Spittalu in Grahovega pri Reki, Aleš Pavlin iz Podprezij je prodajal svet med železniško postajo Podnart in vodnim tokom Save, E. Glanzmann pa je povpraševal tudi v Kamni gorici in Kropi, kjer je izumirala žebljarska obrt.

Med drugimi ponodbami je Kranjska industrijska družba (KID) ponudila tudi zemljišče v „Vojah“, kovačnico na Balosu in pilarno v Trziču. Kakor izgleda, je imel Trzič še najboljše pogoje izmed vseh ostalih ponudb, ker se je tu kasneje začela graditi tovarna.

Za osnovanje tekstilnega podjetja v Trziču so sestavili interesenti iz rodbin Glanzmannov in predarlskih podjetnikov Gassnerjev 27. 3. 1885 družbeno pogodbo, po kateri naj bi pravna oblika podjetja imela značaj komanditne družbe, sestoječe iz več solastnikov — delničarjev. Glavnica za projektirano podjetje „Baumwollspinnerei und Weberei Neumarkt — Glanzmann & Co. Wachter“ je bila 390.000 fl. Osebno jamstvo sta prevzela Ed. Glanzmann in zastopnik Gassnerjev Ludwig Wachter.

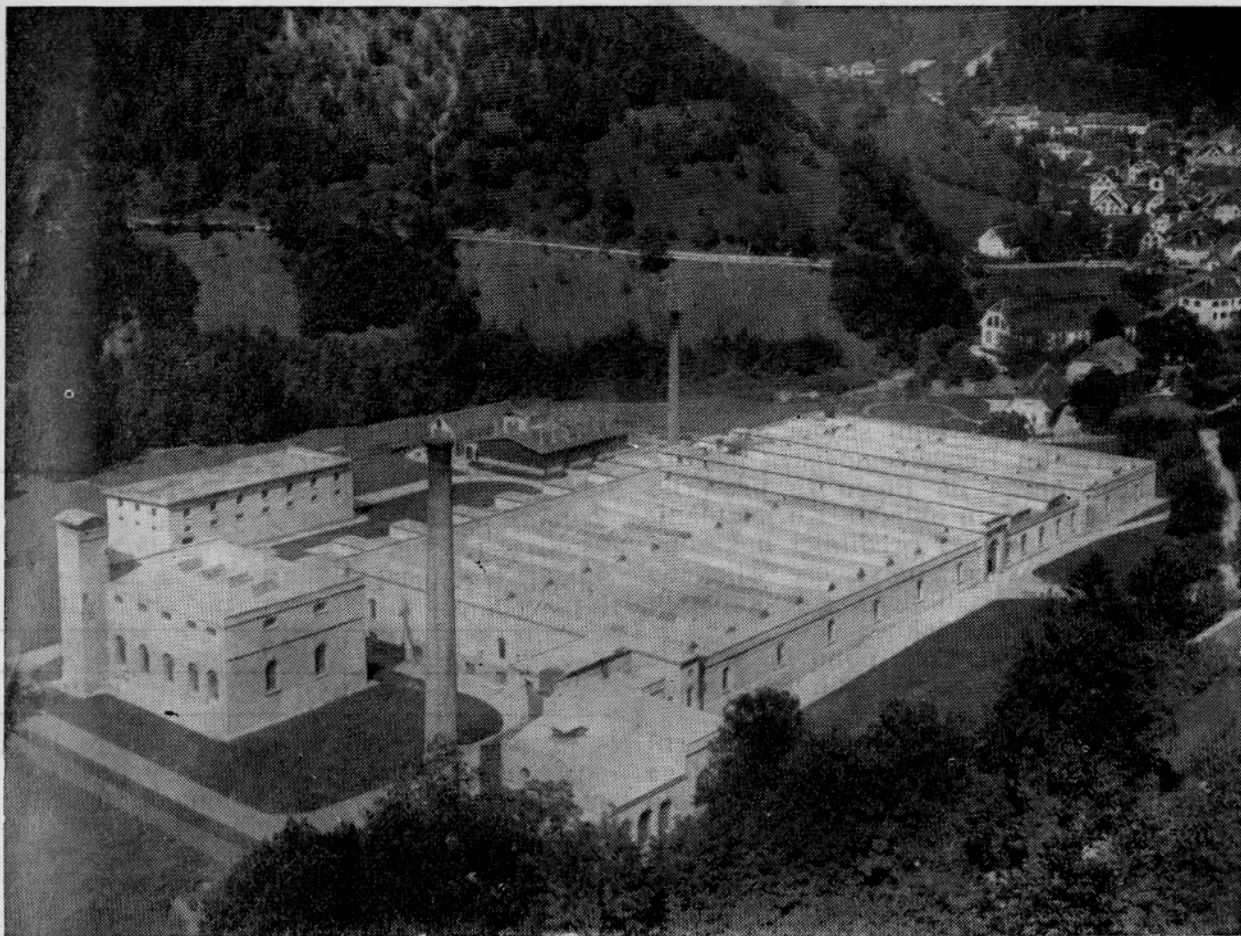
28. 5. 1885 je bila sklenjena kupna pogodba med KID in komanditno družbo za nakup Voj, Balosa in pilarne. Bodoče podjetje naj bi imelo najprej 8000 vreten in 150 statev.

Glanzmann in Wachter sta se preselila v Trzič in pričela z delom.

Za pogon strojnega parka je služila vodna turbina, postavljena 1885. leta tam, kjer je danes centrala IV. Povezana je bila s parnim strojem. To je bil prvi energetski vir za vrvni pogon strojev. V letih 1886-1887 je bilo montiranih že 5000 vreten in 160 statev, tovarna pa je začela obratovati 2 leti po ustanovitvi to je 1887.

Surovine so dovažali iz Kranja ali Podnarta s konjsko vprego in isto pot uporabljali za odvažanje gotovih izdelkov. Manjkala je železniška zveza, ki bi pocenila transport.

Leta 1891 je velik del podjetja uničil požar. Po obnovi 1892 je bilo montiranih 14.720 vreten, stekla je nova turbina s 350 KS, dalje parni stroj za 250 KS in 232 statev. Število vreten se je čez nekaj let povečalo na 20.244, statev pa na 372. Borba za vodno silo in pogonsko energijo je trajala v presledkih 17 let, vse do prve svetovne vojne. Leta 1903 je bila zgrajena centrala na Cegelšah.



Tovarna pred 66. leti

Transportne razmere so se izboljšale po letu 1908, ko je bila odprta železniška proga Kranj—Tržič.

Ob izbruhu prve svetovne vojne je ostalo podjetje brez bombaža in je prvi dve leti tkalo le celulozno blago (trakovi), od leta 1916 in do konca vojne pa je sploh prenehalo z obratovanjem.

Po končani svetovni vojni sledi preorientacija podjetja v komercialnem oziru, podjetje se prične ponovno širiti in obnavljati. Leta 1921 se prične gradnja belilnice, naslednje leto je bila postavljena vodna postaja Preska, istega leta je bila obnovljena centrala IV. v tovarni, naslednjega leta so sezidali upravno poslopje, leta 1924 novo tkalnico in vesno sušilnico, tkalniški strojni park pa je obsegal že 614 statev. Dve leti kasneje je zgradilo podjetje centralo III. na Pilarni in elektrokotlarno.

Podjetje je skrbelo tudi za stanovanja, v letu 1925 so zgradili Dekliški dom, v letu 1926 pa je imelo podjetje že 63 stanovanjskih hiš s ca. 250 stanovanji.

Ena glavnih investicijskih period je bila v letih 1933-1934, ko so začeli z gradnjo

centrale pri Sv. Ani, v tovarni pa so postavili nov zbiralec pare z elektrokotlom.

V obdobju 1935-1938 je bilo investicijsko udejstvovanje usmerjeno k izboljšanju in pocenitvi proizvodnje. Produkcija s selfaktorji je postala predraga in zato je vodstvo podjetja stroje zamenjalo z Rieter-prstančevimi stroji. Poleg tega so bili obnovljeni flyerji, raztezalke, čistilnica, del mikalnikov, modernizirali so pripravljalnico in škrobilnico, odstranili transmisijski pogon v predilnici, ki je ostal samo še za pogon mikalnikov.

V letu 1939 je pričela obratovati nova belilnica in barvarna preje, naslednje leto je bila zgrajena nova mehanična delavnica, v staro pa se je vselila vdevalnica. Zadnji stroj, ki je bil nabavljen pred okupacijo, je bil razpenjalni sušilnik, ki je bil montiran v letu 1941. Z njim se je končala doba porasta strojnega parka pred vojno, ki je štel: 20.784 montiranih vreten v predilnici, 2058 vreten v sukalnici, 624 statev, za pogon pa so skrbele 4 centrale z maksimalno kapaciteto 3650 kWA.

P. M.

Predilnica med II. svetovno vojno

Vojni požar je odvrnil lastnike od name-ravane obnovitve tkalnice. Še pred napa-dom na Jugoslavijo je odšel družabnik An-drew Gassner in se ni več vrnil, na njegovo mesto pa je stopil Leon Gassner, ki je prevzel nemško državljanstvo, obenem pa je bil član Kulturbunda. Član Kulturbunda je bil tudi pravni referent tovarne, dr. Vi-ljem Elbert.

Takoj po zasedbi je bila predilnica vklju-čena v nemški proizvodni sistem in je de-lala po naročilih Reichzeugmeistra ter Go-spodarskega urada na Bledu za preskrbo vojaštva s perilom in oblačili. Ko je zmanj-kalo bombaža, je bila predilnici nakazana iz italijanskih tovarn „Italviscose“ stanična volna. Tako je predilnica vso okupacijo predelovala umetno vlakno.

Okupacijske oblasti so ponovno ocenile vrednost podjetja po predpisih za nemško industrijo.

V pričetku okupacije je bilo v tovarni zaposlenih 1163 delovnih moči, od tega 686 žensk in 71 mladoletnih. Delo je teklo v dveh izmenah, kar pa je postalo zaradi predpisov o zatemnitvi in ostalih negativnih faktorjev, vedno težavnejše.

Zaradi pomanjkanja surovin ni mogel dati okupator zaposlitve tolikemu številu delav-cev, kot jih je bilo v podjetju pred zasedbo. Zaradi skrčenega obratovanja je bilo že konec avgusta 1941 odpovedano delovno raz-merje 47 moškim in 247 ženskam. Gestapo je začela rešetati politično usmerjenost pre-dilniškega kadra. To delo mu je olajšala močna peta kolona v podjetju. Kmalu po zasedbi je bilo aretiranih 26 oseb, za pre-selitev pa je bilo določenih 11 uslužbencev. Temu so sledile zopet odpovedi in sicer: ob koncu avgusta je bilo odpovedano v predil-nici 23 moškim in 140 ženskam, v tkalnici 60 delavkam, v zunanjih obratih pa 7 de-lavcem. Nadaljnje odpovedi so sledile 8. sep-tembra 80 delavkam, 15. septembra 8 delav-kam, 24. septembra nadaljnjim 18 delavkam. Med odpovedanimi je bilo 30 mater z dvema otrokoma, 9 mater s tremi in ena mati s štiri-imi otroci. Odpovedali so nadalje vsem po-ročenim, ki so imele moške zaposlene. Vse delovne moči, ki jim je bilo odpovedano, so bile takoj dane na razpolago Uradu za delo v Radovljici. Odtod so jih dirigirali v Blu-denz in druge predarlske ter tirolske indu-strijske centre. Na ta način je bilo število delovnega kadra v tovarni zreducirano na 839 oseb, od tega 387 moških, 448 žensk in 4 mladoletne pod 18. letom. Po obratih je izguba delovne sile razvidna iz naslednje razpredelnice:

	moški	ženske	skupaj
Predilnica:			
preseljeni	1	1	
zaprti ali pobegli	3	3	
odpovedano	25	144	
	29	148	177
Tkalnica:			
preseljeni	2	2	
zaprti ali pobegli	3	6	
odpovedano	10	100	
	15	108	123
Oplemenilnica:			
preseljeni	1	2	
zaprti ali pobegli	8		
odpovedano	4	3	
	13	5	
Zunanji obrati:			
preseljeni	2		
zaprti ali pobegli	3		
odpovedano	8		
	13		13
Skupaj			331

Po uvedbi vojnega prava 8. oktobra 1942, so se morali do konca oktobra prijaviti vsi moški okupacijskim oblastem. Ta odredba je pospešila odhod mnogih delavcev v par-tizane.

V teku leta 1943 je bilo mobiliziranih v nemško vojsko 32 delavcev, 102 pa sta odšla k partizanom.

10. marca 1944 so partizani mobilizirali 33 oseb iz podjetja.

Proizvodnja je nazadovala, delavstvo jo je zaviralo, zavedajoč se, da gre večina iz-delkov za nemške oborožene sile. V tkalnici pa je obratovalo proti koncu vojne ca. 323 statev. Predilnica je zato hotela odsto-piti neki sosednji tkalnici 100 ozkih strojev, vendar do izvedbe ni prišlo.

Partizanske akcije so imele vedno večji vpliv na proizvodnjo, ker so osredotočile svoje delovanje na tovarniške centrale.

Tako so dne 4. VIII. minirali generator za 2000 kVA v centrali II., dne 11. septem-bra so razstrelili generatorja v centrali na Pilarni, dan kasneje pa so uničili genera-torje v centrali I.

V tovarni so bile sabotaže, odnašalo se je blago za partizane, s pomočjo dobro orga-nizirane mreže so partizani prišli v pod-jetje samo in zaplenili 31.336 RM.

Okupacija je zahtevala med kadrom Tržiške predilnice mnogo smrtnih žrtev, ki so padle v boju, ali pa zaradi mučenja v tabo-riščih. Med njimi so najbolj znani: Tončka Mokorel, Karel Benčan, Peter Ahačič poleg vrste drugih, ki so žrtvovali svoja življenja za nov svet, v katerem naj vlada socialna pravičnost in enakopravnost.

P. M. v

Produktivnost in analitična ocena dela

Produktivnost je že dolgo časa predmet študija mnogih tujih in domačih strokovnjakov. Ta zanimiva tematika pri študijih odkriva mnogo stvari, katere smo do nedavnega kratko in malo prezrli. Smatrali smo povečanje produktivnosti le v ogromnih investicijah za nabavljene nove stroje, glavnega faktorja, to je človeka, ki je nosilec produktivnosti, pa smo postavili ob stran. Tega pa kapitalisti zapadnih držav niso storili. Nasprotno, veliko so investirali za znanstvene študije človeka in njegove produktivnosti odnosno faktorjev, ki vplivajo na njegovo storilnost. Skratka, prišli so do tega, da tudi dober stroj nikakor ne more dovolj napraviti, če ni ob njem dober človek — delavec, ta pa je lahko dober le pod pogojem, če se njegove težnje upošteva, če se ravna z njim kot poedincem, a ne kot z enim izmed mnogih. Potrebno je, da se ga trajno usposablja, izobražuje in njegovo sposobnost, naj bo to fiziološka ali pa psihološka, prilagaja delovnemu mestu.

S tem in pa delno tudi z novimi stroji so dosegli, skoraj lahko rečemo, neverjetno razliko v delovni storilnosti svojih delavcev napram našim. Navajamo nekaj teh podatkov v ilustracijo:

Za proizvodnjo 100 kg bombažnega prediva je potrebno v predilnici „Ratko Pavlovič“, Niš približno 60 delovnih ur, v predilnici „Makedonka“, Štip 56 ur, v predilnici „Duga Resa“ 52 ur, v predilnici „MTT“, Maribor pa približno 36 delovnih ur. V nekaterih predilnicah v ZDA pa je potrebno za proizvodnjo 100 kg bombažnega prediva povprečno največ 12 delovnih ur. Da bi dosegli letno proizvodnjo 67.000 ton bombažnega prediva, bi ob sedanji delovni storilnosti morale naše predilnice delati: Tovarna „Ratko Pavlovič“ z 17.400 predicami, „Makedonka“ s 15.000, „Duga Resa“ s 14.000 in „MTT“, Maribor z 10.000 predicami. Povprečna predilnica v ZDA pa bi to količino bombažnega prediva proizvedla s približno 3000 predicami.

Take in pa podobne primerjave so tudi naše institute in strokovnjake privedle do intenzivnih študijev glede storilnosti dela. Poslužujejo se inozemskih izkušenj ter dobro preizkušene metode prenašajo na naša podjetja. Ena teh prvih znanstvenih me-

tod, na kateri se je v našem podjetju že pričelo delati, je analitska ocena dela. To je eden izmed številnih faktorjev, od katerih zavisi produktivnost dela.

Če se strinjamo s tem, da je človek najvažnejši faktor proizvodnje, tedaj se moramo vprašati, kako nagraditi njegovo delo, da bi ga v največji meri zainteresirali za delo. Ni govora, da plača ne bi vplivala na človeka, da poleg večjega zanimanja pri delu pokaže voljo za izpopolnjevanje v stroki, večjo samoiniciativo in pripravljenost za sprejetje odgovornosti. Da pa bi plača stimulatивно vplivala, mora biti predvsem realna nadomestitev za delo. V nasprotnem slučaju pa človek nima dovolj interesa, da bi se maksimalno osredotočil pri delu, to pa vsekakor negativno vpliva na produktivnost dela.

Analitska ocena dela je metoda, katere uporablja objektivne kriterije za postavljanje osnovnih tarifnih postavk, upošteva kompleksno zajemanje najvažnejših zahtev in pogojev nekega dela (tehničnih, razumskih, fizičnih in splošnih). Analitska ocena dela pregleduje in analizira delo samo, a ne človeka, ki izvršuje dotično delo. Njena naloga je najti najvažnejše zahteve delovnega mesta in oceniti težino dela. Na kratko, analitska ocena nam služi za pravilno določevanje višine tarifnih postavk in razpona med njimi.

Ko bomo imeli ustvarjeno oceno dela, bo veljalo načelo: „Vsakemu po njegovem delu!“

Poleg dobre stimulacije nam nudi analitska ocena tudi vrsto drugih koristi za uspešno reševanje problemov okoli človeka na delu.

Tako na primer nam služi opis dela odnosno analitska ocena za pravilno izbiranje delavcev in uslužbencev ali na kratko po načelu: „Pravega človeka na pravo mesto“.

Poleg tega lahko personalna služba podjetja objektivno in lažje odloča v pogledu postavljanja, premeščanja, napredovanja in nagrajevanja ljudi. Pri tem odpadejo nesporazumni med podjetjem in delavcem v pogledu delovnih zahtev in pogojev, ker delavec v naprej točno ve, kaj zna in kaj se od njega zahteva ter lahko premisli, preden sprejme delo.

Analitska ocena poleg navedenega preprečuje kakršnekoli prepire zaradi tarifnih postavk. Omogoča nam, da na podlagi takozvanih časovnih profilov najdemo višek delovne sile in izvršimo najbolj pravilno njen razpored. Nadalje preprečuje nesorazmerja, katera sedaj niso redka, da se isto delo plača različno, lahko znotraj podjetja kot med poedinimi podjetji. S preprečitvijo takih nesorazmerij pa se seveda prepreči tudi nihanje delovne sile, katero je zelo škodljiv pojav.

Analitska ocena pomaga pri izbiri poklica, tako da se delavec ali uslužbenec odloči za delo, za katero ima največ smisla. Pomaga pri sestavljanju učnih programov za izobraževanje in usposabljanje tistih delavcev in uslužbencev, katerim je potrebno

dopolnilno znanje za izvedbo dela. Z analitsko oceno se doseže tudi boljša organizacija dela, pokaže nam, kje je potrebna boljša opremljenost delovnega mesta itd.. Zaradi precizirane dolžnosti pa bo delavca ali uslužbenca vedno spominjala, kaj je potrebno, da dela ob vsakem času.

Če bi hoteli naštetih vse vrline znanstvene metode analitskega ocenjevanja delovnih mest, prav gotovo še dolgo ne bi mogli končati. Omejili smo se le na nekaj važnejših faktorjev.

Upamo, da smo Vam s tem podali vsaj nekaj informacij, da ste se z metodo analitske ocene vsaj načeloma seznanili. V prihodnji številki GLASILA pa vas bomo seznanili s konkretnim delom po tej metodi.

G. D.

Nekaj o reorganizaciji podjetja

Nastopil je čas, ko vsa naša industrija prištopa k organizaciji podjetij po novih, vendar preizkušenih znanstvenih metodah. Organizacija proizvodnje je pri nas šepala že od konca druge svetovne vojne. Temu se seveda ne smemo čuditi. Naša industrija je po vojni pričela delati z mladimi in neizkušenimi kadri, ki pa so vlagali kljub temu vse svoje moči, da bi jo postavili na noge. S tem svojim, lahko bi rekli pionirskim delom, so si nabrali mnogo izkušenj, tako da lahko rečemo, da ima naša industrija v povprečju dobre kadre, vendar mogoče še v nekoliko premajhnem številu. Dobra organizacija podjetja pa je odvisna od predvsem kvalitetnega in dovolj številnega kadra. Če bi industrija imela izpolnjena oba pogoja, bi se lahko bavila s proučevanjem organizacije dela odnosno proizvodnje po znanstvenih metodah. S tem delom pa bi ogromno pridobila. Z dobro organizacijo proizvodnje bi se povečala storilnost človeka, zmanjšale bi se razlike v storilnosti našega delavca napram delavcem dežel z visoko storilnostjo, katera nas resno opominja, da je treba v tej smeri nekaj ukreniti. Življenjski standard pa se s povečanjem storilnosti človeka prav gotovo dvigne. Kljub pomanjkanju kadra se danes številna podjetja že pripravljajo odnosno organizirajo takozvane organizacijske sektorje, ki se bodo bavili z vsemi vprašanji in proble-

mi organizacije proizvodnje, analizami proizvodnje, tarifne (analitska ocena) in personalne politike, poučevanjem vodilnega kadra po PIV metodi, zdravstveno zaščito v podjetju itd.

Organiziranje takega oddelka se je lotilo tudi naše podjetje. Prvo delo tega sektorja bo opis in ocena delovnih mest, na katerih bo temeljil tarifni pravilnik za leto 1957. Nadalje bo sektor že sprejemal delovno silo po novih preizkušenih metodah, ne več na osebni podlagi kot do sedaj. Ta sprejem delovne sile se vrši na podlagi kartoteke delovnih mest, na kateri bo izvršen ves opis, odnosno pogoji delovnega mesta. Kandidat bo z vsem seznanjen in bo povedal, če je ali ni sposoben izvrševati dotično delo. Če je sposoben po njegovi osebni presoji, ga bo pregledal še zdravnik odnosno psiholog ter bosta nato dala svoje mnenje, da je ali da ni sposoben za odrejeno delovno mesto z ozirom na fiziološke odnosno psihološke zahteve delovnega mesta.

Sektor je že v oktobru mesecu pričel prirejati tečaje praktičnega izobraževanja vodilnega kadra in sicer prvi program „Kako poučevati“ to se pravi, kako naj bi vodilna oseba po najkrajši poti z uporabo smotrne metode najhitreje prenesla svoje znanje na podrejenega. Prvemu programu sledi nato še drugi „Sposobnost vodenja“ ter nato še

tretji program „Sposobnost izboljševanja delovnih metod“. Ti programi in metode so povsod v svetu preizkušene in organizacijski sektor jih bo posredoval vsemu vodilnemu osebju.

Sektor se bo poleg tega bavil še z vsemi ostalimi vprašanji in problemi organizacije proizvodnje. Študiral bo nove sisteme in

jih uveljavljal v praksi. Pri uresničevanju teh sistemov odnosno metod pa bomo morali vsi sodelovati, ker bomo le na ta način dosegli uspehe.

Prihodnjič pa bomo o delu in nalogah tega novega sektorja še kaj več spregovorili.

G. D.

Izračun plač iz dobička

Plače iz dobička izračunamo po zveznih predpisih in uredbah na sledeči način:

Dobiček, ki ga podjetje doseže za določeno razdobje (tromesečje), izračunamo na podlagi realizacije proizvodov z upoštevanjem vseh stroškov osnovnih proizvodov in stranske delavnosti z upoštevanjem izrednih dohodkov in izdatkov.

Tako izračunan (dosežen) dobiček se deli:

1. Zvezni davek od dobička, ki znaša 50%.
2. Po odbitku zveznega davka se krijejo izdatki po zakonu iz dobička. Ti so:
 - a) nadomestilo za delo za 7 dni bolezni,
 - b) nadomestilo za ločeno življenje,
 - c) povečani prispevek soc. zav., (ki ga določi Okrajni zavod za socialno zavarovanje na podlagi izostankov od rednega delovnega časa),

d) rezervni sklad podjetja,

e) štipendije študentom.

3. Od ostanka dobička po odbitku pod točko 1. in 2. se izračunavajo na podlagi določenega odstotka plače iz dobička, katere vsebujejo tudi prispevek soc. zav. 40% in 10% prispevka v stanovanjski fond. Odstotek plač iz dobička je ugotovljen na podlagi izplačanih plač po tarifnem pravilniku in plačami iz dobička iz leta 1955.

4. Od ostanka dobička po odbitku pod toč. 1., 2. in 3. se izračunava na osnovi uredbe o delitvi celotnega dohodka sklad za samostojno razpolaganje podjetja, del prispevka od dobička za davek okrajnemu ljudskemu odboru in občinskemu ljudskemu odboru ter ostanek dobička, ki se plačuje federaciji.

Primer delitve dobička:

Skupni dobiček za delitev	1.000.000,—	100,0%
Od tega:		
zvezni davek na dobiček 50%	500.000,—	50,0%
Obv. po zakonu iz dobička:		
bolezen do 7 dni	2.850,—	0,2%
nadomestilo za ločeno življenje	24,—	—
povišani prispevek socialnega zavarovanja	4.810,—	0,3%
rezervni sklad	31.758,—	3,1%
štipendije	558,—	0,4%
Skupaj obv. po zakonu	40.000,—	4,0%
Ostanek dobička po odb. obv. po zakonu	460.000,—	
za izplačilo iz dobička		
za 40% soc. zavarovanja	46.000,—	4,6%
za 10% stanovanjski fond	20.000,—	0,5%
	4.600,—	0,1%
ostanek dobička	389.400,—	
družbeni inv. sklad	94.000,—	9,4%
sklad za samostojno razpolaganje	40.000,—	4,0%
del dobička za proračun okraja	80.000,—	8,0%
ostanek dobička za federacijo	175.400,—	19,4%

Še nekaj o zaščiti dela

Prvi zakon za zaščito delavcev je bil izdan v Veliki Britaniji 1802. leta. Leta 1833 je sledil zakon o inšpekciji dela ter 1844 zakon o zaščiti strojev. Obvezno zavarovanje zoper nezgode pa je prva vpeljala Nemčija leta 1885. V ZDA je bilo tako zavarovanje uvedeno šele leta 1908. S tem letom začne v ZDA prava borba zoper nezgode pri delu. Leta 1912 so ustanovili v ZDA Nacionalni varnostni svet t. j. najmočnejšo varnostno organizacijo na svetu s sedežem v Čikagu, ki je združevala 14.000 industrijskih podjetij, katera so imela svoja glasila in strokovno literaturo.

Podobne organizacije so bile v Londonu in v Parizu, t. j. združenje francoskih industrijalcev za borbo proti nezgodam. Varnostno gibanje se je zlasti po drugi svetovni vojni po vsem svetu razširilo in doseglo že ogromne uspehe, vendar še zdaleka ne zadovoljujejo.

Do danes smo se z vprašanjem varnosti tudi pri nas mnogo premalo bavili, kar nam nazorno pokažejo naslednje številke nesreč v LRS in to samo v tekstilni industriji:

leta 1953 na 10.000 zaposl. 750 ponesrečenih
leta 1954 na 10.000 zaposl. 771 ponesrečenih
leta 1955 na 10.000 zaposl. 854 ponesrečenih

Izguba narodnega dohodka je s tem bila v LRS v:

letu 1953	93,555.000,—
letu 1954	104,000.000,—
letu 1955	145,000.000,—

in to velja brez smrtnih nezgod in invalidov. Mimogrede povedano, izgubi FLRJ letno 7—9 milijard dinarjev samo v industriji pri nesrečah. Vse to nam jasno kaže, da v gospodarstvu premalo pazimo na človeka, ki ga včasih smatramo le za stroj. Pa če ga že smatramo za stroj, je treba vedeti, da je ta stroj zelo precizen, drag in neekonomičen, ker porabi za vsak trud toliko energije, ki veliko stane, če jo pretvorimo v kalorije, te pa v hrano, ki mu jih nadomesti.

Človek je v prenesenem pomenu besede dragocen stroj. Nuditi mu moramo, kar zahteva ter ga obvarovati pred nesrečami in zdravju škodljivimi vplivi ter shediti z njegovo energijo. Za primer in grobo povedano, stane človek, ki se smrtno ponesreči in ki po sedanjih statistikah lahko še delal cca 20 let, družbo nič manj kot 25 milijonov dinarjev.

V letu 1953—1954 je bilo 23% smrtnih nesreč. 90% teh nesreč pa je bilo takih, da bi se jih dalo tehnično preprečiti.

Nesreča se ne „zgodí“, temveč je posledica nekega vzroka, ta je 80% človekovo ravnanje. Poleg direktne materialne škode je pomemben psihični učinek na ponesrečenca samega in na njegove sodelavce (demoraliziranost, negotovost, raztresenost).



Delavski svet v letu 1955 z direktorjem Dušanom Horjakom in predsednikom DS Milanom Trebušom

Prvoizvoljeni upravni odbor — sede od leve proti desni: Slavko Teran, tehnični vodja prof. inž. Franc Smolik, direktor Dušan Horjak, Rozi Pavlin, predsednik UO Vili Perko. Stojé od leve proti desni: Slavko Šarabon, Stanko Pirjevec, predsednik DS Peter Zaplotnik, Franc Brišar, Ivan Valjavec, Franc Štucin, Stanko Sova.



Prizadevanja za utrditev varnosti nalete na **težave**, med drugim:

1. omejena materialna sredstva: „slaba investicija“, ker ni direktno viden učinek,
2. naziranje delavcev: „nesreča se zgodi drugim, onim na izpostavljenih mestih in nerodnežem“,
3. nepopolne analize nesreč, zlasti nestvarno ugotavljanje vzrokov.

Iz tega sledi skupni imenovalec: premajhno razumevanje.

I. **Človeški činitelji** v zvezi z varnostjo pa so:

Činitelji trajne narave (primernost za delo):

1. zmožnosti:
 - a) telesne
 - b) psihofizične
 - c) psihične
2. izkustvo:
 - a) znanje
 - b) spretnosti
 - c) zainteresiranost za delo
3. osebne lastnosti:
 - a) čustvena uravnovešenost
 - b) delovne karakteristike, kvaliteta dela
 - c) ambicije
 - d) družabnost itd.

II. **Činitelji prehodne narave** (delovna kondicija) vplivajo na vse gornje:

1. zdravje
2. alkoholiziranost
3. spočitost
4. razpoloženosť
5. interferenca čustvovanja.

Ukrepi v zvezi s psihološkimi činitelji so postavitve primernege človeka (upoštevanje individualnih razlik), zlasti kjer je odgovornost za varnost sodelavcev in odgovornost za večjo materialno škodo ali izpostavljenost večjim telesnim okvaram:

1. ureditev ustreznih delovnih pogojev:
 - a) fizično okolje,
 - b) psihično vzdušje,
2. varnostna vzgoja in izobrazba,
3. skrbna analiza nesreč, zlasti vzrokov psihofizične narave.

Vse te zahteve dela glede zaščite in varnosti delavcev pri delu pa so ustvarile nov poklic, to je varnostni inženir ali tehnik.

Kakšne pa so naloge tega poklica?

a) na področju higiensko-tehnične zaščite: skrbi varnostni tehnik za uresničenje varnostnih predpisov in odločb oblastnih organov in vodstva podjetja; predlaga preventivni (prepričevalni) varnostni program na temelju proučevanja razmer v podjetju ter kontrolira njegovo izvajanje; redno obvešča vodstvo podjetja o stanju varnosti in predlaga ustrezne ukrepe; sodeluje posvetovalno pri gradbenih načrtih, nabavki strojev in materiala, zaradi upoštevanja varnostnih predpisov in vrši redne inšpekcije obratov z namenom, da odkrije nevarnosti, ki bi mogle povzročiti nesrečo.

Kontrolira uporabo zaščitnih naprav in osebnih zaščitnih sredstev, izdeluje varnostna navodila in opozorila za delovna mesta v podjetju. Strokovno vodi sestanke komisij HTŽ, vodi dnevno evidenco o nezgodah pri delu. Sestavlja statistične tabele, katere uporablja za analizo nezgod. Skrbi za pravilno izpolnjevanje in odpošiljanje

prijav o nesrečah. Raziskuje in analizira nesreče v podjetju. Izračunava pogostnost in resnost nezgod. Ugotavlja vzroke nezgod in poklicnih obolenj. Kontrolira izvajanje sprejetih ukrepov. Izdeluje periodična poročila o stanju varnosti v podjetju. Določa ustrezna delovna mesta za invalide. Predlaga ukrepe za zmanjšanje števila nesreč na potu na delo in z dela. Sodeluje z obratnim zdravnikom pri pravilni selekciji in namestitvi delavcev ter ugotavljanju vzrokov manjših nezgod.

b) na področju psihološke zaščite pa je delo varnostnega tehnika, da kontrolira nepravilen način dela in odstranjuje nevarne navade; da skuša vzbuditi pri vseh zaposlenih razumevanje za smisel in namen preprečevanja nezgod; da vzgaja mojstre in delavce v previdnem obnašanju pri delu v posebnih tečajih, da posebno uvaja novince v varno delo; da ob vsaki pomembnejši nezgodi pojasnjuje na samem mestu nezgode, kako je nastala in s kakšnimi ukrepi se lahko prepreči ponovitev.

Varnostni tehnik uporablja vsa propagandna sredstva za vzbujanje varnostnega duha pri delavcih in mojstrih (predavanja, filme, publikacije, plakate, grafikone, tekme, razstave itd.) in končno stoji v tesni zvezi z varnostnimi tehniki in inženirji sorodnih podjetij zaradi izmenjave izkušenj, prav tako z uradi in zavoci, ki se bavijo z varnostjo pri delu. Skrbi za nabavo strokovne literature in zasleduje najnovejše izsledke na področju varnosti.

Tudi v našem podjetju, kakor nam kaže naslednja analiza, je potrebno mnogo več varnostnega duha in varnostne vzgoje, saj je iz analize razvidno, da je največ nesreč vsled neprevidnosti.

ŠTEVILO OBRATNIH NEZGOD

Do tega dne je bilo 85 obratnih nezgod, od tega je bilo poškodovanih 47 žensk in 38 moških in to:

- 38 slučajev v predilnici
- 24 slučajev v tkalnici
- 10 primerov v mizarski delavnici
- 4 slučaji v belilnici
- 1 slučaj v centrali
- 1 slučaj v kalorični kotlarni
- 1 slučaj v kopalnici
- 6 slučajev na poti na delo

IZVORI NEZGOD

	Primerov
(z orodjem)	6
(pogonski stroji)	7
(dvigalo za tovor)	1
(stroji za dviganje)	1
(stroji za dviganje s pogonskim jermenom)	5
(kotli pod pritiskom)	1
(prometna sredstva)	2
(prenos energije transmisij)	17

(ročno orodje)	2
(različni material)	24
(kemične snovi)	2
(prometna pota)	3
(zaboji, lestve)	8
(pot na delo in z njega)	6
Skupaj	85

VZROKI POŠKODB

Primerov

(okvare na strojih in drugih napravah)	4
(nepravilnost orodja)	1
(nepravilna in neurejena oprema delovnih prostorov itd.)	1
(tesno delovišče)	1
(pomanjkanje zaščitnih naprav)	3
(pomanjkanje ali nepravilno stan. osebnih zaščitnih sredstev)	1
(slaba organizacija dela)	14
(osebna neprevidnost ali neprevidnost druge osebe)	49
(kršenje delovne discipline)	2
(preziranje nevarnosti)	2
(akutna ali kronična bolezen itd.)	1
(utrujenost zaradi predolgega delovnega časa)	1
(utrujenost zaradi nezadostnega počitka itd.)	1
(skrbi zaradi ekonom. stanja itd.)	1
(razburjenost itd.)	1
kratkovidnost	1
slabost zaradi nosečnosti	1
Skupaj	85

Vsled obratnih nezgod je bilo izgubljenih:
do 7 kol. dni 294 delovnih dni
nad 7 kol. dni 591 delovnih dni



Spominska plošča Tončki Mokorelovi, vidni voditeljici stavkovnega gibanja v Predilnici v času velike tekstilne stavke v Sloveniji, mučeni in umrli v koncentracijskem taborišču.

REVOLUCIONARNIM
 DELAVKAM IN DELAVCEM
 SODELUJOČIM V STAVKI 1936
 V ČASTNI SPOMIN
 HVALJEZNI DEL KOLEKTIV BPT
 OB 20 LETNICI STAVKE TRZIC

Spominska
 plošča,
 odkrita za
 20-letnico
 stavke

Borba za sklenitev kolektivnih pogodb v letih 1935/1936 spada med največja mezdna gibanja v predaprilski Jugoslaviji.

Višek je ta pokret dosegel v jeseni leta 1936, ko je stopilo v stavko okoli 8.500 delavcev ali po tedanjih časopisnih poročilih 11.000—12.000.

V posebno težkem položaju so bili delavci nekaterih kranjskih tekstilnih podjetij, kjer so bile plače nizke in delovni čas neurejen. Te razmere so si hoteli delavci izboljšati s sklenitvijo kolektivne pogodbe — uvedbo osemurnega delovnika in postavitev minimalnih plač.

Ker pa so podjetniki ta pogajanja zavlačevali, so delavci odgovorili s stavko.

Stavkovno gibanje pred 20-letni



Stavkovni odbor

20. in 21. 8. 1936 začno stavkati kranjski in škofjeloški tekstilni delavci in zasedejo tovarne.

26. 8. 1936 je stopilo v stavko tudi delavstvo BPT in sicer iz solidarnosti do kranjskih tekstilcev. Omeniti moramo, da so bile plače in delovni pogoji v BPT precej dobri in s te strani ni bilo povoda za stavko v BPT.

29. 8. 1936 so na to stavko odgovorili podjetniki s tem, da so vsem stavkajočim v našem podjetju odpovedali delovno razmerje.

Medtem so se v Ljubljani vršile razprave in priprave za sestavo in sprejem kolektivne pogodbe. Na ta pogajanja sta hodila tov. Sova in Zupan in o poteku obveščala stavkajoče.

Oblast, kakor tudi lastniki podjetij pa so vedno huje pritiskali na delavce, ki so imeli tovarne zasedene, naj jih izpraznijo. Na podlagi teh groženj so delavci podjetja Glanzmann & Gassner sklenili, da bodo zapustili tovarno in prenehali s stavkanjem

11. 9. 1936 je stavkovni odbor o tem obvestil oblastne organe in še isti dan so stavkajoči odkorakali iz tovarniških prostorov, ki jih je nato zastražilo orožništvo.

Teden dni kasneje t. j. 16. 9. 1936 je orožništvo s silo izgnalo stavkajoče iz Jugobrunne in Jugočeške v Kranju, delavci ostalih tekstilnih tovarn pa so tovarne sami zapustili.

Kolektivna pogodba za tekstilno stroko pa je bila sklenjena in podpisana šele 23. 9. 1936.

V lokalnem pomenu si delavci v BPT s stavko položaja niso izboljšali, pač pa še poslabšali. Edini pozitivni rezultat stavke v BPT je bila moralna zavest, da so z vztrajnosjo in požrtvovalnostjo ter solidarnostjo pospešili sestavo in podpis kolektivne pogodbe, s katero se je izboljšalo stanje in plače precejšnjemu delu tekstilnih delavcev.

P. M.

Iz zasedanj upravnega odbora BPT

Upravni odbor je na tej seji sprejel sklep o ukinitvi sekretariata ter o uzpostavitvi organizacijskega sektorja.

O tem sektorju smo že v prejšnjih člankih nekaj pisali, zato bi se omejili le na delo tega sektorja po točkah, njega strukturi in pa o razdelitvi kompetenc dosedanjega sekretariata.

Delo organizacijskega sektorja

1. skrbi za pravilno organizacijo podjetja;

2. proučuje organizacijo dela, ter išče boljše metode dela;

3. aplicira (odnosno prenaša) znanstveno preizkušene metode organizacije dela na naše podjetje;

4. skrbi za delovno varnost v podjetju;

5. individualno obravnava delavca v proizvodnji ter proučuje njega in njegovo delo;

6. sprejema delovno silo po novi metodi ter skrbi za njen pravilen razpored, skratka, vodi vso personalno politiko podjetja;

7. izvaja analitsko oceno na podlagi opisa delovnih mest ter vodi splošno plačno politiko;

8. skrbi za zdravstveno preventivo v so-delovanju z obratno ambulanto BPT Tržič;

9. analizira splošno stanje podjetja in svetuje operativni način izboljšanja tega stanja;

10. obvešča delovni kolektiv o delu vseh sektorjev preko biltena delovnega kolektiva BPT Tržič, kateri se bo izdajal pod naslovom „Tržiški tekstilec“ in katerega tudi sam ureja;

11. tesno sodeluje z zavodi za proučevanje produktivnosti dela in varnosti pri delu;

12. sodeluje z že obstoječimi organizacijskimi sektorji drugih podjetij ter si z njimi izmenjuje izkušnje;

13. organizira strokovna predavanja in tečaje;

14. sodeluje pri rekonstrukciji podjetja;

15. vodi evidenco in statistiko o gibanju delavstva, pojavljanju bolezni, epidemij, gibanja storilnosti dela, pogostosti nesreč itd. ter s tem v zvezi predlaga preventivne ukrepe;

16. vodi kartoteko in dossier delavcev in uslužbencev ter prav tako evidenco njihovega napredovanja;

17. skrbi vsestransko za človeka v proizvodnji in izven nje;

18. vodi evidenco dopustov, vodi kontrolo izhodnih listkov itd.

Sektor se sestoji iz vodje, analitika, psihologa, referenta za kadre in personalne odnose, referenta za norme in tarife, referenta za statistiko, varnostnega tehnika oddelka za soc. zavarovanje in administracijo.

V sektorju seveda ne bodo vsa mesta takoj zasedena, ker ni dovolj kadra na razpolago, vendar pa se ga bo skušalo v kratkem dobiti.

Razdelitev kompetenc sekretariata na druge sektorje:

1. sprejem pošte — se prenese v tajništvo
2. kontrola izhodnih listkov — v organizacijski sektor
3. izdaja dovoljenj v tovarno — v tajništvo
4. odobravanje ekskurzij v tovarno — v tajništvo
5. sprejem delovne sile — v organizacijski sektor
6. disponiranje tovornih avtomobilov — v komercialo
7. disponiranje osebnih avtomobilov — v tajništvo
8. Obravnava sporov - manjših — obratovodja
9. obravnava sporov - večjih — direktor, pravnik, disciplinsko sodišče
10. izdaja izhodnih listkov za material — v komercialo
11. izdaja in odobravanje delovnih nalogov — v komercialo
12. vratarji — v tajništvo
13. telefonska — elektroobrat
14. kurirka — tajništvo

15. ekonomat — v komercialo
16. evidenca dopustov — v organiz. sektor
17. odobravanje izrednih dopustov — direktor
18. kartoteka in evidenca delovne sile — organizacijski sektor
19. pravni referent — tajništvo
20. zidarji, čistilci okoliša, pleskarji — v kapitalno izgradnjo

Dve anekdoti od Picassa

Pravijo, da je nekega večera prišel Picasso prezgodaj domov in zasačil v stanovanju tatu, ki je ob njegovem prihodu pobegnil. Policija, ki jo je slikar takoj poklical, se je zanimala, kakšen je bil tat.

Slavni slikar je prijel za blok in dejal:

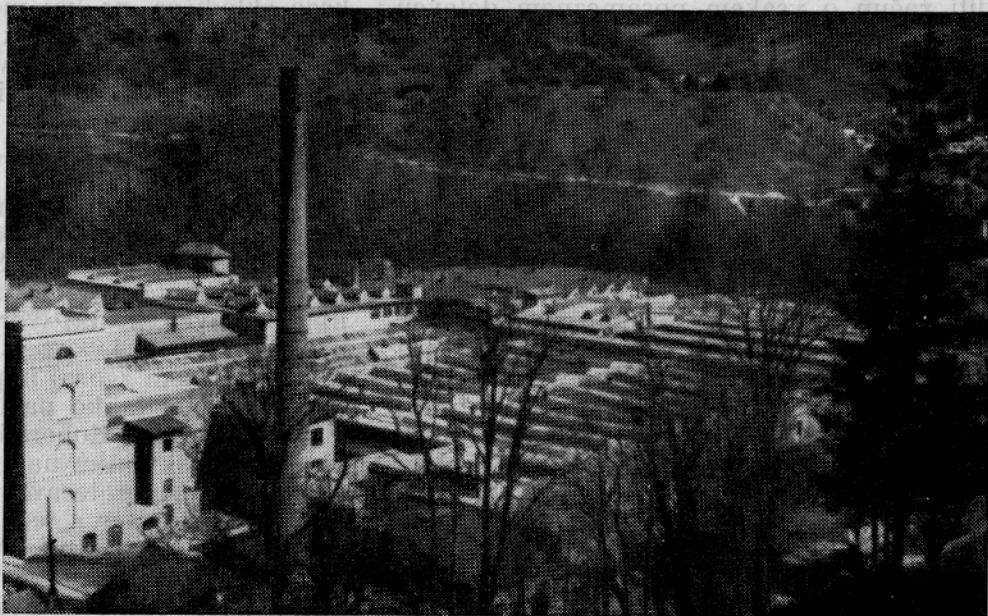
„Lahko vam ga narišem!“

Policija je Picassovo risbo prefotografirala, razmnožila in poslala s tiralico. Po osmih dneh so slikarja obvestili, da so na podlagi njegove risbe aretirali na raznih krajih več sumljivih tipov: dve opici, stroj za pranje perila, zebro, dva vžigalnika in tramvaj...

*

Slavnega modernističnega slikarja Picassa so vprašali, če je narava v resnici takšna, kakor jo on slika, slikar pa je odgovoril:

„To bi bilo strašno.“



Tovarna
danes

Kaj smo videli v Kranju

Ze dalj časa smo razpravljali v našem podjetju o ukinitvi sekretariata in ustavitvi organizacijskega oddelka. Ker so nam bile splošne smernice, kakor tudi vloga in pomen tega novega oddelka popolnoma neznan, smo na predlog tov. direktorja odšli v Kranj v tovarno čevljev „Planika“ in sicer predsednik UO in DS ter zastopniki sindikalnih in političnih organizacij. Ta tovarna je pristopila k reorganizaciji že pred letom dni, zato nas je zanimal razvoj od začetka pa prav do danes.

Tov. Verbič, direktor tamkajšnje tovarne nas je prijazno sprejel, na razgovor je poklical še vodjo tega organizacijskega sektorja in v prijetnem razgovoru sta nam začela tolmačiti in razlagati kakšen je bil začetek. Kakšno vlogo so imeli nekdanji sekretariati sicer vsi vemo, vloga tega novega oddelka pa je precej drugačna, saj je nujno in potrebno, da začnemo s člani kolektiva res tesnejše sodelovati in uspehi ne bodo izostali. Skrb za delovnega človeka je predpogoj v našem socialističnem gospodarstvu.

Tovariš A. Verbič je dejal: „Začetek je bil težak. Ukinili smo prejšnji sekretariat katerega sta sestavljala vodja sektorja in referent personale. Organizirali smo nov oddelek, ki ga sestavljajo: referent za tarifna vprašanja in norme, referent za statistiko in evidenco, psiholog, varnostni tehnik, referent za personalna vprašanja, ki je obenem tudi trener itd.

Najvažnejša naloga tega sektorja je voditi račun o vsakem posameznem delavcu, kako dela, kakšne življenjske pogoje ima, mu pomagati in sploh skrbeti zanj“.

Tovariš direktor Verbič nam je nato povedal nekaj konkretnih primerov o razlikah pri nekdanjem sprejemu delovne sile in danes. Dejal je: „Včasih so sprejemali na delo sekretariat in personale, danes sprejema na delo mojster. Mojster javi v organizacijski sektor, da potrebuje delavca, isti mu ga preskrbi in šele če mojster izjavi, da ustreza potrebi, se ga sprejme na enomesečno preizkušnjo in če ustreza, se ga sprejme na stalno delo.

Vprašujemo se, zakaj je to potrebno? Mojster, ki je delavca sprejel, pozna natančno delovno mesto, kakšen človek mu je potreben in kakšne kvalifikacije so zanj potrebne, obenem pa se odstrani nepotrebno negotovanje.

Ko delavec pride kot novinec na delo, dobi v roke dva tipkana lista, na katerem mu

želi tovarniško vodstvo dobrodoščilo. Nadalje ga seznanja s kolektivom kot takim, kaj izdeluje, koliko ima delavcev, koliko strojev, kdo je predsednik DS, upravnega odbora, kdo direktor itd. S tem je delavec novinec takoj prvi dan seznanjen s splošno problematiko podjetja. Ko pride delavec v obrat, ga sprejme zopet njegov mojster in ga seznanja z delom, katerega bo opravljal in zakaj je tako delo potrebno. Delavec mora imeti občutek, da je bil kolektivu nujno potreben. Vso preizkusno dobo mojster iz dneva v dan novega delavca opazuje, mu pomaga pri morebitnih težkočah in o tem poroča organizacijskemu oddelku. Tesnejše sodelovanje z delavci je pa nujno potrebno. Zato se vrše v tovarni tudi tečaji 5 dni po 2 uri. Tečaj posečajo predvsem mojstri in podmojstri, tam se uče o dolžnostih in pravicah vodilnega kadra in delavstva, odnos mojstra do delavca in obratno“.

Zanimivo je, ko nam je šef tega oddelka pokazal mezdne pole, na katerih delavci sami za vsak dan zračunajo, koliko zaslužijo. Reklamacij so imeli v tem obdobju minimalno število in to samo 6 in še te so bile take, da so se delavci sami zmotili v svojo škodo. Na vsak način je to koristen ukrep, ker se delavec iz dneva v dan trudi, da bi čimveč ustvaril, na drugi strani pa ni nepotrebne negotovanja.

Nadalje smo videli in slišali, kako so se delavci-skladiščniki učili primopredajo nekega skladišča, na kaj morajo paziti in kaj je najvažnejše v tem poklicu. S tem se dviga čut odgovornosti in vestnosti; skladiščnik pa, ki je šel na letni dopust, bo lahko brez skrbi letoval.

Na koncu naj omenim še tole:

Ko delavec odhaja v pokoj, ga povabi vodstvo tovarne v pisarno direktorja, se od njega s kratkim nagovorom poslovijo in mu podari par čevljev. S tem dejanjem se je vodstvo na lep način poslovilo od nekdanjega delavca, ki naj v sreči in zadovoljstvu uživa svoj pokoj.

Vse, kar sem zgoraj napisal, je le na kratko omenjeno, lahko pa trdim, da je ta način upravljanja dober in koristen. Jasno pa je, da s skupnim naporom bomo premotili vse začetne težave, ustanovili organizacijski sektor ter s tem dvignili storilnost, disciplino in zadovoljstvo našega delovnega človeka!

Perko Vili pred. UO

Načrt rekonstrukcije obrata predilnice

1. Največjo važnost smo polagali pri rekonstrukciji na ureditev kli-
ma naprave. S pravilno klimo v obratu se namreč zboljšujejo po-
goji za predenje. Za klima napravo so načrti že izdelani, izdelalo
jih je podjetje Ventilator, Zagreb, in bodo stroški opreme predvi-
doma znašali

44,990.239 din	
elektromotorji DM 25.187 à 148 din	3,727.676 din
automatika S 6.000	3,816.000 din
gradbena dela	6,000.000 din
Skupaj	58,533.915 din
2. Rekonstrukcija mikalnikov — 71 kom. firme Ashworth. Pri re-
konstrukciji se bo obnovila: mikalna garnitura na briseurju, mi-
kalnem bobnu, snemalnem bobnu, dalje se bodo porezkali pokrov-
čki, vdelali kroglični ležaji na bobnih, montirale nove sekirice s
krogličnim ležajem in nabavili novi pasovi za uravnavanje.
Za vse zgoraj navedena dela bodo stroški za 1 stroj ca. 2800 DM,
torej za 71 mikalnikov
71 × 2800 DM = 198.000DM

	29,304.000 din
pasovi za uravnavanje pa L 300	525.600 din
	29,829.600 din
3. V čistilnici smo predvideli samo pri regeneraciji odpadkov nov
Vilov, ker je dosedanji že zelo izrabljen in star, saj je od leta 1900.
Cena novega stroja je S 3900

	2,480.400 din
--	---------------
4. Rekonstrukcija vseh raztezalk — nova glava ter nova raztezala
na vzmet in s tlačnimi valjčki z valjčnimi ležaji, zamenjava loncev
na 12". Rekonstrukcija za 1 stroj je 9628 DM

skupno 308.096 DM	45,598.208 din
-------------------	----------------
5. Rekonstrukcija 15 flyerjev na visoko raztezna raztezala po
12.373 DM je 185.595 DM

	27,468.060 din
--	----------------
6. Istočasno je predvidena rekonstrukcija 1700 kom. flyerskih kril,
katera so zelo slaba, posebno vodilci à 8 DM je 13.600 DM

	2,012.800 din
--	---------------
7. Na prstančnih strojih se predvideva samo modernizacija in sicer
čistilne naprave. Prvo, kar smo dali v načrt, je nabava 53 kom.
pneumatil à 1700DM je 90.100 DM

	13,334.800 din
--	----------------
8. Dalje spada k modernizaciji na prstančnih strojih tudi izpiho-
valni ventilator in sicer jih bomo rabili 13 kom. à 1600 DM je
20.800 DM

	3,078.400 din
--	---------------
9. Za izpihovalne ventilatorje je potrebno 1000 m tračne proge
à 56 DM meter je 50.000 DM

	7,400.000 din
--	---------------
10. Ker so dosedanji tlačni valjčki že izrabljeni, veliko se jih je po-
lomilo — doma izdelani ne odgovarjajo zaradi slabega materiala,
bomo nabavili 2100 kom. tlačnih valjčkov s SKF krogličnimi
ležaji, kateri se mažejo na 20.000 obratnih ur, cena za 1 valj-
ček je 6 DM je 126.000 DM

	18,648.000 din
--	----------------
11. Predvidena je tudi nabava stroja za brušenje tlačnih valjčkov
8200 DM

	1,213.600 din
--	---------------
12. Za predenje grobih številok, to je do Nm 16, bomo nabavili 2
nova stroja firme Zinser s po 130 vreteni. Posebnost tega stro-
ja je, da se prede direktno iz raztezalkinega pramena brez flyer-
ja. Vrednost 1 stroja je 37.884 DM je 75.768 DM

	11,213.664 din
--	----------------
13. Dalje bomo nabavili 1066 kom. novih SKF vreten à 13,7 DM je
14.604 DM

	2,161.392 din
--	---------------

14. Aparati za preizkušanje surovin in polfabrikatov USTER 64.773 Šfr.	9,586.404 din
Dinamometer 8900 DM	1,317.200 din
Pressley 1600 S	1,017.600 din
15. Rotafil 7200 DM	1,065.600 din
16. Montaža 20.000 DM domača	2,960.000 din 2,300.000 din
17. Stroški potovanja v inozemstvo v zvezi s predvideno rekonstrukcijo in priučitev mojstra na novih strojih 5300 DM	784.400 din
	Stroški skupaj 242,004.043 din
	+ 6% obresti 14,520.242 din
	256,524.285 din

Nekaj misli o vzgoji mladine v našem podjetju

Skrb za socialistično vzgojo mladine v podjetju je bila v zadnjem času v ospredju družbenega dogajanja. V Ljubljani je na plenumu Glavnega odbora SZDL o tem govoril tov. Stane Kavčič, na plenumu CK ZKJ pa je obširno poročal tov. Petar Stambolič. Misli tovariša Tita in Kardelja so nam jasno osvetlile, da ni mogoče reševati problemov mladine enostransko. Delo mladinske organizacije smo često nepravilno ocenjevali, ker nismo upoštevali različnih okoliščin, v katerih mladina dela in živi. NOV in povojna izgradnja sta bili konkretni akciji, kjer je bila mladina vedno v prvih vrstah. Nadaljnji hitri družbeni razvoj, t. j. uvajanje socialistične demokracije prek najrazličnejših oblik upravljanja postavlja mladini mnogo težje in vedno bolj zamožne probleme ter tako prav zaradi nezadostne pomoči prične zaostajati ne zato, ker ni sposobna, pač pa zato, ker smo jo vse premalo vključevali v konkretno delo pri razpravljanju in reševanju gospodarskih in družbeno-političnih problemov v podjetju. Praktični primeri dela z mladino nam kažejo, da mladino v današnjem razvoju lahko zelo uspešno aktiviziramo v borbi za nove odnose proti vsem starim težnjam in nepravilnostim, ki se pojavljajo. Vedeti pa moramo, da je današnja mladina pomembna bodoča sila nadaljnjega socialističnega razvoja. Seznanjati jo je treba s pridobitvami preteklosti, pojasnjevati vse to, kar danes imamo in ji razlagati naše perspektive, t. j. v konkretnem delu ji omo-

gočiti, da skupno s starejšimi razvija in krepi socialistične odnose v podjetju. Razna mišljenja, da mladina v delavskem svetu in njegovih komisijah ne more nič napraviti — so nepravilne in neutemeljene, ker nam primeri govore, da se je mladina tam, kjer je niso zapostavljali, uspešno uveljavila.

Ustanovitev Kluba mladih proizvajalcev se je že pokazala kot uspešna oblika dela med delavsko mladino. Klub je sestavljen iz nekaj mladincev in mladink vsakega obrata, predvsem iz tistih, ki so zainteresirani za gospodarski napredek podjetja. Namen Kluba mladih proizvajalcev je, vzgajati mladino in jo pripravljati za delo na gospodarskem področju v obliki raznih predavanj in strokovnih ekskurzij. Za čimboljšo organizacijo Kluba se bomo povezali z našimi organizacijami v podjetju, predvsem pa z Društvom inženirjev in tehnikov. Priznati moramo, da je sedanje vodstvo pokazalo veliko volje do dela z mladino, saj je v tem kratkem času bilo precej storjenega. Izvoljeni so sekretariati po obratih, prav tako so bili izvedeni mladinski sestanki po obratih, prevzeto je bilo centralno urejevanje knjižnice in čitalnice v podjetju. Med mladino je bila poslana anketa, katera naj bi nam pokazala, na katerem področju se želi mladina izživljati. Za široko dejavnost imamo vse dane pogoje, t. j. materialno in moralno pomoč podjetja ter političnih in strokovnih organizacij.

H. H.

Vtisi s potovanja po Češki

Bil je lep sobotni večer, še zadnji pozdrav in stiskanje rok od prijateljev ter dragih domačih, nakar je krenil avtomobil proti Ljubljani. Odhajali smo v bratsko republiko Čehoslovaško in sicer tov. Kurnik, Pernuš, Novosel in jaz. Namen naše dolge poti je bil, da natančno spoznamo tiste vrste strojev, katere kupuje naša tovarna v Čehoslovaški republici in da spoznamo ves proces dela teh strojev.

Vožnja iz Tržiča do Ljubljane je hitro minula. V Ljubljani smo čakali približno 15 minut, nato smo sedli v brzovlak in se odpeljali proti Zidanemu mostu in Mariboru. V Celju se nam je pridružil tov. Horjak, ki je imel nalogo, da nas uvede pri firmi „Kowo“ v Pragi, katera bo dobavila naši tovarni 100 širokih tkalskih avtomatskih strojev. Ker je bilo že pozno ponoči, smo po malem že vsi dremali, ko nas prebudi glas: „potne liste prosim“. Bližali smo se meji. Ko je bil opravljen ves pregled, smo nadaljevali pot toda ob svitanju ni od nas nobeden več spal, kajti mikalo nas je gledati nam malo poznani svet in tuje kraje. Lepo se je voziti čez Semmering, lepi so kraji in ob prijetnem razgovoru ter razgledovanju smo bili kmalu na Dunaju. Na Dunaju smo imeli časa dobre 4 ure. Svoje kovčke smo prenesli z zapadnega kolodvora na vzhodni kolodvor, kjer smo jih shranili v garderobi in nato smo hiteli, da si v tem kratkem času malo ogledamo mesto Dunaj. Lepo je to mesto, toda še se poznajo posledice druge svetovne vojne. Krasen je razgled z zvonika katedrale Sv. Štefana, toda človek se pošteno oznoji, preden prehodi v ozkem labirintu 343 stopnic vedno navzgor. Toda ko si na vrhu, se ti odpre krasen razgled na vse strani mesta in tako kmalu pozabiš na sapo in znoj, ko si se prestopal s stopnice na stopnico. Čas je hitro potekel in že smo se morali vrniti na postajo, dvigniti svoje kovčke in sestiti na vlak, ki nas bo peljal direktno do Prage, glavnega mesta bratske republike.

Že iz razgovorov doma smo imeli nekak čuden občutek in se spraševali med seboj,

kako bo z nami in kako nas bodo sprejeli. Ko smo prispeli na mejo, se nam je ta občutek še povečal. Vlak je zapeljal med same žice in začel se je pregled. Toda prvi stik z brati Čehi je razblinil vse tiste občutke strahu, kako bo ob sprejemu. Čehoslovaški cariniki so bili pri pregledu zelo prijazni in vljudni ter nič strogi. Po kratkem odmoru na postaji Breslava je vlak dal znak za odhod in odpeljali smo se naprej v nam neznane kraje. Lepa je češka zemlja, ravnina, ki je vsa obdana in prepletena z mladimi gozdovi. Taka je bila vožnja vseskozi do Brna. Že od daleč si videl, da se bližamo velikemu mestu, sama industrija. Ko se pripelješ na glavno postajo, te že od daleč opozori nase grad, ki je podoben ljubljanskemu in občutek imaš, da se pelješ v Ljubljano. V Brnu je bil na vlak velik naval, ker je bila ravno takrat v Brnu velika razstava češke industrije, katero so si ogledali mnogi predstavniki iz drugih dežel ter ogromno domačih ljudi. Kakor že rečeno, vlak se je napolnil in nadaljevali smo z vožnjo. Češki sopotniki so nas začeli ogovarjati, malo smo govorili slovensko, nekaj besed čeških pa spet malo slovensko in razumeli smo se za silo. Ob tem razgovoru se je stemnilo in po 27-urni vožnji smo prišli zvečer ob 10. uri v Prago. Naše bivanje v Pragi se je začelo za nas nekako neprijetno, kajti nikdo nas ni čakal, imeli nismo češkega denarja, razen ene same češke krone. Z glavne postaje, ki je precej velika, smo začeli tisto znano pot: kovčka gor, kovčke dol. Tov. Horjak, ki je znal dobro češki in mu tudi Praga ni bila neznan, nas je vodil do Vaclavskega namještja, pot je precej dolga, in šlo je: kovčke dol in spet v roke ter naprej. Na Vaclavskem namještju smo odložili na pločnikih kovčke, tov. Horjak je medtem obletel več hotelov, kjer je bilo vse zasedeno, končno pa smo le dobili v hotelu „Opera“ 2 sobi s 4 posteljami. Ko smo prišli v ta hotel, je z nas lil znoj, kakor da smo prišli iz vode. Temeljito smo se umili ter prespali to noč zelo dobro po tako dolgi in utrudljivi poti. Drugi dan je bil ponedeljek.

Tov. Kurnik, ki si je že zgodaj zjutraj ogledoval mesto, je zbudil še nas ostale. Hitro smo se uredili in dogovorili smo se, da se tov. Horjak in Pernuš napotita nemudoma v Češko banko po češke krone, kajti brez češke valute se sploh nismo mogli ganiti. Ker nismo imeli denarja za tramvaj, smo šli peš na Vaclavsko namjesti in tam počakali, da sta prišla tovariša z denarjem.

Res, težko je, ako nimaš denarja. Mi smo ga imeli in to kar v dveh valutah, v dinarjih in šilingih, toda za ta denar si nisi mogel ničesar privoščiti. Vse težave so minule, ko smo sprejeli denar in smo si tudi mi privoščili svetovno znano češko pivo. Potem pa smo sedli na cestno železnico in po krajši vožnji prispeli pred palačo, kjer uraduje firma Kowo. Razgovor pri firmi je vodil tov. Horjak in dogovorili smo se, da bomo en teden prakticirali v Usti na Orlici, en teden pa v severni Češki v Varnsdorfu. Po tem razgovoru smo se vrnili v hotel in ker je bila ura že 12, smo si privoščili iz svoje zaloge pošteno kosilo. Popoldne smo imeli prosto ter smo ga pošteno izkoristili za ogled mesta Prage. Lepa in krasna je Praga. Veliko mest sem že videl, ali za mene ni lepšega mesta kot je Praga. Podali smo se na pot sami, brez dobrega znanja češkega jezika. Tov. Horjak je imel še opravke, mi pa sami po Pragi. Toda kmalu smo se znašli, vprašali smo nekoga človeka pred izložbo, s katerim tramvajem lahko pridemo do najlepše točke, to je do Hradčanov. Bil je študent, ki je imel poleg sebe svojo deklico. Našemu povabilu naj gresta z nami, sta se rada odzvala in razkazovala sta nam mesto, posebno pa Hradčane. Čudili se boste, kako smo se razgovarjali, toda kar lepo je šlo. Ker češki jezik ni težak, ako ga človek počasi in razločno govori, se skoro vse razume. Po ogledu te znamenitosti, sta nam pokazala še razgledni stolp, od koder naj bi se videla večina mesta Prage. Zopet s stopnice na stopnico, kakor v katedrali Sv. Štefana na Dunaju, toda tu jih je bilo nekaj manj, samo 301. Vsi zasopli smo prispeli na vrh, tu se nam je odprl krasen razgled in mislil sem si, da si Čehi pač lahko pojo tisto pesem „Praga je krasna“. Čas je potekel preveč hitro. Po vsem tem ogledu smo stopili na prijazni točki v krasno restavracijo in si privoščili nekaj okrepčila. Tu na tem mestu se je začela čudna debata. Ako bi nas kdo poslušal, bi mislil, da govorimo esperanto. Ali vse je šlo v redu, slovenski, češki, ruski in smo se na zadnje kar dobro razumeli. Po okrepčilu smo se veselo napotili nazaj v sredino mesta. Študenta sta nas ves čas spremljala in nas opozarjala

na vse znamenitosti Prage. Na dogovorjeno mesto smo prispeli celo uro kasneje, tov. Horjak nas je potem dobil v hotelu „Opera“ pri dobro obloženi mizi naših kranjskih klobas ter naše domače slivovke. Pozno je že bilo, ko smo se poslovili od tega res prijaznega študenta radiotehnika, vsi res že prav dobre volje. Malo smo se še sprehodili po Pragi, nato pa nas je zamikala lepa, čista postelja. Morali smo iti spat, kajti zjutraj smo bili pripravljene za odhod iz Prage ob 7,30 uri. Napočili je terek, dan je bil lep, čakali smo v hotelu že vsi pripravljene na tov. Kalovseka. Poslovili smo se od tov. Horjaka in se napotili na železniško postajo novemu kraju nasproti. Radovedni smo bili, kako bo tam, kako nas bodo sprejeli, kakšni bodo stroji in drugo.

O tem pa prihodnjič.

Roblek Danilo

Obratne nezgode

Benedik Anton, mojster v sukalnici si je vsled osebne neprevidnosti dne 8. oktobra 1956 ob 18. uri, ko je na železnem postavku uravnaval železni drog in mu je železni podstavek vsled tolčenja zdrsnil na tla, poškodoval nart desne noge.

Plevčak Karol, žagar je vsled neprevidnosti in neuporabljanja zaščitnih sredstev dne 17. 10. 1956 ob 9,45 uri pri žaganju 40 cm dolgih letvic ker ni opazil, da je bila deska počena, se je ta prelomila in tako z desno roko zadel ob cirkular.

Knific Avgust, strojni ključavničarski vajenec se je vsled neprevidnosti druge osebe dne 20. 10. 1956 ob 13. uri, ko sta s sodelavcem spustila železno os na tla, poškodoval sredinec leve roke, k imu je prišel med železo in tla, ter ga mu pritisnil.

Štirn Antonija, predica-vodica. Dne 19. 10. 1956 ob 9. uri, ko je šla od stroja stran, se je z levo nogo zadela ob rob košare, kateri je bil obit s pločevino in si tako ranila koleno leve noge.

Lombard Janez, vajenec v predilnici. Dne 31. 10. 1956, ko se je peljal na delo, je s kolesom zapeljal na kamen, katerega vsled teme ni opazil, zato je padel in pri tem dobil udarec po glavi.

Te nesreče nas ponovno opozarjajo, da je potrebna večja previdnost ter uporaba zaščitnih mer in sredstev.

○ premiranju in normah

V letošnjem letu je razviden precejšen dvig storilnosti, ki se odraža v povečanju prekoračenja norm napram lanskem letu.

Povprečen preseg norm je bil v letu 1955 104,38%, dočim se je do avgusta letos povprečno dvignil za 5,68%, t. j. na 108,7%, če to razdelimo po posameznih mesecih, je rezultat sledeč:

januar	105,18%
februar	106,5%
marec	107,7%
april	109,6%
maj	109,6%
junij	110,55%
julij	110,6%
avgust	109,65%
september	111,5%

V začetku leta je bilo v normi ali pa vezano na normo ca. 53% delavcev, dočim se je v drugem polletju vključilo v norme še ca. 8% delavcev.

Po sklepu DS so bili na novo vključeni v akordni sistem sledeča delovna mesta:

Predilnica: Willov, cotonija, zbiralec niti, trgalni stroj, mikalke, vozač svitkov, izpahovalci, vozači odpadkov na mikalnikih, valjčkarji, vozač predpreje na angleškem stroju.

Tkalnica: pregledovalnica: prevzem blaga, merjenje blaga, zlaganje blaga in tehtanje blaga, čiščenje krajev, vozači blaga, oddaja blaga; navijalnica: izdaja in razpored preje, nakladanje osnove, izdaja votka, nakladanje votka, vozač votka; vdevalnica: vozač osnov, grebenarji, popravilo čolničkov.

Belilnica: razpenjalni sušilnik, kuhar, bobnasti sušilni stroj, perice, pomožno osebje v adjustirnici, vozač blaga.

V zvezi s plačami na delovnih mestih, kjer so razponi (n. pr. mojstri, podmojstri itd.) je DS sprejel sklep, da se v skladu z zveznimi navodili ukinejo razponi in postavke določijo z za to postavljenimi merili, kar bi stopilo v veljavo od 1. junija t. l. Večjih bistvenejših sprememb v tarifnem pravilniku ni bilo, razen tega, da se je določilo od plač iz dobička za premiranje.

Zelo važen pa je sestavni del TP, t. j. premijski pravilnik, ki nam je povzročil v letošnjem letu že precej skrbi.

Premirati smo začeli že v preteklem letu, vendar pa kriteriji, ki so tvorili osnovo premiranju, v preteklem letu niso bili dovolj stimulatívni, da bi se pokazali vidnejši rezultati po zaslugi premiranja. V osnovi smo premirali storilnost, plan, kvaliteto in delovno silo, zanemarili pa premiranje znižanja lastne cene. Druga stran, ki ni bila v skladu s predpisi o premiranju za letošnje leto, je bila ta, da so se premije določevale v % od plač.

Zaradi tega je nastala nujna potreba, da se premijski sistem preusmeri, revidira in vskladi s predpisi.

Sestavljen je bil osnutek novega pravilnika, ki je zajel v sistem premiranja nad 70% delovne sile v BPT. V sistem naj bi bila vključena tudi delovna mesta, kjer se dela v normi. DS je po treznem preudarku ta predlog zavrnil, ker je uvidel, da ta širina zahteva povečano administracijo, ki pa bi se z ozirom na predvidene rezultate ne rentirala v tolikšni meri, da bi se izplačalo za kolektiv, kakor tudi za posameznega premiranca.

Pri delih v normi naj bi se premirala storilnost ali pa kvaliteta. Prva je nagrajena že z normo, za kvaliteto pa je evidenca za vsakega posameznika skoraj nemogoča. Bilo bi pa tudi nepravilno, da se nagradi nekoga, ki je stimuliran že v normi, še enkrat s premijo, dočim tistega, ki ne dela v normi, pogosto ni mogoče premirati in je nagrajen edino le pri delitvi dobička; prav je zato, da ostane % za delitev dobička čim večji.

Tako je bil osnutek preurejen na ta način, da bo premirano ca. 18% tistih delovnih mest delavcev in uslužbencev, ki v odločilni meri lahko vplivajo na naslednje faktorje:

1. povečanje storilnosti;
2. izvršenje planov (količinskih, finančnih itd.);
3. izboljšanje kvalitete;
4. znižanje lastne cene;
5. realnost normativov (kalkulacij, norm, planov itd.);
6. narodni dohodek;

7. povečanje izvoza;
8. povečanje koeficienta obračanja;
9. znižanje izostankov;
10. povečanje normiranih delovnih mest;
11. zmanjšanje salda kupcev;
12. izboljšanje organizacijskih oblik;
13. zmanjšanje nedokončane proizvodnje;
14. zmanjšanje prodajnih reklamacij;
15. zmanjšanje nabavnih reklamacij.

Novost v tem sistemu je uvedba penalov pri posameznem faktorju, tako da se ne premirajo sami pozitivni rezultati, pač pa imajo tudi negativni rezultati za posledico negativne premije ali penale, n. pr.: mojster dobi za 103% prekoračenja plana 900 din premije, pri 97% izvršenja plana pa se mu odšteje 900 din negativne premije ali penalov. Ti penali se odštejejo od pozitivne

premije v obračunskem mesecu, če pa so večji pa od naslednje pozitivne premije, ob zaključku leta pa se brišejo v slučaju, če bi bili večji kot premija.

Pozitivni rezultat zmanjšanega števila premirancev je tudi ta, da bo ostalo za razdelitev 80% dobička, ki je namenjen za plače, dočim bi ga po prvotnem predlogu ostalo le 52%. Kot protiutež za premiranje pa se je vključilo v akordni sistem že preje navedena delovna mesta. Poleg tega pa se bo normiralo še nadaljnja delovna mesta, kjer bodo izgledi, da se bo produktivnost brez škode za kvaliteto povečala.

Na podlagi premiranja, normiranja in sploh pametne tarifne politike bomo videli, da pozitivni rezultati v podjetje ne bodo ostali in se bo proizvodni proces razvijal v korist skupnosti in kolektiva.

P. M.

Poročilo o delu sindikata

Tovariši! Kot je znano, se občni zbori sindikalnih podružnic vršijo vsako jesen in ne več v začetku leta, zato je prav, da ob priliki I. številke Biltena tudi izvršni odbor podružnice poroča članstvu o svojem delu. To poročilo, ki ga objavljamo, je del referata za naš redni letni občni zbor, ki bo v nedeljo 25. novembra ob 14. uri v prostorih bivše tovarniške menze. Želimo, da se poleg delegatov, ki jih bomo volili v prihodnjih dneh na sestankih po oddelkih, udeležite vsi člani delovnega kolektiva.

Glavna in prva naloga sindikata in kolektiva kot celote je brez dvoma uresničitev družbenih obveznosti, to je izpolnitev gospodarskega plana podjetja. Ves naš razvoj in napredek je prav gotovo odvisen od zavestnega dela vsakega posameznika, do dobrega gospodarjenja in nenehnega dviganja delovne storilnosti. To pa je zahtevno delo, k iterja tehničnega znanja in politične razgledanosti. Izvršni odbor sindikata je tekom leta večkrat postavil na dnevni red svojih sej vprašanja proizvodnje in problematike podjetja. Na osnovi poročil in razprave je odbor osvojil predloge, s katerimi smo šli pred Npravni odbor in na zasedanja Delavskega sveta. V večini primerov so bili naši predlogi sprejeti in uresničeni.

Izvršni odbor naše podružnice je v začetku leta skupno s poverjeniki temeljito pripravil volitve v Delavski svet in Upravni odbor, ki so bile 23. marca letošnjega leta. Člani sindikata smo tokrat polagali posebno pozornost ženam in mladini, tako, da je bilo od 65 kandidatov 37 moških in 28 žena. Po pravilih podjetja šteje naš Delavski svet 45 članov. Izvoljenih je bilo 29 moških in 16 žena, med temi 10 mladincev in mladink. Na prvem zasedanju Delavskega sveta, ob priliki volitev v Upravni odbor pa se ni dovolj upoštevalo žena, in pri volitvah ni dobila nobena kandidatka zadostnega števila glasov. Podan je bil predlog, da se Pravila podjetja spremenijo v toliko, da bo štel Upravni odbor ne več 9, temveč 11 članov. Tako sta bili kooptirani v UO tovarišici Zaplotnik Tončka in Kralj Jožica.

Posebno pozornost je odbor posvetil delu samoupravnih organov, zato smo predlagali, da se pri Delavskem svetu formira pet komisij. Predlog je bil soglasno sprejet in izvoljene so bile tele komisije:

- za personalne zadeve, ki šteje 5 članov,
- za napredek proizvodnje in znižanje PLC 11 članov,
- za tehnično-higiensko zaščito 5 članov,
- za družbeni plan in investicije 7 članov in
- za prošnje in pritožbe 3 člani.

Predsedniki teh komisij so člani Delavskega sveta. Praksa je pokazala, da tehnični kader v družbenem upravljanju ni zadostno angažiran, zato smo v komisijo za napredek proizvodnje pritegnili večino tehnikov. Iz poročil o delu komisij se vidi dejanski uspeh, zato jim gre za vestno delo vse priznanje. Člani sindikata pa ne smemo prezreti slabosti, da nismo v širšem krogu dovolj pojasnjevali sklepov samoupravnih organov. Sindikalnemu odboru ni uspelo zainteresirati celotnega članstva za masovno udeležbo na zasedanjih Delavskega sveta. Tudi mladinska konferenca je o tem razpravljala, toda pravega zanimanja in politične aktivnosti še ni. Vsak član kolektiva naj bi se potrudil, da bi naše delavsko samoupravljanje bilo še uspešnejše.

V mesecu novembru preteklega leta je bil na Občnem zboru naše podružnice izvoljen 11 članski izvršni odbor in 3 člani nadzornega odbora. Izvoljen je bil tudi delovni inšpektor in obratni higienik. V obdobju enega leta smo imeli 15 rednih sej in sproti reševali vse politične in organizacijske naloge sindikata. Na seje smo povabili sekretarja komiteja ZKS, predsednika TK LMS in večkrat tudi zastopnika Uprave podjetja. Vsi odborniki so se sej redno udeleževali, le redno delo v proizvodnji je kdaj pa kdaj koga opravičilo. En član odbora pa je v tem času zapustil podjetje in se preselil v Pulo. Kmalu po občnem zboru smo izvedli anketo za vse žene-matere po vprašanju nočnega dela. Postavljena je bila posebna komisija, ki je anketne liste pregledala in najbolj kritične primere, to je bolne žene, matere z več otroci itd. oprostila nočnega dela. Uveden je bil tudi nočni obrok hrane v zimskih mesecih, venadr pa pozneje ukinjen, ker se je te malice posluževalo le malo število delavcev.

Odbor je veliko razpravljal o tarifnem in premijskem pravilniku, katere je sestavila posebna komisija. Pri tem je sodeloval širok krog članov kolektiva in je bilo mnogo razprave, pripomb in predlogov, predno ga je potrdil DS in odposlal okrajnemu ljudskemu odboru. Vsa diskusija v kolektivu okrog premij je narekovala potrebo po nekaterih spremembah, ki so se upoštevale, tako da je premirano tisto delovno mesto, ki lahko največ pripomore pri dobrem gospodarjenju.

Sporazumno in na željo članstva naše podružnice je bilo uvedeno zbiranje članarine pri blagajni podjetja in se s tem razbremenilo 53 poverjenikov, ki so imeli te-

žave in zamudili mnogo časa pri pobiranju članarine. V podjetju je zaposlenih 1508 delavcev in uslužbencev ter 72 vajencev. Sindikat je uvedel novo kartoteko in zamenjal stare članske knjižice. Od skupnega števila zaposlenih imamo le 5 neorganiziranih, oziroma takih, ki ne plačujejo članarine. Ti so: Bučinel Silva, Thaler Tončka, Mirič Radovan, Gliha Milan in Štepančič Antonija. Tekom leta se je na novo zaposlilo 187 delavcev, odšlo pa je iz kolektiva 145 članov.

Na vseh sejah odbora smo med drugim reševali prošnje za enkratne podpore. Pomagali smo 54 članom v znesku 159.324 din. Tudi bolne člane, ki so se zdravili v bolnišnicah smo večkrat obiskali. Socialno ogroženim članom smo kupili po 3 kg ostankov blaga. Podpore smo odobrili tudi društvom v znesku 28.190 din.

V poletnih mesecih je bilo organiziranih 11 izletov v razne kraje, ki so bili združeni z ogledom tovarn in drugih zanimivosti. Velik interes je pokazala mladina, vendar smo v težavah zaradi prevoznih sredstev, ker nimamo avtobusa. Za izlete je bilo porabljenih 58.950 din. Pripomniti moramo, da smo vsakokrat plačali predpisano takso za pregled tovornih avtomobilov, šoferjem pa nadure in dnevnice. Prevideva se, da bi tudi v našem podjetju ustanovili Društvo prijateljev prirode, kakršna že deluje v industrijskih središčih. Po sklepu odbora je bilo poslanih v Poreč na brezplačni dopust 7 zaslužnih članov sindikata — 10.360 din, večinoma starejših in pa vsi vajenci, ki so z odličnim uspehom zaključili vajensko šolo.

Kulturno, vzgojno in izobraževalno delo ni doseglo zaželenega uspeha, niti ni bilo zadostne udeležbe na predavanjih. Odbor se je sicer potrudil, da je pravočasno obvestil članstvo, toda udeležbe nam ni uspelo povečati. Tu so tudi objektivne težave, ker v podjetju nimamo nobenega primerne prostora, ki bi odgovarjal kulturnim potrebam. Žalostno je, da je premalo zanimanja za predavanja, ker je težko dobiti predavatelja od drugod, potem pa se opravičevti, ker ni zaželenega obiska. Zgodilo se je n. pr. da je zelo zanimivo predavanje poslušalo le 10 ljudi. V minulih mesecih smo precej temljito razpravljali o osnutkih zakona o delovnih odnosih in o pokojninskem zavarovanju. Pri tem so člani odbora pojasnjevali novosti, ki jih predlogi zakonov vsebujejo in smo te predloge za spremembo nekaterih členov upoštevali. Predloge je

pretresla tudi komisija pri republiškem odboru sindikata tekstilnih in usnjarskih delavcev v Ljubljani. Mnogo se je o teh stvarih pisalo v časopisu „Delavska enotnost“. Žal imamo za celoten kolektiv naročenih le 91 izvodov tega lista. Nikomur ne bo težko plačati 40 dinarjev na mesec za svoj časopis, ki bo odslej naprej prinašal razne objave in razpise za delovna mesta iz vseh podjetij naše republike. Pred kratkim nas je obiskal zastopnik uprave „Delavske enotnosti“ in nam obljubil, da bo odslej dalje list še bolj bogat po vsebini. Naročil nam je, naj v kolektivu zainteresiramo člane, da bi prispevali članke, ter stavili razna vprašanja, na katere bo uredništvo odgovorilo. Prispevajmo svoj delež, da bo naš delavski časopis pester in kvaliteten in da nas bo vsajal ideološko in strokovno v dobre državljane.

Knjižnico — 1400 knjig — je prevzel in uredil TK LMS in je precej zanimanja, po-

sebno pri stanovalkah v DD. Potrebno pa bo nabaviti novih knjig in v ta namen bo sindikat prispeval finančna sredstva. Precej zanimanja med članstvom je za knjige PD, saj je bilo zbranih 373 naročnikov.

Sindikalni odbor je bil v minulih mesecih zadolžen, da izvede proslavo 20. obletnice velike tekstilne stavke. Pripravili smo vse potrebno in vzdali spominsko ploščo na pročelju podjetja. Ta plošča naj spominja sedanjo in mlajše generacije na revolucionarni boj delavskega razreda za svoje osnovne pravice. Glavne proslave v Kranju se je udeležilo 516 članov našega delovnega kolektiva.

To naše kratko poročilo naj bo vsem članom sindikata kot pripomoček za plodno diskusijo na našem rednem letnem občnem zboru. S tovariškimi pozdravi!

Okrepčilo in družabni večer za udeležence bo pripravil odbor.

V. I.

Nekaj vesti o NAŠIH SODELAVCIH

POROKE

Carman Francka, tkalka in Cotič Jože, drž. uslužbenec; Savs Božidara, tkalka in Štelcer Rudolf, lesni manipulant; Kuhar Marija, tkalka in Savs Franc, delavec v tovarni Peko; Mohorko Jožefa, tkalka in Ovsenek Ivan, kmečki delavec; Papler Anton, skladiščni delavec in Janc Helena, delavka pri Peko; Jankovec Pavla in Miklavčič Janez, mizarski pomočnik.

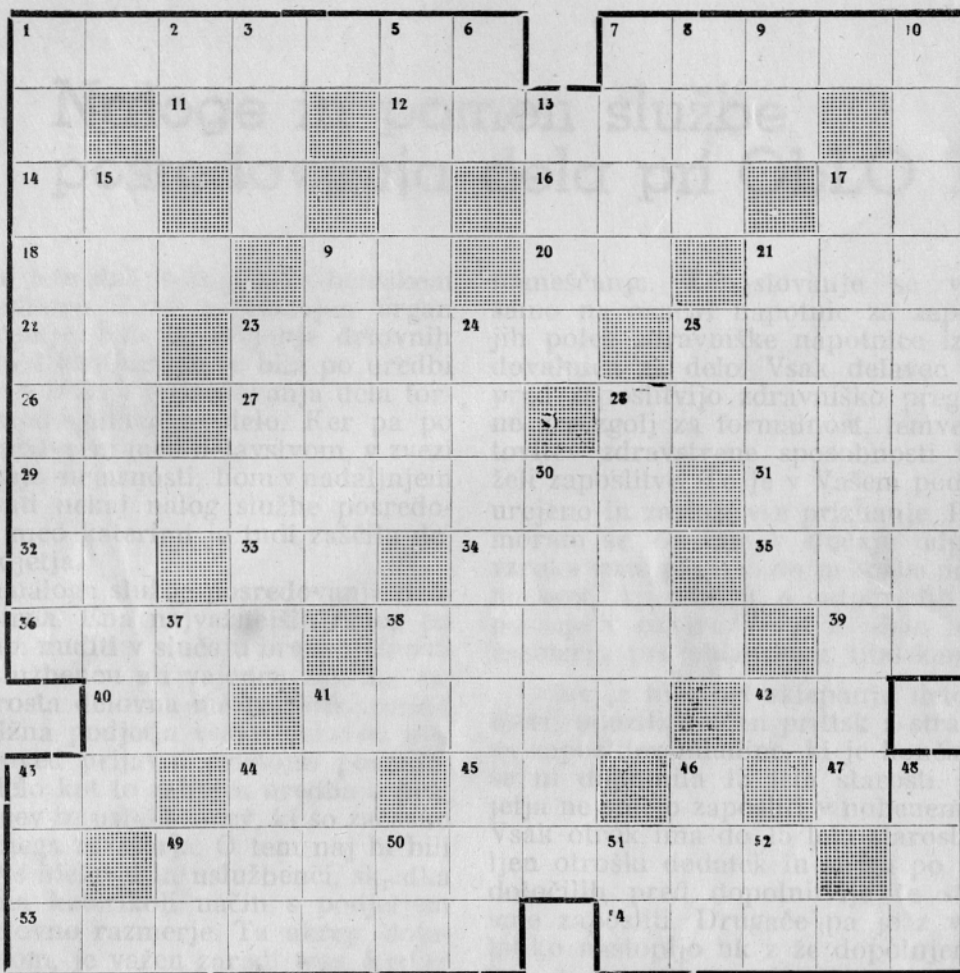
ROJSTVA

Valjavec Milena, predilka, rodila sina Bor-kota; Ropret Amalija, predilka, rodila sina Slavkota; Žnidarič Ana, predilka, rodila sina Jožeta; Zaplotnik Antonija, tkalka, rodila sina Matevža; Horvat Emilija, tkalka, rodila sina Zlatkota.

UMRLI

Dacar Albin, delavec v predilnici.

Nagradna križanka



Vodoravno: 1. bo prejemal mesečno vsak član kolektiva, 7. direktor tovarne, 11. kratice za Zagrebški velesejem, 12. razglas, 14. nas je vodila v času NOV (kratice), 16. zadnje črke imena puščajvske zelenice, 17. kratica za športni klub, 18. pijanec pije iz njega, 19. prve črke našega standardnega artikla, 20. egipčanski bog sonca, 21. ptič, 22. kratice slovenskega tednika, 23. rusko žganje, 25. so v rudniku, 26. kemični znak za Iridij, 27. glasbeni instrument, 28. turški plemenitaš, 29. ime italijanskega slikarja, graditelja in teoretika renesanse, 31. žensko ime, 32. kratice za tovarno športnega orodja, 33. inicialke imena in priimka slovenskega pisatelja (bajke in povesti o Gorjancih), 34. turški uradnik, ki upravlja manjši okraj, 35. največji sesalec, ki živi v morju, 36. voz na dve kolesi, 38. delavec v jarku, 39. kratica za zvezni inštitut, 40. isto kot 9. navpično, 41. dan v tednu, 42. vzkliek voznika, 43. grška črka, 44. osebni zaimek, množina, 45. se je bojimo, čeprav je majhna, 47. kratica za mestni odbor, 49. so pred kratkim zborovali v podjetju, 53. priimek in prva črka imena predsednika Delavskega sveta, 54. priimek predsednika Upravnega odbora.

Navpično: 1. isto kot 1. vodoravno, 2. inicialke slovenskega mentorja in mecena, 3. žensko ime, 5. hodnik, 6. inicialke predsednika mestnega komiteta LMS Tržič, 7. naš artikel, 8. ime znane filmske igralka, 9. italijanski spolnik, 10. pritrditi (tujka), 13. prva beseda naslova Kersnikove povesti (slov. film), 15. končali trebljenje, 17. narodna prenapetost, 19. nazobčan, 21. ruski jahač, 23. duha, voha, 24. se uporablja za izdelavo brusov, 25. italijansko — kralj, 28. mora biti vsak možki državljan, 30. brzojavki (srbsko), 37. isto kot zadnji 2 črki pod 36. vodoravno, 38. časovni prislov, 41. angl. čas, 43. dva, 44. uničuje obleke, 46. osebni zaimek množina, 48. kratice za okrajni ljudski odbor, 49. kratice za komunalno banko, 50. učenje, 51. kratice za republiški časopis, 52. isto kot 26. vodoravno.

3 najboljše rešitve bodo izžrebane in nagrajene.

Prva nagrada 500.—

Druga nagrada 300.—

Tretja nagrada 200.—

Rešitve pošljite v zalepljenih kuvertah v Organizacijski sektor do 15. decembra 1956.

Naloge in pomen službe posredovanja dela pri ObLO Tržič

Že več kot leto dni obstoja pri Občinskem ljudskem odboru Tržič samostojen organ za posredovanje dela in urejanje delovnih odnosov. Pred kratkim pa je bila po uredbi o organizaciji službe posredovanja dela formirana posredovalnica za delo. Ker pa po podjetjih, predvsem med delavstvom, v zvezi s tem obstojajo nejasnosti, bom v nadaljnjem skušal opisati nekaj nalog službe posredovanja dela, med katerimi je tudi zaščita delavca in podjetja.

Namen in naloga službe posredovanja dela je zelo obširna. Ena najvažnejših nalog pa je nedvomno, nuditi v slučaju brezposelnosti delavcu, uslužbencu ali vajencu zaščito, registrirati prosta delovna mesta in odpovedi. Zato so dolžna podjetja vsako delovno mesto ali odpoved prijaviti pristojni posredovalnici za delo kot to zahteva uredba o pravicah delavcev in uslužbencev, ki so začasno izven delovnega razmerja. O tem naj bi bili seznanjeni vsi idelavci in uslužbenci, skratka vsi, ki so na katerikoli način s podjetjem prekinili delovno razmerje. Ta ukrep, določen z zakonom, je važen zaradi tega, ker se le na njegovi osnovi lahko priznajo ugodnosti, kot je materialna oskrba ali zdravstvena zaščita, katero dobi vsakdo, ki ima najmanj 6 mesecev neprekinjene delovne dobe. Do te ugodnosti pa nimajo pravice tisti, ki so bili zaradi kršitve discipline ali kriminala odpuščeni. Vsaka oseba se mora po prenehanju delovnega razmerja, če išče novo zaposlitev, prijaviti najkasneje v roku enega meseca posredovalnici za delo pri LOMO Tržič. Pri odpustu ali odpovedi je treba tistemu, ki je prekinil delovno razmerje, vedeti vse navedeno, da ne bo primerov, pri katerih ljudje vsled nevednosti ne koristijo svojih pravic. Pojasnite vsakomur, da mora iskati zaposlitev samo prek posredovalnice! Podjetje sama nimajo pravice

nameščanja. Zaposlovanje se vrši sedaj samo na osnovi napotnic za zaposlitev, ki jih poleg zdravniške napotnice izda posredovalnica za delo. Vsak delavec mora biti pred zaposlitvijo zdravniško pregledan. Tu ne gre zgolj za formalnost, temveč za ugotovitev zdravstvene sposobnosti tistega, ki želi zaposlitve. To je v Vašem podjetju lepo urejeno in zasluži vse priznanje. Pripomniti moram še, da ima v slučaju odpusta brez vzroka vsak pravico do pritožbe na arbitražni svet, ki odloča o odpovedih. Ta svet posluje v okviru sveta za delo in delovna razmerja pri občinskem ljudskem odboru.

Letos je bilo pri sklepanju delovnih razmerij opaziti močan pritisk s strani staršev za zaposlitev mladine, ki je končala šolo in še ni dopolnila 15 leta starosti. Teh podjetja ne smejo zaposliti v nobenem primeru. Vsak otrok ima do 15 leta starosti zagotovljen otroški dodatek in se ga po zakonskih določilih pred dopolnitvijo te starosti ne sme zaposliti. Drugače pa je z vajenci, ki lahko nastopijo uk z že dopolnjenim 14 letom, ker se to ne smatra kot zaposlitev, temveč nadaljevanje šolanja. Ker posreduje posredovalnica za delo tudi prosta učna mesta, je zeleno, da se starši, še predno učenci zapustijo klopi splošno izobraževalne šole, posvetujejo s posredovalnico in poklicno posvetovalnico. Tudi vajenci morajo biti pred vstopom v uk zdravniško pregledani in poklicno svetovani. O poklicnem svetovanju pa bom pisal prihodnjič.

Toliko v pojasnilo, zaželeno pa je, da bi se z vprašanji prav s tega področja oglasili tudi delavci in uslužbenci, ki jih ta problematika zanima. Saj je prav gotovo želja uredništva vašega lista, da je delavstvo čim boljše poučeno ter vam bo tozadevno posredovalo odgovore.

B.P.T.
Sizič



Depo
908TRŽIČ
TRŽIŠKI teks
1957

658(497.12)(085.3)



4002499,1

KNJIZNICA TRZIC

COBISS

Dragi sodelavci!

Upamo, da Vam je vsebina našega glasila ugajala. Če so v njem kakšne pomanjkljivosti, nam prosimo, oprostite. Potrudili se bomo v bodoče, kar bo v naši moči, da bomo pri urejanju glasila upoštevali Vaše želje. Ker se letošnje leto bliža kraju, smo to prvo številko namenili že za mesec januar tako, da bo druga številka za februar izšla okoli 15. januarja. V naprej pa bo izšla proti kraju vsakega meseca za prihodnji mesec.

V upanju, da boste v bodoče pri urejevanju našega glasila sodelovali s svojimi nasveti in prispevali k vsebini, Vas tovariško pozdravljamo.

Uredništvo