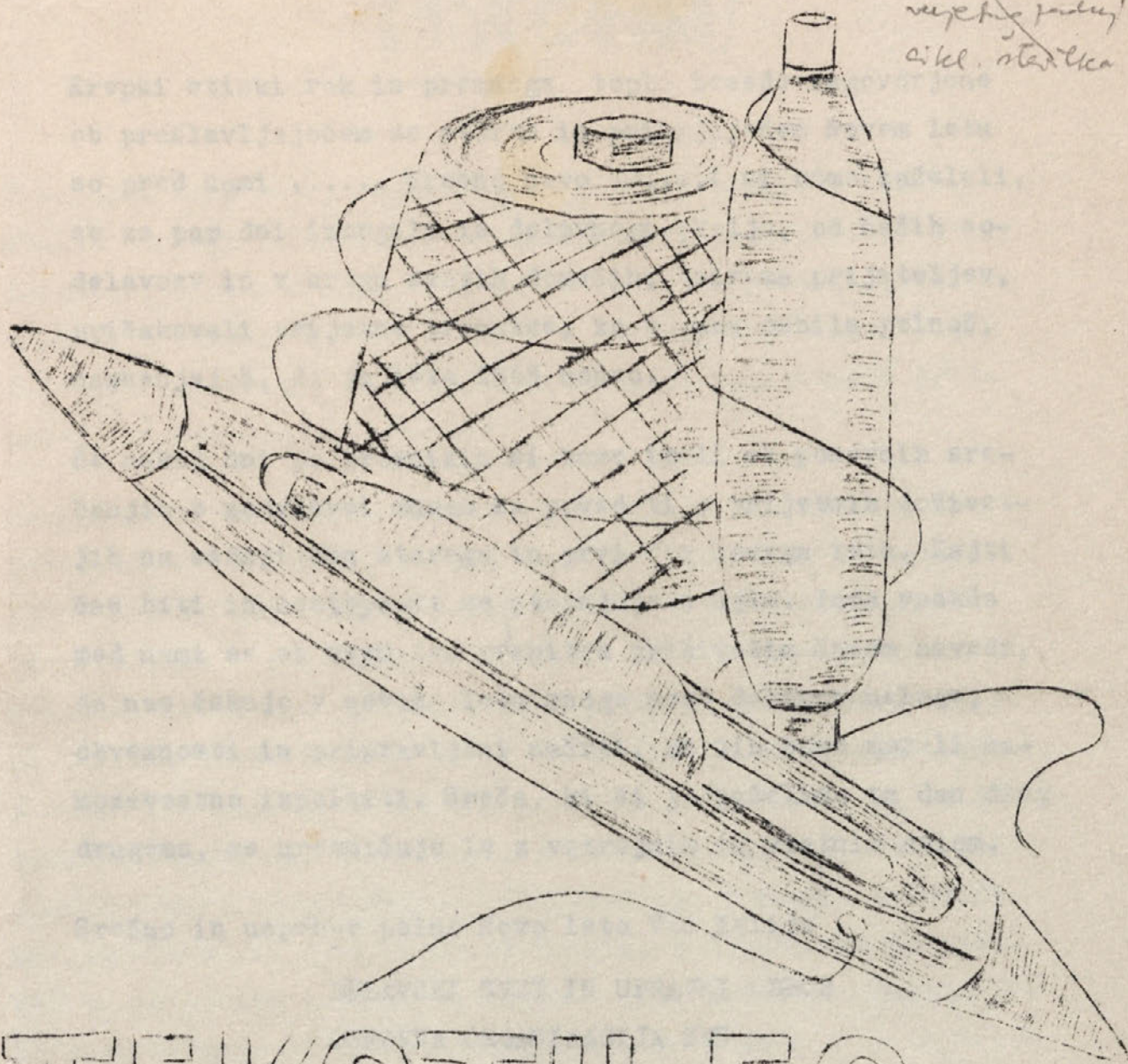


P 2029 / [1965] = brex št.;

10,65²

ali 466²

vepřící plováky
o kř. státní



TEKSTILEC
Gydoŭski

P 2029/[1965]



17 P 15.068/1983

SREČNO V NOVO LETO

Krepki stiski rok in premnoge tople besede izgovorjene ob proslavljajočem se starem in prihajajočem Novem letu so pred nami Srečno novo! si bomo zaželeli, se za par dni iztrgali iz delovnega okolja, od naših sodelavcev in v krogu svojih domačih, oziroma prijateljev, pričakovali prijetne trenutke, ko bo ura odbila polnoč, naznanjajoč, da je leta 1965 konec.

Še nekaj dni po praznikih si bomo imeli ob ponovnih srečanjih s sodelavci mnogo za povedati o prijetnih doživetjih na zadnji dan starega in prvi dan novega leta. Kajti čas hiti in nestrpnost se stopnjuje z njim. Toda vsakdo med nami se ob vsem tem prehitro preživetim časom zaveda, da nas čakajo v novem letu mnoge nove delovne naloge, obveznosti in pripravljeni načrti, ki jih bomo morali samozavestno izpolniti. Sreča, ki si jo zaželimmo ta dan drug drugemu, se uresničuje le z vztrajnim in vestnim delom.

Srečno in uspehov polno Novo leto Vam želijo

DELAVSKI SVET IN UPRAVNI ODBOR

OSNOVNA ORGANIZACIJA ZKS

SINDIKALNA PODRUŽNICA

MLADINSKA ORGANIZACIJA

POMISLIMO NA DELOVNO DISCIPLINO

V zadnjem času mnogo razpravljamo o neskončnem izkoriščanju surovin in strojev, o pomanjkljivi organizaciji dela; premalo pozornosti pa posvečamo ob vsem tem pomanjkljivostim v zvezi z odnosom članov kolektiva, do izpolnjevanja svojih delovnih dolžnosti, do skupne imovine, do varnostnih predpisov, in medsebojnih odnosov.

Ne moremo si zamisliti dobrega opravljanja kakršnekoli dejavnosti, če se tisti, ki jih opravlja, ne ravna po določenih načrtih, pravilih in podobno. Le v takšni luči lahko razpravljamo o vprašanjih discipline, kot celote, oziroma rešujemo posamezne primere. Prvi pogoj za ustvarjanje boljše delovne discipline so dobri in vsklajeni medsebojni odnosi, kateri bi morali biti dosledni, vendar pri ljudeh, ki so dovolj samovzgojeni, zares skrajno sredstvo, ko smo vse ostale pogoje temeljito preučili. V raziskovanji v mnogih delovnih kolektivih so ugotovili, da ni odvisno zadovoljstvo zaposlenih le od višine prejemkov, ampak v prvi vrsti od dobrega delovnega vzdušja in pravilne organizacije dela.

Če pa ugotavljamo, da se pojavljajo med ostalimi tudi številni neopravičeni izostanki z dela, če z lastnim malomarnim odnosom do delovnega materiala povečujemo škarto, če ugotavljamo ob analizah razlogov za delu preziranje varnostnih predpisov pri delu, če nam je vseeno, da s pomočjo revno izmišljenih zvijač odnašamo prodajalke iz jedilnice stekleničke ali jedilni pribor..... in koliko podobnih stvari bi še lahko našteali; potem se moramo skupno zamisliti v resnost tako mnogostranske problematike.

Vprašanja in urejanje delovne morale in discipline so torej vprašanja nas vseh, zato jih poskušajmo reševati človeško in v prvi vrsti vzgojno. Vsak zase bi se moral vedno znova vprašati: Kdo med nami želi neiskrenost, neobzirnost, površnost?

SITUACIJA PRODAJE

Zadnje čase ste že gotovo slišeli o novih gospodarskih ukrepih, ki jih je treba uveljaviti, če hočemo, da se naš razvoj ne bo ustavil ali celo nazadeval. Marsikje slišimo črnogledne napovedi za prihodnost. Vendar pa lahko ugotavljamo, v nasprotju s podrobnimi ugotovitvami, dejstvo, da se je stanje v mesecih avgustu, septembru in oktobru, bistveno popravilo, v primerjavi s skoraj popolno stagnacijo na tržišču pred reformo. Prodaja je bila za cca 60.000.-- din mesečno večja od proizvodnje to se pravi, zaloge nastale pred reformo so se zmanjševale. Normalno se zniža prodaja vsako leto v mesecu decembru, ker trgovci počijo zaloge preko inventure, letos pa je prišlo do ponovne stagnacije že meseca novembra. Poleg navedenega se je ustavil tudi izvoz delno pred in tudi po reformi. Delni vzrok vsemu je seveda nedosežena stopnja kvalitete. Predvidevamo lahko, da se bo odprla prodaja delno koncem meseca, v celoti pa šele v I. četrtletju prihodnjega leta.

Normalne situacije na tržišču v prihodnjem letu še ne moremo pričakovati, zaradi velikih zalog in kapacitet proizvajalcev ter obratno zmanjšane kupne moči potrošnikov. Ker moramo ob vsem tem računati na to, da bo ponudba mnogo večja od povpraševanja, je naša konkurenčna moč odvisna od brezhibne kvalitete. Vsi dosežanji z ključki glede kvalitete naših izdelkov pa narekujejo, da se moramo posvetiti temu vprašanju več pozornosti. Niso redki slučajni, ko srečujemo pri-

jatelje in znanke, ki nas zasipajo z najrazličnejšimi vprašanji, glede kvalitete naših izdelkov, njih nabave in podobno. Marsikdo med njimi nas grozi, ker je pričakoval boljšo kvaliteto, kot pa jo lahko nudimo mi. Zadnjim se pridružuje še določeno število reklamacij. Zakaj? Potrudimo se, da bomo kljub objektivnim težavam, pazili tudi na tiste pomanjkljivosti, ki so odvisne od nas samih in tako poskušali zadovoljiti zahtevam, ki nam jih postavlja kupec na domačem in inozemskem tržišču.

Pregled gibanja proizvodnje in prodaje po reformi je razvidna iz sledečih podatkov:

Mesec	Proizvodnja v t. m.	Prodaja v t. m.
Julij	444.217,2	84.377.-
Avgust	350.377.-	410.549,1
September	472.309,5	637.196,6
Oktober	570.046,5	632.867,2
November	506.367,9	312.837,7
S k u p a j	2,343.318,1	2,077.827,6

GIBANJE ZAPOSLENIH

Ob pričetku poslovnega leta 1965. je kolektiv štel 850 ljudi, ki so pripadali petim ekonomskim enotam. S pričetkom poslovnega leta se je pričela uradno v štiti nova ekonomska enota "oplenitilnice", ki se je izdvojila iz ekonomske enote tkalnice in obsega oddelkelel adjutirnice, kosmatilnice, barvarne in apreture.

Primerjave začetnega stanja zaposlenih po posameznih ekonomskih enotah s stanjem ob začetku leta in ob koncu novembra nam torej za celotno enajstmesečno obdobje 1965 daje naslednjo sliko:

Ekonomsko enota	Stanje 1.1.65.	Prihodi v 1965.	Odhodi v 1965.	Stanje 30.11.65.
EE predilnice	316	43	49	311
EE tkalnica	326	64	52	343
EE oplemenitilnica	37	5	2	41
EE pomožni obrati	55	8	12	52
EE uprava	116	10	17	101

Opomba: Prištevek prihodov in odštevek odhodov od stanja zaposlenih 1. 1. 1965. po posameznih ekonomskih enotah ne daje števila zaposlenih na dan 30. 11. 1965., ker niso med prihode oz odhode upoštevani tudi prehodi ljudi iz ekonomske enote v ekonomsko enoto.

Iz gornjega obrazca je razvidno, da je našlo v Tekstilni tovarni Ajdovščina svoje zaposlitev 130 novih delavcev; z delom v tovarni pa je zaključilo 132 delavcev.

Če začetnemu stanju zaposlenih, ki je znašalo skupno 850 ljudi, prištejemo 130 prihodov in odštejemo 132 odhodov, dobimo stanje zaposlenih 30. 11. 1965. ki znaša 848.

Primerjava gibanja zaposlenih v letu 1965. z letom 1964. pa nam pove:

Začetno stanje		Prihodi	Odhodi	Končno stanje	
1964	819	178	147	850	zaposlenih
1965	850	130	132	848	zaposlenih

Predhodna primerjava nam ne daje prave slike, ker so podatki v letu 1964 bazirani na vseh 12 mesecev leta, medtem ko so podatki za leto 1965 vneseni le za 11 mesecev leta.

Kljub temu pa lahko zaključimo, da je iz primerjave gibanja zaposlenih v letu 1965 z letom 1964 mogoče zaslediti neko tendenco ustalitve delovne sile, ko imamo praktično skoraj isto število prihodov kot odhodov. Predvideva se, da se bo število odhodov nekoliko povečalo še v tekočem mesecu, to je v mesecu decembru 1965.

Sprejemi novih delavcev

Kadrovska služba je skrbela, da je z zbiranjem na vsakomesečno odhode iz podjetja in na podlagi dostavljenih potreb po novih delavcih iz posameznih ekonomskih enot, pravočasno preskrbovala nove delavce. Preskrbovanje se je odvijalo v povezavi z zavodom za zaposlovanje.

Pred sprejemom na delo, so bili reflektanti za zaposlitev na razgovoru, na podlagi katerega je bila zbrana določena skupina ljudi, ki so bili pred sklenitvijo delovnega razmerja usmerjeni na uvajalni seminar.

Rok poskusnega dela traja za nekvalif. delavce 30 dni, za polkvalificirane 45 in za kvalificirane 60 dni.

V prvih mesecih leta je bilo še nekoliko težje najti manjkajočo delovno silo. Že v mesecu aprilu pa se je pojavil nov problem, ki ga podjetje prej ni poznalo. Zaradi pomanjkanja surovin je bilo treba odpustiti skupino ljudi, ki so bili že sprejeti na poskusno delo.

Kadrovsko socialna služba je morala upoštevati, da potrebuje delavce za triizmensko delo, zato je bilo treba odklanjati petnajst in šestnajstletne prisilnike. Med letom pa je prišlo do primera ko je bila spet na razpolago le delovna sila s še neizpolnjenimi starostnimi pogoji.

Odhodi iz podjetja

V enajstmesečnem obdobju leta 1965 je bilo 132 izstopov iz podjetja. Primerjava z letom 1964, znova pokaže tendenco padanja, čeprav je pričakovati, da bo število izstopov z ozirom na vložene odpovedi v mesecu decembru še nekoliko porastlo. Kljub temu pa je prikazano znižanje za 15 ljudi, kar tudi pozitivno vpliva na ustvarjanje proizvodnih rezultatov. Delovne izkušnje starjših delavcev se namreč nikakor ne dajo primerjati s še tako vestnim delom novincev.

Če si natančno ogledamo vzroke prekinitev delovnega razmerja, potem vidimo, da so ti vzroki dokaj številni in različni. V dosedANJI praksi je podjetje razpravljalo predvsem o odpovedih, ki jih podajo delavci, z ozirom na lastne potrebe. V tekočem letu je prišlo tudi do sedmih primerov, ko je delavec dal odpoved podjetju.

Če analiziramo vzroke, zaradi katerih je podjetje odpovedalo delo delavcem, potem ugotovimo, da ti delavci niso dosegali zadovoljivih delovnih uspehov. Zaradi slabe kvalitete dela in nizkega doseganja norm, so bili tudi premeščeni iz višjih na nižja delovna mesta. V največ primerih pa tudi to ni pomagalo. Ker ni bilo mogoče pričakovati, da bi izboljšali svoj odnos do dela, jim je bila vročena redna odpoved.

Za razliko od prejšnjih let, smo v letošnjem letu zabeležili več primerov izključitve delavcev iz delovne skupnosti, zaradi kršitve delovne discipline.

Manjše število delavcev je v letu 1965 dožakalo svojo pokojnino; nekaj delavcev pa je bilo z oziranjem na okvare, ki so jih utrpeli pri večletnem opravljanju svojega dela, premaknjenih na drugo ustreznije delo ali pa jim je bila urejena prekvalifikacija na drugo primerno delovno mesto v podjetju ali izven njega.

Določeno število delavcev je odšlo v letošnjem letu na odsluženje kadrovskega roka.

Najpogostejši vzrok prekinitve delovnega razmerja pa je samovoljna zapustitev dela. Do takšne prekinitve delovnega razmerja prihaja zlasti zato, ker delavci ne upoštevajo predpisanih odpovednih rokov. Odpoved vložijo šele takrat, ko je zadeva že zelo nujna in ko ni mogoče več pravilno ukrepati. Tako se zgodi, da kljub navedbi utemeljenih razlogov ni mogoče primera zadovoljivo rešiti za delavca in podjetje.

Razlogi, zaradi katerih prihaja do navedene problematike so zlasti:

- poroka,
- selitev v drug kraj,
- neurejeno otroško varstvo,
- bolezen staršev, ki so pazili na otroka,
- ko varuh odpove varstvo otroka,
- potovanje v inozemstvo...

Mnogo manj problemov bi bilo, če bi delavci upoštevali predpisane odpovedne roke.

Prav neurejene družinske razmere pa so negativna okoliščina, ki zahteva prekinitev delovnega razmerja za zaposleno delavko-

mater. V največ primerih mora delavka po končanem delu v tovarni, opraviti še vse delo doma. Tako prihaja do preobremenjenosti, dokler končno - čeprav nerada - pristane na prigovarjanje moža oz. domačih, da vloži odpoved. Tako mora delavka prekniti delovno razmerje po večletnem delu v podjetju, ko je postala kvalitetna delavka in ko si je nabrala največ delovnih izkušenj.

Po polovici leta opazamo mesec za mesecem manjšanje izstopov iz podjetja. Zaslediti je tendenco ustalitve delovne sile. Odpovedi vlagajo delavci le v nujnih primerih, ko družinskih ali osebnih zadev res ni mogoče rešiti na drugačen način. Sicer pa vsakdo skuša obdržati svoje delovno mesto, zavedajoč se, da že nekaj mesecev v vsej občini ni nobenega podjetja, ki bi sprejemalo nove delavce. Tako je prišlo do drugačnih, lahko bi rekli težjih pogojev zaposlovanja kot v preteklih letih.