

# Konopljan

GLASILLO  
KOLEKTIVA  
»INDUPLATI«  
JARŠE

APRIL 1956

CENA DIN 10-

ŠT. 4 — V.



Mladina v novem poletu (glej članek na 8.strani)

## Pozdravljen 1. maj, praznik delovnega ljudstva

Dan, ko slavimo delo, je za nas velik praznik. V najlepši letni čas je postavljen — v veselo, kipečo pomlad. Nehote se človeku vsili prijetna primera. Pomladi, ko v prirodi mlado življenje kar kipi, praznuje delovni človek svoj praznik, iz katerega kipi bogastvo življenja — bogastvo snovnih in duhovnih vrednot. In kdaj naj bi sicer praznovali ta naš veliki praznik? Veliki možje so spoznali že davno visoke vrednote dela. Človekova misel je okorna in prazna, srce je hladno in sebično, če so roke za delo nespretno, ki niso znale preoblikovati snovnih predmetov prirode v ljudem koristne stvari. Delo ni samo izvor snovnega bogastva, ampak je tudi pogoj za razmah duhovnega bogastva človeškega rodu.

Zato vsi delovni ljudje z velikim spoštovanjem in veselih src slavimo ta veliki dan — dan dela. Nekdaj, in to še ni tako daleč za nami, pri nas ni bilo dovoljeno javno, na manifestativni način proslavljati ta dan. Slaviti dan dela je bil pri nas takrat velik greh. Kdor si je predrznil tako grešiti, je kaj kmalu spoznal vso surovo silo tistih, ki niso želeli, da bi se delavski rod zavedal vseh vrednot dela — lastnega ustvarjanja.

Vendar pa nobeno še tako kruto in barbarsko nasilje ni moglo ustaviti misli delovnim ljudem, da se ne bi vedno bolj in bolj zavedali, da je človekovo delo

edini izvor vsega družbenega bogastva. Ob tem spoznanju je zrastle še drugo za delavski rod in človeštvo neprecenljivo spoznanje, da z delom in njegovimi sadovi najbolj koristno ravnajo tisti, ki sami delajo s svojimi lastnimi rokami ali svojo umsko sposobnostjo. In ravno iz tega spoznanja je zrastle odpor proti vsem tistim, ki skušajo živeti na račun drugih — na račun tistih, ki delajo in ustvarjajo. Ta odpor je vodil delavce nekaj do tega, da so celo ustavljali delo in zahtevali za svoj trud in delo pravičnejši del ustvarjenih dobrin. Končno so prišli tudi do spoznanja, da lahko zahtevajo, da se jim prepusti tudi gospodarjenje v podjetjih, kjer delajo. To spoznanje in ta zahteva poganja pri nas že bogato klasje. S tem dozoreva novo spoznanje, da je sedaj ves napredek odvisen le od tega, koliko bogastva nam bodo dale naše lastne roke. Zato je in mora biti vsa naša pozornost osredotočena na večino našega dela. Ob njej rastejo nova moralna in človeška spoznanja. Delo nam postaja najpoglavitejšo opravilo, s katerim dosegamo boljše in srečnejše življenje.

Danes opravljajo in gospodarijo v tovarnah in podjetjih delavci sami. Delavska srca rahločutno prisluškujejo utripom dela in delavska misel je začela sama vrednotiti vrednost in večino dela vsakega po-

sameznika. Neumorno išče poti in načinov, kako omogočiti, da bi bilo delo vsakega posameznika še bolj koristno in plodno.

Nespretno roke, mrzlo srce in votla misel so sovražniki delavskega rodu. Iz teh spoznanj rastemo ljudje današnjega časa. Delo oblikuje našo podobo. Zato je praznik dela za nas dvojni praznik. Z njim slavimo roke, ki ustvarjajo snovne in duhovne dobrote, z njim slavimo tudi porajanje svobodnega delavskega rodu, ki bo sposoben vse svoje ustvarjalne sile posvetiti bogatenju človeškega rodu.

Povsem razumljivo nam mora biti, da vse to ne gre brez znoja in truda in včasih tudi brez žuljev ne. Toda ob tem imamo globoko notranje zadoščenje: naš trud in trpljenje nista brezplodno butanje morja ob trde morske skale, ki valove razbijajo in razprše, ampak je kot kaljenje jekla, ki v dobrih mojstrovih rokah iz surove in neobdelane tvarine postane najžlahtnejša

ustvar. Za tako delo pa ni škoda ne žuljev in ne znoja. Pri takem delu se smelo srce ne ustavi ob grenki bolečini, ker bi se vsako omahovanje lahko stokrat maščevalo.

Ob letošnjem prazniku dela nam je prijetno pri srcu, ker občutimo, da imamo največ, kar more imeti svoboden rod — to je pridne roke, ki iščejo vedno in vedno novih veščin, smelo srce, ki tenko poslušaja utripe dela, in skrbno misel, ki nenehno opozarja na dosežena spoznanja in kakor jasna luč sveti v vedno nova in zopet nova spoznanja. Prijetno nam je pri srcu tudi zato, ker vse naše delo vodimo delavci sami in pred našimi snovanji zginja, kot pred prijetnim pomladanskim soncem strupena slana — samovoljni birokratizem.

Pri tem spoznanju nam je torej lahko toplo pri srcu. Zato si naj vsakdo izmed nas vzneseno zatakne rdeč nagelj v gumbnico, ki naj rdi v pozdrav našemu največjemu prazniku — 1. maju.

F. P.

## 10.000 DIN?

Lani je delavski svet odločil, da dobi vsak član kolektiva »Induplati«, ki v teku enega leta ne bo imel nobenega izostanka, nagrado 10.000 din.

Namen tega ukrepa je bil, da se zmanjša število izostankov na najmanjšo možno mero. Ta ukrep je dosegel velik uspeh, ni pa popolnoma dosegel svojega namena, ker je bila oblika tega sklepa zelo pomanjkljiva.



Naša tovarna 17. februarja 1956,  
na najmrzlejši dan v Jaršah

Osnovne napake pri tem sklepu bi bile po mojem mnenju:

1. Način pridobitve pravice do te nagrade je tak kot na loteriji z enim samim dobitkom.

Če na primer zbolijo samo za en dan, ali ti kdo doma umre, ali če ti počije guma na kolesu, pa zamudiš prihod na delo — je nagrada propadla v celoti. In ko nekdo izgubi to nagrado, potem jo pa lahko ubere po stari poti: kadar le more, gre v bolniški stalež, če že zamudi, mu je vseeno, koliko zamudi, išče izhode kadar le more itd.

2. Izhodi med delovnim časom niso jasno opredeljeni.

Nekdo gre ven na račun nadur, nekdo bo ure nadoknadil, drugi gre na sodišče, tretji za pričo zaradi posojila itd. Če odpade vsa nagrada zaradi ene zamude; potem mora odpasti tudi zaradi enega izhoda. Če pa zopet mečemo vse izhode v en koš, potem bo pri tem tudi veliko krivic.

3. Nagrada je mišljena, da bo vzeta iz dobička.

Ta nagrada ne sme iti na račun dobička, ker bi bili s tem prikrajšani tudi vsi tisti, ki niso imeli sreče pri zdravju, ali pa so na kak drug način izgubili pravico do nagrade ne po svoji krivdi.

Nagrada mora iti na račun premij, ker so premije tisto vzpodbudno sredstvo za povečanje proizvodnje in s tem tudi ustvarjanja dobička. Čim manj je na primer bolniških izostankov, tem manj ima podjetje ne samo izpadov produkcije, temveč tudi manj dajatev, ker gre prvih 6 dni bolnih v breme podjetja.

4. Nagrada je določena neodvisno na objektivne pogoje.

Zaradi premij so bile razprave v mesecu decembru. Mojstri in ostali niso krivi, da ni bilo električnega toka, a vseeno niso dobili premij za 4 mesece. Vsi smo okrnjeni zaradi redukcije električnega toka na dobičku, tisti pa, ki imajo pravico do premij, so okrnjeni še na premijah. Zakaj bi torej ostala ta nagrada neokrnjena?

### Kaj storiti sedaj?

Obljubljeno nagrado je treba dati, nepravilno formulirano odločbo pa popraviti in najti kompromisno rešitev.

Ker sem že načel to vprašanje, dajem tudi pobudo za ta kompromis. Po mojem mnenju bi se dalo to rešiti na sledeči način:

a) Najprej je treba ugotoviti pri dvomljivih primerih, kdo ima še pravico do nagrade. Delavski svet naj odredi in pooblasti komisijo, ki bo pregledala izhode med delovnim časom za vse tiste, ki sicer izpolnjujejo pogoje za prejem nagrade.

b) Ker so premije izpadle za 4 mesece, naj tudi nagrada izpade za 4 mesece, kar zneso 3333 din. Upravičenci bi torej prejeli 6667 din.

c) Nagrade naj se izplačajo iz sklada za premije, a ne iz dobička.

### Kaj storiti v bodoče?

Nagrajevanje tistih, ki ne izostajajo od dela, je treba še v bodoče izvajati, samo na drug način. Določbe tega načina naj bi bile sestavni del premijskega pravilnika.

Moja zamisel, kaj naj vsebuje taka določba, bi bila približno tale:

1. Celotna nagrada (premija) naj bi vsebovala n. pr. 1000 točk. Kdor nima nobenega izostanka, nobene zamude in nobenega izhoda med delovnim časom, ta ima vseh 1000 točk. Denarno vrednost točke naj bi določil delavski svet, upoštevajoč vse okoliščine, ki vplivajo na višino premije sploh.

2. Od celotnega števila točk naj bi se odbijale točke po tabeli, kot na primer:

a) vsakih pet minut zamude ali neopravičenega izostanka 1 točka, kar znese na uro 12 točk. To je poleg drugih sankcij, ki se izvajajo za take primere;

b) vsaka ura bolezenskega izostanka, predčasnega izhoda zaradi bolezni, plačanega dopusta in vsaka ura opravičenega izostanka bi veljala 1 točko;

c) vsaka ura izhoda po privatnem poslu ali službeno za svoje potrebe (dvig posojila, ureditev otroških doklad, sodišče) 10 točk.

č) vsaka ura izhoda na zahtevo sodišča, socialnega zavarovanja, banke itd. zaradi drugih in na tuje zahteve — 1 točka.

3. V primeru, da nekdo izërpa po tej tabeli vse točke nagrade in še nadalje izostaja, naj bi se mu nadaljnji izostanki zaračunavali v zneskih, ki bi se odbijali pri izplačilu dobička:

a) vsaka minuta zamude ali neopravičenega izostanka bi se zaračunala 1 din, kar bi zneslo na uro 60 din;

b) vsaka ura izhoda po zasebnem opravku in vsaka ura opravičenega izostanka za svoje potrebe — 20 din;

c) vsaka ura izhoda na zahtevo sodišča, socialnega zavarovanja, plačanega izrednega dopusta itd. — 10 din;

č) bolezenski izostanki se ne bi zaračunavali.

4. Obračun za vse postavke in za celotno premijo skupaj naj bi bil za čas od 1. januarja do 31. decembra v letu, torej naj bi se ujema z obračunom podjetja.

Na ta način nagrajevanja bi bil vsak do kraja zainteresiran, da se na vsak način izogiblje vseh izostankov, ki sicer občutno bremijo predvsem naš plačni fond.

Poudarjam, da je to moje osebno mnenje, odloča naj pa o vsem tem celotni kolektiv po novoizvoljenem delavskem svetu.

S.

## Odgovornost člana upravnega odbora

Na kratko bi nanizal okolnosti ali in kdaj je član upravnega odbora kazenskoopravno ali materialnopravno odgovoren za storjene napake v zvezi s svojim delom v upravnem odboru podjetja.

S tem, da je v podjetju direktor čuvar zakonitosti in reda, član upravnega odbora ni izvzet od nobene odgovornosti za eventualno storjeno protizakonito delo. Člen 94 Uredbe o ustanavljanju podjetij (Uradni list 51/53) določa, da direktor podjetja štiti uporabo predpisov in uredb ter je osebno odgovoren za njih pravilno izpolnjevanje. Ta člen pa ne navaja, da član upravnega odbora ni odgovoren za zaključke, ki bi nasprotovali uredbam in predpisom. Tudi nobeni drugi predpisi tega ne izključujejo, pač pa člen 54 Osnovnega zakona o upravljanju državnih podjetij (Uradni list 43/50) izrecno določa, da so člani upravnega odbora odgovorni za svoje delo v upravnem odboru kot »uradne osebe«. Iz splošnih pravil je znano, da so vse uradne osebe odgovorne kazenskoopravno in materialnopravno za svoje delo. Torej tudi člani upravnega odbora bi za storjene napake odgovarjali kazenskoopravno in materialnopravno ne glede na dejstvo, da je direktor poklican in postavljen kot čuvar zakonitosti. Član upravnega odbora je, kot že omenjeno, »uradna oseba« in kot taka mora spoštovati vse zakonite predpise. Naj omenim tudi to, da morajo kot taki varovati tudi

državne in uradne tajnosti. Izdaja uradnih tajnosti podjetja kot so: predaja poverljivih dokumentov, objava uradnih podatkov, katere član v svojstvu uradne osebe izve ali slično. Vse to se kazensko preganja in je član, ki bi se tako pregrešil, odgovoren kazensko in materialnopravno.

Funkcija člana upravnega odbora je torej častna, a tudi polna odgovornosti in že to narekuje, da naj bodo tovariši, ki naj vodijo podjetje, dobri in predani socializmu ter pripravljeni vselej in povsod delati v duhu predpisov in zakonitosti za dobro podjetje.

V nadaljnjem hočem navesti odgovornost članov upravnega odbora za neuspeh v poslovanju podjetja.

Kakor hitro je član kolektiva izvoljen v upravni odbor podjetja, je ta s tem prevzel tudi odgovornost za uspeh in neuspeh podjetja. V členu 53 Uredbe o prenehanju delovanja podjetij (Uradni list 51/53) so predvidene sankcije nasproti članom upravnega odbora, ki bi povzročili neuspeh podjetja. Stopnjo odgovornosti ugotovi likvidacijska komisija, ki tudi določi, za kakšno dobo ne more biti ponovno voljen v upravni odbor član, ki je bil v razdobju enega leta pred nastopom prisilne likvidacije v upravnem odboru. Ta doba more biti od enega do treh let.

V posameznih primerih, ko je po krivdi članov upravnega odbora podjetje prišlo v propadanje ozi-

roma likvidacijo, ni niti potrebno, da je eno leto pred tem član upravnega odbora. Če se ugotovi krivda, je materialno in kazensko odgovoren.

Kakor vidimo, je odgovornost članov upravnega odbora velika ter je potrebno, da o posameznih sklepih in zaključkih resno premislijo, preden dajo svoj pristanelek na sklep. Ni nujno, da vsi člani upravnega odbora soglašajo s sklepi, ki se predlagajo. Kolikor posamezni člani ne soglašajo z večino in smatrajo, da imajo za to tehtne pomisleke, je njih dolžnost, da pred delavskim svetom to povedo. V tem primeru se izognejo posledicam, ki bi nastale ob eventualni prisilni likvidaciji podjetja. Predsednik upravnega odbora je odgovoren kot vsak član upravnega odbora. Poleg tega je predsednik za svoje delo v upravnem odboru odgovoren še posebej upravnemu odboru. Upravni odbor lahko odstavi predsednika, ki ni sposoben za to funkcijo. Delavski svet ga ne more odstaviti, ker ga tudi ni v to funkcijo izvolil. V nasprotju s tem delavski svet lahko zamenja člana upravnega odbora, če je član izgubil zaupanje delavskega sveta.

Važno je torej, da kolektiv izbere in izvoli resne in predane člane v forume delavskega upravljanja, ker s tem že vnaprej v veliki meri odstrani škodljivo in slabo upravljanje podjetja.

-Ko-



Pred našo kantino pri  $-50^{\circ}\text{C}$

## Nekaj o medsebojnih odnosih v podjetju

Mnenja sem, da ne bi bilo odveč, ako se enkrat v našem listu pogovorimo o medsebojnih odnosih, to se pravi o odnosih nadrejenega do podrejenega in obratno. V teh odnosih se namreč čestokrat grobo kršijo pravila socialističnega tovarištva. Pravilen odnos nadrejenega do podrejenega tudi vpliva na produktivnost in kvaliteto dela, ki ga opravlja in izvršuje vsak posamezen član našega kolektiva. Razpoloženje delavca ali nameščenca, ki zavisi od odnosa nadrejenega, je mnogokrat tudi vzrok večjim ali manjšim napakam in tudi nesrečam pri delu. V odnosu do svojega podrejenega delavca se vsakemu nadrejenemu zreali njegova srčna kultura, ki jo moramo bolj ceniti kot vso nagradeno učenost. Dobri tovariški odnosi v kolektivu od direktorja podjetja pa tja do zadnjega dvoriščnega delavca in snažilke so predpogoj za uspešno izvrševanje nalog, ki jih kolektivu nalaga socialistična družba. Takí odnosi v podjetju še ne pomenijo ohranitev avtoritete nadrejenega ali zmanjšanje njegovega osebnega ugleda v podjetju. Pravi tovariški odnosi nadrejenega do podrejenega lahko samo dvignejo njegov osebni ugled in avtoriteto, ker se bo vsak podrejeni v vseh primerih rad na njega obračal z zaupanjem in brez strahu.

Danes bi zaenkrat govorili samo o odnosih nadrejenih do podrejenih — mogoče že v prihodnji številki pa bomo govorili o odnosih podrejenih do nadrejenih. Ko govorimo o teh odnosih se moramo zavedati, da je in ostane človek najvažnejši člen v proizvodnji, kajti zanj gradimo in ustvarjamo vse. Vedeti moramo tudi, da človek ni stroj, ni mehanična naprava, ki se da z njo opravljati s pritiskom na gumb,

in zato ne moremo z njim opravljati kakor s strojem — mehanizmom. Človek je bitje, ki ima svoj razum, svojo voljo, svoj čut in je kot tak bolj ali manj občutljiv za tuje vplive. Le s pravilnimi in tovariškimi odnosi si ga lahko pridobimo in ga pravilno usmerimo v njegovo delo. Tako prizadevanje se bo nadrejenemu prav gotovo bogato poplačalo, ker pravilo »lepa beseda lepo mesto najde« še vedno velja.

Pa poglejmo sedaj, katere faktorje bi morali upoštevati pri presoji pravilnega odnosa do podrejenih. Mnenja sem, da bi pri tej presoji morali upoštevati sledeče značilnosti podrejenega: njegovo sposobnost, delovno okolje, domače razmere, samoljubje, stremljenje po uveljavljanju, razpoloženje, stopnja njegovega znanja in končno tudi način njegovega sprejema na delo.

Če bi v odnosu do podrejenih upoštevati vse zgoraj navedene faktorje, in te bi moral poznati vsaj vsak prvi nadrejeni, bi ne prišlo nikdar do ostrih, netovariških izpadov do podrejenega, pa četudi je napravil ta kako nepravilnost ali škodo. Vedno kadar grajamo ali kritiziramo podrejenega za njegovo nepravilnost ali napako, moramo to kritiko podati v taki obliki, da kritizirani ne zgubi spoštovanja do kritika, še manj pa, da zaradi netovariške in nepravilne, grobo povedane kritike izgubi kritizirani vero v svojo sposobnost in svoje ustvarjalne sile.

Da bi se temu izognili in da ne bi mogoče že pri prvih napakah, ki jih napravi podrejeni vede ali nevede, zaradi grobega kritiziranja podrli most zaupanja v njegovo znanje in ustvarjalne sile, moramo vedno upoštevati njegove, zgoraj navedene osebne značil-

nosti. Vedno moramo vedeti, s kakšnim človekom imamo opravka, kajti vsi ljudje niso enako sposobni za opravljanje določene dela. Eni neko delo opravljajo brez posebnega truda, medtem ko ga drugi opravljajo s težavo, bodisi da nimajo za to delo potrebnih sposobnosti ali znanja, ali pa da so pod vplivom ostalih navedenih faktorjev. In če ga potem nekdo pod temi osebnimi vplivi »polomi«, ga ne bo pameten in razsoden nadrejeni nikdar nahrulil: »Ti Janez, ti osel, to in to nepravilnost in škodo si naredil, zato te bom dal na drugo delovno mesto, ker za to delo nisi sposoben in te ne maram videti več na tem mestu.« Če je mogoče kritizirani »Janez« rahločuten človek, bo tak izpad na njega deloval. Mogoče bo ravno zaradi teh nepremišljenih besed imel zagrenjeno vse življenje. Dobil bo občutek manjvrednosti, izgubil bo vero v svojo sposobnost in v svojo ustvarjalno silo. Njegova produktivnost bo vsak dan bolj padala, ker so mu šle izrečene besede toliko do srca, da res misli, da za to delo ni sposoben in je boljše, da ga pusti. Tak človek je potem za to delo res izgubljen — in po čigavi krivdi?

Če bi pa nadrejeni pri »Janezovi polomijadi« uporabil malo bolj vljudne besede, mogoče nekako takole: »Poslušaj, tovariš! Ti si ga danes tako in tako polomil, napravil si to in to napako ali to in to škodo. Pazi se, da do tega ne bo nikdar več prišlo, ker bi sicer za ponovne napake ali škodo moral uporabiti kazen za storjeno nepravilnost. Vem, da nisi tako neroden ali

nesposoben, to delo prav lahko opravljaš, treba je samo malo več pozornosti in malo bolj misliti, pa bo prav gotovo šlo.« Tako izrečene besede so lahko odločilnega pomena za nerodnega ali neveščega »Janeza«. S tako preišljeno dobrohotno kritiko je »Janez« dobil vero vase, ker si bo mislil: »Saj nisem tako neroden ali tako nesposoben, da ne bi mogel tega dela opravljati, moram pač malo bolj misliti in se potruditi, pa bo boljše.« In »Janez« se bo prav gotovo potrudil, da ga ne bo več polomil, vsaj ne v taki obliki, njegova storilnost in kvaliteta dela pa bosta rasli iz dneva v dan.

To bi bil samo en primer o medsebojnih odnosih nadrejenega do podrejenega in takih primerov bi v našem podjetju lahko našli celo vrsto. Pravilni, tovariški odnosi med nadrejenimi in podrejenimi lahko samo pozitivno vplivajo na produktivnost in kvaliteto dela, zlasti pa lahko ustvarjajo tovariško razpoloženje v kolektivu, ki je za uspeh podjetja neprecenljivega pomena.

Kakor je pomemben pravilen odnos nadrejenega do podrejenega za produktivnost dela, ni nič manj pomemben odnos podrejenega do nadrejenega. O teh odnosih bomo govorili v eni prihodnjih številčk našega lista, kakor sem to že uvodoma omenil. Tudi o teh odnosih se lahko mnogo kritičnega pove. Za konec današnje razprave o medsebojnih odnosih bi zato poudaril: »Groba beseda — težko zadene, zato dvakrat premisli in enkrat izreci.«

P. F.

## Kako smo delali v mesecu februarju 1956

Količinsko je bil plan izpolnjen takole:

predilnica . . . . .	39,8 %
tkalnica . . . . .	34,1 %
gasilne cevi . . . . .	60,5 %
oprti . . . . .	6,4 %

Po votkih smo dosegli 33,5 % od planiranih.

Zaradi redukcije električne energije, ki se je v februarju še povečala, je bil izpad produkcije še večji in znašajo izpadle delovne ure po posameznih oddelkih sledeče:

predilnica . . . . .	34.633 ur
tkalnica . . . . .	33.931 ur
oplemenilnica . . . . .	2.344 ur
tiskarna . . . . .	668 ur
skupaj . . . . .	71.576 ur,

to je od celotnega števila zaposlenih delavcev 38 % izpadlih ur.

Izpolnjevanje norm v februarju je bilo sledeče:

predilnica . . . . .	110,6 % — v normi delalo 258 delavcev
tkalnica . . . . .	105,3 % — v normi delalo 314 delavcev
oplemenilnica — zaradi redukcije toka ni delala v normi	
tiskarna . . . . .	101,0 % — v normi delalo 17 delavcev

Povprečno doseganje norm je bilo 108,4 % in je skupno delalo v normi 599 delavcev.

Konec februarja je bilo zaposlenih 1030 delavcev in nameščencev ter 24 vajencev.

Tarifna komisija je zasedala 9. februarja in določila plače novo vstopivšim delavcem ter zvišala plače nekaterim delavcem, ki so s svojim delom pokazali, da so že dosegli potrebno znanje.

## Sklep sindikalnega aktiva

Na seji sindikalnega aktiva dne 26. marca 1956 je bilo sklenjeno, da se znesek 102.000 din, ki ga ima na razpolago naša sindikalna podružnica, porabi za pomoč materialno šibkejšim članom pri letnem dopustu.

Da bi bilo s to pomočjo zajeto čim večje število članov, bo sindikat plačal nekatere splošne stroške taborjenja ob morju in bivanja v planinskem domu na Mali planini.

Razen tega bo pomagala sindikalna podružnica še posebej nekaterim zaslužnim in materialno šibkejšim članom kolektiva, da bi jim s tem omogočila letni oddih na morju in na planinah.

Podrobnejša navodila o koriščenju te pomoči bodo objavljena v prihodnji številki Konoplana, ko bodo objavljene tudi ostale podrobnosti glede taborjenja in bivanja v planinskem domu.

## Delo in varnost

Težnja za čim večjo produkcijo in produkcijo za vsako ceno v prvih povojnih letih, nam je pustila poleg drugega tudi nezadostno zavarovane stroje in sploh slabo urejeno higiensko-tehnično zaščito dela. Vse to je imelo za posledico stalno naraščanje števila obratnih nezgod. Da bi omejili število obratnih nezgod, je bil v Ljubljani ustanovljen Zavod za proučevanje proizvodnosti dela in za proučevanje varnosti pri delu. Pod okriljem tega zavoda je bila v januarju letos, organizirana v Domžalah razstava higiensko-tehnične zaščite pri delu, združena s petdnevnim seminarjem o isti temi za zastopnike vseh podjetij na področju domžalske občine. Iz našega podjetja se je seminarja udeležilo 9 članov kolektiva.

Na tem seminarju so nam predavatelji v zanimivih predavanjih nakazali smernice za bodoče delo na področju zaščite dela in nam s primeri iz prakse pokazali, kam lahko pripelje človeka nepremišljeno in neprevidno ravnanje s stroji in napravami. Hkrati so nam tudi v številkah predočili veliko gospodarsko škodo, ki jo našemu gospodarstvu povzročajo nesreče in slabo urejeni delovni prostori.

Poudarjen je bil nepravilen odnos do žene v večini podjetij in prikazane škodljive posledice tega pri ženah samih, kakor tudi pri njih otrocih.

Marsikdaj tudi uprave podjetij kažejo premajhno razumevanje in po besedah predavateljev gledajo pri vsaki stvari samo na neposredno komercialno korist, ne zavedajoč se pri tem dejstva, da je dobro zdravstveno stanje kolektiva in dobro zaščiteni stroji kapital, ki se obilno obrestuje.

Predavanja so spremljali tudi s skioptičnimi slikami in filmi o zaščiti dela, kjer smo videli, kako skrbe oziroma propagirajo varnost pri delu v naprednih industrijskih deželah.

Upam, da so ta predavanja in razstava zapustila vidno sled tudi pri nas in da bodo udeleženci seminarja v pomoč komisiji HTZ v podjetju pri njenem prizadevanju za izboljšanje delovnih pogojev.

-cL-



17. februarja smo razbijali led pred našo električno centralo

## Varnostna služba in njen pomen

V časopisih lahko vsak dan čitamo o kriminalu, ki se pojavi danes tukaj, jutri tam. Te stvari nas opozarjajo, da se lahko pripeti kaj podobnega tudi pri nas. In kdo bo kriv? Brez dvoma bo glavni krivec povzročitelj kriminala. Drugi krivec bo pa tisti, ki je omogočil iz kateregakoli razloga, da je do tatvine prišlo. Resnica je namreč, da le prilika naredi tatu. Če se človeku ne da prilika za tatvino, je tudi ne bo izvršil, čeprav je morda k njej nagnjen.

V našem podjetju se je v tem pogledu že mnogo ukrenilo. Zgradila se je nova ograja okoli tovarne, zamrežila so se okna, uvedlo se je nočno čuvanje tovarniških prostorov in končno so se zaprli vsi do-

hodi, razen glavnega, do tovarniških objektov. — Nerešeno je do nedavnega ostalo samo še vprašanje zaklepanja vrat, kar se pa odslej tudi že izvaja.

Naloga nočnega čuvaja ni zaklepanje vrat. Njegova naloga je kontrolirati premikanje ljudi izven obratov v nočnem času, kolikor jim to nalaga službena dolžnost, oziroma preprečiti vsem nezaposlenim dostop do tovarniških objektov.

S skupnimi napori bomo tako najlaže očuvali našo imovino, ki nam je zaupana v upravljanje.

Zato naj vsak posameznik po svoji službeni in moralni dolžnosti naredi svoje, pa ne bomo imeli neprilik z iskanjem tatu ali povzročiteljem gmotne škode.

H. F.

## Svetilnik

Svetilnik ali svetilo na obalah celine in otokov je za pomorščake ogromne važnosti. S svojim svetlobnim znakom, ki ga izžareva, pove pomorščakom, kje so le-ti. Vsem ljudem na ladjah so svetilniki kažipot, kje morajo voziti oziroma kje spremeniti smer plovbe.

Nekateri svetilniki nam samo nakazujejo nevarnost plovbe, ki nam preti zaradi ozkega kanala, podvodnih čeri ali nasipov in sipin. Grebene, ki štrlijo iznad vode, je več ali manj lahko opaziti podnevi. Teže je ponoči ali v meglenem vremenu. V teh zadnjih primerih nam pomagajo svetilniki.

Na posebnih morskah kartah-specialkah so označeni vsi svetilniki z opisom, kakšne barve luči izžarevajo in zapovrstje trajanja znaka. Svetilniki z zeleno ali rdečo

lučko stoje najobičajneje v kanalih, zalivih, pred vhodi v luko in na mestih, kjer pristajajo ladje.

Svetilnik, ki daje več znakov v kratkem času, opozarja na večjo nevarnost. Tudi tako lahko zopet razpoznamo namen in važnost svetilnika.

Življenje oskrbnikov svetilnikov ni ravno prijetno. Ti ljudje so od ostalih ljudi največkrat geografsko popolnoma ločeni. Hrano in pijačo jim je potrebno dostavljati z ladjami, ki oskrbujejo te svetilnike. Kljub vsem tehničnim udobnostim v svetilniku in dobrim plačam se oskrbniki svetilnikov zaradi osamljenosti in stalne prisotnosti slane morske vode hitro starajo, zato ni nikoli navala za te službe.

Mornar Franc Roškar (Dubrovnik)

## Tisk s kosmiči

Uporaba kosmičev za tiskanje tkanin je novo področje tekstilne tehnike in odpira naprednim tiskarnam nove možnosti, da obogatijo izbor svojih vzorcev.

V bistvu je tisk s kosmiči nanašanje kratko narezanih vlaken na tkanino, premazano s posebnim lepilom. Kosmiči se prilepijo na tkanino in tako dosežemo kosmičasto prevleko.

Za lep izgled in dobro kakovost tako potiskane tkanine je potrebno pravilno izbrati vrsto kosmičev, lepilo in pa metodo nanašanja kosmičev na tkanino.

Kosmiči so lahko iz bombaža ali volne, navadno pa uporabljajo kosmiče iz umetne svile. Dolžina kosmičev se giblje od 0,3 mm do 1,5 mm, odvisno od uporabe potiskane tkanine. Po navadi so kosmiči že barvani, lahko pa seveda tudi kosmiče barvajo.

Lepilo je odvisno od vrste uporabljene tkanine, kosmičev in namena, zakaj se bo potiskano blago uporabljalo (stalnost v pranju, pri višji temperaturi itd.). Pravilen izbor lepila je bistvene važnosti za kvaliteto tiska.

Za nanašanje kosmičev so včasih uporabljali ročne pištrole na stisnjen zrak (kot jih še danes uporabljajo soboslikarji), s katerimi so pihali kosmiče na tkanino, danes pa uporabljajo zato samo še elektrostat.

Tehnika tiskanja zahteva precej prakse in izkušenj kakor vsak nov postopek.

Poleg vzorčnega tiska, ki ga uporabljajo v glavnem pri tkaninah za dekoracije, uporabljajo mnogo tudi pri tkaninah tisk s kosmiči po vsej površini (Unibenobarvni tisk s kosmiči po vsej površini (Unibenobarvni tisk s kosmiči po vsej površini (Unibenobarvni flockung) tkanine. Te tkanine služijo kot imitacije raznih kož divjačine, semiš usnja, žameta, pliša itd.

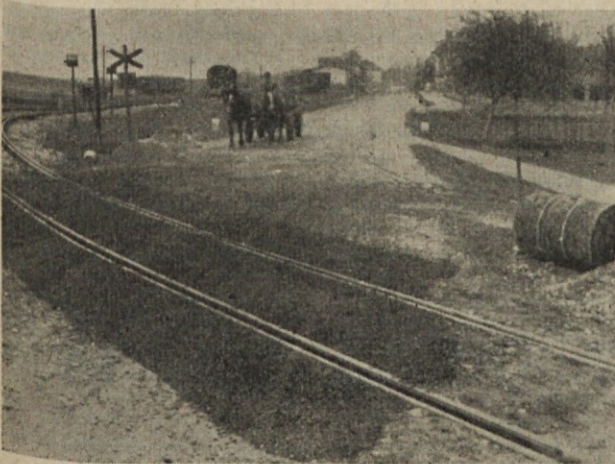
## Kam bomo šli za 1. maj?

V navadi je že, da si vsakdo želi iti za 1. maj za spremembo nekam v naravo. Ker bodo letos za 1. maj kar štirje prosti dnevi, bodo možni tudi daljši izleti, za kar bo na razpolago naš avtobus.

V soboto 28. aprila bo odpeljal avtobus izletnike za Veliko planino, nazaj iz Črne pa jih bo vozil v sredo popoldne. Ker je število ležišč v našem domu na Mali planini omejeno in da ne bi bilo gneče in neprijetnosti, se morajo vsi člani kolektiva, ki želijo v tem času v domu prenočevati, predhodno javiti. Prijave sprejema od 23. aprila naprej tovariš Šmon, ki bo izdajal tudi nakazila za prenočišče.

V nedeljo 29. aprila ob 3. uri bo peljal avtobus izletnike na Plitvička jezera. Povratek v Jarše bo v ponedeljek ponoči ali v torek zjutraj. Prijave sprejema tovariš Panjan.

1. maja dopoldne bo vozil avtobus v Ljubljano na ogled parade, nato na Polževo ali kam drugam — po dogovoru. Prijave sprejema tovariš Šmon.



Edini meter tlakovane ceste v Jaršah



Preurediteo ambulante

## Kako pridemo do prevoza z avtobusom

Večkrat se je že zgodilo, da sta dve skupini, vsaka za sebe, planirali izlet z avtobusom. Ker ni nihče tega javil pravočasno in na pravem mestu, se je v zadnjem trenutku izkazalo, da sta obe skupini zahtevali avtobus istočasno za dve smeri. Nekateri so seveda morali ostati doma, čeprav so imeli že vse pripravljeno. Vse te nepravilnosti se ne bi dogodile, če bi se pri rezerviranju avtobusa pravilno postopalo, zato naj se vsi zainteresirani držijo teh navodil:

Avtobus lahko rezervira:

1. Uprava podjetja ali vodstva posameznih obratov, kadar nameravajo organizirati kakšno ekskurzijo ali podobno.

Vodja ekskurzije takoj javi v sekretariat, za kateri dan in čas naj se avtobus rezervira.

2. Vodstva organizacij Sindikata, Partizana, Mladine itd., kadar nameravajo organizirati ekskurzijo ali izlet.

Vodstvo organizacije napravi najprej okvirni načrt in določi vodjo, ta pa se v sekretariatu dogovori glede zagotovitve avtobusa za želeni dan in čas. Ko je to urejeno, uredi vodja še vse ostale podrobnosti, ki so v zvezi z uporabo avtobusa.

3. Skupine delavcev ali nameščencev za izlete ali obisk razstav, gledališč itd.

Organizator skupine, ki je potem tudi vodja, napravi seznam interesentov, ga predloži sekretariatu in se tam dogovori glede dneva in časa rezervacije.

V primeru istočasnih zahtev avtobusa pa velja naslednji prednostni red:

- a) Načelno velja pravilo: »Kdor prej pride, prej melje.« Tu je mišljeno, kdor se v sekretariatu prej dogovori, za kateri dan in čas je avtobus zanj rezerviran, ta ima prednost.

- b) Izjeme v prednostnem redu so primeri, če se nepredvidoma pojavi neodložna potreba za prevoz z avtobusom po službeni potrebi, ali pa za kakšno važno prireditev, ki je strogo vezana na določeni dan in čas.

Vse morebitne potrebe po spremembi rezerviranja avtobusa se morajo prijaviti takoj, ko se pojavijo, ker se sicer ne bodo mogle vedno upoštevati.



### IZ ŽIVLJENJA TVD PARTIZAN

Upravni odbor TVD »Partizan« je imel v torek 20. marca svojo drugo redno sejo, ki je bila zelo razburljiva, toda plodna. Sadovi so se delno že pokazali, delno jih pa pričakujemo v tej sezoni. Po načelstvu so postavljeni za posamezne panoge naslednji referenti: za smučanje Rainer Janez, za planinarstvo Kunc Božo, za namizni tenis Narobe Janez, za odbojko Rihtar Franc, za nogomet Zalokar Jože, za atletiko Strojanc Janez in Zupanc Brane, za streljanje Pirc Franc, za balinanje Kokalj Viktor, za plavanje Mavko Jože, za čuvanje in remont športnih naprav na prostem Marolt Stane.

Za oživitev dejavnosti se bo kot prvo izvedel na prostem spomladanski »cross«, ki bo v torek 24. aprila ob 16. uri s štartom in ciljem na igrišču. Tek bo ločen za moške in ženske ter razdeljen po starostnih kategorijah. TVD Partizan poziva vse, da se tega teka udeležite v največjem številu.

Nadalje se pripravlja nastop s športnimi igrami in tekmovanjem v balinanju in streljanju za Titov rojstni dan 25. maja.

Pevci bodo nastopili doma in v gosteh.

Dramska skupina bo izvedla spevoigro »Studentje smo«. Kot igralci nastopijo člani našega društva, orkester pod vodstvom tovariša Kosca Pavla, direktorja glasbene šole v Mengšu, pa bo iz Mengša. Glasbeno bo vodil spevoigro tovariš Vremšak Ciril.

### JADRALNO LETALSTVO IN MODELARSTVO

V začetku letošnjega leta je postal član našega kolektiva tovariš Zupanc Dušan, bivši državni prvak v motornem modelarstvu letal. Tovariš Zupanc se ukvarja s to vrsto športa že od leta 1946 in je postal prvak oziroma je dosegel leta 1954 v Vršču na devetem zveznem izletu modelarjev najlepši uspeh na državnem prvenstvu.

Lani ni mogel braniti naslova državnega prvaka, ker je služil vojaški rok v JA, zaupal nam pa je, da se pripravlja na prihodnji pokalni izlet ter prav v ta namen stalno dela in preizkuša svoje modele ter smo ga lahko pri tem delu že videli na travniku onkraj železniške proge v Jaršah.

Letalsko modelarstvo je namenjeno predvsem mladini, ki se naj prav z miniaturnimi letali vzgoji v bodoče pilote. Dandanes se zahteva skoro od vsakega pilota-letalca, da prehodi to razvojno pot od modelarstva preko jadralnega letalstva do motornega pilota.

Tovariš Zupanc ima za modelarstvo, kakor sam pravi, izredno veselje, seveda je ponosen tudi na svoj C-izpit v jadralnem letalstvu, ki ga je opravil lani v Novem mestu.

Svoje znanje in izkušnje je tovariš Zupanc pripravljeno prenesti tudi na druge ter si je doslej pridobil že štiri mladince iz Jarš, ki pod njegovim vodstvom delajo nove — svoje — modele letal. Upajmo, da se bo ta krog ljubiteljev letalskega modelarstva še razširil, da bodo ljudje dobili primeren prostor ter bomo tako s posredovanjem tovariša Zupanca imeli tudi v Jaršah priliko gledati tekme v modelarstvu in morda kasneje tudi v jadralnem letalstvu.

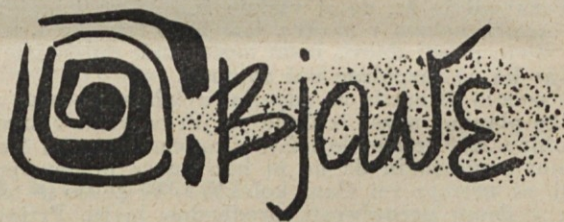
### IZ UREDNIŠTVA

Uredniški odbor je imel 22. marca drugo redno sejo, na kateri je razpravljalo o snovi za Konoplan ter zavrnil predlog »radia Beograd« za natečaj o pisanju »Selenitsko putovanje na Mesec«; določil tovariša Zabukovca kot dopisnika za list Informator, odločil, da se bo seje v Beogradu v prvi polovici tega leta (kolikor bo sploh sklicana) udeležil urednik. Nadalje je bil sprejet predlog, da se slike za Konoplan objavi tudi v bodoče med tekstem in ne kot posebna slikovna priloga. V prihodnji številki bo objavljen oglas našega podjetja, da naše bralce seznanimo s proizvodi, ki jih imamo.

Naše domače bralce pozivamo, da prečitajo vsak Konoplan, ker bo odslej še v večji meri prinašal članke in objave iz uprave in od organizacij, s katerimi se želi seznaniti naše delavce.

Glede strokovnega šolstva bo objavljal Konoplan važna navodila o učni snovi in času predavanj ter o izpiti in pogojih za izpite.

Uredništvo



### Prvomajski prazniki

Namesto v ponedeljek 30. aprila bomo delali eno nedeljo v mesecu aprilu, tako da bodo za 1. maj štiri dela prosti dnevi: 29. in 30. april ter 1. in 2. maj. Redno delo se bo zopet pričelo v četrtek 3. maja 1956.

### Legitimacije za četrtinsko vožnjo

Legitimacije za koriščenje popusta pri vožnji na letni dopust so pripravljene in jih lahko dvignete v sekretariatu.

### Kolektivni dopust

Letos bo za delavce in nameščence naše tovarne kolektivni letni dopust v času od 25. julija do 6. avgusta 1956.

### Taborjenje

Kot po navadi bo tudi letos taborjenje ob morju v Ankaranu, in sicer v času od 25. julija do 12. avgusta 1956. Dnevna cena bo 300 din, za predšolske otroke pa 150 din. Rok za sprejemanje prijav bo pravočasno objavljen.