



*II. Letnik
št. 3*

TOVARNIŠKO GLASILO

TRIKOTAZER



**BELOKRANJSKA TRIKOTAŽNA INDUSTRIJA
METLIKA**

„TRIKOTAŽER“
GLASILO TOVARNE
„BETI“
METLIKA

1966
LETNIK II.
ŠTEV. 3

UREJA:
UREDNIŠKI ODBOR

TISK
NASLOVNE STRANI:
KNJIGOTISK
NOVO MESTO

NAKLADA:
500 IZVODOV

VSEBINA:

- Izvleček iz poslovnega poročila za leto 1965
- Formula uspeha: premišljene naložbe
(izšlo v Gospodarskem vestniku)
- Kontrolne naprave in pribor v trikotažni industriji
- Problemi dela v nočni izmeni
- Poklicni dnevnik
- O delitvi dela in odgovornosti
- Draga nestalnost
- Naša kronika

IZVLEČEK IZ POSLOVNEGA POROČILA
ZA LETO 1965

I. SPLOŠNI DEL

Delovne organizacija "BETI" Metlika je bila ustanovljena 21. 8. 1948 po nacionalizaciji pletilske delavnice v Črnomlju pod imenom Invalidsko podjetje "Pletilstvo" - Črnomelj. Kasneje se je preimenovala v tovarno trikotaže "Belokranjka" - Črnomelj. Leta 1956 se je podjetje preselilo v Metliko in se preimenovalo v Belokranjsko trikotažno industrijo "BETI" Metlika. Leta 1965 se je "BETI" priključilo še podjetje "Belokranjka" iz Črnomelja in 1964 sta se pridružili še "Doko" - Dobova in pletilstvo "Dolenjka" - Mirna peč.

Predmet poslovanja delovne organizacije je: predelava volnene, bombažne in sintetične preje vseh vrst, iz katere se izdelujejo moški, ženski in otroški puloverji, srajce, vestje, spodnje perilo, trenirke in podobno.

Delovna sila

Poleg potrebnih strokovnjakov je zaposlena pretežno nekvalificirana delovna sila, ki jo skuša "BETI" z organiziranjem raznih tečajev usposobiti za delo. Če bi delovna organizacija imela na razpolago potrebno kvalificirano delovno silo, bi bila letna proizvodnja nedvomno veliko večja. "BETI" zaposluje pretežno žensko delovno silo (82 %). Od skupnega števila zaposlenih odpade približno 5 % delavcev v upravo.

Problemi kadrovske službe

V letu 1965 se je stanje glede strokovnih kadrov izboljšalo, vendar še niso vsa delovna mesta zasedena z zadovoljivo izobraženimi strokovnimi kadri. Ta problem bo rešen, ko se bodo zaposlili naši štipendisti. Podjetje omogoča svojim delavcem dopisno in večerno šolanje in jim pri tem tudi pomaga (finančno in z dodelitvijo študijskih dopustov). V letu 1964/65 je podjetje štipendiralo 29 štipendistov.

Za izobraževanje delavcev na njihovem delovnem mestu pa so organizirani tečajji v obratih Metlika, Črnomelj in Dobova. Tako si je v letu 1965 pridobilo interno kvalifikacijo 53 delavcev. Sklep ODS je tudi, da morajo vsi delavci, ki nimajo končane osemletke v doglednem času končati večerno osnovno šolo.

V sodelovanju z delavsko univerzo je podjetje organiziralo dvoletno šolo za kvalificirane delavce-tekstilce, pripravlja pa se tudi na organizacijo srednje tehnične šole tehničnostrojne smeri, ki bo trajala 4 leta.

Za strokovno izobraževanje je bilo porabljeno leta 1965 12 milijonov S din, za leto 1966 pa je predvidenih celo 22 milijonov S din.

V letu 1965 je začelo izhajati tudi tovarniško glasilo "Trikotažer", ki naj seznanja delavce s tekočimi organizacijskimi problemi v tovarni in jih hkrati tudi strokovno izobražuje.

Organi upravljanja in njihovo delo

Najvišji organ upravljanja je delavski svet delovne organizacije, v katerem so s svojimi člani zastopane vse ekonomske enote. Centralni delavski svet šteje 25 članov. Na 15 sejah v letu 1965 so razpravljali o proizvodnih problemih, periodičnih obračunih, o 42-urnem tedniku, o sistema nagrajevanja, o nabavi in prodaji osnovnih sredstev, gospodarski reformi, o zastojskih urah, o potrditvi pravilnika itd.

Upravni odbor šteje 11 članov in je imel v letu 1965 8 sej. Razpravljali so o posameznih obračunskih postavkah delavcev, o prošnjah in pritožbah ter drugih zadevah, ki spadajo v njegovo pristojnost.

Zaradi raznolike proizvodnje in specifičnosti poslovanja je podjetje razdeljeno na 5 proizvodnih enot (pletilnica in barvarna, konfekcija in krojilnica, Obrat II Črnomelj, Obrat III Mirna peč in Obrat III Mirna peč in Obrat IV Dobova) in pomožne enote uprave (splošna uprava, komerciala, tehnično vodstvo). Vse proizvodne enote so hkrati tudi obračunske enote, razen pletilnice, ki ima 3 obračunske enote in to: rešal in snutkovna pletilnica, pletilnica z okroglimi stroji in barvarna. Obračunske enote so organizirane predvsem zaradi ločenega izplačila

osebnega dohodka. Vse ostale zadeve naše obravnavajo v okviru proizvodne enote kot celote. Ko smo začeli z izplačilom osebnih dohodkov na podlagi rezultata poslovanja posameznih enot, je delo tega organa precej oživele. Začeli so se zanimati, zakaj so take razlike v osebnih dohodkih med posameznimi ekonomskimi enotami. Začelo se je razpravljati še o vrsti drugih vprašanj, kot so kvaliteta in kvantiteta proizvoda, odpadki, vzroki zastojev, zaposlenost po strokovnosti in znanju, odgovornosti, upravljanje in odločanje organov upravljanja, sistem nagrajevanja in podobno.

Pregledi in revizije

V letu 1965 smo imeli 3 inšpekcije v zvezi z varnostjo pri delu. Največ napak so odkrili načaj si odkrili na električnih instalacijah in strojih v obratu. Te pomanjkivosti smo v glavnem odpravili. Potreben pa nam je varnostni tehnik, ki bi skrbel za varnost delavcev pri delu.

Imeli smo še pregled obračuna prometnega davka in kontrolo o izvedbi inventar ter ob reformi kontrolo o izvedbi popisa dne 26. 7. 1965.

II. POSEBNI (STROJOVNI) DEL

Analizira in ocenjuje uspehe in neuspehe poslovanja in pogoje gospodarjenja.

1. Osnovna sredstva (OS)

Po sedanjem stanju je struktura nabavne vrednosti osnovnih sredstev taka, da odpade na gradbene objekte 40,33 %, na orodje za delo pa 59,43 % in na ostalo je 0,24 %. V primerjavi z letom 1964 se je vrednost strojev v strukturi v letošnjem letu povečala za oca 25 %. Zaradi delne preusmeritve proizvodnje in specializacije posameznih obratov, je bilo nujno nabaviti potrebne stroje in odprodati neuprabne in zastarele.

Pri osnovnih sredstvih za gradbene objekte zavzema največji del adaptacija proizvodnih prostorov oplemenitilnice v Metliki ter skladiščni in delne upravni prostori. Z nabavo opreme pa je mogoča specializacija proizvodnje pri posameznih obratih in znatno povečana produktivnost in rentabilnost podjetja.

Vsa nabavljena OS se bila podjetja nujno potrebna. O vseh nabavah OS je sklepal delavski svet.

Povečanje OS v letih 1963 - 1965 gre v prid delovnim pripravam, to je sredstvom, ki neposredno proizvajajo. Rezultati se iz leta v leto poboljšujejo, tako da se je vrednost celotnega dohodka v treh letih v odnosu na nabavno vrednost OS podvojila.

2. Viri financiranja

Nabavljena osnovna sredstva so financirana večinoma iz lastnih sredstev, deloma pa tudi iz kreditov. Udeležba lastnih sredstev se vsako leto povečuje. V letu 1964 je znašala vrednost poslovnega sklada, to je lastnih sredstev le 48 %, po sedanjih podatkih pa znaša 61 %.

3. Osnovna sredstva skupne porabe

Poročilu je priložen seznam nabavljenih sredstev skupne porabe, iz katerega je razvidno, da je največja nabava nakup 10 stanovanj v novem bloku. Vse ostale nabave so manjše in sicer so to sredstva, ki se bila nujno potrebna za poslovanje podjetja in menze.

4. Stanje in gibanje izločenih sredstev

Poročilo podaja točne podatke o amortizaciji, rezervnih skladih in denarnih sredstvih skupne porabe.

5. Anuitete

Vse dospеле anuitete so bile pravočasno plačane. Za leto 1966 so obveznosti do odplačila anuitet znatno večje. Sredstva za odplačilo so zagotovljena iz dohodka, ustvarjanega v letu 1965.

6. Obratna sredstva

a) Stanje kreditov

Podjetje koristi kredit za trajna obratna sredstva in kredit za občasna obratna sredstva.

Podjetje ima zelo nizka trajna obratna sredstva, kar pomeni, da bi morali vsak mesec obračati kapital, to je od nabave surovin

pa do prodaje. Ta problem bo v letu 1966 še večji, kajti s planom se predvideva proizvodnja na 5 milijard din. Za normalno poslovanje v letu 1966 bi potrebovali cca 1 milijardo stalnih obratnih sredstev. Predlog je, naj bi se del ustvarjenega dohodka v letu 1965 dotal v poslovni sklad za obratna sredstva. Kljub temu nam po vseh izračunih primanjkuje cca 380 milijonov stalnih obratnih sredstev. Delno bomo to krili z občasnimi krediti, vendar to ni rešitev. Prosili bomo KB za odobritev dodatnega kredita za stalna obratna sredstva. V bodoče bo ta problem vsekakor potrebno rašiti tako, da bomo večji delež dohodka namenili za obratna sredstva.

b) Odnos obratnih sredstev do skupnih sredstev

Če ne upoštevamo občasnih obratnih sredstev, znašajo obratna sredstva le 52 % skupnih sredstev podjetja. Ugotovimo lahko, da podjetju manjka približno 300 milijonov stalnih obratnih sredstev. Stanje se je še poslabšalo, saj je koeficient obračanja materiala v letu 1965 padel za celih 30 %. To se oravi, da smo imeli 30 % večje zaloge kot prejšnjega leta. To je deloma opravičljivo zaradi neenakomernih izdobjav in težav pri nabavi reprodukcijskega materiala, vendar je čas stanja zalog surovin 75 dni predolg. Še bolj porazno pa je, da na drugi strani ugotavljamo, da ima podjetje največ zastojnih ur zaradi pomanjkanja surovin in ostalega pomožnega materiala. Po tem vsem tem sodeč nabava v podjetju ne deluje v redu. Zato bi morali ukrepati za boljši sistem nabave, če hočemo odpraviti ta problem. Tudi čas proizvodnje 2 meseca je očitno predolg in ga bo treba skrajšati.

V letu 1965 je imelo podjetje sorazmerno malo tožb pri gospodarskem sodišču in še te so nastale zaradi izgube računa.

c) Gibanje zalog

Vezava sredstev je na vsak način predolga, najslabše pa je stanje pri surovinah, kjer zanaša vezava kar 75 dni.

Prav bi bilo, da se zaloge pregledajo, sortirajo po artiklih in prekomerne količine, ki jih ne bomo kmalu potrebovali odprodajo.

7. Popis premoženja

V vseh obratih so mesečne inventure nedovršene proizvodnje, dvakrat letno pa napravimo popis surovin in gotovih izdelkov. Koncem leta 1965 je bil napravljen popis celotnega premoženja in pri tem se je pokazalo velike težave in slabosti, ker so se stvari premeščale iz obrata v obrat brez potrebne evidence in ker ni bilo posamezne zadolžitve za določene predmete. Zdej smo tam, kjer se predmeti uporabljajo skupinsko, začelšili predelavce in upamo, da se bo stanje popravilo. Na predlog poposne komisije pa se se odpisala nekatera osnovna sredstva zaradi izrabljenosti.

8. Izpolnitev gospodarskega načrta

Podjetje je realiziralo finančni plan s 110 %. Iz tega sledi, da je bil plan precej realno postavljen in sprejete obveze zadovoljivo realizirane.

Netto produkt je dosežen s 128,47 %, vendar je zaradi oprostitve prometnega davka dohodek še znatno večji, realiziran je z 147,4 %. K takšnemu rezultatu poslovanja je pripomogla boljša organizacija dela, znižanje prometnega davka in prispevka iz dohodka, nekoliko manjši odpadki, boljše kvalitete itd. Vzoredno s povečanjem dohodkov so se večala tudi sredstva za OD. Povprečni OD v letu 1965 je znašal 50.000 din. To je sicer nizko poprečje, toda če upoštevamo strukturo zaposlenih, potrebo po sredstvih za modernizacijo strojnega parka in bodoči razvoj, so izplačani osebni dohodki zadovoljivi. Sicer pa na prikazano poprečje negativno delujejo nizki OD v prvem polletju, ki so znašali poprečno 39.000 din.

Do 30.6.1965 je podjetje izplačalo OD na podlagi kalkulativnih postavk po pravilniku o delotvi OD. Le delavci v proizvodnih enotah so lahko prejeli višje OD, če so presegli noramo. Zaradi rekonstrukcije in drugih težav ni bilo mogoče v celoti izvajati pravilnika in nagrajevati po vložnem delu. Do 30.6.1965 smo v glavnem izpopolnili strojni park, uredili poslovne prostore, zagotovili nabavo surovin itd. in tako omogočili prehod na sistem nagrajevanja po delovnih enotah.

Pri proizvodnih enotah je skupna masa OD odvisna od količine, kvalitete in cenika del za posamezni artikel. Individualni zaslužki

se obračunavajo na podlagi vložnega dela norm, režijskih ur itd. Ta obračun vodi poverljiva služba. Ko je obračun za vse sodelavce v EE sestavljen, se seštejejo posamezni bruto OD in dobi obračunski znesek osebnih dohodkov. Nato se ta obračun primerja z ustvarjeno maso in ugotovi, v kakšnem procentu doseganja so realizirani OD. Čim večja je masa, tem višji je procent ali obratno. Z dobljenim procentom se množijo izračunani individualni OD in sicer ločeno za posamezno delovno enoto.

Obračun OD za delovno enoto uprave je nekoliko drugačen. OD teh obračunskih enot je odvisen od izplačanih OD vseh proizvodnih enot in dosežene realizacije. Odnos OD posamezne obračunske enote v upravi napram OD proizvodnih delovnih enot in realizacije se izračuna na podlagi letnega plana. S tako izračunanim količnikom pomnožimo dejansko obračunane OD in realizacijo tekočega meseca in dobimo maso za posamezno obračunsko enoto uprave.

Ker nekatera merila pri nagrajevanju niso bila stimulaturna in ker je bilo ugotovljenih več pomanjkljivosti, sta sestavljena nova, dopolnjena pravilnika.

9. Pregled poslovnih rezultatov pred in po reformi

Struktura posameznih stroškov se pred in po reformi bistveno ne razlikuje in to zaradi ukinitve prometnega davka in zaloge surovin dne 26.7.1965. Porabljena sredstva so se po reformi povečala le za 5 %.

Če upoštevamo vse razpoložljive podatke o dohodkih in izdatkih pred in po reformi, vidimo, da se poslovanje za naše gospodarsko organizacije bistveno ne razlikuje.

10. Fizični obseg proizvodnje

Iz količinske strukture proizvodnje je razvidno, da se proizvodnja vse bolj preusmerja na predelavo sintetične in bombažne preje.

11. Izvoz in uvoz v letu 1965

Za leto 1965 je bil postavljen izvozni plan $\text{Z} 550.000$, dejansko pa smo izvozili za $\text{Z} 579.857$. Napram letu 1964 se je izvoz povečal za 300 %, v letu 1966 pa ga nameravamo še povečati za 50 %. Vzhodni izvoz je bil skoncentriran samo na Češko, zahodni pa je bil regionalno razbit na 11 držav. Za leto 1966 smo to regionalnost še omejili in zaključili večje serije. V izvozu na zapad smo v povprečju dosegli lastno ceno.

Uvoz se je vršil preko pogodbeno dodeljenih deviznih sredstev, ki pa praktično zadostujejo le za kritje polletnih potreb. Kritična je bila oskrba s surovinami in utensilijami. Nabava barv in pokožnih sredstev je bila zadovoljiva, ker se je vršila za dinarska sredstva.

Poleg pomanjkanja deviznih sredstev nam je uvoz zaviral tudi dokaj birokratičen sistem delitve teh deviz.

12. Poročilo tehničnega oddelka

Podjetje posluje v štirih ločenih obratih (Metlika, Črnomelj, Mirna peč, Dobova). Kritična je bila oskrba s surovinami in repro-materialom. Tudi kvaliteta surovin ni bila vedno zadovoljiva, kot bi bilo potrebno za proizvodnjo izvoznih artikolov. Treba je bilo vložiti maksimalne napore za pravočasno in kvalitetno izpolnjevanje naročil inozemskih kupcev.

V obratu Metlika smo v začetku le ta povečali zmogljivosti pletilnice in kljub temu nismo mogli zadovoljiti vseh potreb. Barvarna je delala pod zelo neugodnimi pogoji, zato smo adaptirali nove postore. Istočasno smo rešili tudi problem drugih postorov, manipulacijskih prevozov in medfaznih skrbniš. Zdaj je največji problem obrat konfekcije, ki mu primanjkujejo potrebno prostori in strojni park. Po predvidevanju nadaljnjega razvoja smo ta obrat preorientirali izključno na reprodukcijo sintetične in svile, za kar so potrebni stroji s specialnimi lastnostmi in konstrukcijami in vsami dodatnimi napravami. Doslej je delala konfekcija pod zelo težkimi pogoji in zato smo bili po hitrosti in kvaliteti naše izdelave v neenakopravnem položaju s konkurenti pri nas in v inozemstvu. Zato je nujno obrat konfekcije kar najhitreje dopolniti, obnoviti in rekonstruirati.

Ča obrat Dobova je predviden izključno asortiman iz bombažne preje. Z adaptacijo in zadovoljivo nabavo surovin smo ustvarili ugodne pogoje za dela in obrat je dal tudi dobre rezultate.

Največji problem v procesu proizvodnje je pomanjkanje strokovnega kadra oziroma njegova nezkušenost. Delovno storilnost smo precej povečali, lahko pa bi bila še večja, če bi bilo velike fluktuacije. Povečanje proizvodnje je oviralo tudi dejstvo, da so bile količine posameznih artiklov zelo majhne, kakor so nam jih pač diktirali v glavnem inozemski kupci.

Glede izboljšanja kvalitete smo dosegli že viden napredek, vendar še ne moremo biti zadovoljni z doseženimi rezultati. Potrebno je še veliko več zavestnega truda, da bomo dosegli določene kritetije. Ker je planirana proizvodnja za leto 1966 višja, kot smo jo realizirali v letu 1965, se bo treba kar najbolj resno posvetiti rednemu oskrbovanju z osnovnim in pomožnim materialom, večji produktivnosti in boljši kvaliteti, če hočemo doseči evropsko raven produktivnosti in kalitete.

13. Podatki o koriščenju strojnih kapacitet in izplačanih urah

Po danih podatkih o zastojskih urah je podjetje koristilo strojne kapacitete 80 %, vendar je bilo dejansko koriščenje kapacitet znatno nižje.

Po reformi je koriščenje kapacitet znatno boljše, saj je povečava za 9 %.

Zastoji so nedvomno velika izguba delovnega časa, ki znatno vpliva na rezultat poslovanja. Največ zastojev je bilo zaradi pomanjkanja delovne sile (39%). Ta odstotek je tako velik deloma zaradi bolniške, deloma pa zaradi netočne evidence o zastojskih urah. Največ zastojev je bilo v obratu Črnomelj (22 % od vseh delovnih ur), najmanj pa v Dobovi (3,5 % od vseh delovnih ur). Več zastojev v Črnomlju in Mirni peči je bilo tudi zaradi neprimerne artikla, ki ga niso mogli delati na vseh strojih. Važen vzrok za zastoj pa je bilo tudi pomanjkanje materiala in pomanjkanje polproizvodov v živalnici.

Ostali zastoji pa nastajajo zaradi slabe zasedbe delovnih mest mojstrov in predelavcev, ker tu včasih pišejo zastoj zato, ker delavec ni dosegel norem. Med delavci in mojstri se je utrdila

misel, da naj se z ravnimi rasteji regulira višina osebnega dohodka, kar seveda ni pravilno. Zastoji so se znatno zmanjšali, odkar jih kontrolira analitsko planski oddelek. Za razne bolniške, letne, plačane in neplačane dopuste so delavci porabili 14 % vsega delovnega časa. V bodoče je zaradi spremembe gospodarskega sistema najno posvetiti vso pozornost zmanjšanju odsotnosti delavcev v korist učinkovitih ur. Da bi se stalež bolniških zmanjšal, napavi analitsko-planski oddelek vsak mesec posebno analizo, o kateri potem razpravlja DSDE na vsak obrat posebej. Z manjšim koriščenjem bolniške bomo lahko nečvomo povečali uspeh poslovanja in OD. V letu 1965 smo morali plačati socialnemu zavarovanju še dodatni prispevek zaradi pekomernega koriščenja bolniške.

Za resnično bolne delavce je v podjetju in Zavodu za socialno zavarovanje planiran procent bolniške. Če pa so tovrstni stroški previsoki ali neupravičeni, je prav, da o tem razpravljamo in tozaštevno ukrepamo. Še veliko je namreč primerov, ko delavci zlorabljuje bolniško za delo na njivah ali doma. Ostali sodelavci pa dostikrat vede za to in jih nočejo opozoriti. Ne zavedajo se, da to vpliva na večje stroške in manjše OD.

14. Produktivnost dela

Produktivnost se je v letu 1965 povečala za 8 %.

15. Rentabilnost poslovanja

Rentabilnost poslovanja je narasla v primerjavi s letom 1964 na 1,23 %. V primerjavi s povprečjem rentabilnosti celotne trikotajne industrije je to pozitivno.

16. Ekonomičnost

Ekonomičnost proizvodnje je porasla v primerjavi s letom 1964 za 9 % in je nad povprečjem v trikotajni industriji.

III. ZAKLJUČEK

Karakteristično za naše podjetje je, da zadnjih nekaj let obseg proizvodnje skorajvi 100 % narašča. S tem naraščajo tudi problemi, bodisi z obratnimi sredstvi, kadri, prostori, s proučevanjem delovne sile, oskrbovanjem s surovinami itd.

V povečani obseg proizvodnje nas sili integracija trgovske mreže na domačem tržišču, kakor tudi mednarodna delitev dela. Znano je namreč, da se zaradi navedenih dejstev interesantne le velike serije proizvodov, ki jih naši odjemalci potrebujejo. Vzporedno s tem se nižajo materialni stroški večja se storilnost in poslovanje postaja rentabilnejše.

V zadnjih letih je podjetje integriralo tudi tri manjša podjetja na Dolenjskem. Pri tem je bila potrebna razumevava in preureditev strojnega parka, za kar smo potrebovali najbolj izkušen strokovni kader. Podjetje sicer razpolaga številčno s precej strokovnega kadra, vendar je ta zelo mlad in sam potreben praktičnega znanja. Potrebni so bili izredni napor starejših strokovnjakov, da je bil ta problem rešen.

Preteklo leto je bilo ¹⁹⁶⁴ velikim poudarkom na proučevanju delovne sile. Zahteva, da se delavci čimprej prilagode novim pogojem dela je povzročila precejšnjo fluktuacijo, zaradi katere je podjetje utrpelo velike izgube.

Kreditni sistem v preteklem letu je otežkočal realizacijo na tržišču. Največ težav pa smo imeli zaradi pomanjkanja stalnih obratnih sredstev, kar je tragično uplivalo na pomanjkanje surovin.

Svet za tekstilno industrijo, ki je odredil kvote za uvoz utencilij in surovin, je naše plane glede povečanega obsega proizvodnje jemal z rezervo, zaradi česar smo iz leta v leto utrpeli velike škodbe. Ta je bila v letu 1965 še večja, ker je preusmeritev proizvodnje zahtevala večje količine surovin, ki jih prej sploh nismo predelovali. Da smo premagali te težave je bilo potrebne ogromne naporev naših strokovnih služb. Izgubili smo pa zaradi tega precej dragocenega delovnega časa in pogosto je prihajalo tudi do zastojev v proizvodnji.

Podjetje se je začelo v preteklem letu resno ukvarjati s problemi

mednarodne delitve dela. Največja težava so bila ozka grla v proizvodnji, ki jih je treba odpraviti. Potem nam ne bo treba prositi za usluge konkurenčna podjetja, kar znatno poviša ceno našim izdelkom in tako zmanjšuje rentabilnost našega dela. Zato se je podjetje odločilo, da bo dalo večji delež ustvarjenih sredstev v letu 1965 za odpravo ozkega grla (nabava strojev za oplemenarilnice), tako da bo v letu 1966 ta zadeva dokončno rešena. Tej je najresnejša naloga podjetja v prihodnjem letu, da izboljša razmere v apreturi in jih postavi na tako višine, kot je osnova mehanizacija. K temu nas najbolj sili vključevanje v mednarodno delitev dela, ker tržišče zahteva brezpegojno kvaliteto na evropski ravni.

Zaradi odprave nekaterih pomanjkljivosti, dokončanja drugega dela rekonstrukcije in izboljšanja kvalifikacijskega sestava delovnega kolektiva lahko upravičeno računamo, da ima podjetje trdne temelje za bodoči razvoj in za boljše finančne rezultate v prihodnjih letih.

FORMULA USPESHA: PREMIŠLJENE NALOŽBE

Razgovor novinarja Nandeta Žuške s Petrom Vujčičem, direktorjem Belokranjske trikotažne industrije (objavljeno v Gospodarskem vestniku dne 15. 3. 1966)

- Kako je reforma vplivala na delitev med vašim podjetjem in družbo in kako na notranjo delitev v vaši tovarni?

- Oglajšave, ki so nastopile med prvimi ukrepi gospodarske reforme, se Belokranjski trikotažni industriji omogočile, da je obdržala cene iz leta 1964. Zadnje zvišanje cen je bilo oktobra 1964. Prenos prometnega davka v trgovino, znižanje obresti na poslovni sklad in prispevka iz dohodka omogoča pokrivanje rasti v ceni surovin. Hkrati s tem zamrzovanje cen ni bistveno vplivalo na naše poslovanje. Prejemki kolektiva so narasli za 50 %, kar pa je izključno sad večje storilnosti in zniževanja materialnih stroškov. Storičnost se vedno narašča, ker je bila preusmeritev proizvodnje iz ročnega dela na avtomatizirano proizvodnjo v letih 1963/64 precej težavna in je tako rekoč šele zdaj v občutnejši meri čutili rezultate te preusmeritve. Priučevanje delovne sile je bilo dolgotrajnejše tudi zaradi pomanjkanja strokovnega kadra. Prihod številnejših strokovnjakov podjetje in povečana spretnost delavcev sta povzročila, da se storičnost zdaj zelo hitro približuje optimumu. Opričo tega lahko kolektiv tudi v prihodnje pričakuje razmeroma ugodno delitev.

- Kako presojate reformo kot direktor in kako kot potrošnik?

- Lahko trdim, da je reforma prišla z dokajšnjo zamudo, kadar je količina spremljal naša gospodarska gibanja, je moral že davno ugotoviti, da je reforma neizogibna. Ta pojav ni nov, saj so se razvitejše države lotevale reform še pred nami, toda mnogo hitreje in z več poguma. Kot potrošnik z optimizmom pričakujem po reformi večji kos kruha. Kako se bo rezal ta kruh, pa bi bilo za zdaj še prezgodaj govoriti.

- Vaše podjetje je v razmeroma kratkem času nekajkrat povečalo vrednost proizvodnje in si hkrati pridobilo sloves kvalitetnega proizvajalca trikotaže. Nam lahko zaupate formulo za ta uspeh.

- Res je, da je naše podjetje v zadnjih štirih letih povečalo obseg proizvodnje več kot deseteratno in si pridobilo sloves na domačem in tujem tržišču tako s količino kot tudi s kakovostjo izdelkov. Formula

za to je preprosta: podjetje je raslo skladno. Širilo in opremijalo se je z lastnimi sredstvi, zato so bile tudi vse naložbe zelo premišljene. Ob vsaki naložbi smo vedno ocenili položaj tako na domačem kot tudi na zunanjem tržišču. Smoter vsakega dela rekonstrukcije pa je bil predelava sodobnih vlaken, torej takih, ki jih išče trg.

- Konec aprila leta bo začela v Ljubljani obratovati tovarna yulona, poliamidne svile. Ali pomeni za vaše podjetje ta tovarna nov pomemben surovinski vir?

Tovarne poliamidne svile v Ljubljani je za nas življenjskega pomena. Naš strojni park je grajen tako, da so predvidene surovine iz te tovarne za nas neidealnejše. Škoda je le, da zaradi lastne rekonstrukcije še ne moremo investitorju finančno pomagati, da bi pospešili izgradnjo in pripomogli k povečanju zmogljivosti. Do denarne pomoči je ta tovarna upravičena in nanjo v naslednjih letih tudi lahko računamo.

- Na posvetovanju trikotajne industrije, ki ga je priredila gospodarska zbornica lani novembra, ste navajali, da vam "Jugobanka" lani ni odobraval uvoze skladno z izpolnjenimi izvoznimi obveznostmi. Noto se je zakasnilo sklepanje pogodb za leto 1966, "Jugobanka" pa je kasnila tudi z avansi. Kaj lahko poveste o tem?

- Gospodarstvanike zelo pogosto zavajajo razne proklamacije naših vodilnih ljudi in forumov. Tako pogosto zelo radi zvalimo krivdo na nekoga, ki nam je pri roki, in v tem primeru je to pogosto "Jugobanka".

Res je, da je večja pogodba z "Jugobanko" le enostranski akt in da pri tej šibki disponibilnosti še vedno botrujejo razni neposlovni faktorji, ki načenjajo njeno poslovnost. Slaga poslovnost take institucije pa pri tako intenzivnem vključevanju v mednarodno delitev dela lahko povzroči zelo pogubne posledice. Ne glede na navedeno se mi vsiljuje občutek, da takšno stanje odgovornim ljudem na "Jugobanki" ustreza, ker sta neposredna odgovornost in riziko manjša.

Ali bo po vašem mnenju zaradi kroničnega pomanjkanja tujih plačilnih sredstev sploh kdaj mogoče uresničiti napovedane spremembe deviznega sistema, ali pa bomo morda kar naprej ostajali pri avansih? Ali bodo podjetjem letos že na voljo ustrezna sredstva na njihovih deviznih računih?

- Avansi naj bi bili le začasni, vendar so trenutno res edina rešitev. Dokler ne bodo izdani zadevni predpisi, nečvorno ni pričakovati ustreznih rešitev tega problema. Veljavni predpisi so zelo kompromisni, kar

začeva naš splešni devizni položaj. Zato menim, da brez popolnejše
tevrstne zakonodaje nepovedane spremembe niso uresničljive.

- Ali je po večem mnenju realno pričakovati širše poslovne in morda
tudi proizvodne povečevanje na področju trikotažne industrije?

- Integracijski procesi se pri nas bolj ali manj še vedno stvar pre-
pričevanja ali celo reševanja takih podjetij, ki nikoli niso imela pe-
gejev za obstoj. Še slabše je s tistimi integracijami, ki nastajajo na
osnovi prisiljevanja. Integracija v pravem smislu te besede pa bi po
mojem mnenju z vsakim dnem aktualnejša zaradi svetovne krize, ki se že
- po nekaterih znakih sodeč - pojavlja. Ta nas bo prisilila, da bomo
ekonomske zakenitosti deslednje upoštevali.

- Kakšne je vaše mnenje o reelekciji vodilnih kadrov v gospodarstvu?
Kdaj in kake boste izvedli reelekcije v vašem podjetju?

Vprašanje reelekcije smatram za precej nejasno in nerazčiščeno. Mne-
nja sem, da bi zaradi tega marsikje prišlo tudi do anomalij. Treba bi
še in še prepričevati našega proizvajalca in upravljavca, da ne izva-
jamo reelekcije, ker je to moderno, temveč le zaradi obstoja in nada-
ljnjega razvoja podjetij. Kaker lahko pričakujemo po reelekciji vodil-
nih ljudi ugodne rezultate, pa utegneje biti ti tudi porazni, če ne bo-
mo uveljavili ustreznih načel in meril za izvajanje reelekcije.

Naše podjetje je relativno mlado, zato trenutno nimamo teh problemov.
Večino vodilnih ljudi smo izšolali sami. Izbira je velika, njihova stro-
kovna sposobnost pa raste z razvojem podjetja. Taka je torej reelekcije
pri nas za zdaj še nepotrebna, ker jo smatramo za naraven pojav izbi-
ranja in vzgoje kadrov v skladu s sposobnostmi ljudi in potrebami pro-
izvodnje.

- Katere panoge imajo po vašem mnenju komparativne prednosti pri nada-
ljnem razvijanju gospodarstva v republiki? Ali je to morda tekstilna
in še posebej trikotažna dejavnost?

- Na naše reforme prav gotovo vpliva svetovni gospodarski položaj. Čepr-
rav smo šele na začetku gospodarske obnove, je že mogoče odločneje vi-
diti, kdo bo vzdržal in kdo ne. Mnenja sem, da je imel donedavni dis-
kriminacijski odnos nasproti tekstilni industriji svoj vpliv tudi v
tem primeru. Kljub vsemu se ta panoga krčevito in zdi se,

Se dokaj trdno drži na nogah. Znano pa je, da v tej stroki prednjači trikotažna industrija, saj je napravila pravo pravcato majhno revolucijo.

- Kakšni so načrti za bodoči razvoj vaše tovarne? Ali letos pripravite kak nov proizvod? Se obeta morda napredek v izvozu izdelkov industrije "Beti"?

- Naši načrti za nadaljnji razvoj so pecej obširni, vendar jih trenutno ne želim komentirati. Akumulativnost podjetja nam to omogoča in smo v tej smeri že storili prve korake.

Naš strojni park je zelo vitalen in ker smo bolj ali manj močna industrija po svetu, da nam to uspeva, se je mogoče prepričati po tem, da je izvoz naših izdelkov že tretje leto vsakokrat za 100 % večji. Za leto 1966 smo vadečne pogodbe za izvoz v navedenem obsegu že sklenili. Izvažati bomo predvse na območja s konvertabilnimi valutami.

KONTROLNE NAPRAVE IN PRIBORI V TRIKOTAŽNI INDUSTRIJI

Zadnje čase se v trikotažni industrije veliko uporabljajo naprave za kontrolo gibanja niti, kvačtete pletiva, za določanje produktivnosti trikotažnih strojev ter naprave za regulacijo klimatskih pogojev v obratih.

Naprave, ki kontrolirajo gibanje niti se vklopijo pri pretrgu niti, osipanju niti z navitka, zatezanju niti in kadar se pojavijo vozli ali debelejša mesta, ter zaustavijo stroj.

V ta namen se pri snovalih uporabljajo fotoelektronske naprave, pri snutkovnih strojih pa fotoelektronske in pnevmatske naprave. Pri okroglih in ploskih strojih pa se uporabljajo elektromehanične in elektromagnetne naprave.

Pri okroglih strojih, ki imajo za oblikovanje zank poleg igel še platine, se uporabljajo posebni aparati, ki se vklopijo, kadar se zlomi igelna peta in kadar se nakopičijo neodrinjene zanke zaradi zlomljenega jezička na igli.

Elektromehanične naprave se uporabljajo za kontrolo kvalitete pletiva in ustavijo stroj, če se v pletivu pojavijo luknje ali če se pletivo začne parati. V ta namen se uporabljajo tudi fotoelektrične naprave, ki so zelo občutljive.

Za določanje produktivnosti stroja se koristijo različni mehanični števeci. Toda te zadnje čase izpodrivajo elektroimpulzivni števeci, ki nam omogočajo določanje produktivnosti stroja v zelo kratkem času (tekem par izmen).

V novejšem času se uporabljajo tudi števeci, ki ustavijo stroj takrat, ko je naredel določeno število metrov pletiva.

Za kontrolo in vzdrževanje stalne vlažnosti in temperature v obratih se uporabljajo termostati in hidrostati, opremljeni z elektroregulatorji. Uporabljajo se tudi termohidrografi za registriranje stanja temperature in vlage v vsakem trenutku.

PROBLEMI DELA V NOČNI IZMENI

Kadar se odločimo za delo v nočni izmeni, da bi dosegli potrebno rentabilnost, se moramo zavedati, da se pri delu v nočni izmeni pojavijo številni težki fiziološki in socialni problemi.

Fiziološki problemi nočnega dela

V skladu s menjavo med dnevom in nočjo se je v človeškem organizmu razvil določen ritem opravljanja fizioloških potreb. Najbolj očitna je ritem spanja in budnosti. Poleg tega pa je človeško telo razvil tudi enakomerne cikle telesne temperature in raznih kemičnih procesov v telesu. Delo v nočni izmeni pa poruši te ritme in tako lahko vpliva na zdravje in na delovno storilnost posameznika. V neki laboratorijski raziskavi so dokazali, kako dnevni ritem človeškega organizma vpliva na opravljanje nekaterih nalog. Tako na primer zmanjša hitrost pri reševanju enostavnih računskih nalog, kadar je telesna temperatura zelo nizka.

Raziskovali so tudi, pod kakšnimi pogoji se telesni ritem najlažje prilagodi delu v izmenah. Pri tem so ugotovili, da se ritem temperature lahko prilagodi spremenjenemu delovnemu času že v dveh ali treh dneh. Ritem kemičnih procesov v telesu pa potrebuje za to nekaj več časa. Opazili so tudi, da se različni ljudje lahko zelo različno prilagajajo. Na osnovi teh podatkov trdijo, da je tedenska izmena veliko prekratka, da bi dosegli maksimalno prilagoditev in s tem tudi maksimalno delovno storilnost. predlagajo, da bi nekateri delavci delali stalno ali pa vsaj daljši čas v nočni izmeni. To priporočilo pa za povprečnega industrijskega delavca ni vedno izvedljivo, ker moramo upoštevati tudi različne socialne momente.

Socialni problemi nočnega dela

Tu moramo upoštevati predvsem družinske probleme. Sem spada na primer vprašanje, ali ima delavec možnosti, da se čez dan dovolj naspi. Ta problem je posebno pereč pri ženski delovni sili. V glavnem vpliva na to starost otrok v družini.

Poleg teh družinskih problemov pa moramo upoštevati tudi želje posameznikov za izkoriščanje prostega časa, pri čemer je nočno delo včasih zaželjeno, včasih pa je odveč. Nočno delo na primer ne predstavlja nobene ovire za tiste delavce, ki se v prostem času radi zabavajo z vrtarstvom ali fotografiranjem, kajti to veliko lažje delajo podnevi. Nasprotno pa predstavlja nočno delo veliko oviro za takega delavca, ki rad obiskuje razne družabne in športne prireditve, ali pa ima knog prijateljev, ki delajo podnevi. To je marsikdaj tudi vzrok, zakaj mladi, neporočeni možje le neradi prevzamejo nočno delo. Nasprotno pa se mladi, poročeni možje bolj zavzemajo za družinsko življenje. Poleg tega se tudi zaradi finančne odgovornosti, ki jo imajo za družino raje odločijo za boljše plačano nočno delo.

Nečtem ko nam fiziološki faktorji kažejo, da bi bilo treba delo v nočni izmeni organizirati za čim daljše strnjeno obdobje, pa zahtevajo socialni faktorji ravno nasprotno rešitev tega problema.

Predlogi dveh raziskav

Na zahtevo delavcev so spremenili tedensko izmeno tako, da so se izmene menjavale v presledu treh dni. V delavnem času na teden ni nastopila nobena sprememba. Celotni cikel menjave izmen je znašal skupno deset dni.

Po treh letih so napravili anketo in ugotovili, da se 86 % delavcev zavzema za ta novi sistem. Delavci so v anketi navedli, da jih nova menjava izmen manj utruja, da nočno delo ni več tako velik napor in da zdaj lahko žive normalno družabno življenje. Upoštevali so še druge faktorje in ugotovili, da ni bilo nobenih bistvenih sprememb glede fluktuacije in bolniških dopustov delavcev.

V nekem drugem podjetju v Nemčiji so sestavili kompliciran sistem menjave izmen. Napravili so urnik za 32 tednov vnaprej. Vsakih sedem ali osem tednov so predvideli dva tedna nočnega dela.

Tu sta posebno zanimiva dva faktorja. Prvič je delo v nočni izmeni trajalo 13 ur, delali pa so samo vsako drugo noč. Drugič pa so dovolili delovcem, da po svoji želji menjajo delo v nočni izmeni med seboj. Pridobljene izkušnje so raziskali in ugotovili, da so delavci zamenjali

20 % izmen in to skoro izključno iz dnevne na nočno izmeno. Pri tem so se delavci sami odločili za stalno dnevno, oziroma za stalno nočno delo. Pri tem sistemu zamenjave so upoštevali tako fiziološke kot socialne faktorje. Ker so delali samo vsako drugo noč, je delavcem ostalo dovolj časa za raznovrstne zabave v prostem času.

POKLICNI DNEVNIK

Industrijski psihologi so iznašli preprosto in zanesljivo metodo, s pomočjo katere la hko tudi povprečni delavci sorazmerno kmalu lahko tudi povprečni delavci sorazmerno kmalu lahko postanejo dobra delovna sila. To je vođenje takoimenovanjega "poklicnega dnevnika". V ta dnevnik vpišemo vsak teden, ali pa še bolje vsak dna nova strokovna dognanja in praktična spoznanja ter po potrebi dodamo še risbe ali skice. Ta metoda ima naslednje prednosti:

1. Zapis sam zahteva kratko in točno formulacijo, kar prisili strokovnjaka ali delavca, da se skoncentrira le na bistveno. Pri tem se istočasno izkristalizirajo vse pomanjkljivosti njegovega znanja, kar ga sili k poglobljenemu študiju določenega problema.
2. Zapiski vsako novo dognanje bolj vtisnejo v spomin kot sama misel na nek problem ali diskutirajo o njem.
3. Že nekaj zapiskov v poklicnem dnevniku vzbudi željo po poznavanju drugih novosti, ki bi jih bilo vredno zapisati. Pogosto se razvije iz tega tudi želja za nadaljnim teoretičnim in praktičnim izpopolnjevanjem. Zanimanje za stroko raste in medtem ko se polnijo strani dnevnika marsikdo niti ne opazi, kako z lahkoto in mimogrede se izobeačuje in širi svoje strokovno znanje.
4. V poklicni dnevnik vnašamo na kratko tudi vse vsakdanje probleme, da jih ne bi pozabili in da ne bi ostali nerešeni. Ob primernem času pa se v te probleme lahko ponovno poglobimo in jih skušamo rešiti.
5. V dnevnik vpisujemo tudi razne predloge za izboljšanje delovnega procesa v obratu in iz teh predlogov se marsikdaj lahko rodi nov delovni postopek. Marsikdaj se že pri zapisovanju problema, ko se moramo vanj nehoti bolj poglobiti, porodi uporabna misel za rešitev določenega problema.

Poklicni dnevnik ne more sicer nikomur nadomestiti strokovne revije ali strokovne knjige, lahko pa man veliko pomaga kot priročnik v vsakdanji praksi, ker je točno omejen le na en obrat in eno delovno mesto.

ODDELIVKI DELA IN ODGOVORNOSTI

Industrijski psihologi vedno opozarjajo vodilno osebje na to, da je treba na vsakega sodelavca prenesti določen del odgovornosti. S tem spodbujajo sodelavce k samostojnemu delu in odločanju. Seveda pa je razumljivo, da je to dolgotrajen postopek, ki se ne da uresničiti kar od danes do jutri. Pri razdeljevanju dela in odgovornosti pa priporočajo industrijski psihologi predvsem tri osnovna pravila:

1. Za vsakega sodelavca je treba po dolgem neopaznem in pazljivem opazovanju ugotoviti, kakšno delo mu predvsem odgovarja in za katero delovno mesto je torej posebno primeren.
2. Vsako delo in nalogo je treba pred začetkom izčrpno razložiti. Pri tem je treba upoštevati vse ugovore. Če so utemeljeni, jih je treba upoštevati, če pa niso, jih je treba stvarno izpodbiti.
3. Po tem ni več priporočljivo posegati v delo brez posebnega vzroka, kajti v tem bo videl vsak strokovnjak malenkostne kontrole in nezaupanje, kar zmanjšuje voljo do dela, aromi čuti odgovornosti in ubiže samostojno odločanje. Včasih je celo boljše, da pustimo sodelavca, da v čem pogreši, kakor da bi ga neprestano kontrolirali. Kontrola ga bo pripravila le do tega, da bo manj siguran sam vase in da bo delal bolj previdno.

Ne kratko bi lahko tudi rekli, da si vsi delavci najhitreje privadijo na samostojnost in odgovornost, če predamo vsako nalogo delavcu, ki je zanj najbolj sposoben. Ko mu damo točna navodila, k ako naj delo izpelje, pa je najbolje, če se unaknemo in obnašamo tako, kot da nosi delavec na hrbtu listek z napisom: "Ve moti!"

Uslužbenci več podjetij različnih strok in velikosti so v neki anketi odgovarjali, kaj jih najbolj moti pri dajanju nalogov njihovih predpostavljenih. Odgovori so dali naslednje rezultate:

- 23 % - pomanjkljive informacije; pretično, prehitro ali narazločno govorjenje; česte prekinjanje razgovora in odstopanje od glavne teme.
- 25 % - hitri in neučakani postopki; neotrpežljivost; predpostavljene jim ne daje časa za premislek; ne daje jim nobene možnosti za postavljanje vprašanj ali odgovorov.

21 % - strog ukazovalni ton; dokazovanje premoči; smešenje vprašanj in ugovorov; nepotrpežljivost in svojeglavost, če delavec predlaga poenostavitev ali izboljšanje dela.

11 % - brez besed predajo napisan nalog, ki je često nejasen ali dvoumen ali pa le težko razumljiv.

15 % - nima prigovorov.

Iz rezultatov te ankete lahko vidimo, kdaj in kako največkrat pogrešimo. Saj je žalostno, da je le 15 % takih delovnih nalogov kot bi morali biti vsi. To anketo so izvedli sicer v Nemčiji, vendar tudi pri nas gotovo ni bistveno drugače. Zato bi bilo prav, da vsi tisti, ki dodeljujejo delo svojim sodelavcem ali podrejenim dobro premislijo, kako bodo to najbolje storili, da bodo vsi zadovoljni in delo dobro opravljeno.

DRAGA NESTALNOST

Vsa podjetja imajo več ali manj enake težave s fluktuacijo delovne sile. Pritožbe so povsod enake. Nestalna delovna sila ovira proizvodnjo in organizacijo dela, kar ima vedno za posledico manjšo delovno storilnost. Različna podjetja, ki so se ukvarjala z raziskavo vseh negativnih činiteljev pri menjavanju delovne sile, so izračunala, da vsak delavec ali uslužbenec, ki odide iz podjetja, prizadane podjetju škodo v višini svojega polletnega zaslužka. Tolikšni so namreč stroški pri zaposlovanju novega delavca in njegovega priučevanja na tem delovnem mestu. Pri visoko kvalificirani delovni sili pa so ti stroški še večji in lahko znašajo celo dvakrat toliko.

Vedno več podjetij je zato spoznalo, da je treba ceniti svoje stare in stalne delavce, ne pa njihovo delo smatrati za nekaj samo po sebi umevnega. Največ uspeha pri tem imajo tista podjetja, ki so svojim delavcem odkrito priznala, kako pomembno je njihovo delo. Občutek, da si potreben in cenjen, pa marsikaterega delavca odvrne od misli, da bi rešil službo in s tem tvegala, da bo v kakem drugem podjetju njegovo delo manj priznано.

VESELJE DO DELA PRINAJA ZADOVOLJSTVO

Samo tisti je suženj dela in vsakdanjosti, ki misli, da je njegov poklic nekaj postranskega ali v najboljšem primeru le sredstvo za pridobivanje denarja. Komaj čaka nečelje in neprestano misli le na svoj prosti čas. Samo v svojem prostem času vidi resnično življenje in zato misli, da ga vsakdanje dolžnosti virajo in mu jemljejo svobodo. Če pa bo enkrat reno in z nekoliko potrpljenja poskusil opravljati svoje vsakdanje delo s srcem, bo spoznal pravo vrednost svega poklica, njegov pomen in namen. Mrtvi spet rok bodo oživali. Spretnost lahko le z mišljenjem razvijemo in dopolnimo, če dosežemo nove izkušnje in sposobnosti. Delo ne bo več muka, ampak bo postalo ustvarjalna naloga. Rezultat vaših sposobnosti ne bo več le poprečna delovna storilnost. Če sami sebi zadate zahtevo po boljši kvalitati, vas bo to pri delu le vspešno spodbujalo. Težavnih nalog se ne boste več otepali, problemom se ne boste izogibali, temveč jih boste reševali. To pomirja. Veselje do dela prevzame glavo in roke. Kar pa dela rad in z veseljem ni več suženj svojih dolžnosti, ampak jih opravlja iz ljubezni do svojega dela in poklica in hoče zadate mu naloge vedno opravljati po svojih najboljših močeh. Poskusite in videli boste, da je res!

K R A T K E Z A N I M I V O S T I

90 % moških in 92 % žensk nosi po en komad obleke ali perila, ki je izdelan iz umetnih vlaken. To so pokazali rezultati ankete, ki so jo te dni izvedli v Hamburgu.

Svetovna poraba tekstilnega blaga je približno 5,1 kg na osebo. Toda samo v ZDA je leta 1962 porabil vsak prebivalec 16,7 kg tekstilnega blaga.

Leta 1970 bo svetovna poraba sintetičnih vlaken dosegla 4 milijone ton. Od tega je 1,15 milijona ton poliesternih vlaken. Zdaj porabimo letno približno 2,1 milijona ton sintetičnih vlaken, od tega pa je le 0,5 milijona ton poliesternih vlaken. Torej se bo svetovna potrošnja umetnih vlaken v naslednjih štirih letih podvojila.

Investicije v ameriški tekstilni industriji znašajo za leto 1965 približno 1010 milijonov dolarjev. To pa je za 32,9 % več kot v letu 1964 in celo za 57,8 % več kot leta 1963.

James-Bond stil v Angliji očitno ni več tako popularen, kajti angleški koncern za moško modo Montague Burton, ki obsega poleg več tovarn tudi 600 trgovin z modno konfekcijo, je ustavil proizvodnjo artikla 007 - moških oblek. Ta artikel so delali celih devet mesecev.

V Richmondu, ZDA gradi znana firma Du Pont novo tovarno, v kateri bodo izdelavali NOMEX-NYLON. Ta tip nylona je obstojen celo pri temperaturi 260° C in ga bodo uporabljali predvsem za tehnične artikle. Pravijo, da bo projekt stal več milijonov dolarjev. Tovarna bo začela obratovati leta 1967, zaposlevala pa bo okrog 500 ljudi.

PERMALOSE - novo sredstvo za oplemenitenje poliestrov

Novo oplemenitilno sredstvo za blago iz poliesternih vlaken (terilen, crimplene) je izdelala firma ICI pod imenom "permalose". Pri oplemenitjenju naneseemo to novo sredstvo z vročino na blago, pri čemer poliesterna vlakna obdrže svoje karakteristične lastnosti in so hkrati izboljšana zaradi lažjega čiščenja. Elektrostatika je zmanjšana, oljni in mastni madeži se lažje odstranijo, pa tudi prah in druga vlakna se ne prijemajo na blago.

NOGAVICE OJAČENE Z JEKLENIMI VLAKNI!

Za blago, ki naj bi bilo posebno močno, kot so preproge, nogavice in otroške obleke, je neka švedska jeklarna izdelala jekleno žico, ki se lahko plete skupaj s tekstilnimi vlakni. Ta nit iz posebno čistega, nerjavečega jekla se na končnem izdelku sploh ne opazi. Njen premer je namreč le 0,007 mm, to se pravi, da je približno 25-krat tanjša od človeškega lasu. Ker je iz nerjavečega jekla, se tudi pri pranju ne more poškodovati. Daje so že več ton tega jeklenega vlakna prodali v ZDA.

RADIOAKTIVNO BARVANA SISTETILA

Poljski kemiki na inštitutu za jedrske raziskave v Varšavi so razvili nov postopek barvanja sistetičnih vlaken s pomočjo radioaktivnih izotopov in dosegli s tem, da poliesterna vlakna preneso jo pri pranju višje temperature. Blago, ki je doslej pri pranju preneslo na več 200° C, lahko zadaž, po tem posebnem postopku, brez težav likano na višji temperaturi.

Blago oplemenitijo tako, da pustijo niti v neki posebni tekočini več minut izpostavljene rentgen in gama žarčenju, na primer s radioaktivnim kobaltom. Pri tem se niti obdajo s drobcenimi delci, ki so uprejemljivi za barvila. Po tej metodi bi se lahko po mnenju strokovnjakov olajšalo danes še nekoliko težavno barvanje sistetičnih vlaken. Važno je tudi, da niti, vlakno, niti gotovo blago, ki je bilo barvano po tem postopku, ni škodljivo zdravju.

NAŠA KRONIKA

V podjetje so prišli v mesecu marcu:

Obrat Metlika

OMENŽEL Duška, ZIST Franc, STEPAN Milka, ŽLOGAR Jožefa, KIKELJ Veronika, STARINA Anton, TOMC Marija, POPIT Karolina, BASARA Anka, DRKUŠIČ Tončika, ŠAVORN Zofija, PETRIČ Marija, KOMIDAR Dragica, ŠAVORN Ivan, BRADICA Terezija, STAMBEJČIČ Lidija, PEZDIRC Dragica, SMIČIKLAS Marta, PIUT Slavica, GRABRIJAN Marija, FERENAC Ljubica, MASLIČIČ Elizabeta, RIBARIČ Marija, BEVC Anton, ZVONKOVIČ Anton, EGGER Srečko, MALEŠIČ Ivan, OPREŠNIK Rozika, SMREKAR Janez, MEHAK Rudi, KOŽELJ Ivan, KUPUŠIN Alojz, ZMAIČ Janko, VESELIČ Neža, VOGLER Leo, ČAČKOVIČ Ivan, HOČSVAR Marika.

Obrat Črnomelj

PEZDIRC Vida, BEČIČ Marica, VRANIČAR Marija, STUPAR Fani, AUGUSTIN Katka, ŠIMEC Marija, STAREK Anton, ŠPEHAR Ana,

Obrat Mirna peč

ŠUPANČIČ Anica, PATE Jožefa, STOKERKOVIČ Ida, ČANŽELJ Jože.

Obrat Dobova

HERAK Ljubica, LUBSINA Silvestra, VOLCANSEK Slavica, NOVAK Marta, ZUPANČIČ Jožica, KREJAJIČ Marinka, ZORČIČ Milena, ŠORNIČ Jožefa, DERZIČ Marija, GAŠPERIN Stanislava, LES Erika, KORLEALE Fani.

VSEM NOVIM ČLANOM NAŠEGA DELOVNEGA KOLEKTIVA ŽELIMO MNOGO DELOVNIH USPEHOV IN OSEBNEGA ZADOVOLJSTVA:

V mesecu marcu odšli iz podjetja:

Obrat Metlika:

SLANC Zdenka, STOPAR Alojz, DRAGOVAN Jože, BJELIČ Barka, PETRIČ Marija, JAKŠA Milena, NOVOSEL Stevo, STARIH Anton, KOŽJAN Viktor, MAVRETIČ Ivan, ZNOIČ Ivan, SELAN Viktor, MAK Daniela, BUGAR Zofija, ZVONKOVIČ Blaž, KAPUŠIN Antonija, PETRIČ Ana, OBZETIČ Ana,

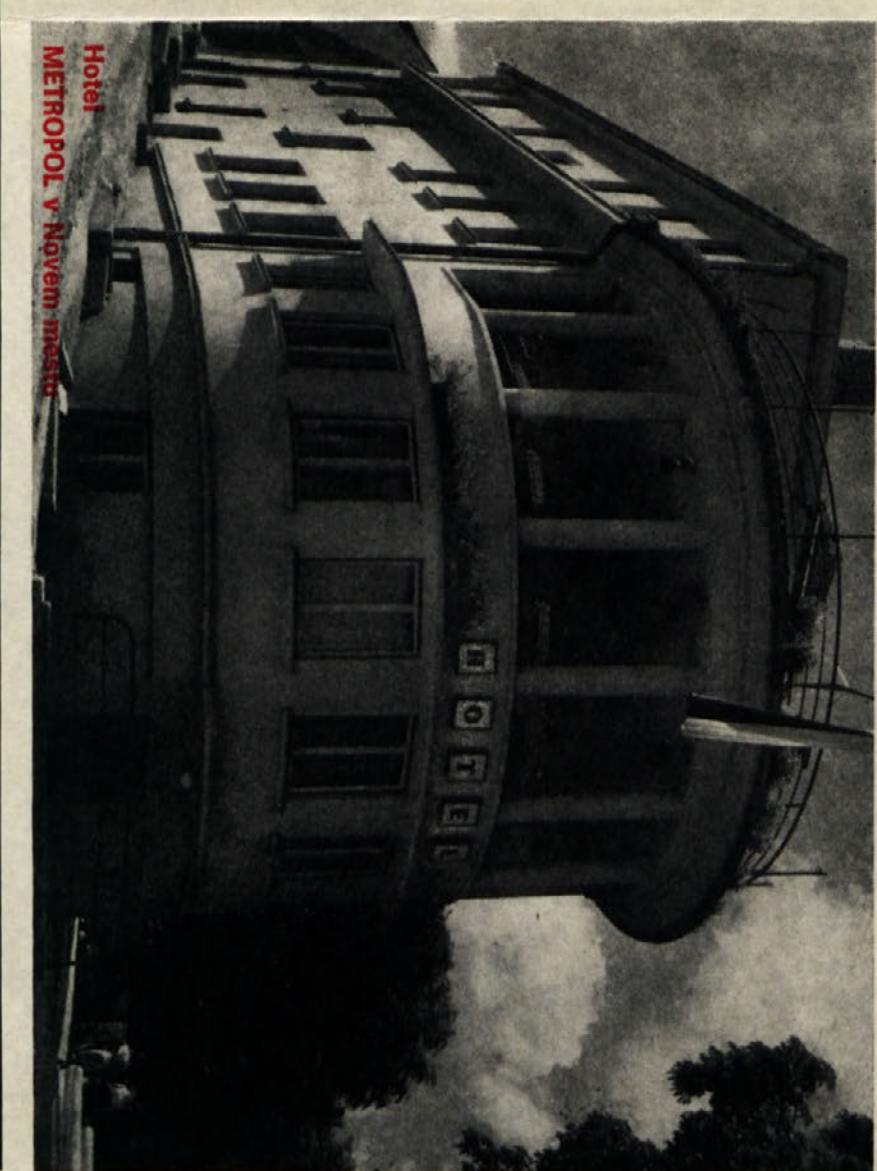
Obrat Črnomelj

ŠTRAUS Ana, ZAJC Marija, VRANIČAR Marija.

Obrat Dobova

VUČAJNIK Branka, ZORČIČ Milena, CIZELJ Jožefa.

JANUAR	FEBRUAR	MAREC	APRIL	MAY
1 S Novo leto 2 N Makarij 3 P Genoveša 4 T Angela 5 S Simeon 6 C Mojmir 7 P Zdravko 8 S Maksim	1 T Ignac 2 S Marija 3 C Blaž 4 P Bojana 5 S Agata	1 T Albin 2 S Radoš 3 C Milena 4 P Kazimir 5 S Janez	1 P Hugo 2 S Franc 3 N Helena 4 P Izidor 5 T Vincenc 6 S Ivo 7 C Radivoj 8 P Albert 9 S Tomaž	1 N Praz. dela 2 P Boris 3 T Saša 4 S Florijan 5 C Miran 6 P Janez 7 S Stanislav
9 N Julijan 10 P Viljem 11 T Gregor 12 S Tatjana 13 C Veronika 14 P Srečko 15 S Pavel	6 N Dora 7 P Ksenija 8 T Janez 9 S Polona 10 C Dušan 11 P Zvezdana 12 S Darnijan	6 N Danica 7 P Tomaž 8 T Dan žena 9 S Franciška 10 C Viktor 11 P Krištof 12 S Gregor	10 N Mehtilda 11 P Filip 12 T Lazar 13 S Ida 14 C Valerija 15 P Helena 16 S Božislava	8 N Viktor 9 P Dan zmage 10 T Izidor 11 S Ziga 12 C Pankrac. 13 P Servacij 14 S Bonifacij
16 N Tomislav 17 P Anton 18 S Marij 19 S Boštjan 20 C Neža 21 P Viktor	13 N Katarina 14 P Valentin 15 T Vesela 16 S Danilo 17 C Silvin 18 P Dragoslava 19 S Miroslav	13 N Kristina 14 P Matilda 15 T Klemen 16 S Hilarij 17 C Ljubislava 18 P Edvard 19 S Jože	15 N Zofija 16 P Janez 17 T Mojca 18 S Erika 19 C Vitoslava 20 P Bernard 21 S Dan letal.	15 N Zofija 16 P Janez 17 T Mojca 18 S Erika 19 C Vitoslava 20 P Bernard 21 S Dan letal.
23 N Rajko 24 P Felicijan 25 T Trpinir 26 S Pava 27 C Janez 28 P Drago 29 S France	20 N Leon 21 P Irena 22 T Pust 23 S Marta 24 C Marija 25 P Saša 26 S Andrej	20 N Igor 21 P Benedikt 22 T Vasilj 23 S Slava 24 C Simon 25 P Minka 26 S Maksim	17 N Rudolf 18 P Konrad 19 T Ema 20 S Neža 21 C Simeon 22 P Leonida 23 S Vojko	22 N Miljan 23 P Zejtko 24 T Cvetko 25 S R.d.m. Tita 26 C Dragica 27 P Volkasin 28 S Avguštin
30 N Martina 31 P Vanja	27 N Gabrijel 28 P Roman	27 N Rupert 28 P Janez 29 T Čiril 30 S Branimir 31 C Benjamin	29 N Majda 30 P Milica 31 T Angela	



Hotel Metropol v Novem mestu

Srečno in zdravo
novo leto

1966

vam želi

DOLENJSKI LIST

Novo mesto

JUNI	JULI	AVGUST	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DECEMBER
1 S Radovan 2 C Velimir 3 P Milojka 4 S Frančišek	1 P Bogoslav 2 S Marija 3 N Nada 4 P Dan borca 5 T Čir. in Met. 6 S Zorica 7 C Vilbald 8 P Špela 9 S Tomaž	1 P Peter 2 T Bojan 3 S Štefan 4 C Dominik 5 P Marica 6 S Vlasta	1 C Tilen 2 P Štefan 3 S Darja 4 N Ida 5 P Lavrencij 6 T Ljuba 7 S Marko 8 C Marija 9 P Peter 10 S Dan mor.	1 S Julijana 2 N Miran 3 P Vitomir 4 T Francišek 5 S Marcel 6 C Vera 7 P Dan art. 8 S Simeon	1 T D. mrtvih 2 S Dušanka 3 C Silva 4 P Karel 5 S Savina	1 C Natalija 2 P Blanka 3 S Franciška
5 N Ferdo 6 P Zdenko 7 T Zorica 8 S Medard 9 C Primož 10 P Marijeta 11 S Srečko	10 N Amalija 11 P Olga 12 T Mohor 13 S Dragan 14 C France 15 P Vladimr 16 S Dan tank.	7 N Kajetan 8 P Miran 9 T Roman 10 S Lovro 11 C Veseljko 12 P Klara 13 S Lilijana	11 N Milan 12 P Silvin 13 T Filip 14 S Zdenko 15 C Nikodem 16 P Ljudmila 17 S Frankiška	9 N Abraham 10 P Danijel 11 T Samo 12 S Maks 13 C Edvard 14 P Nedeljko 15 S Tereza	6 N Lenart 7 P Zdenka 8 T Bogomir 9 S Teodor 10 C Andrej 11 P Marthin 12 S Emil	4 N Barbara 5 P Srojan 6 T Miklavž 7 S Ambrož 8 C Marija 9 P Valerija 10 S Smiljan
12 N Cedomir 13 P Anton 14 T Metod 15 S Vid 16 C Beno 17 P Gorazd 18 S Bogdan	17 N Ales 18 P Mislava 19 T Vincenc 20 S Marijeta 21 C Zorka 22 P Dan vsitaje 23 S Branislav	14 N Demetrij 15 P Marija 16 T Rok 17 S Radivoj 18 C Helena 19 P Janez 20 S Bernard	18 N Irena 19 P Suzana 20 T Brane 21 S Matej 22 C Slavojka 23 P Slavojka 24 S Nada	23 N Severin 24 P Rafael 25 T Darjan 26 S Lucijan 27 C Sabina 28 P Sime 29 S Ida	20 N Srečko 21 P Marija 22 T Čilka 23 S Klemen 24 C Janez 25 P Katarina 26 S Konrad	11 N Danijel 12 P Aljoša 13 T Lucija 14 S Dušan 15 C Kristina 16 P Albin 17 S Lazar
19 N Julijana 20 P Nenad 21 T Alojzij 22 S Ahac 23 C Kresnica 24 P Janez 25 S Jaroslav	24 N Kristina 25 P Jakob 26 T Ana 27 S Sergej 28 C Zmagoslav 29 P Marija 30 S Makso	21 N Ivana 22 P Timotej 23 T Zdenek 24 S Jernej 25 C Ludvik 26 P Aleksa 27 S Zlatko	25 N Uroš 26 P Justina 27 T Kozma 28 S Vencoslav 29 C Michael 30 P Jelka	27 N Bernard 28 P Jakob 29 T Dan repub. 30 S Andrej	25 N Dušan 26 P Štefan 27 T Janez 28 S Zivko 29 C Tomaž 30 P Branimir 31 S Silvester	
26 N Gruda 27 P Ema 28 T Zoran 29 S Peter 30 C Emilija	31 N Ignac					